

Lærere, der bliver i professionen

Helle Plauborg, Clemens Wieser, Karen Bjerg
Petersen & Per Fibæk Laursen



Man kan ikke "[...] formulere strategier for fastholdelse med udgangspunkt i årsager til frafald ved blot at vende fortegnene" (Karnøe 2017: 27)

Litteraturen på området



- ✓ Fokus på hvorfor lærere forlader professionen – ikke på hvorfor de bliver
- ✓ Fokus på nyuddannede lærere – ikke på de erfarne
- ✓ Det er en kvalitet at fastholde lærere i skolen – lærerfastholdelse må henvise til behovet for at forhindre gode lærere i at forlade jobbet af de forkerte grunde (Kelchtermans 2017)
- ✓ Fokus på spørgsmålet om, hvordan lærere kan fastholdes med fokus på lærerstartsforløb (induction)

Hvad værdsætter lærere i jobbet?

- ✓ At gøre en forskel for eleverne
 - ✓ At undervise – i et fag
 - ✓ Positive evalueringer af egne evner
 - ✓ At gøre en samfundsmæssig forskel
 - ✓ Ledelsesmæssig anerkendelse
 - ✓ Skolekulturen
-
- ✓ Strategier for fastholdelse må tage højde for læreres forskelligartede erfaringsgrundlag



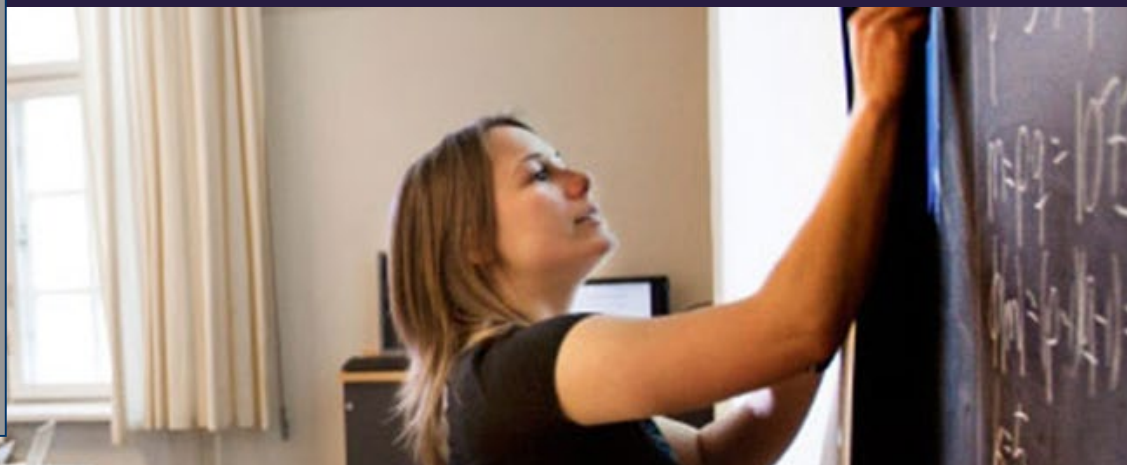
LÆRERSTARTSFORLØB

- ✓ Tildeling af en mentor
- ✓ Etablering af muligheder for at samarbejde
- ✓ Strukturerede observationer af undervisning
- ✓ Reduktion i antallet af arbejdsopgaver/arbejdstid
- ✓ Evalueringer af læreres praksis
- ✓ Muligheder for at deltage i faglige diskussioner
- ✓ Professionel støtte
- ✓ Fokus på fortsat professionsudvikling

MENTORORDNINGER

- ✓ Sammensætning af mentor og mentee
- ✓ Motivation for samarbejde
- ✓ Samme mål for elevsucces
- ✓ Fælles forberedelsestid med andre lærere

Lærerstartsforløb og mentorordninger



- ✓ De nyuddannede må anskues som nogen, der kan bidrage til skolen
- ✓ Konteksten må udgøre en del af indholdet i i lærerstartsforløbet