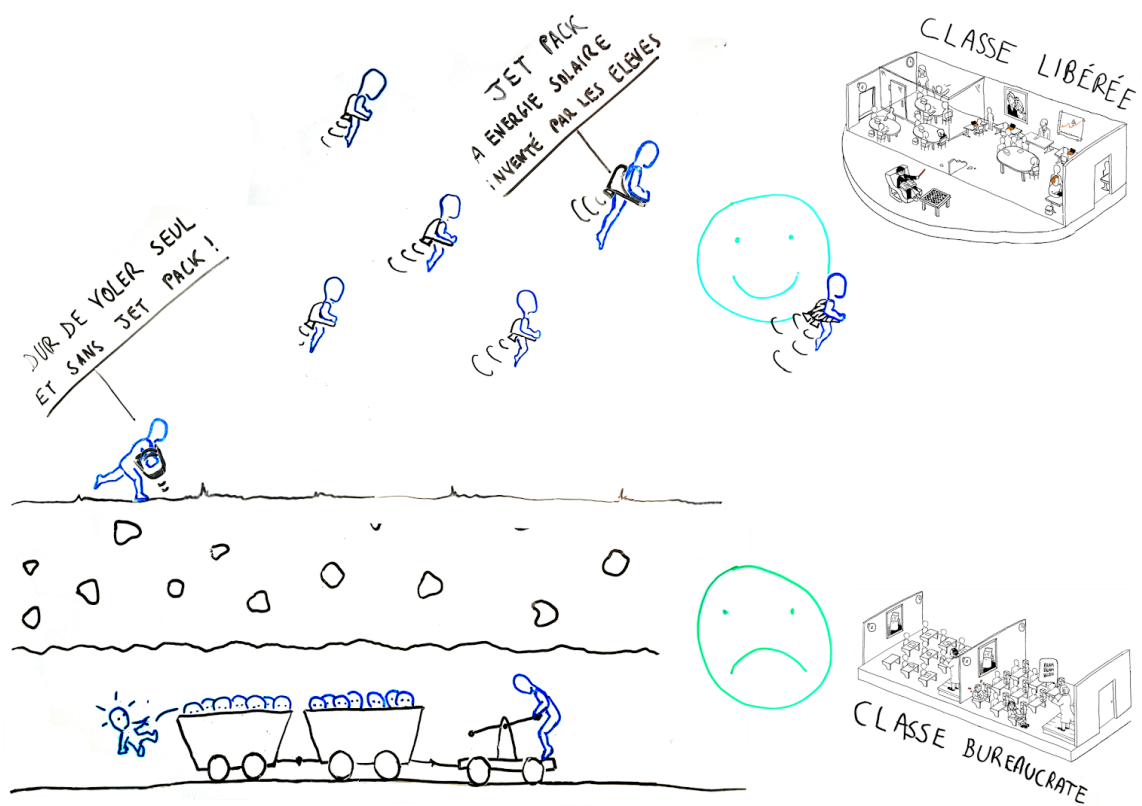


Forstå tregheten i et skolesystem

2018/8



*Vi kan også bygge noe vakkert
med steinene som hindrer banen.*

Goethe

Hvorfor dette dokumentet?

Treggheten i et skolesystem er et tilbakevendende problem som nyskapende lærere og til og med ministre som ønsker å få til en bærekraftig endring møter.

Når vi vurderer omfanget av problemet, kan vi forstå problemene og overvinne dem.

Det skal bemerkes at dette materialet ikke har noen vitenskapelig verdi. Påstandene våre kommer fra en veldig ufullstendig lesing av litteraturen om emnet og fra begrenset erfaring og ikke fra systematiske sammenligninger på tvers av land. Denne analysen er en mening hvis eneste hensikt er å hjelpe til å forstå. Hver uttalelse må stilles spørsmålsteget. Noen av dem vil vise seg å være usanne avhengig av skolene, som, det skal huskes, alle er forskjellige.

Hva er treggheten i et skolesystem?

Et skolesystem har sin balanse. For eksempel, på en skole, er timeplanen laget på en slik måte at X ikke gir klasser på torsdag ettermiddag. Hun bestemmer seg deretter for å gjøre sitt forberedelses- og korreksjonsarbeid søndag morgen, slik at hun kan registrere seg på yogaklasse torsdag ettermiddag. I løpet av året ble hun venn med yogagruppen sin, noe som var spesielt nyttig for henne. I februar beviser en ekstern, sympatisk og nøytral tilsyn at en ny tidsplan vil være i studentenes beste. I denne nye timeplanen lærer fru X på torsdag ettermiddag fremfor tirsdag ettermiddag. Hvordan vil hun føle om denne endringen? Hvis det fra utsiden virker nøytralt for henne, hvordan kan hun da ikke oppfatte som en tapt mulighet muligheten av å ta yogaklassen sin med sin eks-nye vennegjeng?

Enten på administrasjonsnivå, inspektører, pedagogiske rådgivere eller innenfor en skole (rektor, pedagoger, kjøkkenpersonell, lærere osv.), kan noen gjør noen endring generelt som gjør at et mindretall mister noe og blir høylydt.

Dette kan være en lovendring, for eksempel "hvem har rett til å undervise i engelsk?" Hvis det er tillatt å utvides, vil ikke engelsklærere ønske ytterligere konkurranse. Hvis det er begrenset, vil de frykte for deres rett til å undervise på dette kurset. Det kan være en organisatorisk endring, for eksempel å få elever til å delta i skolens kantine-kjøkken. Hvem vil føre tilsyn med dem?

Det kan være en pedagogisk forandring, for eksempel omvendt klasse. Læreren tror at han eller hun vil måtte legge ned mye arbeid i å forberede leksjonen på en annen måte mens han "ruller" til slutt etter år av hardt arbeid og må tilegne seg nye ferdigheter i organisasjonen i klasserommet.



Endring er ikke umulig. Vi må ta utgangspunkt i hypotesen om at det vil være stressende, og derfor kjempes (ved kamp, treghet eller flyging) for å utvikle strategier for å redusere antall og virulens av jagerfly

Endring

for alle aktører i skolen, tregheten i systemet er energikrevende og nedslående.

Trenere

Endring rapporteres som et stort problem. De rapporterer at å oppnå endring er utmattende og at når de først er borte, overtar gamle vaner for ofte.

Vanligvis begynte disse skuespillerne å hjelpe skoler fordi de hadde kunnskap som konflikthåndtering, hjernegym, ernæring, digital osv. De er ikke nødvendigvis spesialister på å endre individer, enn si organisasjoner, selv om de får erfaring med å gjøre det.

Lærerne

I klasserommene har lærerne stor frihet til å innovere. Det er veldig vanskelig for denne innovasjonen å spre seg til andre klasserom fordi de er forseglede celler. Det er målt i Frankrike at det tar 18 til 24 måneder for skolesystemet å endre mentaliteten til en ny lærer. Hvis en lærer i begynnelsen er ivrig etter råd fra kolleger, isolerer han seg i klasserommet, hvor han sannsynligvis vil leve veldig dårlig hvis han blir observert og gitt råd. Dette eksemplet viser om det var nødvendig, at den delvise og restive holdningen til noen lærere vanligvis er en defensiv eller adaptiv reaksjon i et korrupt system med motstridende påbud, snarere enn en intensjon om å gjøre galt.

Måten som skolen er organisert på, oppfordrer derfor den til å bli avdeling, noe som hindrer forplantning av endringer i klasserommene.

Det er et mindretall av opplyste og innovative lærere som skaper forandring. Etter noen år er noen av dem lei av å prøve å gjøre endringer utover klasserommet og fokusere på sin egen hage. For noen kan dette bety å redusere arbeidstiden til de nødvendige 20 timene med klassesdeltakelse og skape en mer tilfredsstillende alternativ aktivitet. Andre forlater yrket.

Når alle "vokter" engen sin, oppleves enhver forstyrrelse dårlig, selv om den tar sikte på å gjøre gresset grønnere. Når du hjelper en skole med å transformere, er det viktigere å oppmuntre lærere til å spørre seg selv hva de ønsker å endre, snarere enn å få til endring utenfra.

Foreldrene

Flertallet av foreldrene ber ikke om systemiske endringer. Blant mindretallet som er, finner de mest overbeviste generelt alternativer som en aktiv skole eller hjemmeundervisning. Så snart barnet deres er "frelst", forsvinner 99% av foreldrene som var veldig aktive i forespørselen om endring fra det synlige feltet til søkerne. Dette har blitt observert gjentatte



ganger, selv i systematiske endringer mellom skolene, som for eksempel påmelding av elev i Belgia.

På barnehage og barnetrinn blir konfronteringen direkte med bare en lærer. I tilfelle et problem eller en endring han eller hun ønsker å gjøre, prøver denne forelderen å etablere en dialog med læreren og kan gå tilbake til læreren hvis dette mislykkes. Hvis vedkommende ikke klarer å få til endring, kan forelderen motvillig la situasjonen forverres til slutten av skoleåret og sørge for at hans eller hennes barns lærer vil skifte året etter, selv om det betyr å flytte til en annen skole.

I motsetning til på barnetrinnet tar foreldrene ikke lenger barnet sitt på skolen og har ikke lenger muligheten til å bygge et forhold til barnets lærer. Problemet forelderen kan ha med en av lærerne er utvannet i antall lærere hans eller hennes barn står overfor. Dette gjør de spesifikke problemene generelt mindre akutte og systemiske problemer veldig vanskelig for ham å se. Alt dette oppmuntrer ham ikke til å mobilisere for endring.

Der den raske og radikale endringen introduseres som kommer barn til gode, er foreldrene først ivrige etter forklaringer. For det andre er de veldig takknemlige. På bakgrunn av dette eksemplet kan de være en kraftig pådriver for å utvide denne endringen til en skole og overvinne andre treghet. En forelder som har to barn, hver i en annen klasse, kan kreve at endringen som sees i den ene klassen, også brukes i den andre, noe som læreren i den andre klassen kan oppfatte som et skarpt spørsmål om kvaliteten på hans eller hennes ytelse.

Studentene

Studentene ønsker generelt innovasjon velkommen. Den tradisjonelle metoden er ikke veldig behagelig for dem, og enhver forbedring er velkommen. Noen endringer som får dem til å miste sitt vanlige miljø kan være irriterende, til og med stressende (erstatning av pommes frites med grønnsaker, en undervisningsmetode som krever mer initiativ osv.). Men de blir vanligvis erobret når fordelene merkes (deltakelse i forberedelsen av grønnsaker, skolerresultater osv.).

Studentene er den viktigste faktoren for å overbevise foreldre.

Hvorfor tregheten?

Før man mobiliserer endring, må det forstås at treghetsmekanismene er flere.

Forseglede celler

Som forklart ovenfor er skolen for tiden organisert i forseglede klasserom. I motsetning til en lege på et sykehus, eller en arbeider på en fabrikk, eller en kontorarbeider, ser ikke en lærer sine kolleger i utøvelsen av kunsten sin. Det er derfor veldig vanskelig for en lærer å lære naturlig ved eksempel.

Lærerstilling

Trenere (opplæring i tjeneste) konvergerer for å kvalifisere en gruppe lærere til å være vanskeligere enn noe annet yrke de møter (grupper av advokater, bussjåførere, kontorarbeidere, etc.).

Trenernes klager dreier seg hovedsakelig om den lukkede, skeptiske og defensive holdningen til noen deltakere. En lærer vil entusiastisk og takknemlig ta imot en tryllekasse der det eneste som trengs for å motivere elevene hans er å trykke på en knapp. På den annen side er ideen om at motivasjonen til elevene vil avhenge av læreren som måtte stille spørsmål ved seg selv vanskelig å formidle. Det er nesten vondt. Mer enn noe annet sted tar det tid og respekt. Treningsøkter som varer 5 dager på rad utenfor skolen, gjør det mye lettere å bygge et forhold mellom lærerne i gruppen og deres trener. Noen ganger brukes rundkjøringsmåter, for eksempel å lære dem et fag med det uttalte målet å gi det videre til elevene, for eksempel for å dekonstruere elevenes fordommer. Litt etter litt innser lærerne at også de har fordommer.

Noen trenere ser på dette som en svak tørst etter å lære av lærere. Dette betyr at noen blir bedt om å ankomme 15 minutter senere eller forlate tidlig på grunn av deres tog eller sine barn. Hvis treningen overløper med 5 minutter, har noen allerede lagt bort tingene sine og er utålmodige. Oppmøtet fra noen lærere i klassen kan gjengi atferden de skylder på sine egne elever. Dette resulterer ofte i at vi unngår læringsinnsats utenfor klasserommet. Dette kan gjenspeiles i vanen med å være "den som vet" og er ment å ha svaret på alt, i stedet for den som søker med studenten ved å følge ham eller henne. Dette er avgjørende for å forstå tregheten i et skolesystem: Har lærer, over tid, mistet lysten til å lære? Hvis vi tar et kriterium fra elevenes entusiasme når fraværet av lærer kunngjøres, kan vi snakke om en fiasko fra flertallet av skolene på elevenes ønske om å lære, noe som ikke kan være uten konsekvenser for lærernes ønske om å lære .

Dette holdningsproblemet blir forsterket av en serie ofte oppståtte frykt:

- frykt for at nyskaping vil forhindre meg i å se hele pensum,
- frykt for kollegers kritiske blikk,
- frykt for hierarkiet,
- frykt for at en foreldre vil oppstå i sinne,
- frykt for å lage feil (siden feilen anses som en feil i stedet for et nødvendig læringstrinn)



Ikke alle lærere oppfører seg som beskrevet, men trenden ser ut til å være mye sterkere enn i andre sektorer som sykehus eller transport. Dette begrenser sammenligningen som kan gjøres mellom å gjøre en endring i et selskap og i en skole

Innovasjon

En lærer som innoverer vil møte to typer vansker. Enten en kollega, en inspektør, hans eller hennes rektor eller en forelder kan aktivt motsette seg initiativet. Enten utføres initiativet hans i en relativt ikke-smittsom likegyldighet og vil dø ut etter noen måneder eller til og med noen år.

Det kan være et lite team på fem kolleger som sammen setter opp et prosjekt. Enten utvides dette prosjektet til resten av kollegene, eller så er det dømt til dø ut. Hvis en av de fem blir overført til en annen skole og en annen er gravid, går det i vasken.

Skolene våre er fulle av lærere som pleide å være i en dynamikk av innovasjon og deretter gradvis lukket seg opp i et visst byråkrati, sannsynligvis for å beskytte seg selv

Overlevelsesmodus

Mange lærere er i "survival mode". Dette er vanligvis tilfelle for nybegynnere, der hvert trekk er gjennomtenkt og krever mye innsats. De vil finne et rom for innovasjon når de først har skaffet seg profesjonelle automatiseringer. Det er generelt anslått at en lærer lettere vil innovere etter 5 års praksis.

Erfarne lærere som er dysfunksjonelle eller hvis skolen er dysfunksjonelle, er ofte også i overlevelsesmodus. Noen ganger letter dette endring. Et vanskeligere publikum (spesialundervisning, nedrykksklasser, utlendingsklasser osv.) Kan tvinge en lærer til å prøve andre tilnærminger. Denne læreren vil da ha blitt vant til å stille spørsmål og eksperimentere. Han eller hun vil ha tilegnet seg en vane å være åpen for endring.

Arbeid med å endre

Selv om endring øker lærerens komfort på lang sikt, krever overgangen mer arbeid. Det er som å lære å svømme, kjøre eller sykle. Å gjøre 50 m krever en enorm innsats av fokus for en nybegynner syklist. Han må ta hensyn til balansen, til retningen: "Se opp for en utforkjøring, der bremsene er !? Den minste gående som går mot ham, stresser ham ut. En lærer som samtidig må lære en ny metode og styre klassen sin, er i samme tilstand.

Selvfølgelig, jo mer nybegynneren vil gni seg i skuldrene med erfarne syklistere som sykler mil raskt og uanstrengt, jo sterkere er motivasjonen hans for endringen.

Mangel på eksempler

Noen veldig erfarne lærere sier: "Jeg er klar over at studenter er forskjellige fra før, og at de trenger en annen utdanning, men jeg føler meg ikke i stand til å oppfinne den. "De fleste lærere trenger en ferdig rød tråd for å hjelpe dem å lære en ny måte å gjøre ting på. For eksempel, hvis det er For å gjøre klippet i klassen, vil det være en stor belastning for dem å produsere videoer av leksjonene sine. Selv bare det å finne eksisterende videoer er



arbeidskrevende. Det ideelle er å gi dem et bruksklart kurs. Så snart visse bevegelser av den omvendte klassen, når de har kommet inn i deres profesjonelle automatiseringer, vil de ha det kognitive rommet å utforske, å avvike fra den røde tråden og for noen, kanskje til å filme sine egne leksjoner.

De viktigste pedagogiske funnene er dokumentert og tilgjengelige i flere tiår. Til og med digitalt er ikke grunnleggende nytt, det letter bare visse fremgangsmåter som den omvendte klassen som allerede ble brukt med bøker i stedet for videoer. Vi lever paradokset at til tross for denne overflod av informasjon, kjemper en lærer som ønsker å innovere å finne veien.

Det er fremdeles menneskelig. Er det lett å lære å sykle fra en bok? I tillegg til feltveiledning, bør de beste læringsverktøyene tilbys, for eksempel en scooter med sete i stedet for en sykkel med to små hjul lagt på baksiden av det

20. århundre modus.

Mange lærere har blitt oppdratt og jobber i det tjuende århundre "modus", dvs. at de ser på seg selv som en del av en stor, avdeling institusjon som utfører en forhåndsavtalt oppgave som vil endre lite i karrieren. For eksempel underviser de i matematikk i magisterial modus til elever mellom 16 og 18 år, med nesten ingen sannsynlighet for å være leder for en barnehageklasse i løpet av karrieren.

Arbeidere i "det 21. århundre" utvikler seg mer adaptivt til omgivelsene. Ville det være plutselig ekstra 13-åringer? Jeg har plass til noen av de eldre elevene i klassen min. Tilbyr skogen ved siden av en mulighet til å lære matte? La oss gå dit. Er skolens regnskapsfører syk? Jeg kan hjelpe i en uke med elevene mine som er selvforsynt. Er en student mer kunnskapsrik enn meg? Så mye bedre!

Å innføre ikke-direktiv, grasrota gjennomtenkt og bevisst endring i en skole befolket av lærere fra 1900-tallet er like vanskelig som å tenne på en våt ved. Å endre modus krever å endre seg, noe som er en lang og betydelig innsats.

La oss ikke glemme at slike faglige endringer før 1900-tallet ble spredt over flere generasjoner. Litt etter litt modifiserte hver generasjon smed eller baker den forfedres kunnskap. I det 20. århundre ble forandring generasjon, med den nye generasjonen legemliggjort en mutasjon. Smedenens sønn ønsker ikke å bli smed. I det 21. århundre blir endring intra-generasjon. Det vil si at smeden blir baker i løpet av karrieren. Den samme generasjonen av millioner av lærere må finne opp og legemliggjøre seg en endring som er like vanskelig som den er nødvendig. La oss være overgivende med dem.



Lærerutvalg

I noen OECD-regioner (Finland, Shanghai osv.) er læreryrket veldig prestisjetunge. Denne prestisje er moralsk snarere enn lønn. For hver 100 kandidater til lærerutdanning er for eksempel bare de 20 beste valgt og 18 av dem vil faktisk undervise på en skole etter endt studium. Dette gjør det mulig å konsentrere hele opplæringsbudsjettet på bare 20 fremtidige lærere. Fremfor alt muliggjør det filtrering. Selv om alle har et moteksempel på en ganske middelmådig elev som har blitt en strålende lærer, er tendensen til å ta imot alle frivillige i studier som har blitt ganske lett, senke nivået på læreryrket i noen land, for eksempel Belgia. I mange pedagogiske seksjoner som trener fremtidige lærere og regenter, er noen der etter yrke. For mange andre studenter er der etter andre eller tredje valg etter å ha mislyktes i andre studier som de beskriver som mer krevende. Disse blir invitert masse for å bli lærere, og så blir de satt inn i et skolesystem der de må få til en sivilisasjonsendring.

Svakheter ved tidligere reformer

Feil ved noen tidligere reformer har ført til ubehag i skolene, og bidratt til tregheten i systemet.

Under en reform er det vanligvis en "top-down" -mekanisme som følges: impulser kommer ovenfra. Politiske beslutningstakere reflekterer over skolens trivsel, uten å skape en kobling med grasrota. For eksempel kan det være en anbefaling basert på teoretiske vitenskapelige funn uten å ha sjekket dens praktiske muligheter på feltet. Eller verre kan det for ofte være et spørsmål om politisk ideologi når det gjelder å kommunisere til allmennheten uten mye hensyn til behovene på bakken. Mange lærere vil da gjøre overfladiske endringer slik at deres læringspraksis virker forenlig med det som kreves. Til tross for gode intensjoner, oppnår få reformer sitt ofte prisverdige mål. Vellykkede reformer er generelt et resultat av god praksis identifisert ved forskning, kombinert med pragmatisme på bakken. Forandringsdynamikken blir da vurdert like mye som den didaktiske og pedagogiske praksis.

Gruven og jetpakkene

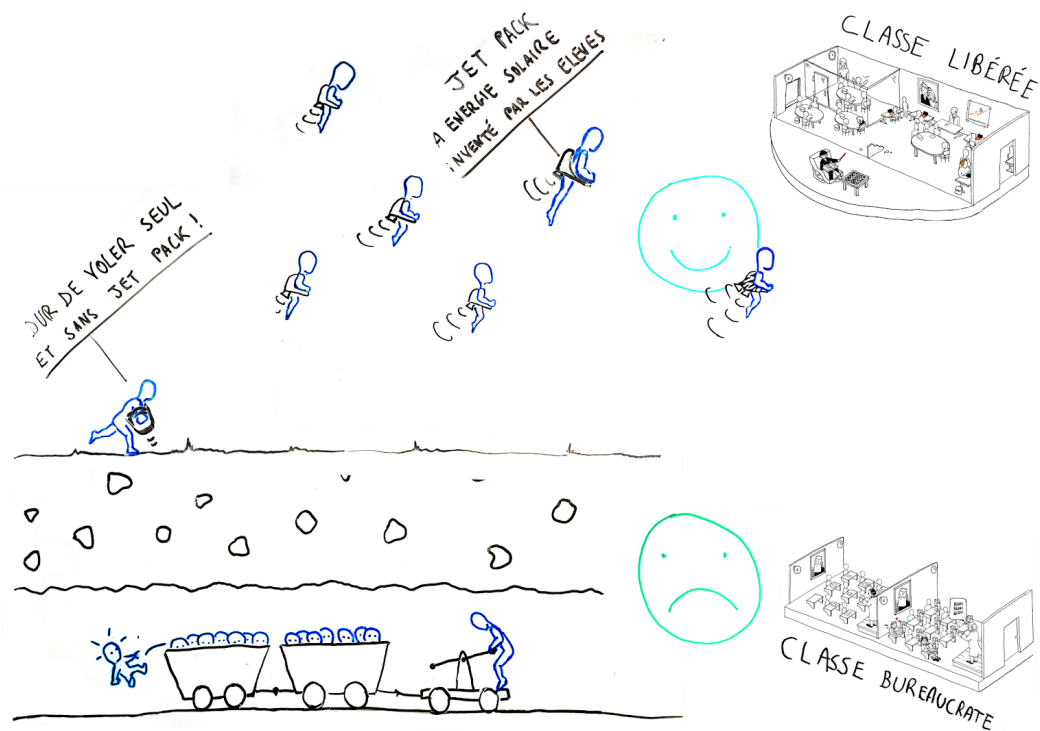
Som en metafor for treghet er her to klasser. Den ene er i skinnene til en gruve og den andre er i lufta.

I gruen er studentenes stilling passiv. De er sortert etter alder og beveger seg med hastigheten på programtoget. Ellers blir de kastet ut (repetisjon, strøm, skole). Lærerens monofunksjon virker enkel, men arbeidskrevende, for å trekke elevene som en umotivert kvernstein rundt nakken.

I luften guider læreren en gruppe elever, men hver elev er pilot for sin egen læring. Hvis en student er passiv, la ham lande. Lærerens rolle er ikke så mye for å forklare emnet for eleven som den å finne årsakene til motivasjonen. Det er ikke alltid moro for en student å lære, men han har fått opplæring i å gjøre en stadig lengre innsats for å oppnå et resultat innenfor rekkevidde. Ikke alle elever følger samme vei og beveger seg ikke med samme hastighet. Et barn med høyt potensial hadde til og med tid til å forbedre jetpakken sin. Læreren garanterer differensiert avansement. Det er en effektiv skvadron, ikke et band med turister.

På bakken til venstre prøver en lærer å forlate gruven ved å lære å fly. Han er alene, uten støtte. Innsatsen vil sannsynligvis være nedslående for ham og kollegene som følger med på ham. Etter det, vil de ikke motstå endringen?

Enhver forbindelse med Platon og myten om hulen er forbudt.



Overvinne treghet

Dette papiret viser at treghet er kraftig og sammensatt. Veiledningen som er foreslått i SchoolTransformationLab-prosjektet og prosessene som ligger til grunn for det, er ment å sette hele skolen i gang. Følgende to spaker er nødvendig for å overvinne treghetshindringen:

- **Lærer misunnelse.** Å identifisere lærerne som er mest villige til å endre er en prioritet. Dette ønsket må drives og smittsom.
- **Systemisk sammenheng.** Å endre en skole ved bare å jobbe med det ene aspektet (som helse, vold, pedagogikk eller foreldre) muliggjør ikke en endring å bygge videre på det andre. Det ville være som å lære å sykle uten å kunne stole på et utvidet, uhindret fortau, så vel som på de nye mekaniske ferdighetene til et familiemedlem.

Heldigvis tar en enda kraftigere spak form: **forandringsvinden**. Samfunnet endrer seg raskere enn skolene våre, og gapet vokser. Spenningen er noen ganger veldig høy og skoleverdenen blir klar over at noe annet er nødvendig. Dette er en følelse som blir mer utbredt, mens det for bare 15 år siden følte av bare et lite mindretall. Hvis forandringsvinden stiger, oppfatter ikke flertallet av lærere og rektorer arten av transformasjonene som vil avlaste dem.

Denne vinden er en kraftig alliert når det gjelder å overvinne treghet fra skolen.

Referanser

Hva er tregheten i et skolesystem?

"Mange refleksjoner blir iverksatt, både på beslutningsnivå og på utdanningsmiljøer, for å ta hensyn til denne utviklingen og svare på utfordringene de reiser. Hvis utdanning er kjernen i debatten, sistnevnte - ofte for teknisk, som lider av mangel på synshøyde og fanget i holdningens logikk - er ikke, som offentlig handling, lik innsatsen".

Collectif a 21: Learning in the 21st Century (Collectif a21, nd, online <http://www.apprendre21.org/a-propos/>)

Facing endring

"Alle har en levende opplevelse av å undervise, alle har en legitim individuell mening om utdanning Men å virkelig tenke på problemene med utdanning er vanskeligere enn det ser ut til. "

(Martinand, 2008, s.1-2).

Associations

Teachers

"På dette området finner fagfolk, selv blant de mest villige til å implementere den felles basen for kunnskap og ferdigheter, desorienterte og ofte desperate etter mangel på en klar forklaring av hva som står på spill i reformen og effektiv støtte til å endre profesjonell praksis. (Muller & Normand, 2013, s.11).

"Fra begynnelsen har alle lærere nevnt at de ikke føler de er like effektive i det absolutte, hele tiden eller i noen situasjon, så mye som de ville gjort som; at undervisning er en umulig jobb (Imbert, 2000) som krever "å handle i press og usikkerhet (Perrenoud, 1999)" (Muller & Normand, 2013, s.11).

(Capitanescu Benetti, 2015, s.107).

"I Quebec er de fire årsakene til oppgivelse i stigende rekkefølge:" Oppgavens tyngde og vanskelighetsgrad, usikkerhet / ustabilitet under profesjonell integrasjon, uoverensstemmelsene mellom den idealiserte representasjonen av yrket og virkeligheten på bakken og undervisning vanskelig klasser. "

(Mukamurera, Bouthiette, & Rester, 2008 sitert av UFAPEC, 2011, s.4).reformtypene

" Blant de forskjelligesom kan påvirke et utdanningssystem, er trolig pedagogiske reformer de vanskeligste å gjennomføre. »

(Dupriez, 2015, s.12).

"[...] den strategiske viktigheten av å vurdere samspillet mellom lærere, ledere og interessenter i utdanningssystemet for å forstå utdanningspraksis og mulig motstand mot endring".

(Spillane, 2014, sitert av Rey, 2016, s.15)



Paleier

"Ideen om et foreldreråd foreslått for over 20 år siden av Brown (1990). Stedet som foreldrene nå har tatt i overvåking av skolegang og skolearbeid er slik at det antyder at vi nå befinner oss i et foreldreokratisk snarere enn meritokratisk skolesystem, det vil si et system der foreldrene har midler og ønsker til å spille en sentral rolle. »

(Draelants, 2014, s.425)

Elever

Hvorfor treghet?

Forseglet celler

"Cellulærstrukturen i utdanningssystemer gjør det vanskelig å gjennomføre endringer i stor skala, men det kan også være et hinder for forsøk på lokal konsultasjon blant lærere og kollektiv veiledning av fagutviklingsaktiviteter. ...] viktigheten av arbeidsordninger blant lærere som gjør det mulig å overvinne denne cellulære strukturen ved å gjøre lærernes klasseromsarbeid til gjenstand for analyse med kolleger, enten det er gjennom direkte fagfelleobservasjon, observasjon ved video eller analyse av spor (av elevenes) karakterer eller produksjoner, for eksempel) av arbeidet som er utført i klassen ".

(Dupriez, 2015, s.159).

" Denne svake koordineringen, noen ganger kalt avkobling, oppmuntrer på den annen side ikke formidlingen og fremfor alt institusjonalisering av innovasjoner, hvis livssyklus ofte er knyttet til praksis fra initiativtakerne. "

(Rey, 2016, s.13).



Lærerstilling

"Reformen må derfor tenkes gjennom og implementeres på grunnlag av idealisme og lærerprofesjonalitet. ...] Motivasjonsmessig må en i alle fall unngå en feil: en reform som begynner med å kritisere det eksisterende systemet og lærernes risiko for ikke å lykkes med å trekke dem inn i endringen og dermed ikke oppnå de ønskede resultatene. "

(Fullan, 2008 sitert av Dupriez, 2015, s.32).



Dempet innovasjon

Overlevelsesmodus

" Det ville aldri komme til en nyutdannet lege for å operere på en pasient før tre eller fire år med tilsyn med praksis. Men det er det du gjør med lærere: du legger dem i klasserom og lar dem gjøre det.

"(AngusMcBeath sitert i McKinsey, 2007).

"The frafall fra yrket er 40% av lærerne i de fem første årene og 50% i de første åtte årene".
(UFAPEC 2011,

s.2)"De nye oppdragene til skolen, dens "commodification", "massification", sysselsettingskrisen, spørsmålet om vitenskapelig kunnskap, individualisme gjør jobben til en ung lærer spesielt vanskelig og krever en ny måte å utøve yrket på. "
(UFAPEC, 2011, s.8).

" [...] Skolearbeidere må derforhandle daglig for å ta på seg oppdrag som ikke er veldig omskrevet [...] "
(Dupriez, 2015, p .155).

Forsøk på å endre

mangel på eksempler

XXth Century Mode

Teacher Selection

"Hvis tjenestemennene i det franske utdanningsdepartementet ønsket å trekke lærdom av den finske modellen for å forbedre PISA-resultatene, ville de [...] må styrke attraktiviteten av læreryrket, forbedre opplæringen og levestandarden for lærere, sette opp et utvalg ved inngangen til universitetet [...] ved å gi mer autonomi til læreren uten sin klasse [...] ".
(Muller & Normand, 2013, s. 17)

Lærernes image og sosiale status har endret seg, læreren er ikke lenger i forkant av sosial suksess som han var i fortiden, og denne endringen undergraver hans autoritet og legitimitet.
(UFAPEC, 2011, s.3)

"[...] en nøkkelfunksjon for læreren er fortsatt å organisere disse mulighetene for å sikre den beste utviklingen av hver av elevene og i klassegruppen som han eller hun har ansvar for. Denne grunnleggende plassen til læreren i hans eller hennes forhold til elever og i utførelsen av læringssituasjoner argumenterer for et høyt faglig opplæring gitt til alle lærere. ...] Kort sagt, etter vårt syn, er lærernes kompetanse kjernen i enhver prosess med

utdanningsreform. Denne ekspertisen er i utgangspunktet basert på solid profesjonell opplæring, som er en kilde til profesjonell kompetanse, men også grunnlaget for den makt og autonomi som lærere nyter. Innledende lærerutdanning er imidlertid ikke nok. (Dupriez, 2015, s.158).

Gruven og jetpakkene

Overvinne treghet

"Våre analyser avslører således behovet for å tenke på endring i forhold til de som vil være hovedaktører, dvs. lærere, men også viktigheten av å ta hensyn til det organisatoriske og institusjonelle miljøet der endring skal finne sted. (Dupriez, 2015, s.154).

"[...] utplasseringen av pedagogisk endring er en kompleks operasjon, basert på intervensjoner på forskjellige nivåer i utdanningssystemer og krever flere meklinger mellom ønsket fra forfremmere for endring og inngripen fra de som vil være dets forfattere. " (Dupriez, 2015, s.161).