

# LAUNAÐ STARFSNÁM Í LEIKSKÓLAKENNARA-FRÆÐI: REYNSLA LEIÐSAGNARKENNARA OG LEIKSKÓLASTJÓRA

Launað starfsnám hefur staðið nemendum á lokaári í kennaranámi til boða frá haustinu 2019. Í fyrri rannsókn var reynsla nema af launuðu starfsnámi skoðuð. Þar kom fram að þeir voru ánægðir með starfsnámið og töldu helsta ávinninginn felast í aukinni fagmennsku. Niðurstöðurnar sýna þó að um fjórðungur nema taldi sig sjaldan eða aldrei hafa fengið þá leiðsögn sem lagt er upp með í samningi um launað starfsnám. Í þessari rannsókn var markmiðið að kanna reynslu leiðsagnarkennara og leikskólastjóra af starfsnáminu. Gögnum var safnað með rýnihópavíðtölum við leiðsagnarkennara og leikskólastjóra sem höfðu sinnt leikskólakennaranemum í launuðu starfsnámi. Spurt var um sýn á eigið hlutverk í starfsnáminu og reynslu þátttakenda af því. Leiðsagnarkennararnir töldu hlutverk sitt einkum felast í því að styðja nemann í starfi en leikskólastjórar áttu erfiðara með að átta sig á sínu hlutverki. Niðurstöðurnar sýna fram á ávinning af launuðu starfsnámi, fyrir nemann, leiðsagnarkennarann og faglegt starf leikskólans.

Efnisorð: leiðsagnarkennari, leikskólastjóri, launað starfsnám, vettvangsnám, leikskólakennaranám

## INNGANGUR

Launað starfsnám á lokaári kennaranáms var sett á fót héraðs haustið 2019 sem liður í fimm ára átaki stjórnvalda til að bregðast við kennaraskorti (Lilja Alfreðsdóttir, e.d.). Launað starfsnám er 50% starf við kennslu í leik- eða grunnskóla, eftir sérhæfingu nemans á skólastig, undir leiðsögn leiðsagnarkennara á vettvangi og háskólakennara. Starfsnámið er metið til 30 ECTS-eininga í kennaranáminu. Í skjali frá Stjórnarráði Íslands (2021) um fyrirkomulag launaðs starfsnáms kennaranema segir að markmið launaðs starfsnáms sé að „auka hæfni kennaranema til að takast á við áskoranir kennarastarfsins að námi loknu sem eykur líkur á farsælum starfsferli og stuðlar að ríkari tengslum háskóla við starfsvettvang“. Í sama skjali er farið yfir hlutverk og ábyrgð ólíkra aðila sem koma að starfsnáminu; háskóla, kennaranemans, skólastjórnenda, leiðsagnarkennara, sveitarfélaga,

Kennarasambands Íslands og mennta- og menningarmálaráðuneytis. Málefni háskóla, þar á meðal launað starfsnám, færðust síðan undir nýtt ráðuneyti háskóla-, iðnaðar- og nýsköpunar í febrúar 2022.

Hlutverk og ábyrgð háskóla felst í að útvega nemum vettvang fyrir starfsnámið í samvinnu við viðkomandi sveitarfélag. Þá er fagleg ábyrgð á starfsnáminu og námskeiðum sem tilheyra því einnig í höndum háskóla. Umsjónarkennarar námskeiða og verkefnastjóri starfsnáms eru í sambandi við nema, leiðsagnarkennara og skólastjórnendur og boða til samráðs eftir þörfum. Kennaraneminn ber sjálfur ábyrgð á námi sínu og starfi innan skólans, auk þess sem hann skal hafa frumkvæði að því að finna stöðu fyrir starfsnámið. Leiðsagnarkennari skal hafa leyfisbréf kennara og að lágmarki þriggja ára starfsreynslu en ekki er gerð krafa um að hann hafi menntað sig sérstaklega fyrir hlutverkið. Lítið er fjallað um hlutverk og ábyrgð leiðsagnarkennara fyrir utan það að þeir skulu veita nemunum faglega og persónulega leiðsögn sem nemur að lágmarki sex klukkustundum á mánuði. Skólastjórnandi ber ábyrgð á skipulagi starfsnámsins innan síns skóla og hann skal velja leiðsagnarkennara úr hópi kennara skólans, í takt við sérhæfingu kennaranemans (Stjórnarráð Íslands, 2021). Nánar verður fjallað um hlutverk leiðsagnarkennara og skólastjórnenda í umfjöllun um fræðilegan bakgrunn rannsóknarinnar. Hlutverk og ábyrgð sveitarfélaga, Kennarasambands Íslands og háskóla-, iðnaðar- og nýsköpunarráðuneytis (áður mennta- og menningarmálaráðuneytis) snúa einkum að því að útvega stöður fyrir launað starfsnám, kynna fyrirkomulagið, leggja áherslu á mikilvægi kennaranema í skólasamfélaginu og að fylgja verkefninu eftir (Stjórnarráð Íslands, 2021).

Hérlendis bjóða tveir háskólar upp á heildstætt fimm ára kennaranám sem samanstendur af 180 eininga grunnnámi og 120 eininga framhaldsnámi; Háskóli Íslands og Háskólinn á Akureyri. Báðir háskólarnir bjóða leikskólakennaranám þar sem nemandinn sérhæfir sig í leikskólastiginu. Kennaranáminu lýkur með meistaraþráðu sem veitir réttindi til leyfisbréfs kennara. Fyrirkomulagi launaðs starfsnáms í leikskólakennaranámi ræður hvor háskóli fyrir sig. Við báða háskólana ígrunda nemendur ferlið sem þeir fara í gegnum í starfsnáminu og hvernig fagmennska þeirra þróast jafnt og þétt. Þetta er gert í samvinnu við Umsjónarkennara sem styður nemann og leiðbeinir honum við ígrundunina (Háskóli Íslands, e.d.-a; Háskólinn á Akureyri, 2022). Starfsnámið tengist tveimur námskeiðum á lokaári í meistaranáminu við Menntavísindasvið Háskóla Íslands þar sem nemendur fara í gegnum ferli starfendarannsóknna og vinna að eigin starfsþróun og umbótastarfi í leikskóla (Háskóli Íslands, e.d.-a), en við Háskólann á Akureyri er starfsnámið óháð tilteknum námskeiðum og nemendur vinna verkefni sem miða að því að þeir ígrundi eigið starf, bæði einir og í samvinnu við aðra nema og/eða leiðsagnarkennara (Háskólinn á Akureyri, 2022). Vert er að taka fram að nemendur á lokaári eru ekki skyldugir til að taka launað starfsnám því þeir geta einnig valið þá leið að taka hefðbundið vettvangsnám utan eigin vinnustaðar, í fimm vikur á haustmisseri og sex vikur á vormisseri (Háskóli Íslands, e.d.-a; Háskólinn á Akureyri, 2022).

Í þessari rannsókn var markmiðið að varpa ljósi á reynslu leiðsagnarkennara og leikskólastjóra af launuðu starfsnámi í þeim tilgangi að þróa og bæta fyrirkomulagið. Segja má að rannsóknin komi í framhaldi af fyrri rannsókn höfunda þar sem sjónum var beint að reynslu og viðhorfum nema sem höfðu farið í gegnum starfsnám í leikskólakennaranámi (Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir og Svava Björg Mörk, 2024). Mikilvægt er að skoða reynslu

allra aðila sem koma að launuðu starfsnámi, þróa fyrirkomulag þess í takt við þá reynslu og mæta þörfum ólíkra aðila eins og hægt er. Rannsóknarspurningarnar sem leiddu rannsóknina voru: Hver er reynsla leiðsagnarkennara og leikskólastjóra af launuðu starfsnámi á lokaári í leikskólakennaranámi? Hvernig líta þeir á eigið hlutverk í starfsnáminu?

## FRÆÐILEGUR BAKGRUNNUR

Byggt er á umfjöllun um hlutverk leiðsagnarkennara og stjórnenda í launuðu starfsnámi í kennaranámi og farið er yfir helstu niðurstöður fyrri rannsókna á þessu sviði.

### Hlutverk leiðsagnarkennara og reynsla af leiðsögn

Leiðsögn sem nemandi fá getur haft áhrif á faglega hæfni þeirra og getu til að tengja saman fræði og starf (Nolan og Molla, 2018) og því þarf að huga vel að tækifærum þeirra til að yfirfæra bóklega þekkingu yfir á daglegt starf (Røys, 2017). Spooner-Lane (2017) bendir á að í gegnum tíðina hafi verið litið á leiðsögn út frá ólíkum sjónarhornum, annars vegar hafi verið litið á hana sem stuðning og hvatningu og hins vegar sem stjórnun og mat á frammistöðu. Ragnhildur Bjarnadóttir (2015) segir að leiðsögn sé samskiptaferli yfir afmarkað tímabil þar sem markmiðið sé að efla starfshæfni og fagmennsku þess sem nýtur leiðsagnar. Þá er stefnt að því að neminn verði smám saman fær um að bera ábyrgð á eigin ákvörðunum og athöfnum. Góð leiðsögn hefur jákvæð áhrif á nemann og jafnframt áhrif á starf og þróun skóla (Røys, 2017).

Samkvæmt Spooner-Lane (2017) er það hlutverk leiðsagnarkennara að styðja og leiðbeina kennaranema og nýliða í starfi á faglegan og persónulegan hátt. Þessi áhersla birtist einnig í skjali Stjórnarráðs Íslands frá 2021 þar sem farið er yfir hlutverk og ábyrgð þeirra sem koma að launuðu starfsnámi kennaranema, en þar kemur fram að kennaranemi eigi rétt á bæði faglegri og persónulegri leiðsögn hjá leiðsagnarkennara (Stjórnarráð Íslands, 2021). Smith og Ulvik (2015) segja að eitt meginhlutverk leiðsagnarkennara sé að styðja nemann í því að nálgast eigin þekkingu og yfirfæra hana á starfshætti sína á vettvangi. Hlutverk leiðsagnarkennara felst þá til dæmis í því að styðja nemann inn í heim fagmennskunnar, vera ráðgjafi sem hlustar og sýnir samkennd, hvetja nemann ef hann skortir kjark og vera fyrirmynd. Þá hefur verið bent á að mikilvægt sé að leiðsagnarkennarinn sé meðvitaður um áhrif sín á faglegan þroska kennaranemans (Smith, 2015). Rannsókn Nolan og Molla (2018) leiddi í ljós að öruggt námsumhverfi, þar sem áhersla er lögð á samstarf nemans og leiðsagnarkennarans, ýti undir nám nemans og skapi forsendur til að æfa gagnrýna hugsun. Góð endurgjöf í leiðsögn eykur jafnframt líkurnar á að neminn bæti við sig færni (Keiler o.fl., 2020). Nyckel og félagar (2020) benda á að hæfni leikskólakennaranema til að ígrunda og tengja saman fræði og starf byggist meðal annars á reynslu þeirra úr vettvangsnámi.

Fræðimenn benda á að leiðsögn sé árangursríkust þegar leiðsagnarkennarinn gefur sér tíma til reglulegra faglegra samtala þar sem neminn fær bæði stuðning og endurgjöf (Grimmett o.fl., 2018; Mena o.fl., 2017; Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015; Spooner-Lane, 2017). Hér er átt við samtal þar sem leiðsagnarkennari og nemi læra saman og áhersla er á virka hlustun, skýra tjáningu og gagnrýna ígrundun (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015).

Rannsókn á leiðsögn nýliða í kennararastarfi sýnir einnig fram á mikilvægi markvissrar og reglulegrar leiðsagnar, vikulega eða oftari, hún hafi þeim áhrif á kennslutengda þætti sem nýliðar takast á við (María Steingrimsdóttir og Guðmundur Engilbertsson, 2018). Þá er mikilvægt að leiðsagnarkennarinn líti á sig sem kennara sem kennir kennaranemanum. Um leið þarf neminn að finna að leiðsagnarkennarinn sé tilbúinn að veita honum persónulegan stuðning (Grimmett o.fl., 2018; Stjórnarráð Íslands, 2021).

Þó svo að reynsla af kennarastarfi sé mikilvæg í leiðsögn benda rannsóknir til þess að leiðsagnarkennarar sem lokið hafa formlegu námi eða þjálfun í leiðsögn séu betur í stakk búnir en aðrir til að styðja nám kennaranema. Þeir hafi meiri skilning á því hvað felst í leiðsögninni og kenningum sem liggja þar að baki (Birna Svanbjörnsdóttir o.fl., 2020; Butler og Cuenca, 2012; Leshem, 2014; Russell og Russell, 2011). Slík menntun felur í sér þekkingu á kennslufræði, samskiptahæfni og kerfisbundnum stuðningi. Jafnframt hefur verið bent á mikilvægi þess að háskólar setji fram skýr viðmið um hlutverk leiðsagnarkennara, m.a. varðandi lágmarksfjölda leiðsagnarstunda (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015). Við Háskóla Íslands er boðið upp á meistaranám í starfstengdri leiðsögn og kennsluráðgjöf. Skilyrði fyrir inntöku á námsleiðina er að viðkomandi hafi leyfisbréf til kennslu og að lágmarki tveggja ára starfsreynslu sem kennari. Einnig er boðið upp á 30 og 60 ECTS viðbótardiplómanám þar sem hægt er að velja kjörsviðið starfstengda leiðsögn og kennsluráðgjöf. Meginmarkmið námsins er að efla leiðsagnarhæfni þerra sem annast starfstengda leiðsögn og ráðgjöf fyrir kennara og skóla (Háskóli Íslands, e.d.-b). Við Háskólann á Akureyri er boðið upp á 60 ECTS viðbótardiplómanám sem heitir Kennsluráðgjöf og starfsþróun og þar eru námskeið sem tengjast leiðsögn (Háskólinn á Akureyri, e.d.).

## Hlutverk leikskólastjóra og tengsl við háskóla

Lítið er fjallað um hlutverk skólastjórnenda í tengslum við launað starfsnám í kennaranámi og engar rannsóknir fundust á því meðan unnið var að þessari rannsókn. Í skjali frá Stjórnarráði Íslands (2021) um fyrirkomulag launaðs starfsnáms kennaranema er fjallað um hlutverk og ábyrgð skólastjórnenda og leiðsagnarkennara. Þar segir að skólastjórnandi beri ábyrgð á skipulagi starfsnámsins og vinnuramma kennaranema í samvinnu við háskóla. Hann geri ráðningarsamning við nemann og velji leiðsagnarkennara úr hópi kennara, með hliðsjón af sérhæfingu nemans. Þá sé það í höndum skólastjóra að gæta þess við skipulagningu starfsins að neminn geti sinnt námi sínu samhliða starfi (Stjórnarráð Íslands, 2021).

Samstarf og viðurkenning á hlutverki leiðsagnarkennara eru lykilþættir í árangursríkri leiðsögn. Mikilvægt er að skólasamfélagið í heild viðurkenni hlutverk og sérfræðiþekkingu leiðsagnarkennarans svo að leiðsögnin nýtist sem best (Leshem, 2014). Í þessu samhengi skiptir stuðningur skólastjórnenda miklu, til dæmis með því að gefa leiðsagnarkennara tiltekinn tíma til að sinna leiðsagnarhlutverkinu (Shanks o.fl., 2022).

Skýr samskipti milli skóla og háskóla eru jafnframt lykilatriði svo að tengja megi saman það sem kennaraneminn lærir í háskóla og starfsnámið (Butler og Cuenca, 2012; Grimmett o.fl., 2018). Fyrri rannsóknir benda þó til þess að samstarfinu sé ábótavant og gjarnan stýrt af háskólunum. Þá virðast aðrir hagsmunaaðilar vera óvirkir og óvissir um hlutverk sitt (Svava Björg Mörk, 2022; Svava Björg Mörk og Arna H. Jónsdóttir, 2022). Þetta sýnir

vel mikilvægi skýrra samskipta og skilnings á hlutverki og ábyrgð hvers og eins eigi nám og leiðsögn á vettvangi að nýtast sem best. Kupila og félagar (2023) benda á að þegar samstarf milli háskóla og vettvangs er veikt geti það reynst kennaranemum erfitt. Þeir leggja áherslu á mikilvægi þess að háskólakennarar kynnist leikskólastarfi og virði sérþekkingu leiðsagnarkennarans. Einnig þurfi háskólakennarar að átta sig á fjölbreytileika í starfsemi leikskóla svo bæði nemar og leiðsagnarkennarar fái notið stuðnings við ólíkar aðstæður.

## Reynsla af launuðu starfsnámi

Fáar rannsóknir hafa verið gerðar á launuðu starfsnámi í kennaranámi en þær sýna þó að launað starfsnám getur reynst kennaranemum gagnlegt, ekki síst vegna þess að það gefur þeim tækifæri til að yfirfæra bóklega þekkingu á raunverulegt starf á vettvangi (sjá Henning, 2018; Ingibjörg Ósk Sigurdardóttir og Svava Björg Mörk, 2024; Røys, 2017). Henning (2018) komst að þeirri niðurstöðu að launað starfsnám væri hagkvæmt fyrir bæði kennaranema og skóla; nemarnir nyttu góðs af aukinni reynslu og skólarnir fengju viðbótarstarfskraft. Hins vegar er bent á mikilvægi þess að skólarnir sem taka við nemum sinni leiðsögninni vel og líti ekki á nemana einungis sem afleysingakennara. Slík fagleg leiðsögn er einnig hagsmunamál skólanna sjálfra þar sem hún getur haft jákvæð áhrif á starf og þróun þeirra (Røys, 2017).

Í fyrri rannsókn höfunda þar sem sjónum var beint að reynslu leikskólakennaranema af launuðu starfsnámi kom fram að þeir voru ánægðir með launaða starfsnámið og upplifðu töluverðan ávinning af því með aukinni fagmennsku. Þá kom fram að nemendur voru ánægðir með samskipti við leiðsagnarkennara og leikskólastjóra og með þá leiðsögn sem þeir fengu, og að hún hefði nýst þeim til að tengja saman fræði og starf. Að geta leitað til leiðsagnarkennara með mikla starfsreynslu var eitt af því sem stóð upp úr í launaða starfsnáminu að mati margra. Nokkrir bentu á að tryggja þyrfti að leiðsagnarkennarinn hefði áhuga á hlutverki sínu og legði sig fram við að sinna því vel. Um fjórðungur nemenda taldi sig þó sjaldan eða aldrei hafa fengið viðeigandi leiðsögn í starfsnáminu, þ.e. í að lágmarki sex klukkustundir á mánuði (Ingibjörg Ósk Sigurdardóttir og Svava Björg Mörk, 2024). Þá sýndi rannsókn Berglindar Gísladóttur og félaga (2023) að grunnskólakennaranemar í launuðu starfsnámi töldu ekki vera nægilegt samhengi milli námskeiða og vettvangsnámsins og að þeir hefðu ekki fengið næg tækifæri til að æfa kennsluáðferðir og tengja fræði og starf. Berglind og félagar vara við þeirri hættu að launað starfsnám verði að almennri kennarastöðu vegna álags og ábyrgðar og hindri þannig tengingu við kennaranámið. Niðurstöður þessara rannsókna sýna því fram á mikilvægi þess að skoða reynslu leiðsagnarkennara af launaða starfsnáminu.

## AÐFERÐAFRÆÐI: RANNSÓKNARSNIÐ

Rannsóknin er eigindleg, en í slíkum rannsóknum er leitast við að skilja og lýsa ákveðnu viðfangsefni og ná heildarmynd af því. Eigindlegar rannsóknir ganga út á að skilja fyrirbærið sem rannsakað er en ekki er reynt að spá fyrir um eitthvað sem verður seinna (Siguríður Halldórsdóttir, 2021).

## Gagnaöflun og þátttakendur

Viðtöl henta vel þegar markmiðið er að skoða viðhorf og reynslu fólks, eins og gert var í þessari rannsókn (Helga Jónsdóttir, 2021). Gögnum var safnað á tímabilinu júní 2023 til mars 2024. Alls voru tekin tólf einstaklings- og rýnihópaviðtöl; sjö við leiðsagnarkennara og fimm við leikskólastjóra. Í hverju viðtali voru einn til þrjú viðmælendur. Þátttakendur fengu að velja um að mæta á staðinn eða taka þátt í gegnum fjarfundabúnað. Niðurstaðan varð sú að fjögur viðtöl voru tekin í húsnæði Menntavísindasviðs og átta í gegnum Zoom.

Viðtölin voru hálfopin (e. semi-structured) (Helga Jónsdóttir, 2021) og stuðst var við viðtalsramma þar sem spurt var um hlutverk þátttakenda í launuðu starfsnámi, leiðsagnarsamtöl við nema, samstarf við háskóla og ávinning af launuðu starfsnámi.

Þátttakendur í rannsókninni voru tólf leiðsagnarkennarar og níu leikskólastjórar, alls 21 viðmælandi. Engir voru úr sama skóla og þeir voru víða að af landinu. Þátttakendur voru valdir af handahófi með einföldu slembiúrtaki (e. simple random sample) (Hjördís Sigursteinsdóttir, 2021) af lista yfir leiðsagnarkennara og leikskólastjóra sem höfðu tekið þátt í launuðu starfsnámi síðan það hófst haustið 2019. Leiðsagnarkennararnir höfðu töluvert langa starfsreynslu sem leikskólakennarar, eða frá 10 árum upp í 30 ár. Þrjú þeirra höfðu leiðsagt einum nema í launuðu starfsnámi en aðrir höfðu haft fleiri nema í leiðsögn, allt upp í sex nema yfir fimm ára tímabilið. Leikskólastjórnarnir sem tóku þátt höfðu starfað í 7–34 ár sem slíkir.

## Gagnagreining

Við gagnagreiningu var notuð þemagreining þar sem markmiðið var að finna mynstur og þemu í svörum þátttakenda (Braun og Clarke, 2012, 2013). Byrjað var á að skipuleggja gögnin til að einfalda frekari vinnu með þau og setja saman svör við hverri spurningu. Næsta skref fólst í því að kóða svörin úr hverri spurningu út frá markmiði rannsóknarinnar og rannsóknarspurningum. Þriðja skrefið var að finna mynstur í svörum þátttakenda og greina þemu. Þemun sem birtust voru: Leiðsögn – hlutverk leiðsagnarkennara og leikskólastjóra, reynsla af samstarfi við háskóla og ávinningur af launuðu starfsnámi. Loka-skrefið í gagnagreiningunni fólst í að setja fram niðurstöðurnar í takt við þemun sem birtust.

## Siðferðisleg atriði rannsóknarinnar og takmarkanir

Allir þátttakendur veittu upplýst samþykki áður en viðtal fór fram. Þar var þeim gerð grein fyrir markmiði rannsóknarinnar, hvað fælist í þátttökunni og að þeir gætu hætt þátttöku sinni á öllum stigum rannsóknarinnar. Einnig var þeim lofað að gögnin yrðu ekki persónu- rekjanleg. Öllum þátttakendum voru gefin gervinöfn sem notuð eru í gagnaúrvinnslu.

Vert er að áréttta að niðurstöður rannsóknarinnar lýsa aðeins reynslu fárra leiðsagnarkennara og leikskólastjóra og ekki er hægt að yfirfæra þær á alla sem hafa verið með nema í launuðu starfsnámi í leikskólum. Vissulega gefa niðurstöðurnar þó vísbendingar um reynslu þess hóps.

## NIÐURSTÖÐUR

Greint verður frá niðurstöðum út frá þremur þemum sem birtust í gögnum. Í fyrsta lagi um hlutverk leiðsagnarkennara og leikskólastjóra í tengslum við leiðsögn í launuðu starfsnámi, í öðru lagi um reynslu þátttakenda af samstarfi við háskólana og í þriðja lagi um þann ávinning sem þeir töldu vera af launuðu starfsnámi.

### Leiðsögn - hlutverk leiðsagnarkennara og leikskólastjóra

Hugmyndir leiðsagnarkennara um það hvað fælist í leiðsögn voru nokkuð samhljóða. Þeim fannst hlutverk sitt vera að efla nemand þannig að hann öðlaðist trú á sér í starfi. Mikilvægt væri að vera til staðar, gefa nemanum færi á samtali um fagið og spyrja spurninga sem leiddu viðkomandi áfram í eigin þróun. Ásta, sem hafði verið leiðsagnarkennari, sagði að leiðsögnin fælist í að „vera til staðar og hjálpa fólki að spegla það sem það langar að gera eða finna leiðina sína. Ekki segja þeim hvað á að gera heldur bara ... vera vegvísir án þess að stjórna.“

Viðmælendur töluðu um að leiðsögn nema í starfsnámi væri ólík leiðsögn þeirra sem væru í hefðbundnu vettvangsnámi þar sem í starfsnámi væri verið að leiðseggja samstarfsfólki og því væri leiðsögnin meira á jafningiagrundvelli. Nemi og leiðsagnarkennari þekktust gjarnan mjög vel og hefðu jafnvel unnið saman í nokkur ár. Eygló taldi þetta geta hjálpað við að fara meira á dýptina: „Af því að fólk vinnur með manni, maður þekkir fólkið, það getur verið flókið en það getur líka gefið manni tækifæri til að fara meira á dýptina.“

#### *Hlutverk leiðsagnarkennara*

Leiðsagnarkennararnir voru spurðir nánar út í hvernig þeir litu á hlutverk sitt. Þeim fannst mikilvægt að átta sig á þörfum hvers nema því þær gætu verið mjög ólíkar. Þarfir nemandanna réðu því ferðinni að miklu leyti. Leiðsagnarkennararnir töluðu um að sitt hlutverk fælist í því að veita nemunum stuðning og hvatningu og hlusta á þá. Sandra lýsti sínu hlutverki þannig:

Hlutverk mitt er að vera bara svona hlustandi og vera til staðar, að neminn geti speglað sig eða hugmyndir sínar við mig ... vera hvetjandi, vera á kantinum, svona uppörvandi og hjálpa, veita endurgjöf.

Tveir leiðsagnarkennarar sögðu að nemand þeirra hefðu þurft stuðning við verkefnavinnu en flestir virtust leggja mesta áherslu á faglegt samtal þar sem farið væri á dýptina. Heiðdís fannst slíkt samtal ýta við sjálfri sér: „Maður neyðist til þess að eiga þetta samtal sem maður annars gefur sér allt of sjaldan tíma í.“

Leiðsagnarkennararnir töluðu um hvað veitti þeim stuðning í þessu hlutverki. Nokkrir höfðu tekið námskeið eða lesið sér til um starfstengda leiðsögn og fannst það mjög hjálplegt. Alexandra sagði: „Mér fannst það [nám í starfstengdri leiðsögn] nýttast mjög vel og ég var ánægð með það nám.“ Aðrir leituðu til leikskólastjóra til að fá stuðning varðandi leiðsögnina. Þá höfðu nokkrir leiðsagnarkennaranna sjálfir verið í launuðu starfsnámi sem nemand og þeim fannst sú reynsla mjög gagnleg. Anna var ein þeirra: „Auðvitað studdist ég mjög mikið við að ég hafði sjálf verið í þessu fyrir örfáum árum.“ Ásta sagði að

kynningarfundir að hausti hefðu verið gagnlegir og að sér fyndist hún hafa gott aðgengi að háskólakennurunum ef hún þyrfti á að halda:

Það hafa alltaf verið kynningarfundir með kennurum þeirra á haustin og þar hafa alveg verið lagðar línur þannig að maður veit svona sirka hvað þau eru að gera. Og svo hefur okkur verið fylgt eftir, það er samtal við okkur um miðja önn og í lokin, maður veit af kennurunum líka.

Þegar spurt var hvernig hefði mátt undirbúa leiðsagnarkennarana betur gátu nokkrir þess að gott hefði verið að fá stutt námskeið eða skýrari leiðbeiningar um hlutverk leiðsagnarkennara. Eygló sagði: „Ég hefði klárlega viljað stutt námskeið eða eitthvað svoleiðis ... það hefði styrkt mann.“ Hún nefndi einnig að leiðsagnarkennarahlutverkið væri ekki svo ólíkt því þegar tekið væri á móti nýju starfsfólki í leikskólanum: „Sem aðstoðarleikskólastjóri þá er ég mikið í leiðsögn og handleiðslu alla daga. Þetta er ekki svo mikið ólíkt.“

Í þessu samhengi var tekið fram að mikilvægt væri að taka hlutverk leiðsagnarkennara alvarlega og sinna því vel. Anna kom inn á þetta:

Af því að við viljum að þetta skili sér, að þetta sé ekki bara að tjilla og fá einingar fyrir það. Og, já, mér finnst líka mikilvægt þegar það er verið að treysta manni fyrir því að vera leiðbeinandi að maður sé traustsins verður, að maður sé að gera þetta vel.

Tímaskortur var nefndur sem hindrun í að sinna hlutverkinu vel, eins og Heiðís sagði: „Maður myndi vilja sinna þessu miklu betur, þrátt fyrir að maður gerði bara sitt besta.“

### *Hlutverk leikskólastjóra*

Sumum leikskólastjórum fannst hlutverk sitt vera óljóst og töldu sig jafnvel ekki hafa sinnt því nógu vel. Lína sagðist hafa fríað sig frá því að koma að launaða starfsnáminu og sett það í hendurnar á öðrum: „Þetta var þínu verkefni sem ég ýtti bara frá mér í hendurnar á öðrum.“ Leikskólastjórnarnir töluðu um að sitt hlutverk fælist einkum í að skipuleggja og sjá til þess að það væri ráðrúm fyrir leiðsagnarkennarana til að sinna nemunum. Ásdís sagði: „Mér finnst eiginlega mitt hlutverk mest vera að finna góðan leiðsagnarkennara.“ Magnea gerði einnig lítið úr hlutverki sínu sem leikskólastjóra: „Mér finnst mitt hlutverk ekki vera stórt inni í þessu, stærsta hlutverkið er leiðsagnarkennarinn.“ Jóhanna sagði: „Ég þarf að sjá til þess að skipulagið gangi upp af því að við þurfum auðvitað að koma að þessum sex klukkustundum yfir mánuðinn.“

Katrín sagði að gott væri að vera í nokkurri fjarlægð og fylgjast með: „Það er ofsa gott að vera aðeins lengra frá og geta séð hvaða áhrif þetta hefur á húsið mitt [leikskólann] ... mér finnst það kostur í dag, þegar ég er búin að læra á þetta.“

Leikskólastjórunum fannst mikilvægt að treysta leiðsagnarkennurunum fyrir sínu hlutverki en um leið að vera til staðar ef þeir þyrftu einhvern stuðning. Þetta kom fram í máli Jóhönnu:

Ég er ekki að skipta mér af því hvað neminn er að gera ... ég set bara fullt traust á leiðsagnarkennarann, að hann sé að sinna sínu starfi og svoleiðis. Þær koma ef þær eru að lenda í einhverju öngstræti eða hún veit ekki hvernig hún á að svara einhverju, þá hefur hún komið með það á mitt borð og ég hef aðstoðað ... mitt hlutverk er að styðja við, en ég er ekki alveg ofan í saumunum.

Þá kom fram að mikilvægt væri að sýna því sem verið væri að gera áhuga: „Líka að peppa og sýna áhuga. Við þössum alveg að loginn logi, það má ekki slokkna á kyndlinum,“ sagði Katrín.

### *Tími í leiðsögn nema*

Þátttakendur voru spurðir sérstaklega um það hvernig hefði gengið að finna tíma fyrir reglulega fundi leiðsagnarkennara og nema og hvernig fyrirkomulagið hefði verið. Leikskólastjórnir sögðu langflestir að það væri í höndum leiðsagnarkennarans að finna tíma og skipuleggja samtölin, þó einhverjir hefðu komið að því að finna tíma fyrir fundina í upphafi. Í einum leikskóla tók leikskólastjórinn leiðsagnarsamtöl á móti leiðsagnarkennara.

Margir leiðsagnarkennarar töluðu um að erfitt hefði verið að finna tíma fyrir leiðsagnarsamtal. Egló sagði: „Það að koma sex klukkutímum á einum mánuði, að maður nái saman, er þínu krefjandi.“ Það reyndist best að festa niður tíma í hverri viku fyrir samtál og það fór ýmist fram á vinnutíma eða utan hans, að vinnudegi loknum eða jafnvel um helgar. Í nokkrum leikskólum voru samtölin tekin í hluta af undirbúningstíma nemans og jafnvel var fyrirkomulagið þannig að undirbúningstímar leiðsagnarkennara og nema sköruðust þannig að hægt væri að nýta þá í leiðsagnarsamtöl. Aðrir tóku fram að ekki væri gott að nýta undirbúningstíma í leiðsögn, hún ætti að vera utan hans. Þá voru samtöl stundum tekin í gegnum netið, með tölvupósti eða skilaboðum, ef ekki hafði náðst tími fyrir formlegt samtál á vinnutíma. Júlía kom inn á þetta:

Við vorum líka bara svona að spjalla á netinu eftir vinnu, sem að ég vissi að við áttum ekki að gera. En af því að það voru veikindi og alls konar ... við reyndum að fylgja þessu eftir og gerðum þetta frekar en að sleppa því.

Nokkrir leiðsagnarkennarar töluðu um að leiðsögnin væri einnig óformleg, þ.e. að hún færi fram í daglegu starfi með barnahópnum. Sóldís sagði: „Við náum svo miklu samtali þegar við erum saman inni á deild,“ og Jóna sagði: „Við tökum stundum samtál í útiveru.“

Sumum fannst sex klukkustundir á mánuði í leiðsögn vera of mikið og aðrir sögðust ekki hafa fylgst alveg með hvort þeir náðu þeim tíma í hverjum mánuði. Birna sagði: „Að vera ekki að elta mínúturnar heldur að koma því til skila sem þarf að koma til skila.“ Þá voru sumir leiðsagnarkennarar mjög ánægðir með tímann og sögðust nýta leiðsagnarsamtölin í faglegt samtál, ekki aðeins til að fjalla um verkefni nemans: „Ég elska þessa fundi þar sem við erum bara að tala um fræðin og pæla“ (Hólmfríður).

## **Reynsla af samstarfi við háskóla**

Þegar spurt var út í samstarf við háskólana í tengslum við launaða starfsnámið sögðust leikskólastjórnir ekki hafa átt í miklu samstarfi, en þeir voru ánægðir með það samstarf sem þó var. Nokkrir nefndu að upplýsingafundir í upphafi starfsnámsins hefðu verið góðir. Aðrir sögðu að fundir á vegum háskólanna mættu vera markvissari. Ásdís sagði: „Þarf að vera skilvirkni og það þarf að vera bara gengið hreint til verks ... er oft á tíðum óttalega langdregið.“ Hún sagði að stundum væri nóg að senda tölvupóst um það sem væri verið að ræða á fundum. Tveir leikskólastjórnir nefndu að fjarfundir væru ekki góðir en aðrir sögðu að gott væri að hafa fundi á Teams því þá færi ekki tími í akstur á staðinn. Einn

leikskólastjóri benti á að gott væri að taka fundina upp þannig að hægt væri að hlusta á fund eftir á ef maður kæmist ekki á hann.

Leiðsagnarkennararnir voru ánægðir með samstarf við háskólana og flestir töldu að það hefði verið hæfilegt. Einnig kom fram að aðgengi að háskólakennurunum hefði verið gott og að auðvelt hefði verið að hafa samband við þá ef þess þurfti. Nokkrir nefndu að kynningarfundur í upphafi starfsnáms hefði verið gagnlegur. Þá var ánægja með heim-sóknir og símtöl frá háskólakennurunum á miðju misseri. Einn leiðsagnarkennari hefði viljað meira samstarf og samtal við háskólakennarana um verkefni nemans: „Ég er að tala um bara svona spjall yfir kaffibolla“ (Birna). Annar talaði um að fundarboð mættu berast fyrir því oft væri erfitt að komast burt með stuttum fyrirvara.

Birna talaði um að gott hefði verið að fá meiri stuðning frá háskólanum fyrir nema sem þurfti þess. Hún sagði jafnframt að hún vissi ekki hvort neminn hefði óskað eftir því eða látið vita að hún ætti í erfiðleikum í starfsnáminu: „Snýr meira að henni sem einstaklingi heldur en uppsetningu námsins ... ég hefði svo sannarlega viljað sjá einhvern héðan [frá háskólanum] koma og sjá og skoða.“

Í einu viðtali var rætt um fyrirkomulag starfsnámsins og námskeiða/verkefna sem tengdust því. Þar kom fram að þetta mætti ræða meira, að ákvörðun um fyrirkomulag ætti ekki eingöngu að koma frá háskólanum. Eygló kom inn á þetta:

Mér finnst þetta vera þínu einhliða, koma frá háskólanum til okkar en ekki þannig að við getum haft einhver áhrif ... samstarf upplifi ég að það séu tveir að tala saman, komast að einhverri niðurstöðu en mér finnst það ekki vera þannig. Mér finnst við bara vera að reyna að bregðast við því sem háskólinn segir.

## Ávinningur af launuðu starfsnámi

Viðmælendur voru sammála um að það væri kostur að hafa nema í starfsnámi í langan samfelldan tíma og að það skilaði meira af sér en vettvangsnám í tvær til þrjár vikur. Flestir töldu að það væri kostur að geta tekið starfsnámið á eigin vinnustað, neminn þekkti þá aðstæður vel og þyrfti ekki að gefa sér tíma í að kynnast nýjum stað og nýju fólki. Jóna leiðsagnarkennari sagði: „Ég held að þetta sé frábært fyrir nema, að geta verið á sinni starfsstöð, þurfa ekki að kynnast öllu upp á nýtt.“ Einnig kom fram að nemarnir væru góðar fyrirmyndir fyrir ófaglært starfsfólk og jafnvel hvatning fyrir það til að hefja nám í faginu. Rósa leikskólastjóri sagði: „Mér finnst jákvætt að aðrir sjái að þetta er möguleiki,“ og Ásdís, annar leikskólastjóri, sagði: „Nemarnir sem hafa verið hér, mér finnst þeir kveikja í öðrum.“ Tveir leikskólastjórar voru þó á þeirri skoðun að nemar ættu að taka starfsnám utan eigin vinnustaðar því það væri erfitt að greina á milli þess að vera nemi og vera starfsmaður í þessu fyrirkomulagi. Ingunn sagði: „Ég vissi aldrei hvenær hún var nemi eða hvenær hún var starfsmaður, þetta var alveg svona óskýrt, þessi lína.“ Þá kom fram að skerpa mætti á hlutverki sveitarfélaganna varðandi launaða starfsnámið, að þaðan ætti að koma fjármagn til að leysa nema af þegar þeir færu út úr starfi.

Allir viðmælendur töluðu um að nemarnir hefðu valdeflst í starfsnáminu og að fagmennska þeirra hefði aukist. Eygló sagði: „Ég sá deildarstjórnann [nemann] bara vaxa

þvílíkt, hún varð fagmaður fram í fingurgóma og náði að skerpa á alls konar hlutum.“ Jóna talaði um aukið sjálfstraust nemans:

Hann hefur verið svolítið feiminn og lokaður og er búinn að vera í þessu starfsnámi og núna er samstarfsfólkið okkar farið að koma og segja: „Vá hvað drengurinn er farinn að blómstra.“ Hann hefur eflst svo svakalega og mér finnst þetta svo magnað á stuttum tíma.

Þá lýsti Heiðís því hvernig hún kom auga á aukna fagmennsku hjá sínum nema sem hafði aðra grunnmenntun en leikskólafræði:

Hún varð einhvern veginn miklu meðvitaðri um fagmennsku sína og náði að efla sig mikið. Það breyttist hjá henni sýnin á leikskólastarf og barnæsku og nám ungra barna og svoleiðis. Hún fór að tala öðruvísi, já bara meira eins og leikskólakennari, já, af því hún var með annan grunn. Það var áhugavert að fylgjast með henni breytast yfir í þetta leikskólakennarahjarta.

Leiðsagnarkennararnir gátu einnig um ávinning fyrir sig sjálfa og sögðu að leiðsagnar-samtólin við nema væru dýrmæt fyrir þá sem fagmenn þar sem rætt væri um verkefni nemanna en ekki síður um ýmis fagleg málefni sem væru í brennidepli. Hólmfríður sagði: „Ég er miklu meðvitaðri og hef bara meiri tíma og tækifæri til að ígrunda og til þess að sækja mér þekkingu.“ Anna hélt áfram með þessar vangaveltur og sagði: „Það er svo auðvelt að gleyma sér í amstri dagsins ... þá er þetta svo nærandi fyrir fagmennskuna, að fá að tala um fagið.“ Eygló sagði: „Mér fannst við [neminn og leiðsagnarkennarinn] þínu vaxa saman af því við vorum að þæla í alls konar hlutum saman.“ Þá nefndu nokkrir leiðsagnarkennarar að þeim hefði þótt áhugavert að hlusta á kynningar nemanna í lok starfsnámsins þar sem þeir sögðu frá rannsóknum sínum yfir veturinn. Þar hefðu þeir fengið nýjar hugmyndir og lært mikið á stuttum tíma, eins og Júlía kom inn á: „Mér fannst það geggjað. Þetta var eins og að fara á mörg námskeið á einum klukkutíma.“

Ávinningur fyrir starfið í skólanum var einnig nefndur. Dæmi voru um að verkefni og/eða breytingar sem nemendur unnu að í starfsnáminu hefðu haft áhrif inn í starfið og giltu jafnvel enn. Söndru fannst þetta standa upp úr: „Hvað skólinn græðir á því að neminn sé að kafa ofan í eitthvað sem við erum að gera og hjálpa okkur að gera betur.“ Þá kæmu namar einnig með nýja þekkingu inn í skólana sem virkaði eins og endurmenntun fyrir aðra. Einnig fannst viðmælendum kostur að vera í tengslum við fræðasamfélagið í háskólunum í gegnum starfsnámið og námskeið tengd því. Anna sagði: „Þessi tengsl við háskólann, við fræðasamfélagið, halda leikskólanum líka ferskum.“

Þegar spurt var hvort halda ætti áfram að bjóða upp á launað starfsnám á lokaári í leikskólakennaranámi voru allir viðmælendur sammála um að það skyldi gera. Einn skólastjórinn, Kolbrún, sagði: „Ég get ekki dásamað þetta nóg ... mér finnst þetta bara vera algjörlega besta skref sem ég hef séð gerast í leikskólakennaranáminu.“

## UMRÆÐUR OG ÁLYKTANIR

Markmið rannsóknarinnar var að kanna reynslu leiðsagnarkennara og leikskólastjóra af launuðu starfsnámi í leikskólakennaranámi og hvernig þeir líta á eigið hlutverk í starfsnáminu. Leitast var við að svara eftirfarandi spurningum: Hver er reynsla leiðsagnarkennara og leikskólastjóra af launuðu starfsnámi á lokaári í leikskólakennaranámi? Og: Hvernig líta þeir á eigið hlutverk í starfsnáminu? Niðurstöður rannsóknarinnar eru mikilvægar í ljósi þess að launað starfsnám í kennaranámi var sett á haustið 2019 sem liður í átaki stjórnvalda til að fjölga kennurum og kominn er tími til að kanna reynslu hagsmunaaðila. Niðurstöðurnar geta nýst til að þróa fyrirkomulag starfsnámsins frekar í takt við þá reynslu.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að leiðsagnarkennarar eru sammála um mikilvægi þess að efla sjálfstraust og fagmennsku nema í starfsnámi. Þeir töldu hlutverk sitt felast í því að vera til staðar, hlusta, spegla og styðja faglega þróun nemanna án þess að stýra eða stjórna um of. Auk þess lögðu þeir áherslu á faglegt samtal og töldu það mikilvægt fyrir bæði sig og nemann til að fá tækifæri til að ígrunda starfið. Sýn leiðsagnarkennaranna er því í takt við það sem fræðimenn hafa bent á varðandi hlutverk leiðsagnarkennara (Mena o.fl., 2017; Nolan og Molla, 2018; Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015; Smith og Ulvik, 2015). Leiðsagnarkennararnir töldu þó að undirbúningur fyrir hlutverkið hefði mátt vera betri, til dæmis með stuttum námskeiðum eða skýrari leiðbeiningum, en Ragnhildur Bjarnadóttir (2015) leggur einmitt áherslu á mikilvægi þess að leiðsagnarkennari skilji hvað felst í hlutverkinu. Þá hafa fyrri rannsóknir sýnt að leiðsagnarkennarar sem lokið hafa formlegu námi eða þjálfun í leiðsögn séu betur í stakk búnir til að styðja nema í starfsnámi (Birna Svanbjörnsdóttir o.fl., 2020; Butler og Cuenca, 2012; Leshem, 2014; Russell og Russell, 2011). Út frá þessu er nokkuð ljóst að finna þarf leiðir til að auka stuðning við leiðsagnarkennara með formlegri fræðslu og námskeiðum áður en þeir taka að sér leiðsögn í starfsnámi. Líklega yrði það í höndum háskólanna en stjórnvöld þyrftu að koma að stefnumótun um skipulag, framkvæmd og kostnað. Auk þess mætti sennilega auglýsa nám í starfstengdri leiðsögn og kennsluráðgjöf (Háskóli Íslands, e.d.-b) betur og jafnvel veita þeim sem ljúka því meiri umbun en gert er nú. Það yrði líklega í höndum stjórnvalda, Kennarasambandsins og/eða sveitarfélaga og annarra rekstraraðila, en þessir aðilar eiga allir að sinna launuðu starfsnámi í kennaranámi að einhverju leyti (Stjórnarráð Íslands, 2021).

Hlutverk leikskólastjóra í launuðu starfsnámi felst einkum í því að skapa aðstæður fyrir leiðsagnarkennara og nema, tryggja tíma til samtala og veita stuðning eftir þörfum (Stjórnarráð Íslands, 2021). Sumum leikskólastjórum fannst hlutverk sitt þó vera óljóst og óskuðu eftir skýrari leiðbeiningum um það hvernig þeir gætu best stutt leiðsögnina. Einnig kom fram að mikilvægt væri að leikskólastjórar sýndu leiðsögninni áhuga og styddu hana á virkan hátt, sem er í takt við það sem fræðimenn vilja leggja áherslu á (Leshem, 2014; Shanks o.fl., 2022). Það er því nokkuð ljóst að efla megi hlutverk skólastjóra í tengslum við launað starfsnám enn betur. Hugsanlega er þörf á einhvers konar formlegri fræðslu eða þjálfun fyrir þá eins og leiðsagnarkennara því að þó svo að hlutverk þeirra felist einkum í stuðningi við leiðsagnarkennara og nema getur þáttur þeirra skipt sköpum um hvernig til tekst.

Niðurstöðurnar sýna að skipulag og framkvæmd leiðsagnarsamtala reyndist stundum flókið vegna tímaleysis en flestir töldu mikilvægt að festa reglulega tíma fyrir samtöl til að tryggja markvissa leiðsögn. Samtölin fóru bæði fram formlega og óformlega, jafnvel utan hefðbundins vinnutíma eða í gegnum rafræna miðla þegar erfitt var að finna tíma. Fræðimenn hafa bent á mikilvægi faglegra samtala (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015; Spooner-Lane, 2017) auk þess að í samningi um launað starfsnám kemur fram að nemi skuli fá að lágmarki sex klukkustundir á mánuði í persónulega og formlega leiðsögn (Stjórnarráð Íslands, 2021). Það er því ljóst að huga þarf betur að skipulagi og tímastjórnun leiðsagnarsamtala. Þetta tengist hlutverki leikskólastjóra þar sem þeir eiga að sjá til þess að leiðsagnarkennari og nemi hafi tíma og rými fyrir faglegt samtal innan skipulagsins í leikskólunum. Niðurstöður þessarar rannsóknar og fyrri rannsóknar þar sem reynsla nema af launuðu starfsnámi var skoðuð (Ingibjörg Ósk Sigurdardóttir og Svava Björg Mörk, 2024) gefa til kynna að leiðsagnarsamtöl séu ekki í forgangi í skipulaginu og víki gjarnan fyrir öðru sem þykir mikilvægara.

Leiðsagnarkennararnir og leikskólastjórarnir töldu samstarf við háskólana almennt gott, þó það mætti vera markvissara og að auka mætti upplýsingaflæði í sumum tilfellum. Eins og komið hefur fram var launuðu starfsnámi í kennaranámi komið á haustið 2019 og hefur það verið í þróun síðan þá. Fræðimenn hafa bent á mikilvægi samstarfs háskóla og skóla fyrir starfsnám nema (Butler og Cuenca, 2012; Grimmert o.fl., 2018; Kupila o.fl., 2023). Þessar niðurstöður eru því mikilvægar fyrir háskólakennara sem koma að launuðu starfsnámi þar sem þær benda til þess að bæta megi tengslin við leikskólana og auka þannig gæði starfsnámsins. Aukið fjárframlag myndi styrkja nánara samstarf því eins og fyrirkomulagið er núna er ekki fjármagn fyrir háskólakennarana til að fara út í hvern og einn skóla til að kynna starfinu, aðstæðum og mynda tengsl. Kupila og félagar (2023) benda á mikilvægi þess að háskólakennarar kynnist starfi hvers skóla vel og virði sérþekkingu leiðsagnarkennara. Þá hafa rannsóknir sýnt að samstarfinu sé einkum stýrt af háskólunum (Svava Björg Mörk, 2022; Svava Björg Mörk og Arna H. Jónsdóttir, 2022) þannig að mikilvægt er að huga að því að allir hagsmunaaðilar komi jafnt að borðinu við frekari þróun samstarfsins.

Að lokum skal áréttað að viðmælendur voru sammála um að mikill ávinningur væri af launuðu starfsnámi fyrir nema, leiðsagnarkennara og leikskólana sjálfa. Nemar efdust mikið í sjálfstrausti og fagmennsku og yrðu góðar fyrirmyndir fyrir aðra starfsmenn. Leiðsagnarkennarar fengju einnig tækifæri til að þróast í starfi með því að taka þátt í faglegum samræðum við nemana. Jafnframt hefði starfsnámið jákvæð áhrif á faglega þróun leikskólanna þar sem ný þekking og hugmyndir nema nýttust til að bæta skólastarfið. Það er því ljóst af niðurstöðum þessarar rannsóknar að launað starfsnám í leikskólakennaranámi var góð breyting á fyrirkomulagi leikskólakennaranámsins og að halda eigi áfram á sömu braut. Niðurstöður þessarar rannsóknar nýtast vonandi við að þróa launað starfsnám enn frekar og bæta það um komandi ár.

## HEIMILDIR

- Berglind Gísladóttir, Amalía Björnsdóttir, Birna Svanbjörnsdóttir og Guðmundur Engilbertsson. (2023). Tengsl fræða og starfs í kennaramenntun: Sjónarhorn nema. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. <https://netla.hi.is/greinar/2023/alm/05.pdf>
- Birna Svanbjörnsdóttir, Hildur Hauksdóttir og María Steingrimsdóttir. (2020). Mentoring in Iceland: An integral part of professional development? Í K. R. Olsen, E. M. Bjerkholt og H. L. T. Heikinnen (ritstjórar), *New teachers in Nordic countries – ecologies of mentoring and induction* (bls. 129–149). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.105>
- Braun, V. og Clarke, V. (2012). Thematic analysis. Í H. Cooper (ritstjóri), *APA handbook of research methods in psychology* (bls. 57–71). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13620-004>
- Braun, V. og Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Sage.
- Butler, B. M. og Cuenca, A. (2012). Conceptualizing the roles of mentor teachers during student teaching. *Action in Teacher Education*, 34(4), 296–308. <https://doi.org/10.1080/01626620.2012.717012>
- Grimmett, H., Forgasz, R., Williams, J. og White, S. (2018). Reimagining the role of mentor teachers in professional experience: Moving to I as fellow teacher educator. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 46(4), 340–353. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2018.1437391>
- Háskóli Íslands. (e.d.-a). *Kennsluskrá: LSS303F Fræði og starf á vettvangi I*. <https://ugla.hi.is/kennsluskra/index.php?tab=nam&chapter=namskeid&id=70422420216&namskra=0>
- Háskóli Íslands. (e.d.-b). *Kennsluskrá: Kennsluráðgjöf og starfsþróun, Viðbótardiplóma, 60 einingar*. [https://hi.is/framhaldsnam/starfstengd\\_leidsogn\\_og\\_kennsluradgjof\\_med](https://hi.is/framhaldsnam/starfstengd_leidsogn_og_kennsluradgjof_med)
- Háskólinn á Akureyri. (e.d.). *Diplómanám í starfstengdri leiðsögn*. <https://www.unak.is/is/namid/namsframbod/framhaldsnam/starfstengd-leidsogn>
- Háskólinn á Akureyri. (2022). *Handbók: Leikskólakennaranemar í launuðu starfsnámi 2022–2023, M.T. og M.Ed.*
- Helga Jónsdóttir. (2021). Viðtöl í eigindlegum og megindelegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 147–169). Háskólinn á Akureyri; Háskólaútgáfan.
- Henning, J. E. (2018). A sustainable teacher residency: Designing paid internships for teacher education. *School-University Partnerships*, 11(3), 1–16. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/sustainable-teacher-residency-designing-paid/docview/2322042051/se-2>
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2021). Úrtök og úrtaksaðferðir í megindelegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 429–441). Háskólinn á Akureyri; Háskólaútgáfan.
- Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir og Svava Björg Mörk. (2024). Launað starfsnám í leikskólakennarafræði: Reynsla nemenda. *Tímarit um uppeldi og menntun*, 33(2), 39–59. <https://doi.org/10.24270/tuom.2024.33.15>

- Keiler, L. S., Diotti, R., Hudon, K. og Ransom, J. C. (2020). The role of feedback in teacher mentoring: How coaches, peers, and students affect teacher change. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 28(2), 126–155. <https://doi.org/10.1080/13611267.2020.1749345>
- Kupila, P., Rantavuori, L., Puroila, A.-M. og Matengu, M. (2023). University teacher educators' practicum discourses in early childhood teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 47(5), 1021–1038. <https://doi.org/10.1080/02619768.2023.2181069>
- Leshem, S. (2014). How do teacher mentors perceive their role, does it matter? *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 42(3), 261–274. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2014.896870>
- Lilja Alfreðsdóttir. (e.d.). *Aðgerðir í menntamálum: Fjölgum kennurum*. <https://www.stjornarradid.is/library/01--Frettatengt---myndir-og-skrar/MRN/A%C3%B0ger%C3%B0ir%20%C3%AD%20menntam%C3%A1llum%20-%20Fj%C3%B6lgum%20kennurum.%20Kynning%20LDA%2005.03.19.pdf>
- María Steingrimsdóttir og Guðmundur Engilbertsson. (2018). Mat nýliða á gagnsemi leiðsagnar í starfi kennara. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. <https://doi.org/10.24270/netla.2018.3>
- Mena, J., Hennissen, P. og Loughran, J. (2017). Developing pre-service teachers' professional knowledge of teaching: The influence of mentoring. *Teaching and Teacher Education*, 66, 47–59. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.024>
- Nolan, A. og Molla, T. (2018). Teacher professional learning in early childhood education: Insights from a mentoring program. *Early Years*, 38(3), 258–270. <https://doi.org/10.1080/09575146.2016.1259212>
- Nyckel, J. G., Lander, R. og Thång, P. (2020). Fragmented boundary zones between theory and practice in preschool teacher education in Sweden. *Journal of Praxis in Higher Education*, 2(2), 82–105. <https://doi.org/10.47989/kpdc86>
- Ragnhildur Bjarnadóttir. (2015). *Leiðsögn: Lykill að starfsmenntun og skólaþróun*. Háskólaútgáfan.
- Russell, M. L. og Russell, J. A. (2011). Mentoring relationships: Cooperating teachers' perspectives on mentoring student interns. *Professional Educator*, 35(2), 1–21. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ988202.pdf>
- Røys, H. (2017). Veiledningssamtalen som verktøy for utvikling av kvalitet i barnehagen. Í E. K. Høihilder og H. Lund-Kristensen (ritstjórar), *Praksis-barnehagen: En arena for læring* (bls. 123–136). Gyldendal Akademisk.
- Shanks, R., Tonna, M. A., Krøjgaard, F., Paaske, K. A., Robson, D. og Bjerkholt, E. (2022). A comparative study of mentoring for new teachers. *Professional Development in Education*, 48(5), 751–765. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1744684>
- Sigríður Halldórsdóttir. (2021). Yfirlit yfir eigindlegar rannsóknaraðferðir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 191–204). Háskólinn á Akureyri; Háskólaútgáfan.
- 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). Sense.

- Smith, K. og Ulvik, M. (2015). An emerging understanding of mentors' knowledge base. Í H. Tillema, G. J. van der Westhuizen og K. Smith (ritstjórar), *Mentoring for learning: Climbing the mountain* (bls. 299–312). Sense.
- Spooner-Lane, R. (2017). Mentoring beginning teachers in primary schools: Research review. *Professional Development in Education*, 43(2), 253–273. <https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1148624>
- Stjórnnarráð Íslands. (2021, 20. september). *Fyrirkomulag launaðs starfsnáms kennaranema: Hlutverk og ábyrgð*. [https://www.stjornarradid.is/library/01--Frettatengt--myndir-og-skrar/MRN/Fyrirkomulag%20launa%c3%b0s%20starfsn%c3%a1ms%20kennaranema%20sk%c3%b3la%c3%a1ri%c3%b0%202021-2022\\_Dags.%2020.09.21.pdf](https://www.stjornarradid.is/library/01--Frettatengt--myndir-og-skrar/MRN/Fyrirkomulag%20launa%c3%b0s%20starfsn%c3%a1ms%20kennaranema%20sk%c3%b3la%c3%a1ri%c3%b0%202021-2022_Dags.%2020.09.21.pdf)
- Svava Björg Mörk. (2022). University-preschool collaboration in pre-school teacher education in Iceland. *Learning Environments Research*, 25, 1–16. <https://doi.org/10.1007/s10984-021-09350-5>
- Svava Björg Mörk og Arna H. Jónsdóttir. (2022). Áhrif leiðsagnar á menntun og fagþróun leikskólakennaranema í vettvangsnámi. Í Jóhanna Einarsdóttir (ritstjóri), *Leikandinn: Greinar um menntun ungra barna* (bls. 57–78). Háskólaútgáfan; Rannung.

Greinin barst tímaritinu 12. maí 2025 og var samþykkt til birtingar 15. september 2025.

## UM HÖFUNDANA

Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir (ios@hi.is) er dósent í leikskólafræði við Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Rannsóknir hennar hafa einkum fjallað um leikinn, starf leikskólakennara, faglega þróun leikskólakennara og ferli starfendarannsókna. Ingibjörg Ósk hefur tekið þátt í ýmsum innlendum og erlendum rannsóknarverkefnum um ólík viðfangsefni í tengslum við leikskólastarf, í samstarfi við leikskólakennara sem eru starfandi í leikskólum og við rannsakendur. Ingibjörg Ósk sinnir kennslu í leikskólakennaranámi við Menntavísindasvið. <https://orcid.org/0000-0002-1426-5179>

Svava Björg Mörk (svavabm@hi.is) er dósent í stefnu- og stjórnunarfræðum menntastofnana við Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Rannsóknir hennar hafa einkum fjallað um menntun og leiðsögn kennaranema, fagmennsku leikskólakennara, samstarf í leikskólakennaramenntun og lærdómssamfélag leikskóla. Svava Björg hefur tekið þátt í ýmsum innlendum og erlendum rannsóknarverkefnum um ýmis viðfangsefni í tengslum við leikskólastarf. Svava Björg sinnir kennslu í starfstengdri leiðsögn og stjórnun menntastofnana við Menntavísindasvið. <https://orcid.org/0000-0001-7660-0043>

# PAID INTERNSHIP IN PRESCHOOL TEACHER EDUCATION: MENTORS' AND PRINCIPALS' EXPERIENCES

## ABSTRACT

Paid internship has been available to student preschool teachers in their graduate year since autumn 2019, when the government established a five-year campaign that aimed at increasing the number of teachers at all educational levels. The internship involves a 50% position working in a pre-or primary school with guidance from a school-based mentor and a university teacher. Students are awarded 30 ECTS for the internship which is the professional responsibility of the university, including attached courses. The principal is responsible for organizing the internship within the school and selecting a mentor among the teachers, in line with the student teachers' focus. The school-based mentor needs to be a licenced teacher, with at least three years of experience. His role involves giving the students personal and professional guidance of at least 6 hours per month (Stjórnarráð Íslands, 2021). Previous studies have shown that good collaboration between university and schools is crucial to a successful internship (Butler & Cuenca, 2012; Grimmer et al., 2018). Furthermore, research has demonstrated that a successful internship includes professional communication between the mentor and the student where the mentor sees his role as a teacher educator (Grimmett et al., 2018). Mentors with formal training in mentoring are better prepared for their roles, according to previous studies (Birna Svanbjörnsdóttir et al., 2020; Butler & Cuenca, 2012; Leshem, 2014; Russell & Russell, 2011). Such training is on offer to teachers at all school levels, by the University of Iceland, School of Education, and by the University of Akureyri (Háskóli Íslands, e.d.-b; Háskólinn á Akureyri, e.d.).

This study focuses on paid internships for preschool student teachers, aiming to explore the experiences of preschool-based mentors and preschool principals regarding the internship, and how they understand their own roles in this context. A previous study examined the experiences of the students themselves, indicating that they were satisfied with the internship and found it empowering and professionally fostering (Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir & Svava Björg Mörk, 2024). The findings from both studies constitute an important foundation for further developing the arrangements of the internship.

Data for this study was gathered through twelve interviews (Helga Jónsdóttir, 2021), seven of which were conducted with preschool-based mentors and five with preschool principals. Twelve preschool-based mentors and nine preschool principals took part in the study. Participants were asked about their views on their own roles and their experiences of the internship program. All participants had supervised student preschool teachers in the paid internship while on offer, most of them having guided more than one student over the period. The mentors had considerable experience as preschool teachers, or from ten up to 30 years. The principals had up to 34 years of experience as such.

The mentors found it important to listen to each student's needs and understand his background, when it comes to guidance. They understood their role as to support, encourage and listen to the student, not to take the control and steer what the student

does or focuses on. Lack of time was the main challenge in relation to mentoring according to the mentors. The preschool principals were unsure about their own role and most of them had put their trust on the mentors and being available for them if needed. The study's findings indicate that preschool-based mentors and preschool principals believe it is important to strengthen students' professionalism and self-confidence during the internship. According to them this can be done by providing purposeful guidance, better training and preparation for the mentors, clarifying the roles of preschool principals, improving the arrangement and time management of conversations, and enhancing collaboration with universities to ensure mutual benefits for all parties.

The findings indicate clear benefits of paid internships for the student preschool teachers, mentor teachers, and the professional environment of the preschool. The findings can be useful for further developing the structure of paid internships and strengthening the collaboration between schools and universities.

Keywords: mentor, preschool principal, paid internship, field practice, preschool teacher education.

## ABOUT THE AUTHORS

Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir (ios@hi.is) is an associate professor in early childhood education at the School of Education, University of Iceland. Her research has been in the field of play, preschool teachers' practice, preschool teachers' professional development, and the process of action research. Ingibjörg Ósk has participated in several national and international research projects involving different fields in relation to preschool practice in collaboration with preschool teachers and researchers. Ingibjörg Ósk teaches the preschool teachers' education program at the School of Education. <https://orcid.org/0000-0002-1426-5179>

Svava Björg Mörk (svavabm@hi.is) is an associate professor in educational policy and leadership at the School of Education, University of Iceland. Her research has primarily focused on teacher education and mentoring, the professionalism of preschool teachers, partnerships in preschool teacher education, and the learning community within preschools. Svava Björg has participated in various national and international research projects on different topics relating to early childhood education. She teaches courses in professional mentoring and educational leadership at the School of Education. <https://orcid.org/0000-0001-7660-0043>