

# A20

## **INDSATS IFT. NYUDDANNEDE LÆRERE PÅ SKOLEN**

December 2020



# INDSATS IFT. NYUDDANNEDE LÆRERE PÅ SKOLEN

Målgruppe: TR via kredsen

## Indhold

<i>Hvorfor er det vigtigt at støtte nyuddannede lærere? .....</i>	<i>2</i>
<i>Særligt om nyuddannede i A20.....</i>	<i>2</i>
<i>Hvad ved vi om den gode introduktion af nyuddannede lærere? .....</i>	<i>3</i>
<i>Timefagfordeling og lærerstartordning .....</i>	<i>3</i>
<i>Almen introduktion .....</i>	<i>3</i>
<i>Mentorordning .....</i>	<i>4</i>
<i>Hvad kan du som TR gøre?.....</i>	<i>4</i>



# 1. Hvorfor er det vigtigt at støtte nyuddannede lærere?

Det er afgørende, at nyuddannede får den rigtige hjælp og støtte i overgangen fra studie til job. På baggrund af den eksisterende viden om området samt de aftalte vilkår for nyuddannede i A20, skal dette papir give dig som TR inspiration og konkrete værktøjer til, hvordan I på skolen bedst muligt støtter de nyuddannede lærere.

Nye lærere står ofte fra første undervisningsdag alene i klassen og har ansvaret for undervisningen, klasserumsledelse, inklusionsopgaven, mens de samtidig skal udvikle deres professionelle identitet som lærere. En god start på lærerlivet skal medvirke til at fastholde den nyuddannede lærer i professionen og fastholde og videreudvikle kvaliteten af den nyuddannedes undervisning.

Som ny lærer på en skole mødes man af mange nye udfordringer. Nogle knytter sig til det faglige ift. undervisning og klasserumsledelse, andre knytter sig til at indgå i et lærerkollektiv og finde sin professionelle identitet som lærer. For mange nyuddannede opleves de første år som lærer som sværere end forventet, med det resultat, at for mange forlader folkeskolen og lærerprofessionen. Dette frafald har negative konsekvenser for både elever, kollegaer og de nyuddannede lærere.

## Særligt om nyuddannede i A20

I A20 defineres nyuddannede lærere: "Nyuddannede lærere er lærere med mindre end to års beskæftigelse som lærer". Af aftalen fremgår det derudover at "Ved opgavefordeling tages særligt hensyn til nyuddannede med henblik på at understøtte nyuddannedes mulighed for at få en god start på lærerlivet." (§10).

Konkret er der i aftalen nævnt en række forhold, man skal tage særligt hensyn til ift. de nyuddannede:

- opgavefordelingen
- mængden af undervisning
- den nyuddannedes forudsætninger

Der skal desuden "(...)skabes rum for at nyuddannede kan reflektere over egen og andres praksis i forhold til undervisningsopgaven(...)" mv. Refleksion over egen og andres praksis kan betyde f.eks. at andre observerer den nyuddannedes undervisning, eller at den nyuddannede får mulighed for at observere andres undervisning, forældresamarbejde mv.

Hvordan der prioriteres i forhold til nyuddannede, fremgår af den enkelte skoles skoleplan. Det anbefales, at skolerne laver et årshjul for indsatsen med at give nyuddannede en god start på lærerlivet.

De lokale arbejdstidsaftaler indeholder for en dels vedkommende aftaler om mentorordninger, introforløb og reducereret undervisningstimetotal for nyuddannede. Der er dog fortsat store lokale forskelle på, hvordan nyuddannedes første år i professionen prioriteres og på de nyuddannedes muligheder for at få den start på lærerlivet som aftalen sigter mod.

## §10. Nyuddannede lærere

Ved opgavefordeling tages særligt hensyn til nyuddannede med henblik på at understøtte nyuddannedes mulighed for at få en god start på lærerlivet.

### Bemærkning

Der skal være opmærksomhed på antallet af undervisningstimer, at undervisningsopgaverne falder inden for nyuddannedes forudsætninger og erfaring med faget, at begrænse antallet af fag og klasser, ligesom der skal skabes rum for at nyuddannede kan reflektere over egen og andres praksis med henblik på udvikling i forhold til undervisningsopgaven, forældresamarbejde, inklusion samt samarbejde med PPR og øvrige kommunale personalegrupper. Nyuddannede lærere er lærere med mindre end to års beskæftigelse som lærer.

Fra "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne" (A20)

## 2. Hvad ved vi om den gode introduktion af nyuddannede lærere?

Lærerkommissionen anbefaler i sin rapport fra december 2019 en mere systematisk modtagelse af nyuddannede lærere og foreslår, at alle skoler har en strategi for, hvordan de introducerer nyuddannede. Lærerkommissionen understreger, at der bør sættes fokus på at understøtte de nyuddannede i deres første lærerjob bl.a. gennem mentorordninger. Dette understøttes af megen forskning. Kommissionens undersøgelse viste, at næsten halvdelen af de nyuddannede lærere oplever, at der generelt var mangel på struktur og plan for deres start på skolen, og at ledelsen slet ikke eller i mindre grad tog initiativ til etablering af sparring og vejledning i løbet af de første år.

### Timefagfordeling og lærerstartordning

To ting er afgørende for, at de nyuddannede får en god start på jobbet som lærer: at der tages hensyn til den nyuddannede ved timefagfordelingen, og at læreren får en ordentlig introduktion via en god lærerstartordning.

Hensyn ved timefagfordelingen kan f.eks. betyde:

- at den nye lærer får mulighed for (primært/kun) at undervise i sine undervisningsfag
- bliver tilknyttet et velfungerende team
- får ekstra forberedelsestid og tid til faglig refleksion
- får samlet sin undervisning i et begrænset antal fag/klasser mm.

En god lærerstartordning kan styrke lærerens fortsatte professionelle udvikling og tro på, at hun er i stand til at mestre sit arbejde som lærer. Med en god, systematisk lærerstartordning er der mulighed for hurtigere at få dygtigere lærere med en stærkere professionel identitet. En god lærerstartordning kan bestå af to dele:

- almen introduktion
- mentorordning

### Almen introduktion

Alle nyuddannede bør få en almen introduktion til skolen og kommunen, kreds og tillidsrepræsentant. I introduktionen bør der være en overordnet beskrivelse af skoleområdets organisering i kommunen og det tilhørende MED system. Dertil skal der udarbejdes en individuel mødeplan, der introducerer den nyuddannede for væsentlige funktioner og fora på skolen. En mødeplan kan bl.a. indeholde:

- Møde med skoleleder
- Lærermøder
- Møde i relevant fagudvalg
- Møde med TR og evt. faglig klub
- Introduktion til eventuelle personaleklubber, spiseordninger eller andre sociale tiltag
- Evaluering af introduktionsplan

Det er vigtigt, at arbejdet med introduktionsplanen systematiseres, så arbejdet med introforløb ikke bliver personafhængigt, men kan sikre en opsamling af viden. Et alment introduktionsforløb vil styrke modtagelsen af både nyuddannede og nyansatte lærere.

### Definition, mentor

"En mentor er en erfaren lærer, der understøtter en uerfaren lærers fortsatte professionelle udvikling og trivsel, ikke ved at være bedrevidende men ved i en gensidig proces, på den nye lærers præmisser, at reflektere over undervisning og undervisningsrelaterede opgaver for at understøtte og udvikle en fremtidig praksis (Aspfors & Fransson, 2015; Certo, 2005).

Mentors fagfaglige, didaktiske og personlige kompetencer er væsentlige for at kunne kvalificere de nye lærere – og det kræver forståelse for undervisningens kompleksitet.

## Mentorordning

En mentorordning indebærer, at den nyuddannede bliver knyttet til en erfaren mentor og får mulighed for systematisk faglig refleksion. Hvis en lærerstartsordning med mentoring skal blive en succes, skal ordningen være struktureret og ledelsesstøttet. Det derfor en god ide at udarbejde en funktionsbeskrivelse for mentorordningen, der indeholder følgende:

- Formål med mentoring
- Indhold i mentoringen (mentoring bør tage udgangspunkt i den nye lærers egen praksis for at facilitere den bedste læring)
- Præcisering af mentorens opgaver
- Præcisering af rammer for opgaven, f.eks. antal møder, indhold, tid og sted
- Princip for udvælgelse af mentorer (se boks)
- Skoleledelsen må støtte op om mentorordningen, f.eks. ved at sørge for, at der er skemalagt tidspunkter, hvor mentor og den nyuddannede lærer kan mødes og afsat den nødvendige tid til både mentor og nyuddannet

### En god mentor

er ikke kun en erfaren, dygtig lærer, men også en lærer, der:

Har vejledningskompetencer

Er god til at skabe tillidsfulde relationer til sine kolleger

Er åben, nysgerrig og udviklingsorienteret, når det gælder undervisning

Er lyttende, empatisk og engageret i opgaven

## 3. Hvad kan du som TR gøre?

Nedenfor er beskrevet en række konkrete bud på, hvordan du som TR kan arbejde struktureret med at sikre tiltag for nyuddannede på din skole.

1. Start med at skabe dig et overblik over den aktuelle situation. Hvor mange nyuddannede og nyansatte er der ansat ved skoleårets start på din skole? Hvem er de nyansatte og hvilken erfaring har de?
2. Find ud af hvilken lærerstartsordning, der evt. allerede er i kommunen/på skolen? Spørg i kredsen hvad der er status på evt. lokale lærerstartordninger.
3. Drøft situationen med din skoleleder i forbindelse med skoleplanen: hvordan I skal tage imod nyuddannede kollegaer? Udarbejd et forslag til lærerstartordning for nyuddannede på skolen. Forslaget kan tage udgangspunkt i ovenstående pointer om almen introduktion og mentorordning.
4. Sørg for at rammerne om lærerstartordningen er afklarede, både for den nyuddannede og de kollegaer, der skal være involveret. F.eks. at der er afsat tid til at mødes, klarhed over hvem der indkalder møder, hvor og hvor ofte mentor og den nyuddannede skal mødes, dagsorden mm.
5. Spørg gerne den nyuddannede undervejs hvordan det går
6. Planlæg en evaluering, når lærerstartordningen afsluttes, fx et møde med den nyuddannede kollega. Det giver mulighed for at opsamle generelle og specielle erfaringer, der kan anvendes fremadrettet.