Ny lærer i folkeskolen

– gode råd til nyuddannede lærere, deres kolleger og ledere

Ny lærer i folkeskolen

Livet som nyuddannet lærer i folkeskolen kan byde på mange glæder i en spændende hverdag. Men det kan også indeholde en række udfordringer, og nogle kan være sværere at tackle end andre. Dette hæfte henvender sig til dig som er nyuddannet lærer eller som er kollega til eller leder for nyuddannede lærere. Hæftet giver gode råd til hvordan I på skolen kan understøtte at man som nyuddannet lærer falder godt til på skolen og i lærerjobbet.

Hæftet er baseret på resultater fra en evaluering som EVA har gennemført fra januar 2010 til juni 2011. Rapporten "Ny lærer – en evaluering af nyuddannede læreres møde med folkeskolen", som er skrevet på baggrund af evalueringen, kan downloades på www.eva.dk eller bestilles hos boghandleren.

Rigtig god læselyst.

Ny lærer i folkeskolen
– gode råd til nyuddannede lærere, deres kolleger og ledere
© 2011 Danmarks Evalueringsinstitut

Tekst
Signe Mette Jensen
Rikke Steensig

Foto
Mette Bendixsen

Design
BGRAPHIC

Tryk
Rosendahls – Schultz Grafisk

ISBN
978-87-7958-623-9

Et positivt møde – med udfordringer

Flertallet af nye lærere (76 %) vurderer mødet med praksis i det første år positivt, og 85 % af de nyuddannede forventer at fortsætte som lærer i en årrække frem. Men der er også en gruppe nye lærere – ca. en tredjedel – som oplever at arbejdet som lærer er sværere end forventet, og 18 % oplever mødet med praksis i det første år direkte negativt.

De største udfordringer er undervisningsdifferentiering, håndtering af konflikter i klassen og arbejdet med de faglige mål. Skolelederne finder de nyuddannede lærere fagfagligt dygtige – altså at de er stærke i de fag de skal undervise i. Men både skoleledere og de nye lærere selv peger på at de ikke altid er tilstrækkeligt godt klædt på til selve undervisningssituationen hvor elevernes sociale og faglige behov ofte varierer, samtidig med at der er et stort behov for at læreren hjælper med at løse konflikter.

Skolers og kommuners initiativer for nye lærere

Mange kommuner har tiltag for nye lærere, fx i form af introduktionsforløb eller -møder, og næsten alle skoler har initiativer for de nyuddannede. Især samtaler mellem nye lærere og skoleledelsen og introkurser eller -forløb om skolen er udbredt, mens de initiativer som flest lærere vurderer har en positiv betydning, er muligheden for at en kollega observerer deres undervisning og giver sparring, og at deltage i netværk for nye lærere. Det er dog samtidig de initiativer som færrest nye lærere deltager i.

Godt halvdelen (58 %) af de nye lærere i undersøgelsen har deltaget i en form for mentorordning. Mange mentorordninger har først og fremmest et praktisk, et kulturbærende og et socialt indhold, mens under halvdelen af mentorordningerne omfatter faglige eller pædagogiske drøftelser. Det kan være en forklaring på at mentorordninger ikke i sig selv synes at gøre en forskel for hvordan de nye lærere oplever deres møde med praksis.

Hensyn ved fagfordelingen har stor betydning

Det har stor betydning for lærernes oplevelse af mødet med skolen hvilket skema de får i deres første ansættelse. Selv om de fleste lærere oplever at de bliver tilgodeset ved fagfordelingen, er der lærere, fx vikarer, som oplever at få et uhensigtsmæssigt skema, fx med mange timer i en problemfyldt klasse eller med mange forskellige fag.

Ledelse og kolleger skal støtte op og være opsøgende

Teamsamarbejde, løbende støtte og opbakning fra ledelsen og gode kollegiale relationer er afgørende for de nye læreres integration i skolen. De fleste føler sig godt modtaget, men nogle oplever ikke støtte fra deres team (25 %) og ledelse (41 %), og der er grund til at skolerne overvejer nærmere hvad der skal til for at støtte de nye lærere i hverdagen. Nyuddannede lærere har brug for hurtigt at føle sig som en del af kulturen på skolen, og de sætter pris på en åben skolekultur hvor man deler udfordringer og vanskelige oplevelser med hinanden.

De største udfordringer

Mange nye lærere synes det kan være svært at skabe en identitet som professionel lærer. Ét er teori om psykologi og pædagogik på uddannelsen, noget andet er hvordan man helt konkret får eleverne til at deltage i undervisningen og efterleve de sociale regler i klassen og i forhold til læreren. Man kan som ny lærer opleve at der er forskel på hvordan man havde forestillet sig at man skulle være som lærer, og sådan som man i mødet med praksis oplever at man er nødt til at være for at få undervisningen til at fungere. Nogle nye lærere oplever at de er nødt til at bryde med deres oprindelige forestillinger om hvordan de skal være som lærer, og det kan være frustrerende.

Relationen til eleverne

Viden om hvordan den nye lærers handlinger virker på eleverne, og hvilke strategier der virker i forhold til hvilke elever, kræver erfaring og skal opbygges i kontakten med eleverne. Her kan det have positiv betydning at:

- den nye lærer får mulighed for at observere andre læreres undervisning eller at få sin undervisning observeret og efterfølgende få sparring
- den nye lærer ikke har for mange elever/klasser at forholde sig til
- den nye lærer får tid til at opbygge et tæt forhold til færre klasser så erfaringen med denne gruppe elever efterfølgende kan overføres til andre elever.

Det personlige engagement
Selv om kollegerne og ledelsen sætter stor pris på de nye læreres store engagement og personlige involvering, kan det også være noget af det de nye lærere kan "knække halsen på".

En ny lærer fortæller at hun ofte henter en elev i hjemmet hvis eleven ikke kommer i skole, og at tiden er godt givet ud fordi det i høj grad hjælper netop den elev. Andre oplever at det kan være svært at sætte en grænse for engagementet i eleverne, og at elevernes problemer "sætter sig i maven" også efter endt arbejdsdag. Det kan derfor være vigtigt at man som ny lærer overvejer hvor grænsen går imellem den professionelle støtte man skal give elever der har problemer, og så det at ville løse alle elevernes problemer.

At finde sin rolle som lærer

Det viste sig at jeg faktisk var nødt til at overskride mine egne grænser og være mere skrap overfor eleverne end jeg egentlig havde lyst til. Det var svært at gå ind og være noget som jeg ikke brød mig om. Men jeg fandt ud af at jeg måtte acceptere at jeg på den ene side er lærer, og så er jeg mig som person.

– Ny lærer.

GODE RÅD TIL DIG SOM ER NY LÆRER

- Overvej hvor meget af dig selv du vil give til lærerjobbet, og hvordan du vil prioritere de forskellige opgaver.
- Tænk over i hvilke klasser der især er behov for at du bruger energi på konfliktløsning og elevernes indbyrdes relationer – det kan fx være i de klasser hvor du er klasselærer eller har mange timer.
- Husk at søge hjælp hvis det brænder på. Bed om al den hjælp du har brug for, og få en snak med din leder hvis du føler dig presset, inden presset bliver for stort.

I nogle fag skal jeg ikke redde eleverne

Jeg dækker alle tre afdelinger i år, så der skal jeg øve mig i at sige at i nogle fag er jeg bare faglærer. Der skal jeg ikke redde dem. Og lige tænke over at dem i overbygningen og deres problemer er altså ikke min hovedpine, der skal jeg bare undervise tre timer om ugen.

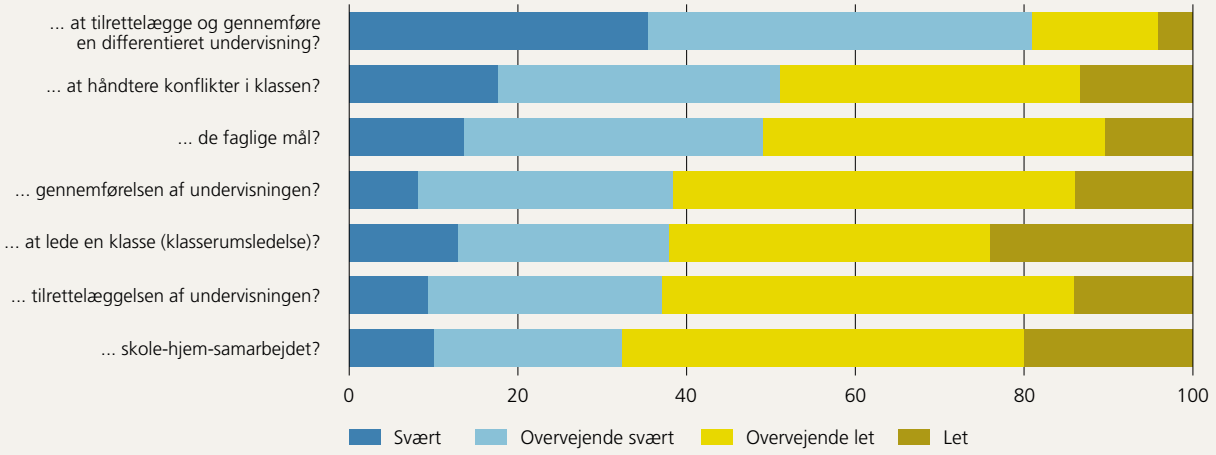
– Ny lærer.

Lærerjobbet kan blive en døgnbeskæftigelse

Lærerjobbet bliver en døgnbeskæftigelse for nogle. Lærerne er ofte uforberedte på at man skal give så meget af sig selv, og det skrider uundgåeligt ind i privatsfæren. Man kan ikke distancere sig fra det.

– Skoleleder.

I dit første år som lærer: hvor let eller svært oplever/oplevede du arbejdet med ...



Høje forventninger
Som ny lærer vil man gerne gøre det hele godt, og nogle glemmer at de faktisk er nye og har andre forudsætninger end de erfarne lærere. Nogle nye lærere kan have behov for at sænke forventningerne til sig selv i den første tid og acceptere at de er i en læreproces hvor alt ikke lykkes fra den første dag.

Ledelse og kolleger skal støtte de nye lærere i at falde til på skolen og i lærerrollen. Men ledere og erfarne lærere kan opleve at nogle nye lærere ikke giver udtryk for at det er svært eller at de har behov for hjælp, enten fordi de ikke selv erkender problemerne, eller fordi de oplever det som et nederlag at have behov for ekstra støtte og opmærksomhed. Ledelse og kolleger skal være opmærksomme på hvordan den nye lærer har det, og samtidig er det vigtigt at der er et klima hvor den nye lærer selv føler sig tryg ved at bede om hjælp før det for alvor brænder på, eller måske er for sent og der opstår stress.

GODE RÅD TIL DIG SOM ER KOLLEGA TIL EN NY LÆRER

- Vær opmærksom på hvordan din nye kollega trives – også selvom hun ikke beder om hjælp.
- Overvej hvordan du evt. kan støtte din nye kollega i hverdagen – og tilbyd din hjælp.

Mentorordninger for nye lærere

Mentorordninger hvor en erfaren lærer støtter en nyuddannet lærer, kan være et godt redskab for de nye lærere i den første tid på skolen. Mentorordninger kan se meget forskellige ud: Nogle skoler har en fast mentor som er uddannet til jobbet, og som varetager opgaven overfor alle nye lærere. Andre lægger vægt på at vælge en mentor som er i samme team, har samme elever eller samme fag som den nye lærer.

Der kan være fordele og ulemper ved forskellige måder at organisere en mentorordning på. En mentor fra samme team kender eleverne og kan give konkret sparring, fx på hvordan den nye lærer håndterer eleverne, mens en lærer med samme fag kan give faglig sparring. En fælles mentor for alle nye lærere kan uddannes til funktionen. Denne mentor kender ikke nødvendigvis de samme elever, men kan måske give en mere overordnet faglig sparring. Samtidig kan denne mentor opnå erfaring med hvad der kan

Mentorer skal være opsøgende

Vi holdt nogle møder, og de sagde at vi skulle komme og spørge. Men hvis det skal fungere med mentorordningen, så skal de være meget mere opsøgende, og det skal kunne fungere mere med faste møder.

– Ny lærer.

Både praktisk og fagligt indhold

Vi samarbejdede meget om klassen, og derfor var indholdet både praktisk og fagligt. Når vi mødtes og havde mentortimer, så var det lige så meget samarbejdet om klassen der fyldte, som det var det praktiske. Det var meget givende.

– Ny lærer.

være svært for nye lærere, og hvordan udfordringerne evt. kan overkommes. Til gengæld er det her sværere at tage hensyn til kemien mellem mentor og den nye lærer.

EVA's undersøgelse viser at det de nye lærere især finder vigtigt ved en mentorordning er:

- at mentoren observerer undervisningen og efterfølgende giver sparring til den nye lærer
- at mentoren og den nye lærer har faglige og pædagogiske drøftelser
- at der er en god kemi mellem mentoren og den nye lærer.

Samtidig viser EVA's undersøgelse at mange mentorordninger først og fremmest har et praktisk, et kulturbærende og et socialt indhold, mens mindre end halvdelen af mentorordningerne indbefatter faglige eller pædagogiske drøftelser. Det kan være en forklaring på at mentorordningerne – selv om mange lærere er glade for dem – overordnet set ikke synes at gøre en forskel for hvordan de nye lærere oplever deres møde med praksis.

GODE RÅD TIL SKOLELEDELSEN OG MENTORER

Når I indfører en mentorordning for nye lærere, er det vigtigt at

- I overvejer fordele og ulemper ved de forskellige måder at organisere mentorordningen på.
- I gennemtænker forskellige organiseringsformer og tager stilling til hvad der passer bedst på netop jeres skole.
- I sikrer at alle nye lærere får en mentor – også lærere i midlertidige stillinger og lærere som ansættes midt i året.
- ordningen starter med det samme når den nye lærer tiltræder. Nye lærere i undersøgelsen peger på fordelene ved at de allerede inden sommerferien har hilst på deres mentor, og ved hvem de kan spørge til råds.
- I overvejer om der skal være en fælles ramme for ordningen. En fordel ved en meget fri mentorordning kan være at den enkelte nye lærer og mentor kan fylde det i ordningen som giver mening for den enkelte nye lærer. En ulempe kan være at ordningen i højere grad kan risikere at "løbe ud i sandet" eller blive af en svingende kvalitet.
- mentoren er opsøgende overfor den nye lærer og dermed ansvarlig for at tage initiativer i samarbejdet.

Team og ledelse

Mange nyuddannede lærere oplever teamsamarbejdet som en støtte i hverdagen, men der er også nye lærere som oplever teamsamarbejdet som svært – det gælder mere præcist for 19 % af de nye lærere. EVA's undersøgelse viser at 25 % af de nye lærere ikke oplever at teamet har taget særlig hånd om dem som nye lærere.

Teamsamarbejde er en styrke for de nyuddannede lærere når det:

- skaber et fællesskab og en åbenhed omkring undervisningen som gør det synligt når de nyuddannede har behov for ekstra støtte
- giver mulighed for tæt sparring i forhold til udfordringerne i klasserne
- giver mulighed for at gennemføre fælles undervisningsforløb med muligheder for sparring.

Åbenhed i teamet

De nyuddannede lærere oplever især at teamsamarbejdet kan være en støtte i forhold til de pædagogiske udfordringer i klasserne. Det drejer sig om at håndtere konflikter i klasserne og om at tilrettelægge en differentieret undervisning der er tilpasset den enkelte elevs behov og forudsætninger. De nye lærere oplever det også positivt at dele viden og materialer med teamkollegerne, ligesom teamkollegerne vurderes at være en stor støtte i skole-hjem-samarbejdet. En nyuddannet lærer forklarer fx at det for hende ikke primært er de fagfaglige problemstillinger der trænger sig på. Det er i højere grad de pædagogiske udfordringer som hun drøfter åbent med kollegerne i teamet.

En åben kultur på skolen gør det nemmere for de nyuddannede lærere at håndtere de udfordringer som de møder i

klasseværelset. Det er derfor vigtigt at fremme en kultur hvor der sker en høj grad af videndeling og erfaringsudveksling i hverdagen, hvor fælles sociale aktiviteter prioriteres, og hvor det er muligt at tale åbent og konstruktivt om udfordringer og belastende oplevelser i hverdagen.

Skoleledelsens rolle

De nyuddannede lærere udtrykker et stort behov for ledelsens opbakning og anerkendelse. Men 41 % af de nye lærere oplever ikke at ledelsen har taget særlig hånd om dem som nye lærere. Der kan være stor forskel på de nye læreres baggrund og erfaringer og dermed på hvilke behov for støtte de har. At få afstemt de gensidige forventninger er derfor et vigtigt første skridt i samarbejdet mellem skoleledelsen og nye lærere.

De nye lærere sætter pris på en høj grad af involvering fra ledelsens side. De sætter pris på formelle samtaler og møder, men også på uformel kontakt i hverdagen. Set i lyset af at 18 % af de nye lærere vurderer mødet med praksis i det første år negativt, er det meget væsentligt at skolelederne er opmærksomme på hvordan den enkelte nye lærer har det.

For at undgå at de nye lærere føler sig pressede eller bliver stressede, er det vigtigt at de er klar over hvad der forventes af dem, og hvordan de lever op til forventningerne. Nye lærere giver udtryk for et stort behov for løbende at få at vide "hvordan det går".

De nye lærere kan opleve at der er langt imellem det refleksive miljø på læreruddannelsen og den praktiske hverdag på skolen hvor der ofte er mindre tid til refleksion og faglige drøftelser. For at sikre at lærerne fortsat udvikler deres viden og kan koble praksiserfaringen til den mere teoretiske viden, bør skolelederne sikre og understøtte at der etableres et fagligt stimulerende miljø på skolerne.

Teamsamarbejde er at dele viden

Teamsamarbejdet gør at man ikke kan gøre noget i klassen uden at andre ved det, og at man snakker om det. Dengang jeg selv kom ud [fra læreruddannelsen], var det ikke sikkert at andre fik at vide hvordan det gik.

– Erfaren lærer.

GODE RÅD TIL SKOLELEDELSEN

- Prioritér ressourcer til erfaringsudveksling, fx mellem erfarne og nye lærere eller indbyrdes mellem nyuddannede lærere.
- Giv nye lærere mulighed for at observere andres undervisning eller selv at få deres undervisning observeret af kolleger som kan give dem faglig sparring.
- Gennemfør temamøder om væsentlige udfordringer i hverdagen fx undervisningsdifferentiering, konflikthåndtering, den professionelle rolle og den store variation i arbejdsopgaverne.
- Sæt fokus på modtagelsen af nye lærere i team fx ved teamudviklingssamtalerne.
- Prioritér kontakt mellem ledelsen og de nyuddannede både i form af møder med de nyuddannede og løbende uformel kontakt i hverdagen.
- Sørg for at få afstemt forventningerne mellem skoleledelsen og den enkelte nyuddannede lærer om hvilken rolle skoleledelsen kan spille i den nye lærers første tid på skolen.

DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø

T 35 55 01 01
F 35 55 10 11

E eva@eva.dk
H www.eva.dk

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) udforsker og udvikler kvaliteten af dagtilbud for børn, skoler og uddannelser. Vi leverer viden der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.

www.eva.dk

Om evalueringen af nye læreres møde med praksis

Hvordan kan skolen give nye lærere den bedste start på lærerfaget? Hvad ser den nye lærer som sine største udfordringer? Og hvordan støtter skoleledere, kolleger og kommuner de nyuddannede lærere? Det er nogle af de spørgsmål EVA har søgt svar på i en evaluering af nye læreres møde med praksis.

Undersøgelsen er igangsat på foranledning af formandskabet for Skolerådet og er gennemført fra januar 2010 til juni 2011. Undersøgelsen består af to spørgeskemaundersøgelser blandt henholdsvis nye lærere og skoleledere og af interview med nye og erfarne lærere, skoleledere og forvaltnings-repræsentanter fra seks skoler og kommuner samt et fokusgruppeinterview med frafaldne unge lærere. En følgegruppe bestående af nyuddannede lærere har været tilknyttet projektet og har bidraget til rapportens analyser.

ISBN: 978-87-7958-623-9

9 788779 586239