„Það er eins og það hafi verið skipt um rafgeymi í manni“

Gildi starfstengdrar leiðsagnar fyrir starfsþróun kennara



Birna María B. Svanbjörnsdóttir, Hildur Hauksdóttir og María Steingrímsdóttir

Starfstengd leiðsögn hefur öðlast ríkan sess í umræðu um skólamál á undanförnum misserum. Kennaraskortur, brotthvarf kennara úr starfi og álag í vinnuumhverfi þeirra hafa rennt frekari stoðum undir hugmyndir um markvissari leiðsögn með nýliðum í kennarastéttinni sem og kennaranemum. Rannsóknir, erlendar og íslenskar, hafa sýnt fram á með óyggjandi hætti að formleg leiðsögn skili sér í bættu skólastarfi enda felur hún í sér gagnkvæma starfsþróun jafnt hjá þeim sem veita leiðsögnina og þeim sem hana þiggja.

Frá árinu 2013 hefur Kennaradeild Háskólans á Akureyri boðið upp á þriggja námskeiða (30 ECTS) sérhæfingu í starfstengdri leiðsögn. Um er að ræða námskeiðin: *Leiðsögn á vettvangi*, *Starfsefling og skólasamfélag* og *Leiðsögn – liður í starfsmenntun kennara*. Uppbygging námsins var í fyrstu í samstarfi við Menntavísindasvið HÍ. Sérhæfingin er ætluð starfandi kennurum og er á meistarastigi. Uppsetning námsins er með þeim hætti að nemendur koma í lotur og sinna heimanámi þess á milli.

Markmiðið með þessari sérhæfingu er tvíþætt. Annars vegar að efla leiðsögn nýrra kennara og kennaranema á vettvangi og hins vegar að skapa sterkari tengsl milli kennaramenntunar og skólasamfélagsins á forsendum starfsþróunar. Með þessari námsleið gafst tækifæri til að stuðla að því sem kallað hefur verið þriðja svæðið þar sem þeir sem koma að kennaramenntun, reyndir kennarar og nýliðar mætast á jafningjagrundvelli og læra hver af öðrum, skólasamfélaginu til heilla.

Þessi grein byggir á rannsókn höfunda á því hverju sérhæfingin hefur skilað í starfi og

starfsháttum þeirra sem luku sérhæfingunni í lok ársins 2018. Rannsóknarspurningin sem lögð var til grundvallar var: *Á hvaða hátt hefur sérhæfingin breytt starfsháttum og starfsþróun reyndra kennara?*

Hér verður greint frá hluta af niðurstöðum rannsóknarinnar. Fyrst er gefin innsýn í fræði um starfstengda leiðsögn og aðferðina sem notuð var við gagnasöfnun. Því næst er röddum þátttakenda lyft og að lokum dregnar ályktanir um þann lærdóm sem draga má af rannsókninni.

Starfstengd leiðsögn

Miklar þjóðfélagslegar breytingar undanfarinna ára hafa haft áhrif á skólastarf og ekki síst störf kennara (Darling-Hammond, Wei, Andree, Richardson og Orpjanos, 2009; OECD, 2014). Kennarastarfið gerir því miklar kröfur til kennara um hæfni og fagmennsku eins og kemur fram hjá Darling-Hammond og félögum (2009). Þau benda á að starf kennara takmarkist ekki lengur einungis við vinnu innan skólastofunnar. Það krefst samvinnu við samstarfsmenn og aðra sérfræðinga, foreldra og nemendur og ekki síst ígrundun um eigið starf og að sinna símenntun til að efla sig faglega. Því ber að líta svo á að kennarar þurfi að þróa starfshæfni sína allan starfsferilinn (Heikkinen, Jokinen og Tynjälä, 2012).

Rannsóknir hafa sýnt að mörgum nýliðum reynast umskipti frá námi yfir í starf erfið, bæði persónulega og faglega, og að þeir þarfnist stuðnings við upphaf kennsluferils síns (European Commission, 2010; Hildur Hauksdóttir, 2016; María Steingrímsdóttir, 2007 og 2010; OECD, 2014; Ulvik, Smith og Helleve, 2009). Nýlegar rannsóknir á starfshögum nýliða beinast því æ meira að því hvers konar stuðning þeir þurfa í upphafi kennsluferilsins og hvernig best er að veita þann stuðning fremur en hvort þeir þurfa hann.

Samkvæmt rannsóknum fræðimanna leikur enginn vafi á því að stuðningur við kennara sem eru að þróa starfshætti sína er mikilvægur þáttur í lærdómsferli þeirra (Fullan, 2007; Ingersoll og Strong, 2011). Sá stuðningur getur ýmist verið á grundvelli einstaklinga eða teyma með ígrundun að leiðarljósi (Smith, 2015). Þannig geti kennarar prófað, kannað og ígrundað nýja þekkingu og lagað hana að starfi sínu. Heikkinen o. fl. (2012) segja að símenntun inni á vinnustaðnum sjálfum sé mikilvæg því að þar geti kennarar tengt nýfengna þekkingu við aðstæður sínar og nýtt sér samræður og rökræður við félaga sína og miðlað af reynslu sinni.

Kenningar hafa þróast og nú er talið að sá er leiðsögn veitir læri einnig í samskiptaferli leiðsagnar og enn fremur að leiðsögn einskorðist ekki við samskipti tveggja aðila (Le Cornu og Ewing, 2008; Sundli, 2007). Þetta sjónarmið kemur einnig fram hjá Bartell (2005) sem

telur að markmið leiðsagnar eigi að vera að samskipti þeirra sem veita leiðsögn og þeirra sem þiggja hana leiði að breyttu atferli, aukinni víðsýni, dýpri skilningi, aukinni sjálfsþekkingu og starfsþroska þeirra sem þátt taka. Að áliti Heikkinen og félaga (2012) styrkir slíkur stuðningur kennara í starfsþróun sinni, því oft reynist erfitt að koma í framkvæmd við raunverulegar aðstæður í skólastofunni því sem þeir lesa um og læra. Þeir telja að mikilvægt sé að nám og starfsþróun kennara fari fram á þennan hátt, þannig eigi skólar og kennarar auðveldara með að halda í við nýja og breytta tíma í nútímaþjóðfélagi.

Til þess að leiðsögn verði sem árangursríkust bendir Smith (2015) á að þeir sem veita leiðsögn þurfi að fá þjálfun í grunnþáttum hennar því vísbendingar séu um að munur sé á leiðsögn þeirra sem hafa leiðsagnarmenntun og þeirra sem enga menntun hafa á þessu sviði (Helleve, Danielsen og Smith, 2015). Munurinn virðist helst koma fram í því að þeir sem eru vel undirbúnir fyrir starfið viti hvernig og hvers vegna þurfi að leggja áherslu á mikilvæga þætti, t.d. á leiðsögn sem ýti undir ígrundun og að þeir séu meðvitaðri um ábyrgð sína á faglegri þróun kennara. Þannig miðist vinnubrögð þeirra við forystu í breytingastarfi í skólum líkt og kemur fram hjá Fullan (2007).



Þriðja svæðið (e. third space) er vettvangur þar sem ólíkir hagsmunaðilar í skólasamfélaginu mætast á jafningjagrundvelli þar sem allar raddir hafa jafnt vægi (sjá t.d. Beck, 2018). Eitt skýrasta dæmi um slíkan vettvang og við höfðum kynnt okkur er að finna í Finnlandi. Það verkefni kallast VERME og hófst sem tilraun í nokkrum sveitarfélögum þar í landi þar sem starfandi kennurum, kennaranemum og þeim sem halda utan um kennaramenntun er boðið til samræðu í þágu starfs- og skólaþróunar. Ekki er um formleg námskeið að ræða heldur hittast hóparnir í skólunum eða jafnvel á kaffihúsi til að ræða starf sitt á faglegum forsendum. Markmiðið er að búa til öflugt samfélag jafningja til að deila faglegum áskorunum og ígrunda þær saman. Það rímar vel við hugmyndir um markmið og framkvæmd námsleiðarinnar sem hér er til umfjöllunar.

Aðferð

Rannsóknin byggir á tveimur rýnihópaviðtölum sem fram fóru í janúar 2019, sjálfsmati þátttakenda í námi í starfstengdri leiðsögn og starfendarannsókn sem þeir luku í lokanámskeiði hennar. Sjálfsmatið byggði á gagnrýnu mati nemenda á eigin frammistöðu og framlagi til mismunandi þátta námsleiðarinnar. Nemendur færðu rök fyrir sjálfsmati með dæmum út frá markmiðum námskeiðsins. Lokanámskeið námsleiðarinnar hverfðist um

starfendarannsókn sem nemendur unnu sjálfstætt á eigin starfsvettvangi og laut að leiðsögn. Rannsóknin var unnin í nokkrum þrepum: nemendur skilgreindu viðfangsefnið, mótuðu rannsóknarspurningu, skilgreindu úrtak, söfnuðu gögnum, tengdu greiningu sína niðurstöðum og kortlögðu aðgerðir til umbóta. Nemendur kynntu síðan afraksturinn á vefsvæði og í málstofum þar sem jafningjamat fór fram.

Samtals voru þátttakendur í rýnihópaviðtölunum níu og höfðu meira en fimm ára kennslureynslu. Í öðrum rýnihópnum voru fimm þátttakendur, í hinum fjórir. Allir þátttakendur störfuðu sem kennarar í leik-, grunn- eða framhaldsskólum og höfðu lokið 30 eininga sérhæfingu í starfstengdri leiðsögn frá Háskólanum á Akureyri. Hvort viðtal tók um það bil klukkustund og lá hálfopinn viðtalsrammi þeim til grundvallar. Viðtölin voru afrituð og flokkuð í nokkur þemu.

Hvað segja reynsluboltarnir um námsleiðina?

Rannsókninni var ætlað að svara á hvern hátt sérhæfingin hefði breytt starfsháttum og starfsþróun reyndra kennara. Til að átta okkur á því beindum við sjónum okkar að uppbyggingu námsins og hverju það skilaði í starfsþróun þátttakenda.

Uppbygging námsins og ný þekking voru atriði sem þátttakendum var tíðrætt um. Að þeirra mati var námið byggt upp á röklegan hátt og hafði skýra skírskotun og tengingu við starfið á vettvangi þrátt fyrir töluverðan fræðilegan bakgrunn. Þátttakendum fannst vera eðlilegur stígandi milli námskeiða þar sem fyrsta námskeiðið lagði fræðilegan grunn fyrir einstaklinginn eða kennarann, áherslur í námskeiði tvö voru meira á skólasamfélagið og þriðja námskeiðið gerði kröfu um starfendarannsókn og heildrænt samstarf. Þeir sögðu:

> *…ég er bara ein af þeim sem hef í gegnum árin ekki sest niður og lesið mikið af fræðigreinum. Mér fannst það gefa mér ótrúlega mikið …*

> *Margt sem fékk nafn. Já,… það er **þetta** sem er verið að tala um. Maður vissi kannski, oft búinn að díla við alls konar en svo allt í einu fékk það nafn.*

Og einn sagði um starfendarannsóknina í lokanámskeiðinu:

> *Stundum leið mér eins og ég væri bara gangandi á vatni með skegg og sítt hár. Mér leið eins og frelsuð, vá, hvað þetta er æðislegt, þetta var svo geggjað. Af því ég stóð við það sem ég ætlaði, ég gerði þetta og mér fannst þetta svo magnað verkfæri. Maður hafði heyrt um þetta og menn voru að segja frá þessu. Þetta þriggja metra orð og rannsókn.*

> *En ég klárlega myndi ég vilja að þetta væri partur af starfinu mínu.*

Í sjálfsmati og starfendarannsóknum þátttakenda kom fram að þeir höfðu lært og tileinkað sér fræðilegan orðaforða og hugsunarhátt og litu svo á að leiðsögn væri gagnvirkt ferli og áskorun fyrir allt skólasamfélagið. Það kom mörgum á óvart hversu mikil fræði lágu starfstengdri leiðsögn til grundvallar. Eftirfarandi dæmi um frásagnir viðmælenda eru því til stuðnings:

> *Maður hafði engan fræðilegan bakgrunn fyrir aftan sig þegar maður var að taka nema, maður gerði þetta eftir bestu getu en eftir því hvernig maður vann og var bara að miðla út frá því. Nú hefur bæst við heilmikil þekking þegar maður er búinn að lesa sér til um efnið.*

> *… þetta opnaði huga manns á alla vegu. Mér fannst svo frábært að vera að lesa greinar og fræðiefni …*

Þemu rannsóknarinnar

Í niðurstöðum mátti greina þrjú þemu, í fyrsta lagi *hagnýt fræði og starfskenning*, í öðru lagi *ný nálgun í leiðsögn og skuldbinding við leiðsagnarhlutverkið* og að lokum *skólinn sem heild – þriðja svæðið* (sjá töflu 1).

Tafla 1. Þemu rannsóknarinnar

Hagnýt fræði og starfskenning	Ný nálgun í leiðsögn og skuldbinding við leiðsagnarhlutverkið	Skólinn sem heild – þriðja svæðið

Hagnýt fræði og starfskenning

Með aukinni fræðilegri þekkingu, stöðugri sjálfsígrundun, samstarfi og gerð starfendarannsóknar töldu þátttakendur námið hafa stuðlað að faglegri starfsþróun þeirra, breytt starfskenningu þeirra og gert þá skuldbundnari því að veita öllu samstarfsfólki stuðning, ekki eingöngu nemum og nýliðum. Þeir töldu sig einnig betur í stakk búna að veita leiðsögn í eigin teymi. Einn sagði:

> *Það breyttust svolítið mikið áhersluþættirnir, þetta fór úr því að vera meira þetta praktíska sem maður var alltaf í, þetta tékklistadæmi, í miklu dýpri pælingar með þú veist með þessa að fá hann til að ígrunda betur hvað hann var að gera, af hverju og maður fór bara dýpra.*

Þátttakendur töldu sig nú meðvitaðri um mikilvægi virkrar hlustunar og að vera til staðar, ekki eingöngu fyrir nýliða heldur ekki síður aðra samkennara. Þeir gáfu sér meiri tíma til að greina áskoranir í samræðu við aðra kennara og töldu sig færari um að leita lausna á jafningjagrundvelli. Þeir töldu sig búa yfir dýpri skilningi á aðstæðum samkennara.

Ný nálgun í leiðsögn og skuldbinding við leiðsagnarhlutverkið

Þátttakendur töldu mikilvægt að þekking á leiðsögn nýliða væri til staðar innan skóla en ekki væri æskilegt að hún væri á ábyrgð eins aðila heldur væri brýnt að það væri samstarfsverkefni skólans sem heildar. Þátttakendur bentu á að leiðsögn væri almennt ekki í forgangi innan skólanna og að sterk tilhneiging væri til að setja ábyrgð á leiðsögn á einn aðila. Það væri hluti af menningu skóla að hugsa þannig. Einn sagði:

> *Þetta er meiri vinnustaða … starfsmenningartengt líka … hversu miklu máli skiptir hvernig stjórnendur eru. Það hefur vakið mig mikið til umhugsunar einmitt, ef þessi vinnustaður á að ganga hvernig eru stjórnendur gagnvart nýliðum?*

Annar sagði:

> *Ég fór að spá í **hvernig** kennari vil ég vera bæði þá með nemendum og nýliðum og svoleiðis og þá bara þegar við fórum í gegnum starfskenninguna … ég er **svona** …*

Sá þriðji lýsti forgangsröðun á eftirfarandi hátt:

> *… ef það er teymisfundur vs. [leiðsögn] þá er teymisfundurinn látinn sitja fyrir. Ef það vantar forföll þá er það látið sitja fyrir, þetta er ekki heilagra en það. Sem er kannski eðlilegt í erli dagsins en hérna, jú, jú.*

Í nokkrum skólum þátttakenda hafði verið unnið eftir móttökuáætlunum um einhvern tíma en sú vinna þróaðist enn frekar með þátttöku kennara í náminu. Í öðrum skólum var hafist handa við gerð áætlana meðan á námi þátttakenda stóð og annars staðar átti að fara af stað með slíka vinnu í kjölfar námsins. Sá sem lokið hafði sérhæfingunni í leiðsögn hafði gjarnan það hlutverk að halda utan um þá vinnu.

Skólinn sem heild – þriðja svæðið

Þátttakendum fannst vanta skýra og mótaða sýn skólayfirvalda og skóla um leiðsögn við nýliða. Þeir töldu almennt ekki vera litið á leiðsögn sem hluta af menningu skóla.

Þátttakendur í námskeiðinu uppgötvuðu að jafningjastuðningur skiptir máli og er mikilvæg leið til að efla leiðsögn og starfsþróun. Þeir nefndu mikilvægi þess að skólastjórar og fræðsluyfirvöld sýndu leiðsögn áhuga og tækju þátt í að móta stefnu og vinna að henni. Virkja þarf þá í umræðuna, kynna fyrir þeim fræðin og mismunandi leiðir. Einn sagði:

> *Það þarf líka að kynna þetta fyrir … [starfsmanna] hópnum. Það stendur einmitt til á næsta starfsmannafundi hjá mér, þá kynni ég sem sagt mína starfendarannsókn og undanfarann. Og einmitt þetta með hlutverk allra, að móttaka er ekkert einkamál … og ég upplifði það fyrst eftir að ég byrjaði: Hún er að læra þetta! Hún sér um þetta! En það virkar ekki, við þurfum að vinna saman svo hlutirnir séu gerðir vel.*

Þátttakendur lýstu vilja til að finna flöt þar sem nýliðar og jafnvel kennaranemar, reyndir kennarar og háskólakennarar ættu markvissa samræðu og vísuðu til verkefna eins og VERME í því sambandi sem þeir höfðu kynnt sér í námsleiðinni. Slíkur vettvangur gæti skapað tengingu milli fræða og þeirra sem vinna í leik-, grunn- og framhaldsskólum og virkað sem starfsþróun. Þeir sögðu:

> *Bæði nemar og starfandi kennarar myndu hafa gagn af því að hittast og skiptast á skoðunum. Ekki endilega í fyrirlestraformi þar sem ég stend hérna upp og er að fræða. Þessi samskipti….það er svo breitt bil milli þess sem gerist á gólfinu og því sem gerist í fræðunum. Mér fannst bara vanta fyrir nema á sínu fyrstu árum, smá svona reality check.*

> *Er það ekki einmitt málið, hópur leiðsagnarkennara á svæðinu úr háskólanum. Sem einmitt bara hittist og spjallar saman.*

Að lokum

Draga má þá ályktun af niðurstöðunum að námið hafi stutt við starfsþróun og jafningjastuðning í starfi þátttakenda sem allir höfðu víðtæka reynslu af kennslu. Einnig jókst skilningur á mikilvægi leiðsagnar og þess lærdómsferlis sem hún felur í sér fyrir alla þá sem koma að henni. Viðfangsefni námsleiðarinnar virðast hafa breytt starfsháttum þátttakenda á þann hátt að þau stuðluðu að faglegri vinnubrögðum og fræðilegri orðræðu.

Þátttakendur sögðust hafa öðlast nýja sýn á leiðsagnarhlutverkið. Í stað þess að sjá leiðsögn sem einstefnu frá leiðsagnaraðila til nýliða líta þeir nú á hana sem samofinn þátt í skólastarfi þar sem ígrundun, gagnrýnin hugsun og lausnaleit er höfð að leiðarljósi. Þannig ýti leiðsögn undir starfsþróun fyrir alla og hugsanlega vilja og tækifæri til að skapa þriðja svæði þar sem allir hagsmunaaðilar komi að málum.

Af niðurstöðunum má álykta að sérhæfing í starfstengdri leiðsögn blási nýju lífi í starfsþróun reyndra kennara eða eins og einn viðmælandinn orðaði svo vel: *Það er eins og það hafi verið skipt um rafgeymi í manni*

Heimildaskrá

Bartell, C. (2005). *Cultivating high-quality teaching through induction and mentoring*. Thousand Oaks: Corwin Press.

Beck, J. S. (2018). Investigating the Third Space: A New Agenda for Teacher Education Research. *Journal of Teacher Education 1–13*. Sótt af https://doi.org/10.1177/0022487118787497

Darling-Hammond, L., Wei, R. C. Andree, A. Richardson, N. og Orpjanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. Stanford, CA: National Staff Development Council and the School Redesign network at Stanford University.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4. útgáfa). London: Teacher College Press.

European Commission. (2010, apríl). *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: A handbook for policymakers*. Brussel: Höfundur.

Heikkinen, H. L. T., Joikinen, H. og Tynjälä, P. (ritstjórar). (2012). *Peer group mentoring for teacher development.* London: Routledge.

Helleve, I., Danielsen, A.G. og Smith. (2015). Does mentor education make a differnece? Í H. Tillema, G. J. van der Wetahuizen og K. Smith (ritstjórar), (bls. 313–332.) *Mentoring for learning. „Climbing the Mountain"*. Rotterdam: Sense Publishers.

Hildur Hauksdóttir. (2016). *Allir á hlaupum. Upplifun nýliða í stétt framhaldsskólakennara* (óútgefin meistararitgerð). Háskólinn á Akureyri.

Ingersoll, R. M. og Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, *81*(2), 201–233. https://doi.org/10.3102/0034654311403323

Le Cornu, R. og Ewing, R. (2008). Reconceptualising professional experiences in pre-service

teacher education … reconstructing the past to embrace the future. *Teaching and Teacher Education 24*(7), 1799–1812.

María Steingrímsdóttir. (2007). Ofsalega erfitt og rosalega gaman. Reynsla nýbrautskráðra kennara af fyrsta starfsári. *Uppeldi og menntun*, *16*(2), 9–27.

María Steingrímsdóttir. (2010). „Nú veit maður ef til vill út á hvað starfið gengur“: Hvað segja kennarar eftir fimm ár í starfi? *Uppeldi og menntun*, *19*(1–2), 71–88

OECD (European Commission). (2014). *The OECD teaching and learning international survey (Talis) – 2013.* https:// doi.org/10.1787/9789264196261

Smith, K. (2015). Mentoring: A profession within a profession. Í H. Tillema, G. J. van der Westhuizen, og K. Smith (ritstjórar), *Mentoring for learning: “Climbing the mountain*” (bls. 283–298). Rotterdam: Sense Publishers.

Sundli, L. (2007). Mentoring – a new mantra for education? *Teaching and Teacher Education, 23*(2), 201–214.

Ulvik, M., Smith, K. og Helleve, I. (2009). Novice in secondary school – the coin has two sides. *Teaching and Teacher Education*, *25*(6), 835–842. https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.01.003

Um höfunda

Birna María B. Svanbjörnsdóttir (birnas@unak.is) er lektor við kennaradeild hug- og félagsvísindasviðs Háskólans á Akureyri. Hún lauk kennaraprófi frá Kennaraháskóla Íslands 1988 og starfaði sem grunnskólakennari um árabil og var forstöðumaður Miðstöðvar skólaþróunar við HA 2010–2016. Birna lauk meistaraprófi frá Háskólanum á Akureyri 2005 og doktorsprófi frá Háskóla Íslands 2015. Helstu áherslur í rannsóknum hennar lúta að starfsþróun kennara og uppbyggingu og þróun faglegs lærdómssamfélags. Hún hefur umsjón með námskeiðum í starfstengdri leiðsögn við HA 2019–2020.

Hildur Hauksdóttir (hildur@ma.is) lauk BA-prófi í ensku frá Háskóla Íslands árið 2000, kennsluréttindanámi frá Háskólanum á Akureyri árið 2005 og meistaranámi frá sama skóla árið 2016. Í meistaranáminu tók Hildur leiðsögn og starfsþróun sem áherslusvið. Hún hefur starfað við Menntaskólann á Akureyri sem enskukennari og verkefnastjóri frá árinu 2004.

María Steingrímsdóttir (maria@unak.is) er dósent við kennaradeild hug- og félagsvísindasviðs Háskólans á Akureyri. Hún lauk kennaraprófi frá Kennaraskóla Íslands og starfaði sem grunnskólakennari um árabil. María lauk meistaraprófi í menntunarfræðum með áherslu á stjórnun, frá kennaradeild Háskólans á Akureyri árið 2005. Rannsóknir hennar beinast að nýliðum í kennarastarfi, starfstengdri leiðsögn, starfsþróun kennara og kennaramenntun.
