

Jakobsen, Arnt Ivar
Jakobsen, Kristin Stamnes

Koronapandemiens påvirkning på møter som en del av skoleledelse

Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?

Masteroppgave i skoleledelse NTNU

Veileder: Firing, Kristian

Juni 2021

Jakobsen, Arnt Ivar
Jakobsen, Kristin Stamnes

Koronapandemiens påvirkning på møter som en del av skoleledelse

Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?

Masteroppgave i skoleledelse NTNU
Veileder: Firing, Kristian
Juni 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for lærerutdanning



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Forord

Etter en lærerik og krevende forskningsprosess er mastergradsavhandlingen nå ferdig. Som forfattere har dette studiet bidratt til mye ny kunnskap, nye relasjoner og gjort også mer reflektert som ledere.

Når vi ser tilbake på de fire årene ved NTNU, sitter vi igjen med mange gode minner som omhandler både formelle og uformelle menneskemøter. Gode forelesere, gode gruppeprosesser, men også mye god småprat imellom leksjonene.

Vi må rette en stor takk til vår veileder, Kristian Firing. Kristian har vært en god støttespiller med stor tro på prosjektet, men også en kritisk venn som har gitt oss konkrete forbedringsforslag under hele prosessen.

En stor takk til våre informanter som tok seg tid til intervju, og så nytten i prosjektet. Uten de seks rektorene ville ikke dette prosjektet vært mulig.

Takk også til gode kolleger i Namsos kommune for tålmodighet og forståelse for at vi har vært noe borte fra jobb. Takk for at dere har «tatt tak» og gjort jobben mens vi har vært på studiesamling eller gjennomført skivedager på hytta.

Til slutt vil vi takke våre to barn, Mari og Sigrid for at dere har latt mamma og pappa være studenter i fire år. Dere har begge bidratt til at arbeidet med studiet ikke har tatt for stor plass i livene våre.

Trondheim, juni 2021

Kristin Stamnes Jakobsen

Arnt Ivar Jakobsen

Sammendrag

I skolen har det vært lang tradisjon for å avholde både formelle- og uformelle møter. I mars 2020 ble skoler over hele landet stengt helt ned grunnet Koronapandemien. Fra en dag til en annen ble lærere, ledere og skoleeiere nødt til å løse «oppdraget» ved å ta i bruk teknologien til hjelp. All undervisning og møtevirksomhet ble i en lang periode gjennomført digitalt.

Basert på denne erfaringen ønsker vi å utvikle ny kunnskap og motivasjon knyttet til møter som en del av skoleledelse. Dette har vi gjort igjennom følgende problemstilling:

Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?

Den teoretiske forankringen vi har benyttet har vi i hovedsak funnet hos Mikhail Bakhtin, Eirik Irgens, Knut Roald og Jan Kristian Karlsen. Denne teoretiske forankringen vil i lys av vår empiri, kunne gi oss ny kunnskap om hva som skiller et digitalt- og fysisk møte med tanke på struktur, dialog og læring. Denne kunnskapen vil være nyttig innenfor skoleledelse, da møter er en viktig del av en skoleleders lederskap. Dette gjelder møter i form av menneskemøtene som skjer «der og da», men også formelle møter på ulike nivå.

Igjennom en kvalitativ studie har vi intervjuet seks rektorer i forhold til hvordan de opplever forskjellen mellom et digitalt- og fysisk møte. Igjennom transkribering, koding og kategorisering kom vi fram til fem hovedområder for videre drøfting: *Agenda, Struktur, Dialogen, Kroppsspråk og Læring*.

Hovedfunnene viser at agendaen ser ut til å ha betydning med tanke på forskjellen på disse to møteformene. Vår forståelse av dette er at forvaltnings- og orienteringssaker egner seg i større grad i et digitalt møte enn prosessorienterte- og utviklings saker. Ny kunnskap i form av meningsdannelse ser ut til å kreve en dialog som lettere lar seg gjennomføre i et fysisk møte. I et digitalt møte mister man i større grad dette perspektivet, i tillegg til at det ser ut til at deltakerne i større grad beveger seg fritt imellom rommene i Irgens utviklingshjul. Dette forstås også i et strukturperspektiv, da det ser ut til at de digitale møtene krever mer struktur i forhold til «kjøreregler» som muting av mikrofon og bruk av kamera. Samtidig ser vi også at de digitale møtene muliggjør en tidsbesparelse i forhold til reisevei og en unødvendig belastning på miljøet.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	1
1.1 Problemstilling.....	3
2.0. Teori.....	3
2.1 Møte som fenomen.....	5
2.1.1 Hva er et møte?.....	5
2.1.2 Dialog.....	6
2.1.3 Kommunikasjon.....	9
2.2 Struktur og stemning.....	10
2.2.1 Struktur.....	11
2.2.2 Stemning.....	12
2.2.3 Fysiske møter.....	13
2.2.4 Digitale møter.....	15
2.3 Læring og utvikling.....	16
2.3.1 Læring.....	16
2.3.2 Irgens utviklingshjul.....	17
2.3.3 Kunnskapsutviklende møter.....	19
2.3.4 Kollektiv læring og - mestring.....	20
3.0 Metode.....	21
3.1 Kvalitativ metode.....	21
3.2 Forskningsdesign.....	23
3.3 Datainnsamling.....	24
3.4 Dataanalyse.....	28
3.5 Kvalitet i studien.....	33
3.6 Etikk.....	35
4.0 Resultat og Drøfting.....	37
4.1 Kategori 1 – Agenda.....	37
4.1.1 Hva er et møte?.....	37
4.1.2 Morgenmøte.....	38
4.1.3 Oppsummering kategori 1 - Agenda.....	39
4.2 Kategori 2 - Struktur.....	40
4.2.1 Forsterking av forstyrrelser i et digitalt møte.....	40

4.2.2	Bruk av kamera – obligatorisk?	41
4.2.4	Tidsbruk	41
4.2.5	Oppsummering kategori 2 - Struktur	42
4.3.	Kategori 3 - Dialogen	43
4.3.1	Dialog mellom “sakene”	44
4.3.2	Stemmebruk	45
4.3.3	Oppsummering kategori 3 – Dialogen	45
4.4	Kroppsspråk	46
4.4.1	“Artigere å snakke fysisk”	46
4.4.2	Stemning som premissleverandør i de to møteformene	47
4.4.3	Mestringsforventninger	48
4.4.4	Oppsummering kategori 4 - Kroppsspråk	49
4.5	Læring	49
4.5.1	Valg av “saker” og møteledelse	50
4.5.2	Bruk av “chattefunksjon”	51
4.5.3	Oppsummering kategori 5 - Læring	52
5.0	Diskusjon	53
5.1	Oppsummering av funn	53
5.2	Hva har møter med lederskap å gjøre?	56
5.3.	Hvorfor fysiske møter?	56
5.4.	Hvorfor digitale møter?	57
5.5	Studiens styrker og svakheter	57
5.6	Studiens implikasjoner	58
5.7	Forslag til videre forskning	58
5.8	Avsluttende kommentar	59
6.0	Referanser	60
7.0	Vedlegg	62
7.1	Samtykkeskjema	62
7.2	Intervjuguide	64

1.0 Innledning

I skolen har vi erfart at det er en lang tradisjon for å avholde formelle møter. Møter forgår på alle nivå, og noen er mer formelle enn andre. For skoleledere er det også egne rektormøter der rektorer på ulike skoler møtes for å diskutere både forvaltnings- og utviklingstemaer. I vår kommune har disse møtene hatt lang tradisjon og vært høyt ansett av rektorene i kommunen og et opplevd fokus på god skoleledelse (les: støtte til rektorene) i regi av skoleeier.

Skoleledelse beskrives som forklaringsfaktor på prestasjon i skolen. Det er skoleleders oppgave å ha fokus på skoleutvikling. Betydningen av ledelse blant skoleledere og skoleeiere har også blitt sterkere. Både nasjonale og kommunale satsninger har blitt forsøkt implementert på de ulike skoleenhetene. Igjennom utdanningspolitikken har skoleledelse blitt satt på dagsorden igjennom St. melding 31, kvalitet i skolen (Kunnskapsdepartementet, 2015). Skoleledernes kompetanse og fokus på utvikling, læring, læringsmiljø og kunnskap har stor betydning for skolens resultater.

Den 12.mars 2020 ble mange skoleledere og –eiere skrevet inn i historien. For første gang i moderne tid ble skoler og barnehager stengt helt ned. Fra en dag til en annen ble lærere, ledere og skoleeiere nødt til å på best mulig måte løse “oppdraget” innenfor helt nye rammer som blant annet innebefattet ny bruk av teknologi til undervisning, samarbeid og møtevirsomhet. Ny praksis i forhold til digitalisering var ikke lenger satt i en kontrollert utviklingsprosess, men trådte i kraft umiddelbart for å i det hele tatt kunne bevege samfunnet og skolene videre. Lærere samarbeidet på plattformen Teams, undervisningen foregikk på Teams og kommunens ledergruppe gjennomførte ukentlige ledermøter på Teams. De tradisjonelle, formelle møtene ble raskt erstattet av digitale møter, der de samme utfordringene, utviklingene og sakene skulle besluttes. Møtene ble avholdt i likt format som de fysiske møtene var blitt avholdt. I starten av pandemien opplevdes den digitale omveltningen som en oppdagelse av nye sammenhenger. Plutselig har man en forståelse for noe man ikke har forstått før, og denne opplevelsen skapte positive emosjoner hos mange. Etter hvert som ukene gikk opplevdes det mer slitsomt, og ansatte ønsket seg fysisk tilbake til arbeidsplassen. Fellesskapsfølelsen uteble gjennom at alle møter ble gjennomført på Teams. Den mellommenneskelige faktoren er viktig for god kommunikasjon og dialog i en organisasjon. God kommunikasjon som kommer til uttrykk gjennom kroppsspråk, humor og nærhet i samhandling med møtedeltagerne. Gjennom Teams kan sentrale mellommenneskelige aspekt forsvinne, og vil det påvirke de kollektive læringsprosessene, og eventuelt i hvilken grad?

Et resultat av kommunesammenslåing har resultert i at skoleledere i ulike kommuner er mer geografisk spredt. Dette gjelder også for vår kommune. Vi har små skoler der ledergruppen består av en eller to skoleledere. Under nedstengingen ble det gitt tilbakemelding om at mye var positivt ved det å være rektor i en liten skole ute i distriktene. Der det daglige fagmiljøet opplevdes som noe fattig, gav det digitale møte et godt møtefellesskap. Det kan oppleves enklere å bo i distriktene, men samtidig fornemme at man jobber sentralt. Tilgjengeligheten gjennom nettmøte ble også nevnt som en positiv faktor med tanke på effektivisering, tid og økonomi.

Basert på den erfaringen med digitale møter de siste seks månedene ønsker vi å utvikle ny kunnskap og motivasjon knyttet til møter som prosesser i ledelse i skolen. For vår del handler dette om at møter er noe mer enn *en tradisjon, en rutine og en tidstyv*, til i større grad omhandle prosesser som fundament for lederskap og utvikling av mennesker. Vår vei til denne kunnskapsutviklingen skjer i denne masteravhandlingen gjennom seks rektors egne historier om hvordan de opplever forskjellen mellom et digitalt- og fysisk møte. Rektorenes egne historier skal vi drøfte i lys av relevant teori. Avgrensningene i oppgaven vil ligge i spørsmålene; Hva er annerledes i forhold til kommunikasjon og stemning? Er det forskjell på oppbygning og struktur. Har rektorene erfart forskjeller i forhold til læringsutbytte i disse to møteformene? Problemstillingen skal være interessant for både oss som forskere, men den skal også ha interesse for andre, slik at forskningen kan bidra til å utvikle ny kunnskap om det som studeres (Postholm & Jacobsen, *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning*, 2018, s. 60). Vi har ingen opplysninger og kjennskap til at det foreligger kjent forskning knyttet til dette temaet.

1.1 Problemstilling

Med bakgrunn i vår innledning har vi valgt følgende problemstilling:

Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?

Igjennom vår masteravhandling ønsker vi å finne en forklaring på hva som skiller disse to møteformene. Disse forklaringene *kan* ha konsekvenser for våre fokusområder, *struktur, dialog og læring*.

2.0. Teori

I denne delen vil vi presentere relevant teori som kan bidra til å belyse vår problemstilling:

Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?

De tre fenomenene i problemstillingen vil vi dele opp og belyse som enkeltstående fenomener i dette kapitlet. Selv om det er en sammenheng mellom disse elementene, mener vi det vil være mer forståelig å se sammenhengen i lys av resultat- og analysedelen ved å først belyse de teoretisk hver for seg.

Den teoretiske forankringen vi ønsker å benytte i denne undersøkelsen har vi i hovedsak funnet hos Mikhail Bakhtin, Erik Irgens, Martin Buber, Knut Roald og Jan Kristian Karlsen.

Først vil vi presentere Mikhail Bakhtin. Han var en russisk språk-, litteratur- og kulturteoretiker. Han vokste opp i Russland, tok filosofisk utdanning og arbeidet som lærer. Hans interessefelt var filosofi, religion og politikk. Bakhtins ideer har hatt innvirkning på flere vitenskapelige retninger, i tillegg til et rikt forfatterskap, men rammen for denne masteroppgaven setter noen begrensninger for hvor dypt man kan gå i Bakhtins teori. Vi har derfor valgt å sette søkelys på dialogen og betydningen av det i både et fysisk og et digitalt møte. Våre informanter har erfaring med å kommunisere i de tradisjonelle, fysiske ledermøtene, men etter 12.mars ble de nødt til å forholde seg til hverandre via den digitale

plattformen Teams. Teorien vil sette lys på hvordan kommunikasjon og språk kan påvirke beslutninger, felleskapet, stemning og beslutningskvalitet i de to møteformene.

Deretter vil vi gå over til Erik Irgens. Irgens er professor i utdanningsledelse. Utdannet lærer med tilleggsutdanning i språk, økonomi og ledelse. Han har ferdigstilt en doktorgrad i organisasjonsendring. Han er i dag ansatt på NTNU i Trondheim, og underviser i rektorutdanningen og Master i skoleutvikling og utdanningsledelse. Vi har ut ifra vår problemstilling valgt å benytte hans utviklingshjul og læringsteori som beskriver kunnskapsutvikling via kollektiv samhandling, med fokus på forvaltning og utvikling. Informantene er en del av en ledergruppe som kollektivt skal være premissleverandører for god skoleutvikling på hver sin enhet. I så måte kan man anta at lærernes kunnskapsutvikling er avhengig av hvor godt rektorgruppen under ledelse av kommunalsjef lykkes i sin kunnskapsutvikling under møtene.

Martin Buber (1878-1965), var jødisk religionsfilosof. Han ble født i Wien. Buber er kjent for sitt dialogiske prinsipp. Hans mest kjente verker er *Ich und Du* (1923) og *Vom Geist des Judentums* (1916).

Jan Kristian Karlsen har skrevet boken "Tid til arbeid, tid til overs". Karlsen arbeider med forskning og metodiske undersøkelser innen temaet om nye arbeidsformer, tidsbruk og arbeidsplasser. Karlsen har stor kunnskap om den fleksible arbeidsdagen, om effektiv arbeidsdag og metoder for utvikling av gode arbeidsplasser i private og offentlige virksomheter. Karlsen beskriver nye måter å kommunisere på, verbal og non-verbal kommunikasjon og fleksibel arbeidsdag.

Avslutningsvis i teorikapitlet ønsker vi å belyse noen teoretiske rammer knyttet til møtestruktur som kan gjøre det enklere å forstå ulikhetene mellom to ulike møteformene. Her har vi valgt Knut Roald og hans arbeid med kvalitet i møte som teoretisk forankring. Roald har lang erfaring fra skolesektoren, både som lærer, rektor og kommunalsjef. Roald jobber i dag som dosent ved Høgskolen i Sogn og Fjordane. Roald er i likhet med Irgens tilknyttet masterprogrammet i utdanningsledelse og rektorutdanningen. Vi vil ha hovedfokus på hans forskning til lærende møter.

2.1 Møte som fenomen

Ifølge Martin Buber dialogfilosofi er “alt virkelig liv er møte” (Firing & Dehlin, 2020, s. 3). Det handler om menneskets eksistens der livet er en vandring gjennom en strøm av møter. Møter er en arena for dialog der kropper møtes. Kvaliteten i møte er at *jeg* har gjennom et møte, forandret det *jeg* som gikk inn i møte.

Og det interessante er hvorvidt man skal se på møter som noe ekstra, eller om møte som fenomen er kjerneoppgaven i det å utøve skoleledelse. Kunnskap om dette kan i så måte være nyttig for skoleledere sett i lys av den endringen pandemien har innvirket på møter i skolen.

2.1.1 Hva er et møte?

I dagens skole ser vi at det foregår møter på alle nivå. Ukentlige møter skal ivareta informasjonsutveksling, sikre god drift, men ikke minst være en arena for læring og utvikling. De fleste møtene er formelle, men noen er også mer tilfeldige med saker som dukker opp “der og da”.

Ifølge Karlsen benyttes i gjennomsnitt en femtedel av arbeidstiden i norske virksomheter til møter, og det er fortrinnsvis interne møter (Karlsen, 2015, s. 19). Det beskrives at ledere i størst grad bruker mest til møter (Karlsen, 2015, s. 37). Etter at nedstengingen av skolene 12.mars 2020 fikk vi en dreining fra de tradisjonelle fysiske møtene til en praksis der alle møtene ble digitale.

Møter og ledelse henger nøye sammen. Dehlin og Hagerup skriver at “ledelse blir til ved at en øver innflytelse på en annen, hvor den som leder, blir like raskt ledet av andre, all den tid sosial og fysisk kontekst får innpass i prosessen” (Dehlin & Hagerup, 2017, s. 46). I følge Firing og Dehlin er møter noe mer enn administrative prosesser. Det er et verktøy for læring og en arena for å utøve ledelse innenfra. I artikkelen Møter i skolen av Dehlin og Hagerup viser forfatterne til at hverdagsmøtene til åtte rektorer innebærer;

1. Å møte den andre
2. Å møte seg selv
3. Å være den andre for den andre

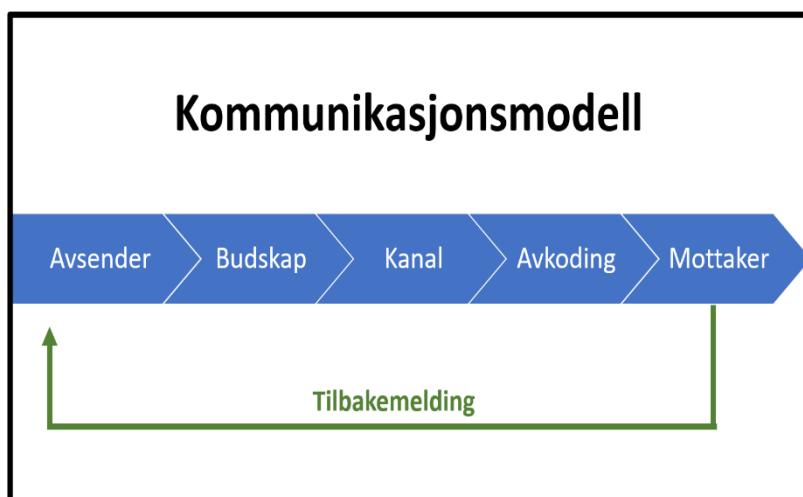
Firing og Dehlin hevder videre at et møte bør ha en hensikt, men samtidig ikke trenger å ha det. Noen ganger har møte størst verdi “der og da”. Selve menneskemøtet som omhandler å “være den andre for den andre” kan være hele hensikten med å møtes. I et slikt menneskemøte som også kan komme til uttrykk i formelle møter, er lederen oppmerksom på egen og andres atferd, tanker, følelser og kroppslige reaksjoner. Man er til stede og er aktiv i form av lytting og tale i en samtale drevet fram av både verbale og nonverbale ytringer. “Å møtes” er en mellommenneskelig prosess der mening settes på spill og ny mening dannes gjennom samskaping (Firing & Dehlin, 2020, s. 15).

Før nedstengningen i mars 2020 lå forholdene til rette for menneskemøter hver dag. Noe annet var på en måte ikke en del av vår virkelighet. Etter nedstengningen ble vi tvunget over i en annen møteform i forhold til tidligere. Vi ble avskåret fra menneskelig, fysisk kontakt og alle fysiske menneskemøter skulle erstattes av digitale møteplasser på alle nivå.

2.1.2 Dialog

Mikhail Bakhtin publiserte i 1929 en analyse av Dostojevskijs romankunst. Der omtales flerstemte stemmer, som Bakhtin karakteriserer som ekte dialog. For Bakhtin er dialogen grunnlaget for all mellommenneskelig forståelse. Alle former for kommunikasjon baseres på dialogiske relasjoner. Han var mest opptatt av de språklige sidene ved det sosiale samspillet (Imsen, 2001, s. 167). I vår masteravhandling er vi interessert i å forske på det dialogiske samspillet og dialogen mellom møtedeltakerne i et fysisk møte og i et digitalt møte. Opplever rektorene forskjeller i dialog og kommunikasjon i de to møteformene?

I tidligere forskning har vi sett ved flere anledninger modeller som hjelp til å forstå dialog og kommunikasjon. Ofte er det beskrevet som at en part har et budskap som skal overføres til en annen part. For å kunne overføre budskapet, må sender kode budskapet, sende budskapet i en kanal før det avkodes av mottaker. Videre vil mottaker innta posisjonen som avsender i dialogen (Firing & Dehlin, 2020, s. 2). Dette har vi illustrert i figur 1 under.



Figur 1 : Illustrasjon av lineær kommunikasjon

Denne måten å forstå kommunikasjon på innehar en logikk om at kommunikasjon er noe lineært. Kommunikative budskap fram og tilbake som innpakkede objekter som pakkes ut hos mottaker. Denne framstillingen er enkel, og vi ønsker å bygge vår forståelse av kommunikasjon på antakelsen av at kommunikasjon er noe mer en lineære prosesser. Dialog er samskapende og en kreativ prosess der kommunikasjon parallelt skaper det sosiale som det individuelle.

Firing og Dehlin bruker uttrykket “jeg blir til i møte med deg”. Dette støttes også av Mead som sier at kommunikasjon ikke bare er rettet mot andre, men også mot individet selv (Firing & Dehlin, 2020, s. 3).

Mikhail Bakhtin forklarer dialogen som en “ytring”, en “respons” og en “relasjon”. En “ytring” kan være et ord, en setning eller flere setninger. Ytringen kan også være non-verbal (Firing, 2004, s. 33).

En ytring kommer til uttrykk gjennom begrepene “svar”, “stemme” og “adressat”. Ytring er en evig kjede av ytringer. En kan si at ytringen er aldri den første og er heller aldri den siste. Det er alltid en ytring som kommer etter, eller en ytring som før den tok til. For at en mening eller betydning skal skje, må det være en dialogisk samhandling og en dialogisk utveksling (Firing & Dehlin, 2020, s. 3).

Svar innebærer at mennesket er en del av og befinner seg i en dialogisk posisjon til omgivelsene. Mennesket må svare på ytringer fra omgivelsene. Ifølge Gunn Imsen, må

mennesket svare for sin plass, for sin identitet og det må svare for ytringer fra omgivelsene. Svarene framkommer via “stemme” (Imsen, 2001, s. 168).

Stemmen er ifølge Bakhtin noe mer enn en “bærer” av ordene i en ytring. Stemmen representerer vår personlighet gjennom at den viser posisjonen ytringen sendes fra. Igjennom intonasjonen vil stemmen også gi ordene ulik mening, noe som er karakteristisk for ytringen. Firing beskriver i sin doktorgrad at stemmen er en del av det sosiokulturelle miljø. Den preges av hvem ytringen er adressert til (Firing & Dehlin, 2020, s. 3).

Adressat innebærer at ytringene formes etter hvem vi adresserer den til. Intonasjonen i ytringen avslører “den andres” tilstedeværelse i dialogen (Firing, 2004, s. 33). Firing illustrerer dette ved et eksempel der en person er tilhørende til en telefonsamtale der man ikke kjenner til eller hører den andre parten, men samtidig klarer å gjette relasjonen til partene. Firing forklarer dette med en forståelse av “den andre” som part i dialogen på en slik måte at adressaten har påvirkning på den personen vi hører snakke i telefonen. På denne måten kan man forstå at en ytring ikke bare påvirkes av hvem som ytrer den, men også hvem den adresseres til.

Denne forståelsen bygger opp under at ytringen åpner opp for et mer sosialt perspektiv på kommunikasjon. Firing hevder at begge parter i en kommunikasjon er aktive i forhold til hverandre. Det er med andre ord ikke mulig å skille partene i en avsender og mottaker, i det de to partene kommer i kontakt med hverandre og påvirker hverandre (Firing & Dehlin, 2020, s. 3).

Eksempelvis kan dette være et rektormøte, eller et hvilket som helst annet menneskemøte der en viktig beslutning skal fattes. En ytring fra en deltaker bæres fram til en adressat som fortolker og responderer i en ny ytring. Det er med andre ord ikke mulig å skille partene i en avsender og mottaker.

Bakhtin ble utdannet Filosof ved Statsuniverset i St. Petersburg. Bakhtin la vekt på relasjoner, og hevdet at alt er i dialog relasjon til noe annet (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 50). I våre søk er det utfordrende å finne svar på hvilken teoretisk retning eller hvilken spesifikk tradisjon hans verk kan knyttes til. Når det er sagt, har Bakhtin hatt innvirkning på flere tradisjoner, eksempelvis postmodernismen og nymarxismen.

I artikkelen Vygotskys og Bakhtins perspektiver, hevder Postholm videre at Bakhtin mente “selvet” alene er utilstrekkelig. “Selvet” er alltid i en relasjon til noe annet – det er dialogisk (Postholm, 2008).

Videre setter Bakhtin “den andre” i sammenheng med “selvet”. Disse to enhetene har ikke noen mening i seg selv, men mening betinges av at “selvet” og “den andre” er til stede samtidig og at de eksisterer i en relasjon til hverandre (Postholm, 2008).

Grunnlaget for “dialog” og “meningsskapingsprosesser” ligger i nettopp dette, skal vi tro Bakhtin. Det er ikke tilstrekkelig med strukturelle og utenom-menneskelige faktorer i seg selv. I følge Bakhtin er nøkkelen til å forstå motsetninger, eksempelvis uenigheter i et møte, er å forstå den dialogiske relasjonen mellom dem - “selvet” og “den andre”.

For vår del blir Bakhtins optikk på “selvet” og “den andre” viktig premissleverandør i vårt arbeid med denne avhandlingen. Skal vi kunne forklare hvordan oppleves forskjellen mellom fysiske- og digitale møter, blir måten mennesker forholder seg til hverandre en førende faktor her.

Igjennom vår avhandling vil Bakhtins syn på dialogisme være førende i våre forklaringer, men med støtte fra annen teori fra pensum og fagfelt. Igjennom vår teori kan andre teorier støtte opp under Bakhtins tenkning, men det er i fravær av vår kjennskap til flere teoretikers ideologiske bakgrunn. Våre sammenligninger er basert på enkeltutgivelser, gjen- og utsagn uten vurdering av dypere liggende bakgrunn.

2.1.3 Kommunikasjon

Gjennom menneskets historie er det blitt benyttet ulike måter å kommunisere på. Alt fra røyksignaler, rissinger i treverk og lys- og lydsignaler. Røyksignaler benyttes fortsatt av militært personell og politi. Frem til 1800-tallet var det vanlig med budbringere for å overlevere både muntlig og skriftlig informasjon (Karlsen, 2015, s. 109). Fra da til nå har det skjedd en enorm utvikling. Noe tar vi med oss videre, og mange nye effektive kommunikasjonskanaler kommer til.

I et fysisk møte er rammebetingelsene til stede for meningsdannelse i tråd med Bakhtins ideer om kommunikasjon. Når seks rektorer sitter rundt samme bord kan man se for seg kommunikasjonen mellom rektorene som en lenke av ytringer, forståelser og responser. I så måte kan man forstå Bakhtin når han hevder at diskursen rundt et tema som skal beslutes blir

beriket i opplevd motstand og respons, og møtedeltakerne som i en pågående prosess utvikler det som er sagt videre i en ny ytring (Imsen, 2001, s. 169).

Bakhtin forklarer også at den sosiale konteksten har betydning for kommunikasjon, meningsskaping og læring. Ytringen gir uttrykk for beslutninger tatt i en spesifikk sosial kontekst, eksempelvis det fysiske rektormøte (Postholm, 2008). En ytring er i seg selv aldri “original”. Den er alltid et svar og et resultat av den forutgående responsen. Bakhtin hevder da at individene vil bli påvirket av den spesielle gruppen den er en del av. Dette igjen vil påvirke vurderingene i en beslutning og eventuelt fremtidige handlinger.

Dehlin 2014 støtter også dette når han hevder at ny mening vokser fram med sterkt slektskap til det gamle og historiske, men med en friskhet av “det nye” som praktiske situasjoner hele tiden bringer med seg (Dehlin, 2014). Dehlin sier videre at “situasjonen” altså den sosiale konteksten og kjeden av ytringer som Bakhtin beskriver, har rang over akademiske beslutningsmodeller som fører til mindre meningsskaping og kunnskapsutvikling.

«Bakom, i bunnen av, og som en forutsetning for enhver beslutning, foregår dypereliggende meningsskappingsprosesser som er knyttet til bestemte mennesker, steder eller situasjoner» (Dehlin, 2014).

Dehlins “meningsskappingsprosesser” kan relateres til Bakhtins` tanker og ideer knyttet til kommunikasjon og de forutsetningene det betinger. I et nettmøte kontra et fysisk møte kan man anta at betingelsene er noe ulike.

2.2 Struktur og stemning

Knut Roald har i de siste årene gjort seg bemerket med sine funn i sin doktorgradsavhandling, der han ser på hvordan man kan gjøre en dreining fra forvaltningsorienterte møter til i større grad kunnskapsutviklende møter (Roald, 2012, s. 223). Strukturering av det formelle møtet ser ut til å være av stor betydning. Det interessante her er å se på om det er tilstrekkelig for økt kunnskapsutvikling? Finnes det andre premisser for dette? Vi har da valgt å se disse strukturpremissene i en sammenheng med mellommenneskelige faktorer som stemning. Vil stemningen i et møte, både fysisk og digitalt ha påvirkning på sak?

2.2.1 Struktur

Gjennom ulike studier har Knut Roald erfart viktige forutsetninger for å skape kunnskapsutviklende ledermøter. Roald legger vekt på samskaping, struktur og innhold i møtene. Det må være en interaksjon mellom medlemmene i ledergruppen for at det skal skje læring og utvikling. Roald har strukturert møte i tre deler; *før - under – etter* (Roald, 2012, s. 223).

Før møte ligger det en forberedelsesfase med utgangspunkt i en agenda som sendes ut i god tid. En agenda med spørsmål slik at alle har mulighet til å forberede seg. Ifølge Roald 2012 er læringsutbytte større i et møte der tallmateriale for eksempel er gjennomgått på forhånd, slik at den tilmålte møtetiden ikke består i å informere om det samme tallmaterialet.

Under møte mener Roald det er fornuftig å ha møteledelse på omgang. I tillegg oppfordrer han til spørsmål framfor forslag, dele positive erfaringer før man tar tak i de negative. Alle har et felles ansvar for å bidra på møtene. Refleksjonsspørsmålene drøftes, og samtlige deltagere må komme med innspill og sine refleksjoner i forhold til spørsmålene som er i møteinnkallingen.

Etter møte er svaret på hvor kunnskapsutviklende det gjennomførte møtet bar preg av. Skjer det endring av praksis som følge av ny kunnskap som kom ut av møtet?

Roald 2012 har i sin doktorgradsavhandling funnet en “struktur” som er optimal i forhold til størst mulig grad av kunnskapsutvikling. Denne strukturen, slik vi ser det, er adekvat i forhold til de formelle møtene som våre informanter selv har erfart.

Roald selv støtter dette med følgende;

Kjenneteikna på kunnskapsutviklende møte synest å gå igjen både på kvar skole, i dialogmøte mellom skole- og kommunenivå, i møte mellom arbeidstakar- og arbeidsgivarorganisasjonar, i rektormøte, i kommunale og fylkeskommunale leiarmøte og i ulike møtearenaer på tvers av politikk. Administrasjon og skolar (Roald, 2012, s. 223).

Roald tar ikke opp i sin doktorgradsavhandling hvorvidt dette er valid i forhold til de digitale møtene, men vår forståelse er at Roalds tenkning rundt *før, under* og *etter* kan være gjeldende for de digitale møtene også. Dette fordi at et digitalt møte ikke hindrer de momentene Roald trekker inn som viktige faktorer i et kunnskapsutviklende møte.

Det Roald ikke tilfører av kunnskap i forhold til møte som fenomen, er kunnskap om og betydningen av relasjoner og hvordan menneskene opplever møtet i forhold til stemning.

Møter som arena for kommunikasjon, læring og utvikling er godt forankret i en rektor hverdag. Det kan oppleves som en tidskrevende aktivitet. Karlsen refererer til at en av tre ledere bruker mellom tre og fem timer i møter per arbeidsdag, og at medarbeidere i norske virksomheter bruker mer enn halve arbeidsdagen til møter. Som rektorer kan vi kjenne oss igjen i disse beskrivelsene.

2.2.2 Stemning

Agenda og sakliste er kjente verktøy i planleggingen og gjennomføringen av et møte. Men som oftest i alle menneskemøter ligger det “saker” bak som et grunnlag for menneskemøte. Igjennom egne erfaringer kan man referere til møter som ble opplevd som noe positivt, men også møter av mer alvorlig karakter med dårlige diskusjoner og dårlige følelser og emosjoner ved møtets slutt. Dette kan beskrives som stemning. Stemning er en sinnstilstand. Ulike møter fremskrider ulikt i forholdet mellom “sak” og “stemning”. Stemning kan være sint, frustrert, glad, stresset, forelsket osv.

Mennesket befinner seg alltid i en stemning. Mennesket er “tunet inn” på verden og lar seg påvirke av omgivelsene rundt. Heidegger hevder at stemning oppstår i mennesket uten at man er klar over det. En stemning forteller mennesket hvordan det har det i øyeblikket, og hvordan det kommer til å ha det i nær fremtid (Ødegård, 2014, s. 207). En kan ikke ha ikke-stemning. I tråd med den kvalitative metodens utgangspunkt, er intensjonen med stemning å forstå og beskrive hva spesifikke mennesker gjør, og hvilken mening disse handlingene har for dem (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 95). Dette igjen danner grunnlaget for selvforståelse, forståelse av verden og forståelsen av andre mennesker.

Stemning er vanskelig å kontrollere, men skal vi tro Heidegger vil stemningen påvirke hvordan mennesker forholder seg til hverandre, eksempelvis det at en “stemning” smitter over fra et menneske til et annet eller flere. Ødegård beskriver også i artikkelen at mennesker i samme sosiale kontekst har en tendens til å falle inn i en fellesatferd når de forholder seg til hverandre (Ødegård, 2014, s. 207).

Firing og Dehlin beskriver “stemning” som en betydelig kraft som kjennes fysisk på kroppen. Fra helsevitenskapen kjenner vi også til at stemning utløser fysiologiske reaksjoner. God stemning utløser hormoner fra hjernens belønningspunkt - den gode følelsen.

I så måte mener de at stemning vil ha betydning for sak og det som skal besluttes i et møte. Stemningen legger “usynlige premisser” som kan påvirke saklighet, konfliktnivå og samhold i et møte. Med denne kunnskapen; hvordan utspiller stemning seg i de fysiske møtene versus digitale møter?

Martin Ødegård ved Universitetet i Oslo har i en artikkel i Norsk pedagogisk tidsskrift, latt seg inspirere av Martin Heidegger sin tenkning rundt den menneskelige væremåte. Heidegger beskriver at mennesket har en tett og aktiv relasjon til verden. Mennesket forholder seg aktivt til både materielle gjenstander og andre mennesker – mennesker påvirker og blir påvirket.

Ser man dette i lys av et møte mellom flere deltakere, både fysisk og digitalt, vil deltakerne ifølge Heidegger både påvirke og bli påvirket av hverandre. Dette framfor at deltakerne observerer hverandre som passive, materielle gjenstander. Dette blir viktig i forhold til at et møte omhandler noe mer enn bare “saker”. Samtlige mennesker som en eller annen gang har vært deltaker i møte, har etter møtets slutt kjent på kroppen om det har vært et trivelig møte som skapte gode følelser, eller om møtet fikk fram mer negative følelser. Dette kan man beskrive som stemning i møte.

2.2.3 Fysiske møter

Mennesket er sosiale vesen, og møte mellom mennesker er en stor viktig del av det å leve et liv. Fellesskapet og det sosiale livet har stor betydning for mennesket. Sosialisering er den delen av utviklingen vår som har med forholdet til andre mennesker å gjøre. Det viser seg gjennom familie, slekt, laget, klubben, menigheten, klassen og organisasjonen. Det handler om å tilpasse seg det samfunnet vi lever i og de menneskene vi omgås. Gjennom sosialisering oppnår vi sosial kompetanse og føres inn i et kulturelt fellesskap (Gjøsund, Huseby, Barstad, & Sjøberg, 2016, s. 33). Får vår del gjelder det i denne oppgaven som skoleledere.

I møtet med medmennesker erfarer vi også oss selv. Møtet med medmennesket er imidlertid også en av de største, om ikke den største, utfordringen som livet gir oss. I møtet konfronteres vi ikke bare med den andre, men også med oss selv ifølge jurist, Hanne Sophie Greve (Greve,

2004). Her kan vi se paralleller til Bakhtin som sier at jeg som menneske blir til gjennom den andre (Firing, 2004, s. 33).

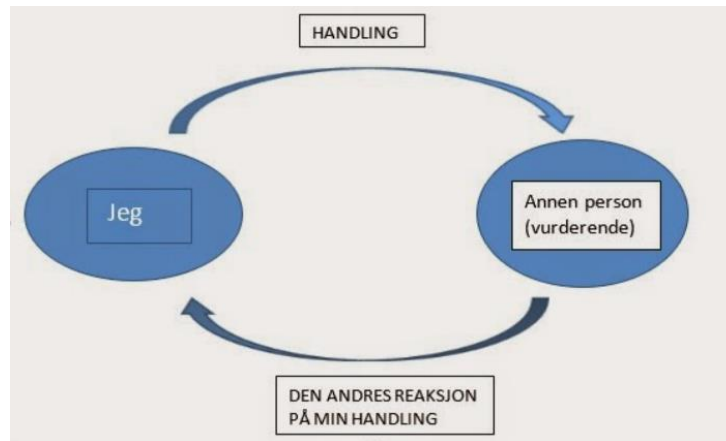
Mennesker benytter alle sanser for å bygge relasjoner til omgivelsene. Gode og betydningsfulle relasjoner bygges og skapes gjennom menneskemøter. I fysiske møter kan vi føle, lytte, lukte og kommunisere i en annen form enn hva som oppleves digitalt. En kan kjenne sterkere på stemningen (Lalinder, 2019). Å bli verdsatt av andre mennesker i det fysiske rom, er en stor gave. Det hjelper oss i vanskelige situasjoner og det gir en kraft til læring (Skrøvset & Tiller, 2015, s. 10). Det kan se ut til at verdsetting er mer utfordrende i et digitalt enn i et fysisk møte.

Som rektor oppleves et fysisk møte mer personlig, der en har større grad av påvirkningskraft både verbalt og non-verbalt. I et fysisk møte kan det se ut til at det er vanskeligere å være anonym. Som møtedeltaker kjenner man på ansvaret med å være til stede og ha fokus.

Fysiske møter har en struktur og en tilstedeværelse som gjør det enklere for deltagerne å gjennomføre god konstruktiv dialog, og sammen skape gode løsninger med en utfordrende agenda eller sakliste. Fysiske møter kontra digitale møter skaper større rom for replikker, utveksle meninger og diskusjon.

I et fysisk møte kan man i en større grad kjenne på energien det gir med håndhilsning, være ansikt til ansikt og oppleve stemningen i rommet. Fysiske møter der ansikt til ansikt møtes skaper stemning og personlige inntrykk som huskes.

En av de mest sentrale teoretikere for å forstå kommunikasjon og speiling er teoretikeren Georg Herbert Mead (1863-1931). Han ansees som en av sosialpsykologiens grunnleggere. Mead har i sin teori, som har fått navnet symbolsk interaksjonisme. Mead mener at vi ikke observerer oss selv direkte. Det er andres reaksjoner på oss selv vi observerer. Han mener at individet vokser frem i den sosiale prosessen. Mennesker observerer ikke seg selv direkte, men speiler andres reaksjoner i den andre som man kommuniserer med. Mennesker observerer seg selv ifølge Mead gjennom en annens synsvinkel. Prosessen er også kalt for speilingsteori (Imsen, 2001, s. 294). Se illustrasjon under i figur 2.



Figur 2: Illustrasjon speilingsteori

Denne forståelsen bygger opp under Peter Senge som sier: Hvis jeg kunne se gjennom din synsvinkel, og du gjennom min, så ville vi begge se noe som vi ikke kunne sett på egenhånd. Denne sosiale prosessen og speilingen vanskeligjøres i et digitalt sammenlignet med et fysisk møte mellom mennesker (Irgens E. J., 2016, s. 164).

2.2.4 Digitale møter

Det ble i 2011 utført en undersøkelse av digitale møter i forsikringsselskapet If. Bruk av digitale møter på pc-plattform var på forsøksstadiet, og det var stor spenning til om medarbeiderne ville ta i bruk den nye kommunikasjonsteknologien. I undersøkelsen viste det seg at 7% av møtene ble gjennomført via videokonferanser (Karlsen, 2015, s. 105).

Etter mars 2020 har vi fått kjent på denne utviklingen, men kan det digitale nettmøte erstatte et fysisk møte, og hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt møte og et fysisk møte?

Vi lever i en digital verden, og den digitale utviklingen har skapt nye opplevelser og møteplasser. Både i arbeidssammenheng og privat benytter vi internett til å kommunisere og møtes via digitale medier. Gjennom digitale møter kan vi kommunisere med mennesker som befinner seg på andre steder i verden ved et tastetrykk. Som masterstudenter får vi veiledning via en digital plattform, istedenfor å reise seks timer tur-retur Trondheim for å bli veiledet på NTNU. For vår del er det tidsbesparende og har en miljømessig gevinst. Utviklingen har gjort

digitale arenaer enda enklere å gjennomføre videomøter, der vi ser og hører hverandre samtidig.

Viktoria Stray er forsker i SINTEF. Hun viser til både fordeler og utfordringer med digitale møter. Hun viser til at et digitalt møte, som er godt planlagt med en tydelig agenda og et klart mål og med riktig antall deltakere, kan bli et svært godt og effektivt møte. Hvis en i tillegg har gode verktøy og at møte har en passende lengde ligger forholdene til rette for at det digitale møte blir vellykket (Benjaminsen, 2020) .

KS som er landets største kommuneorganisasjon, har gjennomført en utredning om digitale møter i folkevalgte organer. Målet med utredningen var å gi økt kunnskap om de ulike effektene når møtene i folkevalgte organer ble digitale. Erfaringene det blir referert til er at digitale møter er praktisk og effektivt i gjennomføringen. Digitale møter er også tilgjengelig for allmennheten. Det utredningen også viser til er at det er vanskeligere å bygge relasjoner og skape tillit i digitale møter. Erfaringene fra kommunal og fylkeskommunal sektor er også at det er krevende med møteledelse i digitale møter (Telemarksforskning, 2021).

2.3 Læring og utvikling

Alle mennesker er skapt for læring, hevder Peter Senge i boka Skolen av Eirik Irgens (Irgens E. J., 2016, s. 163). Hvordan skal vi forstå det? Og hvordan kan vi optimalisere dette i ledelse og organiseringen av læring i møter? I denne delen av teorikapitlet ønsker vi å se på hva læring er, og hvordan læring kan skje på både individuelt og kollektivt nivå.

2.3.1 Læring

Læring er et komplekst fenomen, og det finnes ikke én generell definisjon av læring som det er allmenn enighet om. I stedet finnes det en rekke spesifikke og overlappende læringsteorier som utvikles kontinuerlig. Ulike teori- og fagtradisjoner vektlegger forskjellige forhold når de beskriver hvordan læring kan foregå. I boka "Skolen" av Erik Irgens viser han til at læring i organisasjoner kan forstås på mange ulike måter. I lærende organisasjoner forsøker man derimot å forstå læring som et organisatorisk fenomen. Om man har ulike tilnærminger og oppfattelser er fellesnevneren at det vektlegges konteksten læringen skjer innenfor (Irgens E. J., 2016, s. 163).

I lys av oppgaven vil det være rektorers opplevelse av læring i et fysisk- og et digitalt møte som vil være sentralt. Det er da relevant å studere nærmere læring i møter ved å trekke inn Erik Irgens utviklingshjul (Irgens E. J., 2010). Det er viktig med fokus på å øke kvalitet og kollektive prosess i møter på flere nivå. En lærende organisasjon kan ifølge “Skolen” være en organisasjon som legger til rette for læring for alle sine medlemmer (Irgens E. J., 2016, s. 164). Hvordan kommer dette til uttrykk i et fysisk møte kontra et digitalt møte?

2.3.2 Irgens utviklingshjul

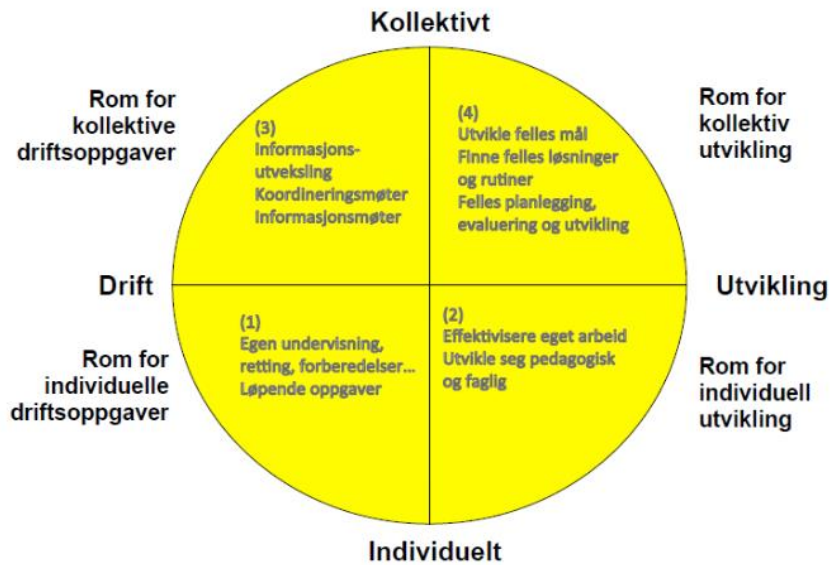
I utviklingshjulet viser Irgens til en dimensjon som viser individuelt/kollektivt arbeid på den ene aksene, og drift/utvikling på den andre aksene. Ifølge Irgens er det hensiktsmessig at møtedeltakerne flytter fokuset fra individuell til kollektiv mestring og utvikling. Irgens understreker også at en viktig nøkkelfaktor for å lykkes i å heve kvaliteten på møtene, ligger i gruppas evne til å utvikle seg som en organisasjon (Irgens E. J., Forskning.no, 2014). I denne konteksten er det da naturlig å tenke styrking av de meningssskapende prosessene som skjer i et møte. Hvis møtedeltakerne har en felles forståelse og forankring hva gjelder kvalitet i møte og lærende møter, vil møtedeltakerne med stor sannsynlighet overføre noe av denne strukturen og gjennomføringen i andre møter med fokus på kunnskapsutvikling, kvalitet og struktur.

I et digitalt møte vil strukturen kunne være lett å gjennomføre med å gi ordet til en og en. Dialogismen i et digitalt møte vil hvis vi skal tro Irgens være utfordrende. Det er samhandlingen deltagerne imellom som skal legge grunnlaget for kvaliteten og utviklingen.

I utviklingshjulet er målet å samle deltagerne i rommet for kollektiv utvikling (rom 4). Ved et fysisk møte vil rammebetingelsene være til stede for å kunne oppnå dette. Ved gjennomføring av et møte digitalt kan utfordringen være større både ved å sikre at alle involverte deltagerne mentalt til stede - både i tid og rom.

Irgens beskriver utvikling med å fremme organisatorisk læring ved å utvikle evnen til produktiv kommunikasjon. I kommunikasjonen skjer det utvikling og læring når vi ikke oppnår det vi forestilte oss, eller når det som skjer, ikke stemmer overens med vår forventning, gir det oss anledning til å utforske den aktuelle situasjonen. Irgens refererer til et begrep som var sentralt hos John Dewey, begrepet utforskning. Når forventningene og resultat

ikke stemmer overens, påkaller det utforskning og læring (Irgens E. J., 2016, s. 166). Se illustrasjon i figur 3 under.



Figur 3: Irgens utviklingshjul

En kan se klare paralleller mellom Bakhtins dialogiske samspill med ytring og respons, opp imot Irgens beskrivelse av utforskning og læring i en organisasjon. Eksempelvis vil dette komme tydelig til uttrykk i et fysisk møte der viktigheten av det sosiale samspillet og de sosiale faktorene finner sted.

Ytring og utforskning i et digitalt møte skaper utfordringer. Som nevnt i innledningen kan småprat og replikker nøye overveid før en velger å ta ordet. Det kan resultere i at gode ytringer vil forsvinne i et digitalt møte, og som igjen vil påvirke beslutningene som blir utført.

I et digitalt møte kan det bli mer utfordrende å få de små bekræftelsene fra de andre deltakerne som man naturlig får i et fysisk møte. Respons som signaliserer at det du ytrer støttes med mellommenneskelig kommunikasjon. Et forslag, eller en liten kommentar som du hvisker til en møtedeltaker som støttes, og som gjør at du velger å ytre deg. De viktige små komponentene kan komme lite til uttrykk i et digitalt møte kontra et fysisk møte.

2.3.3 Kunnskapsutviklende møter

Knut Roald skriver om forvaltningsorienterte møter til mer kunnskapsutviklende møter. Knut Roald hevder at alt for mange møter i oppvekst og skolesektor kategoriseres som forvaltningsmøter. Møtene gjennomføres ved at kommunalsjef forbereder, gjennomfører og at avgjørelser er blitt bestemt ved avstemming. I fra vår egen praksis kan vi kjenne igjen det Roald påpeker her (Roald, 2012, s. 227).

Kunnskapsutviklende møter gir høyere grad av felles ansvar, dypere analyser og mer bærekraftig utvikling. Arbeid med kvalitet i møter er en kontinuerlig prosess. Vurderinger som gjøres i forhold til innhold, oppfølging, justeringer og nye mål i kvalitetsarbeidet. Det kreves stor grad av involvering og dialog av alle i møtedeltakerne. Gjennom ulike studier har Roald erfart viktige forutsetninger for å skape kunnskapsutviklende møter. Knut Roald legger vekt på samskaping, struktur og innhold i møtene (Roald, 2012, s. 224). Det må være en interaksjon mellom medlemmene i ledergruppen for at det skal skje læring og utvikling. Igjen ser vi at dette har sammenheng med Bakhtins ideer om kommunikasjon og dialog.

En interaksjon i et digitalt møte kan by på større utfordringen kontra et fysisk møte. En kan si at det eksisterende interaksjon og samhandling mellom møtedeltagerne. men det som gjør interaksjonen vanskeligere er tidsbruken.

Å involvere seg i et digitalt møte kan kreve mer mot og mestring til å ytre seg enn hva det kreves i et fysisk møte. Dialogen blir også omtalt av Roald. For at det skal resulteres i kunnskapsutvikling, er det enighet mellom Irgens, Bakhtin og Roald om at dialogen og samskaping bør finne sted.

Roald viser til viktigheten i agenda for møte. Med bakgrunn i Roalds studie hevder han at en agenda bør sendes ut til deltakerne i god tid før møte skal gjennomføres. Bør agendaen være den samme i et fysisk møte og et digitalt møte?

2.3.4 Kollektiv læring og - mestring

Peter M. Senge ga ut boka *The fifth Disiplin* i 1990. Senge opprettet et ledelsesprogram som skulle skape lærende organisasjoner (Irgens E. J., 2016, s. 166). Senge sier at mennesket er skapt til å lære. Det ligger nedarvet i menneskeheten å utforske og eksperimentere. Senge uttrykker at å kunne bygge lærende organisasjoner er basert på forståelse. Videre mener han at det store potensialet til læring og utvikling ligger i mennesket i organisasjonen. En lærende organisasjon er ifølge Peter Senge organisasjoner der deltagerne jevnlig utvikler evnen til å skape ønsket resultat, der nye og ekspansive tankesett blir fremelsket, der kollektive ambisjoner får åpning og plass, og der møte mellom menneskene kontinuerlig lærer om hvordan en lærer sammen. Senges første disiplin omhandler “personlig mestring”. Innenfor denne disiplinen beskriver Senge at den involverte, i vårt tilfelle en møtedeltaker, trekkes mellom nåværende posisjon og den ønskede tenkte posisjonen.

Å kunne mestre, og å oppleve mestring er en grunnkompetanse som er nødvendig for all tilegnelse av læring.

Albert Bandura, mest kjent for sin teori om sosial læring, har videreutviklet teorien om personens forventninger om å mestre. Han mener i likhet med mange før han, at personens forventninger er sentrale i motivasjonen. Bandura benytter begrepet “self-efficacy” - er et begrep som best kan oversettes som mestringsforventninger. En motivasjon som innebærer tanker og sannsynlighet om at en vil mestre. Bandura viser til to viktige aspekt ved mestringsforventninger. For det første omhandler det den store motivasjonsmuligheten som ligger i rollemodeller og i observasjon. For det andre viser han til betydningen av støtte og oppmuntring (Imsen, 2001, s. 320). I kunnskapsutviklende møter, både fysiske og digitale, vil både motivasjon og mestring være av stor betydning. Positiv respons og konstruktive tilbakemeldinger fra både møteleder og møtedeltagernes tilbakemelding i form av ytringer og kroppsspråk vil være av betydning. Alle trenger en opplevelse av at de blir sett, hørt og bekreftet. Når en går dypere inn i Albert Banduras tre sentrale faktorer; selvpoppfatning, selvfølelse og mestring, ser en at møtedeltakere som får en tro på at de skal mestre, vil de være mer motivert for innsats, ytring og trygghet.

3.0 Metode

I dette kapitlet skal vi redegjøre for valg av metode, samt synliggjøre vårt kvalitative forskningsarbeid. Kvalitative metoder innhenter informasjon om virkeligheten gjennom ord eller språk. Intensjonen med den kvalitative metoden er å *forstå* og *beskrive* hva spesifikke mennesker gjør, og hvilken mening disse handlingene har for dem. Begrep som beskrivelse, forståelse og mening er sentrale for å presentere en kvalitativ studie (Thagaard, 2018, s. 95). For vår del blir beskrivelsene til menneskenes opplevelse av virkeligheten fremstilt i transkriberte intervjuer. Metode er veien til målet. Metode forteller hvordan vi bør gå frem for å skaffe og etterprøve kunnskap (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 89).

I dette kapitlet begrunner vi og presenterer våre metodiske valg for å kunne belyse problemstillingen:

Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?

Først i kapitlet presenterer vi en metodisk tilnærming sett i lys av historiske forskningstradisjoner. Videre vil vi gå inn på forskningsdesign og valg av metode i forbindelse med gjennomførte intervju. Avslutningsvis vil vi se vårt forskningsarbeid i lys av kvalitet, etikk, overførbarhet, validitet og reliabilitet.

3.1 Kvalitativ metode

Hermeneutikken som metode har til hensikt å gjøre ting tilgjengelig for oss. Hermeneutikken omtales som fortolkningslære og knytter seg til spørsmål om forståelse og fortolkning (Thagaard, 2018, s. 37). Hermeneutikken er i utgangspunktet en tolkningsprosess - en kunst i det å fortolke et fenomen. Opprinnelig var hermeneutikken først benyttet som en teologisk disiplin og på juridiske tekster rundt 1600-tallet. Hermeneutisk metode har en lang historie, men i en moderne utgave innebærer det forskjellige teoretiske og metodiske tilnærminger. I vår forskning er det hermeneutikken som metode som er det sentrale (Befring, 2015, s. 20). Hermeneutikken skal bidra til økt forståelse av fenomenet, som for vår del er hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring. Hermeneutikkens tilnærming vektlegger at det ikke finnes en egentlig sannhet. Det

kan tolkes, og det kan bare forstås i lys av den sammenhengen vi forsker på og er en del av. Det er ingen retningslinjer for fortolkninger, og for vår del blir hensikten å fortolke hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring. Fenomenet møte, og læring er komplekse fenomener. Vårt mål er å få frem levde erfaringer, oppfatninger og synspunkter angående fenomen, og derfor tilsier vår forskning en kvalitativ metode. I motsetning til kvantitative metode, som preges av fastlagte strukturer og lite fleksibilitet. Kvalitativ metode skaper rom for åpenhet og fleksibilitet, og baserer seg i hovedsak på teorier om menneskelig erfaring (fenomenologi) og fortolkning (hermeneutikk).

I vår oppgave ønsker vi å finne ut av hvordan oppleves forskjellen i et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring. Med bakgrunn i dette valgte vi å gjennomføre en kvalitativ studie, ettersom kvalitativ forskning bygger på data der informantenes selvforståelse og meninger, holdninger og intensjoner står sterkt. Problemstillingen legger føring for hvilken forskningsmetode som er mest egnet. Intensjonen for kvalitative metodene er for å få innsikt i menneskers indre liv (Befring, 2015, s. 38). I kvalitative studier vil man ha mulighet for å kunne gå inn i små utvalg og ta del i forskningsdeltakernes opplevelse av fenomenet det forskes på. Da kan en få innsikt i prosesser som informantene har erfart, og høre deres opplevelser og stemning knyttet til vår problemstilling. For vår del vil ord gi mer informasjon enn tall ut ifra problemstillingen vi har valgt. Ord, beskrivelser og opplevelser gir bedre informasjon om virkeligheten. Metoden kan også beskrives som en plassert aktivitet, ved at vi som forskere vil gjøre feltet synlig med å fange opp deler av virkeligheten (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 139).

Kvalitative metoder er godt egnet dersom man søker forståelse for et fenomen. Kvalitativ metode gjennom intervju der man ønsker å være tett på informantene man forsker på, og det som er forskningsdeltakerens virkelighet. Argumentet for å velge kvalitativ metode er at det kan gi oss dypere forståelse av denne virkeligheten. Kvalitative metoder har tradisjonelt vært forbundet med forskning som innebærer nær kontakt mellom forsker og personer i felten, som ved intervju (Thagaard, 2018, s. 11). Et viktig kvalitativt mål er altså å forstå sosiale fenomener gjennom å beskrive subjektive oppfatninger og betydninger vi tillegger våre erfaringer.

I vår forskning har vi gjennomført intervju for å øke kunnskapsgrunnet knyttet opp mot vår problemstilling. Innenfor kvalitativ forskningsmetode legges stor vekt på å innhente varierte og brede beskrivelser. Disse legges til grunn for tolkninger av ulike tema og fenomener. I kvalitativ forskning søker man i dybden på materialet, med særlig vekt på tolkninger av

meninger om fenomenene og informantenes eget forhold til disse (Thagaard, 2018, s. 91). En viktig målsetting med kvalitative tilnærminger er å forsøke å oppnå en forståelse for sosiale fenomener. I så måte er en kvalitativ tilnærming adekvat i forhold til vår forskning rettet inn imot hvordan oppleves forskjellen på et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring.

Igjennom våre intervju av rektorene, vil vi igjennom en kvalitativ tilnærming få større innblikk og forståelse fenomenet møte, og forhåpentligvis nærmere et svar på vår problemstilling. Vi valgte informanter som hadde gode kvalifikasjoner, erfaring og kunnskap som var relevant for vår problemstilling, såkalt strategisk utvalg (Thagaard, 2018, s. 54). Vi ønsket å intervju erfarne rektorer som hadde erfaring fra møter som er gjennomført både digitalt og fysisk, og som var interessert i temaet, og som synes det ville være spennende å bidra med sine erfaringer og kunnskap,

3.2 Forskningsdesign

Forskningsdesign styres i stor grad av hensikten med forskningen, og hva er det vi ønsker å finne ut av. Vi har gjennom masterprogrammet og studieprosessen blitt enda mer interessert i læring og kvalitet i møter, og etter at pandemien hvordan vi som skoleledere kan legge mer til rette for gode læringsprosesser.

Vi har valgt dette temaet med bakgrunn i egne erfaringer som skoleledere. Vi ser at i skolehverdagen og i løpet av en uke gjennomføres det mange formelle og uformelle møter på flere nivåer i skolen. De fleste møtene er konstante i den form at de gjentar seg ukentlig. I vår egen organisasjon er det ledermøter, samarbeidsmøter på trinn og i fag, avdelingsmøter og ressursgruppemøte. I tillegg ser vi at det kommer ulike utgaver av møter etter behov. Det kan være samarbeidsmøter med eksterne instanser, møter med elever og foresatte, møter knyttet til elevutfordringer og møter som omhandler annen drift av skolen, eksempelvis skolebygning og økonomi og informasjon som skal formidles. For alle ansatte i en skole oppleves det at slike møter konkurrerer med tiden til andre viktige oppgaver som også skal utføres. Det er derfor viktig at møtene er av god kvalitet og i så måte fører til utvikling og læring. Både på individuelt – og organisatorisk nivå.

På bakgrunn av egen erfaring og gjennomføring av ledermøter, har vi erfart at dagsaktuelle utfordringer spiser av tiden til kunnskapsutveksling i slike møter. Samtlige deltakere kan ha

sin egen agenda som subjektivt blir viktig å nå fram med under møte. Som rektor blir det da utfordrende å lede møtet slik at møtet samlet sett er i samme dimensjon, j.fr Irgens utviklingshjul og felt 4 – kollektiv utvikling (Irgens E. J., Forskning.no, 2014). For oss kan dette da virke noe paradoksalt, i og med at dette møtet er kjernen av det som skal føre organisasjonen i riktig retning. Det er i dette møte kraften av samlet kompetanse skal gjøre at neste skoledag blir bedre enn den forrige.

Forskningsdesignet og problemstillingen skal være interessant for både oss som forskere, men den skal også ha interesse for andre, slik at forskningen kan bidra til å utvikle generell kunnskap om det som studeres (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 60). Postholm hevder også at problemstillingen må være utformet slik at det er mulig å samle inn informasjon og data, samt at det er mulig å gjennomføre og undersøke empirien innenfor de ressursene man har tilgjengelig (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 57). For vår del er vår forskning og ressursbruk godkjent av overordnet ledelse i Namsos kommune. Postholm hevder også at problemstillingen må være utformet slik at det er mulig å samle inn informasjon og data, samt at det er mulig å gjennomføre og undersøke empirien innenfor de ressursene man har tilgjengelig (Postholm & Jacobsen, Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning, 2018, s. 57). For vår del er vår forskning og ressursbruk godkjent av overordnet ledelse i Namsos kommune.

3.3 Datainnsamling

Vårt forskningsdesign retter oppmerksomheten på hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring. For vår del var det viktig at utvalget av informanter hadde et nært forhold til fenomenet som skal undersøkes. Det er også viktig at hensikten med forskningen er utgangspunktet for hvem man søker som informanter (Postholm, 2010). Informantene er alle rektorer i samme ledergruppe i Namsos kommune. Rektorgruppen en etablert gruppe som har jobbet sammen i flere år. Talgaard 2018 beskriver dette som *strategisk utvelgning* (Thagaard, 2018, s. 54). Dette betyr at vi har valgt informanter som har egenskaper og kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til vår problemstilling. Vi har valgt rektorer som kan uttale seg om både digitale og fysiske møter på en reflektert måte. Vi gjorde noen refleksjoner rundt ledererfaring, kjønn, alder og skoleslag, men ble sittende igjen med et kriterium; informantene skal ha erfart både fysiske- og digitale møter tidligere. Videre ble utvelgelsen tatt med bakgrunn i loddtrekning.

Våre informanter består av en dame og fem menn. Siden vi valgte en ledergruppe vi selv er en del av, var responsen på deltagelse av intervju ubetinget positivt, og samtlige forespørsler av de vi ønsket som informanter ønsket å delta i prosjektet.

Empirien i undersøkelsen er basert på intervjuer. Intervjuguide ble utarbeidet på bakgrunn av hva vi som skoleledere ønsket å ha fokus på, og hva vi ønsket å vite mer om. Vi avgjorde i samarbeid med veileder, at vi gjennomførte åpne intervju. Temaene og rammene var fastlagte på forhånd. I forkant av intervjuene ble det sendt informasjonsskriv til informantene via epost. Informasjonsskrivet omhandlet forskningens formål, forskningsdeltakernes anonymitet, samt hvordan datamaterialet ville bli behandlet. Intervjuene ble gjennomført i desember 2020.

Gjennom det åpne intervjuet startet vi med å be informanten om å fortelle om et møte som hadde blitt opplevd som godt og positivt. På denne måten opplevde vi å kunne følge informanten, men likevel få informasjon om temaene vi ønsket, og få intervjuet mer tilnærmet en samtale. Det ble i stor grad stilt åpne spørsmål for å få til en samtale, og på denne måten kunne informantene holde samtalen, og dermed unngå at våre synspunkter ble for fremtredende. Vi hadde en intervjuguide for å sikre at de ulike temaene vi ønsket svar på ble gjennomgått, og vi kunne stille oppfølgingsspørsmål til informanten. Intervjuguiden og problemstillingen ble ikke gjort kjent med forskningsdeltakerne på forhånd. Det var et bevisst valg, da de ikke skulle forberede eller gjennomarbeidede svar på spørsmålene. Informantene uttrykte at de syntes det hadde vært interessant og spennende å delta i intervjuene. Som forskere ser vi styrken i at vi var to under gjennomføringen av intervjuene. Vi delte på oppgavene underveis, det ga en trygghet og ikke minst en felles erfaring vi opplevde som nyttig.

Intervju har ofte en sentral rolle i kvalitative studier (Befring, 2015, s. 39). Vår hensikt med å gjennomføre intervju i vår forskning, er å utvikle en større kunnskap knyttet til vår tematikk. Intervjuet for vår del er en samtale først og fremst for å lære om tematikken. Våre informanter vil bli spurt om deltakelse i god tid før intervjuene skal gjennomføres. Vi tenker det er fornuftig å informere skolens ledergruppe samlet hva gjelder hele forskningsprosjektet. Dette gjør vi ved å "be oss inn" i et ledermøte der vår forskning er satt opp som egen sak. Informasjon om forskningsprosjektet og informert samtykke deles ut samtidig. Vi hadde avsatt en time til hvert intervju, og til hver informant. Av hensynet til informantene ble intervjuene gjennomført på informantenes skole. Dette vil vi utdype ytterligere i forhold til etiske vurderinger i kapittel 3.6. Våre intervjuer er som tidligere nevnt av fenomenologisk karakter. I følge Postholm 2018 er et av kravene i det fenomenologiske intervjuet at

deltakerne har erfart fenomenet eller hendelsen vi som forskere ønsker å forstå. Våre informanter har erfart et hundretalls ledermøter på egen skole, men vi avgrenset intervjuet til at informantene skulle tenke på et møte som de hadde deltatt på i løpet av de siste tolv månedene. Våre informanter vil bli spurt om deltakelse i god tid før intervjuene skal gjennomføres. Vi tenker det er fornuftig å informere skolens ledergruppe samlet hva gjelder hele forskningsprosjektet. Dette gjør vi ved å “be oss inn” i et ledermøte der vår forskning er satt opp som egen sak. Informasjon om forskningsprosjektet og informert samtykke deles ut samtidig. Vi hadde avsatt en time til hvert intervju, og til hver informant. Av hensynet til informantene ble intervjuene gjennomført på informantenes skole. Dette vil vi utdype ytterligere i forhold til etiske vurderinger i kapittel 3.10. Våre intervjuer vil være av fenomenologisk karakter. I følge Postholm 2018 er et av kravene i det fenomenologiske intervjuet at deltakerne har erfart fenomenet eller hendelsen vi som forskere ønsker å forstå. Våre informanter har erfart et hundretalls ledermøter på egen skole, men vi avgrenset intervjuet til at informantene skulle tenke på et møte som de hadde deltatt på i løpet av de siste tolv månedene.

I følge Postholm 2018 skal man i fenomenologiske intervjuer ha fokus på “hva” - og “hvordan”. I tillegg skal deltakerne ha erfaringer fra den samme konteksten (Thagaard, 2018, s. 36). For vår del har samtlige informanter deltatt i de samme ledermøtene, men også er det i denne undersøkelsen mulighet til å referere fra et valgfritt møte. I tillegg gir vår problemstilling mulighet til å ha fokus på “hva” og “hvordan” i vårt intervju, da sett i lys av hvordan oppleves forskjellen mellom et fysisk og et digitalt ledermøte. For vår del har samtlige informanter deltatt i de samme ledermøtene, men også er det i denne undersøkelsen mulighet til å referere fra et valgfritt møte. I tillegg gir vår problemstilling mulighet til å ha fokus på “hva” og “hvordan” i vårt intervju, da sett i lys av hva er det som skiller et fysisk og et digitalt ledermøte. Igjennom våre intervjuer ønsker vi å forstå informantenes perspektiv. Dette betegner Kvale & Brinkmann, 2015, gjengitt i Postholm 2018, som det semi-strukturerte intervjuet. I intervjuet skapes kunnskap i møte mellom forskeren og den intervjuedes synspunkt (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 121). Igjennom våre intervjuer ønsket vi å forstå informantenes perspektiv. Dette betegner Kvale & Brinkmann, 2015, gjengitt i Postholm 2018, som det semi-strukturerte intervjuet. I intervjuet skapes kunnskap i møte mellom forskeren og den intervjuedes synspunkt (Postholm & Jacobsen, Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning, 2018, s. 121).

I følge Thagaard 2018, er utgangspunktet for et vellykket intervju at vi som forskere på forhånd har satt oss godt inn i informantens situasjon. I tillegg bør man ha gode kunnskaper om konteksten for intervjuet. For vår del har vi gjennom vårt yrkesliv god kjennskap til lignende kontekst. Det gjorde at vi presenterte etablerte spørsmål som informanten vil oppleve som relevante og som er for informanten gjenkjennbar (Thagaard, 2018, s. 95).

I utformingen av intervjuguiden var det viktig at vi ivaretok intensjonen om et semi-strukturert intervju. Thagaard 2018 beskriver dette som å finne balansen mellom å stille spørsmål om alle temaene i intervjuet, og det å i ulik grad gå i dybden av enkelte tema. For å i større grad sikre god kvalitet i intervjuet ble det viktig for oss å stille spørsmål som oppmuntrer informanten til å gi konkrete og utfyllende beskrivelser. Edvart Befring er tydelig på at vi som intervjuere ikke på noen som helst måte må uttrykke at vi verdsetter et svar fremfor et annet. Befring eksemplifiserer dette eksplisitt med følgende utsagn: *“Dette går fint. Jeg synes du svarer veldig klart og ærlig”* (Befring, 2015, s. 75).

Igjennom vår ledelse har vi alltid vært bevisst på å være til stede i kommunikasjonen med våre medarbeidere. Dette er noe vi ønsker å medbringe i intervjusituasjonen. Dette vil komme til uttrykk ved at vi ikke tar med oss penn og papir for å gjøre notater underveis. Samlet mener vi dette vil gi grunnlag for en god intervjusituasjon for våre informanter.

Alle seks intervjuene ble gjennomført med samme intervjuguide (vedlegg), og som vi innledet med følgende:

Fortell om et betydningsfullt, fysisk møte du har vært med på i løpet av 2020. Hvordan var det? Hvor var møtet? Hvor mange var dere i møtet? Hva er det som gjør at du tenker på akkurat det som et betydningsfullt møte?

Informanten fortalte fra et deltakende fysisk møte. Etter hvert i intervjuet konsentrerte vi oss rundt temaene *kommunikasjon, dialog, struktur, stemning og læring/utvikling*. Vi hadde utformet noen spørsmål ut ifra temaene. Vi opplevde at informantene forsto spørsmålene, og at tematikken var gjenkjennbar og aktuelle. Vi erfarte at ved å gjenta eller oppsummere det informanten hadde svart, fikk vi en bekreftelse på at vi hadde forstått svarene korrekt. Ved å oppsummere underveis fikk forskningsdeltakeren mulighet til å bekrefte, legge til eller endre det vi hadde oppfattet. Vi hadde som tidligere nevnt oppfølgingsspørsmål ut ifra temaene vi ønsket å finne svar på. Ved å stille oppfølgingsspørsmål, sikrer man reliabiliteten og i forskningsdeltakerens svar, noe som forbedrer kvaliteten og troverdigheten i vår studie.

For å sikre all informasjon fra intervjuet benyttet vi lyd-opptak. Lyd-opptak er ifølge Postholm, til god hjelp for forskeren. Det kan være utfordrende å få med seg alt av informasjon. Forskningsdeltakerne godkjente bruken av lydopptaker på forhånd. Lydopptaker gjorde arbeidet med transkribering i etterkant enklere. I tillegg kunne vi ha større fokus på informanten underveis i intervjuet, og ikke fokusere på å notere ned viktige stikkord. Dette for at forskeren har tillit til at opptakeren fanger opp det som blir sagt, og at fokuset til forskeren rettes mot informanten (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 133).

3.4 Dataanalyse

I analysedelen vil vi presentere og drøfte resultatene fra vårt forskningsprosjekt. Analysering er å dele opp informasjonen vi har fått tilgang til i biter eller elementer. Det sentrale spørsmålet i analysen er: Hvordan rekonstruere historiene til de seks rektorene som er blitt fortalt til en historie som kan fortelle videre?

Analysefasen startet idet vi gjennomførte intervjuene. Analysen omhandler intervjuet, transkriberingen og kodingen. Å analysere betyr at vi som forskere går inn i materialet og analyserer det, og gjøre materialet forståelig (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 139). Målet er å forsøke å finne svar på vår problemstilling. I fokus for analysen står sammenhengen mellom problemstillingen og de ytringene som er kommet av informantene. Dette er et tolkningsarbeid. I dette kapitlet ønsker vi å drøfte funnene våre i forhold til aktuelt teoretisk fundament. Sammenligning av svar fra forskningsdeltagerne opp imot utvalgt teori. Ved å kunne tilnærme seg et svar på problemstillingen, har vi som skoleledere et ønske om å bruke arbeidet og funnene i et fremtidsperspektiv. Vi som forskere er i hele analyseprosessen åpen for hva datamaterialet betyr. En analyse omhandler fortolkning av det empiriske materialet. I denne prosessen må en være selvkritisk til egen tolkning.

I hvert enkelt intervju ønsket vi å ta opp intervjuet på lydbånd, som beskrevet. Thagaard 2018 beskriver lydopptak som den mest fyldige informasjonen mellom forsker og intervjupersonene. Et lydopptak vil støtte oss i å få informasjon om hvordan informantene engasjerer seg, eventuell nøling eller tar pauser i løpet av intervjuet (Thagaard, 2018, s. 133).

Vi transkriberte intervjuene fortløpende etter at de var gjennomført. Vi transkriberte lydfilene ordrett over i skriftlig format. Transkriberingen ble gjort på bokmål, da forskningsdeltakerne snakket dialekt. Det gjør datamaterialet mer anonymisert og mindre gjenkjennbar. Ved å

benytte et tilegnet dataprogram i forhold til hastighet osv, fikk vi mulighet til å skrive ned våre refleksjoner samtidig som transkriberingen foregår. Vårt materiale fra intervjuene beskriver Postholm 2018 som første-ordensbeskrivelse av informantenes erfaring. I vår masteroppgave vil dette igjen bli gjengitt som andre-ordensbeskrivelse (Postholm & Jacobsen, *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning*, 2018, s. 118).

Befring problematiserer transkriberingsprosessen i forhold til at det kan gjøre seg gjeldende et reliabilitetsproblem (Befring, 2015, s. 56). Det handler om at innenfor forskningsfeltet i liten grad gjennomføres troverdige kvalitetskontroller av overføringen fra tale til tekst. For vår del er det en styrke at vi er to forskere med lik bakgrunn som er til stede og gjennomfører transkriberingen.

I følge Thagaard er det en fordel å høre gjennom et intervju før en gir seg ut på det neste i rekken. Dette vil gi oss muligheten til å avdekke eventuelle svakheter i måten vi holder flyten i intervjuet og hvordan vi stiller spørsmålene. Ved at vi lærer underveis vil vi unngå å gjenta de samme svakhetene flere ganger (Thagaard, 2018, s. 112).

I fasen for kategorisering og koding hadde vi en felles gjennomgang med veileder. Veileder hadde en innføring i hvordan vi skulle gjennomføre førstegangskoding av datamaterialet. Vi benyttet penn og papir i arbeidet med intervjuene. Avsnitt for avsnitt ble lest og kategorisert. Dette arbeidet ble gjennomlest flere ganger for å være sikker på at kategori og koding skulle være forent med egne tolkninger.

Den første analysen av det transkriberte materialet blir omtalt som den deskriptive analyse (Postholm & Jacobsen, *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning*, 2018, s. 260). Det representerer skjelettet for den videre analysen. Det er råmaterialet etter at intervjuene er gjennomført. I den deskriptive analysen utvikles kategorier som kan danne struktur for presentasjon av funnene i vårt materiale.

Vi kategoriserte avsnitt som var relevant materiale og som hadde betydning for vår forskning og problemstilling. Vi satte kodeord på ytringer som er relevant for vårt utvalg av teori. Det skapte en struktur på innsamlet materiale, i tråd med deskriptiv analyse (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 260).

Etter at kodingen var ferdigstilt, har vi forsøkt å plassere kodene inn i en teoretisk sammenheng ut ifra vår problemstilling. I denne delen av analysen har vi med en nærmere optikk analysert hver enkelt kategori, for å kunne forsøke å gi en rikere og dypere analyse

som kan utfylle hverandre i en helhetsbeskrivelse som svar på problemstillingen. Vi har forsøkt å pensle mellom de gode utsagnene og ytringene opp imot systematikken.

Dataanalysen ble gjennomført i fire faser:

A) Intervju og den transkriberte råteksten. Et dypdykk i alt av materiale.

B) Vi markerte det vi mente var relevant materialet, og som har betydning for problemstillingen og forskningen. Vi ringet rundt utsagn og tolket det som var skrevet. Vi valgte å gjøre dette i to omganger for å sikre at vi ikke hadde oversett noen ytringer.

C) Koding. Etter at vi hadde markert det vi fant interessant ut ifra problemstillingen som omhandlet struktur, dialog og læring, satte vi kodeord på ytringer forskningsdeltagerne hadde kommet med og som hadde betydning for teori i forskningsarbeidet ut ifra vår kunnskap. Kodeord som hadde lederspråk og som er relevant for vårt utvalg av teori.

I utklippet under viser vi informant nummer en. Her har vi kodet materialet som er relevant for forskningen. Se illustrasjon i tabell 1 under.

Informant	Utsagn	Kodeord
1	At vi fikk de samme beskjedene, de samme oppmuntrende kommentarene og ble enige om i felleskap at dette skal vi klare sammen. Det står frem mest for meg, og det er noe med en slik situasjon at vi kan ha en kommunikasjon ansikt til ansikt.	Fysisk fellesskap
1	Ledelsen informerte, og vi fikk lov til å stille spørsmål. Man stiller jo ikke alle spørsmålene selv, fordi andre stiller spørsmålene for deg. Vi hadde en dialog oss imellom, fordi vi klarer jo ikke å være stille når vi sitter sammen. Så den sideveisdialogen foregikk samtidig.	Fysisk kommunikasjon positiv
1	La merke til at det var ikke noe sukking eller negativt kroppsspråk. Og i slike situasjoner hvor man ikke sitter digitalt, legger man godt merke til hvordan kroppsspråk de rundt deg har. Du får ikke kroppsspråket på samme måten over et digitalt møte.	Kroppsspråk positiv fysisk
1	Ja, du hører jo på de forskjellige utfordringene når vi går igjennom hva som skal gjøres og hvordan situasjonene er. Det <u>e</u> ikke nødvendigvis læring som å svare på en prøve, men man justerer og hører på hverandre. Hvor lang tid trenger vi på å komme med en nettundervisning etc. Og dermed blir det en <u>utgjevningseffekt</u> på hva vi gjør.	Læring fysisk
1	Ja, vi kom mer inn på hverandre vil jeg påstå. Og det samme var det jo når vi skulle åpne skolene igjen. Man hørte på de andre om hvor fort skal man være tilbake igjen, og hvordan gjør vi det på de forskjellige skolene. Slik skjer det jo en læring og kunnskapsutvikling.	Læring fysisk
1	Vi måtte jo være påkoblet, men jeg hadde jo noen smådiskusjoner med de på siden av meg. Vi er ganske flinke til å følge med synes jeg da, og ikke minst det å være til stede. Det vises jo ganske godt at du ikke er med om det er tilfellet. Jeg bruker alltid å Multitaske når vi snakker om ting, også er jeg følt på å være på nett samtidig uansett om det er digitale møter eller ikke.	Fokus fysisk

Tabell 1: Illustrasjon av kodeord

Etter at alle utsagnene til informantene var kodet, ble det utført sortering av kodene. Kolonne 1 viser de ulike informantene og kolonne 3 viser kodeordene i tabell 2 under.

Informant	Utsagn	Kodeord
5	<i>Alle innspill er viktig, det kan føre til at vi tenker annerledes etterpå. Jeg vil gjerne ha stemmene til de som ikke snakker så mye, i forhold til det personalmøtet jeg snakket om. Vi har senere blandet de og vil ikke ha grupperinger. Noen er sterkere enn andre, og synes det er vanskelig å nyansere det fordi man føler seg utrygg. Så det er gjort bevisst.</i>	<i>Dialog</i>
1	<i>Det fungerer vel litt på samme måte, men jeg tror kanskje jeg har endret mindre meninger over digitale møter enn fysiske møter hvis jeg tenker meg om. Det kan være litt tilfeldig da.</i>	<i>Dialog digitalt</i>
1	<i>Ja, jeg tenker meg litt mer om. Du rekker ikke opp hånda like mye som i et fysisk møte, men til gjengjeld har du <u>chaten</u> som kompenserer for det.</i>	<i>Dialog digitalt</i>
2	<i>Så hadde vi et møte der det viste seg at det meste var egentlig greit. Og da endret jeg litt mening. Vi kunne jo beholde timene, så lenge det var avstand nok. Så det var jo egentlig ikke det som var føringa og gjeldende. Så jeg endret litt mening på hvordan man kan gjennomføre ting. At man endrer forståelse for ting underveis, ja.</i>	<i>Dialog fysisk</i>
3	<i>Ja, jeg har gjort meg opp flere meninger om ting med tanke på min posisjon. Hvis jeg går i et møte og vil høre flere meninger med målet om å komme til en løsning der alle er fornøyde, så gjør man jo det. I min organisasjon er det slik at de som snakker mest er minst positive, så erfaringen min er at de skulle latt være å si det de skulle si når de allikevel er så negativt.</i>	<i>Dialog fysisk</i>
2	<i>Når folk møtes. Det kan være alt fra et foredrag der man lytter til en person til et møte hvor vi skal nå noe eller jobbe mot noe. Der kropper møtes. Man må ikke være til stede fysisk eller mentalt på teams for eksempel.</i>	<i>Fenomenet møte</i>

Tabell 2: Illustrasjon av sorterte koder

D) Kategorisering.

Etter arbeidet med sortering av mange ulike kodeord, hadde vi en lang prosess for å kunne se sammenhengen og likhetene mellom kodeordene. Hvilke av utsagnene og ytringene hadde noe til felles, eller kunne sees innenfor den samme kategorien? I utgangspunktet hadde vi 13 kodeord. Vi så at kodene hadde et mønster eller en struktur som kunne gi et resultat på kategoriseringen. Vi endte vi opp med fem kategorier som grunnlag for videre presentasjon og drøfting i neste kapittel. Kategoriene er som følgende:

1. Dialogen
2. Agenda
3. Kroppsspråk
4. Læring
5. Struktur

3.5 Kvalitet i studien

I utarbeidelse av problemstillingen kom vår forforståelse allerede til syne. Vi er begge skoleledere og har allerede opparbeidet egne referanserammer i forhold til temaet møter, både fysiske og digitale. May Britt Postholm hevder det er viktig for forskningen å etterstrebe en induktiv tilnærming. Grounded theory forutsetter at forskeren hele veien opprettholder en teoretisk sensitivitet og en evne til å kode materiale i forskjellige kategorier og innebærer at forskeren har et godt blikk for hva som er viktig og mindre viktig. I følge grounded theory er forskeren en del av resultatene, men dette må gjøres eksplisitt slik at leseren er bevisst. For vår del blir det å legge våre teorier til side og la datamaterialet tale for seg (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 101). Thagaard støtter dette når hun sier at vår oppgave som forskere blir å skape distanse til egne tidligere erfaringer (Thagaard, 2018, s. 79).

Det blir viktig i analysearbeidet å hensynta og korrigere vår forforståelse og erfarte referanseramme.

Forskning skal være faglig og metodisk kvalitetsarbeid. Skal vi tro Edvard Befring og boka, *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*, ligger det føringer for hvilke vitale kvalitetskriterier som bør vurderes i forskningsarbeid (Befring, 2015, s. 18). I dette forskningsprosjektet har vi valgt forskningsbasert litteratur av nyere dato for å sikre kvalitet i oppgaven. Vi har valgt en problemstilling som er tydelig. I tillegg tilføyet tre

forskningsspørsmål som gjør det for leseren enda mer håndfast å forstå svaret på forskningen. Igjennom vårt design har vi inngående hatt fokus på å kunne gjennomføre intervju på en strukturert måte for å få kvalitet av data. Etter gjennomføringen av intervju har man forhåpentligvis kommet nærmere svar på problemstillingen, der selvkritiske refleksjoner, både teoretisk og metodisk er med på å si noe om konsekvensen eller virkningen av forskningen. I vår studie er det vi som forskere som intervjuer seks rektorer ledergruppen. Det legger grunnlag for god oversikt over hva som kommer frem opp imot problemstillingen og forskningsspørsmålene, før transkripsjonen.

Når det gjelder metode er det to viktige begrep man må forholde seg til. Disse er begrepene er validitet og reliabilitet. Tradisjonelt har man innenfor forskningstradisjoner benyttet disse begrepene innenfor pedagogikk og undervisning. Når det forskes på et fenomen ønsker man at resultatene skal være valide.

Det er derfor vi har valgt to metoder for å styrke validiteten til å finne svar på problemstillingen til vår forskning. Validitet beskriver om intervjuene og observasjonen sier noe om det en ønsker å undersøke. For eksempel om dataene er relevante for å bekrefte eller avkrefte en forskningsteori eller forskningsspørsmål. Det innebærer at vi som forskere skal gjennomføre intervju og observasjon der empirien skal være gyldig og relevant (valid), samt pålitelig og troverdig (reliabel). Innenfor kvalitativ metode er man hovedsakelig ikke ut etter å få korrekte målinger, men derimot å få best mulig data om fenomenet vi ønsker å undersøke. I vår avhandling er funnene i forhold til ekstern validitet i utgangspunktet, kun 100 % valid for våre 6 rektorer som vi intervjuer. Generalisering av våre funn er komplekst ved bruk av kvalitativ metode.

I boka *Forskningsmetode* av Postholm og Jacobsen blir begrepene gyldighet og pålitelighet benyttet (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 222). Gyldighet og relevans handler om den empirien som samles inn gir svar på de spørsmål som stilles. Gir intervjuene et reelt bilde på det fenomenet og spørsmålene som vi søker svaret på? Hva kan "forurensning" validiteten i vårt forskningsprosjekt? Som skoleledere må vi være bevisste på vår optikk og forutinntatthet. Å kunne gjennomføre metodene med subjektivitet vil styrke kvaliteten i forskningen. Forståelse eller gyldighet sier noe om studien virkelig måler det den har tatt høyde for. Kommer forskningsdeltakernes perspektiv frem på en god nok måte? For å kvalitetssikre forskningsfunn er member checking fornuftig. Det innebærer at forskningsdeltakerne leser egne utsagn for eventuelt å ha mulighet til å presisere disse (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 152).

Som skoleledere har vi erfaringer innenfor samme fagfelt, noe som gjør at vårt utgangspunkt for forskningen er “farget”. Alle disse begrepene som blir presentert vil være avgjørende for oss som forskere i vår konklusjon om hva vi har dekning for å trekke ut ifra våre data vi har samlet inn. Begrepene samlet sett er kriterier i vår forsknings samlede troverdighet. Vi må hensynta alle disse faktorene og vise hvordan vi har gått frem i forskningsprosessen for å sikre kvalitet ut ifra studien, da vil forskningens totale troverdighet styrkes (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 223).

Overførbarhet går på i hvilken grad funn fra vår forskning kan overføres- og eller generaliseres til andre kontekster som ikke er studert. I skolelederforskning vil dette bety at funn fra vår forskning kan overføres til hvordan oppleves forskjellen mellom et ledermøte digitalt eller fysisk uavhengig av ledergruppe. I følge Postholm og Jacobsen har de aller fleste forskningsprosjekter implisitt og eksplisitt en intensjon om å være gyldige utover akkurat det man har studert. Hvis ikke, hvorfor skal man da diskutere forskningen og funnene med noen andre enn ledergruppen intervjuet? I et kvalitativt perspektiv vil det ifølge boka *Forskningsmetoder*, vil overføring være knyttet til hvorvidt en beskrivelse er gjenkjennbar, og at den som leser forskningen kan konkludere med at jeg kjenner meg igjen i. For å styrke overførbarheten og generaliseringen er det viktig for forskeren at funnene blir presentert på slik at leseren får en opplevelse av at det er overførbart og transparent til lignende situasjoner og settinger (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 223).

3.6 Etikk

Som forskere skal vi forholde oss til anerkjente etiske verdier, som i boka til Edvard Befring omtales som forskningsetiske prinsipper. Det er for å sikre at forskningen gjennomføres på en verdig og forsvarlig måte, og at hensikten med forskningen er å fremme det gode (Befring, 2015, s. 28). Dette støttes også av Postholm som vektlegger at forskeren må ta vare på den etiske dimensjonen gjennom hele forskningsløpet (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 246).

Krav til riktig presentasjon av data, har også en etisk dimensjon. Forskeren skal etter beste evne gjengi resultatet så fullstendig og riktig som mulig, og forfalskning av data skal ikke forekomme. En annen viktig faktor innen forskning også taushetsplikt og anonymitet (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 250). Innsamlede data skal være anonymisert, og regler for

lagring/makulering av innsamlet data. Det er for å hindre skadelig bruk av personlige opplysninger.

For å ivareta forskningsetikkens grunnleggende prinsipper har vi også i vår oppgave bygget på samtykkeskjema slik at informantene er informert og at innholdet er forstått. Ifølge boka: *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitative metoder* av Tove Thagaard er prinsippet om informert samtykke innebærer at vi må informere om prosjektets målsetting og fremgangsmåter (Thagaard, 2018, s. 22). Deltagelse er basert på frivillighet. Deltakerne har hatt mulighet til å trekke seg på ethvert stadium i forskningsprosessen. Alle seks rektorer har gitt sitt samtykke til å delta. Her referer vi til Forskningsetiske normer som er beskrevet i Befring (Befring, 2015, s. 31). Vårt samtykkeskjema vil bestå av følgende elementer:

1. Formålet med prosjektet
2. Hvem er ansvarlig for prosjektet
3. Hva innebærer det for deg å delta?
4. Prinsipp om frivillighet og anonymitet
5. Personvern - Hvordan informasjon om informantene oppbevares
6. Hva skjer med opplysningene når forskningsprosjektet avsluttes
7. Informantenes rettigheter
8. Hvor informantene kan henvende seg for ytterligere informasjon
9. Samtykkeerklæring

4.0 Resultat og Drøfting

I dette kapitlet vil vi presentere resultater fra intervjuene, og drøfte de fem kategoriene hver for seg. Kategoriene ses i lys av informantenes besvarelse, i lys av problemstillingen og teori. Det er viktig å presisere at alle tolkninger av informantenes svar er gjort av oss som forfattere. Spørsmålet vi har stilt oss i selv i denne prosessen er følgende: Ville svarene blitt de samme ved at noen andre hadde gjennomført intervjuene?

Uten å svare eksplisitt “ja” eller “nei” på dette, kan vi med storsannsynlighet anta at vår forforståelse vil prege både tolkning av resultat og videre drøfting.

4.1 Kategori 1 – Agenda

Hva skal møte handle om? I diskusjonen rundt kategorien “agenda” vil vi presentere funn som beskriver hvilken betydning agendaen kan ha for hvilken møteform som oppleves mest hensiktsmessig av våre informanter.

4.1.1 Hva er et møte?

I gjennomføringen av intervjuene satt vi med vår egen “optikk” som inngang til spørsmålet om hva et møte er. Vår bakgrunn for denne “optikken” er teoretisk tilnærming til fenomenet møte, i tillegg til vår egen forforståelse basert på praktisk egenerfaring. I alle intervjuene stilte vi konsekvent det samme spørsmålet til rektorene – Hva er et møte for deg?

“Når folk møtes. Det kan være alt fra et foredrag der man lytter til en person til et møte hvor vi skal nå noe eller jobbe mot noe. Der kropper møtes. Mange typer møter. Det må kanskje være en hensikt, eller? Folk møtes i utgangspunktet”

Dette er en rektors definisjon på fenomenet møte. Hva er det han refererer til? Et møte er når folk møtes i formelle og uformelle situasjoner. Det kan variere i antall deltakere, agenda, involvering og dialog. Rektorens oppfattelse av møte er at kropper møtes, eller at folk møtes i utgangspunktet. Det endrer seg fra at kropper møtes, noe som vi tolker som fysiske møter.

Deretter endrer rektorer oppfattelsen av at folk møtes i utgangspunktet. Det tolker vi som kan være både fysisk og digitalt.

“*Der kropper møtes*” kan sees i tråd med Bubers oppfattelse av at møter er en arena for dialog der kropper møtes (Firing & Dehlin, 2020, s. 3). Siden rektoren sier noe om at et møte må ha en hensikt, eller ikke, kan vise seg å bekrefte Firing og Dehlins oppfattelse av at et møte må ha en hensikt, men samtidig ikke trenger å ha det. Verdien kan ligge å møtes, og å være den andre for den andre. Opp imot problemstillingen, hva skiller et fysisk og digitalt møte kan det se ut til at tilbakemeldingene fra rektorene samsvarer med teoriene som ligger til grunn for både Bakhtins dialogisme og Bubers “alt virkelige liv er et møte”.

4.1.2 Morgenmøte

I en skole blir det igjennom en uke holdt ulike møter med ulik agenda og ulike formål. Igjennom intervjuene delte rektorene konkrete erfaringer hva gjelder opplevd gevinst med å se “agendaen” i lys av hvilken møteform som var å foretrekke.

“Når noe er viktig så burde det være fysisk. Tydeliggjøre at det er viktig. Trenger ikke møtes om det er PowerPoint med informasjon som skal vises, og de egentlig ikke forventer at vi skal si noe. Da er Teams greit å bruke. Effektivt der alle får informasjonen og man kan stille spørsmål. Så har vi fysisk (les: fysisk møte) der man sier at det her er viktig og man må bidra – kollektiv utvikling. “

Denne rektoren tydeliggjorde for oss viktigheten han hadde i forhold til å bruke tiden effektivt. Det ble fortalt i intervjuet at informanten selv hadde gjort seg opp en erfaring som også ble videreført på egen skole.

Hver mandag ble det på skolen til denne rektoren gjennomført morgenmøte kl. 08.00 - 08.15. Før mars 2020 var dette et fysisk møte der alle sammen møtte opp på personalrommet. Etter pandemien hadde rektoren erfart at morgenmøte i digital form fungerte utmerket. Agendaen i et slikt møte var rektors informasjon om den kommende uke. Dette innebefattet fravær, spesielle hendelser, bursdager osv.

Erfaringene fra før pandemien var at dette morgenmøte egentlig ble opplevd som litt “heft i starten på uka”. Lærerne hadde mer enn nok å henge fingrene i, i forhold til oppstart av ny skoleuke. Ved å innføre dette digitalt kunne lærerne bli værende på sine arbeidsplasser, noe

som førte til at de raskt kunne koble seg på eget arbeid igjen etter at morgenmøte var unnagjort.

Flere av våre informanter kunne fortelle om sammenlignbare erfaringer fra sin hverdag. Her ble også møtechatten i Teams løftet fram som noe positivt.

“Hos oss skriver hvert trinn i chatten om det er spesielle ting som skjer ila uka. Det kan være turdag, forfatterbesøk, museumsbesøk eller at det kommer en ny elev”

Her ser vi at de tekniske mulighetene som ligger i det digitale møte kan erstatte håndsopprekning eller enkle innspill i et fysisk møte. Vår oppfatning er at i forvaltningsorienterte, korte møter, oppnår møtets formål uavhengig om det er fysisk eller digitalt. Skal vi tro våre informanter kan det virke som mulighetene som ligger i for eksempel Teams er å foretrekke, kontra det å samle hele personalet for et 15 minutter langt møte.

Dette kan forsterke vår forståelse om at “agenda” og “tidsbruk” er faktorer som kan avgjøre om vi bør velge den ene eller andre møteformen. Et digitalt møte gir rom for at du kan sitte hvor som helst, men samtidig få med deg innholdet i møte. Med “innhold” velger vi å forstå det som saker av driftsmessig karakter. Saker på agendaen som ikke betinger at vi bør bevege oss i rom 4 i Irgens utviklingshjul, eller betinger faktorer som at den sosiale konteksten har betydning for kommunikasjon, meningsskaping og læring.

Man kan diskutere om det eksisterer møter der disse faktorene ikke har innvirkning, men vi har en tro på at dette kan graderes etter hvilke saker, tidsbruk og formålet med møte.

4.1.3 Oppsummering kategori 1 - Agenda

Under kategori 1 – Agenda, har våre informanter med sin optikk, beskrevet hvilken betydning agenda har for valg av møteform. Avsatt tid til møter beskrives også som en faktor for hvilken møteform som foretrekkes. Pandemien har i dette tilfellet gitt nye erfaringer om bruk av digitale verktøy som våre informanter beskriver som både nyttige og effektive. Korte møter der det ikke forventes bevegelse i Irgens utviklingshjul rom 4, er møter slik vi forstår våre informanter, møter som for mange foretrekkes gjennomført i digital form.

4.2 Kategori 2 - Struktur

I kategori 2 – Struktur, vil vi presentere funn fra våre intervjuer som omhandler opplevde strukturelle betingelser i de to møteformene. Er det strukturelle betingelser som bør forsterkes i ledelse av et digitalt- eller et fysisk møte? Våre informanter har igjennom en periode med pandemi gjort erfaringer som kan gi mulige svar på dette.

4.2.1 Forsterking av forstyrrelser i et digitalt møte

“I et digitalt møte krever det at man har en relativt god og stødig plan. Sakliste eller plan på hvordan det skal gjennomføres. God møteledelse og at alle klarer å trykke “mute”. At du er forberedt, er viktig! Det kan fort bli kaos om ting ikke er ordentlig gjennomført. “

I et direkte oppfølgingsspørsmål i et av intervjuene kom dette sitatet som svar fra en av rektorene. Bakgrunnen var at vedkommende fortalte om et digitalt møte som var egenopplevd. I dette møte var de 12 deltakere som skulle diskutere både forvaltnings- og utviklingssaker. Rektoren fortalte om at flere av deltakerne ikke trykte “mute” imellom hver gang de hadde ordet. Dette virket forstyrrende.

I tre intervjuer i tillegg ble dette med å ikke mute mikrofonen nevnt som noe negativt. Det ble referert til ekko, lyder, småprat, ringing eller SMS fra telefoner, spiselyder, hosting og direkte avbrytelser.

Tre av våre informanter erkjente at de ble irriterte og at dette utgjorde en forskjell på stemningen i møte - de kjente det på kroppen. Ingen av rektorene kunne huske at møteleder satt “muting av mikrofon” som et krav under møte. I tillegg sa en av rektorene at det var fort gjort å glemme seg i forhold til dette.

Ut ifra dette kan det se ut til at lyder og forstyrrelser blir oppfattet mer negativt i et digitalt- enn i et fysisk møte. Flere av de forstyrrelsene som ble nevnt som irriterende i et digitalt møte er heller ikke uvanlige forstyrrelser i et fysisk møte. Vi fulgte ikke opp med flere spørsmål knyttet til denne forskjellen. Ingen av rektorene kommer heller ikke opp med noen forklaring eller bemerkning rundt dette.

Våre spørsmål var direkte knyttet opp mot hva som skilte det digitale- fra det fysiske møtet. Det vi ser igjennom resultatene er at flere rektorer vektlegger det å ha en klar agenda og god struktur i møte.

4.2.2 Bruk av kamera – obligatorisk?

Kamerabruk er tidligere nevnt i forhold til kroppsspråk, men det kan også ses i et strukturperspektiv. Igjennom intervjuene ble rektorene utfordret på kamerabruk og eget fokus. Flere bekreftet at ved en litt “løsere struktur” i et digitalt møte, der kamera var frivillig, var det lettere å bevege seg i rom 1 i Irgens utviklingshjul. Samtidig var rektorene opptatte av at når de selv var møteledere ønsket de at kamerabruk var obligatorisk. Slik vi ser det kan det da være et poeng i et digitalt møte å institusjonalisere kamerabruk som en del av strukturen digitale møtene. Dette for å kompensere ulikheten med at man ikke sitter sammen fysisk.

4.2.4 Tidsbruk

Tidsbruk er også en ulikhet som kom fram under intervjuene. Flere rektorer uttrykte at digitale møter ikke burde vare for lenge, men samtidig var det et potensial i effektivitet i slike møter. Og hvis møtene i utgangspunktet var satt opp med få antall saker, var det bred enighet om at det kunne være like effektivt å gjennomføre de digitalt. Ved for mye på agendaen beskrev våre informanter at de ble “trøtte” og mistet konsentrasjon. Ser man dette igjen i sammenheng med Irgens utviklingshjul forstår vi dette med å miste konsentrasjon som en sannsynlighet for at tankene blir i større grad i rom 1 enn i rom 4.

Alle våre informanter hadde en opplevelse av egen hverdag som “travel nok”. Mange oppgaver konkurrerte om den samme tiden.

“Du slipper å ta ferga. Mer effektivt med digitalt fordi man må forlate arbeidsplassen for å stille i fysiske møter. Jeg har opplevd at jeg kjørte inn til byen for et møte som varte i kun en time. Men for min del var jeg borte fra arbeidsplassen i fire timer. “

Denne rektoren har lang reisevei for å komme inn til rådhuset i kommunen for å delta i fysiske møter. Etter nedstegningen i mars 2020 fikk denne rektoren en erfaring med at han kunne delta i møter, men slippe den lange reiseveien. Før mars 2020 var det aldri et tema at et

digitalt møte kunne gjennomføres. Ulempen, slik rektoren beskriver det, er at det kan forekomme fysiske møter som i tid er kortere enn reisevei. Dette gir en ulempe i form av unødvendig mye tid borte fra arbeidsplassen. I tillegg er det en liten skole med kun en person i ledelsen – rektor. Dette medfører, ifølge rektoren selv, dårlig samvittighet av å være mye borte. Hvem tar ansvar hvis det skjer noe?

Slik vi forstår dette, er tidsbruk i møter også noe som rektorene opplever som en konkurrent til andre viktige oppgaver. I så måte kan et digitalt møte være effektivt i forhold til både reisevei og effektivitet i møte. Må man inn til rådhuset for å diskutere alt?

Utfordringen vil her også ligge til hva som kommer ut av møtet i den andre enden. Det ser ut til at strukturen på møte, og valg av “saker” kan ha betydning for det. Våre informanter er enige om at informasjonsaker og forvaltningsrelaterte saker kan gjennomføres digitalt for å redusere tidsbruken. Dette forstår vi også som en tro på at dialog, stemning og kroppsspråk er viktig for å jobbe med større utviklingsoppgaver. Slike saker krever også i større grad en kollektiv bevegelse opp imot rom fire i Irgens utviklingshjul. Og med utgangspunkt i det våre informanter beskriver i intervjuene, er det enklere i et fysisk- enn i et digitalt møte.

I tillegg forstår vi ut fra våre informanters svar at møteleder bør ha klare kjøreregler i forhold til kamerabruk og muting av mikrofon i digitale møter. Skillene mellom et fysisk- og et digitalt møte gjør at man må kompensere strukturmessig for de mulighetene og begrensningene hver møteform innehar.

4.2.5 Oppsummering kategori 2 - Struktur

Våre informanter har igjennom sine opplevelser fortalt hvilke betingelser de to ulike møteformene har i forhold til struktur og møteledelse. Vår forståelse av dette er at kunnskap om dette er viktig for å kunne gjennomføre et vellykket digitalt møte. Fravær av denne kunnskapen kan, slik vi forstår våre informanter, føre til ukonsentrasjon, manglende fokus og dårligere stemning i et digitalt møte. Strukturelle ulikheter i de to møteformene fordrer muligens andre krav til møteledelse og struktur igjennom hele møte.

4.3. Kategori 3 - Dialogen

Våre rektorer har en opplevelse av at dialog er viktig for meningskaping og ny kunnskap. Videre vil vi presentere funn som vi forstår som konkrete i forhold til dialogens posisjon i et digitalt- og et fysisk møte.

“Det fungerer ikke helt på samme måte, digitale og fysiske møter. Jeg endrer oftere mening i de fysiske møtene”

Dette er et sitat fra en av rektorene som ble intervjuet. Rektoren beskrev et fysisk, kommunalt rektormøte han hadde deltatt på. På sakslisten var en av sakene om elevene i kommunen skulle delta i en ny, kommunal lesekonkurranse. Før møte hadde han en klar oppfatning om at en slik lesekonkurranse var det ikke tid til, men underveis i møte endret han mening. Han presiserte at i de fysiske møtene kunne han oftere endre mening og oppfatning enn i de digitale. Dette ble forklart med at i de fysiske møtene ble det mer diskusjon rundt ulike tema, noe som førte til at han ble mer opplyst rundt saken og med det endret mening. I dette tilfellet henviste han til at “diskusjonen” førte til at han endret mening. Han kunne ikke konkretisere dette ned til hvem som sa hva, og hvilket argument som ble avgjørende.

Videre sa han;

“Dialogen forsvinner som oftest under Teamsmøte. Man mister muligheten til å ta inn innspill. Teams hindrer dialogen kontra et fysisk møte. Det virker som folk kvier seg for å snakke. I tillegg er det kjedelig å ikke se ansiktet, men bare to forbokstaver, liksom”

Så hva er det bakenforliggende til det denne rektoren opplever? Går vi tilbake til teorikapitlet kan man se dette i lys av et sosialt perspektiv på kommunikasjon. “Jeg blir til i møte med deg” er et uttrykk Firing og Dehlin benytter (Firing & Dehlin, 2020, s. 3). Med dette mener de at dialog er en sosial og samskapende prosess som i stor grad betinger en fysisk tilstedeværelse.

Hvis vi følger Bakthins tanke om at “selvet” gir respons i forhold til omgivelsene vi står i, kan man se for seg at omgivelsene i et fysisk møte legger mer til rette for dialog enn i et digitalt møte. Det kan se ut som at i det digitale møtet at man i mindre grad enn det fysiske klarer å befinne seg i en “dialogisk posisjon” til omgivelsene. Avslått kamera forsterker denne oppfattelsen.

Igjennom våre intervjuer er det ingen rektorer som eksplisitt sier det motsatte – god dialog i et digitalt møte.

Skulle man tro tidligere forståelse av kommunikasjon som noe lineært, burde man anta at kommunikasjon også fungerte optimalt uten fysisk tilstedeværelse. I en slik forståelse av en sender-mottaker-kommunikasjon, skulle man tro at dette fungerte på samme måte i det digitale- og fysiske møte.

Våre informanters besvarelser støtter opp om at kommunikasjon er noe mer enn en lineær prosess. Med deres beskrivelser kan det se ut som om at man i et digitalt møte i liten grad klarer å oppnå potensialet som ligger i “ytringen”.

Så tilbake til den rektoren som oftere endret mening i et fysisk møte. Hans oppfattelse kan forklares med at i en kommunikasjon er begge parter aktive i forhold til hverandre. Postholm hevder at en ytring aldri er original. Den er alltid et svar og et resultat av det som har blitt sagt (Postholm, 2008). I det digitale møte rektoren refererte til, kan det se ut til at premissene for “meningsskapingprosesser” ikke i stor grad var til stede. Dette hindret optimalisering av en kjede ytringer, der ny mening kunne vokse fram med bakgrunn i det gamle. Det at rektoren endret oftere mening i et fysisk møte støtter opp om denne logikken.

4.3.1 Dialog mellom “sakene”

I tre av intervjuene fremheves betydningen av samtalene som foregår mellom “sakene”. Dette problematiseres i gjennomføringen av de digitale møtene. Tiden mellom “sakene” benyttes ofte til å prate med ansatte, eller som en av rektorene presiserte;

“Jeg er jo på skolen eller for eksempel hjemme med sykt barn. Da blir det det som blir fokuset nåe vi har “beinstrekk”. Jeg kobler meg mentalt av det møte jeg deltar i. Alle vil jo ha en bit av meg - når jeg er ledig”

Ifølge Firing og Dehlin trenger ikke møte å alltid ha en hensikt. Møte kan ha størst verdi “der og da”. Dette kan overføres til en “beinstrekk” i et fysisk, formelt møte. I slike “beinstrekk-pauser” oppstår det alltid møter “der og da”. Folk møtes i kaffekøen, setter seg bare ved siden av en annen, går ut i frisk luft osv.

I våre resultater ser vi at slike møter ansees som svært positive. I lys av vår teori handler dette om noe essensielt i menneskets eksistens - “Å være den andre for den andre”. I et slikt

menneskemøte skjer det meningsskaping, og det er vanskelig å skille partene i avsender og mottaker (Firing & Dehlin, 2020). Rent konkret nevner tre av våre informanter at de i slike menneskemøter blir klokere og får svar på utfordringer de selv bringer inn i dialogen.

I et fysisk møte er for det første møtedeltakerne synlige for hverandre. Man kan ikke gjøre seg usynlig ved å slå av kameraet eller i særlig grad foreta seg andre ting. Ofte sitter man rundt et bord og har øyekontakt med flere av de andre deltakerne. En annen rektor bekreftet dette med følgende utsagn;

“Jeg må nok innrømme at jeg deltar mer på et fysisk møte. Det er enklere å bli anonym i det digitale. Ingen ser om jeg leser epost eller prater med noen som kommer i døra”

4.3.2 Stemmebruk

Stemmebruk er også fremhevet i ulikhetene mellom et fysisk- og digitalt møte. To av rektorene nevnte fordelene med et digitalt møte der de “sterke stemmene” ble nedtonet. De problematiserte noe av stemmebruken som de oppfattet som et maktmiddel for å nå fram med sin sak. Ifølge Bakhtin kan dette forklares med at stemmen er mer enn bare bærer av ordene i en ytring. Intonasjonen påvirker meningsinnholdet og preges av hvem ytringen er adressert til (Firing, 2004, s. 33). Igjennom intervjuene kom det fram eksempler på at stemmebruk i en konkret sak førte til at de selv ikke valgte å svare opp ytringen. Kunne dette vært unngått i et digitalt møte? Det er utopisk å gi et korrekt ja eller nei-svar på dette, men “kraften” som ligger menneskets påvirkning på hverandre igjennom kommunikasjon og dialog, kan se ut til å ha betydning for et resultat eller en endelig beslutning.

4.3.3 Oppsummering kategori 3 – Dialogen

I kategori 3 – Dialogen har vi vist og tolket våre informanternes fortellinger fra sine møter som kan knyttes til *dialogen* som et skille mellom fysiske- og digitale møter.

Våre informanternes fortellinger har gitt oss mulige svar på hvordan dialogen kan påvirke meningsskaping i et fysisk- og digitalt møte. I lys av Bakhtin syn på «selvet» og «ytringen»,

kan det se ut til at meningsskaping i større grad finner sted i et fysisk møte. Våre funn viser også at kamerabruk er med på å forsterke fraværet av dialog.

Våre informanter bekrefter at kommunikasjon er noe mer enn en lineær prosess.

4.4 Kroppsspråk

Både verbale- og non-verbale signaler kan i en dialog ha betydning for kommunikasjonen videre. I kategori 4- Kroppsspråk, vil vi presentere funn hva gjelder våre informanternes opplevelse av kroppsspråkets kraft i digitale- og fysiske møter. Dette innebefatter fenomener som stemning og mestringstro.

4.4.1 “Artigere å snakke fysisk”

“Jeg hadde foretrukket en prosess der vi satt sammen fysisk. Man kan se reaksjonene til de man snakker til. Og da ser man jo på andre om ideen er helt på hue eller om det var et bra forslag. Artigere å snakke fysisk!”

Dette sitatet er fra en rektor som fortalte om et utviklingsarbeid som hadde blitt gjennomført digitalt. Teamet var innspill til et nytt mål- og strategidokument for kommunen. Essensen i dette gikk på å bli enige om kjennetegn på måloppnåelse. I dette utsagnet vektlegger rektoren betydningen av respons og signaler fra de andre deltakerne. Dette som en bekreftelse på egen mestring og mestringstro (Imsen, 2001, s. 320). Dette støttes av Karlsen som hevder at ikke-verbale signaler er sterkere enn verbal verbalspråket som bærere av et budskaps emosjonelle innhold (Karlsen, 2015, s. 111). I tillegg ble det presisert dette med trivselen ved å prate sammen med noen – fysisk. I flere intervjuer kom det fram at deltakerne satte pris på den stemningen som kunne opplevelses med å være fysiske sammen.

I et formelt møte der det skal besluttes saker, kan man diskutere hvorvidt stemningen er med på å påvirke utfallene. Slik som denne rektoren påpekte, er stemning noe som vedkommende kjente på kroppen. Det var artig! Rektoren kjente en glede av å være sammen med andre mennesker.

4.4.2 Stemning som premissleverandør i de to møteformene

Firing og Dehlin hevder at stemning er et fenomen som legger “usynlige premisser” som igjen kan påvirke saklighet (Firing & Dehlin, 2020, s. 4). Med denne optikken som inngang til drøftingen er det interessant å følge rektoren som påpekte at det kunne bli en bedre stemning hvis man hadde sittet sammen fysisk. Ville det da hatt betydning for kvaliteten på sluttproduktet hva gjelder kjennetegn på måloppnåelse? Man kan også tenke i andre enden av skalaen, hva hadde skjedd i et fysisk møte hvis deltakerne opplevde dårlig stemning. I forhold til overnevnte resonnement kunne man tenke seg at kvaliteten på sluttproduktet ble dårligere? Og det tredje spørsmålet som er interessant å drøfte er; hvilken betydning vil dette få i vurderingen av hvilke saker skal behandles i et digitalt- eller fysisk møte?

Flere rektorer fortalte historier om møter der de opplevde god stemning. Kun en rektor mente det var likegyldig om det var et digitalt- eller fysisk møte. Fellesnevneren i resultatene var at det var møtedeltakerne som gruppe som hadde det fint sammen. Dette kan forklares i Ødegårds refleksjoner knyttet til at stemning er et dynamisk fenomen som kan smitte mellom individer. I en gruppe mennesker hevder Ødegård i sin forskning at gruppen tenderer til å havne i en slags “fellesatferd”. Ser man dette i sammenheng med rektorenes uttalelser kan det se ut til at følelsen av å være i en gruppe som påvirker hverandre, er mindre til stede i et digitalt- enn i et fysisk møte.

Rektoren i første avsnitt bemerket også betydningen av å se de andre deltakernes reaksjoner på hans egne forslag. Det hadde betydning for i forhold til veien videre i dialogen. En annen rektor hadde følgende uttalelse;

“Jeg la merke til at det ikke var noe sukking eller negativt kroppsspråk. Og i slike situasjoner hvor man ikke sitter digitalt, legger man godt merke til hvordan kroppsspråk de rundt har. Dette kjenner jeg ikke like godt i et digitalt møte. På et teamsmøte er det ikke noe stemning utenom det du lager selv. Sitter ofte alene på en skjerm.”

I dette tilfellet skulle rektoren informere ledergruppen sin om hvordan skolen skulle jobbe fram nye fraværsrutiner på arbeidsplassen. Før dette møte hadde rektoren forberedt seg og skulle presentere noen forslag til ledergruppen.

Denne rektoren mener også at kroppsspråk og stemning kommer tydeligere fram i et fysisk møte.

Det denne rektoren opplevde kan vi relatere til Mead og hvordan han betraktet det sosiale samspillet. I dette sitatet kan man tolke at denne rektoren vokste fram i det øyeblikket han registrerte at hans ytring ikke førte til et negativt kroppsspråk hos de andre. Forklaringen på dette er at mennesket ikke direkte observerer seg selv, men speiler andres reaksjoner. Fravær av muligheten for å speile seg i andres reaksjoner, kan føre til usikkerhet og i neste omgang fravær av ytringer og bidrag i det aktuelle arbeidet.

Som leder ønsker man et best mulig resultat og høy kvalitet i alle prosesser. Denne kunnskapen om kroppsspråk kan vise seg å være viktig for den som planlegger et formelt møte. Ved å hensynta de faktorene og den kraften som ligger i stemning og kroppsspråk, kan man optimalisere prosessene og få god kvalitet både hva gjelder selve “saken”, men også på det menneskelige plan. Våre resultater, sett i lys av vår teori, viser at de usynlige premissene for å lykkes med dette, er ulikt hvis man ser på hva som skiller et fysisk- og digitalt møte.

I et digitalt møte kan det være viktig at møtarrangør hensyntar disse premissene før møte starter. Hvordan kompensere for det som ligger naturlig til et fysisk møte - at kropper møtes? Et konkret eksempel kan være at alle skal ha kamera på. Et annet element er å jobbe for en god stemning som påvirker alle deltakerne. God stemning kan eksempelvis være uformell prat i starten på møte, eller en god historie som setter deltakerne i god stemning. Igjennom intervjuene kom det ikke fram eksempler på slike erfaringer.

4.4.3 Mestringsforventninger

“Hvordan folk reagerer når du sier noe, eller kommer med forslag for eksempel. Samtidig som man opplever at folk er positive. Du ser deg litt rundt og ser på kroppsspråket hvordan folk reagerer når du har sagt noe. Det kjenner jeg på når vi glir mellom spøk og alvor. Det handler om at folk har vært gode på å støtte mellom slagene, det er en trygghet”.

Rektoren refererer til betydningen av en positiv og åpen kultur i rektormøtene. Skal vi tro Banduras mestringsforventninger, omhandler dette en møtekultur der man blir sett, hørt og bekreftet av både leder og deltakere (Skaalvik & Skaalvik, 2015, s. 21). Ifølge Linda Lai ved Handelshøyskolen BI i Oslo, er det viktigste at leder og medarbeider støtter og oppmuntrer til mestring. Med mestring håndterer vi oppgaver, og håndterer nye utfordringer på en positiv måte (Gjøsund, Huseby, Barstad, & Sjøberg, 2016, s. 168). Å bli sett, hørt og bekreftet gir en

støtte, motivasjon og bekreftelse både med kroppsspråk og gjennom ytringer. Alle er vi opptatte av tilbakemeldingene vi får og som registreres gjennom kroppsspråk, ansiktsuttrykk og gester -igjennom det som skjer i møte. Dette er i tråd med Meads speilingsteori (Imsen, 2001, s. 294). Vi speiler og vurderer oss ut ifra respons fra omgivelsene. Ved å oppleve et møteklime, med positive tilbakemeldinger via kroppsspråk og mimikk øker sannsynligheten for at møtedeltakerne får en større motivasjon for å komme med ytringer som kanskje ikke hadde kommet frem hvis møtedeltakerne opplevde møtekulturen mer av den kritiske og negative karakter?

“Kjenner ikke på det samme i digitale møter. Kroppsspråk, kommentarer, ansiktsuttrykk. Dette har jeg savnet når jeg har hatt digitale møter i nedstengingsperioden”

Dette utsagnet kom fra en rektor som kjente på at det ikke er like enkelt å verken speile seg i omgivelsene, eller kjenne på stemningen som eksisterer i samme grad i et digitalt møte. En kan få en oppfattelse av at møtedeltakerne ikke opplever å verken bli sett, hørt eller bekreftet på samme måte som i et fysisk møte. Ut ifra både teori og rektorenes tilbakemeldinger kan det se ut til at viktige og sentrale elementer i en møtekultur “forsvinner” i et digitalt møte.

4.4.4 Oppsummering kategori 4 - Kroppsspråk

Under kategori 4 - Kroppsspråk har vi forsøkt å forstå våre informanternes opplevelser av kroppsspråk, mestringsfølelse og stemning i digitale- og fysiske møter. Igjennom vår teori kan vi implisitt forstå at disse fenomenene vil ha betydning for meningsdannelse og kunnskapsutviklingen i et møte. Dette kunnskapsgrunnlaget bør etter vår mening være sentralt i planleggingen av både digitale- og fysiske møter.

4.5 Læring

Igjennom intervjuene beskrev de seks rektorene møter som de husket og som var av betydning. I etterkant av disse historiene utfordret vi de på å si noe om de så noen ulikheter i form av “læring” hva gjelder digitalt- og fysiske møter. Vi diskuterte med samtlige rektor hva som kunne ligge i begrepet læring og for hver informant ble det konsensus rundt at læring i denne konteksten omhandlet *ny kunnskap, meningsdannelse og endring i praksis*.

4.5.1 Valg av “saker” og møteledelse

En av rektorene beskrev et møte på egen skole der de hadde jobbet med å lage visjon og fire verdier. Alle ansatte var involvert. Han fortalte at de hadde jobbet i grupper etter metoden IGP. I etterkant av gruppearbeidet ble samtlige grupper bedt om å legge fram sine forslag for diskusjon i plenum. Etter avstemming satt de igjen med både visjon og verdier.

“Det er vanskeligere med utviklingsarbeid på Teams. Sånn som dette, men de møtene vi har i rektorkollegiet er det mindre forskjell på. “

Og hvordan skal vi forstå det rektoren sier her? Ved å ta utgangspunkt i Knut Roalds doktorgradsavhandling og optikk inn imot kunnskapsutviklende møter, kan man forstå dette utsagnet som om at kunnskapsutvikling fungerer best i fysiske møter (Roald, 2012, s. 223).

Samtidig sier rektoren at rektormøtene er mer uavhengig om gjennomføres digitalt eller fysisk. I oppfølgingen av dette utsagnet utdypet rektoren med at “sakene” i rektormøtene ofte var av informasjonskarakter. Kommunalsjef forberedte og gjennomførte møtene. Slik vi forstår dette utsagnet sett i lys av Roalds teori, kan dette karakteriseres som et forvaltningsorientert møte.

Kanskje er det slik at forskjellene mellom et digitalt og fysisk møte også er saksbetinget? Kanskje er valg av “saker” viktigere enn ulikhetene mellom de to møteformene i forhold til læring?

Videre sa rektoren:

“Rektormøtene inneholder som oftest mange saker som bærer preg av tall og data. For eksempel nasjonale prøver, og derfor er det mye som skal gjennomgås. Hadde han tatt en IGP og sendt ut diagrammet på forhånd, tror jeg vi hadde fått et bedre møte. “

Rektoren her, forstår vi slik at han mente at dette møte hadde et u-utnyttet potensiale med tanke på kunnskapsutvikling. Rektoren beskriver en manglende forberedelsesdel og en manglende prosess under møte for dialog og meningsdannelse. Slik vi forstår rektoren kunne deltakerne selv sette seg inn i datamaterialet på forhånd. Med det kunne selve møtet bli brukt til å danne ny kunnskap, men ikke minst en prosess som førte til endring av praksis i etterkant.

I forhold til overnevnte kan det se ut som om at disse møtene kunne vært gjennomført digitalt, uten et stort “gap” i forhold til kunnskapsutvikling. Og hvorfor; jo, “sakene” og kanskje arrangørens møteledelse i seg selv setter begrensninger for kunnskapsutvikling. Skal man tro Roald ligger kunnskapspotensialet i å dreie over til å tenke møtene i tre faser, *før, under og etter* (Roald, 2012, s. 223). Roald begrenser ikke dette til kun fysiske møter, slik at man kan se for seg en overførbarhet til de digitale møtene også.

I et digitalt møte er det gjennomførbart å sende ut saksliste i god tid før møte blir gjennomført. Det er også mulig å bytte på hvem som leder møte, og det er også mulig å gå i gruppediskusjoner i det digitale møte. Om premissene er likeverdige skal ikke vi gi et fasitsvar på, men ser vi dette i sammenheng med kommunikasjon, stemning og kroppsspråk, skiller det fysiske møtet seg ut positivt i forhold kunnskapsutvikling.

Går vi tilbake til den rektoren som hadde erfart utviklingsarbeid i et digitalt møte, ser vi der også at utviklingsarbeidet ønskes gjennomført i et fysisk møte.

Slik vi forstår våre informanter omhandler dette både den gode følelsen som ligger i det å være sammen med andre, men også den underliggende kvaliteten av det arbeidet som gjøres.

4.5.2 Bruk av “chattefunksjon”

I et digitalt møte består skjermbildet av kameravinduer med møtedeltakerne, men også en side av skjermen er synlig for en skriftlig kommunikasjon mellom deltakerne. For møteleder og de andre deltakerne i møte er det mulig å kommunisere samtidig på video/tale og i chat. Våre informanter var tydelig opptatte av denne funksjonen i plattformen Teams.

“Samtidig som man har et digitalt møte, kan man skrive i “chatten”. Man er ikke avhengig av å rekke opp hånden. Det er en del avklaringer som fungerer minst like bra på et digitalt møte som i et fysisk-. Med diskusjoner og håndsopprekning i chat, muliggjør en sidediskusjon som ikke nødvendigvis trenger å gå via møteleder. “

Denne rektoren beskriver et klart skille mellom de to møteformene. I et digitalt møte kan man bruke chattefunksjon som ikke er mulig i et fysisk møte. Funksjonen fungerer slik at alle deltakerne kan skrive spørsmål, legge ut lenker og bilder. Ved å stille et oppklarende spørsmål i chatten, trenger ikke møteleder å bruke tid eller å miste fokus for å besvare spørsmålet. Spørsmålet besvares av noen andre deltakere.

Slik sett kan man tenke seg at denne forskjellen mellom de to møteformene gir en effekt i form av tidsbruk til behandling av saker. Denne digitale møteplattformen gir anledning til å behandle flere saker samtidig. Utfordringsbildet i dette, uten at det ble poengtert av noen av de seks rektorene, kan være hvor fokusert man klarer å være til selve agendaen og den strukturen som møteleder har satt. Hvis man tar utgangspunkt i Irgens utviklingshjul, utfordrer denne muligheten i plattformen potensialet for at alle deltakerne faktisk er mentalt til stede i rom 4 (Irgens E. J., 2014).

4.5.3 Oppsummering kategori 5 - Læring

Våre informanter opplever igjennom sine erfaringer at utviklingsarbeid er mer utfordrende i et digitalt møte enn i et fysisk møte. Vår forståelse av dette er ikke bare endimensjonalt, men noe mer komplekst. Skal man optimalisere meningsskaping og kunnskapsutvikling, krever det noe mer enn bare det Roald henviser til. I vår forståelse av det våre informanter forteller oss kan det se ut til at flere av våre kategorier kan være forklaringsfaktorer på læring, kanskje i større grad enn selve skillet mellom et digitalt og fysisk møte?

5.0 Diskusjon

Vårt mål med denne studien var å kunne utvikle ny kunnskap og motivasjon om det å se på “møter” som en del av skoleledelse. Pandemien og nedstengning av skole har gitt oss erfaringer i gjennomføring av digitale møter. Over natten ble det slik at alle fysiske møter måtte erstattes av digitale. Vi ser også nå, 15 måneder etter nedstengningen at det fortsatt avholdes mange digitale møter.

Igjennom en kvalitativ studie har vi intervjuet seks rektorer i forhold til deres opplevelser av forskjellen mellom digitale- og fysiske møter. Vi har en tro på at våre informanternes erfaringer, sett i lys av utvalgt teori, vil kunne gi oss et kunnskapsgrunnlag for å optimalisere begge møteformene med en tanke om at det å lede møter er å lede prosesser i skolen.

For å kunne nå denne kunnskapen valgte vi følgende problemstilling i vår studie;

Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?

Videre i dette kapitlet vil vi oppsummere våre funn og se dette i en skolelederkontekst. Videre vil vi diskutere noen dilemmaer før vi ser på studiens implikasjoner og forslag til videre forskning.

5.1 Oppsummering av funn

Igjennom denne masteravhandlingen har vi drøftet resultatene sett i lys av fem kategorier; *Agenda, Struktur, Dialogen, Kroppsspråk og Læring*.

Disse fem kategoriene ser ut til å ha ulik betydning hva gjelder et digitalt- og fysisk møte. I tillegg er det utfordrende å isolere disse fem kategoriene, men heller se de i sammenheng og i hvilken grad de påvirker hverandre i de ulike møteformene.

Agenda ser ut til å ha stor betydning med tanke på forskjellen mellom de to møteformene. Vi forstår dette slik at en kort agenda med forvaltningsorienterte saker egner seg i større grad i et digitalt møte enn en lengre agenda med prosessorienterte saker. Informasjonsaker kan det se ut til i vår studie er å foretrekke gjennomført digitalt, enn det å måtte bevege seg fysisk til en fysisk møtearena.

Det ser også ut til at de digitale møtene krever en mer bevissthet knyttet til struktur i selve gjennomføringen av møte. Vi forstår dette slik at møteleder bør på forhånd sette noen regler som gjelder for eksempel muting av mikrofon og bruk av kamera. Ved å være i forkant med dette, kan det se ut til at både konsentrasjon og stemning i større grad ivaretas.

Utførelse av alle formelle møter krever en grad av struktur og møteledelse. Digitale møter krever en svært tydelig og formell struktur der man snakker på omgang. I digitale møter der det fattes beslutninger kan betydningsytringer frafalle på bakgrunn av stram struktur.

Replikker, kommentarer og ytringer som kan være avgjørende for beslutningen kan forsvinne i et nettmøte. Dialogismen kan bli begrenset og møtedeltagerne vil kanskje ikke ytre sine meninger fordi de kanskje tenker at det ikke er viktig nok eller godt nok gjennomtenkt.

Sett i lys av sammenhengen mellom våre kategorier, vil dette implisitt påvirke for eksempel læring og utvikling. I tillegg pekes det i vår oppgave på at stemning er en viktig faktor for opplevd kvalitet i møte. Som møteleder i et digitalt møte kan det da være fornuftig å kompensere for det med en uformell start som bidrar til god stemning.

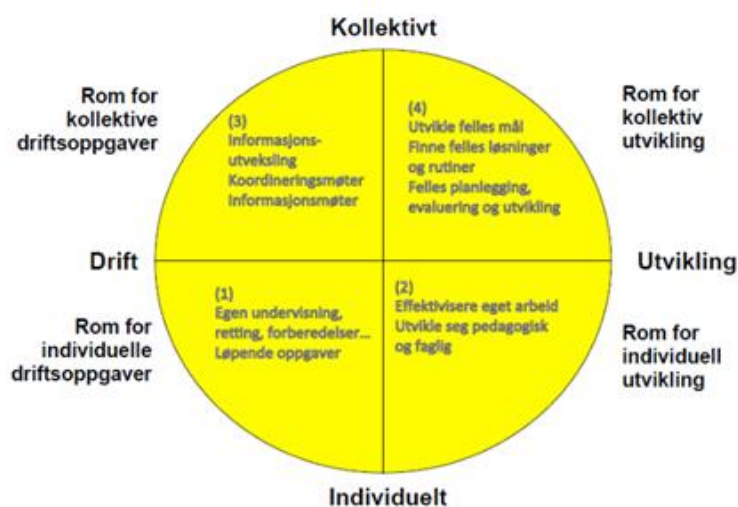
Kroppsspråk ser også ut til å påvirke både stemning og implisitt læring. Slik vi forstår dette kan kroppsspråk slå både positivt og negativt ut i de to møteformene. Et negativt kroppsspråk blir mindre synlig i et digitalt møte, men på den andre siden vil også et positivt kroppsspråk også bli usynlig hvis for eksempel kameraet er avslått.

I møter der større prosesser er på agendaen, opplever våre informanter betydelige ulikheter i de to møteformene. Ved å forstå dette igjennom vår teori, kan det se ut til at dialogens premisser er utfordrende å etterkomme i et digitalt møte. Våre funn peker på at meningsdannelse er en sosial prosess og at meningsdannelse skjer i større grad i fysiske møter enn i de digitale. I hvilken grad avhenger også av hvordan møteleder, som nevnt tidligere setter krav til kamerabruk i et digitalt møte. Men eksplisitt forstår vi våre resultater dit hen at dialog og meningsskaping er mer optimalisert i et fysisk møte der kroppene møtes. Et annet funn hva gjelder dette temaet, er den meningsdannelsen som skjer mellom sakene - altså i pausene i et fysisk møte. I våre resultater ser vi at slike møter ansees som svært positive. I lys av vår teori handler dette om noe essensielt i menneskets eksistens - "Å være den andre for den andre". I et slikt menneskemøte skjer det meningsskaping, og det er vanskelig å skille partene i avsender og mottaker. Rent konkret nevner tre av våre informanter at de i slike menneskemøter blir klokere og får svar på utfordringer de selv bringer inn i dialogen.

Ulikhetene mellom de to møteformene kom også fram når det gjelder læring. I dialog med våre informanter ble det konsensus rundt at læring i denne konteksten var *ny kunnskap, meningsdannelse* og *endring av praksis*. Vi forstår våre funn på en slik måte at meningsdannelse enklere lar seg gjennomføre i et fysisk møte. Et digitalt møte innehar elementer som kanskje hemmer læring i større grad enn fremmer. Bruk av møtechat, kamera av og andre forstyrrelser ser ut til å hindre møtedeltakerne å bevege seg i rom 4 i Irgens utviklingshjul. Bruk av møtechat kan føre til to diskusjoner i samme møte, noe som øker muligheten for en vandring i rommene i utviklingshjulet. For møteleder kan det bli utfordrende å “holde i strukturen” på grunn av at “chattefunksjon” lever sitt eget liv etter initiativ fra møtedeltakerne. Våre informanter hadde ikke erfart at møteleder satte begrensninger i bruk av “chat” under et møte. Etter gjennomført intervju er vår oppfattelse av at det var en unison enighet om, at til forskjell fra det fysiske møtet, var “chattefunksjonen” et positivt tillegg som var nyttig å benytte. Dette i tillegg til at det var enighet om at saksliste må være sendt ut og kjent på forhånd.

Slik vi ser det er det et bredt ønske om å følge en agenda og plan, men samtidig utnytte muligheten i det digitale møtet til å ha fokus på flere saker samtidig.

For en møteleder er det viktig å være klar over dette potensielle spennet i deltakerne i et digitalt møte. Bør dette ha betydning for hvilke saker som settes på agendaen i de to ulike møteformene? Alternativt bør møtelegger ha en møtestruktur som hindrer bruk av tilleggsmulighetene som ligger i det digitale møtet? Se illustrasjon i figur 4 under.



Figur 4: Irgens utviklingshjul

Med utgangspunkt i våre rektorers utsagn og opplevelser, sett opp imot Irgens utviklingshjul, kan man ende opp i et digitalt møte der deltakerne er spredt i flere rom samtidig. Dette kan også forekomme i et fysisk møte, men forskjellen er, ifølge våre informanter også muligheten alle har til å slå av kamera.

5.2 Hva har møter med lederskap å gjøre?

Å lede andre mennesker er ifølge Firing og Dehlin “å øve innflytelse på en annen”. Men de sier også at den som leder “like raskt blir ledet av andre” (Firing & Dehlin, 2020, s. 1). Hva forteller dette oss, og hvor skjer det?

Vi forstår dette som at lederskap er å møte andre mennesker igjennom en strøm av møter kontinuerlig. Dette omhandler etter vår forståelse alt i fra de uformelle samtalene til de mest formelle møtene, enten digitalt eller fysisk. Buber bekrefter dette med at “alt virkelig liv er møte” (Firing & Dehlin, 2020, s. 2).

Igjennom våre informanter har vi fått hørt historier der de ubevisst reflekterer rundt akkurat dette. De har reflektert som skoleledere med hver sin forforståelse og erfaring med digitale- og fysiske møter. Dette forstår vi som at det å være skoleleder er å vandre i denne strømmen av møter. Møtene er viktig for å danne ny mening mellom alt fra individet selv, men også i det å skape meningsdannelse for en stor organisasjon. Møter i skolen er altså ikke bare *en tradisjon, en rutine og en tidstyv*, men i større grad kontinuerlige prosesser som fundament for skoleledelse og utvikling av enkeltmenneske og skolen som organisasjon. Siden mars 2020 har vi gjort oss mange erfaringer med den digitale møteformen. Vår forståelse er at den digitale møtearenaen vil være med oss i langt inn i fremtiden. Kunnskap om fenomenet møte som prosess, vil da være viktig for å planlegge og lede møter som en del av ledelse i skolen.

5.3. Hvorfor fysiske møter?

Våre funn peker i den retning at fysiske møter er viktige i saker som omhandler utviklingsarbeid og mellommenneskelige prosesser, der dialogen er en viktig premiss for meningsdannelse. Det kan se ut til at disse faktorene forsvinner i større grad i et digitalt møte.

Det at “kropper møtes” kan også bidra til større opplevelse av “den gode følelsen” av å være i nærvær av andre mennesker. Stemningen oppleves og oppfattes av alle våre sanser i det fysiske rom. Det blir aldri feil!

Våre funn forsterker også Firing og Dehlins mening om at møte ikke alltid trenger å ha en hensikt, men har størst verdi “der og da”. Dette knyttes til det å utøve lederskap - “å være den andre for den andre” (Firing & Dehlin, 2020, s. 6).

5.4. Hvorfor digitale møter?

Våre funn peker på at digitale møter i større grad nå, etter pandemien, har ført til en ny oppdagelse og erfaring hva gjelder å avholde møter. Vår forståelse er at digitale møter er en god erstatning for et fysisk møte hvis man ivaretar noen premisser. Det ser ut til at forvaltningsorienterte saker knyttet til informasjon kan fungere godt i et digitalt møte. Ved å gjennomføre et digitalt møte kan man fysisk være plassert hvor som helst, med de fordeler det måtte ha med seg. I vår kommune som er geografisk stor, vil man her kunne spare mye reisetid og unødvendig belastning på miljøet.

I en skoleorganisasjon har vi forstått at det gjennomføres korte forvaltningsmøter regelmessig. Erfaringene fra nedstengningen bekrefter at disse møtene lar seg godt gjennomføres digitalt. Bruk av møtechat fungerer også godt til informasjon til de andre deltakerne.

Igjennom våre intervjuer har vi også fått en forståelse av at god møteledelse og klare “kjøreregler” i et digitalt møte er å foretrekke fremfor en løsere struktur med tanke på kamerabruk, møtechat og muting av mikrofon.

5.5 Studiens styrker og svakheter

I denne studien har vi benyttet anerkjent teori som er sammensatt av både eldre- og nyere forskning. Styrken i dette gjør at vi får en bredere “optikk” inn på vår forståelse av informantenes svar. Dette gjelder også valg av forskning knyttet til våre metodiske valg som innebefatter forfattere som primær- og sekundærkilder som er godt kjent i Norden.

Innledningsvis i kapittel 4.0 innledet vi med vår subjektivitet inn i denne studien. Ville svarene blitt de samme ved at noen andre hadde gjennomført intervjuene? Denne studien er

preget av vår forforståelse og det er viktig å presisere at alle tolkninger av svar er gjort av oss som forfattere. Generalisering av vår forståelse av denne studien vil i så måte være utfordrende.

5.6 Studiens implikasjoner

Igjennom vår studie var målet å utvikle ny kunnskap og motivasjon knyttet til møter som en del av skoleledelse. Pandemien og skolenedstengningen har gitt oss erfaringer knyttet til å gjennomføre digitale møter. Slik det er ut nå, 15 måneder etter første nedstegning, er det fortsatt en del møter som blir gjennomført digitalt. Vår oppfattelse er at den digitale møteformen vil vedvare og bli institusjonalisert i både offentlig- og privat sektor i årene framover.

Kunnskapsgrunnlaget denne studien gir, kan bli nyttig for skoleledere i utøvelsen av sitt lederskap. Dette omhandler alt fra de daglige, uformelle menneskemøtene, men også de formelle forvaltnings- og utviklingsmøtene. Med dette kunnskapsgrunnlaget i bunn, kan en skoleleder i større grad optimalisere de to møteformene med å hensynta struktur, dialog og læring. For eksempel bør valg av agenda bør få betydning for hvilken møteform som skal velges.

Hver møteform ser ut til å ha ulike premisser for å kunne optimaliseres i forhold til struktur, dialog og læring. Vår oppfatning er da at møteleder med dette kunnskapsgrunnlaget, i større grad kan kompensere og optimalisere disse premissene for å i størst mulig grad utøve sitt lederskap på en best mulig måte.

5.7 Forslag til videre forskning

Som forslag til videre forskning ville det vært interessant å se på fordelingen av hvilke møter som ble arrangert digitalt og fysisk. Dette både i antall, men også i forhold til møtes mål og agenda. Er det et bevisst forhold til hvilke saker som er på agendaen i de to møteformene? I dette tilfellet kunne man valgt en kvantitativ studie med et godt utarbeidet, digitalt spørreskjema.

5.8 Avsluttende kommentar

Vi vil avslutte med å si oss enig i Martin Bubers dialogfilosofi; *“alt virkelig liv er et møte”*. *For det er vel egentlig dette det dreier seg om?* Alt i fra daglige hverdagsmøter til formelle digitale- og fysiske møter.

Vi håper denne oppgaven har bidratt til ny kunnskap, mestring og motivasjon knyttet til møter som en del av lederskapet. Vi håper at gode skoleledere i framtiden vil se på møter som en viktig del av det å utøve lederskap, og i tillegg tar kloke valg og utnytter potensialene som ligger i de fysiske- og digitale møteformene.

6.0 Referanser

- Befring, E. (2015). *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*. Lativa: Cappelen Damm AS.
- Benjaminsen, C. (2020, April 30). *SINTEF*. Hentet fra Gemini: <https://www.sintef.no/siste-nytt/2020/ti-rad-for-effektive-moter-pa-nett/>
- Dehlin, E. (2014). Beslutningens mytologi: myten om lederen som rasjonell beslutningstaker. I *Praksisfilosofi og teorier om meningsskapning* (ss. 23-46). Cappelen Damm Akademisk.
- Dehlin, E., & Irgens, E. J. (2017). Kunnskap som struktur i møte med kunnskap som praksis. I M. B. Postholm, *Kunnskap for en bedre skole*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Firing, K. (2004). *En kasusstudie om skriving som refleksjonsform*. Trondheim: NTNU.
- Firing, K., & Dehlin, E. (2020, Juni). Møter i skolen: Et verktøy for lederskap, læring og samskapning. Trondheim, Norge: NTNU.
- Gjørund, P., Huseby, R., Barstad, S., & Sjøberg, E. (2016). *Psykologi 2, Mennesket i gruppe og samfunn*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Greve, H. S. (2004, Juni). Se det mennesket. *Tidsskrift den norske legeforening*.
<http://www.sv.ntnu.no/ped/hans.petter.ulleberg/hermeneutikk.htm>. (u.d.). NTNU. Hentet fra Hermeneutikk: <http://www.sv.ntnu.no/ped/hans.petter.ulleberg/hermeneutikk.htm>
- Imsen, G. (2001). *Eleves verden, innføring i pedagogisk psykologi, 3. utgave*. Univeritetsforlaget 2001.
- Irgens. (2017). Den norske veien til en enda bedre skole. I E. Irgens.
- Irgens, E. J. (2010). *Udir.no*. Hentet fra https://www.udir.no/globalassets/filer/ungdomstrinn-i-utvikling/samlinger-pulje-3/organisasjonslaering_og_laeringsledelse_eirik_irgens_okt15.pdf
- Irgens, E. J. (2014). *Forskning.no*. Hentet fra <https://forskning.no/ledelse-og-organisasjon-pedagogiske-fag-skole-og-utdanning/2014/02/selv-en-god-laerer-trenger-et>
- Irgens, E. J. (2016). *Skolen, Organisasjon og ledelse, kunnskap og læring*. Bergen: Fagbokforlaget, Vigmostad og Bjørke AS.
- Karlsen, J. K. (2015). *Tid til arbeid, tid til overs -Tidstyver, teknologi og åpne kontorlandskap*. Oslo: CAPPELEN DAMM AS.
- Kunnskapsdepartement, D. k. (2003-2004). *Stortingsmelding 30, punkt 3.3.3*. Hentet fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-030-2003-2004-/id404433/?ch=1>
- Kunnskapsdepartementet. (2015). *Stortingsmelding nr 31 (2007-2008) Kvalitet i skolen*. Hentet fra [regjeringen.no](http://www.regjeringen.no).
- Lalinder, E. (2019, Februar 14). *Proviso*. Hentet fra <https://www.proviso.no/blogg/derfor-er-fysiske-m%C3%B8teplasser-viktige-i-den-digitale-tidsalder>
- Postholm, M. B. (2008, Mars). Vygotskys og Bakhtins perspektiver: I teori og praksis . *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*.

- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode: En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Postholm, M. B., & Jacobsen, D. I. (2018). *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning*. Oslo: Cappeléen Damm.
- Roald, K. (2012). *Kvalitetsvurdering som organisasjonslæring*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Skrøvset, S., & Tiller, T. (2015). *Verdsettende ledelse*. Oslo: Cappelen Damm .
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2015). *Motivasjon for læring*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Telemarksforskning. (2021, Mai 31). *Norges kommunerevisorforbund*. Hentet fra Digitale møter i folkevalgte organer -erfaringer og anbefalinger:
<https://www.nkrf.no/nyheter/2021/05/31/digitale-moter-i-folkevalgte-organer-erfaringer-og-anbefalinger>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitative metoder, 5. utgave*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Ødegård, M. (2014, mars). Uro i skolen og menneskelige væremåte. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, ss. 203-212.

7.0 Vedlegg

7.1 Samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å forske på forskjeller mellom fysiske- og digitale møter. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelsen vil innebære.

Formål

Formålet med denne studien er undersøke hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring, med tanke på selve møte som fenomen, men også om det er forskjeller i kunnskapsutvikling. Bakteppet for studien er den økningen i digitale møter som en direkte konsekvens av nedstengingen 12. mars 2020. Problemstillingen som ønskes utforsket er: Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Institutt for lærerutdanning.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er valgt ut med bakgrunn i din rolle som rektor i grunnskolen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du velger å delta i prosjektet, vil du bli bedt om å delta i ett intervju. Intervjuet vil ta 60-90 minutter. Intervjuet inneholder spørsmål om dine erfaringer knyttet til både fysiske- og digitale møter. Dine svar blir registrert i lydopptak og lagret elektronisk.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Ved behandlingsansvarlig institusjon vil prosjektleder og prosjektansvarlig (studieveileder) ha tilgang til dine opplysninger.
- Navnet ditt vil kun være lagret fysisk på dette samtykkeskjemaet. Navnet ditt vil ikke bli oppgitt i transkribering.
- Lydopptak vil kun bli lagret på mobile enheter tilhørende Namsos kommune og vil bli slettet ved prosjektslutt.
- Datamaterialet vil anonymiseres.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 30.09.2021. Personopplysninger og lydopptak vil slettes ved prosjektslutt. Det anonymiserte datamaterialet vil bli lagret til videre forskning.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Institutt for lærerutdanning, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS - vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Institutt for lærerutdanning NTNU ved Kristian Firing, kristian.firing@ntnu.no, tlf. 98842695.
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen, thomas.helgesen@ntnu.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Vennlig hilsen

Arnt Ivar Jakobsen
Prosjektansvarlig

Kristin Stamnes Jakobsen
Prosjektansvarlig

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet **Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?** og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at opplysninger om meg publiseres, uten at jeg kan identifiseres av prosjektansvarlige
- Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. september 2021

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

7.2 Intervjuguide

Intervjuguide

Innledende spørsmål:

- a) Hvor lenge har du vært ansatt i skolen?
- b) Hvor lenge har du vært skoleleder? Hvor lenge i denne kommunen?
- c) Har du utdanning som skoleleder? Hva type skolelederutdanning har du evt. annen lederutdanning/lederopplæring?
- d) Har skoleeier oppfordret deg til å ta skolelederutdanning? Har du tatt initiativet selv?

Møte som fenomen:

Fortell om et betydningsfullt, fysisk rektormøte du har vært med på i løpet av 2020. Hvordan var det? Hvor var møtet? Hvor mange var dere i møtet? Hva er det som gjør at du tenker på akkurat det som et betydningsfullt møte?

Fortell om et betydningsfullt, digitalt rektormøte du har vært med på i løpet av 2020. Hvordan var det?

- a) Kommunikasjon: Hvordan ble det kommunisert? **Har du endret mening etter at andre har sagt sitt? Påvirket av andre? Hvordan ble det konkludert? Enighet?**

- b) Dialogen, Hvordan ble det snakket? Tok du del i dialogen? Stemmebruken? Der eller generelt?
- c) Hva er et møte for deg? Formelt?
- d) Fysisk vs. digitalt møte
- e) Struktur, hvordan var det strukturert? Agenda? Møteleder? Lov å snakke fritt?
- f) Stemning, hvordan var stemningen, og hvordan merket du det? Kjente du det på kroppen? Har stemningen betydning for "saken"?

Læring og utvikling:

- a) Læring, skjedde det læring og utvikling? På hvilken måte? Var alle påkoblet? Var det ok å melde seg ut? Hva gjorde møteleder for å engasjere?
- b) Individuell og kollektiv utvikling sett i lys av Irgens utviklingshjul. Kollektivt til stede?
- c) Kunnskapsutviklende møter. Læring? Hvordan opplevde du at du lærte av møte?
- d) Personlig og kollektiv mestring. Opplevde du og de andre det var en ny/annen forståelse av ting på tur ut av møte?

Hva tenker du skiller et digitalt møte og et fysisk møte? Hva foretrekker du?

Problemstilling vi ønsker å belyse gjennom intervju med 6 rektorer i samme kommune:

Hvordan oppleves forskjellen mellom et digitalt og et fysisk møte med fokus på struktur, dialog og læring?

