



**“Ibland blir det så att jag skiter i det och låtsas att jag inte hör.”**

En kvalitativ intervjustudie om nyexaminerade idrottslärares upplevelser av konflikter och konflikthantering i undervisningen.

Elin Lundvall & Ella Lindersson

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN  
Självständigt arbete avancerad nivå 58:2024  
Ämneslärarprogrammet mot gymnasieskolan: 2020–2025  
Handledare: Isak Auran  
Examinator: Emma Oljans

## **Sammanfattning**

### ***Syfte och frågeställningar***

Syftet med studien är att undersöka hur nyexaminerade idrottslärare hanterar och förstår sin roll i relation till konflikter och konflikthantering i undervisningen. Frågeställningarna är: *Hur upplever nyexaminerade lärare konflikter i idrottsundervisningen? Hur resonerar nyexaminerade lärare kring konflikterna som uppstår och hanteringen av dessa? Hur upplever nyexaminerade lärare att de får stöd i arbetet med konflikter och konflikthantering?*

### ***Teori och metod***

Studien har genomförts i form av en kvalitativ intervjustudie genom semistrukturerade intervjuer. I studien används ett strategiskt urval och analysen av empirin har gjorts genom tematisk analys. Studiens teoretiska utgångspunkt består av ett ramverk som inkluderar yrkessocialisation och Galtungs ABC-modell.

### ***Resultat och slutsatser***

Att konflikter förekommer i idrottsundervisningen är ett faktum alla nyexaminerade lärare i studien vittnar om. Konflikternas omfattning och karaktär upplevs skilja sig åt, både beroende på klass, årskurs och lektionsinnehåll. Orsakerna till att konflikter uppstår beskrivs också variera, men gemensamma drag är att tävlingsmoment, gruppindelningar och efterlevnad av regler ofta tenderar att föranleda konflikter. Liksom konflikterna skiljer sig åt, beskrivs även hur hanteringen av konflikterna anpassas efter enskild situation. De intervjuade lärarna förlitar sig mestadels på sina egna tidigare erfarenheter när det kommer till konflikthantering och vittnar om att de inte fått med sig några verktyg i konflikthantering från idrottslärarutbildningen. Stöd från kollegor och eventuella resurser beskrivs däremot, om än i varierande omfattning, som värdefullt i situationer av konflikter och konflikthantering.

Slutligen beskriver samtliga lärare hur förväntningarna på idrottsläraryrket till stor del motsvarade verkligheten. Trots detta upplever lärarna samtidigt att de ofta ställs inför utmaningar i sitt nya yrke där icke-ämnesspecifika delar, såsom konflikter och konflikthantering, lyfts som extra svårhanterliga delar.



**“Sometimes I just ignore it and pretend  
I don't hear”**

A qualitative interview study on newly graduated  
physical education teachers' experiences of  
conflicts and conflict management in teaching.

Elin Lundvall & Ella Lindersson

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN  
Självständigt arbete avancerad nivå 58:2024  
Ämneslärarprogrammet mot gymnasieskolan: 2020–2025  
Handledare: Isak Auran  
Examinator: Emma Oljans

## **Abstract**

### ***Purpose and research questions***

The purpose of the study is to investigate how newly graduated physical education teachers handle and understand their role in relation to conflicts and conflict management in teaching. The research questions are: *How do newly graduated teachers experience conflicts in physical education? How do newly graduated teachers reason about the conflicts that arise and the management of these? How do newly graduated teachers experience that they receive support in their work with conflicts and conflict management?*

### ***Theory and Method***

The study has been conducted in the form of a qualitative interview study through semi-structured interviews. The study uses strategic selection, and the analysis of the empirical data has been done through thematic analysis. The theoretical basis of the study consists of a framework that includes occupational socialization and Galtung's ABC model.

### ***Results and conclusions***

The fact that conflicts occur in physical education is a fact that all newly graduated teachers in the study testify to. The extent and nature of the conflicts are perceived to differ, depending on the class, grade and lesson content. The reasons why conflicts arise are also described as varying, but common features are that competitive elements, division into groups and compliance with rules often tend to cause conflicts. Just as the conflicts differ, it is also described how the management of conflicts is adapted to each individual situation. The interviewed teachers mostly rely on their own previous experiences when it comes to conflict management and testify that they have not received any tools in conflict management from their physical education teacher education. Support from colleagues and possible resources, however, is described, albeit to varying extents, as valuable in situations of conflict and conflict management.

Finally, all teachers describe how the expectations of the physical education teaching profession largely corresponded to reality. Despite this, the teachers also experience that they are often faced with challenges in their new profession where non-subject-specific aspects, such as conflicts and conflict management, are highlighted as particularly difficult to manage.

## Innehållsförteckning

1. Introduktion .....	1
1.1 Bakgrund .....	2
1.2 Begrepp .....	3
2. Syfte och frågeställningar.....	4
2.1 Frågeställningar .....	5
3. Kunskapsöversikt .....	5
3.1 Nyexaminerade lärare .....	5
3.2 Konflikter i idrottsundervisningen .....	7
3.3 Idrottslärares socialiseringsprocess .....	8
4. Teoretiskt ramverk .....	9
4.1 ABC-modellen .....	10
4.2 Yrkessocialisation .....	12
5. Metod .....	13
5.1 Forskningsdesign.....	13
5.2 Urval.....	14
5.3 Datainsamling.....	15
5.4 Analysmetod.....	17
5.5 Forskningsetik .....	18
5.6 Kvalitet och tillförlitlighet.....	19
6. Resultat och analys.....	20
6.1 Konflikter .....	21
6.2 Konflikthantering och förebyggande åtgärder .....	23
6.3 Stödfunktioner.....	27
6.4 Förväntningar .....	30
7. Diskussion .....	32
7.1 Slutsats .....	35
8. Metoddiskussion.....	36
8.1 Vidare forskning.....	37
Käll- och litteraturförteckning.....	38

Bilaga 1 Samtyckesblankett

Bilaga 2 Informationsbrev

## Bilaga 3 Intervjuguide

### **Tabell- och figurförteckning**

<b>Tabell 1</b>	<i>Bakgrundsinformation respondenter</i>	Sida 15
<b>Tabell 2</b>	<i>Exempel kodningsschema</i>	Sida 17

# 1. Introduktion

Konflikter i skolan är ett omdebatterat ämne och ses ofta som en företeelse vilken bör undvikas till varje pris. Däremot vet vi att det alltid kommer att finnas konflikter där det finns mänskliga relationer, i vilket skolan inte är något undantag (Hemphill et al., 2022, s.88). Sedan början av millennieskiftet har intresset för konflikter i skolan kontinuerligt ökat, både i forskning och utbildning (Hakvoort, 2020, s.23). Utöver intresset av konflikter har även efterfrågan på kunskap i konflikthantering växt sig större och större, mycket på grund av ett förändrat skolklimat där antalet synliga konflikter har ökat (Hakvoort, 2020, s.23). En specifik grupp som länge efterfrågat mer kunskap kring konflikter och konflikthantering är lärarstudenter. Under många år har just lärarstudenter uttryckt att de inte känner sig redo att hantera de konflikter de kommer att möta när de kliver ut i arbetslivet (Hakvoort, 2020, s.23).

Forskning har visat att även nyexaminerade lärare, på samma sätt som lärarstudenterna, upplever att konflikter och konflikthantering är utmanande att hantera som ny i yrket (Çakmak et al., 2019, s.153; Ferry & Westerlund, 2023, s.74, 82; Westerlund & Eliasson, 2022, s.311). En av de största svårigheterna nyexaminerade lärare upplever i början av yrkesutövningen är de icke-ämnesspecifika delarna, det vill säga de olika inslagen i undervisningen utan koppling till själva ämnet i sig, vilket konflikter och konflikthantering kan sorters in under (Çakmak et al., 2019, s.153; Ferry & Westerlund, 2023, s.74, 82; Westerlund & Eliasson, 2022, s.311). I en rapport av Collberg et al. (2024, s.52) vittnar även rektorer i svenska skolor om samma utmaningar. Rektorer upplever att nyexaminerade lärare ofta besitter en hög pedagogisk och didaktisk kompetens men att de generellt sett saknar förståelse för delarna utanför själva undervisningen, så som relationer och konflikthantering (Collberg et al., 2024, s.52).

Trots att de nyexaminerade lärarna upplever konflikter som utmanande och svåra att hantera går det inte att komma ifrån att det är just läraren som besitter den avgörande rollen i konfliktsituationerna som uppstår i undervisningen (Hemphill et al., 2022, s.94–95; Jiménez-Barbero et al., 2020, s.79; Westerlund & Eliasson, 2022, s.311). Idrottslärare beskrivs ha en central funktion i att både förebygga konflikter, identifiera konflikter i undervisningen och hantera konflikterna som uppstår. Till stor del kan det klimat som läraren skapar i undervisningen med de olika elevgrupperna antingen fungera förebyggande eller uppbyggande

gentemot konflikter vilket placerar läraren i en central roll i arbetet med just konflikter (Hempill et al., 2022, s.94; Jiménez-Barbero et al., 2020, s.79).

Det är under de första yrkesverksamma åren som lärare formar sin yrkesidentitet och upplevelsen av den första tiden i yrket är till stor del avgörande för huruvida läraren väljer att stanna inom läraryrket eller inte (Karlberg & Bezzina, 2022, s.624). Idag väljer många nyexaminerade lärare att lämna yrket redan under de inledande åren av sina arbetsliv (Collberg et al., 2024, s.8). För att motverka dessa avhopp menar Westerlund och Eliasson (2022, s.303) att det krävs ytterligare forskning kring nyexaminerade lärares upplevelser av just inträdet i läraryrket. Med bakgrund i ovanstående problemområde och den uttalade utmaningen med konflikter och konflikthantering för nyexaminerade lärare (Çakmak et al., 2019, s.153; Ferry & Westerlund, 2023, s.74, 82; Westerlund & Eliasson, 2022, s.311) vill vi undersöka hur just nyexaminerade lärare upplever den första tiden i arbetslivet med specifikt fokus på konflikter och konflikthantering i undervisningen. En typ av lärare, idrottslärare, anses ha extra utmaningar på arbetsplatsen då de beskrivs ha en utsatt position kopplat till den isolation som kommer med de ofta avskilda idrottshallarna och bristen på idrottslärarkollegor (Ferry & Westerlund, 2023, s.82–83; Westerlund & Eliasson, 2022, s.314). På grund av idrottslärarnas säregna position utgår studien från konflikter och konflikthantering i undervisningen inom ämnet Idrott och hälsa.

## **1.1 Bakgrund**

I läroplanen för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet, Lgr 22, finns varken ordet konflikt eller konflikthantering med i de delarna som rör grundskolan (Skolverket, 2024a). Inte heller i läroplanen för gymnasieskolan, Gy11, nämns orden konflikt eller konflikthantering i kontexten för konflikter elever emellan i undervisningen. På ett ställe nämns däremot ordet konflikt men då i kontexten av konflikter mellan demokratiska värden och rättigheter, och faktiska händelser (Skolverket, 2024b).

Inte heller i skollagen nämns orden konflikt och konflikthantering. Däremot finns det två delar i skollagen som kan kopplas samman med just konflikter och konflikthantering i undervisningen och som vi kommer att hänvisa till i den aktuella studien. I 5 kap. 3 § skollagen (SFS 2010:800) beskrivs hur elevernas arbetsmiljö ska präglas av trygghet och studiero:

Alla elever ska tillförsäkras en skolmiljö där utbildningen präglas av trygghet och undervisningen av studiero. Med studiero avses att det finns goda förutsättningar för eleverna att koncentrera sig på undervisningen.

Huvudmannen ska säkerställa att det på skolenheten bedrivs ett förebyggande arbete som syftar till att skapa trygghet och studiero (SFS 2010: 800).

I 2 kap. 22a § skollagen (SFS 2010:800) beskrivs även hur nya lärare har rätt till en introduktionsperiod i omedelbar anslutning till påbörjad anställning:

En huvudman som har anställt en lärare eller förskollärare som har behörighetsgivande examen ska se till att läraren eller förskolläraren i omedelbar anslutning till att anställningen påbörjas genomför en introduktionsperiod inom undervisning som i huvudsak svarar mot lärarens eller förskollärarens behörighet, om inte läraren eller förskolläraren tidigare har genomfört en sådan introduktionsperiod (SFS 2010: 800).

I och med bristen på formuleringar kring konflikter och konflikthantering i både läroplaner och skollag saknas konkreta riktlinjer för hur lärare ska handla, samt vad som kan läras av konfliktsituationer som uppstår (Hakvoort, 2020, s.26; SFS 2010:800; Skolverket, 2024a; Skolverket, 2024b).

## **1.2 Begrepp**

Två begrepp som förekommer frekvent i studien är konflikt och konflikthantering. Både konflikt och konflikthantering är ord som kan tolkas och förstås på många olika sätt (Hakvoort, 2020, s.34) och i kommande avsnitt förklaras det hur begreppen kommer att användas.

Begreppet konflikt är både brett och mångfasetterat och kan definieras på många olika sätt (Hakvoort, 2020, s. 36). I studien kommer vi att använda en definition av begreppet konflikt som är vanligt förekommande vid studier av konflikter i undervisningssammanhang (Hakvoort, 2020, s.37) och lyder:

En konflikt uppstår: (i) när en eller flera parter har *önskemål* de inte är villiga att släppa och (ii) upplever att någon annan *blockerar* dem från att tillgodose dessa önskemål. (iii) När blockeringen av viktiga önskemål kvarstår väcks *frustration*, (iv) som driver minst en av parterna att *agera* på ett eller annat sätt gentemot den andra parten. (Hakvoort, 2020, s.37)

I studien kommer konflikter att undersökas utifrån ett konfliktperspektiv där konflikter ses som en naturlig del i det sociala samspelet och således även i det sociala samspelet i en skolmiljö. Utifrån konfliktperspektivet ses konflikter som konstruktiva och en potentiell möjlighet till utveckling och inte som en anomali (Hakvoort, 2015, s.34).

Begreppet konflikthantering är även det ett svårdefinierat begrepp (Hakvoort, 2015, s.35). I studien har vi valt att inte definiera ordet konflikthantering utan utgår från ett synsätt på hur konflikthantering kan förstås:

Inte alla konflikter går att lösa; dock går alla konflikter att hantera. Hur vi definierar begreppet konflikt påverkar hur vi väljer att agera när vi vill hantera den. Utgår man ifrån att konflikter är något enbart dåligt och destruktivt, ser hanteringen annorlunda ut än om man ser dem som konstruktiva, dynamiska och fruktbara. (Hakvoort, 2020, s.41)

Ovanstående synsätt och avgränsning har använts för att begreppet konflikthantering ska kunna förstås utifrån olika synsätt och perspektiv. Detta eftersom vi har intresserat oss för hur lärare arbetar kring hantering av olika konflikter, oavsett storlek, omfattning eller karaktär.

## **2. Syfte och frågeställningar**

Syftet med studien är att undersöka hur nyexaminerade idrottslärare hanterar och förstår sin roll i relation till konflikter och konflikthantering i undervisningen. Genom att undersöka idrottslärares uppfattningar om vilka behov och verktyg de har eller saknar för att arbeta med konflikter och konflikthantering kan en uppfattning bildas om hur lärarnas handlande och agerande i mötet med eleverna påverkas av olika faktorer.

## **2.1 Frågeställningar**

- Hur upplever nyexaminerade lärare konflikter i idrottsundervisningen?
- Hur resonerar nyexaminerade lärare kring konflikterna som uppstår och hanteringen av dessa?
- Hur upplever nyexaminerade lärare att de får stöd i arbetet med konflikter och konflikthantering?

## **3. Kunskapsöversikt**

Inhämtningen av tidigare forskning kring nyexaminerade lärares upplevelser av konflikter och konflikthantering i undervisningen har resulterat i relevant och intressant forskning. Genom en uppdelning av problemområdet i tre delar har vi utvidgat forskningsläget och funnit relevant forskning att inkludera i den aktuella studien. I efterföljande avsnitt kommer tidigare forskning om nyexaminerade lärare, konflikter samt idrottslärares socialiseringsprocess att presenteras. Den tidigare forskningen kommer sedan att fungera som redskap till att analysera och diskutera studiens resultat.

### **3.1 Nyexaminerade lärare**

Forskning kring nyexaminerade lärares upplevelser av utmaningar under deras första tid i idrottsläraryrket har gjorts i studier av bland annat Ferry och Westerlund (2023, s.74), Westerlund och Eliasson (2022, s.303), Çakmak et al. (2019, s.149) och Karlberg och Bezzina (2022, s.624). Majoriteten av studierna ovan utgår från en svensk kontext vilket vi ser som fördelaktigt då även den aktuella studien utgår från en svensk kontext. Samtliga respondenter i Ferry och Westerlunds (2023, s.74) studie vittnar om att kliva in i yrkeslivet som nyexaminerad lärare kan upplevas som en "reality shock". Viktigt att notera är dock att det inte var de ämnesspecifika delarna som upplevdes mest utmanande, utan det var de icke-ämnesspecifika delarna som uppgavs vara svårast att hantera som ny, där konflikthantering nämns som exempel (Ferry & Westerlund, 2023, s.74, 82). Westerlund och Eliasson (2022, s.303) visar i likhet med Ferry och Westerlund (2023, s.74,82) att utmaningarna nyexaminerade lärare upplevde främst var kopplade till icke-ämnesspecifika delar av läraryrket. Även i detta fall lyfts konflikthantering som utmanande då konfliktsituationerna i skolan inte upplevdes stämma överens med de nyexaminerade lärarnas förväntningar över hur verkligheten skulle se ut (Westerlund & Eliasson, 2022, s.311). Lärarna vittnade även om att de kände sig osäkra i lärarrollen i början av arbetslivet på grund av bristande erfarenhet och

kopplade samman det med de upplevda utmaningarna kring konflikthantering (Westerlund & Eliasson, 2022, s.312). Just konflikter och konflikthantering lyfts även som en utmaning i forskning av Çakmak et al. (2019, s.153) där de menar att nya lärare upplever konflikthantering som svårt och att det är utmanande att hantera situationer där elever hamnar i konflikt med varandra.

Utöver de nyexaminerade lärarnas upplevelser kring svårigheten att hantera icke-ämnesspecifika delar i undervisningen lyfts även behovet av stöd kring dessa delar i början av arbetslivet. Karlberg och Bezzina (2022, s.634) presenterar att majoriteten av de nyexaminerade lärarna i deras studie upplevde ett måttligt till högt behov av mer stöd i hantering av beteendeproblem i klassrummet (70,3%) samt konflikthantering (62,5%). Behovet av stöd med beteendeproblematik och konflikter är ett av fyra huvudområden som nyexaminerade lärare beskrivs uppleva att de behöver mer stöd i och forskarna lyfter att resultatet är typiskt för nyexaminerade lärare världen över (Karlberg & Bezzina, 2022, s.634). Vikten av stöd i introduktionsperioden för nya lärare lyfts av Westerlund och Eliasson (2022, s.303) där organisatoriskt stöd pekas ut som betydande för att underlätta introduktionen in i det nya yrket. Çakmak et al. (2019, s.153) lyfter även den vikten av organisatoriskt stöd och ett välorganiserat stödsystem för lärare som kommer nya ut i yrkeslivet. Utmaningar kring stöd tenderar att uppkomma mer frekvent om det saknas organiserade stödsystem på arbetsplatsen med exempelvis mentorer för de nyexaminerade lärarna (Ferry & Westerlund, 2023, s.82; Westerlund & Eliasson, 2022, s.311). I studien av Ferry och Westerlund (2023, s.83) visar forskarna på att vid frånvaro av stödinsatser, så som en tilldelad mentor, tvingas de nya lärarna till att hantera utmaningar som uppkommer enbart genom så kallad "trial and error" och utifrån eventuella tidigare egna erfarenheter. Att ha en erfaren mentor till hjälp i början av anställningen är önskvärt och något som nyexaminerade lärare i Westerlund och Eliassons (2022, s.312) studie beskrev att de själva hade velat ha i början av sin anställning.

Vidare upplever nyexaminerade idrottslärare även en viss isolation, mycket på grund av yttre faktorer. Det kan handla om att idrottsläraren ofta arbetar i en byggnad avskild från huvudbyggnaden vilket gör att denne av praktiska och tidsmässiga skäl förlorar möjligheten att exempelvis interagera med övriga lärarkollegor (Ferry & Westerlund, 2023, s.82–83; Westerlund & Eliasson, 2022, s.314). Ytterligare en utmaning som kopplas samman med isolation är frånvaron av idrottslärarkollegor. Det är inte sällan i arbetet som idrottslärare man arbetar utan kollegor inom samma ämne. Detta kan stärka känslan av isolation ytterligare då

läraren inte har någon att diskutera ämnesrelaterade frågor med (Westerlund & Eliasson, 2022, s.314).

Forskningen på området ringar in att nyexaminerade lärare upplever flertalet utmaningar i början av arbetslivet (Çakmak et al., 2019, s.149; Ferry & Westerlund, 2023, s.74; Westerlund & Eliasson, 2022, s.303). Hur svåra dessa utmaningar upplevdes berodde till stor del på lärarnas tidigare erfarenheter i yrket. De lärare som hade tidigare erfarenhet av att arbeta i skolan upplevde utmaningarna i att komma ut som nyexaminerad samt den ”reality shock” som beskrivs, som lättare att hantera än de lärare som inte hade tidigare erfarenhet (Ferry & Westerlund, 2023, s.82). Just nyexaminerade idrottslärare ställs även inför en extra utmanande situation då de till högre grad än andra lärare upplever att de till viss del är isolerade från den övriga omgivningen. Detta då de ofta arbetar i byggnader åtskilda från huvudbyggnaden och även många gånger saknar idrottslärarkollegor (Ferry & Westerlund, 2023, s.82–83; Westerlund & Eliasson, 2022, s.314).

### **3.2 Konflikter i idrottsundervisningen**

Angående konflikter i skolans idrottsundervisning vittnar elever om att just konflikter är ett förekommande inslag under lektionerna (Dely-Palinkas et al., 2023, s.164; Hemphill et al., 2022, s.93). Vilken typ av konflikter som förekommer mellan elever under idrottslektioner kan handla om dåligt sportsmanship, regelöverträdelser, verbala påhopp och även fysiska påhopp såsom knuffar (Hemphill et al., 2022, s.93). Hemphill et al. (2022, s.94) visar att verbala konflikter var de mest förekommande konflikterna och att fysiska konflikter inträffade ibland men mycket mer sällan än de verbala konflikterna. Dely-Palinkas et al. (2023, s.165) lyfter att konflikter ofta uppstår i kontexten av tävlingsmoment under idrottslektioner då den rivalitet som uppstår tenderar att intensifiera elevernas känslor. Även personliga konflikter eleverna emellan kan i denna kontext eskalera vilket kan leda till konflikter. Konflikter mellan elev och lärare identifierades även och de vanligaste orsakerna till dessa konflikter specificeras till beteendemässiga förväntningar, prestationskrav och ett ogillande av ämnet (Dely-Palinkas et al., 2023, s.166).

I konflikter under idrottslektioner beskrivs idrottsläraren besitta en avgörande roll enligt både Hemphill et al. (2022, s.94–95) och Jiménez-Barbero et al. (2020, s.79). Hemphill et al. (2022, s.94) pekar på att idrottsläraren har en central roll i både om huruvida konflikter uppstår, om

konflikterna reds ut och vilket klimat som råder i de olika elevgrupperna. Utifrån ett elevperspektiv beskrivs läraren besitta makten att utveckla ett klimat som antingen är gynnsamt eller icke-gynnsamt för att förebygga konflikter. Att vara tydlig med regler och förväntningar är exempel på delar som upplevdes motverka ett konfliktfyllt klimat (Hempill et al., 2022, s.94–95). Lärarna i studien beskrev att de försöker strukturera och anpassa undervisningen för att förebygga och minimera konflikter. Att hantera konflikterna direkt när de uppstår för att förhindra att konflikten eskalerar är ytterligare något lärarna vittnade om att de gör för att minimera konflikterna (Hempill et al., 2022, s.94). Jiménez-Barbero et al. (2020, s.79) pekar även på idrottslärarens centrala funktion i att förebygga konflikter och mobbing. Detta genom exempelvis lärarens aktiva och passiva handlingar och det lektionsinnehåll som erbjuds (Jiménez-Barbero et al., 2020, s.94).

Forskningen kring konflikter i undervisningen visar vilken viktig roll idrottsläraren besitter när konflikter uppstår, och inte minst, innan konflikter uppstår (Hempill et al., 2022, s.94; Jiménez-Barbero et al., 2020, s.79). Konflikter i undervisningen förekommer och kommer troligtvis alltid att förekomma men det går att förebygga och minimera dessa genom välplanerade lektioner, anpassningar och klimatet som skapas i elevgrupperna (Dely-Palinkas et al., 2023, s.164; Hemphill et al., 2022, s.93–95; Jiménez-Barbero et al., 2020, s.74).

### **3.3 Idrottslärares socialiseringsprocess**

Socialiseringen in i ett yrke brukar delas in i tre faser, ackumulationsfasen, professionell socialisering och organisatorisk socialisering (Richards et al., 2014, s.113–114). I den aktuella studien kommer fokuset ligga på den sista fasen, den organisatoriska socialiseringen, kopplat till läraryrket. Organisatorisk socialisering syftar till den socialiseringsprocess som nyanställda lärare går igenom vid övergången till en organisation, vilket i detta fall är skolan, där de ska anpassas till den nya sociala miljön och kulturen som råder (Richards et al., 2019, s.92).

Den organisatoriska socialiseringsprocessen beskrivs som utmanade för många nyexaminerade idrottslärare på grund av en kultur där idrottsämnet marginaliseras och idrottslärare isoleras från övriga lärare (Richards et al., 2019, s.92). Forskning visar att idrottsämnet ofta marginaliseras vilket påverkar idrottslärare negativt då det kan leda till att de inte ses eller värderas som bidragande faktorer till skolans övergripande uppdrag i lika stor

utsträckning som andra lärare. Marginaliseringen kan även leda till att idrottslärarna själva nedvärderar sitt eget arbete och sin profession. Känslan av att inte bli värderad för det arbete man gör eller att nedvärdera sitt eget arbete kan i sin tur leda till stress och utbrändhet hos idrottslärarna (Richards et al., 2019, s.93; Richards et al., 2014, s.126). Isolation lyfts som ytterligare en utmaning i socialiseringsprocessen för idrottslärare (Richards et al., 2019, s.86). Idrottslärare tenderar att ofta bli både fysiskt och intellektuellt isolerade på sin arbetsplats vilket beskrivs skilja sig från lärare som undervisar i teoretiska ämnen vilka inte upplever isolation som något lika framträdande som just idrottslärare gör. Idrottshallens fysiska placering och faktumet att idrottslärare ofta arbetar själva, utan idrottslärarkollegor att föra ämnesspecifika diskussioner med, lyfts som exempel på den upplevda isoleringen hos idrottslärare (Richards et al., 2014, s.126).

För att underlätta introduktionen för nyexaminerade idrottslärare i det nya yrket lyfts en stödjande miljö som kan anpassas efter de enskilda behoven hos de nyanställda som en framgångsfaktor. Finns det dessutom ett klimat i organisationen där de erfarna lärarna stöttar de nyanställda och deras idéer underlättas introduktionen in i den nya organisationen (Richards et al., 2019, s.92). Att erbjudas hjälp och stöd i början av anställningen har även positivt inflytande på behållandet av lärare i yrket, speciellt när stödet ges i flera former, inklusive mentorskap (Richards et al., 2014, s.122).

Sammanfattningsvis visar forskningen på området att socialiseringsprocessen för idrottslärare kan komma att bli extra utmanande, till stor del på grund av den marginalisering och isolering idrottslärare upplever (Richards et al., 2019, s.92). För att underlätta socialisationsprocessen lyfts stöd i form av bland annat mentorskap som en nyckelfaktor (Richards et al., 2014, s.122).

## **4. Teoretiskt ramverk**

I följande del presenteras studiens teoretiska ramverk. Ramverket består av socialisationsteorin med fokus på yrkessocialisation och Galtungs ABC-modell. ABC-modellen omfattar vilka konflikter som uppstår, vad som orsakar dessa konflikter och hur lärare väljer att agera och hantera konflikterna som uppstår. Yrkessocialisation rör nyexaminerade lärare och processen av att gå från student till att bli yrkesverksam lärare (Haakvort, 2020, s.68–74; Lauvås & Handal, 2015, s.157–160; Lawson, 1983, s.7).

## 4.1 ABC-modellen

ABC-modellen, även kallad konfliktriangeln, är en modell som kan användas i syfte att förstå och hantera konflikter. Modellen är konstruerad av Johan Galtung (Haakvort, 2020, s.68–74) och består av tre olika aspekter där var och en bildar ett hörn i en triangel. Det finns ett A-hörn som står för attityder, ett B-hörn som står för beteende och ett C-hörn som står för content. Konflikter beskrivs vara unika från situation till situation men enligt modellen innehåller alla konflikter de tre aspekterna attityder, beteende och content i varierande grad. När en konflikt inträffar kan modellen och dess aspekter användas för att snabbt skapa en första översikt av konflikten. Genom att skapa en översikt kan en bredare förståelse utvecklas och det blir lättare att analysera och avgöra vad som orsakar konflikten. Det i sin tur underlättar förståelsen över vilka aspekter av konflikten som är viktiga att ta i beaktning vid hanteringen av nämnd konflikt (Haakvort, 2020, s.68–69). ABC-modellen är ett användbart analysverktyg i konflikter för att den ger en tydlig bild av hur konflikter, trots deras olikheter, är uppbyggda av samma tre aspekter: attityder, beteende och content. Alla tre aspekter är involverade i konflikter men ofta väger en aspekt tyngre än de andra och beroende på vilken denna är bör förhållningssättet och hanteringen av konflikten variera. Genom att identifiera på vilken aspekt tyngdpunkten ligger är det möjligt att finna ett lyckosamt sätt att hantera konflikten på (Haakvort, 2020, s.68–69).

Konflikter tenderar att starta i C-hörnet med aspekten content (Haakvort, 2020, s.70–71). Content består av konflikternas sakfrågor, det vill säga vad konflikten grundar sig i. Människor har olika värderingar, viljor, behov och åsikter vilket kan skapa svårigheter när personer som tycker olika möter varandra. Det kan leda till att diskussioner uppstår som i sin tur kan gå över i större bråk och leda till att en konflikt uppstår för att de olika parterna står i vägen för, och hindrar varandra. Konflikter med sin grund i C-hörnet kan exempelvis handla om fördelning där konflikten grundar sig i frågor om gruppindelningar, ansvarsfördelningar eller tillfällen där parterna hamnar i situationer där de tävlar om något som inte går att fördela. Det kan även uppstå konflikter som grundar sig i positioner, exempelvis där konkurrenssituationer uppstår mellan olika parter. Konflikterna som har sin vikt i C-hörnet kan även uppstå i olika sammanhang som handlar om ordning. Det kan vara konflikter kring ordningsregler, spelregler eller huruvida vissa personer får göra en viss sak men inte andra. C-hörnet är ofta högst närvarande i många konflikter och dessa kan vara svåra att lösa, dock inte

omöjliga. Genom att samtala och kommunicera finns möjligheter att nå en överenskommelse och en förståelse och på så sätt kunna avsluta konflikten lyckosamt (Haakvort, 2020, s.70–71).

B-hörnet i modellen står för beteende och handlar om hur olika parter behandlar varandra. Det kan handla om argumentationer och diskussioner likväl som användning av kränkande ord och det finns även en risk att denna typ av konflikter kan urarta och leda till fysiskt våld (Haakvort, 2020, s.74).

A-hörnet i modellen står för attityder och när tyngdpunkten ligger i denna aspekt uppstår konflikter med sin grund i relationer (Haakvort, 2020, s.72–73). Olika parter kan ställa sig emot varandra och tankar om att ena sidan har rätt och den andra har fel eskaleras. Det utvecklas därmed negativa uppfattningar gentemot varandra och det uppstår motparter, vilket kan leda till att fiendebilder och projektioner mellan parterna uppstår. Konflikter med sin tyngd i A-hörnet präglas ofta av starka känslor och rädslor, som kan vara svåra att komma förbi. Dessa konflikter kan vara svåra att lösa om det inte finns en medlare som kan hjälpa till. Att försöka komma förbi fiendebilderna och projektionerna kan vara svårt då dessa kan påverka och störa parterna väldigt mycket, och det är därför viktigt med en opartisk medlare som kan försöka föra samman parterna och skapa en ömsesidig förståelse gentemot varandra (Haakvort, 2020, s.72–73).

När en konflikt som har sin grund i A-hörnet urartar och när olika parter attityder inte går att förstå, kan konflikten eskalera och komma att få sin tyngdpunkt i B-hörnet. En konflikt kan övergå från ett samtal och en konversation, till att parterna börjar manipulera varandra, begå förtal och börja frysa ut och utelämna den andra parten. De verbala konflikterna kan även övergå till fysiska konflikter som innefattar fysiskt våld. Dessa konflikter kan då behöva lösas med tvång där parterna separeras och ytterligare åtgärder kan behöva kopplas in, exempelvis polisåtgärder eller anmälningar. När en konflikt övergår till fysiskt våld, kan de även betecknas som Bv (Haakvort, 2020, s.74).

I den aktuella studien har modellen använts i syfte att förstå respondenternas beskrivningar av konflikterna som uppstår i undervisningen. Genom modellen kan vi utläsa hur konflikterna uppstår och vilka aspekter som är aktuella i konflikterna utifrån respondenternas berättelser. Detta för att förstå hur konflikterna hanteras utifrån vilka aspekter som är mest framträdande.

## **4.2 Yrkessocialisation**

Den första tiden som en nyutbildad spenderar på sin nya arbetsplats är en tid av hög belastning och ett möte mellan vision och verklighet. Det är en krävande tid, både vad gäller arbetet och de nya arbetsuppgifterna, men även allt som personen ska lära sig och förväntas klara av i sin profession. Det är en tid av invänjning till det valda yrket och personen behöver anpassa sig efter den nya arbetsplatsen och de gällande reglerna och riktlinjerna. Det är under denna period som den nyutbildade genomgår en socialisationsprocess inom sitt yrke, med andra ord en yrkessocialisationsprocess (Lauvås & Handal, 2015, s.157–158).

Det finns olika faser av yrkessocialisering och i den aktuella studien kommer vi att rikta in oss på fasen där den nyutbildade läraren går från att vara novis och ny på arbetsplatsen till att bli en del av arbetslaget, och accepteras av de andra yrkesutövarna. Ovanstående beskrivning syftar på den tredje fasen av yrkessocialisering kallad organisatorisk socialisering (Lauvås & Handal, 2015, s.159–160; Lawson, 1983a, s.4). Under lärarutbildningen får den studerande kunskaper som riktar sig mot det yrke som personen sedan ska utöva och bli en del av, men det är först när personen möter arbetsplatsen som denna kan inleda socialisationsprocessen. När en person tillägnar sig åt sitt valda yrke och alla dess värderingar och olika färdigheter sker en utveckling och personen blir en del av praktikgemenskapen på arbetsplatsen (Lauvås & Handal, 2015, s.159–160).

Socialisationsprocessen som sker för en ny lärare på en arbetsplats kan se väldigt olika ut från fall till fall. Det finns ingen bestämd och strukturerad process som alla nya lärare genomgår på samma sätt och på samma villkor, utan det kan se olika ut och variera beroende på person och arbetsplats (Lawson, 1983b, s.7). Något som däremot är gemensamt bland alla nya lärare är faktumet att när en lärare inleder sitt arbete inom en organisation, sker socialisationen både på en individuell nivå och en kollektiv nivå. Den kollektiva socialisationen är starkare än den individuella socialisationen där individen självständigt arbetar för att utvecklas, växa och socialiseras in i sin yrkesroll i arbetet inom skolan. Den mer kraftfulla, gemensamma socialisationen sker kollektivt och syftar till den gemenskap nya lärare skapar mellan varandra då de alla sitter i samma sats och där man tillsammans arbetar för att uppnå utveckling. Vissa kan på så sätt uppleva stöd och kollektiv utveckling och därmed även få hjälp i sin personliga utveckling, medan andra får klara sig mer på egen hand (Lawson, 1983b, s.7).

Socialisation beskrivs som ett problematiskt fenomen. Det är en tidskrävande process vilken dessutom kräver mycket energi och arbete för att bli lyckad. Socialisationen sker inte automatiskt när en lärare inleder sin anställning på en ny arbetsplats, utan det är en process som behöver jobbas på över tid. För vissa går processen snabbare och för andra går det långsammare. En socialisationsprocess kan ske enligt specifika steg där en person tar kliv framåt i en bestämd ordning, men det kan också ske relativt slumpmässigt och oorganiserat även om resultatet av socialisationen kan bli detsamma. Socialisationsprocessen beskrivs som extra utmanande för just idrottslärare då de ofta lämnas ensamma i socialisationsprocessen vilket leder till att de ofta kopplas ihop med individuell socialisation (Lawson, 1983b, s.7). Det har att göra med att idrottslärarprofessionen beskrivs som ett isolerat arbete och att idrottsämnet omgärdas av en marginaliseringskultur vilket leder till att idrottslärare ofta lämnas till att själva socialiseras in i yrket (Lawson, 1983b, s.7).

Vi har använt socialisationsteorin och kopplat den till respondenternas utsagor för att skapa en förståelse för de nyexaminerade lärarnas erfarenheter och upplevelser av deras första tid i yrket som lärare i Idrott och hälsa.

## **5. Metod**

Studien utgår från en kvalitativ metod och datainsamlingen görs genom semistrukturerade intervjuer. Valet föll på den kvalitativa metoden då det fanns ett intresse av att undersöka respondenternas upplevelser och erfarenheter. Den kvalitativa ansatsen ger mer utrymme för just undersökandet av upplevelser och erfarenheter då det finns en större flexibilitet i forskningsprocessen i kvalitativ forskning än vad det gör i kvantitativ forskning (Ahrne & Svensson, 2022, s.15). I studien har vi undersökt nyexaminerade idrottslärares upplevelser och erfarenheter kring konflikter och konflikthantering för att bilda oss en uppfattning om hur dessa faktorer påverkar deras handlande och agerande i mötet med eleverna (Ahrne & Svensson, 2022, s.9).

### **5.1 Forskningsdesign**

För att besvara studiens syfte och frågeställningar har vi, som ovan nämnt, använt oss av semistrukturerade intervjuer för insamling av data. Valet föll på semistrukturerade intervjuer för att få en bredare och mer nyanserad bild av problemområdet än vad exempelvis

strukturerade intervjuer tillåter. Genom den semistrukturerade intervjuguiden kunde vi även, under intervjuernas gång, anpassa frågorna samt frågeordningen efter enskild intervjusituation (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2022, s.60).

Intervjuguiden som användes bestod av öppna frågor som rörde konflikter och konflikthantering. På så sätt hade respondenterna möjlighet att tala relativt fritt och öppna upp sig kring sina upplevelser och erfarenheter utifrån en öppen men tydlig kontext, nämligen konflikter och konflikthantering i idrottsundervisningen. Intervjuguiden kompletterades även med både bakgrundsfrågor, följdfrågor samt en avslutande del där vi sammanfattade huvuddragen i intervjun (Alvehus, 2023, s.114).

## **5.2 Urval**

För att nå den största och mest relevanta informationsinhämtningen gjordes ett strategiskt urval av respondenter. Genom ett strategiskt urval väljs respondenter ut vilka på förhand bedöms ha bäst möjlighet att kunna besvara studiens frågeställningar (Alvehus, 2023, s.97). Vi ansåg det strategiska urvalet som mest lämpligt för att få respondenter som är väl insatta i ämnet, som kan förhålla sig till forskningsfrågan som studeras samt bidra med information och kunskap som går i linje med studiens syfte och frågeställningar (Alvehus, 2023, s.97; Bryman, 2018, s.498). Det strategiska urvalet genomfördes i ett tvåstegsurval för att finna respondenter som passade studiens ändamål. Det första av stegen innefattar att identifiera vilken grupp av människor som är av intresse att undersöka, vilket i vårt fall är nyexaminerade lärare i Idrott och hälsa. I steg två bestäms vilka specifika personer i den identifierade gruppen som är aktuella för studien (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2022, s.62; Hallin & Helin, 2018, s.34).

Vi hade ett fåtal inklusionskriterier för deltagande i studien. Det första kriteriet bestod av att potentiella respondenter skulle ha en lärarutbildning i Idrott och hälsa. I vilken årskurs läraren skulle arbeta specificerades däremot inte då vi ville ha en bredd på respondenternas erfarenheter av skolan. Ytterligare ett inklusionskriterium var att respondenterna fick ha arbetat i maximalt två år som utbildade lärare i Idrott och hälsa för att räknas som nyexaminerade lärare i studien. Vi ansåg det även intressant om respondenterna undervisade i något annat ämne utöver Idrott och hälsa men satte inte det som ett inklusionskriterium utan såg det som en bonus ifall respondenten var tvåämneslärare.

I studien intervjuades fem nyexaminerade idrottslärare, fyra kvinnor och en man. Samtliga respondenter hade en idrottslärarexamen och vid tiden för intervjuerna arbetade respondenterna som lärare i Idrott och hälsa i årskurser spridda från lågstadiet till gymnasiet. Respondenterna hade för tiden av intervjuerna arbetat i maximalt två år inom yrket och klassas därför som nyexaminerade i den aktuella studien. Se tabell 1 nedan för mer detaljerad information om respondenterna.

**Tabell 1:** Bakgrundsinformation respondenter

Respondent	Examen	Årskurs	Tidigare erfarenhet
Idrottslärare 1	Juni 2024	Åk 1–6 Grundskola	Resurs på skola Vikarie som idrottslärare på skola
Idrottslärare 2	Juni 2024	Åk 1–6 Grundskola	Vikarie på förskola och skola Resurs på skola
Idrottslärare 3	Juni 2024	Åk 1 & 2 Gymnasiet	Vikarie på skola Ledare på ungdomsläger Arbete inom kriminalvården
Idrottslärare 4	Januari 2023	Åk 7–9 Grundskola	Vikarie på förskola och skola Tränare inom föreningsidrott
Idrottslärare 5	Juni 2024	Åk 1, 2, 4 & 8 Grundskola	Tränare inom föreningsidrott Ideellt arbete med ensamkommande barn och ungdomar Arbete med barn med NPF diagnoser Säsongsarbete med barn Läxhjälp

### 5.3 Datainsamling

Innan datainsamlingen påbörjades genomfördes en pilotstudie som en förberedande åtgärd. Pilotstudien genomfördes med en person som passade samma urvalsram som studiens respondenter valdes utefter och syftade till att testa intervjuguiden innan den användes i studien. Genom pilotstudien kunde vi säkerställa att den valda tidsramen för intervjuerna var rimlig och vi valde även att, efter genomförandet av pilotstudien, addera ytterligare två frågor till intervjuguiden (Olsson & Sörensen, 2021, s.42).

För att hitta respondenter annonserade vi genom ett forum för idrottslärare på Facebook. Genom annonsen anmälde fem respondenter sitt intresse och medverkade i studien genom en intervju.

Samtliga respondenter erbjöds två val i hur intervjuerna skulle genomföras. De fick välja på en fysisk intervju, förutsatt att de arbetade inom rimligt avstånd från Stockholm, eller via videosamtal på Teams. Samtliga respondenter valde att genomföra intervjun via videosamtal. Valet att erbjuda videosamtal grundade sig i att respondenterna på det sättet kunde delta i studien oavsett vart i Sverige de bodde men även på grund av att videosamtal både är kostnadseffektivt och lättillgängligt. Videosamtal anses heller inte vara ett sämre alternativ jämfört med fysiska intervjuer (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2022, s.71–72; Hallin & Helin, 2018, s.64).

Inför varje intervjutillfälle tillfrågades respondenterna om samtycke till ljudinspelning, detta för att underlätta analysarbetet. Samtliga respondenter samtyckte till ljudinspelning och ljud spelades in på dubbla enheter i form av mobiltelefoner under alla intervjuer. Valet föll på mobiltelefoner på grund av lättillgänglighet och valet legitimerades genom Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2022, s.74) vilka listar mobiltelefoner som ett legitimt ljudinspelningsverktyg när enbart ett fåtal intervjuer genomförs. Utöver ljudinspelningen gjordes även anteckningar under intervjuerna för att säkra upp ifall tekniken med ljudinspelningen strulade (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2022, s.74).

Ansvarsområdena under samtliga intervjuer delades upp mellan oss författare. Den ena av oss ledde intervjun och hade huvudansvaret över själva genomförandet av intervjun. Den andra av oss lyssnade, observerade och dokumenterade genom skriftliga anteckningar (Hallin & Helin, 2018, s.46). Denna uppdelning valdes för att få ett flyt och en tydlighet i intervjun samt för att bygga upp ett samspel mellan intervjuaren och respondenten (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2022, s.73). Samtliga intervjuer låg innanför den satta tidsramen på 30–45 minuter.

Då kvalitativa intervjuer oftast ger ett stort textmaterial är dessa tidskrävande. På grund av det valde vi att i direkt anslutning till avslutad intervju påbörja transkriberingen (Patel & Davidson, 2019, s.151). Samtliga intervjuer transkriberades i sin helhet både för att säkerställa att vi inte missade någon viktig empiri och för att lära känna materialet ytterligare (Hallin & Helin, 2018, s.72). Under transkriberingsprocessen anonymiserades materialet med hänsyn till konfidentialitetskravet (Patel & Davidson, 2019, s.84; Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2022, s.76).

## 5.4 Analyismetod

Analysen av den insamlade empirin gjordes enligt Braun och Clarkes (2006, s.87) tematiska analysmodell. Analysen har även utgått från en induktiv ansats där analysen tar utgångspunkt i empirin utan teoretisk förståelse eller koppling (Alvehus, 2023, s.141).

I det inledande steget av analysen lästes det transkriberade materialet igenom aktivt två gånger och initiala anteckningar av delar som väckte intresse gjordes. Efter att ha bekantat oss med materialet började vi identifiera koder i materialet med överstrykningspennor (Braun & Clarke, 2006, s.87). Då vi har fördelen att vara två författare gjordes denna inledande genomläsning och markering av initiala koder separat för att sedan jämföra dessa mot varandra (Alvehus, 2023, s.143).

Efter den inledande, separata analysen, jämförde vi koderna som identifierats och kom till ett gemensamt beslut om vilka koder som var relevanta för studien. Koderna sorterades och kategoriserades sedan i potentiella teman i ett Word-dokument, varje potentiellt tema tilldelades en färg och lades efter det in i en tabell, se tabell 2 för exempel. Sedan kontrollerades dessa teman huruvida de fungerade kopplat både till de initialt kodade utdragen och helheten av datainsamlingen. De temana som bedömdes relevanta namngavs och ytterligare en genomläsning av materialet samt en slutlig bearbetning av temana genomfördes (Braun & Clarke, 2006, s.87).

**Tabell 2:** Exempel kodningsschema

Textmassa	Kondenserat	Kategori	Tema
Nej, jag skulle säga att tävling är väl svårt för de flesta. Att där kan även de elever som inte brukar hamna i konflikt annars hamna i konflikt. Jag skulle säga att tävlingar är svårt för många, och att följa regler...	Tävling är svårt för de flesta eleverna och leder ofta till konflikter hos fler elever än vanligt  Svårigheter vad gäller att följa regler	Tävling och regler skapar ofta konflikter	Orsak till konflikter
Jag hade ingen mentor när jag började jobba och det kunde man väl sakna lite. För det, allting är ju så jättenytt när man kommer ut. Det är så mycket att	Läraren hade ingen mentor när hen började arbeta, vilket hen saknade  Önskan om att få mer stöd i början av	Avsaknad av mentor  Stöd i början av anställningen är önskvärt	Stödfunktioner

sätta sig in i så där hade jag önskat lite mer stöd kanske.	anställningen i form av en mentor		
---	-----------------------------------	--	--

Det inledande steget av analysen, innehållandes genomläsning av empirin och anteckningar av intressanta delar, genomfördes löpande under arbetets gång. Genom att påbörja analysens första steg på redan genomförda intervjuer, parallellt med genomförandet av nya intervjuer, kunde vi använda oss av de insikter vi fick från genomläsningen av insamlad empiri till kommande intervjuer. Denna initiala bearbetning av materialet möjliggjorde på så sätt exempelvis idéer på ytterligare frågor som kunde tas med i framtida intervjuer för att berika empirin. Databearbetning är även ett tidskrävande arbete vilket gjorde detta förhållningssätt fördelaktigt (Patel & Davidson, 2019, s.151).

## **5.5 Forskningsetik**

Studien har genomförts med hänsyn till och i linje med de fyra forskningsetiska huvudkraven, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Patel & Davidson, 2019, s.84).

Med hänsyn till informationskravet delgavs samtliga respondenter information om studien, dess utformning samt syfte med studien i ett informationsbrev vilket skickades ut i god tid innan intervjuerna. I informationsbrevet fanns även information om det frivilliga deltagandet samt andra etiska aspekter. Respondenterna informerades även om samtyckeskravet och att deras medverkan i studien är frivillig. Inför varje intervju fick respondenten bestämma huruvida de ville medverka i studien eller inte genom att skriftligt samtycka till deltagande. Alla studiens respondenter är myndiga och hade därmed själva möjligheten att samtycka till deltagande (Bryman, 2018, s.170; Patel & Davidson, 2019, s.84).

Med bakgrund i konfidentialitetskravet har alla uppgifter rörande respondenterna behandlats konfidentiellt och alla svar är anonymiserade. Med andra ord finns inga identifierbara personuppgifter vilka skulle kunna härledas till någon enskild individ eller skola i det slutgiltiga arbetet. Det insamlade materialet har under arbetets gång förvarats så att ingen obehörig kan ta del av det och allt material kommer att förstöras efter avslutat arbete (Bryman, 2018, s.170; Patel & Davidson, 2019, s.84).

Slutligen togs hänsyn till nyttjandekravet genom att säkerställa att all data och alla uppgifter som samlats in i studien enbart används för denna studies ändamål. Detta genom att förstöra allt material efter att studien godkänts för publicering (Bryman, 2018, s.171; Patel & Davidson, 2019, s.84).

En etisk faktor som vi har behövt ta hänsyn till är att konflikter eventuellt kan uppfattas som ett känsligt ämne, vilket vi har tagit i beaktning speciellt vid utformningen av undersökningens informationsbrev och intervjuguide. Vi har försökt att i största möjliga mån avdramatisera begreppet konflikt och försökt undvika att ordet med dess innebörd får en negativ laddning. Vi har varit noga med att framföra att konflikter inte enbart behöver handla om exempelvis eskalerade fysiska bråk och fula ord som delas ut mellan olika parter. I stället har vi försökt samtala om konflikter som en del av sociala samspel som äger rum mellan olika individer och som en del som uppstår naturligt i kommunikationen mellan människor. På så sätt är förhoppningen att våra respondenter har känt sig trygga och att de har kunnat prata om konflikter utan att känna att vi dömer eller utvärderar deras lärarskap.

## **5.6 Kvalitet och tillförlitlighet**

För att mäta kvalitet i kvantitativa studier används ofta begreppen reliabilitet och validitet. Forskare är dock relativt samstämmiga i att den traditionella användningen av reliabilitet och validitet passar dåligt för att mäta kvaliteten i kvalitativ forskning (Alvehus, 2023, s.157). Då den aktuella studien sorteras in under kvalitativ ansats används därför begreppen kvalitet och tillförlitlighet när studiens kvalitet diskuteras, i stället för reliabilitet och validitet.

Ett kvalitetskriterium som beaktats i studien är transparens. I kvalitativ forskning är det en uttalad svårighet att vara helt transparent då det inte är möjligt att redovisa all data och alla resonemang, både på grund av en begränsning på antal sidor i uppsatsen och utlovad konfidentialitet och anonymiserade svar från intervjuerna. Vad vi däremot har varit noggranna med för att uppnå en god nivå av transparens är att, trots att resultaten är selektivt utvalda, presentera en så god och rättvisande bild av det helhetliga materialet som möjligt (Alvehus, 2023, s.165).

Vad gäller möjligheten att upprepa en kvalitativ studie är det inte möjligt på samma sätt som vid en kvantitativ studie. Vad vi har gjort för att säkra kvaliteten i den aktuella studien är dock

att skriva ett tydligt och noggrant metodavsnitt där vi redogör för alla val vi gjort i samband med urval, datainsamling och analys. På detta sätt har vi gjort vad vi kunnat för att uppvisa en transparens även i studiens metodavsnitt (Denscombe, 2018, s.419).

Vi har även gjort en rad medvetna val under arbetets gång för att ytterligare säkra kvaliteten i studien. Forskning visar att ovana intervjuare tenderar att förbättras i takt med ökad erfarenhet (Thomas et al., 2015, s.298–299) vilket vi identifierade som en potentiell risk i den aktuella studien. Då vi ser oss själva som relativt oerfarna intervjuare finns en risk att intervjuerna som genomfördes skiljde sig åt i takt med att vår erfarenhet av intervjusituationer ökade under arbetets gång. För att förhindra negativ påverkan på grund av detta valde vi att göra ett gediget arbete med intervjuguiden för att alla frågor skulle vara enkla att förstå och på så sätt även enkla att svara på, att alla frågor skulle ha en tydlig koppling till studiens syfte och frågeställningar samt för att inte inkludera några ledande frågor. Detta säkerställdes och testades genom flertalet samtal med handledare och en pilotintervju. Samtliga intervjuer lyssnades igenom direkt efter genomförandet för att undersöka hur frågorna ställdes och verkade uppfattas för att så tidigt som möjligt kunna upptäcka potentiella missförstånd eller felaktigheter för att därefter kunna åtgärda dessa så snabbt som möjligt. Ytterligare ett medvetet val som gjordes var att den av oss författare med mest erfarenhet av att genomföra intervjuer, höll samtliga intervjuer i studien.

Ovanstående val gjordes för att förhindra att vår ovana som intervjuare skulle påverka intervjuens riktning allt för mycket. En intervjuare påverkar alltid intervjun till viss del genom de frågor som ställs och hur frågorna ställs (Alvehus, 2023, s.116) men genom den väl genomarbetade intervjuguiden, pilotintervjun samt genomlyssningarna med syfte att uppmärksamma oss själva på förbättringspotential till kommande intervjuer, gjorde vi det vi kunde för att hålla påverkan från oss som intervjuare och författare så liten som möjligt.

## **6. Resultat och analys**

I kommande del presenteras studiens resultat med tillhörande analys i relation till studiens teoretiska ramverk. Resultatet är uppdelat i fyra olika delar vilka består av de fyra övergripande temana som identifierades i den tematiska analysen. De fyra temana utgörs av konflikter, konflikthantering och förebyggande åtgärder, stödfunktioner, och förväntningar.

## 6.1 Konflikter

I temat konflikter behandlas lärarnas uppfattningar om konflikter i undervisningen. När lärarna talade om konflikter blev det ett tydligt fokus på förekomst av konflikter, orsaker till att konflikter uppstår och vilken typ av konflikter som lärarna identifierar i undervisningen.

Samtliga lärare vittnar om att det förekommer konflikter i idrottsundervisningen. Majoriteten av lärarna uppger däremot att konflikterna som uppstår i undervisningen oftast är verbala och sällan övergår i fysiska bråk. Hur ofta konflikter uppstår varierar mycket mellan klasser och årskurser men alla lärare framhåller att konflikter och konflikthantering är något som förekommer dagligen. En lärare uttrycker det på följande sätt:

Konflikter är ju en stor del i undervisningen, att arbeta med att förebygga konflikter och även att hantera dem när de väl uppstår tar mycket tid.  
(Idrottslärare 1)

En av idrottslärarna beskriver även hur förekomsten av konflikter varierar beroende på lektionsinnehåll och val av aktivitet:

Jag tycker att gymnastik har funkade bra om man ska kolla på konflikter elever emellan för då är det ju väldigt mycket stationer och så där. Men den här veckan har jag börjat med bollspel som många har längtat efter. Jag tycker också att det är kul men det blir ju mycket konflikter när man har bollspel. (Idrottslärare 2)

I citatet ovan beskriver idrottslärare 2 hur denne upplever att undervisningen fungerat bra kopplat till konflikter när undervisningen varit uppdelad i stationer. Detta kan bero på att eleverna då förmodligen är uppdelade i mindre grupper och att det blir en tydlig struktur kring undervisningen. Som motsats till konfliktsituationen vid stationsundervisning lyfter läraren bollspel som en aktivitet som triggar fler konflikter vilket kan ha och göra med att samma struktur ej uppnås.

Lärarna berättar hur konflikterna som uppstår kan grundas i olika saker om än vissa är gemensamma hos alla lärare. Gruppindelning, tävlingsmoment och att följa regler är något

som majoriteten av lärarna upplever som orsaken till flest konflikter i undervisningen. En lärare förklarar sina upplevelser kring tävling i undervisningen:

Det blir ofta konflikter när eleverna ska tävla mot varandra, många har svårt att hantera det liksom. De tycker ju ändå att det är det roligaste, de tycker att det är jättekul, men samtidigt så är det svårt för dem att hantera det. (Idrottslärare 5)

I citatet beskriver idrottslärare 5 att tävlingsmoment är svåra att hantera för eleverna. Både tävlingsmoment, gruppindelning och efterlevnad av regler, vilka beskrivs som de vanligaste orsakerna till att konflikter uppstår av lärarna, kan relateras till C-hörnet i ABC-modellen (Hakvoort, 2020, s.70–71). I C-hörnet ligger tyngdpunkten i olika sakfrågor och konflikter beskrivs kunna uppstå just i samband med gruppindelningar, tävlingsmoment där eleverna konkurrerar mot varandra och när aktiviteten präglas av spelregler eller ordningsregler, precis som lärarna i den aktuella studien beskriver (Hakvoort, 2020, s.70–71).

Omklädningsrum beskrivs också av flera lärare som en plats där många konflikter uppstår. Endast en av lärarna anser att omklädningsituationen fungerar bra. Detta tror läraren själv beror på att denne undervisar på högstadiet och eleverna därför är äldre. Resterande lärare beskriver omklädningsrummen som en otrygg plats och motsättningar mot ombyte och att vistas i omklädningsrum, speciellt utan tillsyn, upplevs bidra till konflikter.

Det händer grejer i omklädningsrummen. Jag kan ju inte vara där för jag kan ju inte dela på mig. Och det är ju omklädningsrummen som oftast är den otryggaste platsen. (Idrottslärare 5)

Idrottslärare 5 beskriver att omklädningsrummen är den otryggaste platsen och det centrala i idrottslärarens uttalande är att denne inte kan ha uppsikt i omklädningsrummet vilket läraren förklarar genom att säga att ”jag kan ju inte dela på mig”. Detta kan förstås som att om läraren hade haft hjälp av en till idrottslärarkollega eller haft en resurs i omklädningsrummen hade konflikter kunnat undgås.

Flera av lärarna beskriver hur konflikterna som uppstår skiljer sig mellan olika årskurser. I citatet nedan utvecklar en av idrottslärarna skillnaden och förklarar även hur man kan förstå orsaken till att konflikterna skiljer sig åt i olika årskurser:

Typen av konflikter skiljer sig mellan årskurser. De äldre har gått med varandra längre i skolan och känner varandra bättre och vet vad varandras ömma punkter är och så. Jag skulle säga att det är mer konflikter som blir större i de äldre åldrarna och att det är lite tuffare konflikter som kan sitta i längre. I lågstadiet brukar det vara ytligare konflikter som ofta försvinner efter några sekunder.  
(Idrottslärare 1)

Idrottslärare 1 förklarar att denne upplever att konflikterna i de yngre årskurserna ofta handlar om småsaker som snabbt glöms bort. I de äldre årskurserna är konflikterna däremot ofta större och av allvarigare karaktär. Konflikterna i de äldre årskurserna beskrivs även ”sitta i längre” men däremot uppstår inte dessa konflikter lika frekvent som i yngre åldrar. Med koppling till ABC-modellen kan de konflikter som uppstår i de olika årskurserna relateras till de olika hörnen i modellen (Haakvort, 2020, s.68–74). I de lägre åldrarna handlar ofta konflikterna om mer ytliga och mindre omfattande problem och utvecklas ofta inte till någon större konflikt. Detta kan relateras till C-hörnet i modellen där sakfrågor kan komma att skapa diskussioner och där konflikter kan uppstå på grund av att parter tycker och tänker olika. Den typen av konflikter beskrivs vara relativt ytliga och är därför lättare att lösa (Hakvoort, 2020, s.70–71). Läraren beskriver även hur det i äldre åldrar kan uppstå konflikter som är större och mer invecklade. Där eleverna känner varandra och kan varandras ömma punkter. I dessa konflikter kan tyngdpunkten i stället ligga i A-hörnet där parterna ställer sig mot varandra och kan börja betrakta varandra som motparter där den ena har rätt och den andra har fel (Hakvoort, 2020, s.72–73). Dessa konflikter riskerar även att övergå till B-hörnet och möjligtvis en fysisk konflikt beroende på om konflikten utvecklas i en negativ riktning.

Den sammantagna bilden som råder utifrån lärarnas beskrivna upplevelser är att konflikter förekommer mer eller mindre i undervisningen och att konflikthantering är ett nödvändigt inslag under lektionerna. Vilken typ och karaktär konflikterna som uppstår har varierar beroende på faktorer såsom elevgrupp, årskurs och läraktivitet.

## **6.2 Konflikthantering och förebyggande åtgärder**

Temat konflikthantering och förebyggande åtgärder behandlar hur lärarna tänker kring konflikthantering och hur de agerar i konfliktsituationer. Temat redogör även för hur lärarna

använder sig av anpassningar och preventiva åtgärder för att minska antalet konflikter. Vikten av relationer kopplat till konflikter och konflikthantering behandlas också.

Majoriteten av lärarna beskriver hur de med tiden byggt upp en trygghet i lärarrollen och relationer med eleverna vilket underlättar i konflikthanteringen. En av lärarna förklarar det på följande sätt:

Jag känner mig tryggare i rollen som lärare och med eleverna, för jag vet ungefär hur de fungerar och jag vet att vi har en grund att stå på. Och vi har ändå byggt upp någonting tillsammans som jag kan falla tillbaka på i konflikthanteringen. (Idrottslärare 4)

I citatet ovan förklarar idrottslärare 4 hur konflikthanteringen underlättas genom den relation som byggts upp elever och lärare emellan. Genom att bygga relationer med eleverna upplever sig läraren tryggare i rollen som just lärare och i rollen som konflikthanterare då denne beskriver att ”jag vet ungefär hur de fungerar och jag vet att vi har en grund att stå på”. Citatet kan förstås som att goda relationer är av stor vikt i konflikthantering, både som ny i en grupp generellt och som ny lärare till en elevgrupp.

Vad gäller konflikthantering lyfter samtliga lärare att tillvägagångssättet i hanteringen av konflikter beror på omständigheterna runt varje enskild konflikt. Idrottslärare 4 förklarar sina tankar kring konflikthantering nedan:

Konflikthanteringen varierar från fall till fall. Man måste tänka på vad det är för slags konflikt och vilka det är som är inblandade i konflikten. (Idrottslärare 4)

I citatet ovan förklarar idrottsläraren hur faktorer som vilken typ av konflikt som uppstår och mellan vilka individer konflikten uppstår är exempel på avgörande omständigheter för hur läraren agerar vid konflikter. I enlighet med ABC-modellen berättar lärarna om hur alla konflikter är olika och att konflikthanteringen därför skiljer sig från situation till situation. Beroende på vilka omständigheter som driver konflikten och vilka aspekter tyngdpunkten ligger i varierar förhållningssättet i konflikterna. Genom att skapa sig en översikt och förståelse för en konflikt med alla dess tillhörande omständigheter finns goda möjligheter att

anpassa hanteringen av konflikter och hitta bra metoder för konflikthantering (Haakvort, 2020, s.68–69).

Flera av lärarna lyfter att de försöker lösa konflikterna som uppstår direkt under lektionstid för att stoppa en möjlig eskalering. Detta menar däremot två av de intervjuade lärarna är omöjligt då tiden för konflikthantering under lektionstid inte finns. En av lärarna förklarar det på följande sätt:

Det är omöjligt att avstyra alla konflikter. Ibland blir det så att jag skiter i det och låtsas att jag inte hör för att det inte går på annat sätt. Det är svårt.

(Idrottslärare 3)

Idrottslärare 3 beskriver hur denne ibland låtsas som att hen inte hör vad som händer för att slippa ta tag i konflikten då det varken finns tid eller ork att hantera alla konflikter som uppstår. Oavsett om kunskapen kring konflikthantering finns hos de nyexaminerade lärarna pekar citatet ovan på att det ibland kan vara de yttre förutsättningarna, såsom tidsbrist, som förhindrar arbetet med att motverka konflikter.

För att förebygga konflikter i undervisningen nämner samtliga lärare att de i lektionsplaneringarna, mer eller mindre, tänker till kring preventiva åtgärder för att förhindra eller minska antalet konflikter. Gruppindelningar är något som flera av lärarna nämner som en faktor de tänker till kring redan innan lektionen som en förebyggande åtgärd till att minska antalet konflikter. Tydliga regler, stationsövningar och varianter av aktiviteter är även exempel som kommer upp i intervjuerna med vissa av lärarna. Till vilken grad lärarna känner att de behöver anpassa lektionerna skiljer sig däremot åt. En av lärarna menar att denne varken undviker eller anpassar aktiviteterna särskilt mycket då behovet inte anses finnas:

Jag skulle inte säga att jag undviker vissa aktiviteter faktiskt utan jag känner ändå att jag gör det mesta med mina elever. Jag testar många saker med mina elever och utvärderar sedan vad som gick bra eller mindre bra. Jag upplever heller inte att jag behöver göra så mycket anpassningar direkt vad gäller aktiviteter under lektionerna och känner inte heller att jag behöver planera på ett visst sätt för att undvika problem eller konflikter i aktiviteterna i sig.

(Idrottslärare 1)

Medan idrottslärare 1 beskriver hur denne varken anpassar eller planerar lektionerna utifrån ett konfliktperspektiv utan testar och utvärderar lektionsinnehållet kontinuerligt beskriver idrottslärare 4 kontrasterande tankar:

Jag har ju några klasser som är jättevälfungerande och några som är ja, men väldigt stökiga faktiskt och där är det väldigt olika hur och vilka konflikter som uppstår och man får tänka till lite mer kring val av aktivitet. En aktivitet som funkar jättebra med min ena klass kanske inte funkar så bra men en annan klass, då undviker jag vissa aktiviteter helt och hållet eller gör någon annan variant av aktiviteten. (Idrottslärare 4)

Angående förebyggandet av konflikter och anpassningar för att minska konflikter i undervisningen visar citaten från Idrottslärare 1 och Idrottslärare 4 starka kontraster. Liksom Idrottslärare 4 beskriver majoriteten av lärarna hur de arbetar preventivt i olika utsträckning för att undvika att konflikter ska uppstå. Gruppindelningar, tävling och regler kan vara kritiska moment i undervisningen som tenderar att vara en bidragande faktor till att konflikter uppstår. Detta kan kopplas till ABC-modellen på så sätt att dessa konflikter har sin tyngdpunkt i C-hörnet och ofta när konflikter uppstår, har de sin tyngdpunkt i just C-hörnet (Hakvoort, 2020, s.70–71). Genom preventivt och förebyggande arbete, kan uppkomsten av konflikter potentiellt förhindras och kan bidra till att färre konflikter uppstår och utvecklas vidare.

Vikten av relationer är något majoriteten av lärarna lyfter som en stor och viktig del när konflikthantering kommer på tal. Relationer, både mellan lärare och elever men även eleverna emellan uppges skapa trygghet och vara till hjälp vid konflikthantering. Flera av lärarna beskriver även att konflikterna i undervisningen minskat i takt med att relationerna byggts starkare. En lärare beskriver vikten av relationer på följande sätt:

Generellt sett blir det bättre med konflikterna i takt med att jag lär känna eleverna. Det känns ändå som att de har förtroende för mig och att man hittar sätt att möta varandra. Sen blir det lättare i konflikthanteringen när vi har en relation genom att jag till exempel kan namnen på eleverna och då mer kan pinpointa. (Idrottslärare 3)

Ett konkret hjälpmedel vid konflikter, vilket Idrottslärare 3 lyfter i citatet ovan, är att kunna namnen på eleverna. Det kan verka som en liten och obetydlig faktor men lyfts av läraren som betydelsefull i sammanhang av konflikthantering.

Sammanfattningsvis betonar lärarna att tillvägagångsättet i konflikthanteringen anpassas till den rådande konfliktsituationen och de omgivande omständigheterna i varje enskilt fall. För att förebygga att konflikter uppstår gör lärarna, om än i olika utsträckning, anpassningar och adderar preventiva åtgärder i sina lektionsplaneringar, såsom genomtänkta gruppindelningar. Slutligen är relationer och relationsbyggande något som majoriteten av lärarna lägger stor vikt vid och lyfter som en viktig del i situationer av konflikthantering.

### **6.3 Stödfunktioner**

Temat stödfunktioner handlar om lärarnas uppfattning kring vad de får för stöd i hanteringen av konflikter. Stödet som behandlas kan vara både stöd från kollegor, rektor och annan skolpersonal men även riktlinjer och dokument rörande konflikthantering från arbetsplatsen.

Angående mentorer blev två av fem lärare tilldelade en mentor i och med sin anställning. De tre som inte blev tilldelade någon mentor önskar att de fått en mentor för mer stöd i början av anställningen. En av lärarna lyfter sina tankar kopplat till stöd i början av anställningen och strukturen kring introduktionen på arbetsplatsen:

Det var ju jag som fick ta tag i att försöka få överlämningar när jag började, alltså det var jag som kontaktade mentorerna och bad om att få komma och prata. Det hade jag velat sett en bättre struktur för. (Idrottslärare 2)

I citatet ovan lyfter Idrottslärare 2 brister i stödfunktionerna på arbetsplatsen då läraren själv var tvungen att jaga en mentor under sin första tid på arbetsplatsen. I detta fall blev läraren tilldelad en mentor efter upprepade försök att få hjälp och stöd men läraren själv framhåller att denne hade önskat en bättre struktur kring stödfunktioner såsom en tilldelad mentor redan från start.

Oavsett om lärarna blev tilldelade en mentor eller inte i början av sin anställning upplevde samtliga lärare dock att det finns stöd och hjälp att få från både kollegor och rektorer, men till vilken grad varierar. En lärare förklarar hur denne upplever möjligheten till hjälp och stöd:

Jag har fått gehör eller vad man ska säga både från kollegor och rektor. Det är aldrig någon som har tyckt att jag har varit jobbig när jag ställt en fråga och när jag har haft mina åsikter så har jag fått gehör från rektorer. Det känns ändå som att de lyssnar och vill ha en där. (Idrottslärare 2)

Idrottslärare 2 beskriver i citatet ovan att det finns stöd och hjälp att få från både kollegor och rektor. Läraren lyfter även att hen känner sig uppskattad på sin arbetsplats vilket står i kontrast mot hur Idrottslärare 3 ser på saken:

Jag hade nog velat ha lite mer hjälp. Och att de andra lärarna tar mig på allvar tror jag. Kollegorna är inte så mycket för att hjälpa till när jag frågar. Det hade varit skönt att få lite mer stöttning just när man är ny och när de märker att det blir konflikter till exempel. (Idrottslärare 3)

I citatet av Idrottslärare 3 går det att utläsa att läraren inte känner sig värderad på sin arbetsplats och att det finns en önskan om mer hjälp och stöd från framför allt kollegorna. Läraren lyfter däremot en specifik anledning till att det kan upplevas svårt att få hjälp och stöd som idrottslärare:

Man pratar ju mycket om det på idrottslärarutbildningen att folk alltid glömmer bort idrottslärarna. Man har ett arbetsrum som är långt bort och folk kommer inte ihåg att man finns och det blir väldigt tydligt där att man har ett väldigt praktisk ämne som är olikt de flesta andra ämnen. (Idrottslärare 3)

I citatet ovan lyfter Idrottslärare 3 en yttre faktor som möjlig orsak till att idrottslärare kan känna sig isolerade och sakna den hjälp och de stöd som de önskar. Idrottslärare beskrivs ofta bli lämnade ensamma att socialiseras in i yrket på grund av idrottens marginaliserade plats i skolkulturen (Lawson, 1983, s.7). Genom citatet kopplat till socialiseringsteorin går det att utläsa att mycket av ansvaret att komma in i yrkesrollen ligger på den enskilda läraren och att just idrottslärare, på grund av vissa yttre omständigheter såsom avståndet mellan idrottshallen

och den övriga skolan, kan stå inför extra stora utmaningar att socialiseras in i sitt yrke på ett framgångsrikt vis (Lawson, 1983, s.7).

Kopplat till konkreta stödfunktioner lyfter tre av lärarna att de alltid eller ofta har en resurs med på lektionerna vilket upplevs som ett stöd i konflikthanteringen. De två lärarna som saknar resurser arbetar båda två med äldre elever, på högstadiet och gymnasiet, men de båda uttrycker en önskan om att oavsett få hjälp av resurser, specifikt som stöd i konfliktsituationer och för att underlätta konflikthantering under lektionstid. En av lärarna som saknar resurser uttrycker sig på följande sätt:

Det är verkligen en cirkus vissa lektioner och det är jättesvårt att vara själv. Det hade varit skönt att ha en till vuxen. (Idrottslärare 3)

Som framgår av ovanstående citat upplever Idrottslärare 3 det ”jättesvårt” att vara ensam lärare under idrottslektionerna. I vissa fall har nyexaminerade lärare inte tillgång till stöd och hjälp utan behöver lita på sin egen förmåga för att utvecklas och växa in i sin yrkesroll och trots att det kan vara utmanande kan det också bidra till utveckling och självständighet hos läraren. Detta är något som kan kopplas till den individuella nivån av socialisation (Lawson, 1983, s.7). Utöver den individuella socialisationen kan en del av socialisationen även ske på en kollektiv nivå där lärare och personal på skolan arbetar tillsammans och erbjuder varandra hjälp och stöd vilket är en önskan läraren i citatet framhåller. På så sätt kan de som arbetar i skolan ta sig igenom olika utmaningar tillsammans (Lawson, 1983, s.7).

De flesta av lärarna beskriver hur de hanterar konflikter helt utefter egen erfarenhet och utan något specifikt stöd eller riktlinjer från arbetsplatsen att handla utefter. Två av lärarna berättar dock att skolorna de jobbar på har handlingsplaner att ta hjälp av i hanteringen av konflikter.

Vi har en konsekvenstrappa. Alltså om det händer grejer ofta så ska man liksom följa vissa steg, prata med eleven först, sen vid nästa steg ska man höra av sig hem och om inte det hjälper så pratar man med mentor och om det fortfarande inte hjälper så går man direkt till rektorn liksom. Konsekvenstrappan används om det är så att någon elev ofta är med om grejer, eller det behöver kanske inte ens vara en konflikt, det kan vara ett beteende eller en handling någon gör. (Idrottslärare 5)

I ovanstående citat beskrivs det hur skolan har olika handlingsplaner för hur konflikter bör hanteras. Med koppling till ABC-modellen finns därmed metoder och förhållningssätt som lärare kan nyttja för att veta hur de ska hantera olika konflikter som kan uppstå. Alla konflikter är olika och kan behöva hanteras på olika sätt och med hjälp av dessa handlingsplaner kan lärare få stöd och hjälp i vilka konflikter som hanteras på specifika sätt (Haakvort, 2020, s.68–69).

Angående stödfunktioner framhåller samtliga lärare vikten av ett fungerande stödsystem på arbetsplatsen med mentorer och stöttande kollegor, men det skiljer sig åt hur lärarna upplever att de får stöd på sin faktiska arbetsplats. Tre av fem intervjuade lärare fick exempelvis ingen tilldelad mentor i början av sig anställning. En utmaning som lyfts, vilken även kan vara en anledning till att idrottslärare kan uppleva det extra utmanande att få just hjälp och stöd, är idrottslärarens ofta isolerade position. Idrottsläraren beskrivs exempelvis ofta arbeta i en idrottshall åtskild från övriga skolan vilket kan bidra till den isolerade känslan som beskrivs.

## **6.4 Förväntningar**

I det avslutande temat kring förväntningar behandlas lärarnas tankar och förväntningar på att komma ut i arbetslivet och börja arbeta som idrottslärare i skolan. I temat lyfts även hur lärarna upplevde att idrottsläraryrket har bidragit med kunskap och verktyg att ta med sig in i den kommande lärargärningen med fokus på konflikter och konflikthantering.

Samtliga lärare upplevde att förväntningarna på att komma ut i läraryrket till stor del motsvarade verkligheten. Den verklighet lärarna mötte när de tog klivet ut i arbetslivet beskrevs inte komma som någon chock utan de kände sig relativt förberedda på vad de skulle möta. Detta kopplar flera av lärarna till att de faktiskt hade tidigare erfarenhet av att arbeta som bland annat vikarie på skola. Samtliga respondenter uppger att de har tidigare erfarenhet av att arbeta med barn och unga och fyra av de fem respondenterna har, innan de påbörjade sin lärarutbildning, vikarierat i skola. Två av lärarna lyfte däremot att det fanns icke-ämnesspecifika delar som de inte riktigt kände sig förberedda på och upplevde som utmanande:

Det var ändå inte riktigt som jag tänkte, eller jag trodde att mer fokus skulle ligga på ämnet, men det känns som att stora delar av yrket är det här mänskliga på något sätt, vilket jag kanske förstod i tanken, men det blev tydligt när man kom ut i yrket på riktigt. (Idrottslärare 3)

I citatet ovan beskriver Idrottslärare 3 hur de icke-ämnesspecifika delarna av undervisningen upptog mycket fokus i läraryrket vilket läraren inte riktigt förväntat sig. Citatet kan förstås som att det är svårt att vara helt förberedd på vad som komma skall när man som ny lärare kliver ut i yrkeslivet. De ämnesspecifika delarna är möjligtvis enklare att förbereda sig inför än de icke-ämnesspecifika delarna.

Kopplat till de utmaningar lärarna lyfter kring de icke-ämnesspecifika delarna av undervisningen beskriver lärarna vidare hur idrottslärarutbildningen inte förberedde dem på verkligheten de mötte ute på arbetsplatsen i kontexten av konflikthantering. Samtliga lärare beskriver att de i princip helt saknar utbildning i konflikthantering från lärarutbildningen och att de inte fått med sig några verktyg de kan använda sig utav i konfliktsituationer.

Majoriteten av lärarna uppger att de hade önskat mer från just lärarutbildningen rörande konflikter och konflikthantering. En lärare förklarar det på följande sätt:

Jag känner inte alls att jag har fått någon verktygslåda från ämneslärarutbildningen. Jag tycker att man har fått jättemycket utbildning i ämnet i hur man ska lära ut exempelvis dans, bollsport och man diskuterar vad som händer med spelförståelsen i olika spel. Men jag har liksom inte fått någon form av kunskap i hur jag hanterar konflikter. Eller vad man gör när eleverna bråkar. (Idrottslärare 3)

I ovanstående citat förklarar Idrottslärare 3 hur denne förvärvat mycket olika ämneskunskaper inom Idrott och hälsa men att lärarutbildningen misslyckades att ge studenterna kunskaper inom icke-ämnesspecifika delar, det vill säga olika inslag i undervisningen som inte har någon koppling till själva ämnet i sig, dit exempelvis konflikter i undervisningen hör.

Liksom hur lärarna beskriver att idrottslärarutbildningen inte förberedde dem på verkligheten kopplat till konflikthantering lyfter även samtliga lärare hur lärarutbildningen inte var någon

direkt hjälp i förberedandet inför arbetslivet i övrigt heller. En lärare beskriver skillnaden mellan utbildningen och yrkeslivet nedan:

Utbildningen var ju lite av en drömvärld. Det var lite så här, gör den här leken den funkar jättebra, och så ser man ju själv nu när man kommit ur och arbetar som lärare att det inte går i praktiken, i verkligheten. Och så är det väl lite med konflikterna också. (Idrottslärare 4)

Liksom Idrottslärare 4 förklarar i citatet ovan beskriver samtliga intervjuade lärare lärarutbildningen som en drömvärld vilken skiljer stort från verkligheten de sedan mötte ute på arbetsplatserna. Under den första tiden på en arbetsplats sker ett möte mellan vision och verklighet vilket kan uppfattas på olika sätt från individ till individ (Lauvås & Handal, 2015, s.157–158). Lärarna i den aktuella studien vittnade om att förväntningarna de hade på läraryrket till stor del stämde överens med verkligheten men samtidigt upplevde de vissa utmaningar. Att lärarna inte såg idrottslärarutbildningen som en förberedande hjälp till att kliva ut i arbetslivet kan indikera att det finns andra viktiga delar i socialisationsprocessen, exempelvis en stark yrkesgemenskap, som påverkar lärarens upplevelse av inträdet i arbetslivet positivt (Lauvås & Handal, 2015, s.157–158).

Sammantaget upplevde samtliga lärare att förväntningarna på att komma ut i arbetslivet till stor del motsvarade verkligheten. Något som lärarna dock inte hade förväntat sig var det stora fokuset på de icke-ämnesspecifika delarna av yrket, såsom konflikthantering, och hur pass stor del dessa upptog i undervisningen. Samtliga lärare upplevde att idrottslärarutbildningen hade tillfört ytterst lite för att förbereda dem på arbetslivet kopplat till konflikter och konflikthantering.

## **7. Diskussion**

Syftet med studien är att undersöka hur nyexaminerade idrottslärare hanterar och förstår sin roll i relation till konflikter och konflikthantering i undervisningen. Genom att undersöka idrottslärarnas uppfattningar om vilka behov och verktyg de har eller saknar för att arbeta med konflikter och konflikthantering kan en uppfattning bildas om hur lärarnas handlande och agerande i mötet med eleverna påverkas av olika faktorer.

Att konflikter förekommer i idrottsundervisningen är något som framkommer både i den aktuella studien samt tidigare forskning (Dely-Palinkas et al., 2023, s.164; Hemphill et al., 2022, s.93). Hur konflikterna uppstår och vad som ligger bakom dem varierar men lärarna beskriver hur konflikterna ofta tenderar att grunda sig i tävlingskontexter där efterlevnad av regler, indelning i grupper och lag samt tävlingsmomenten i sig ofta orsakar konflikter elever emellan. Detta är något som stärks av tidigare forskning som kommit till samma slutsatser om att tävlingsmoment, sportmanship och regelöverträdelser är vanliga orsaker till att konflikter uppstår (Dely-Palinkas et al., 2023, s.165; Hemphill et al., 2022, s.93). Ett resultat som även det går hand i hand med den tidigare forskningen på området rör verbala kontra fysiska konflikter. Lärarna i studien vittnar om att konflikterna som uppstår nästan alltid är verbala och sällan övergår till fysiska bråk vilket går i linje med resultatet i en studie av Hemphill et al. (2022, s.94). Angående hanteringen av konflikterna som uppstår beskriver flera av lärarna hur de försöker lösa konflikterna direkt när de uppstår, främst för att undvika att konflikten eskalerar. Detta är även något som lyfts som en framgångsfaktor i forskning av Hemphill et al. (2022, s.94). De konflikter och den konflikthanteringen lärarna i studien vittnar om går med andra ord i linje med den tidigare forskningen som finns på området av hur typiska konflikter under lektioner i idrottsämnet ser ut och kan hanteras.

Lärarna i studien beskriver hur de gör sina lektionsplaneringar med konflikter, mer eller mindre, i åtanke. Genom att anpassa undervisningen och exempelvis skapa genomtänkta gruppindelningar och tydliga regler är förhoppningen att minimera antalet konflikter under lektionerna. Just att anpassa undervisningen för att förebygga konflikter är även något som lyfts i forskning. Hemphill et al. (2022, s.94) presenterar ett resultat där lärare, genom anpassningar av undervisningen, framgångsrikt minimerar antalet konflikter under idrottslektionerna. Att bedriva ett förebyggande arbete mot konflikter är inte enbart ett viktigt arbete utan även ett nödvändigt sådant. I skollagen (SFS 2010: 800) finns beskrivet hur elevernas arbetsmiljö ska präglas av trygghet och studiero och att det måste bedrivas ett förbyggande arbete som syftar till att skapa just detta, trygghet och studiero, i vilket ett förbyggande arbete mot konflikter i undervisningen bör ses som en del av.

Yttre förutsättningar målas även det ut som en potentiell utmaning för nyexaminerade lärare till att introduceras in i den nya arbetsplatsen och skapa relationer med sina nya kollegor. Idrottshallen ligger ofta i en annan byggnad, skild från huvudbyggnaden, idrottslärarna har ofta egna arbetsrum och arbetar ibland utan andra idrottslärarkollegor. Denna isolation som

förklaras kan kopplas till tidigare forskning av Ferry och Westerlund (2023, s.82–83) och Westerlund och Eliasson (2022, s.314) som hittat liknande upplevelser i sina studier av nyexaminerade lärare. Problemet med upplevd isolation behöver inte vara en utmaning för enbart nyexaminerade lärare men just som ny på arbetsplatsen är det extra viktigt med stöd för att underlätta introduktionen in i det nya yrket (Çakmak et al., 2019, s.153; Westerlund & Eliasson, 2022, s.303). Just den upplevda känslan av isolation kan även påverka socialiseringsprocessen negativt för de nyexaminerade lärarna. Isolation tillsammans med den kultur av marginalisering idrottsämnet ofta omgärdas av leder till att de nya idrottslärarna ofta tvingas till att socialisera sig in i yrket mycket på egen hand, utan andras hjälp och stöd (Richards et al., 2019, s.92–93; Richards et al., 2014, s.126).

Vissa av lärarna i studien beskriver att de blev tilldelade en mentor i början av sin anställning. De lärare som inte fick någon mentor på sin arbetsplats upplevde ett bristande stöd i början av sin anställning och beskriver hur de hade önskat en mentor att diskutera med och få stöd av. För att underlätta introduktionsperioden för nya lärare lyfts just mentorer och ett välorganiserat stödsystem som avgörande delar (Çakmak et al., 2019, s.153; Westerlund & Eliasson, 2022, s.303). I Sverige har nya lärare dessutom rätt till en introduktionsperiod i omedelbar anslutning till påbörjad anställning genom skollagen (SFS 2010:800). Utan en adekvat introduktionsperiod med ett välordnat stödsystem för de nyexaminerade lärarna blir de tvungna att hantera utmaningar enbart utifrån tidigare erfarenheter och trial and error vilket även flertalet lärare i studien vittnar om (Ferry & Westerlund, 2023, s.83). Just tillgången till en mentor är även en nyckelfaktor för en framgångsrik socialisering in i läraryrket. Med stöd av en mentor underlättas socialiseringsprocessen och den nyexaminerade läraren kan snabbare landa i sin roll som lärare (Richards et al., 2014, s.122).

Lärarna i studien beskriver att de förväntningar de hade inför inträdet i läraryrket till stor del motsvarade verkligheten. Att möta verkligheten ute på arbetsplatserna upplevdes inte som en chock av lärarna vilket är lite ovanligt. Att börja arbeta som nyexaminerad lärare beskrivs nämligen ofta som en reality chock enligt forskning (Ferry & Westerlunds, 2023, s.74). Att lärarna i den aktuella studien inte upplevde inträdet i arbetslivet som en chock kan bero på, vilket även lärarna själva lyfter, att de alla hade tidigare erfarenheter av att arbeta med barn och unga och många av dem hade även tidigare erfarenhet av att arbeta i skola. Att lärarna upplever att de icke-ämnesspecifika delarna av undervisningen var de mest utmanade delarna i början stämmer däremot överens med forskningen på området som visar att det är just de

icke-ämnesspecifika delarna som nyexaminerade lärare upplever som mest utmanande och svårast att hantera (Ferry & Westerlund, 2023, s.74, 82; Westerlund och Eliasson, 2022, s.303).

## **7.1 Slutsats**

I studien har vi använt oss av följande frågeställningar som utgångspunkt: *Hur upplever nyexaminerade lärare konflikter i idrottsundervisningen? Hur resonerar nyexaminerade lärare kring konflikterna som uppstår och hanteringen av dessa? Hur upplever nyexaminerade lärare att de får stöd i arbetet med konflikter och konflikthantering?*

Utifrån den sammantagna bilden av idrottslärares beskrivna upplevelser kan slutsatsen dras att konflikter förekommer i undervisningen. Frekvensen av konflikter, intensiteten på dessa och vilken typ av konflikter som uppstår skiljer sig åt beroende på kontext och sammanhang men samtliga lärare, oavsett vilken årskurs de undervisar i, beskriver att konflikter är ett förekommande inslag i undervisningen, om än i olika omfattning. Hanteringen av konflikterna som uppstår beskrivs anpassas utefter enskild konflikt och trots att ingen konflikt är den andra lik lyfts anpassningar i lektionsplaneringarna och preventiva åtgärder som delar lärarna arbetar med för att förebygga konflikter.

Samtliga intervjuade lärare upplever att redskapen de fått med sig från idrottsläraryrket är minimala och att den största hjälpen de har i konflikthanteringen är deras tidigare erfarenheter av att exempelvis vikariera i skola. Angående vilket stöd de fått från den aktuella arbetsplatsen varierar upplevelserna något då vissa lärare upplever att de har ett bra stödsystem runt sig medan andra upplever stora brister i stödfunktionerna som finns att tillgå på arbetsplatsen.

Slutligen beskriver samtliga lärare hur förväntningarna på att komma ut i arbetslivet som idrottslärare till stor del motsvarade verkligheten. Trots detta beskriver lärarna samtidigt att de ofta ställs inför utmaningar i sitt nya yrke där icke-ämnesspecifika delar, såsom konflikter och konflikthantering, lyfts som extra svårhanterliga delar.

## 8. Metoddiskussion

Angående antal intervjuer i studien var målet var att uppnå mättnad snarare än att bestämma ett specifikt antal intervjuer. I planeringsfasen hade vi därför inget förbestämt antal respondenter utan var öppna och fullt medvetna om att den insamlade empirin skulle få styra antalet. Efter fem intervjuer rannsokade vi både oss själva och det insamlade materialet och drog slutsatsen att vi uppnått ett rikt material i relation till studiens omfattning och begränsade tid. Om vi hade haft mer tid på oss och inkluderat fler respondenter hade vi haft möjlighet att uppnå mättnad (Hallin & Helin, 2018, s.36).

För att ge oss själva och våra respondenter bästa möjliga förutsättningar till intervjuer av hög kvalitet gjordes en rad genomtänkta beslut inför genomförandet av studiens intervjuer. Till en början valde vi att genomföra en pilotstudie med en respondent utifrån samma inklusionskriterier som resterande respondenter i studien. Pilotstudien gjordes dels för att förbereda oss själva inför kommande intervjuer, dels för att se över praktiska faktorer så som tidsram och intervjuguide. Genom pilotstudien fick vi tidsram och intervjuguide konfirmerade och genom att se över den data vi fick ut från pilotstudien kunde vi göra ytterligare förändringar och tillägg i vår intervjuguide (Olsson & Sörensen, 2021, s.42).

Genomförandet av pilotstudien gav oss goda förutsättningar inför kommande intervjuer med respondenterna då vi är relativt ovana att hålla intervjuer. Denna ovana kan ställa till med svårigheter då det finns en risk att resultatet av den första och sista intervjun skiljer sig från varandra då ovana intervjuare tenderar att snabbt förbättras i takt med ökad erfarenhet (Thomas et al., 2015, s.298–299). Genom pilotstudien fick vi möjlighet att öva på tekniken bakom att hålla i en intervju och försökte på så sätt minimera risken att vår oerfarenhet som intervjuare påverkade resultatet allt för mycket under intervjuerna som sedan hölls i studien. Ytterligare ett val vi gjorde för att minska avtrycket av möjlig oerfarenhet i intervjusituationer var att den av oss som hade mest erfarenhet av intervjuer tog det största ansvaret vad gällde att föra samtalet med respondenterna. Den andra av oss flikade in vid behov och antecknade vad som sades under intervjun. Detta för att skapa en tydlig struktur men också för att skapa goda förutsättningar till givande intervjuer.

Inför genomförandet av intervjuerna fick respondenterna själva välja vilket tillvägagångssätt de önskade. Vi erbjöd möjligheten att antingen komma ut till lärarna för att genomföra en

fysisk intervju, eller genomföra intervjun på Teams. Samtliga lärare önskade att genomföra intervjuerna genom videosamtal på Teams. Videosamtalen gav oss goda möjligheter gällande tillgänglighet då lärare som arbetar i andra delar av landet kunde inkluderas i studien och en ökad flexibilitet kunde erbjudas för att anpassa intervjun efter lärarnas önskemål om exempelvis tid för intervjun. Alla respondenter hade vid tiden för intervjuerna aktiva lärartjänster vilket innebär att de hade scheman att förhålla sig till och som vi anpassade oss efter vid planeringen av intervjutillfällena.

Intervjuer via videosamtal blev ett lättillgängligt och effektivt sätt för oss att samla in empiri utan några kostnader. Vi anser att intervjuerna över Teams har fungerat väl och att det är ett bra alternativ till fysiska intervjuer. Intervjuerna gav oss information som vi anser bör vara likvärdig med om vi hade haft fysiska intervjuer med respondenterna (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2022, s.71–72; Hallin & Helin, 2018, s.64).

Ytterligare något vi gjorde för att minska känslan av utsatthet som kan komma med intervjuer och öka känslan av bekvämlighet för respondenterna var att anpassa språket som användes. I både intervjuguiden och under intervjuerna valde vi att använda oss av ett språk anpassat efter studiens respondenter så att de skulle känna att processen var bekväm och lätt att både förstå och följa.

## **8.1 Vidare forskning**

Forskning visar att idrottslärare besitter en avgörande roll i både huruvida konflikter i undervisningen uppstår eller inte samt om och hur konflikterna som uppstår reds ut (Hempill et al., 2022, s.94–95; Jiménez-Barbero et al., 2020, s.79). Oavsett hur de nyexaminerade lärarna känner kring konflikter och konflikthantering så spelar de själva den mest betydande rollen för hur konfliktsituationen under lektionerna kommer att se ut (Hempill et al., 2022, s.94–95; Jiménez-Barbero et al., 2020, s.79). Med bakgrund i detta är det av stor vikt att forska vidare kring problemområdet för att på sikt ge nyexaminerade lärare ännu bättre möjligheter att förvärva redskap och verktyg för att underlätta arbetet med konflikter och konflikthantering i undervisningen. Vidare forskning kan förhoppningsvis även bidra till att finna lösningar som kan skapa bättre förutsättningar så att nyexaminerade lärare inte känner att konflikter och konflikthantering är en alltför stor utmaning och för att förbättra undervisningssituationen för både eleverna och för lärarna själva.

## Käll- och litteraturförteckning

Ahrne, G. & Svensson, P. (2022). *Handbok i kvalitativa metoder*. (Upplaga 3). Stockholm: Liber.

Alvehus, J. (2023). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. (Tredje upplagan). Stockholm: Liber.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77–101.

Bryman, A. (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl). Stockholm: Liber.

Çakmak, M., Gündüz, M., & Emstad, A. B. (2019). Challenging moments of novice teachers: Survival strategies developed through experiences. *Cambridge Journal of Education*, 49(2), 147–162.

Collberg, P., Lindh, C., & Lundberg, A. (2024). *Rektorers syn på nytexaminerade lärare*. Malmö universitet, fakulteten för lärande och samhälle. <https://mau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1824380/FULLTEXT01.pdf>

Dely-Palinkas, A., Tari-Keresztes, N., & Gupta, H. (2023). Conflict management in Physical Education: The critical role of team-based activities in physical education to improve cooperation and wellbeing. *International Journal of Emotional Education*, 15(2), 164–168.

Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (Fjärde upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2022). Intervjuer. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red), *Handbok i kvalitativa metoder*. (Upplaga 3). Stockholm: Liber.

Ferry, M., & Westerlund, R. (2023). Professional networks, collegial support, and school leaders: How physical education teachers manage reality shock, marginalization, and isolation in a decentralized school system. *European Physical Education Review*, 29(1), 74–90.

Hakvoort, I. (2015) Skolans uppdrag och konflikthantering. I. Hakvoort, I. & Friberg, B. (red.). *Konflikthantering i professionellt lärarskap*. (3 uppl., s. 21–56). Malmö: Gleerups.

Hakvoort, I. (2020) Skolans uppdrag och konflikthantering. I. Hakvoort, I. & Friberg, B. (red.). *Konflikthantering i professionellt lärarskap*. (4 uppl., s. 23–64). Malmö: Gleerups.

Hallin, A. & Helin, J. (2018). *Intervjuer*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.

Hemphill, M. A., Janke, E. M., Flores, S., & Gordon, B. (2022). Conflict and Harm in the Context of Restorative School Physical Education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 41(1), 88–98.

Jiménez-Barbero, J. A., Jiménez-Loaisa, A., González-Cutre, D., Beltrán-Carrillo, V. J., Llor-Zaragoza, L., & Ruiz-Hernández, J. A. (2020). Physical education and school bullying: A systematic review. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 25(1), 79-100.

Karlberg, M., & Bezzina, C. (2022). The Professional Development Needs of Beginning and Experienced Teachers in Four Municipalities in Sweden. *Professional Development in Education*, 48(4), 624–641. <https://doi-org.proxy01.gih.se/10.1080/19415257.2020.1712451>

Lauvås, P. & Handal, G. (2015). *Handledning och praktisk yrkest teori*. (3., uppdaterade uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Lawson, H. A. (1983a). Toward a model of teacher socialization in physical education: The subjective warrant, recruitment, and teacher education. *Journal of teaching in physical education*, 2(3).

Lawson, H. A. (1983b). Toward a Model of Teacher Socialization in Physical Education: Entry into Schools, Teachers' Role Orientations, and Longevity in Teaching (Part 2). *Journal of Teaching in Physical Education*, 3(1).

Olsson, H. & Sörensen, S. (2021). *Forskningsprocessen: kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. (Upplaga 4). Stockholm: Liber.

Patel, R. & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (Femte upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Richards, K. A. R., Pennington, C. G., & Sinelnikov, O. A. (2019). Teacher socialization in physical education: A scoping review of literature. *Kinesiology Review*, 8(2), 86–99.

Richards, K. A. R., Templin, T. J., & Graber, K. (2014). The socialization of teachers in physical education: Review and recommendations for future works. *Kinesiology Review*, 3(2), 113–134.

SFS (2010) 800 *Skollag*.

Skolverket. (27 december 2024a). *Läroplan för grundskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet*. [Läroplan \(Lgr22\) för grundskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet - Skolverket](#)

Skolverket. (27 december 2024b). *Gymnasieskolan*. [Läroplan \(Gy11\) för gymnasieskolan - Skolverket](#)

Thomas J. R., Nelson J. K. & Silverman, S. J. (2015). *Research Methods in Physical Activity*. (7th ed). Champaign, IL: Human Kinetics.

Westerlund, R., & Eliasson, I. (2022). ‘I am finding my path’: A case study of Swedish novice physical education teachers’ experiences when managing the realities and challenges of their first years in the profession. *European Physical Education Review*, 28(2), 303–321.



## Bilaga 1

### Samtyckesblankett

#### **Samtycke till att delta i studien:**

*Nyexaminerade idrottslärares upplevelser av konflikter och konflikthantering i undervisningen.*

Jag har skriftligen informerats om studien och samtycker till att delta.

Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien när som helst utan att ange något skäl.

Min underskrift nedan betyder att jag väljer att delta i studien och godkänner att Gymnastik- och idrotthögskolan, GIH behandlar mina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information.

.....

Underskrift

.....

Namnförtydligande

.....

Ort och datum

#### **Kontaktuppgifter**

Elin Lundvall, student GIH  
[elin.lundvall@student.gih.se](mailto:elin.lundvall@student.gih.se)

Ella Lindersson, student GIH  
[ella.lindersson@student.gih.se](mailto:ella.lindersson@student.gih.se)

#### **Handledare**

Isak Auran, doktorand i idrottsvetenskap  
[isak.auran@gih.se](mailto:isak.auran@gih.se)



## Bilaga 2

### Informationsbrev

Vi heter Elin Lundvall och Ella Lindersson och studerar termin nio på ämneslärarprogrammet på Gymnastik- och Idrottshögskolan i Stockholm. Just nu skriver vi ett självständigt arbete på avancerad nivå i form av en magisteruppsats och vi är tacksamma att du vill bidra till detta arbete genom en intervju.

### Studiens syfte

Syftet med studien är att undersöka nyexaminerade idrottslärares upplevelser av konflikter och konflikthantering i undervisningen inom idrott och hälsa. Intervjun kommer ligga till grund för att besvara magisteruppsatsens syfte och frågeställningar.

### Information om intervjun

Intervjun förväntas ta mellan 30–45 minuter och vi bestämmer tillsammans om den genomförs på en fysisk plats eller över videosamtal. Samtyckesblankett delas ut i samband med intervjun och ljudinspelning kommer att ske om tillåtelse ges.

### Information om etiska aspekter

Intervjun är frivillig och du får när som helst välja att avbryta ditt deltagande utan att ge någon anledning varför. Om du vill avbryta ditt deltagande kontaktar du ansvariga för studien.

Ditt deltagande kommer att behandlas konfidentiellt och dina svar kommer att anonymiseras i studien, med andra ord kommer inga personuppgifter kunna identifieras eller härledas till någon enskild individ eller skola i det slutgiltiga arbetet.

Materialet kommer att förvaras så att ingen obehörig kan ta del av det och förstörs efter avslutat arbete. Om du ångrar din medverkan tas ditt material bort och du kommer inte att ingå i studien, förutsatt att studien inte redan hunnit publicerats.

Stort tack!

### Kontaktuppgifter:

Elin Lundvall, student GIH [elin.lundvall@student.gih.se](mailto:elin.lundvall@student.gih.se)

Ella Lindersson, student GIH [ella.lindersson@student.gih.se](mailto:ella.lindersson@student.gih.se)

**Handledare:** Isak Auran, doktorand i idrottsvetenskap [isak.auran@gih.se](mailto:isak.auran@gih.se)

## Bilaga 3

### Intervjuguide

#### Bakgrundsfrågor

- Hur länge har du arbetat som utbildad lärare i idrott och hälsa?
  - När tog du examen?
  - Vad har du för idrottslärarutbildning?
- Vilken/vilka årskurser undervisar du i?
- Undervisar du i något andraämne?
  - Vilket i så fall?
- Har du tidigare erfarenhet av att arbeta med människor?
  - Skola? Föreningsliv/Tränare? Annat?

#### Huvudfrågor

- Med fokus på konflikter, hur var det att börja arbeta som nyexaminerad idrottslärare?
  - Hur ser förekomsten av konflikter i undervisningen ut?
  - Om konflikter uppstår, vilka typer av konflikter rör det sig om och vad kännetecknar sammanhangen för konflikterna?
- Berätta hur du tänker kring konflikthantering
  - Upplever du att du har verktygen som krävs för att lösa konflikterna som uppstår?
  - Hur skiljer sig konflikthanteringen mellan olika elevgrupper?
- Har du någon/några specifika metoder för konflikthantering och vad grundar sig tillvägagångssättet i?
  - Vad har du för erfarenheter av konflikthantering i undervisning från lärarutbildningen? Upplever du att du har fått med dig verktyg som förberett dig för att hantera konflikter i arbetet?
  - Hur upplever du möjligheten till stödfunktioner på din nuvarande arbetsplats (kollegor/rektor)?

(Om läraren undervisar i ett andraämne)

- Hur upplever du förekomsten av konflikter i ditt andra ämne?
  - Hur skiljer det sig från konflikterna i idrott och hälsa?

### **Avslutande frågor**

- (Vi sammanfattar de viktigaste punkterna från intervjun och frågar respondenten om vi förstått respondenten rätt)
- Finns det något mer du vill tillägga?
- Är det okej om vi hör av oss igenom för eventuella tillägg eller frågor?