

– Det er ikkje nok å berre løfta ein – alle må løftast i Yrkesfaglærarløftet

Leiinga må vera til stades og visa interesse for innhaldet i vidareutdanningane. Dei må etterspørja kunnskapen lærarane tileignar seg.

AV: DORTHEA SEKKINGSTAD OG INGRID SYSE



Dorthea Sekkingstad er førstelektor i utdanningsleiing ved Høgskulen på Vestlandet. Ho har vore studieleiar for Praktisk pedagogisk utdanning ved høgskulen og har arbeidd som lærar og rektor i skuleverket i ei årrekke. Undervisningsområde er veiledning, skuleleiing og høgskulepedagogikk. Dette er også hennar forskingsfelt.



Ingrid Syse er førstelektor i utdanningsleiing ved Høgskulen på Vestlandet. Ho har lang erfaring frå vidaregåande skule som lærar og leiar og har praktisk erfaring med å leie kommunale og regionale skuleutviklingsprosjekt. Syse underviser mellom anna på masterstudiet i skuleleiing og på rektorskolen. Forskningsfelt er leiing og lærarar si læring.

Sjå for deg at dette er lærarkollegiet ditt: Tre av lærarane på skulen har delteke på ei vidareutdanning i Yrkesfaglærarløftet og kjem fulle av entusiasme tilbake til skulen. No skal eigen praksis undersøkjast og vidareutviklast.

Iveren deira får mange av dei andre lærarane til å bli nysgjerrige. Sjølv dei som tidlegare har vist liten interesse for å gjera noko annleis enn dei har gjort før, får ein ny giv. Lærarar går inn i klassane og på verkstaden til kvarandre, diskuterer arbeidsmåtar, vurderingspraksis og klasseleiing. Den faglege praten held fram i friminuttane og er sterkt til stades på seksjonsmøta. Du ser at det skjer noko med alle lærarane, og elevane fortel at dei lærer meir og trivest betre på skulen.

FRÅ VISJON TIL VERKELEGHEIT

Er dette berre eit draumbilete, eller er det realistisk å tru at den storstilte satsinga på Yrkesfaglærarløftet kan føra til at alle på avdelinga, og kanskje heile skulen, blir dradd inn i ein endrings- og utviklingsspiral? Dette spørsmålet har vore ei drivkraft for oss som forskarar. Hovudintensjonen med Yrkesfaglærarløftet er at det skal bidra til kunnskapsdeling og kompetanseutvikling, ikkje berre for dei lærarane som deltek på vidareutdanningstilboda, men også for dei andre kollegaene ved skulen. Gjennom ein to årsperiode har vi snakka med lærarar som har delteke på vidareutdanning for yrkesfaglærarar, og med leiargruppene på deltakar-skulane. I samtalen har vi vore opptekne av korleis dei som har delteke på vidareutdanning, kan bidra til å fremja kompetanse utvikling på eigen skule (Sekkingstad og Syse, 2019). Korleis skapa engasjement og interesse for å undersøkja og vidareutvikla undervisningspraksis på avdelinga og på heile skulen? Lyttar vi til erfaringane til desse lærarane, har vi eit godt utgangspunkt for å

lukkast med Yrkesfaglærarløftet som strategi for kompetanseutvikling.

BRUK LÆRARANE SOM RESSURS

«Spør oss, vi vil bidra» vert eintydig løfta fram av lærarane. Gjennom lesing av teori, utprøving av nye metodar i klasserommet og erfaringsdeling i studentgruppa har dei fått eit godt grunnlag for å arbeida vidare med eigen undervisningspraksis. Dette vert opplevd som lærerikt, og dei seier: «Vi må dela med dei andre lærarane også». Ikkje minst har dei gjennom vidareutdanninga fått gode erfaringar med å samarbeida i nettverksgrupper på tvers av fag og programområde. «Vi har fått fleire kollegaer å spela på». Dette gjer at dei har blitt meir motiverte for å samarbeida med kollegaer frå andre avdelingar. Å bruka lærarar som ressurs for å endra og utvikla praksis, finn vi støtte for i både nasjonal og internasjonal forskning. Korleis kan vi som skuleleiarar leggja til rette for at desse lærarane skal få moglegheit til å vera ein slik ressurs?

SKAP ARENA FOR KUNNSKAPSDILING

Kanskje ser du for deg at kunnskapsdeling med kollegaer vil skje automatisk ved at lærarar jobbar tett. Så enkelt er det ikkje. Skal det skje ei deling, må det finnast arena for det. «Per i dag er det ikkje det». Lærarane fortel at det er ulike kulturar for deling på ulike avdelingar og skular. Når det ikkje er utvikla ein kultur for kunnskapsdeling, kan det opplevast ubehageleg «å stikka seg fram» som ein som kan og veit meir og betre enn dei andre. Ein av lærarane seier det slik: «Mine arbeidskollegaer sa, no må du ikkje bli høg på deg sjølv». Ei positiv haldning frå kollegiet er viktig for at lærarane skal våga å dela kunnskap og vera utprøvande i eigen praksis. Lærarane må kjenna seg trygge på at det er gjort ei avklaring i kva rolle dei skal ha som ressurs inn mot



Hovudintensjonen med Yrkesfaglærarløftet er at det skal bidra til kunnskapsdeling og kompetanseutvikling.
(illustrasjonsfoto: stock photo)

kollegaer. Ei god ordning vil vera at rektor tek dei med i samtaler om korleis dei best kan bidra, og korleis ein bør leggja til rette for dette. Deretter må rektor kommunisera dette ut til resten av kollegiet. Aller best effekt trur lærarane det vil ha dersom dei får høve til å bidra som ressurspersonar inn mot mindre grupper av kollegaer. Lærarane vil gjerne også vera i dialog med leiinga om korleis driva utviklingsarbeid generelt på skulen.

VER DRIVKRAFTA

Lærarane omtalar seg sjølv som ressursar i kompetanseutviklinga og vil gjerne bidra. Samstundes er dei tydelege på at skuleleiinga må vera drivkrafta i kompetanseutviklinga «Skal det lagast ein arena for deling, må leiinga forplikta seg. Viss ikkje rektor forpliktar seg, er det ingen som gidd». Det handlar om at leiinga er til stades og viser interesse for innhaldet i vidareutdanningane, og at dei etterspør kunnskapen lærarane tileignar seg. Skuleleiinga må i tillegg leggja til rette for samarbeidsarenaer og samarbeidstid slik at lærarane kan møtast for å dela erfaringar og reflektera kring eigen undervisningspraksis.

At skuleleiinga skal vera drivkrafta handlar ikkje berre om å laga gode rammer for samhandling i kollegiet. Leiinga må også vera strategisk når dei vel ut kven av lærarane som får delta på vidareutdanningane. Ønsker ein å styrka kulturen for samarbeid om utviklings-

arbeid og auka motivasjon for kompetanseutvikling i heile kollegiet, er det viktig at det ikkje berre er dei same lærarane som deltek kvart år. Til fleire som deltek over tid, til betre er det. Ein kan unngå at det utviklar seg eit «A-lag» og «B-lag» av lærarar. Ein seier det slik: «Eg kan seia at eg er blitt ein betre pedagog, men det hjelper ikkje det viss spranget til samarbeid aukar samtidig. Det kan samanliknast med å bita seg sjølv i halen».

Når vi spør om dei føretrekkjer at deltakarane blir rekrutterte frå same avdeling eller frå ulike avdelingar, får vi til svar: «Ja, takk, begge delar». Er det fleire lærarar frå same avdeling, er det lettare å utvikla undervisningspraksis over tid sidan det er fleire som øver saman. Det tek tid å endra praksis og kultur. Ved å rekruttera deltakarar frå ulike avdelingar får lærarane erfaringar med samarbeid med andre kollegaer. Dette stimulerer til meir samarbeid på tvers av fag- og programråde. «Eg trudde ikkje at eg kunne samarbeida med nokon frå andre utdanningsprogram, men det kan eg faktisk», var det ein som sa.

FRÅ DRAUMBILETE TIL REALITET

Vidareutdanninga ser ut til å gi eit godt grunnlag for kompetanseutvikling for dei som deltek. Lærarane får med seg ein metodikk for å utvikla eigen praksis som dei kan bruka på eigen skule. Metodikken samsvarar mykje med det som kjenneteiknar profesjonelle

utviklingsprogram for lærarar: lesing av teori, praktisk utprøving i eigne klassar og refleksjon over praksis både individuelt og saman med andre. Dersom denne metodikken blir brukt på heile skulen over tid, er sjansane store for å lukkast med å skapa skuleutvikling gjennom Yrkesfaglærarløftet. Ein føresetnad er at rektor går aktivt inn i rolla som pedagogisk leiar og er i dialog med lærarane som tek vidareutdanninga. Då kan draumbiletet vi skildra innleiingsvis, bli ein realitet.

Sekkingstad, D., & Syse, I. (2019). 21.«Spør oss, vi vil bidra»—lærarar som lokomotiv for å fremje skuleutvikling—ein mogleg modell. In Ø.Helgesen, R. Glavee-Geo, G. Mustafa, E.Neset og P. Rice (red) Modeller Fjordantologien 2019. Oslo: Universitetsforlaget (pp. 437-455).