

Forskning: Sådan møder praksis de nye lærere.

Af Lisbeth Lunde Frederiksen. Ph.d. Forsknings-og udviklingsleder VIA Profession og uddannelse

Det er ikke uden betydning, hvordan praksis møder de nye lærere, når vi ved, at lærerkvalitet er den mest afgørende faktor for elevers præstation og læringsudbytte, og når både forskningen og virkeligheden peger på adskillige udfordringer i forbindelse med det at begynde som ny lærer, udfordringer der bl.a. kan afhjælpes ved en god lærerstartsordning.

I Center for profession og uddannelse, VIAUC, har vi som del af et forskningsprojekt omhandlende "lærerstart og fodfæste" gennem en spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterviews undersøgt, hvordan praksis møder de nye lærere. Vi har bl.a. spurgt ind til lærernes første ansættelse og udfordringer det første år, initiativer for nye lærere på skolen herunder mentorordninger, eksterne tiltag - fx foretaget af kommune/fagforening/skoleforening, hjælp og støtte til nye lærere. Igennem de 1142 respondenter, repræsentative mht skolestørrelse, skoleform og geografiske placering, kan vi se at praksis modtager de nye lærere meget forskelligt.

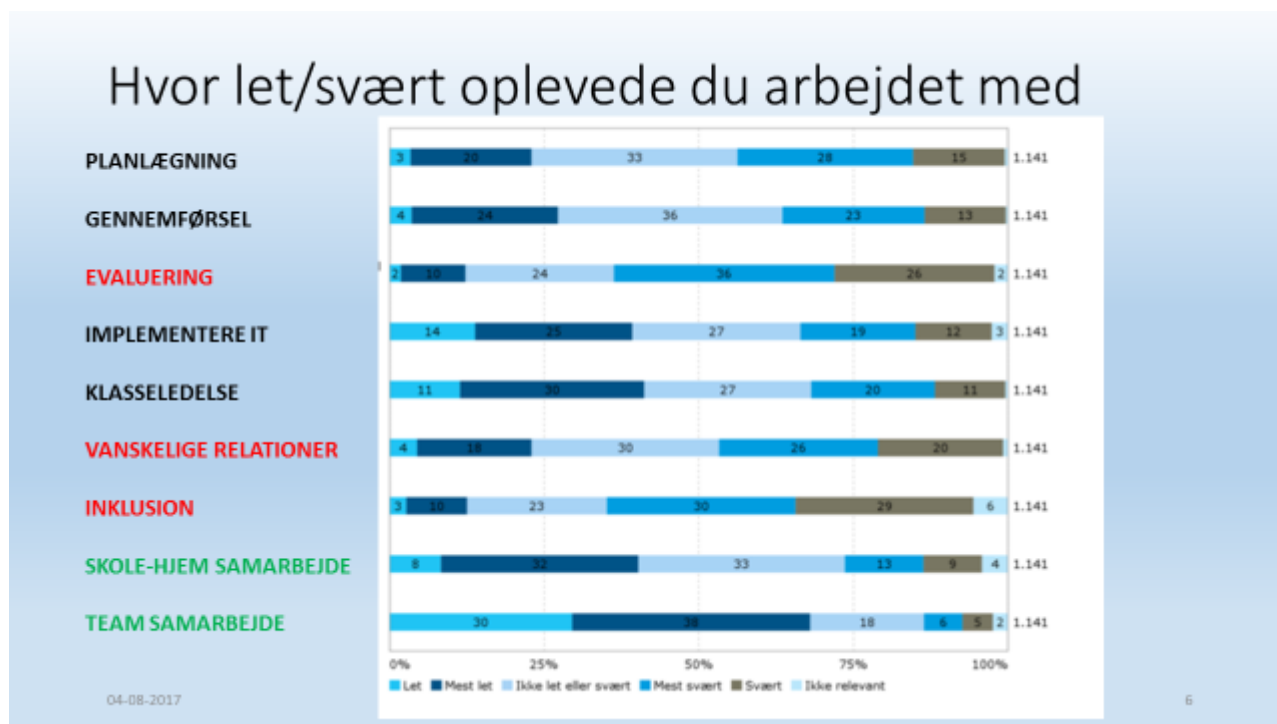
Mangel på struktur og plan for start.

Selvom en stor del af de nye lærere i et vist omfang tilgodeses m.h.t. rammerne for deres arbejde (f.eks. ved at blive tilgodeset mht linjefag og færre skematimer) så oplever en stor del af lærerne, at der generelt har været mangel på struktur og plan for deres start på skolen. Langt over halvdelen af lærerne giver udtryk for, at selv den mest basale introduktion til fx årsplan for skolens aktiviteter, skole- og lærerinfra, praktiske forhold som kopiering booking mv., tjenestetidsaftaler mv. ikke har været formaliseret, men de fleste har modtaget årsplaner og dagsordener for møder og aktiviteter. Lidt under halvdelen har oplevet at ledelsen slet ikke eller i mindre grad tog initiativ til etablering af sparring og vejledning i løbet af de første år. Dog har lidt over en tredjedel af lærerne deltaget i planlagte møder med en fra ledelsesteamet, hvor der blev talt om deres oplevelse med mødet med praksis.

De nye læreres udfordringer i undervisningen

Undersøgelsen viser, at de nye lærere især oplever, at de har udfordringer med evaluering, vanskelige relationer og med inklusion (jf. tabel a) og her oplever de ikke at få den sparring og vejledning, som de har behov for. Interessant er det dog, at de lærere, der har haft en uddannet mentor tilknyttet i højere grad vurderer at få den nødvendige sparring.

Tabel 1 Oplevede udfordringer



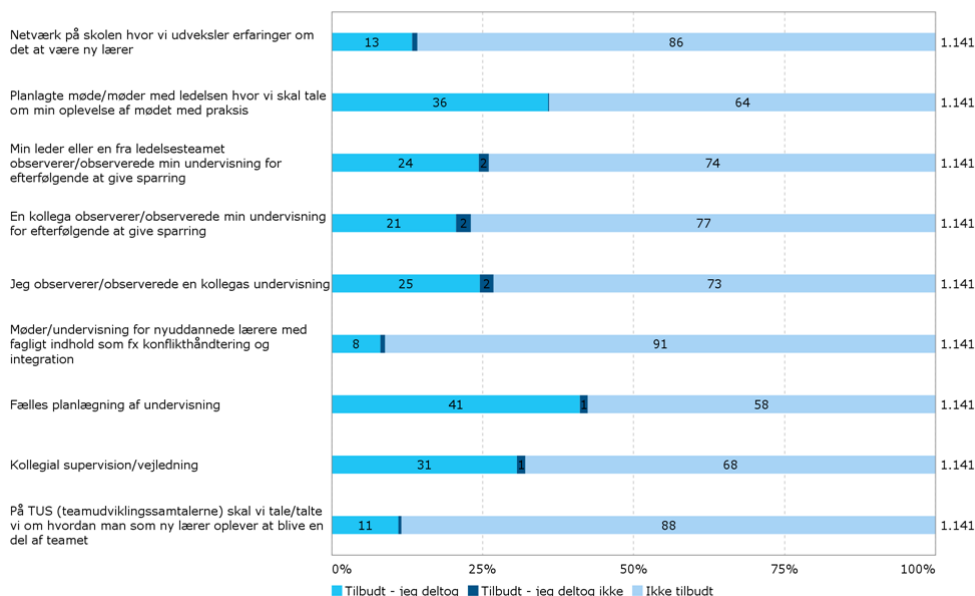
Ikke mange støttemuligheder

Undersøgelsen viser endvidere, at langt over 50 % af lærerne ikke får tilbudt understøttende initiativer i lærerstarten. Initiativer, som man fra forskningen ved, kan bidrage både til professionel udvikling, udvikling af selfefficacy og fodfæste som lærer jf. tabel b. Interessant er det, at 59% af de lærere, der har fået observation også selv har observeret erfarne læreres undervisning, og at 49% af dem der har observeret erfarne læreres undervisning også selv har fået observation. Dette tyder på, at mange af de skoler, der har fokus på observation prioriterer både at den nye lærer observerer og bliver observeret i sin undervisning.

Tabel 2b tilbudte initiativer

I

4.5.1 Dit første år som lærer: Hvilke initiativer er du blevet tilbudt og hvilke har du deltaget i?



Mentorstøtte

I undersøgelsen har vi spurgt til mentorstøtte, idet netop mentorstøtte anses som værende et vigtigt element i en lærerstartsordning og dermed til at få fodfæste i lærerarbejdet, vel og mærket hvis ordningen bliver understøttet af ledelsen og er struktureret og organiseret. Yderligere har vi undersøgt, om den mentor, lærerne har fået tildelt, har haft en eller anden form for kursus eller uddannelse i det at være mentor.

38 % af de nye lærer, der har svaret på vores undersøgelse, har haft én eller anden form for mentorstøtte. Det har været alt fra én samtale med en form for mentor én gang pr. semester til løbende strukturerede, rammesatte samtaler. Ud af de 38% med mentorer, havde 17 % haft en mentor med en form for kursus eller uddannelse inden for vejlederområdet (som f.eks. mentor, coach, vejleder, praktikvejleder). 14% angiver, at der var klart definerede rammer for deres ordning. En lærer skriver som kommentar til rammer og struktur i mentorordningen: *Mentorordningen var ikke gennemtænkt eller italesat om indhold fra ledelses side, hvilket betød, at jeg altid skulle tage initiativet uden helt at vide, hvad der var vigtigt at tale om. Der mangler arbejdstid til at udføre mentoropgaven og modtage sparring. En anden: Jeg talte slet ikke med min mentor, han var i udskoling, jeg var i indskoling. Samt han var matematiklærer jeg var dansklærer, og endnu en anden skriver: Der var ikke en klar optegnelse for, hvad mentor og jeg skulle og hvornår, så jeg fik ikke den tiltænkte sparring og støtte.* Ordninger, som disse udtalelser giver udtryk for, hjælper nok ikke meget til at få fodfæste i lærerarbejdet og måske giver disse ordninger endda anledning til en frustration over at være tilbudt noget, som så alligevel slet ikke fungerer.

I undersøgelsen bliver der spurgt til, i hvilken grad lærerne har fået den vejledning og sparring, som de har haft behov for i forhold til planlægning, gennemførsel, og evaluering af undervisning implementering af it, klasseledelse, vanskelige relationer, inklusion, skole hjem samarbejde og teamarbejde. På **alle parametre** føler de lærere, der har haft en mentor sig gennemsnitligt bedre støttet end de uden mentor, og forskellen

er signifikant for Evaluering, Klasseledelse, Vanskelige relationer og Inklusion. Yderligere føler de lærere, der har haft en uddannet mentor sig gennemsnitligt bedre støttet, end de der har haft en ikke uddannet mentor.

Hvorvidt og i hvor høj grad mentoringen har udfordret de nye læreres blikke på og forståelse af deres elever, læring og undervisning og har bidraget til professionel udvikling kan vi ikke sige noget om. Det kræver en anden form for undersøgelse.

Derudover er det interessant, at ny lærere uden mentor i højere grad oplever manglende årsplaner for hvordan samarbejdet med mentor skal foregå og dagsordener og i højere grad oplever generelt mangel på struktur og plan for starten som NL

Lærere med uddannede mentorer

Her bliver der virkelig åbnet op for sådan nogle gode konstruktive samtaler. Det er ikke bare en sludder for en sladder, man går virkelig ud derfra og tænker: Åh hold da op...[...] Hun har virkelig spurgt om mange ting, som man aldrig selv ville ..altså selv kunne reflektere over. Udtalelsen er fra en lærer i et af vores fokusgruppeinterviews, der har haft en uddannet mentor og viser stor tilfredshed med denne mentor.

Blandt de lærere, der har haft tilknyttet en *uddannet* mentor, er tendensen, at de i højere grad har haft pædagogiske og didaktiske drøftelser, de føler sig signifikant bedre støttet og tillægger deltagelse af disse aktiviteter langt større betydning end gruppen af lærere med mentorer uden uddannelse. Samtidig fremgår det af undersøgelsen, at de nye lærere, der har haft uddannede mentorer, generelt vurderer mentorsamtaler med fokus på pædagogisk, og didaktisk indhold meget højt. Det viser sig endvidere, at lærere med uddannede mentorer signifikant hyppigere tilbydes observation af egen undervisning og af en kollegas undervisning, hvilket forskningen peger på som et godt fundament for en udviklingsorienteret tilgang til mentoring og dermed giver potentiale for at støtte lærernes professionelle udvikling. Selvsamme lærere deltager ligeledes signifikant hyppigere i "møder/ undervisning" med fagligt indhold på skolen.

Derudover viser undersøgelsen, at nyuddannede lærere, der har haft uddannede mentorer, signifikant vurderer lærerstarten positiv i forhold til deres rolle i udvikling af skolen, deres opfattelse af dem selv som professionelle lærere, deres jobtilfredshed og deres motivation.

Skolekultur og lærerstart

Hvordan, praksis møder de nye lærere, ser ud til at være meget forskellig alt efter om den nye lærer har en mentor eller ej, og derudover alt efter om mentor har en form for uddannelse i mentoring eller ej. Interessant er det yderligere, at det ser ud til, at de lærere, der tilbydes en uddannet mentor, *også* oplever signifikant højere grad af initiativ mht. faglig støtte og sparring i deres team, blandt andre ressourcepersoner og fra organisationen generelt. Samtidig svarer flere lærere med en mentor (uddannet eller ikke uddannet), at de oplever, at skolen vægter samarbejde højt og prioriterer videndeling og erfaringsudveksling. Ud fra dette kan vi have en formodning om, at de skoler, der har mentorordninger, også i højere grad har fokus på en samarbejdende skolekultur, eller måske er der tale om det omvendte: at samarbejdende skolekulturer i højere grad har øje på behovet for mentorordninger. Der er i hvert fald sammenhæng mellem disse to faktorer. Meget tyder på, at disse skoler har gode muligheder for at udvikle endnu dygtigere, tilfrie og motiverede lærere, hvis mentorerne bliver uddannet og dermed kan udøve educative mentoring med et bifokalt blik, (dvs med en udviklingsorienteret tilgang til mentoring med fokus både på den nye lærers læring og professionel vækst og elevernes læring og vækst) og ikke kun mentoring med fokus på støtte og socialisering ind i allerede eksisterende undervisningspraksisser.

Enkelte tiltag – ”lavt hængende frugter”

De nyuddannede lærere oplever i overvejende grad, at de bliver set som en ressource på den skole, de bliver ansat på, og de føler, at de kan bidrage på skolen generelt. Men der er selvfølgelig forskel på at være nyuddannet og erfaren som lærer. Selvom der er indført kompetencemål i læreruddannelsen, vil en nyuddannet lærer stadig have brug for at udvikle og tilegne sig erfaringsbåren, kontekstuel viden og kunnen for at blive en kompetent lærer og for at kvalificere dette og for at opmuntre til fortsat professionel udvikling, vil det være en god ide, at praksis støtter de nyuddannede lærere på forskellige måder, så lærerne får fodfæste. *Det ville have været dejligt med en folder, man kunne hente, om hvad der gælder på skolen, så man kunne bruge energien på det, der er vigtigt.* Udtalelsen er fra en nyuddannet lærer, og må siges at være et ”fromt ønske” og lavt hængende frugter for en skole at høste. At få skrevet en introduktionspjece med praktiske oplysninger, beskrevne gængse praksisser på skolen, lister over personer, der har forskellige ansvarsområder er én måde at hjælpe de nye lærere til en bedre lærerstart. Endvidere synes initiativer som forskellige former for observationer af såvel nye læreres undervisning og nye læreres mulighed for observation af erfarne læreres undervisning med efterfølgende samtaler at være forholdsvis nemme tiltag, der kan bidrage til fodfæste for nyuddannede lærere.

Det danske skolesystem er i høj grad præget af decentralisering. Derfor er aftaler om forskellige tiltag i forbindelse med lærerstart, herunder mentorordninger, oftest afhængige af lokale aftaler mellem lærerforeninger og de lokale kommuner, bl.a. fordi mentorordninger selvfølgelig koster tid både til mentee og mentor på kort sigt, men på lang sigt vil de anvendte ressourcer medføre professionelle lære med en højere grad af jobtilfredshed.

Nogle skoler ser ud til at ville og kunne finde denne tid og disse ressourcer, og meget tyder på, at disse skoler har gode muligheder for at udvikle endnu dygtigere og tilfredse lærere. En mulighed der øges yderligere, hvis man på skolerne i højere grad er bevidste om også at have fokus på educative mentoring og ikke kun på støtte og socialisering ind i allerede eksisterende undervisningspraksisser, hvilket ikke skaber udvikling men alene en konsolidering af eksisterende praksisser.