

Den nyuddannede lærer.

Kan praksischok og frafald afhjælpes?

Et udviklingsprojekt af

Lektor, Finn Sørensen (fs@holsem.dk)

Lektor, Inge Bjørnshave (ib@holsem.dk)

Nye læreres vilkår – kan praksischok og frafald afhjælpes?

I løbet af vinteren 2003 og foråret 2004 gennemførte vi en mindre undersøgelse af nye læreres vilkår, praksischok og frafaldstendenser. De konklusioner vi når frem til ligger tæt op ad de undersøgelsesresultater, som også er kendetegnende for lignende undersøgelser.

Projekt "ny lærer i arbejde", er et projekt hvor ideen har været at undersøge, hvordan praksischok og frafald mindskes i folkeskolen? Udviklingsarbejdet har foregået som et samarbejde mellem DLF i Vestsjælland og CVU-Sjælland. Vi takker samtidig Sdr. Parkskolen i Ringsted, Bjergmarkskolen i Holbæk, Svebølle skole, og Marievangskolen i Slagelse fordi de velvilligt stillede op til interviews.

Tesen for udviklingsprojektet var:

"At nyuddannede folkeskolelærere ikke er færdiguddannede. De har lært at planlægge og begrunde en undervisning, men ikke hvordan den udføres i praksis – dette læres først i praksis. Man lærer at undervise ved at undervise!"

Undersøgelsen viser, at introduktionsordninger af enhver art opleves som en hjælp for de nye lærere i forbindelse med overgangen fra seminarium til det første lærerjob. Men at de ofte drukner i den enorme mængde af informationer, som den nye lærer får i forbindelse med ansættelsen. Undersøgelsen giver samtidig et fingerpeg om, at de nye lærere har et stort behov for fortsat kompetenceudvikling – og at udsigten til en sådan kompetenceudvikling vil støtte de nye læreres arbejde i folkeskolen.

Hvis man på sigt vil mindske et frafald, kan det anbefales at:

- alle nyansatte lærere bliver tilbudt en introduktionsordning
- introduktionsordningen bør have karakter af føl/mentor-ordninger
- tildele ekstra forberedelsestid
- udgive særlige introduktionsprogrammer/mapper kombineret med en form for supervision til de nye lærere fra kolleger/mentorer
- give støtte til konfliktløsning i forhold til eleverne
- oprette studiekredse/kurser som rettes mod "overgangen fra seminarium til lærerjob", hvor de nye lærere løbende har mulighed for at reflektere over de valg man som ny lærer træffer i forbindelse med både undervisning og opdragelse af eleverne
- at skolens ledelse følger den nyansatte tæt
- at nyansatte lærere kun underviser i fag, hvor de har en liniefagsuddannede

Ovenstående er løsninger, som kan være med til at afhjælpe praksischok og frafald blandt nye lærere. Det kan desuden anbefales skolerne, at man samarbejder med seminarierne omkring udvikling af ovenstående områder. Som skole/kommune kan man slå ovenstående tiltag sammen med tiltaget om, at der skal uddannes flere lærere som praktikvejledere. Den praktikuddannelse og

de praktislærerkurser som CVU Sjælland og Holbæk Seminarium udbyder, indeholder netop elementer, som vil kunne anvendes både ved modtagelsen af og i vejledningsarbejdet med nye lærere og praktikanter.

Hvilke spor sætter projektet?

Som ansvarlige parter i lærernes grunduddannelse håber vi på, at arbejdet med dette projekt, vil kunne være med til sætte spor i forbedring af vilkårene for nyansatte nyuddannede lærere. Vi håber, at disse resultater vil blive offentliggjort i en eller anden form. Desuden vil skolen få tilsendt den rapport, som samler undersøgelsens resultater og anbefalinger. Desuden vil det være muligt at kontakte Lektor Finn Sørensen og Lektor Inge Bjørnshave fra Holbæk Seminarium, hvis der er interesse for mere information om undersøgelsen, evt. som konsulenter til at udarbejde en strategi for modtagelse og fastholdelse af nye lærere eller til en pædagogisk dag.

Frafald blandt nyansatte lærere i folkeskolen

I dag uddannes der ca. 3000 nye lærere om året. Ca. 10 procent af de nyuddannede lærere får arbejde udenfor folkeskolen. Vi har ikke i denne forholdsvis mindre kvalitative undersøgelse kunnet verificere den meget snak om et stort frafald blandt nyansatte lærere i folkeskolen.

„Praksischok“

Der tales om at mange nyansatte lærere får et praksischok, når de starter deres professionelle virke i folkeskolen. Men hvilken karakter har det „praksischok“, er det det samme alle føler? Eller er det mange forskellige følelser, som bliver beskrevet som praksischok?

Det viser sig, at det er mødet med det praktiske arbejde, lærerrollen og de mange krav fra mange forskellige sider, der er medvirkende årsager til det, som beskrives som praksischokket. Det opleves altså meget forskelligt, alt efter hvem man er, og hvilket udgangspunkt man har for at gå i gang som lærer.

Et skema som dækker over mange forskellige klasser og fag, såvel som fag, som den nye lærer ikke er uddannet i er ofte med til at gøre hverdagen anstrengende og uoverskuelig for de nye lærere. Der er megen stor forskel på, hvordan skolernes skematilbud er til de nye lærere. De nye lærere ønsker oftest få klasser og undervisning i linjefag gerne suppleret med vikartimer. Vikartimerne kan være medvirkende til at nedsætte forberedelsestiden for de nye lærere.

Det som afhjælper de nye læreres praksischok er, når der iværksættes støtte, vejledning og opbakning fra skolernes side. Det som alle nævnte var „at man stod alene“ som lærer.

En definition af praksischokket kan derfor ikke gives som en entydig definition. Det er et konglomerat af mange faktorer, som desuden opleves forskelligt fra lærer til lærer. Virkningen kan være fremmede for den omfattende „lærerflugt fra folkeskolen“ og senere øge risikoen for udbændthed.

Forventninger fra skole, forældre og elever til den ny lærer

Det forventes til dels, at når man er nyuddannet som lærer, så er man parat til at tage fat på al skolearbejdet. Mange kolleger forventer, at nu kommer der nye kræfter til og nye ideer til hvordan tingene kan gøres. Forældrene forventer professionalisme fra den nyuddannede lærer. At forældremøder og anden kontakt med forældre udøves professionelt. Eleverne forventer, at de får en lærer lige efter deres hoved, hvis de overhovedet forventer noget. Skoler i dag er ofte så store, så det at der ankommer en ny lærer til skolen stort set ikke bemærkes.

Eleverne er nok den største udfordring for de nyuddannede lærere. Med den integration og differentiering, som skal foregå i alle klasser, så er det en stor udfordring at finde sin rolle og sin identitet som lærer. Konfliktløsning er i dag så udpræget en del af lærerarbejdet, så man skal vide hvad man gør, og hvor man vil hen, når man står over for en klasse.

Mødet med forældrene kan også være svært for de nyuddannede lærere. Erfaringer viser, hvor forskelligt en sådan gruppe af mennesker kan tænke og være sammensat. Måske burde de lærerstuderende lære noget om „politisk tæft“ på seminariet. For det er næsten, hvad der skal til for at begå sig på forældrescenen i dag. Desuden forventer forældrene jo velbegrundet dokumentation for, hvad det er deres børn skal undervises i, og det er måske ikke altid lige let for en ny lærer. Mange nye synes at netop forældremøderne er svære at gennemføre tilfredsstillende.

Teamsamarbejde med ældre erfarne lærere er for mange nye til stor hjælp og støtte. Teamsamarbejdet kan være medvirkende til, at nye lærere hurtigere bliver integreret i lærerkollegiet. Der er ingen af de nye lærere, som er interesseret i at blive privatpraktiserende lærere, de ønsker ikke at isolere sig, men at samarbejde i team omkring årsplanlægning for de enkelte klasser, planlægning af skole-hjemsamarbejdet, tværfaglige projekter og drøftelse af de enkelte elever og deres faglige og sociale niveau. Hvis der på skolen er tradition for en god samarbejdskultur, så er det helt klart noget som støtter den nye lærer.

Skolekulturen og den nye lærer

Hvordan det kommer til at gå en nyuddannet lærer på en skole ser tilsyneladende ud til at afhænge af, hvordan kulturen på den pågældende skole er i forhold til at modtage nyuddannede lærere. Er skolens leder og lærere åbne for, at den nyansatte lærer kommer med nye pædagogiske og didaktiske tanker? Kommer den nyansatte ofte til at stå alene med problemer, eller er der strategier for, hvordan man på skolen hjælper de nye lærere med at komme på plads i deres nye job? Er der fastlagt arbejdsprocedurer for fagteam, klasseteam og en eventuel følorderning for den nye lærer? Hvis det er ja! - så er det også noget, som bliver rost af de nyansatte lærere.

” Jeg fandt hurtigt ud af, at man er meget overladt til sig selv – selv om man på min skole har en ”føl-ordning”, er det ikke til megen hjælp. Problemet er ikke hvor fotokopimaskinen står eller hvordan skolebiblioteket fungerer ol. Der, hvor behovet var hos mig, var den manglende faglige støtte. Fagudvalgene fungerer kun som indkøbsudvalg, hvor der i øvrigt ikke foregår nogen faglig debat.”

Flere af de nyansatte lærere har bemærket, at den faglige debat rundt om på skolerne mest er præget af drøftelser om fagbogsindkøb og mindre faglig diskussion. De værktøjer som de nye lærere har med fra deres uddannelse, eksempelvis årsplaner har på nogle skoler været ukendte

fænomener eller også var der „bare ikke stemning“ for at udarbejde årsplaner for det kommende læseår.

Nogle af de værktøjer, som de nyuddannede lærere har med fra seminariet, er altså ikke altid velsete ude på skolerne. De nyuddannede kan stadig se, at de kan have gavn af at anvende den slags værktøjer især som nyuddannelse, men de frygter at de i løbet af et par år i skolekulturen bliver „afvænnet“ den slags.

” Når man kommer fra seminariet er man parat til at føre de ideer og tanker ud i livet man har lært, og også selv mener virker rigtige, men mødes man med en afvisende holdning trækker man sikkert efterhånden følehornene til sig. Jeg oplevede at relativt nyuddannede lærere være afvisende – jeg kan frygte, at jeg om to til tre år har samme holdning.”

Hvilke kompetencer „mangler“ den nyuddannede lærer?

Noget af det som går igen i samtlige interviewrunder er, at de nyuddannede godt kunne tænke sig, at de var blevet bedre rustet til følgende arbejdsopgaver:

- Skole-hjemsamarbejde

Det som kan være rigtig svært er, når man som lærer står overfor nogle elever, hvor man ingen vegne kommer. Det er ligegyldigt hvad man gør, så sker der ikke noget. Heller ikke når forældrene inddrages. Lærerne mangler rutiner til at gå ind i skole-hjemsamarbejdet. De ved ikke helt hvad de kan forlange af forældrene, men hvis forældrene bare lader stå til, så er der jo heller ikke noget at gøre. Det gælder både i skole-hjemsamarbejdet med familier med anden etnisk baggrund end dansk og danske familier. Der burde forskes, undersøges og undervises mere i hvordan man kan gribe denne arbejdsopgave an.

- Konfliktløsningsværktøjer

De nyansatte lærere har fra seminariet fået relevant viden og værktøjer til undervisningsplanlægning. Det er alle enige om, men det er når man står overfor eleverne at problemerne opstår.

”Jeg finder så ud af i indskoling, at jeg skal opdrage og opdrage og opdrage. Og det synes jeg ikke jeg har lært nok om, og så er jeg endda en erfaren rotte, der både selv har børn og har undervist en del som vikar. Men det kan jeg slet ikke sammenligne, det er bare nogle andre børn, nogle andre familier. Det er nogle situationer, jeg slet ikke har kunnet forestille mig at jeg stod i, der synes jeg virkelig jeg har manglet noget.”

Opdragelse fylder en overvejende del af lærerarbejdet, især i de små klasser siger lærerne, at opdragelse fylder mere end halvdelen af tiden. Det er i alle fag, at lærerne peger på at der skal opdrages.

- „At lære at stå alene med eleverne“

Praktikken har ikke kunnet give et reelt billede af, hvad det vil sige at være lærer alene med en flok børn. Det savnes af de nyansatte.

Mange af lærerne var ikke klar over alle de klasselærerfunktioner, som der egentlig er i et sådant job. Det overrasker flere af lærerne, at de skal organisere og informere så meget om hvad de foretager sig med deres klasser.

Kan læreruddannelsen være med til at lette overgangen?

Det skulle den jo gerne kunne. Et par af de nyuddannede lærere peger på følgende:

„Meget ville blive afhjulpet hvis alle linjefag havde fagdidaktikken indtænkt i større omfang end tilfældet er i dag. Alle studiemønstre burde indeholde en formidlingsdel – jeg mener f.eks. en case, hvor man ud fra den opnåede viden, skulle planlægge et undervisningsforløb altså i relation til studiemønstret overveje relevante didaktiske elementer“.

Der peges således på at fagdidaktikken generelt bør højnes i læreruddannelsen som en afgørende faktor for reduktion i praksischoket.

Skole-hjemsamarbejde

Der er i undervisningen på seminariet temaer om skole-hjemsamarbejdet. Men hvis man vil arbejde specifikt med problemstillinger herom, så er man nødt til som studerende selv at vælge dette tema som et udgangspunkt for en problemstilling i de pædagogiske fag. Hidtil har dette tema været inddraget i faget ”Skolen i samfundet”, men fremover ser det ud til at dette fag glider du af læreruddannelsen. Sker det skal dette tema overvejes ind i en ny sammenhæng. I praktikkens særlige del „flexpraktik“ kunne der måske placeres en blok om „skole-hjemsamarbejde“.

Konfliktløsningsværktøjer

På seminariet er man i psykologi begyndt at arbejde med „anvendt psykologi“ og her er det muligt for de studerende at stifte bekendtskab med forskellige konfliktløsningsværktøjer, så som „Trin for trin“ og „Girafsprøg“. Men med de få timer der er til psykologifaget, så er der ikke mange timer at gøre godt med, når et sådant tema skal bearbejdes. Der er også mange andre temaer som den studerende i følge CKF'en for faget skal nå at få kendskab til.

„At lære at stå alene med eleverne“

At stå alene med eleverne er nok noget af det sværeste at lære. Det er heller ikke sikkert, at det er noget, der kan læres på et seminarium. Måske kan det kun læres ved at høste erfaringer, når man er alene som underviser. Altså at man lærer at undervise alene ved at være alene som underviser. Jo flere gange man prøver det, jo flere erfaringer høster man. Hvis man så også forsøger at rette på sine „fejl“ fra gang til gang, og ikke bliver ved med at gøre de samme fejl flere gange, så bliver man måske rigtig god til det. Men dermed ikke sagt, at det ikke vil være en udfordring for læreruddannelsen, at arbejde med denne del af lærerarbejdet også. Det må være seminariets opgave at overveje, hvordan man kan komme så tæt på virkeligheden i skolen som muligt såvel praktisk som teoretisk.

Kan kommunerne/skolerne støtte de nye lærere i skolearbejdet?

Horsens kommune kan være eksemplarisk i denne sammenhæng. I Horsens kommune har man vedtaget at lave en fælles kommunal introduktion til nyansatte lærere i starten af hvert skoleår.

Sigtet med introduktionen er at forklare hvad det vil sige at være ansat som lærer i Horsens Kommune. Hvordan det er en arbejdsplads, som har en bestemt kultur, men også at man er åben for at høre nye udmeldinger på den givne kulturs hensigtsmæssige måde at drive skole på. Mødet skal således opfattes som en „øjenåbner“ for begge parter.

Ligeledes vil man gerne sikre, at de nyansatte lærere i kommunen falder godt til og får et netværk af kolleger, som rækker du over ansættelsesstedet, idet det ikke er alle skoler, som har faggruppeteam i alle skolens fag.

Introduktionen er tilrettelagt som en møderække, hvor alle nyansatte får timer til at deltage. Første møde er en velkomst tilrettelagt af kommunaldirektøren og skoledirektøren. Her præsenteres desuden kommunens forretningsgange til de pædagogiske institutioner. Derefter er de nye lærere på bustur rundt for at besøge kommunens forskellige kultur- og undervisningstilbud – eksempelvis pædagogisk center, museerne i byen, lærerkredsens hus m.fl. Dagen afsluttes med fælles middag på rådhuset.

De efterfølgende gange tages det politiske og administrative system op til uddybning. Kommunens udviklingsplaner gennemgås og diskuteres. Kommunens konsulentordninger præsenteres. Undervejs er der i forløbet mange gruppearbejder og drøftelser som sigter på at der blandt de nyansatte skabes mulighed for netværksdannelse på tværs af deres ansættelsessteder.

Flere af de nyansatte lærere peger herudover på, at det vil være smart at lave genbrugsmaterialer, som andre lærere kan gøre brug af rundt om på skolerne. Det vil eksempelvis være en stor hjælp at nye lærere får parallelklasser, så forberedelsestiden kan reduceres. Og den nye lærer kan bruge kræfterne på at hæve sig op over forberedelse af fagligt stof.

Litteratur:

Første år som ny lærer – boganmeldelse

Team frem for fag – artikel fra Folkeskolen

En rigtig lærer – artikel af Per Fibæk, Folkeskolen

www.horsens-kommune.dk

Bilag 1 – Interviewguide

Variable som indgår i undersøgelsen (INTERVIEWSPØRGSMÅL):

ORGANISATORISKE RAMMER (Ledelse)

- 1) Hvilke rammer er der lagt rent organisatorisk for modtagelse af nye lærere?

SKOLEKULTUR

- 2) Hvordan vil I kendetegne den skole I netop er blevet ansat på? Er I blevet orienteret om organisationskulturen og organisationen generelt? Oplever I nogle kulturmæssige barrierer i forhold til jeres tid på lærerstudiet? Hvilke?

FORVENTNINGER TIL DEN NYE LÆRER

- 3) Stemmer jeres forventninger til lærerarbejdet overens med virkeligheden? Hvordan?
- 4) Hvordan har I oplevet samarbejdet med ledelsen? Har I fået den forventede støtte? Hvilken?

ORGANISATION/ PÆDAGOGISKE RÅDSMØDER/PROFESSIONSSPROG

- 5) Hvordan oplever I pædagogiske rådsmøder? Falder I naturligt ind i diskussionerne, er der noget I undrer jer over? Er der noget I ville gøre anderledes? Taler I samme professionssprog?
- 6) Hvordan har I oplevet samarbejdet med jeres team? Har I fået den forventede støtte? Hvilken? Falder I naturligt ind i diskussionerne, er der noget I undrer jer over? Er der noget I ville gøre anderledes? Taler I samme sprog? Anvender I samme redskaber?

SAMARBEJDE

- 7) Hvordan har I oplevet samarbejdet med fagkolleger? Har I fået den forventede støtte? Hvilken? Falder I naturligt ind i diskussionerne, er der noget I undrer jer over? Er der noget I ville gøre anderledes? Taler I samme sprog? Anvender I samme redskaber?

FALGLIGKOMPETENCE

- 8) Hvordan matcher I skema og organisationsstruktur? Underviser I i fag som I er kompetente til at undervise i? Linjefag – skema!
- 9) Hvilke problemer støder I på i din daglige undervisning, og som I finder vanskelige at tackle?

MANGLER VED UDDANNELSEN

- 10) Hvad synes I, at I har manglet som nyuddannede lærere, og som I ikke har lært på seminarieret? Noget som I måske ikke har kunnet lære på seminarieret før I står midt i praksis? Hvad bør seminarieret tilbyde? Hvad bør skolen tilbyde? Hvad bør DLF tilbyde?

ANDET