

Når utdanning møter yrke

Professor Kari Smith

Kari.smith@iuh.uib.no

Når utdanning møter yrke -
Lærerutdanningskonferansen 2008
29. januar, Oslo Kongressenter - Folkets Hus



UNIVERSITY OF BERGEN

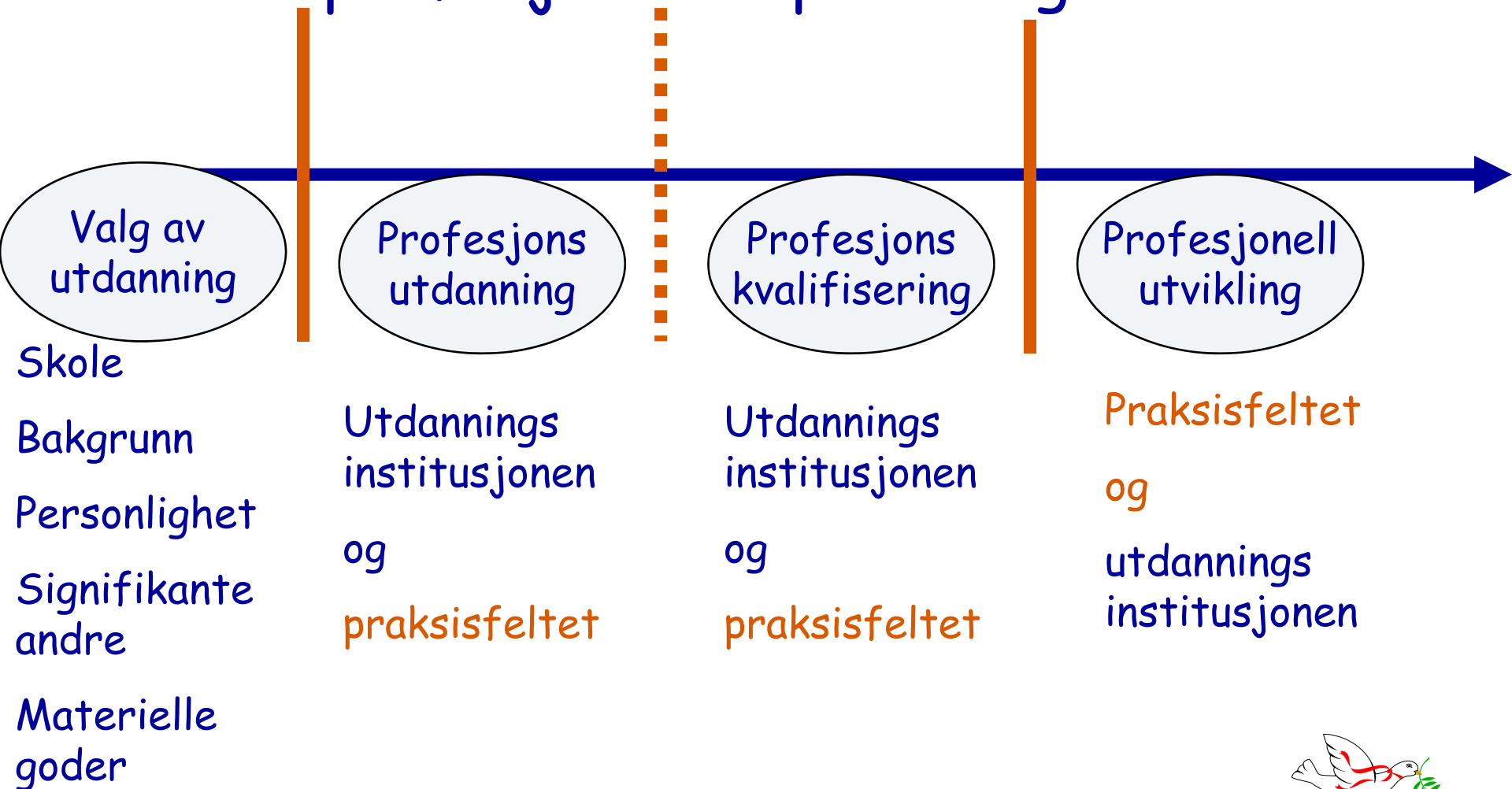
- Læreryrket - yrkeslang læring
- Profesjonelle karrierefaser
- Utdanning møter yrke i overgangen fra fase til fase



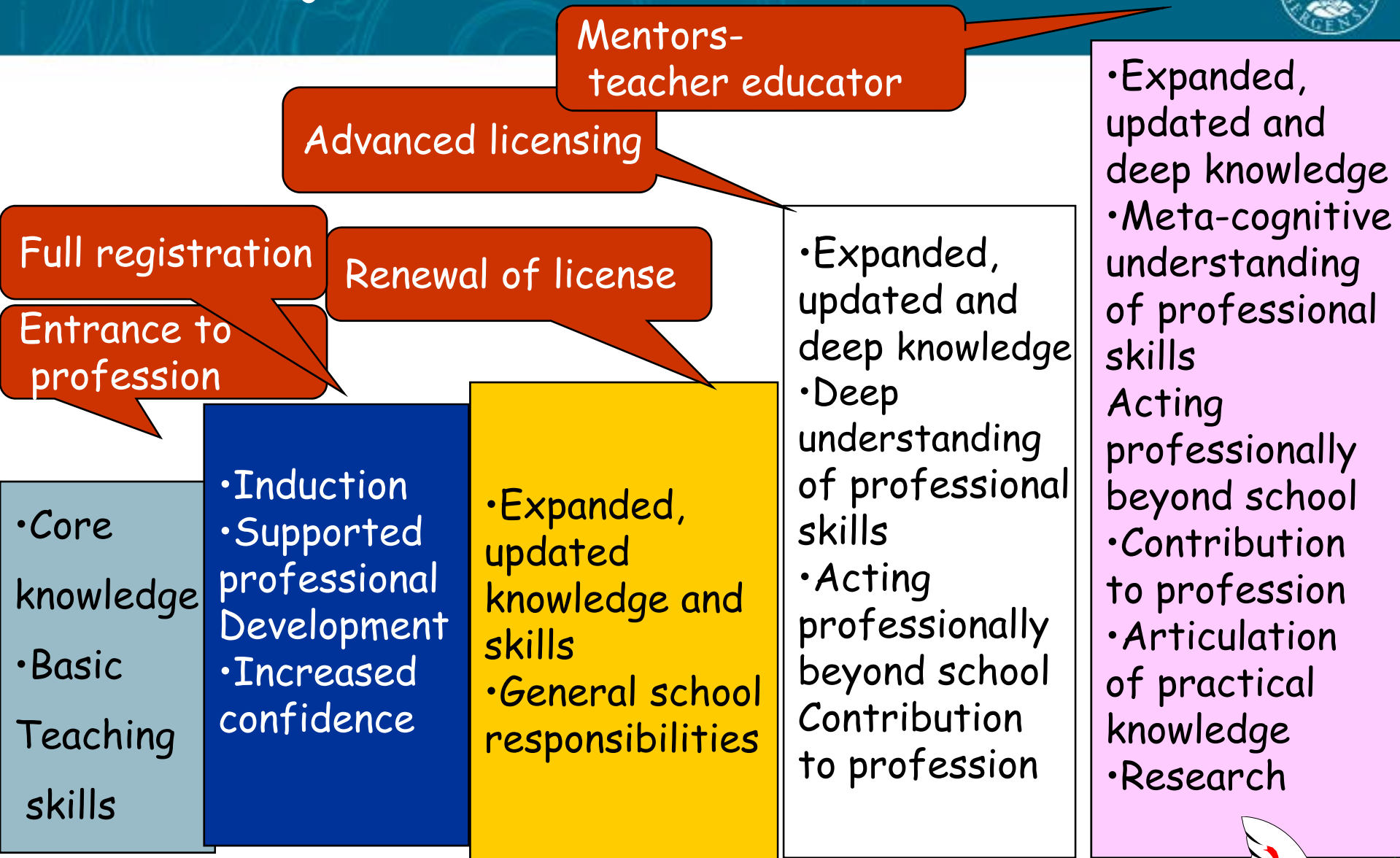
Profesjonell utvikling



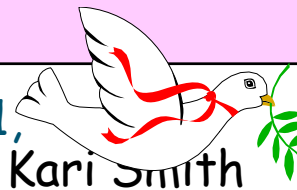
Den profesjonelles personlige ansvar



Profesjonelle karrierefaser



Smith, 2005; Fuller and Bown, 1975, Berliner, 1992, 2001, Hargreaves, 1999, Draper, 2001



Kari Smith

Inngang til yrket



teori

- Rik fagkunnskap
- Grunnleggende pedagogisk kunnskap
- Grunnleggende undervisningsferdigheter

Profesjonell klokskap

praksis

Standarder ved endt grunnutdanning

Profesjonell kunnskap

1. Kunnskap om fag, pedagogikk og læreplaner
2. Kunnskap om elever og hvordan elever lærer
3. Kunnskap om hvordan kontekstuelle faktorer virker inn på læring og undervisning

Profesjonell Praksis

4. Skaper et trygt læringsmiljø av høy kvalitet
5. Bruker evidence (dokumentasjon) for å fremme læring (refleksjon, aksjonsforskning og vurdering)

Profesjonelle verdier og relasjoner

6. Etablerer positive relasjoner med elever og kolleger i learning communities
7. Er dedikerte medlemmer av profesjonen (*New Zealand Teaching Council*)



Modeller for profesjonell utvikling



- Phases of development
 - Identifying with pupils
 - Survival
 - Focus on teaching (material)
 - Focus on learning (pupils) (Fuller & Bown, 1975)
- New teachers need to:
 - to learn in order
 - to un-learn so they can
 - re-learn (Loughran, 2006)

Full registrering

- Induksjonsår
- Støtte og veiledning
- Styrke selvtilliten
- Bygge opp den praktiske erfaringen

teori

Profesjonell
klokskap

praksis

Vanlige utfordringer nye lærere møter



- **Disiplin-problemer, løsning av problemene**
(Clarridge, Dreyfus and Dreyfus, 1991; Sabers, 1991, Hogan et al. 2003)
- **Korttidsplanlegging, problemer med å svare på spørsmål et par sider frem** (Hogan et al. 2003).
- **Mangel på støtte fra rektor, administrasjonen**
(Smith, Ulvik & Helleve, 2007)
- **Undervisning i fag utenom kompetansefaget**
- **Vanskelige klasser** (National Commission on Teaching and America's future, 1996).

- Praktiske problemer (Smith, Ulvik og Helleve, 2007)
- Liten støtte fra kolleger
- Vanskelig å motivere elevene
- Liten kunnskap om vurdering
- Foreldre samtaler (Victorian Institute of Teaching, Australia, 2006)

Nye lærere kan bli hjulpet gjennom veiledet praksis (Ericsson, 2002).

Ny i Norge



- Mål:
 - Tilbud om støtte til nye lærere
 - Tilbud om støtte til veiledere av nye lærere
 - En link mellom utdanning og yrke
- Organiseringen har et individuelt fokus
- Hva mangler?
 - Det er ikke et pliktår
 - Der er ikke avsatt ressurser i tid og penger til de nye lærere eller til veiledere
 - Der er ikke mange nok utdannede veiledere i skolen
 - Der er ingen form for profesjonell registrering utover den akademiske utdanningen

Hva består et godt induksjonsprogram av?



- Redusert undervisningstid for nye lærere
- Redusert undervisningstid for veiledere
- Karantenetid hver uke til å møtes og arbeide sammen
- Sammenhengende tid til spesielle utviklingsaktiviteter (observasjon, refleksjon, team-teaching)
- Skolen ser verdien i å ha nye lærere.
- Rektor og andre ledere erkjenner behovene nye lærere har. (Victorian Institute of Teaching, 2006)

Fornyelse av undervisningslisensen



teori

Dokumentasjon av:

- Utvidet og oppdatert kunnskap og kompetanse
- Involvert i skolens aktiviteter utover undervisning
- Påtar seg ansvar

Profesjonell
klokskap

praksis



Kari Smith

Nye tendenser i profesjonen



Kompetansenomaden: *Et serviceorienteret væsen som fortsår at bevæge seg derhen, hvor der er bruk for dets service (Krejsler, 2006, s. 301).*

Postprofesjonelle lærer: *Den postprofesjonelle underlægges et lag af administratorer og mellemledere, som fremmest iagttager medarbejderne ud fra økonomisk og markedsmæssig synsvinkel. Den postprofesjonelle må dokumentere sin produktivitet for at beholde sit job (ibid, s. 302).*

Karrierelæreren: *Committed to teaching as a long-term permanent career with ambitions for promotions (Smethem, 2007, p.470)*

Klasseromslæreren: *Content to remain in the classroom with the pupils (ibid)*

Porteføljelæreren: *Teaching as a temporary en route to another, temporary, career (ibid).*

- Utvidet akademisk kompetanse
- Oppdatert forskningsbasert kunnskap
- Dyp forståelse av profesjonell kompetanse
- Aktiv innenfor profesjonen utover skolen
- Fremmer profesjonen

teori

Profesjonell
klokskap

praksis

Veileder - skolebasert lærerutdanner



- Utvidet akademisk kompetanse
- Oppdatert forskningsbasert kunnskap
- Dyp forståelse av profesjonell kompetanse
- Aktiv innenfor profesjonen utover skolen
- Fremmer profesjonen
- Kan sette ord på taus kunnskap og føre den videre til studenter
- Forskning

teori



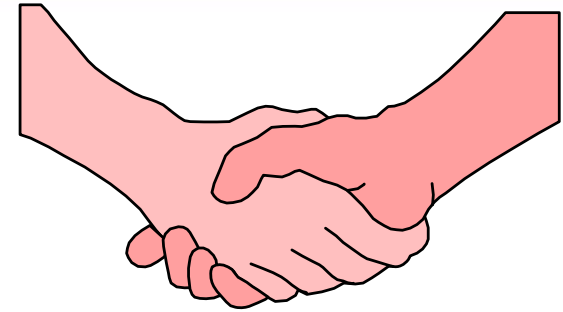
praksis

Profesjonell
klokskap



Kari Smith

Partnerskap



Et godt samarbeid,
som har felles mål, delt ansvar
og gjensidig respekt for den andre partner
og som fører til profesjonell utvikling og
vekst for alle som er involverte.

(elever, studenter, lærere, ledelse,
lærerutdannere som praktikere og forskere)

Målene:



- Heving av elevresultater (bedre undervisning)
- Bedre lærerutdanning (meningsfull praksiserfaring)
- Heving av skolens kompetanse (FoU aktiviteter)
- Forskning (aksjonsforskning som inkluderer studenter, lærere og lærerutdannere)

Hvorfor partnerskap?



Vi har alle samme mål!



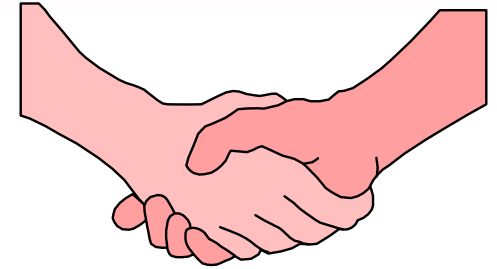
- Lærerutdanningen er et delt ansvar mellom praksisfeltet (profesjonen) og universitet
- Lærerutdanningen fortsetter etter grunnkvalifisering (etter og videreutdanning).
- Praksiserfaringen kan styrkes.
- Kompetansen innenfor praksisfeltet kan heves

Vi kan best oppnå disse målene ved å samarbeide.

Vi trenger å forske mer på:



1. Etableringsfasen



2. Hvordan kan vi ivareta partnerskapet?

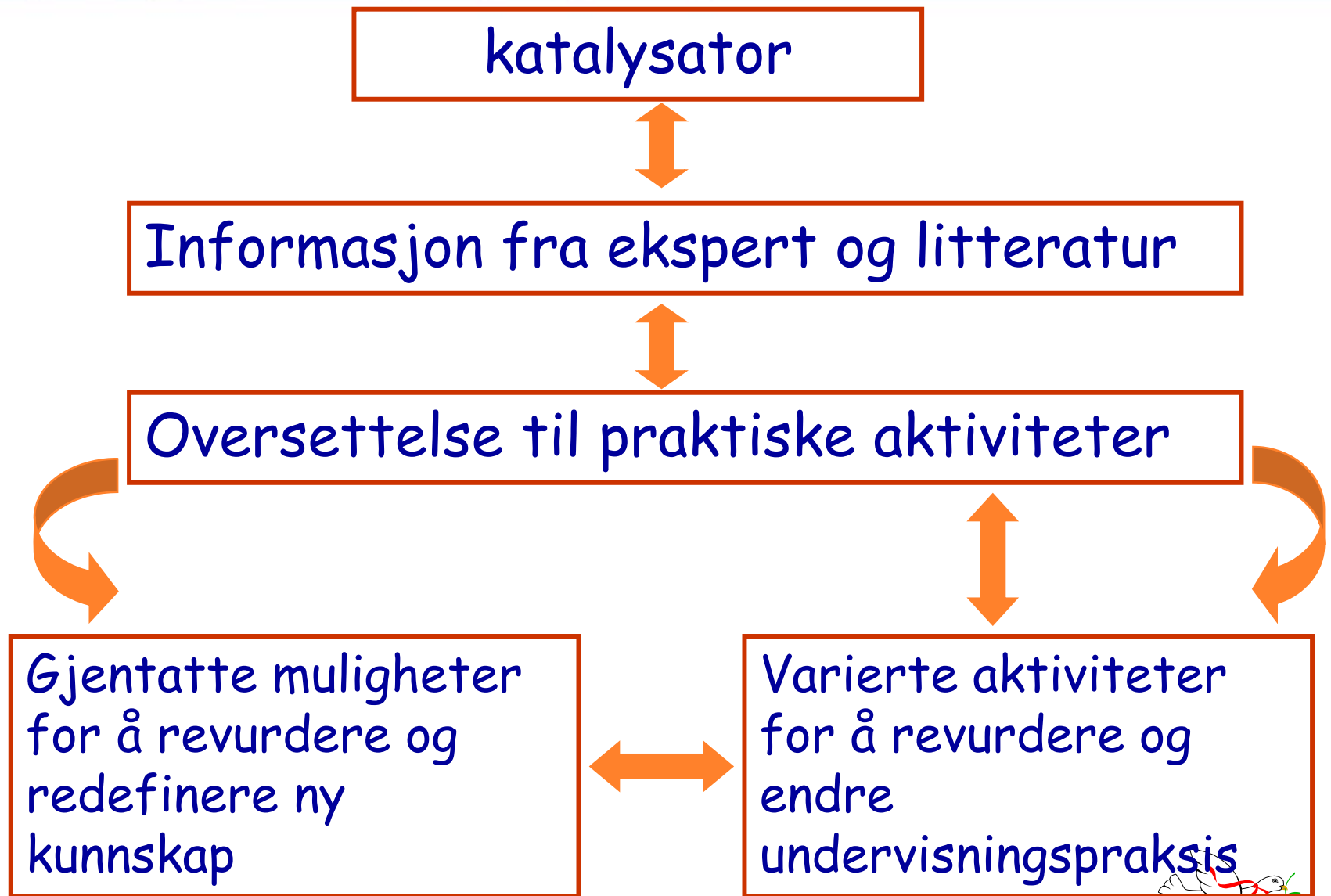
3. Hva er de langsiktige fordelene ved partnerskap?

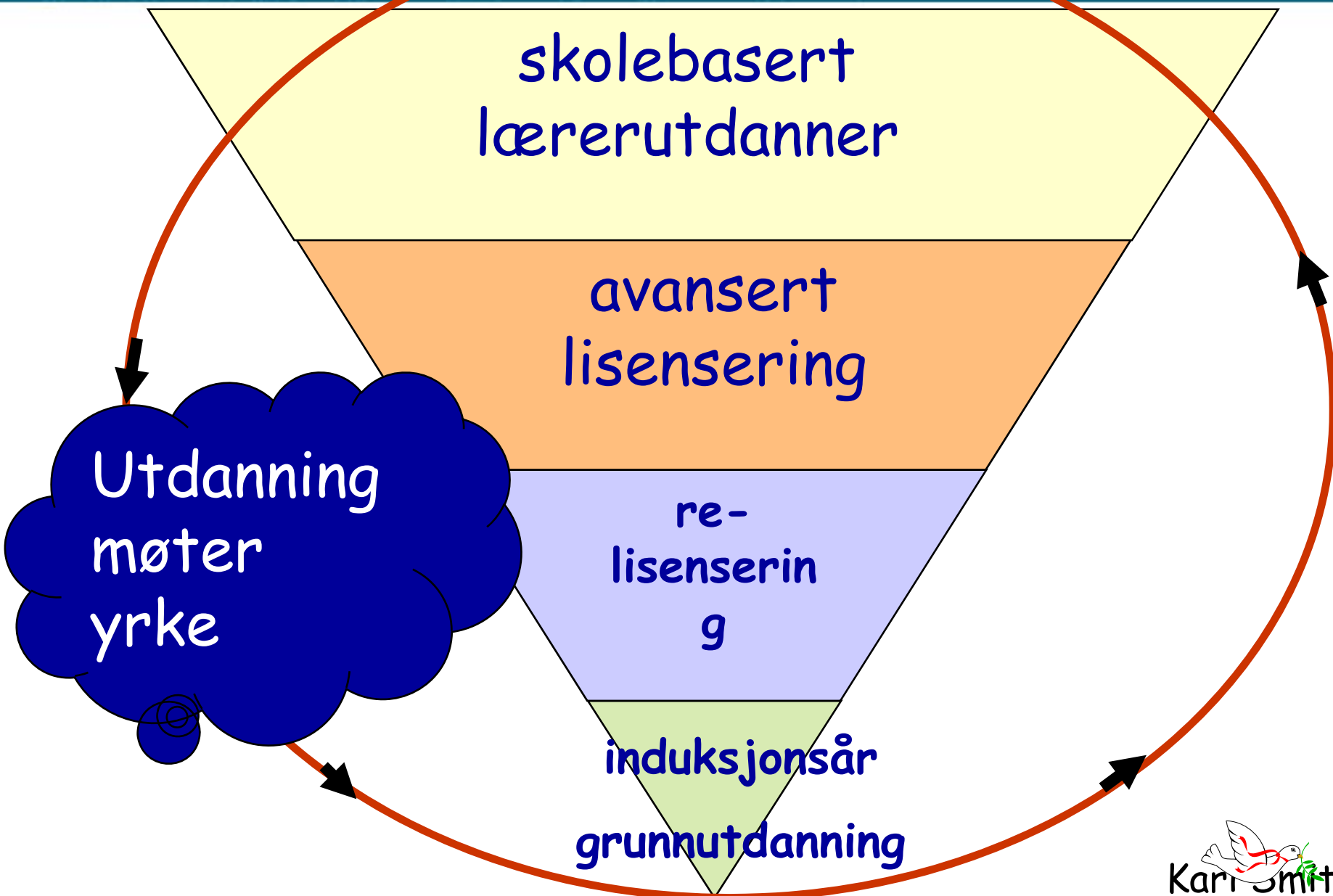
Lærerutvikling med positiv innvirkning på elevenes læring



- Tid (6 måneder til 2 år, også opptil 5 år)
- Ekstern ekspertise nødvendig, men ikke nok
- Engasjement, en slags flow følelse
- Utfordring av holdninger, særlig om elever og læring
- Trygge "learning communities"
- I tråd med oppdatert forskning
- Skoleledere som støtter og er engasjerte i egen læring innenfor prosjektet.
- Klare mål (Teacher Professional Learning and Development, Timperley et al., 2008)

Utviklingsmodell





Takk for oppmerksomheten!



Er det en profesjon? Semi-profesjon?

- To utfordringer

1. Profesjonsutdanning er ikke et krav

2. Mangler en etisk kode

- For å klargjøre yrkesetikken,

- For å inspirere til kvalitetsoppførsel som reflekterer profesjonens honour and dignity,

- For å motivere og understreke de positive sidene med profesjonell oppførsel som karakteriserer god og effektiv undervisning,

- For å gjøre det mulig for yrkesutøvere å vurdere og reflektere over sine etiske avgjørelser og handlinger.



New Zealand Code of Ethics for Teachers



The primary professional obligation of registered teachers is to those they teach. Teachers nurture the capacities of all learners to think and act with developing independence, and strive to encourage

Teachers recognise that they work in collaboration with the parents/guardians and family/whānau of learners, encouraging their active involvement in the education of their children. They acknowledge the rights of caregivers to consultation on the welfare and progress of their children and respect lawful parental authority, although professional decisions must always be weighted towards what is judged to be the best interests of learners.

Teachers are vested by the public with trust and responsibility, together with an expectation that they will help prepare students for life in society in the broadest sense.

In the belief that the quality of the services of the teaching profession influences the nation and its citizens, teachers shall exert every effort to maintain and raise professional standards, to promote a climate that encourages the exercise of professional judgement, and to achieve conditions which attract persons worthy of trust to careers in education.