

Ny lærer

Inspiration og værktøjer til dig,
der skal hjælpe den nye lærer godt i gang på skolen



Indhold

| | |
|---------------------------------------|---------|
| Forord | side 3 |
| Baggrund og introduktion til hæftet | side 4 |
| Opgaver og roller i skolen | side 5 |
| Trivsel og arbejdsglæde | side 8 |
| Skolen og den nye lærer | side 11 |
| Skolen og ledelsen | side 12 |
| Tutor | side 14 |
| Lærerteamet og lærerkulturen | side 16 |
| Supervision | side 18 |
| Andre nye i faget | side 20 |
| Den nye lærer selv | side 21 |
| Den nye lærer som ressource på skolen | side 24 |
| Vejen ind i lærerjobbet | side 25 |
| Hvis du vil vide mere | side 26 |



BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDET
Undervisning & Forskning

Arbejdsmiljøsekretariatet
Studivestryde 3,2.
1455 København K.
Marts 2009

Tekst: Anette Storgaard
og Mette Krøigaard, ALECTIA A/S
Grafisk produktion og tryk: PE Offset A/S
ISBN: 87-92364-10-1

Programstyregruppe:
Birgitte Baktoft, styregruppeformand, Danmarks
Lærerforening
Claus Hjortdal, Skolelederne
Jens Vadet Poulsen, Frie Grundskolers Fællesråd
Preben Meier Pedersen, KL
Ebbe Kærn, Undervisningsministeriet
Kai Frederiksen, Frie Skolers Lærerforening
Jens Aage Hansen, AC
Kurt Bentsen, FOA - Fag og Arbejde

Projektleder: Mads Kristoffer Lund,
tlf. 3393 1255, mlu@3bar.dk



Kære leder tillids- eller sikkerhedsrepræsentant og kollega til den nye lærer

Det er både en udfordring og en mulighed, når I får en ny lærer på skolen. Det kan skabe ny energi og dynamik på skolen, hvis rammerne er rigtige, og det kan skabe problemer og mistrivsel, hvis den nye lærer kommer skævt i gang.

Med få, enkle midler og værktøjer kan du være med til at sikre, at den nye lærer får en god start. Derfor har vi samlet en række råd og forslag, der er udviklet via fokusgruppeinterviews på små og store skoler og best practice erfaringer fra andre skoler, så du får et kvalificeret grundlag at bygge din indsats på.

I hæftet finder du gode råd om:

- Hvilke udfordringer møder den nye lærer?
- Hvad kan du bruge som pejlemærker, når du planlægger den nye lærers rammer i arbejdet?
- Oversigter og redskaber til dig og de andre på skolen, der tager del i at sikre den nye lærer en god start

Tag en snak – ledelse, kolleger, sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant imellem – så I alle spiller en rolle i at tage godt imod den nye lærer. Vælg i fællesskab, hvad I skal fokusere på i jeres planlægning for at sikre en god start. Overvej om skolens personalepolitik skal indeholde beskrivelser af skolens indsats også om dette tema.

Du kan være med til at hjælpe den nye lærer godt i gang – så I får glade børn, forældre og lærere på skolen.

Branchearbejdsmiljørådet Undervisning & Forskning
Marts 2009

Baggrund og introduktion til hæftet

Skolen udvikler sig hele tiden, opgaverne ændrer sig og nye udfordringer kommer til. Der er nye krav til fx undervisningen, elevplaner, tværfagligt lærersamarbejde. Skolen er de senere år blevet mere rummelig, hvilket medfører, at elever med vidt forskellige sociale og faglige forudsætninger skal undervises og indgå i et fællesskab med hinanden. Flere konflikter, vold og trusler er for nogle skoler blevet en del af dagligdagen.

Forandringer og nye krav til, hvad en lærer skal kunne, er en udfordring for det psykiske arbejdsmiljø. Især for den nye lærer i skolen har rammerne på den enkelte skole stor betydning for, hvordan læreren kan håndtere arbejdsopgaverne meningsfuldt og opleve arbejdsglæde i dagligdagen.

Den nye lærer, lærerkollegiet som helhed, skoleledelsen og ikke mindst eleverne har alle en fælles interesse i, at de nye lærere får en god introduktion og indslusning i lærerarbejdet - og dermed en øget lyst til at engagere sig i skolen i mange år fremover.

Overgangen fra seminariet til skolen kan være lidt af en udfordring for den nye lærer. Mødet med opgaverne

og udfordringerne, de mange relationer og spændvidden i de forskellige roller i dagligdagen kan virke overvældende. Samtidig kan den praktiske hverdag i skolen fylde meget og kræver ofte, at læreren er i stand til at handle i situationen her og nu.

Det betyder for den nye lærer, at introduktion og praktisk oplæring er en nødvendig forudsætning for at kunne udvikle kompetencen som lærer fuldstændigt.

Der er mange måder og muligheder for at støtte den nye lærer til at finde sine egne ben i jobbet og få en god start på arbejdslivet som lærer. Det kræver en indsats af den enkelte skole.

Skoleledelsen, lærerkollegerne i teamet og på skolen som helhed, sikkerhedsgruppen, tillidsrepræsentanten og den nye lærer selv er alle vigtige aktører i den udviklingsproces, som den nye lærer gennemgår de første år i faget.

Dette hæfte fokuserer primært på, hvad den enkelte skole som ramme og fællesskab kan gøre for at støtte og hjælpe den nye lærer på vej.

Dette kan du læse om i hæftet

Første del af hæftet

- Hvilke **opgaver og udfordringer** den nye lærer møder i skolen
- **De 6 guldorn:** Hvordan rammerne omkring den nye lærers opgaver kan være med til at skabe trivsel og arbejdsglæde

Anden del af hæftet

- Hvordan **skolens aktører** fagligt og socialt kan støtte, vejlede og bakke op omkring den nye lærer

Sidste del af hæftet

- Hvordan den nye lærer kan blive en ressource og mulighed for **ny faglig og pædagogisk inspiration** på skolen
- En model, der skitserer mulighederne i **den nye lærers udvikling** og oparbejdning af erfaringer

Opgaver og roller i skolen

Hvilke udfordringer møder den nye lærer?

Den nyuddannede lærer møder op i skolen med forventninger til endelig selv at skulle begynde som lærer, til selv at kunne sætte sit præg på undervisningen og til samværet med "egne" elever.

Da der de senere år er kommet flere nye opgaver til i skolen, vil der på nogle områder være opgaver, som både den nyuddannede og den erfarne lærer står usikre overfor. Fx nye lovgivningsbaserede krav til undervisningen, elevplaner, tværfagligt arbejde, administrative opgaver (se tema-hæfte "Nye roller i skolen" fra BAR U & F serien Psykisk arbejdsmiljø på skoler). Den nye lærer vil derfor opleve, at nogle opgaver stadig er i sin udviklingsfase, hvorfor der endnu ikke er klare og tydelige retningslinjer for, hvordan opgaven skal løses. Det stiller særlige krav til skolen at imøde-

komme den nye lærers behov for støtte i forhold til at kunne arbejde med disse opgaver.

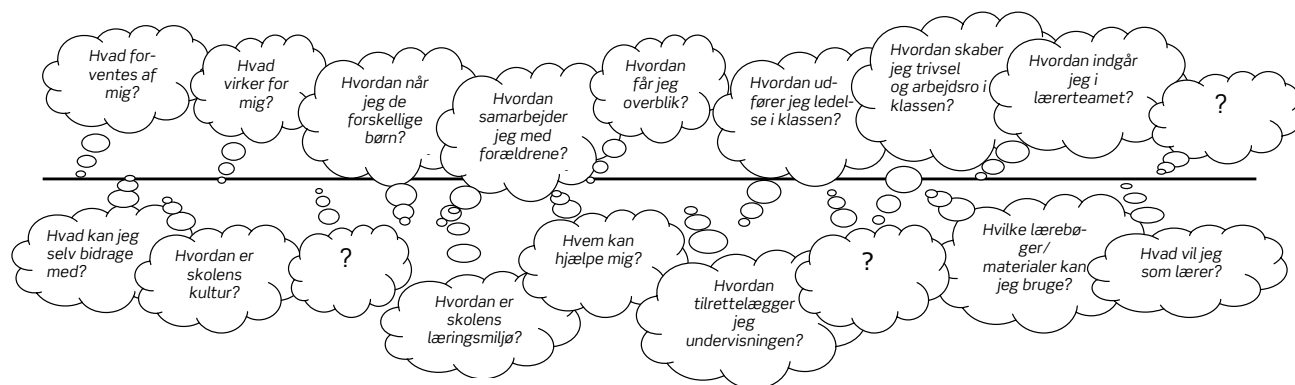
De opgaver og roller, den nyuddannede lærer møder i skolen, drejer sig i hovedtræk om følgende:

Undervisningen

Det handler om at skulle tilrettelægge egen undervisning, vælge lærebøger og materialer, formidle og differentiere undervisningen i forhold til de forskellige elever i klassen, udarbejde årsplaner, elevplaner, evaluering, dokumentation m.m.

En af udfordringerne for den nye lærer er at undgå "overforberedelse", men balancere mellem tilfredsstillende udførelse af arbejdsopgaverne og rimeligt og tilpas tidsforbrug på opgaverne. Med andre ord, at få en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Figur 1: Spørgsmål for den nye lærer



Modellen viser de mange forskellige spørgsmål, den nye lærer kan stille sig selv og har brug for skolens hjælp til at finde sine egne svar på. Den indgår i en større model, som du finder på side 25 i dette hæfte.

Egen lærerstil

Det er en læreproces i sig selv at finde sin egen stil som lærer og finde ud af, hvad der virker i undervisningen og i relationen til børn og forældre.

Den enkelte lærer bruger sig selv som arbejdsredskab i relationen til børn og forældre, og lærerarbejdet kan i sig selv opleves grænseløst. Det er derfor en væsentlig opgave for den nye lærer at finde sine egne grænser og formå at balancere mellem nærhed og distance i arbejdet.

Ledelse i klassen

Ansvar for at håndtere ledelse i klassen med sigte på et trygt arbejdsklima og en god stemning, der befordrer undervisningen, gode arbejdsvaner, rutiner og omgangsformer i klassen og håndtering af konflikter, er en udfordring for de fleste nye lærere. I arbejdet med at udvikle et godt trivselsmiljø i klassen fremstår læreren som rollemodel for børnene samtidig med, at læreren selv er i gang med at afklare egen rolle og grænser.

De forskellige børn

Arbejdet med de forskellige elever i klassen er udfordrende for de fleste lærere. Undervisningen skal tage udgangspunkt i den enkelte elevs potentialer og tilrettelægges, så der er udfordringer for hver enkelt elev (se temahæfte "Nye roller i skolen" fra BAR U & F serien Psykisk arbejdsmiljø på skoler).

For den nye lærer kan det være en udfordring at skabe arbejdsro i klassen, tackle elever, der kræver særlig opmærksomhed, og samtidig sikre sig, at alle elever får opmærksomhed. Spørgsmålet om, hvordan man som lærer kan medvirke til, at der etableres tilbud til elever med særlige behov og forudsætninger, melder sig også.

Klasselærerfunktionen

At være klasselærer er en særlig udfordring for den nye lærer. Klasselæreren er det koordinerende led i samarbejdet mellem faglærere, ledelse og forældre. Klasselæreren har en særlig opmærksomhed i forhold til den enkelte elevs faglige og sociale udvikling.

Klasselæreren har den primære kontakt til forældrene, står for forældremøder og skole-hjem samtaler samt koordinerer samarbejdet med støtteordninger, fx talepædagog, skolepsykolog. Ikke mindst er klasselæreren en central person i at få klassen til at fungere som et fællesskab.

Skole-hjem samarbejde

Det er en opgave i sig selv at være samarbejdspartner med forældrene. Skolens opgaver skal løses i samarbejde med forældrene. Forældrenes forventninger og krav kan være meget diffuse og kan i princippet være lige så forskellige som antallet af børn i klassen. For den nye lærer kan det opleves som en meget stor opgave at gennemføre forældremøder, skole-hjem samtaler samt den løbende forventningsafstemning mellem skole og forældre, der bl.a. omfatter afstemning af, hvordan og hvornår kontakten til læreren kan ske via fx mail, telefon.

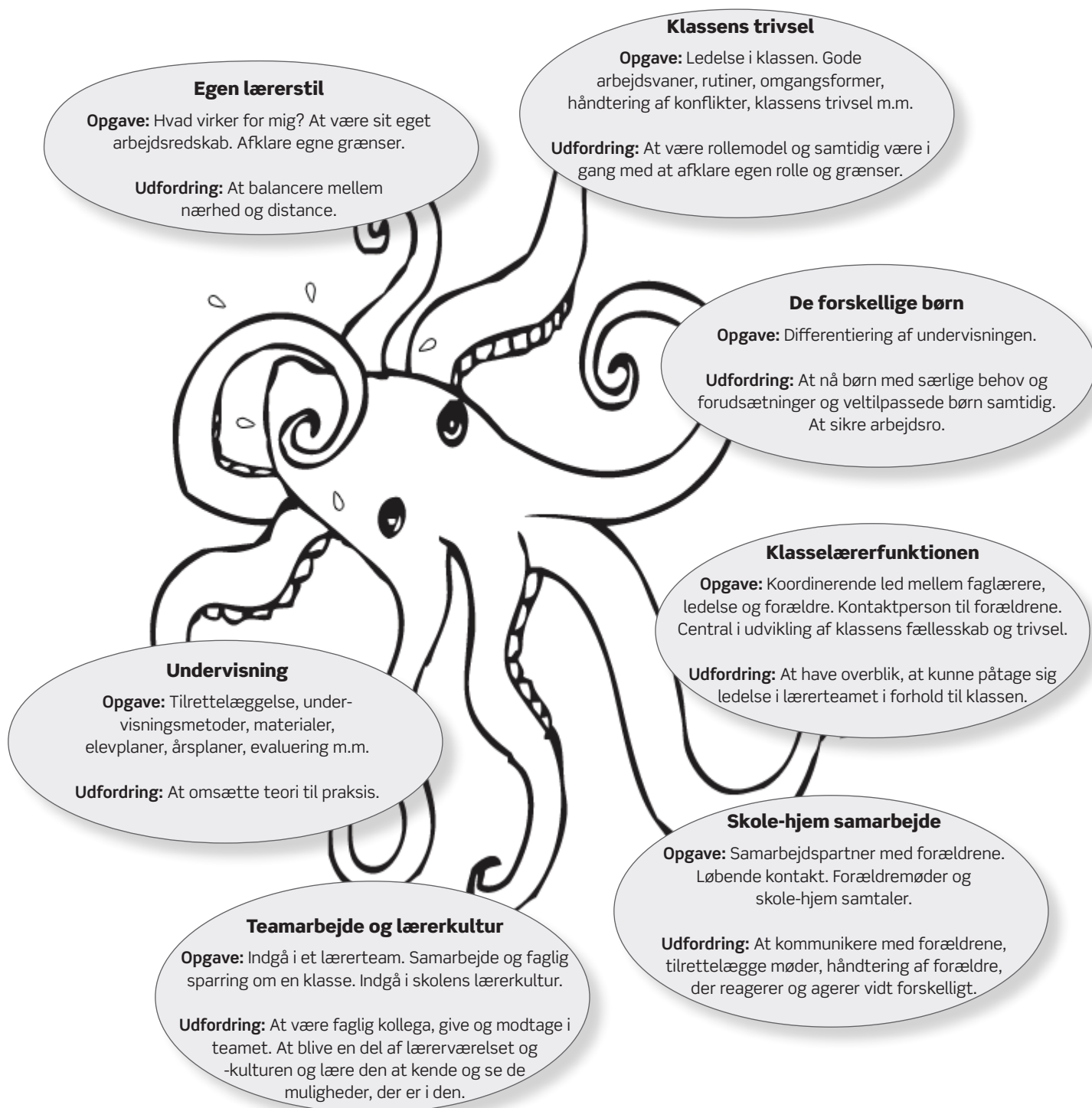
Det er en udfordring for den nye lærer at håndtere kommunikationen og mødet med forældre, der kan være krævende både tids- og indholdsmæssigt og kan være kritiske eller følelsesmæssigt påvirkede.

Teamarbejde og lærerkultur

At være en del af et lærerteam omkring den enkelte klasse samt den generelle lærerkultur på skolen er en opgave, der kan være udfordrende for den nye lærer. I teamet er lærerens opgave at samarbejde om klassens elever, undervisningsforløb og udvikling af undervisningspraksis samt indgå i kollegial faglig sparring og eventuelt supervision (se temahæfte "Teamarbejde i skolen" fra BAR U & F serien Psykisk arbejdsmiljø på skoler). Den nye lærers rolle er som kollega at spille ind i teamet, og samtidig kan teamet være en god mulighed for at få støtte fra mere erfarne kolleger. Samarbejdet i teamet bygger på gensidighed, hvor den nye lærers input også er en mulighed for ny inspiration til de erfarne lærere.

Den nye lærer skal også indgå i og lære skolens lærer-, lærings- og samarbejdskultur at kende. Der er mange nye indtryk at forholde sig til, fx hvordan der tales om eleverne, hvem det er muligt at få hjælp af, hvilke grupperinger der er, hvem der har hvilke opgaver, hvordan der samarbejdes, og hvordan der arbejdes med læring.

Figur 2: Den nye lærers opgaver og udfordringer



Modellen viser den nye lærers mange forskellige opgaver og udfordringer. Brug den til at få overblik over de forskellige udfordringer og overvej, hvordan du og skolen bedst kan hjælpe den nye lærer, og hvem der bedst kan støtte læreren på de forskellige områder.

Trivsel og arbejdsglæde

De seks guldkorn

I det psykiske arbejdsmiljø viser forskningen, at der på tværs af brancher er seks områder, der har en særlig betydning for, hvordan den ansatte oplever at kunne trives med arbejdsopgaverne.

Man taler om de 6 guldkorn: *Indflydelse, mening, forudsigelighed, social støtte, anerkendelse & krav.*

Indflydelse

Handler om den nye lærers indflydelse på egen daglig arbejdssituation i forhold til planlægning og udførelse af arbejdet. Fx at kunne bestemme, hvordan egen undervisning skal tilrettelægges, og hvordan samværet med eleverne skal foregå. For skolen er det en balancegang mellem at betro den nye lærer et nødvendigt ansvar, så læreren kan opleve frihed og selvbestemmelse i udførelsen af jobbet, og samtidig give den nye lærer tilpas støtte og vejledning til at kunne påtage sig et ansvar.

Det handler om at støtte den nye lærer i at få en oplevelse af at have styr på tingene samtidig med den usikkerhed, som den nye lærer kan opleve. Tilpas indflydelse er en god basis for udvikling af troen på sig selv, handlekompetence og ansvarlighed i lærerjobbet.

Mening

Handler om, at den nye lærer kan se sig selv som en del af en helhed. Fx at lærerens eget arbejde i klassen hænger sammen med det, de andre lærere i klassen gør, eller at kunne se sig selv som en del af skolens mål og værdier. Det handler også om, hvorvidt selve opgaven som lærer og samværet med eleverne giver mening for én, fx fordi det gør en forskel, det man laver.

Forudsigelighed

Handler om, at den nye lærer har tilstrækkelig information om vigtige beslutninger og ændringer, der har

De 6 guldkorn - pejlemærker i det psykiske arbejdsmiljø

- Indflydelse
- Mening
- Forudsigelighed
- Social støtte
- Anerkendelse
- Krav

betydning for undervisningen på lidt længere sigt. Det er grundlaget for, at læreren kan overskue og planlægge sit arbejde med klassen over en periode. Rolige rammer og struktur har betydning for at kunne komme ind i arbejdsituationen på en måde, så den nye lærer kan udvikle sikkerhed og tryghed i jobbet. Det betyder bl.a., at den nye lærer ikke skal presses til at tage ekstra opgaver med kort varsel. I dagligdagen med elever og forældre opstår der løbende uforudsete forhold eller situationer, som den nye lærer skal agere i. Det kan være en større udfordring for den nye lærer end for den erfarne kollega.

Social støtte

Handler om praktisk, psykologisk og følelsesmæssig støtte fra ledelse og kolleger. Hjælp, støtte, vejledning og opbakning fra andre på skolen modvirker, at den nye lærer kommer til at føle sig ensom og isoleret med klasserne og undervisningen. Den rigtige støtte på rette tid og sted medvirker til en positiv udvikling for den nye lærer.

Anerkendelse

Handler om oplevelsen af, at ledelsen og kollegerne lægger mærke til og er interesserede i én. Det kan opleves som meget anerkendende, at blive spurgt om, hvordan det går, at have nogen at tale med om de udfordringer, der er i undervisningen eller at få feedback i forhold til, hvordan en opgave er grebet an. Især ledelsen har en særlig rolle at udfylde i forhold til at tale med den nye lærer og følge op på, hvordan

vedkommende finder sig til rette. Det har stor betydning for den nye lærer, at skolen viser forståelse for, hvordan det er at være ny og skulle håndtere dagligdagens opgaver og udfordringer.

Krav

Handler om, at der er balance mellem den nye lærers forudsætninger og rammer og de opgaver og udfordringer, vedkommende skal varetage. Det kan være afgørende, at den nye lærer får nogle klasser og opgaver, hvor den pædagogiske og faglige opgave svarer til, at lærerens kompetencer endnu er præget af begrænset undervisningserfaring. Fx kan det være en meget stor opgave, hvis den nye lærer skal fungere som klasselærer det første år. Skolen kan overveje, om den nye lærer skal vente med denne opgave, indtil vedkommende efter det første år har fået mere erfaring med rollen som lærer. Alternativt er det vigtigt, at det på forhånd er planlagt, hvordan den nye lærer kan støttes i arbejdet som klasselærer eller i arbejdet med fx en krævende klasse.

Uklare eller modstridende krav og forventninger i arbejdet kan også være et problem, især for den nye lærer, fx forskellige krav fra politikere, ledelse, forældre og elever.

For store krav kan i værste fald føre til stress. *For små krav* kan føre til en oplevelse af stilstand eller manglende anerkendelse af ens kvalifikationer. *Passende og/eller udfordrende krav* med tilpas støtte fører oftest til udvikling og vækst for den enkelte.



Figur 3: Pejlemærker for trivsel. De seks guldkorn i det gode job.

| For lidt udvikling | | Det udviklende job |
|---|------------------------------|---|
| Hjælpeløshed Magtesløshed | «« Indflydelse »» | Ansvarlighed Handlekompetence |
| Normløshed Fremmedgørelse | «« Mening »» | Fællesskab Sammenhæng |
| Uvished Usikkerhed | «« Forudsigelighed »» | Tryghed Sikkerhed |
| Isolation Ensomhed | «« Social støtte »» | Social forankring Social integration |
| Frustration Værdiløshed | «« Anerkendelse »» | Personlig værdifølelse |
| Høje krav: Stress Lave krav: Stilstand | «« Krav »» | Vækst Personlig udvikling |

Modellen illustrerer de 6 guldkorn, som du og skolen kan bruge som pejlemærker, når I planlægger, hvordan I sikrer den nye lærer et godt psykisk arbejdsmiljø. Modellen viser, hvordan den rette dosis af de 6 guldkorn skaber et udviklende arbejde for læreren, mens for lidt af dem kan skabe forskellige former for dårligt psykisk arbejdsmiljø og manglende udvikling.

Skolen og den nye lærer

Aktører og metoder

Figur 4: Skolens aktører



Den ramme, skolen som arbejdsplads tilbyder den nye lærer at udfolde sig i, har stor betydning for, om læreren får en positiv oplevelse ud af sine første arbejdsår.

- Hvad kan den enkelte skole gøre?
- Hvilke aktører og metoder på skolen kan fagligt og socialt støtte, vejlede og bakke op omkring den nye lærer?

Ledelsen og lærerkollegerne er de aktører, der på forskellige måder og ved hjælp af forskellige metoder inden for den daglige ramme på skolen kan støtte den nye lærer i at finde fodfæste og begynde sine erfaringer som lærer. Den nye lærer må dog selv være en ansvarlig medspiller i en gensidig proces, hvor det også handler om at gøre opmærksom på egen usikkerhed og behov for støtte.

Aktører og metoder, der kan hjælpe den nye lærer godt igang

■ Skolen og ledelsen

Fx introduktionsprogram, to-lærerordning, retningslinjer, politikker, kultur- og værdiformidling, sikkerhedsorganisationen/-gruppen (SIO) og tillidsrepræsentanten

■ Tutor - Fx pædagogisk, faglig og praktisk støtte og vejledning, viden

■ Lærerteamet - Fx i lærerteamet, sparringspartnere, viden, materiale, kollegial supervision

■ Andre nye i faget - Fx netværk, dele erfaringer og oplevelser

■ Den nye lærer selv - Fx søge hjælp, være opmærksom på egne behov, forventningsafstemning

Dette skal ses som inspiration til, hvordan skolen på forskellige måder kan hjælpe den nye lærer i gang.

Den enkelte skole og skolen i samarbejde med den nye lærer må selv vurdere og vælge, hvad der er brugbart, og hvordan støtten til den nye lærer bedst kan organiseres og tilrettelægges i dagligdagen.

Du kan læse mere om de forskellige aktører og metoder på de næste sider.

Skolen og ledelsen

Rammer og opbakning

Ledelsen på den enkelte skole spiller en afgørende rolle for, hvordan den nye lærer kommer til at opleve overgangen fra seminarium til skole. Der er brug for løbende inspiration og videreuddannelse, som den nye lærer skal koble til den viden, som er tilegnet på seminariet. Fx faglige kurser, ledelse i klassen, arbejdet med de forskellige børn, samarbejde og konflikthåndtering. Specielt støtte og inspiration til den nye lærers første år er vigtig.

Ledelsens samspil med den nye lærer

Skolens ledelse skal invitere den nye lærer til et samarbejde og opfordre til løbende at komme og fortælle om, hvordan det går. Derudover kan det være væsentligt, at ledelsen giver udtryk for, at deres dør står åben. Hvis den nye lærer fx oplever, at noget bliver for

uoverskueligt, for stor en arbejdsbelastning eller hvis tutorordning eller anden sparring med kollegerne af forskellige grunde ikke fungerer tilstrækkeligt godt. Det kan være hensigtsmæssigt, at skolens ledelse allerede ved skoleårets begyndelse, som en del af et introduktionsprogram, har planlagt en møderække med de nye lærere med henblik på kontinuerligt at følge op på, hvordan de trives. Det er også vigtigt, at skolen er tydelig og sætter rammer for, hvordan de forskellige aktører skal agere overfor den nye lærer, fx tutor, lærerteamet.

Ledelsen og den nye lærer må desuden tale om, hvornår det er gavnligt at inddrage ledelsen, fx ved svære problemer i klassen, ved vanskelige børn eller forældre, som kræver særlig opmærksomhed. Ledelsen kan hjælpe den nye lærer med velegnede støttemuligheder, som måske allerede eksisterer inden for skolens

Skolens og ledelsens opgaver og muligheder

- Velkomst
- Introduktionsprogram
- Informationsmateriale
- Møder med ledelsen om hvordan det går
- Rammer og tydelighed om kollegers (aktørers) opgaver i forhold til at modtage den nye lærer
- Tilpasset skema
- Pædagogisk servicecenter
- SIO og tillidsrepræsentant

regi, men som kan være ukendte for en ny i systemet. Ledelsen kan opfordre til, eller måske endda fra starten organisere, at den nye lærer har mulighed for at indgå aktivt i et netværk med andre nye lærere enten på egen skole eller i kommunen.

Sikkerhedsorganisationen (SIO) og tillidsrepræsentanten

Mange nye lærere er i tvivl om sammenhængen mellem arbejdstid, opgaver og aflønning, balancen mellem krav og ressourcer m.m. Det er derfor en fordel, hvis sikkerhedsgruppen og tillidsrepræsentanten på forhånd er tænkt ind i introduktionsprogrammet, som sparringspartnere i forhold til lokale arbejdsforhold, arbejdstid, lønforhold, arbejdsmængde og arbejdstilrettelæggelse. Sidstnævnte bl.a. i forhold til at skabe balance mellem arbejdstid og fritid og derigennem forebygge stress (se temahæftet "Stress i skolen" fra BAR U & F serien Psykisk arbejdsmiljø på skoler).

Informationsmateriale

Mange skoler har udarbejdet informationsmateriale til de nye lærere med beskrivelser af fx årets gang og skolens traditioner, praktiske oplysninger, skolens møder og udvalg, væsentlige punkter i forhold til forældresamarbejde, og hvordan man kan benytte skolens pædagogiske servicecenter. Det er et materiale, som den nye lærer kan benytte sig af alt efter, hvilke udfordringer vedkommende står overfor i løbet af skoleåret.

Det kan også anbefales, at skolen som en del af personalepolitikken udarbejder et materiale, der handler om, hvordan man tager i mod nye lærere på skolen. Et materiale, som lærerkollegiet skal være involveret i at udarbejde.

Skoleårets planlægning

Det er vigtigt, at skolen og ledelsen er opmærksom på, hvordan man via et godt skema kan forebygge, at den nye lærer brænder ud inden for det første år. Fx ved at give den nye lærer et reduceret timetal det første år, få tildelt et skema inden for egne liniefag eller deltage i to-lærerordning med erfarne kolleger.

Den nye lærer skal forholde sig til utrolig mange relationer til både elever, forældre og kolleger.

Undersøgelser har vist, at lærerens psykiske arbejdsmiljø belastes mindre, hvis lærerens relationer reduceres, fx ved at have flere fag i samme klasse, eller at have de fleste timer i eget lærerteams klasser.

Skolens pædagogiske servicecenter

Skolens pædagogiske servicecenter kan være en god inspirationskilde for den nye lærer. Det kan være en del af skolens kultur, at fx bibliotekaren har en udfarende og understøttende rolle i forhold til den nye lærer med anvisninger på spændende og brugbart materiale, herunder IT og AV-materiale.



Tutor

En særlig kollegastøtte

Erfaringer viser, at en tutorordning kan være en stor hjælp og støtte for den nye lærer i begyndelsen. *En tutor er en erfaren kollega, der kan rådgive og støtte den nye lærer praktisk, psykisk og fagligt i starten af det nye job.* Det er en god idé, hvis tutor har samme elevgruppe (klassetrin), som den nye lærer.

Det er en stor tryghed for den nye lærer at vide, at tutoren er til rådighed for vedkommende. En kollega, man kan henvende sig til, som det er legalt at ”forstyrre” med store og små spørgsmål.

Tutorens opgaver kan være

- at hjælpe med praktiske forhold, fx nøgler, regler, materialer, kopimaskine, boglån
- at støtte i forbindelse med undervisningsopgaven, fx lærebogssystemer, tilrettelæggelse af undervisningen, emner, film, udflugter
- at være sparringspartner i socialpædagogiske forhold, fx vanskeligheder i klassen
- at støtte i forhold til at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv, fx forberedelse, forældrekontakt
- at støtte i forhold til ambitioner og pædagogiske mål, fx at den nye lærer ikke sætter sig for høje og idealistiske mål, men passende mål ud fra egne forudsætninger og faktiske muligheder
- at hjælpe med at indføre den nye lærer i skolens lærerkultur, fx sociale arrangementer, gavekasse, livet på lærerværelset

Tutorens tjekliste

- Tutorhåndbog
- Skemalagt tid
- Ramme for møderne (dagsorden)
- Praktisk støtte
- Støtte til undervisningsopgaven
- Dialog om ambitioner og mål
- Socialpædagogisk støtte
- Indføring i lærerkultur

Tutoren skal helst have samme elevgruppe (klassetrin), som den nye lærer, for at støtten bliver så relevant som mulig. For både den nye lærer og tutor er det en fordel, hvis tutoropgaven og rollen er beskrevet i en håndbog, som tutoren kan støtte sig til.

Introduktion

Den nye lærer skal fra første dag præsenteres for sin tutor. Det skal være tydeligt hvordan, hvornår og hvad tutor kan bruges til, så der ikke er tvivl om, at tutor er en, der er til rådighed for den nye lærer.

Håndbog

For både den nye lærer og tutor er det en fordel, hvis tutoropgaven/-rollen er beskrevet i en tutor-håndbog. På den måde kan for mange overlap mellem den støtte, som læreren kan få i sit team og hos tutor, også undgås.

Tid

Det er vigtigt, at der er afsat timer i skemaet til både den nye lærer og tutor. Det giver plads til at bygge

lærer-tutor relationen op. Det er også en sikring for, at ordningen bliver brugt. Hvis der ikke er afsat timer til ordningen, kan der være en fare for, at den ikke prioriteres på grund af tidsnød i andre opgaver.

Samtidig kan det som ny lærer være svært, hvis initiativet til at gøre brug af tutor mere eller mindre ligger hos én selv. Der kan være en fare for, at den nye lærer ikke føler sig vigtig eller anerkendt (se afsnittet "Trivsel og arbejdsglæde").

Forløb

I begyndelsen af tutorordningen, kan det være en god idé at skabe en ramme (en slags dagsorden) for møderne mellem lærer og tutor. Rammen er med til at sikre, at den nye lærers væsentligste behov tilgodeses. Tutors støtte kan gradvist bevæge sig fra den praktiske hjælp i begyndelsen til mere undervisnings- og pædagogisk orienteret støtte.



Lærerteamet og lærerkulturen

De erfarne kolleger

Det er et fælles ansvar blandt alle lærere på skolen at tage godt imod den nye lærer og være imødekomende og hjælpsomme. Det kan være hjælpsomt for den erfarne kollega, at skolen som en del af personalepolitikken har udarbejdet materiale om, hvordan man tager imod den nye lærer.

Lærerteamet

Teamarbejdet og samarbejdet med kolleger i det hele taget, er en central del af arbejdet i skolen i dag. Teamarbejdet er, hvis det fungerer, en uvurderlig ressource for den nye lærer. (Se temahæfte "Teamarbejde i skolen" fra BAR U & F serien Psykisk arbejdsmiljø på skoler).

I teamet kan den nye lærer søge og få støtte til at varetage de mange nye opgaver og til at blive bevidst og afklaret omkring egen lærerrolle.

En del af teamet

I lærergruppen handler det for den nye lærer om på den ene side at blive medinddraget og "regnet med" som en ligeværdig kollega i forhold til pædagogiske og faglige input i dagligdagen - på den anden side om at få lov til at være ny og søge hjælp, hvis man er usikker. For erfarne kolleger er det en balance mellem at give den nye lærer ansvar og yde omsorg.

Støtte og samarbejde med erfarne kolleger er med til at forebygge, at den nye lærer kommer til at føle sig alene og isoleret med undervisningsansvaret. Det er derfor vigtigt, at skolen/ledelsen hjælper og understøtter, at teamarbejdet kan fungere.

Dynamik

Som en del af skolens personalepolitik skal det være en formuleret opgave for lærerteamet at tage sig af

Lærerteamet - erfarne kollegers tjekliste

- Velkomst
- Støtte til de nye opgaver
- Støtte til afklaring af lærerrollen
- På én gang give ansvar og yde omsorg
- Dele erfaringer og viden
- Rumme den nye lærers usikkerhed
- Lytte
- Give feed-back
- Anerkendende sprogbrug
- Faglig sparring
- Evt. deltage i kollegial supervision
- Hjælpsom og imødekommende
- Kontakte den nye lærer
- Spørge hvordan det går
- Spørge til konkrete opgaver
- Åbne for forskellige måder at løse opgaver på

den nye lærer. De enkelte lærerteams skal så vidt muligt sammensættes, så der både er nye og erfarne lærere i teamet. Især i starten kan det være en stor hjælp for den nyuddannede lærer at blive inspireret af de erfarne læreres faglige og pædagogiske planlægning af undervisningen samt deres kendskab til konkrete materialer og lærebøger. Lærerteamets erfaringer og arbejde med elever og forældre i den enkelte klasse er også vigtige informationer for den nye lærer.

Kommunikation

Kommunikationen i et lærerteam er en væsentlig forudsætning for, at den nye lærer kan føle sig tryk og oplever, at det er legalt at komme til sit team og fortælle om fx usikkerhed, vanskeligheder i klasserne, overraskelsen over børn, der ikke gider lære noget, eller relationen til forældrene.

Ingen nye lærere oplever det fuldstændigt problemfrit at starte i sit første lærerjob og kommunikationen og samværet med teamet modvirker udover isolation også den nye lærers forestilling om, at alle andre har styr på det. For at det skal fungere, er det vigtigt, at de erfarne lærere er bevidste om og arbejder med, hvordan de i deres kommunikationsmåde bedst understøtter den nye lærer, fx via feedback og anerkennende sprogbrug.

Den støtte, som den nye lærer kan få i teamet, kan ydes på forskellige tidspunkter og måder. I den daglige kontakt med kollegerne i teamet er det vigtigt, at den nye lærer kan vende de spørgsmål, der løbende dukker op eller kan spørge om hjælp i forhold til konkrete problemstillinger med fx børnene, undervisningen, materialer.

På teammøderne kan der udover teamets konkrete opgaver relateret til undervisningen arbejdes struktureret med faglig sparring og kollegial supervision i forhold til pædagogiske problemstillinger.

Lærerkulturen

At træde ind på et lærerværelse som ny lærer for første gang er en helt særlig oplevelse. Den nye lærer skal lære en ny kultur at kende, finde sine egne ben i den og blive en del af det sociale liv på skolen. Kontakten til lærerne uden for ens eget team har som regel en mere uformel karakter. I første omgang bygger kontakten på formodet tillid og på hvem, der "byder sig til" overfor den nye lærer.

Den nye lærer skal præsentere sig selv og præsenteres for kollegerne samt introduceres til skolens værdier og kultur. Her har ledelsen og kollegerne i teamet en vigtig formidlende rolle i forhold til spørgsmål, som fx Hvordan tales der om eleverne? - og forældrene? - Hvem kan man spørge til råds om hvad? - Hvilke grupperinger er der på lærerværelset? - Hvem har hvilke opgaver?

Kollegerne er helt centrale, når man skal finde sig til rette i lærerjobbet. Hvis man føler, det er belastende at stille et spørgsmål, kommer det let til at præge ens oplevelse af arbejdsmiljøet og lærerkulturen.

De erfarne kolleger behøver ikke at afvente, at den nye lærer spørger om hjælp, men kan selv tage initiativ til fx at spørge den nye lærer, hvordan det går, sætte sig ved siden af den nye kollega på lærerværelset, spørge til konkrete opgaver, som man ved kan fylde meget, når man er ny lærer.

Supervision

En mulighed for støtte

Lærerarbejdet udspiller sig i relationen mellem lærer, børn og forældre. I dette relationsarbejde bruger læreren sig selv som person. Det er en særlig udfordring for den nye lærer, som endnu ikke har oparbejdet en erfaring med dette aspekt af jobbet at håndtere den følelsesmæssige påvirkning, som relationsarbejdet medfører.

En del af lærerprofessionen handler om at afklare egne grænser i arbejdet. At formå at leve sig ind i, forstå og handle i forhold til elever og forældre og samtidig bevare en professionel distance som person. (Se afsnittet "Den nye lærer selv"). Læreren må finde sin egen måde at håndtere følelserne på i dagligdagen, så de ikke sætter sig som en oplevelse af fx ikke at slå til.

Social og psykologisk støtte

I et arbejdsmiljømæssigt perspektiv er social og psykologisk støtte til læreren (Se afsnittet "Trivsel og arbejdsglæde") væsentligt for at fastholde den nye lærer i jobbet.

Supervision som en mulighed

Supervision er en måde at yde social og psykologisk støtte til læreren med fokus på de spørgsmål og dilemmaer, der opstår i relationen til børn og forældre. Det kræver noget træning at arbejde med supervision, men når arbejdsformen er indarbejdet, oplever de fleste det som meget givende.

Supervision

- Er en metode, en samtaleform, der kan hjælpe én selv til at blive mere klar over dilemmaer, tvivl, spørgsmål og vanskeligheder, som man er fyldt af i arbejdet
- Kan lede frem til den enkeltes egen afklaring og egne mulige måder at handle på
- Supervisionsgruppen kan fx bestå af 5-8 lærere, der mødes 1-2 gange pr. måned, afhængig af behovet og hvad der kan lade sig gøre

Hvordan

En meget anvendt supervisionsform er reflekterende team. Se en nærmere beskrivelse af denne supervisionsmetode i temahæftet "Teamarbejde i skolen" fra BAR U & F serien Psykisk arbejdsmiljø på skoler.

Supervision kan foregå som en kollegial aktivitet (kollegiasupervision) på den enkelte skole, enten i lærerteamet eller i en til formålet etableret gruppe af både nye og erfarne lærere.

Supervision kan også varetages af en ekstern supervisor, fx en psykolog eller en pædagogisk konsulent. En del kommuner og skoler har ansat AKT-medarbejdere (Adfærd - Kontakt - Trivsel), som kan være en mulighed for skolen. Det er en lærer med en særlig uddannelse, der giver mulighed for at vejlede, coache og

sparre i forhold til konkrete problemstillinger og dilemmaer med fokus på relationen mellem lærer og elev. Der kan være forskel på, hvordan AKT-medarbejderen anvendes afhængig af lokale forhold og aftaler.

Sidegevinst

På de skoler, hvor supervision er indført, er erfaringen, at det generelt har en afsmittende effekt på kommunikationen mellem skolens lærere. Når supervisionen over en periode er indarbejdet som arbejdsform, oplever mange lærere nemlig, at de generelt bliver mere bevidste om deres egen kommunikation. Det er positivt i dagligdagen i forhold til feedback, sparring og dialog om faglige og pædagogiske problemstillinger. Desuden kan det have en vis konfliktforebyggende effekt.



Andre nye i faget

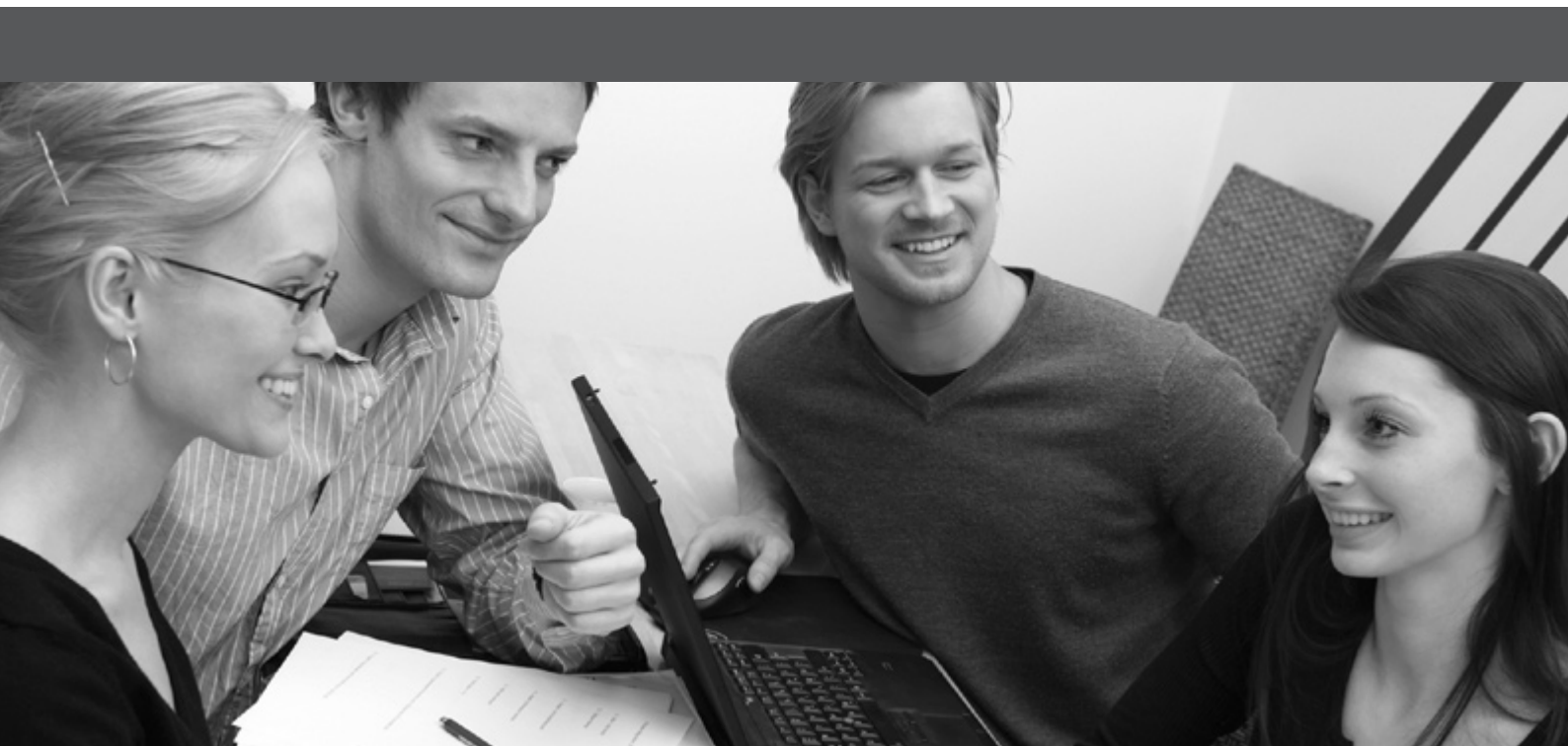
Opbygning af netværk

Den nye lærer kan hente megen støtte og inspiration fra andre nye i faget. At dele oplevelser og tale med andre i samme situation som én selv er næsten altid givende og berigende.

Bliver en ny lærer ansat på en skole sammen med andre nye, ses en bevægelse, hvor de automatisk søger hinanden. Er den nye lærer ene om at have denne rolle, kan det være en fordel at etablere et netværk.

Fast netværksgruppe?

Nye lærere kan overveje, om det vil være nyttigt at indgå i en fast gruppe, som mødes regelmæssigt og følger med i hinandens arbejdsliv. For nogle kan dette være til stor støtte og en inspirationskilde. En mulighed, som er et supplement til kollegerne på lærerværelset.



Den nye lærer selv

Egne muligheder

Den nye lærer, som har afsluttet en uddannelse på seminariet, er færdiguddannet og skal nu have erfaringer i at fungere som lærer og udvikle egen læreridentitet med den sikkerhed og tryghed, det vil give i dagligdagen. Den nye lærers udfordringer på skolen kræver løbende læring, inspiration og uddannelse.

Det handler om endelig at have det fulde ansvar for egne elever og klasser. Et ansvar mange nye lærere ser frem til og har et vist kendskab til. Et mere ukendt terræn er samspillet med kollegerne, skoleledelsen og specielt med forældrene.

Det er en udviklingsproces for den nye lærer at tilegne sig erfaringer med lærerrollen. Erfaringer med rollen som elev er kendt og kan være nyttige at have med sig, når man skal udfylde rollen som lærer ud fra egne og andres ønsker og forventninger.

Egen lærerstil

At finde sin egen stil som lærer er en udviklingsproces i sig selv. Den enkelte lærer bruger i høj grad sig selv som arbejdsredskab. Lærerens personlighed er i spil på godt og ondt. Den nye lærer må finde ud af, hvad der er adgangen til at skabe en god relation til eleverne. Der kan fx være et interessefællesskab i forhold til musiksmag, tøj-stil, computerinteresser eller andet, som kan understøtte relationen til eleverne.

Nærhed og distance

Som lærer handler det ikke om at være ven med eleverne, men at få en relation til eleverne, hvor læreren kan fungere som rollemodel. Empati, indlevelse og nærhed er væsentlige egenskaber for læreren samtidig med, at det er nødvendigt at holde egne grænser og kunne udvise autoritet.

Den nye lærers eget fokus

- Mødet med skolen
- Finde egen lærerstil
- Afklare egne grænser
- Benytte sig af andres erfaringer og materiale
- Balancere mellem passende/for meget forberedelse
- Åbenhed om hvordan det går "på godt og ondt"
- Opsøge sparring, hjælp og støtte
- Tænke i egen udvikling på lidt længere sigt

Læreren skal kunne balancere mellem nærhed og distance.

Sparring

Den nye lærer kan have stor gavn af at hente inspiration fra erfarne lærere både i forhold til undervisningsmateriale og -forløb eller ved at få en erfaren lærer ind i klassen og observere undervisningsprocesserne og give feedback på forløbene. Den nye lærer behøver ikke at udvikle alting selv eller afprøve helt nye undervisningsmetoder. Man må gerne gøre brug af andres erfaringer, idéer og materiale eller benytte allerede udviklede opgaver. For den nye lærer handler det i første omgang om at få erfaringer som underviser og relationen til eleverne. Egen udvikling af fx nyt materiale kan komme senere, når den første usikkerhed fortager sig og man efterhånden begynder at se konturerne af ens egen læreridentitet.

Forberedelse

Mange nye lærere anvender meget tid på forberedelse af de forskellige undervisningsforløb. Forberedelse skaber struktur og overblik, men den nye lærer kan have for øje, at der kan være en gevinst i at flytte energien fra de store forberedelser til dynamikkerne klasseværelset. "Overforberedelse" kan i værste fald tappe for energi og påvirke lærerens fokus på, hvad der sker i processen i klasserummet nu og her. Desuden kan der være en risiko for, at det skaber en ubalance mellem arbejdsliv og fritid, hvor arbejdet fylder forholdsmæssigt meget.

Åbenhed

Væsentligt for den nye lærers trivsel er selv at have en vis åbenhed over for de øvrige lærere og skoleledelsen, også hvis der er noget som er vanskeligt at tackle. På den måde bliver det også lettere både for kolleger og ledelse at komme den nye lærer i møde, inden problemerne bliver for uoverskuelige. Der er flere forskellige muligheder for hjælp inden for skolens regi alt efter problemstilling, fx med vanskelige elever, vrede forældre, for stort arbejdspress.

Samspil med forældre

Samarbejdet med forældrene er en særlig og for mange nye lærere en stor opgave. De fleste forældre er optaget af, hvad der sker i skolen, og har en mening om dette. Der er forskellige typer af forældre og måske er de på alder med den nye lærers egne forældre. Det kan være forældre som stiller store krav, forældre som er sårbare eller mere usynlige forældre.

Det er vigtigt at lytte til forældrene, så de kan føle sig set og forstået. Læreren må overveje, hvordan de forskellige forældre og deres behov bedst kan mødes, og hvordan forældrene kan være til inspiration for undervisningen.

Spørgsmål som bliver relevante er: Hvordan skal jeg udtale mig, hvordan skal jeg kommunikere på skrift, på forældreintra eller på møder, hvordan kan jeg etablere en brugbar dialog?

Kommunikation, anerkendelse, konflikthåndtering og mødeledelse er væsentlige kompetencer.

Fremtiden

En anden udfordring, den nye lærer står over for, er at forholde sig til egen faglig udvikling og udvikling som lærer på sigt. Hvilke behov har jeg for uddannelse, faglige kurser? - Hvordan styrker jeg min relationskompetence fx i forhold til kommunikation og konflikt-håndtering? - Er jeg optaget af ledelse i klasserummet eller særlige læringsstile?

Også spørgsmålet om, hvad den nye lærer ønsker at bruge læreruddannelsen til på sigt er relevante.

Hvilken vej vil jeg gå? - Har jeg interesse for at blive tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant? - Tænker jeg i lederbaner? - Kan jeg have glæde af andre liniefag?

Den nye lærer kan godt fra dag et tænke i fremadrettede baner og fremsætte ønsker om uddannelse. Her kan fx den nye lærers tutor eller anden kollega være en god samtalepartner.



Den nye lærer som ressource på skolen

En chance for ny inspiration

Den nye lærers rygsæk er fuld af viden, teori, pædagogiske metoder og idéer, som læreren har beskæftiget sig med på seminariet, og nu skal omsættes til praksis. Som tidligere nævnt kan et velfungerende lærerteam og lærerkultur på skolen yde den støtte, som den nye lærer har brug for i denne udvikling. Samtidig er det vigtigt, at skolen er åben over for den nye lærers kompetencer, og ser det som en mulighed for at tilføre skolen og lærerne nye refleksioner over eksisterende undervisningspraksis.

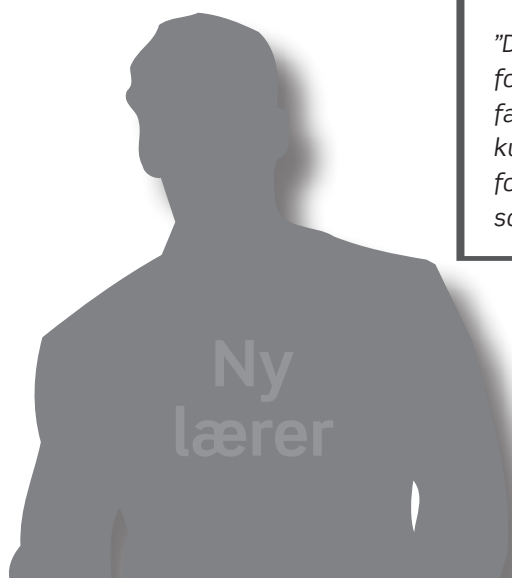
De erfarne lærere kan være glade for samarbejdet med de nye lærere. Efter nogle års erfaring har man oparbejdet rutiner og måder at gribe undervisningen an på og udviklet en god fornemmelse af, hvad der virker i relationen til de forskellige børn. Samtidig kender alle til det dilemma, at det efter nogle år kan være vanskeligt at holde sig ajour med nye undervisningsmetoder og teori. Det omvendte gør sig gældende for den nye lærer, der kommer med rygsækken fyldt, men mangler erfaring.

For skolen er det derfor en oplagt mulighed at udnytte kombinationen af nye og erfarne lærere. Kombinatio-

nen kan give et meget udbytterigt og inspirerende miljø for alle lærerne. Den nye lærer får gavn af kollegernes erfaringer og rutiner og de erfarne lærere får mulighed for tilførsel af ny faglig og pædagogisk viden. En synergi som skolen kan udnytte i fx sammensætningen af lærerteams, faglige og pædagogiske inspirationsmøder for lærerne.

For den nye lærer er det rart at blive værdsat, "regnet med" og "set", som en ressource, der kan tilføre skolen noget. Set ud fra et arbejdsmiljøperspektiv opleves det som meget anerkendende for den nye lærer, det giver selvtillid, en følelse af meningsfuldhed og en oplevelse af kompetence (se afsnittet "Trivsel og arbejdsglæde").

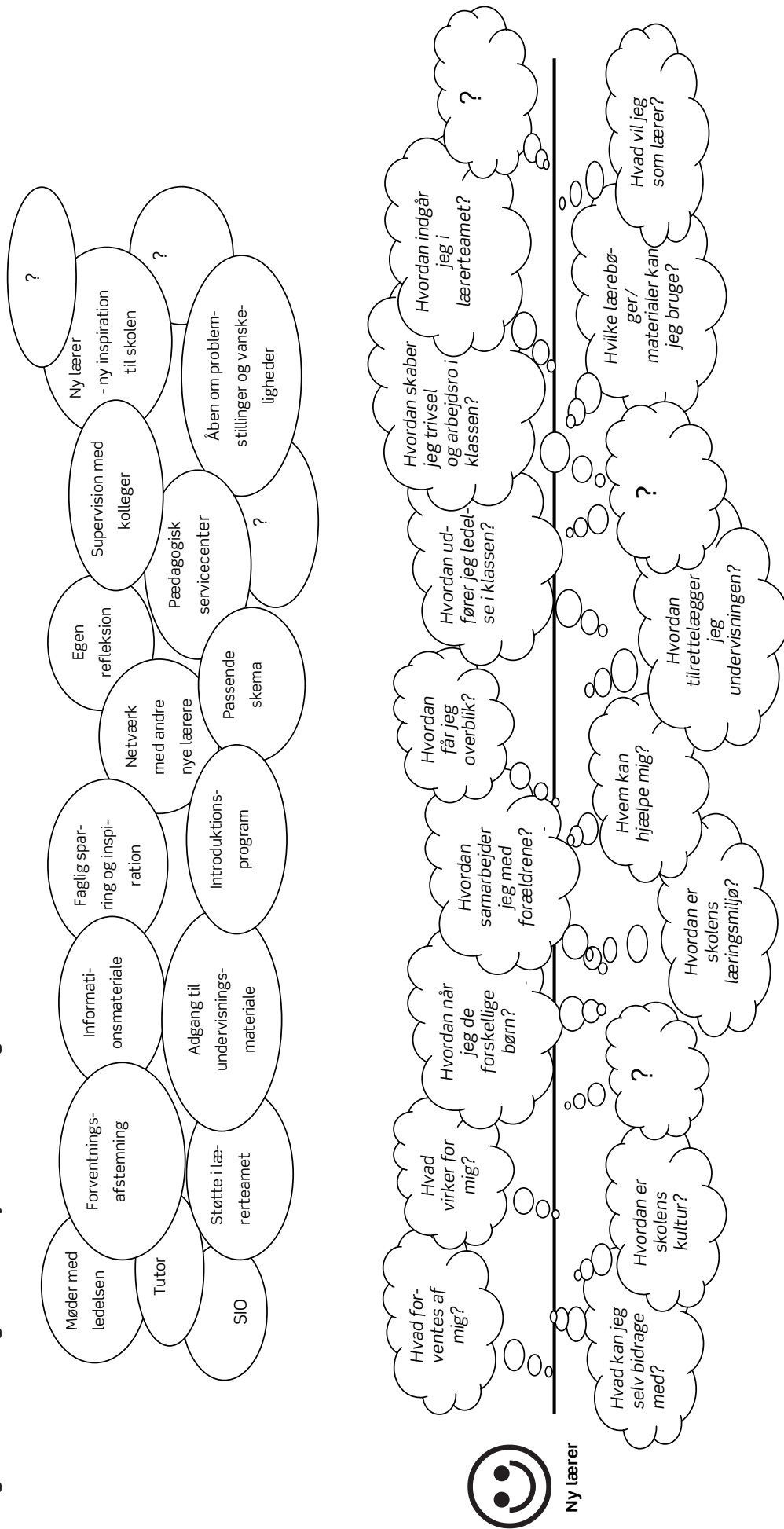
Det er ikke kun den nye lærers oparbejdede viden fra seminariet, der kan inspirere de erfarne lærere. Det er vigtigt at se den nye lærers spørgsmål og nysgerighed overfor skolens og lærernes praksis, som et positivt bidrag, der kan skubbe lidt til de indarbejdede rutiner og mønstre og på den måde være med til at ændre lidt på "plejer". Det er en god anledning til fælles refleksion for hele skolen.



"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 lærere kunne tilføre skolen noget nyt. Det var virkelig godt at fornemme, at de faktisk regnede os som en faglig ressource fra første dag."

Vejen ind i lærerjobbet

Figur 5: Støttemuligheder i den nye lærers udvikling det første år



Modellen sammenfatter dette hæftes fokuspunkter og forslag til redskaber samt de spørgsmål, den nye lærer tumler med. Den kan eventuelt bruges som udgangspunkt for en dialog mellem ledelsen/skolen og den nye lærer om behovet for afklaring og støtte i det første år.

Hvis du vil vide mere

Litteratur

Worm Hansen, J.: *Ny lærer i skolen. - Guide til de første år.* Gyldendals Lærerbibliotek, 2006.

Brugsbog for den nye lærer. Belyser bl.a. klassen og undervisningen, ledelse i klassen, teamsamarbejde og skole-hjem samarbejdet. Bogen er handlingsanvisende i forhold til mange af de spørgsmål, som den nye lærer kan have.

Bayer, M. og Brinkkjær, U: *Professionslæring i praksis: Nyuddannede læreres og pædagogers møde med praksis.* Danmarks Pædagogiske Universitet, 2008.

Bogen beskriver de nyuddannedes håndtering af de udfordringer, de møder i overgangen fra uddannelse til arbejde. Den bygger på et forskningsprojekt fra 1997-2003.

Fibæk Laursen, P: *Support af nye lærere.* Tidsskriftet MONA (Matematik- og Naturfagsdidaktik), 2006, nr. 1. Københavns Universitet, Institut for Naturfagernes Didaktik, www.ind.ku.dk/mona.

Artikel der på et generelt plan behandler det at være ny lærer i skolen. Overgangen fra seminarium til skole ses i historisk og internationalt perspektiv.

Møller Christiansen, J. og Larsen, I.: *Lærerlivet på godt og ondt. Undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt medlemmer af Danmarks Lærerforening.* CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse), 2007.

Rapport der bygger på kvalitative interview af 125 lærere på skoler forskellige steder i Danmark.

De nyansatte lærere. www.personaleweb.dk

Lille hæfte der meget konkret belyser de dilemmaer og behov for vejledning og støtte, som den nye lærer kan opleve. Inspiration og idéer til konkrete muligheder og aktiviteter, som læreren og skolen kan gøre brug af.

Web-adresser

www.arbejdsmiljoweb.dk

Fælles portal til viden og inspiration om arbejdsmiljø i det offentlige og finanssektoren. Udarbejdet af Branchearbejdsmiljørådene Undervisning og Forskning, Social & Sundhed samt Finans/Offentlig Kontor & Administration.

www.bar-u-f.dk

Indeholder information om temamøder og uddannelse om arbejdsmiljø til sikkerhedsrepræsentanter og ledere på uddannelsesområdet.

Omfatter serien/temahæfterne om "Psykisk arbejdsmiljø på skoler".

www.arbejdstilsynet.dk

Indeholder oplysninger om tilsyn med virksomheders fysiske og psykiske arbejdsmiljøforhold og information om arbejdsmiljø. Bl.a. arbejdsmiljøvejvisere for brancher, herunder en beskrivelse af væsentlige arbejdsmiljøtemaer inden for undervisningsområdet.

www.personaleweb.dk

Om fælles aktiviteter mellem kommunale arbejdsgivere og lønmodtagere om personalepolitiske emner og arbejdsmiljø.

Andet

Dilemmaspillet "Ny lærer". - Et spil om kunsten at overleve som ny lærer. Branchearbejdsmiljørådet Undervisning og Forskning, BAR U&F, 2007.

Et dialogspil udformet som et brætspil. Tager udgangspunkt i almindelige og ualmindelige situationer fra grundskolen. Spillet henvender sig primært til nye lærere. Det anbefales, at en gruppe af nye lærere spiller det sammen med en erfaren lærer, fx tutor/mentor.



'Ny lærer' er skrevet til dig, der er med til at planlægge, hvordan I tager imod den nye lærer på skolen.

Det handler om, hvad du som **leder, kollega, tillids- eller sikkerhedsrepræsentant** kan gøre for at sikre, at den nye lærer kommer godt i gang på din skole – til gavn for både skolen og læreren selv.

I hæftet kan du hente **inspiration** til, hvad I kan gøre for at sikre en god start for den nye lærer. Hæftet indeholder **oversigter og værktøjer**, som du kan bruge som tjekliste og til at danne dig overblik over, om I har husket alt det vigtige midt i en travl planlægning. Du får også input til, hvordan du kan sætte andre på skolen i spil, så du ikke står alene med opgaven, når den nye lærer skal modtages.

Værktøjerne er udviklet på baggrund af en kvalitativ undersøgelse af nye læreres vilkår og gennem erfaringer med best practice. På den måde får du et kvalificeret grundlag at bygge din indsats på.

Du kan finde mere inspiration på www.arbejdsmiljoweb.dk, der præsenterer en række konkrete metoder og værktøjer, du som leder eller sikkerhedsrepræsentant kan bruge til at udvikle det psykiske arbejdsmiljø på skolen.

Her kan du også finde **dialogspillet 'Ny lærer'**, der giver den nye lærer lejlighed til at reflektere og udveksle erfaringer med kolleger. På den måde er det med til at sikre, at den nye lærer hurtigere og bedre lærer sin egen skole at kende og dermed får en bedre introduktion til skolen og skolens kultur.



Arbejdsgivere, arbejdsledere og arbejdstagere indenfor undervisnings- og forskningsområdet samarbejder om initiativer til at skabe et bedre arbejdsmiljø både fysisk og psykisk. Samarbejdet tager udgangspunkt i arbejdsmiljøloven og er formaliseret i Branchearbejdsmiljørådet Undervisning & Forskning. Branchearbejdsmiljørådet kortlægger branchens særlige arbejdsmiljøproblemer og hjælper arbejdspladserne med at løse dem ved bl.a. at udarbejde informations- og vejledningsmateriale, at holde temamøder samt at udvikle arbejdsmiljøkurser.

I Branchearbejdsmiljørådet Undervisning & Forskning deltager repræsentanter for KL, Danske Regioner, Frie Grundskolers Fællesråd, Undervisningsministeriet, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, AC, Skolelederne, Danmarks Lærerforening, Frie Skolers Lærerforening, Handelsskolernes Lærerforening, Uddannelsesforbundet og FOA – Fag og Arbejde.

Varenummer 182021.

Køb materialet i www.arbejdsmiljobutikken.dk. Prisen er 25 kr.

Hent opdateringer samt pdf-version på www.arbejdsmiljoweb.dk/nylærer

Yderligere information om arbejdsmiljø i den offentlige og finansielle sektor på www.arbejdsmiljoweb.dk