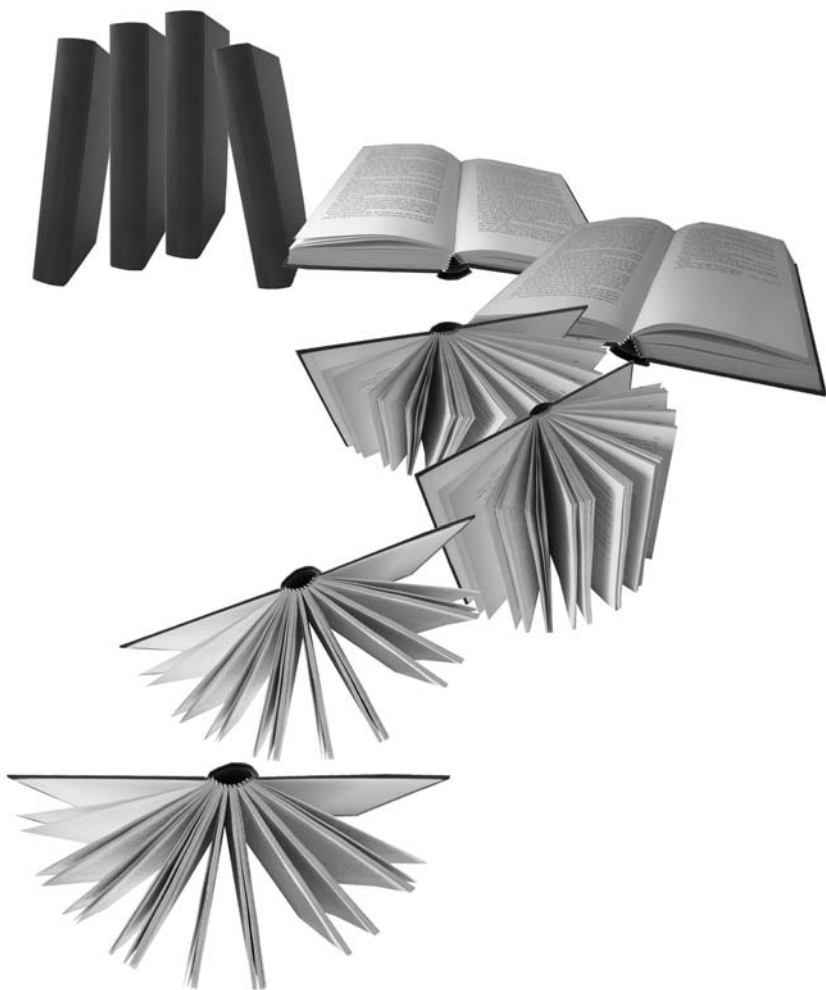


De nyansatte lærere

Unge lærere søger støtte, vejledning og opbakning i den første tid.
Ikke alle får det.



I dag uddannes der knap 3000 nye lærere om året. I gennemsnit beskæftiges hver tiende nyuddannet lærer uden for skolen.

Der er dermed ikke tale om lærerflugt. Nogle mener, at gruppen af ”frafaldne” er for stor, men set i forhold til andre faggrupper er den relativt lille. For eksempel vælger kun 50 procent af alle med en akademisk uddannelse at arbejde videre inden for deres fag. Og kun 10 procent af alle automekanikere vælger at reparere biler. Men i en situation med lærermangel må folkeskolen gøre en indsats for at holde på en endnu større gruppe nyuddannede lærere.

Folkeskolen har det problem, at unge lærere oplever et praksischok. Mødet med det praktiske arbejde og lærerrollen, kravene fra både eleverne, forældrene og ikke mindst kollegerne er så overvældende, at mange unge lærere overvejer, om det er det hele værd. De fleste bliver. Men nogle finder på noget andet at beskæftige sig med.

Spørger man de unge lærere om baggrunden for praksischokket, får man oftest samme svar. Unge lærere savner støtte, vejledning og opbakning i den første periode som lærer. Det bidrager til at øge risikoen for udbrændthed senere i arbejdslivet.

Mødet med eleverne

Mange unge lærere beskriver mødet med eleverne og selve undervisningssituationen som den største udfordring, når de kommer som nyuddannede lærere - at finde sin rolle og sin identitet som lærer.

Hvordan skal undervisningen helt konkret forløbe?

Hvordan lever man op til kravene om undervisningsdifferentiering og nye læringsformer?

Hvor går grænsen i forhold til eleverne – hvad ”plejer” man at gøre?

Hvordan får man sat en grænse uden at være for autoritær?

sagt af ung nyansat lærer

»Man bruger meget tid på konfliktløsning med eleverne i starten, fordi man ikke kender sine egne grænser endnu. Og det tærer meget på kræfterne. I dag kan jeg se, at jeg bruger meget mindre tid på det, fordi jeg er blevet mere sikker på min rolle og egne grænser og derfor også, hvordan jeg skal håndtere ungerne.«

Fagfordelingen og skemalægning

Der er stor forskel på, hvor meget de unge inddrages i processen med fagfordelingen. Et ”dårligt” skema er ofte et med mange forskellige fag og mange forskellige klasser. Det kan være det, der gør mødet med eleverne og hele jobbet som ung ny lærer for uoverskueligt, fordi det stiller for store krav til den unge, uerfarne lærer.

De fleste unge lærere vil gerne have få klasser og helst primært undervise i deres kernefag. De to ønsker strider nogle gange mod hinanden – så det er ikke let at få til at gå op. Men det er en god idé, at de unge tages med på råd, og måske vælger først. For mange er timetallet ikke så afgørende, når bare de får de fag, de gerne vil have. Samtidig kan det også være en fordel at kombinere de få faste klasser med vikartimer i starten. For nogle kan det føles som en lettelse at have mange vikartimer, som ikke kræver den samme forberedelse ved siden af de faste timer.

Mødet med kollegerne

Mødet med de nye kolleger opleves som en udfordring af mange nye lærere. Der er stor forskel på, hvor hurtigt man bliver integreret i lærerkollektivet. Derfor kan det være overvældende at træde ind på lærerværelset første gang. Også her kan der være tale om praksischock, fordi der tales pædagogik på en helt anden måde på lærerværelset, end der gøres på seminarier.

Mange unge lærere beskriver, hvordan de føler sig isolerede og alene med undervisningsansvaret, selvom de i princippet har en faggruppe eller et team at hente hjælp fra. Hvis det teamsamarbejde ikke fungerer, oplever de i praksis, at de arbejder alene.

Der bliver talt om stress og manglende tid, andre steder om dårlig samarbejdskultur. Endelig oplever nogle unge, at de ældre lærere er trætte af at skulle give særbehandling til de unge. De har selv været unge lærere engang, hvor også de stod alene med ansvaret. De kan selv huske, hvor hårdt det var. Hvorfor skulle det være anderledes i dag?

På de skoler, hvor lærersamarbejdet fungerer godt, bunder det ofte i et velfungerende teamsamarbejde og en samarbejdskultur, der bygger på ansvar og omsorg. De unge oplever, at de fra første dag bliver ”regnet med”, og at der findes nogle klare forventninger til dem.

Men samtidig er det vigtigt, at der er plads til at være ny og søge hjælp, hvis man er usikker. De ældre lærere glæder sig på deres side til og over samarbejdet med de unge, fordi det giver nye pædagogiske og faglige input.

sagt af en leder

»På en skole her i byen får alle nyansatte lærere en lille velkomstpakke, når de starter første dag. Den indeholder blandt andet et par grønne sokker. Hvis de bruger dem i starten, er der nemlig ingen der kan se, når de træder i spinaten. Det er et rigtig godt signal at sende de nye lærere. For så ved de, at der er plads til at være ny og hjælp at hente.«

Samarbejde mellem unge og ældre

Teamsamarbejdet er en hjælp for mange unge lærere, hvis det fungerer godt. På nogle skoler sammensætter man bevidst lærerteams med både unge og ældre lærere.

Det er en støtte for de unge, at de ældre har rutine og en faglig sikkerhed. Den erfaring kan de unge med fordel læne sig op af i starten. Det gælder både den konkrete planlægning af undervisningen og de mere generelle pædagogiske spørgsmål, som mange unge har til at starte med.

De ældre lærere er omvendt også glade for det tætte samarbejde med de unge. Nogle ældre synes selv, at deres undervisning med årene er blevet for rutinepræget. De har svært ved at holde sig helt opdateret på de nyeste undervisningstiltag og har ikke længere energien til fornyelse. Det har de unge til gengæld. Derfor er sammensætningen af unge og ældre lærere ofte meget udbytterig for begge parter.

sagt af en ung nyansat lærer

»Det var dejligt at opleve, at der faktisk var nogle klare forventninger til, at jeg kunne bidrage med noget i min faggruppe. De regnede helt klart med, at vi nye unge kunne tilføre skolen noget nyt. Det var virkelig godt at fornemme, at de faktisk regnede os som en faglig ressource fra første dag.«

Følordninger

På flere skoler laver man i dag følordninger og mentoraftaler. Nye lærere får fra første dag en kontaktperson, de kan gå til, når de har brug for vejledning og hjælp. Og på visse skoler sættes der ekstra tid af til vejledningen, så de unge lærere ikke har dårlig samvittighed over at trække på deres kolleger.

sagt af en ung nyansat lærer

»Det gode ved følordningen er, at man altid kan gå til sin tutor med god samvittighed. Jeg har især brugt det til at få styr på de rent praktiske ting.«

Mødet med forældrene

Mødet med forældrene kan være en hård oplevelse for unge lærere. De er uprøvede og har ofte ikke den samme personlige selvtillid som deres ældre kolleger. Derfor rammer eventuel kritik fra forældrene mange gange de yngre lærere hårdt. Forældrenes legitime forventninger om en gennemargumenteret pædagogik, til undervisningens indhold, og om at læreren begrundede sine valg, er ikke lette at tackle. Forældresamarbejdet kan derfor opleves som en af de mest stressende faktorer ved det at starte som lærer. Og det er en af de ting, som læreren først rigtig lærer at håndtere, når hun står i det.

Det er vigtigt, at unge lærere bliver støttet, så de kan gå positivt ind i dialogen med forældrene. En dialog, der bygger på gensidig tillid, forventningsafstemning og klarhed over, hvor grænserne for dialogen er – altså hvorfra læreren træffer de faglige valg suverænt.

Et sikkerhedsnet kan for eksempel være et tæt samarbejde med de ældre kolleger, så man som ny kan hente hjælp og råd til forældresamarbejdet, hvis det knager, eller man er i tvivl om, hvordan det skal håndteres.

sagt af en ung nyansat lærer

»De ældre ville enormt gerne høre vores ideer og have nye faglige input. Til gengæld har vi så haft stor glæde af deres kæmpe praktiske erfaring. For eksempel med hensyn til forældresamarbejdet.«

Vigtigt er selvfølgelig også opbakning fra ledelsen. Det er uhyre vigtigt for de unge lærere at vide, at de som udgangspunkt altid har baglandet i orden og derfor altid har ledelsens opbakning. Det er vigtigt, at man fornemmer, at døren altid er åben.

sagt af en ung nyansat lærer

»Vi er med stor succes begyndt at tage de ældre lærere med, når de unge klasselærere skal gennemføre forældresamtaler. De siger ikke tingene så bombastisk og lytter mere til forældrene. De unge er mere aggressive, fordi de nok tager kritikken fra forældrene mere nært. Det gør de ældre ikke længere. Derfor er de gode at have med.«



Mødet med ledelsen

Som på alle andre arbejdspladser har ledelsen også i folkeskolen en afgørende indflydelse på, om nyansatte falder godt til og føler sig trygge. Og også i folkeskolen kan den gode ledelsesstil sammenfattes i få ord - nemlig nærvær, åbenhed, klare gensidige forventninger og opbakning.

sagt af en ung nyansat lærer

»Ledelsen er meget tilstedeværende. De er hele tiden der, hvor vi lærere er og spørger ofte til os.«

Det lyder entydigt fra de unge lærere, at det er utrolig afgørende for dem, at de fra starten fornemmer, at de har ledelsens opbakning. Ledelsen skal følge med i deres hverdag og være opmærksomme på, hvordan de har det.

sagt af en ung nyansat lærer

»Da vi tre nye lærere havde været på skolen i nogle måneder, kom vi ind til en opfølgningssamtale hos skolelederen. Der stod wienerbrød på bordet, og der blev i det hele taget kræset lidt for os. Og samtalen gik simpelthen bare ud på, at han ville høre, hvordan vi havde det, og hvordan det gik os som nye lærere. Det var virkelig rart og sendte et klart signal om, at det lå ham på sinde.«

Særlige introduktionsprogrammer

Mødet med eleverne, forældrene, kollegerne og ledelsen er alle sammen vigtige brikker i den dagligdag, unge lærere møder og skal lære at håndtere, når de første gang sætter deres ben på en folkeskole som færdiguddannede lærere.

Nogle udfordringer kan kun erfaringen hjælpe med at overkomme med tiden. Andre udfordringer kan løftes ved at organisere arbejdet på særlige måder, tilrettelægge arbejdet mere bevidst, og med en i øvrigt god ledelsesstil og sund samarbejdskultur. Men mange gange skal der alligevel mere til. På mange skoler har man derfor lavet særlige modtageprocedurer og introduktionsprogrammer for de yngre for at sikre, at de får den rette start og et godt netværk.

Nye Håbefulde Lærere

Det samme besluttede man at gøre i Horsens Kommune.

Efter at man i kommunen igennem en årrække har oplevet, at nogle lærere forlod kommunen, bare få år efter de var startet, har man besluttet at lave en fælles kommunal introduktion, som er et introduktionsprogram i starten af hvert skoleår for alle nyansatte lærere.

Programmet har fået navnet Nye Håbefulde Lærere - NHL.

Formålet med møderne er fortrinsvis at beskæftige sig med det at være ansat i Horsens Kommune – hvordan man oplever Horsens Kommune som arbejdsplads, og hvad man i den forbindelse undres over. Som Nyansat Håbefuldt Lærer får man måske øje på forhold, som de, der har været der nogle år, ikke længere lægger mærke til. Mødet skal være med til at identificere det, der ikke fungerer efter hensigten, give gode råd på tværs af skolerne og få ideer til, hvordan tingene kan gøres bedre.

Målet med introduktionsprogrammet er at sikre, at de nye lærere, der kommer til kommunen, falder godt til i både kommunen og i den nye lærerkreds blandt andet ved at etablere et netværk.

Introduktionsprogrammet sigter på to ting. Det skal på den ene side informere om kommunens skole- og undervisningstilbud. Og på den anden side hjælpe de nyansatte lærere med at skabe et netværk, de kan bruge til erfaringsudveksling.

NHL er tilrettelagt som fem forskellige møder i løbet af det første undervisningsår. Alle de deltagende lærere har fået timer afsat til at deltage.

Introduktionsprogrammet indledes med en velkomstdag, hvor kommunaldirektøren byder den samlede gruppe af nye lærere velkommen. Resten af dagen er arrangeret som en bustur, hvor lærerne besøger kommunens forskellige kultur- og undervisningstilbud, som kan være relevante for deres arbejde som lærere. For eksempel besøges det pædagogiske mediecenter, Horsens Naturmuseum, lærerforeningen og byens kunstmuseum. Velkomstdagen afsluttes med en fælles middag.



De fire øvrige møder er opdelt i to seancer:

Den første sigter på at informere lærerne om, hvordan den kommunale forvaltning fungerer, og hvad den kan tilbyde. Det handler blandt andet om, hvordan den kommunale struktur ser ud, hvordan beslutninger træffes, og hvorfor systemet agerer, som det gør. Målet er at orientere lærerne om det overordnede politiske og administrative system, de er en del af, og som de som kommunalt ansatte også bliver involveret i.

Derudover handler denne første seance om hvilke hjælperedskaber, der findes i kommunen. Det gælder for eksempel den pædagogiske rådgivning, skolekonsulenterne og endelig, hvilke initiativer og målsætninger kommunen har på børne- og ungeområdet.

Den anden seance sigter på at skabe netværk - et forum for erfaringsudveksling for de nye lærere på tværs af kommunens skoler. Her er det lærerne selv, der er de aktive på møderne. De opdeles i grupper og diskuterer forskellige temaer.

sagt af en ung nyansat lærer

»Det er enormt vigtigt, at man hurtigt får et godt netværk som nyuddannet lærer. Vi var tre nye lærere, der startede samtidig her på skolen. Og vi søgte fra starten hinanden – man har brug for nogle at udveksle erfaringer med - nogle man tør indrømme fejl overfor. Hvis man starter som den eneste nye på en skole, tror jeg, man kan føle sig meget alene med alle de nye problemstillinger, man kæmper med. Også selvom man bliver godt modtaget.«

sagt af en ung nyansat lærer

»Mange af de problemstillinger, man kæmper med som nyuddannet lærer, er helt generelle. Og derfor er det en god idé at lave et netværk på tværs af skolerne i en kommune. Det handler om mødet med eleverne, mødet med forældrene og kollegerne. Og der kan man sagtens bruge hinanden på tværs.«

Samarbejdet – erfaringsoverførslen, læringen, oplæringen, dialogen, åbenheden – mellem unge og ældre lærere - er ryggraden i folkeskolen. Erfaring og dugfrisk viden er guld. Det første besidder de ældre lærere, det sidste har de nyuddannede.

De unge lærere skal føle sig velkomne og værdsatte. Ligesom de ældre lærere – det er ikke så svært.

