

# *Forskning om mentorskap*

Göran Fransson, akademien för  
utbildning och ekonomi

Högskolan i Gävle

[gfn@hig.se](mailto:gfn@hig.se)



# Högskolan i Gävle – Induction- forskningen



# Varför mentorskap?\*

”Talet om” yrkesintroduktion – olika diskurser

Dålig lärarutbildning? Naturlig del i lärandet?

Måste kontrolleras de nya?

Vara attraktiv som arbetsgivare?

Svaga lärarstudenter?

Behov? Stöd till de nya?

Fallande resultat?

Svaga elever?

Hårda arbetsförhållanden?

Rekryteringsbehov?

Vilken förståelse och vilken grundsyn har olika aktörer på olika nivåer?

# Varför mentorskap?

- Naturligt lärande när man är oerfaren i ett yrke,  
(Jfr, läkare, sjuksköterskor, ingenjörer, militärer, etc.)
- En akademisk yrkesutbildnings räckvidd? VFU? ”Teori och praktik”
- Läraryrkets komplexa, multidimensionella och relationella karaktär
- Utsattheten – mer idag än tidigare
- Måluppfyllelse – utveckla bästa möjliga lärare
- ”Rolloklarhet” – utveckla ledarskap
- ”En ny lärare MÅSTE få feedback från en mer erfaren lärare. Annars blir det som att skicka fåret till vargarna.” (Rektor nr. 23)

# Nya lärares upplevelser

- Variationer i upplevelse
- Upplevelse beror på sammanhang och person
- Intensivt, utmanande och tillfredsställande (frustration)
- Process att lära till lärare.

# Den oerfarne läraren

- Håller på att utveckla sitt ledarskap och sina förhållningssätt
- Försöker omsätta sina teoretiska kunskaper till handling
- Försöker erövra sin legitimitet, inget man får gratis
- Har ofta svårt sätta gränser, skapa ramar för arbetet
- Svårt prioritera bland arbetsuppgifterna
- Agerar reaktivt – erfarna reagerar proaktivt

# Den oerfarne läraren

- Har fokus på sig själv – gruppen, grupperingar, individer)
- Går från rigiditet till ökad flexibilitet – planeringen
- Arbetet tar tid (klocktid och mental tid) (oerfaren )
- Utmaning planera långsiktigt
- Utmaning att analysera och förstå vad som sker och varför
- Har behov av bekräftelse och feedback

# Mentorskap

- Mentorer bidrar positivt (lärare lär, känner stöd, bekräftelse...)
- Risk-free learning
- Kollegialt lärande
- Ömsesidigt lärande (mentor utvecklas också, reflektion, idéer, etc.)
- Viljan att ha mentor måste finnas (alla vill inte)
- De som har haft mentorer, högre grad av kvarvaro i yrket  
(varierar i omfattning i olika studier)
- Framgångsfaktorer: (a) Stöd för mentorskap, (b) urval av mentorer, (c) strategier i mentorskapet, (d) förberedd mentor (mentorsutbildning)



# Mentorsutbildning ?!

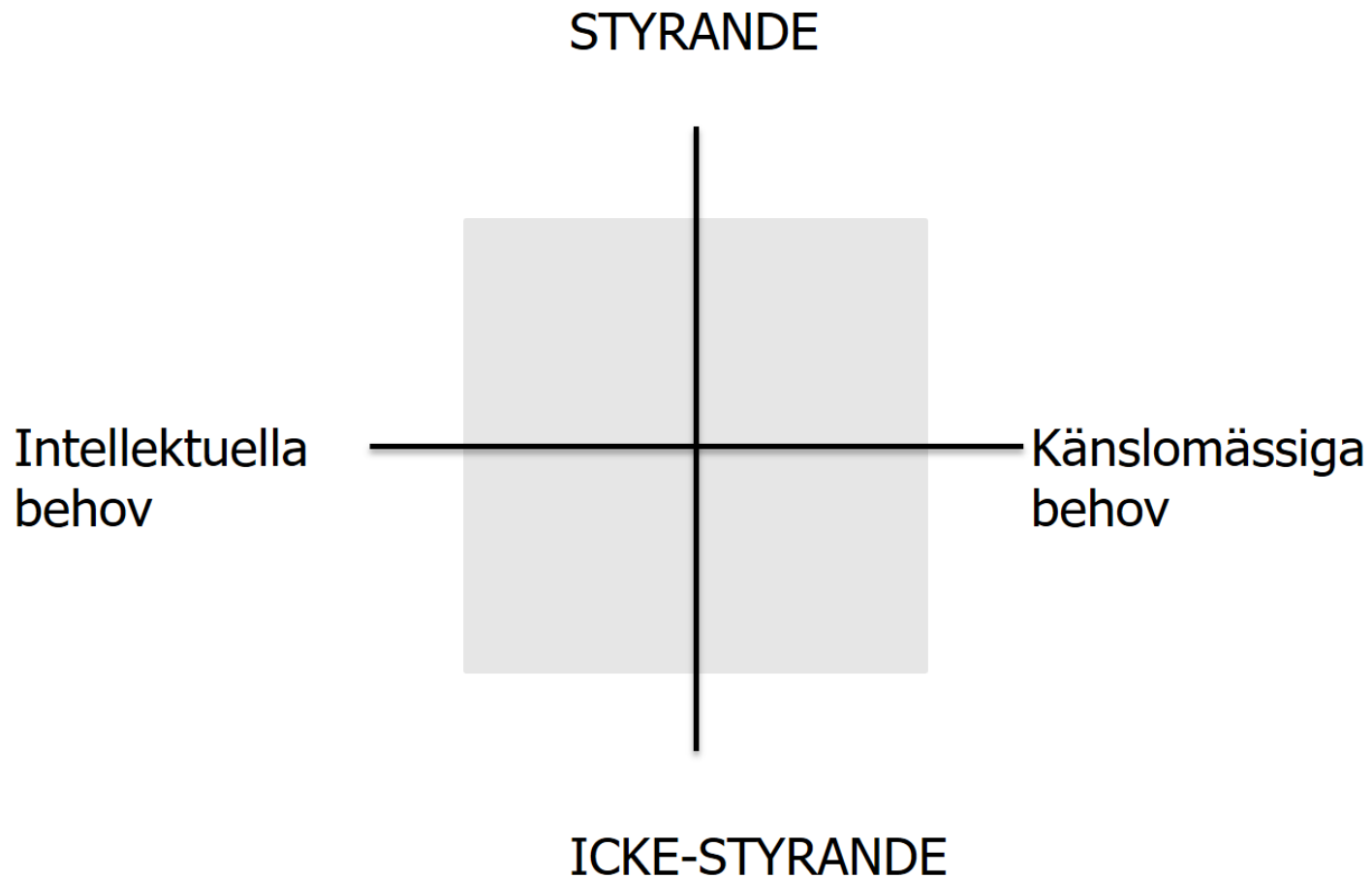
- Skillnad att vara lokal lärarutbildare (handledare) och att vara mentor för ny kollega
- Utbildade mentorer – medvetna mentorer – trygga mentorer
- Våren 2014 – 5 av 18 undersökte svenska högskolor/universitet hade mentorsutbildning
- Norge – 30 hp nationell ”rammeplan” för veijledarutbildning

(Aspfors & Fransson, 2015a; 2015 b)

# Mentorsutbildning – ex. innehåll

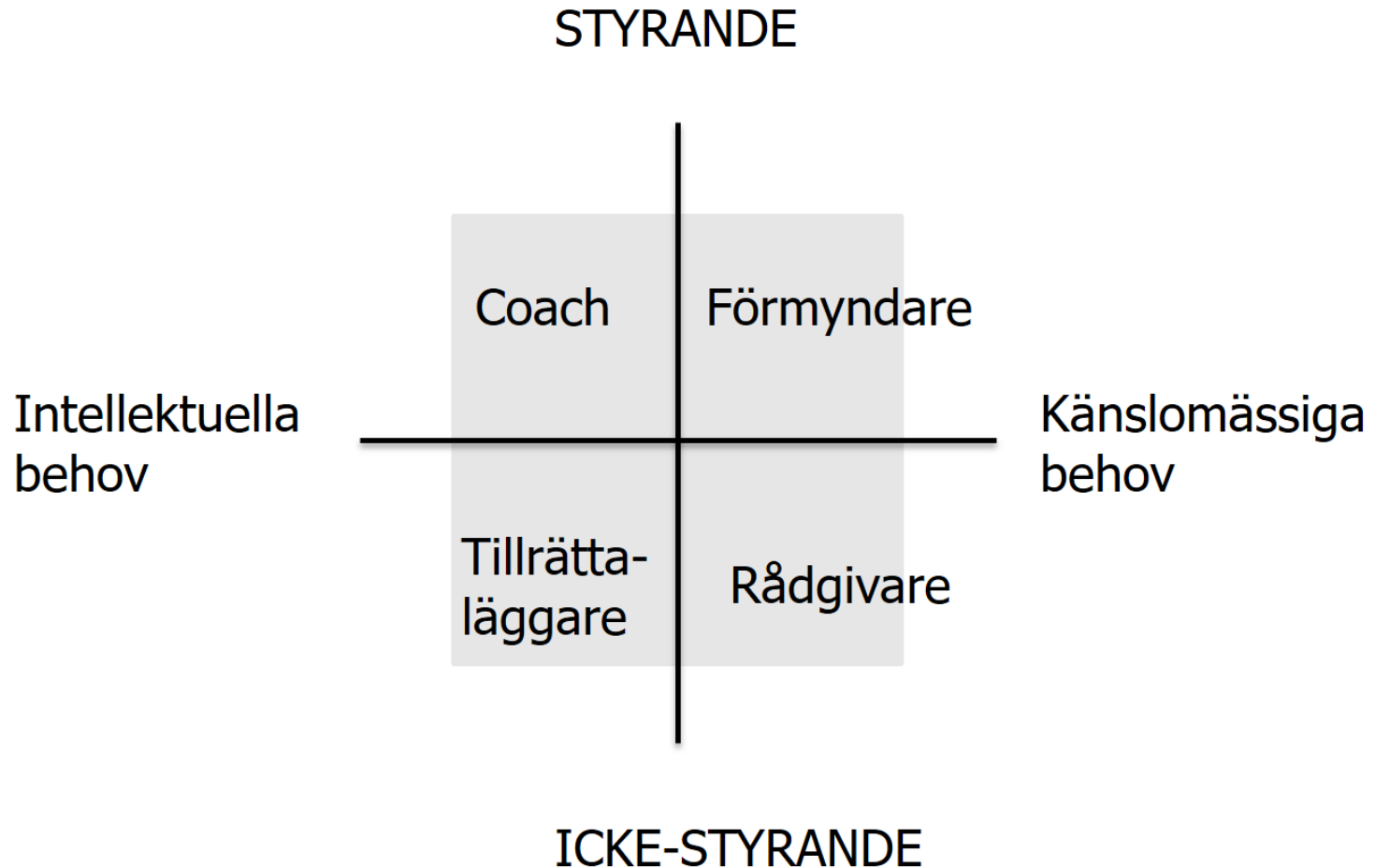
- Förstå hur de nya lärarna kan uppleva det -
- Reflektera över mentorsrollen
- Utveckla och medvetandegöra sin grundsyn som mentor
- Utveckla olika förhållningssätt, strategier och metodologier (samtalsmetodik, lyssnande, etc.)
- Förstå processer kring att ”lära till/som lärare”
- Teoretiska kunskaper, analysförmåga, processuella kunskaper (förstå och driva processer) (Aspfors & Fransson, 2015a; 2015 b)

# Mentorskap - Beteende-matris



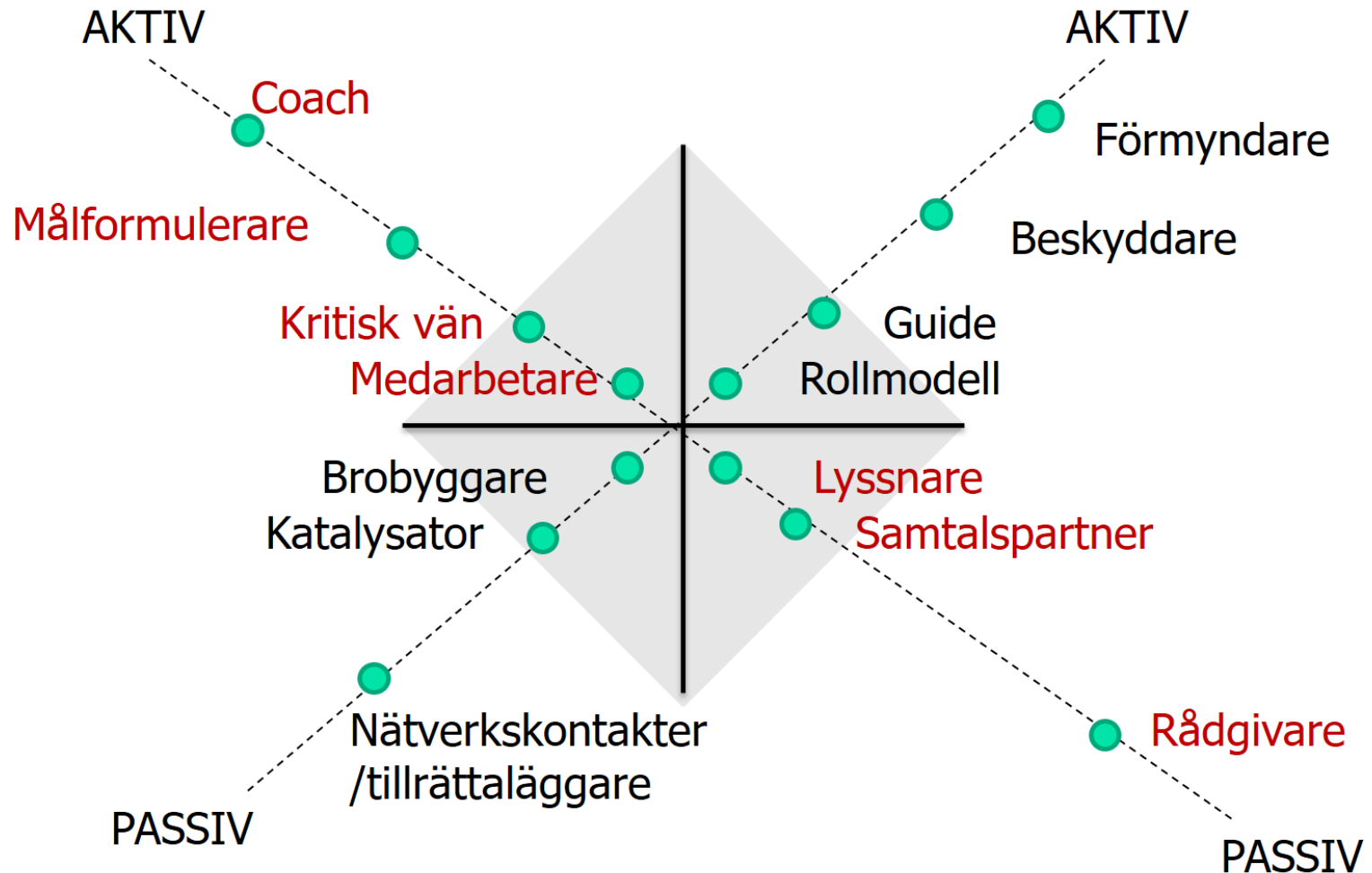
(Clutterback 1998; Mathisen, 2008)

# Mentorskap - Beteende-matris



(Clutterback 1998; Mathisen, 2008)

# Mentorskap - Beteende-matris



(Clutterback 1998; Mathisen, 2008)

# Implementering av mentorsprogram\*

Vad är viktigt? Enligt europeiska experter ...

- Prioriterat – ger legitimitet (jfr. lämplighetsprövningen, mentorer driver på)
- Finansiellt stöd
- Roller och ansvar utklarade (på olika nivåer)
- Samverkan inom utbildningssystemet
- En kultur som är fokuserad på lärande och professionell utveckling
- Fokus på kvalitet och kompetens (mentorer, skolledare, ledningsnivåer, policies)

(European Commission, 2010)

# Mentorn i samma ämne/åldersgrupp?\*

- Samma ämnen och/eller åldersgrupper? Ja / nej ?
- Beror på syften, sammanhang och fokus
- Studier stödjer båda positionerna ...
- Samma ämnen, årskurs – högre grad att tillfredsställelse (USA)  
(Frels, Reichwein Zientek & Onwuegbuzie, 2013)
- Ämneskunskaper inte särskilt viktiga (då rektorer ger feedback)  
(Nederländerna) (Tuytens & Devos, 2017)
- Min bedömning: beror vad man vill sätta fokus på. Inte viktigt i början, men blir nog viktigare och viktigare ju erfarnare läraren blir. Bättre skicklig mentor i annat ämne, än mindre bra mentor i rätt ämne?

# Ett kritiskt förhållningsätt till forskning\*

Forskningsresultat kan inte bara överföras från ett sammanhang eller en kulturell kontext till en annan – utbildningssystem, pedagogiska praktiker, normer och värderingar samt utbildningsfilosofie skiljer sig åt.

Olika begrepp används ....

Forskningens kulturella och kontextuella sammanhang måste förstås för att resultaten skall förstås och dess eventuella bäring för svenska förhållanden skall kunna värderas



# ”Onboarding” – att ta hand om, utveckla och behåll medarbetare

- Onboarding – HR-perspektiv
- Lärarforskning – lärarkunskap, introduktion, induction, mentorskap...
- organisationer som har tydliga strategier för ”onboarding” behåller sina anställda längre, och de blir också snabbare effektiva och ansvarstagande medarbetare
- Urval + ”tilltro till egen förmåga” + rollklarhet + självförståelse + social integration + kunskap om kulturen + låg grad av stress/ångest = framgångsrik yrkesintroduktion

# Referenser

- Aspfors, Jessica & Hansén, Sven-Erik (2011). *Gruppmentorskap som stöd för lärares professionella utveckling*. Helsingfors: Söderströms.
- Aspfors, J. & Fransson, G. (2015). Att kvalificera sig till mentor – perspektiv på kompetensbehov och utbildning av mentorer för nya lärare. *Psykologi i kommunen*, 50(2), 17–27.
- Aspfors, J. & Fransson, G. (2015). Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: meta-synthesis. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 48, 75–86. <http://dx.doi.org/doi:10.1016/j.tate.2015.02.004>
- Dyrdal Solbrekke & Englund (2014), Certification of Teachers: Tensions in a New Signature Reform, *Professionas & Professionalism*, 4(2), 668–680.
- European Commission (2010). *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policy makers*, European Commission Staff Working Document SEC No. (2010) 538 Final, Commission of the European Communities, Brussels.
- Fransson, G. (2016). Online (Web-based) Education for Mentors of Newly Qualified Teachers: Challenges and Opportunities. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 5(2), 111–126..
- Fransson, G. (2010). Mentors assess mentees? A overview and analyses of the mentorship role concerning newly qualified teachers. *European Journal of Teacher Education*, Vol. 33, No. 4, November 2010, 375–390.
- Fransson, G. (2006): *Att se varandra i handling. En jämförande studie av kommunikativa arenor och yrkesblivande för nyblivna fänrikar och lärare*. Avhandling. Stockholm: Lärarhögskolan i Stockholm.
- Fransson, G. & Gustafsson, C. (Eds.) (2008): *Newly Qualified Teachers in Northern Europe – Comparative Perspectives on Promoting Professional Development*. Teacher Education: Research Publications no 4. Gävle: Gävle University Press.
- Fransson, G. & Morberg, Å. (Red) (2001): *De första ljuva åren – lärares första tid i yrket*. Lund: Studentlitteratur.
- Frostensson, M. (2015). *Organisatoriska åtgärder på skolnivå till följd av lärarlegitimationsreformen*, Insitutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Rapport 2015:3.
- Frels, R.K., Reichwein Zientek, L. & Onwuegbuzie, A.J. (2013) Differences of Mentoring Experiences across Grade Span among Principals, Mentors, and Mentees, *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 21(1), 28–58, doi: 10.1080/13611267.2013.784058
- Gerrevall, P. (2017). Making Sure It's the Right One: Induction Programme as a Gatekeeper to the Teaching Profession, *Scandinavian Journal of Educational Research*,
- Gustafsson, C. & Fransson, G. (Red.) (2012) *Kvalificerad som lärare? Om professionell utveckling, mentorskap och bedömning med sikte mot lärarlegitimation*. Lärarutbildningens skriftserie. Nr. 5. Gävle: Gävle University Press.
- Haggarty, L., K. Postlethwaite, K. Diment, and J. Ellins, 2011. Improving the learning of newly qualified teachers in the induction year. *British Educational Research Journal*, 37(6), 935–954.
- Hobson, A. J., & Malderez, A. (2013). Judgementoring and other threats to realizing the potential of school-based mentoring in teacher education. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 2(2), 89–108.
- Hobson, A.J., Ashby, P. Malderez, A. & Tomlinson, P.D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 207–16.

# Referenser

- Hultell, D. (2011). *Lost in Translation? A Study of Newly Graduated Teachers' Experiences During the Initial Period of Employment*. Stockholm: Karolinska institutet.
- Hultell, D. & Gustavsson, P. (2015). A Longitudinal Study Into The Effect Of Induction On The Development Of Burnout In Beginning Teachers. Rapportserie A, nr. 2015:3 , Stockholm: Karolinska institutet.
- Jacob, B. & Lefgren, L. (2006). When principals rate teachers. The best and the worst stand out. *Education next*. 6(2). 59–64.
- Kimball, S.E. & Milanowski, A. (2009): Examining Teacher Evaluation Validity and Leadership Decision Making Within a Standards-Based Evaluation System. *Educational Administration Quarterly* 45(1), 34–70.
- Kemmis, S., Heikkinen, H., Fransson, G., Aspfors, J. & Edwards-Groves, C. (2014). Mentoring of new teachers as a contested practice: Supervision, support and collaborative self-development. *Teaching and Teacher Education*. Vol. 43, 154–164.
- Lejonberg, E. & Christophersen, K.-A. (2015). School-based mentors' affective commitment to the mentor role: Role clarity, self-efficacy, mentor education and mentor experience as antecedents *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* 13(2), 45-63.
- Lejonberg, E. (2016). : *Hva kan bidra till god veiledning? En problematisering basert på veilederes og veisøkeres perspektiver på veiledning av begynnende lærere*. Doktorsavhandling, Universitetet i Oslo.
- Mathisen, Petter (2009). *Mentor – I teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Paulin, A. (2007). *Första tiden i yrket – från student till lärare. En studie av de svårigheter nyblivna lärare möter under sin första tid i yrket*. Studies in Educational Sciences, 96. Stockholm: HLS Förlag.
- Peters, J. & Pearce, J. (2012). Relationships and early career teacher resilience: a role for school Principals, *Teachers and Teaching: theory and practice*, 18(2), 249–262. doi:10.1080/13540602.2012.632266
- Skagen, K. (2013). I veiledningens landskap: innføring i veiledning og rådgivning: Cappelen Damm Akademisk.
- Tang, S.Y.F. and P. L. Choi. (2005). Connecting theory and practice in mentor preparation: mentoring for the improvement of teaching and learning. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 13(3), 383–401.
- Tuytens, M. & Devos, G. (2017) The role of feedback from the school leader during teacher evaluation for teacher and school improvement, *Teachers and Teaching*, 23(1), 6–24, doi: 10.1080/13540602.2016.1203770
- Thornton, K. (2014). Mentors as educational leaders and change agents, *Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 3(1), 18–31
- Ulvik, M. & Sunde, E. (2013). The impact of mentor education: does mentor education matter? *Professional Development in Education*, 39(5), 754– 770.
- Youngs, P. (2007). How Elementary Principals' Beliefs and Actions Influence New Teachers' Experiences. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 101–137.
- Wang, J. & Odell, S. (2007): An alternative conception of mentor/novice relationships: Learning to teach reform-minded teaching as a context. *Teaching and Teacher Education*. 23(4). pp. 473–489.

**Göran Fransson, [gfn@hig.se](mailto:gfn@hig.se)**

Akademien för utbildning och ekonomi  
Högskolan i Gävle

