

Bilag til undersøgelse af meritlæreruddannelsen

Kvalitativ undersøgelse blandt skoleledere

Bilag til undersøgelse af meritlæreruddannelsen

Kvalitativ undersøgelse blandt skoleledere

2005

**Bilag til undersøgelse af
meritlæreruddannelsen**

© 2005 Danmarks Evalueringsinstitut
Trykt hos Vester Kopi

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:
Danmarks Evalueringsinstitut sætter
komma efter Dansk Sprognævns
anbefalinger.

ISBN 87-7958-227-3

Meritlæreruddannelsen

Resultater fra 2 mini-fokusgruppeinterview med skoleledere i grundskolen om deres erfaringer med og holdninger til meritlærere og meritlæreruddannelsen.

Indholdsfortegnelse

Del I: Indledning	4
Baggrund og formål	4
Rapportens struktur	4
Kriterier for udvælgelse af respondenter	4
Respondentpræsentation	5
Interviewsituationen	5
De centrale temaer	5
Kort om den kvalitative metode	6
Tolkning af data	6
Del II: Hovedkonklusioner	7
Indledning	7
Kendskab til meritlæreruddannelsen	7
Styrker og svagheder ved meritlærernes kvalifikationer	7
Væsentlige kvalifikationer og erfaringer i forbindelse med ansættelse	8
Styrker og svagheder ved et blandet lærerkorps	9
Styrker og svagheder ved den nuværende uddannelse	10
Del III: Detailgennemgang af interviewene	12
Indledning	12
Kendskab til meritlæreruddannelsen	12
Styrker og svagheder ved meritlærernes kvalifikationer	12
Faglige kvalifikationer	12
Pædagogiske kvalifikationer	13
Personlige egenskaber	14
Fagdidaktiske kvalifikationer	15
Evne til at håndtere alle opgavetyper	16
Oversigt over meritlærernes styrker og svagheder	17

Hvilke kvalifikationer vægter skolelederne ved ansættelse af meritlærere	17
Meritlærernes særlige baggrund	18
Anbefalinger fra tidligere arbejdsgivere	19
Karakterer	19
Foreningsarbejde	20
Mænd under 40 år foretrækkes	20
Styrker og svagheder ved den nuværende uddannelse samt ønsker	20
Antal liniefag	20
Vekselvirkning mellem praktik og seminarieundervisning	21
Meritreglerne	21
Oversigt over styrker og svagheder ved nuværende uddannelse	23
Det er besværet værd	23

Del I: Indledning

Baggrund og formål

Formålet med denne rapport er at formidle resultaterne fra en interviewundersøgelse, som Perception Research A/S har gennemført for Danmarks Evalueringsinstitut.

Undersøgelsen er gennemført ved anvendelse af to mini-fokusgruppeinterview med skoleledere i grundskolen, og den har til formål at belyse lederens erfaringer med ansatte meritlærere samt deres perspektiv for uddannelsens fremtid.

Resultaterne i denne rapport indgår som et delelement i en større undersøgelse, som Danmarks Evalueringsinstitut gennemfører om meritlæreruddannelsen.

De 2 mini-fokusgruppeinterview er blevet gennemført i marts måned 2005 i Frederikssund og Ålborg. I alt har der deltaget 8 personer i de to gruppeinterview.

Den hovedansvarlige for at gennemføre interviewene samt udarbejde denne rapport er direktør Christian Olesen fra Perception Research A/S.

Rapportens struktur

Rapporten er struktureret i tre overordnede dele. I Del I redegøres der for de metodiske aspekter omkring respondentudvælgelsen, anvendeligheden af fokusgruppemetoden samt de centrale temaer i interviewene m.v.

I Del II præsenteres undersøgelsens helt centrale konklusioner. Rapportens Del III er en detailanalyse af de to interview. Her bliver der sat fokus på alle relevante aspekter af undersøgelsens resultater. I Del III inddrages der illustrative citatpassager fra begge interviewene for bl.a. at give et autentisk billede af, hvordan respondenterne udtrykte sig.

Kriterier for udvælgelse af respondenter

Rekrutteringen af deltagerne til de to interview tog udgangspunkt i en række forskellige kriterier som skolestørrelse, geografi samt antallet af ansatte meritlærere. Det viste sig imidlertid vanskeligt at få et højt deltagerantal og samtidig få opfyldt alle kriterier. At have ansatte meritlærere blev imidlertid vægtet højest for at få en erfaringsbaseret undersøgelse.

Udvælgelsen af deltagerne tog afsæt i en liste, hvor de skoleledere der havde tilkendegivet, at vi gerne måtte kontakte dem i forbindelse med et interview, var noteret. Skolelederne havde givet udtryk for deres interesse i forbindelse med en spørgeskemaundersøgelse om meritlæreruddannelsen.

Rekrutteringsprocessen begyndte med, at alle skoleledere med 2 eller flere meritlærere ansat blev kontaktet. Det var imidlertid meget få skoleledere, der havde tilkendegivet, at de gerne ville kontaktes og samtidig havde 2 lærere ansat. Dernæst blev skoleledere med 1 meritlærer, eller sekundært hvis de havde eller har praktikanter ansat, kontaktet. Ålborg og Frederikssund blev valgt som interviewsteder, fordi de umiddelbart var de mest centrale adresser for de skoler med ansatte meritlærere.

Der er blevet kontaktet flere hundrede skoleledere, som er blevet indbudt til at deltage i de to interview. Desværre var det først muligt at kontakte nogle skoleledere meget sent, ligesom mange ville få en lang transporttid, hvilket betød at

de takkede nej. Det er centrale årsager til, at det var vanskeligt at få ca. 8-10 deltagere per interview. Det lykkedes således kun at rekruttere hhv. 6 og 5 skoleledere til hvert interview. Der kom imidlertid afbud, så der deltog 4 personer i hvert interview.

Nedenstående tabel viser profilerne på deltagerne i hvert af de to interview.

Respondentpræsentation

Frederikssund

Skole	Antal elever	Meritlærere
Privat realskole	410	1 meritlærer ansat
Folkeskole	420	2 meritlærere ansat
Folkeskole	430	2 meritlærere ansat – har haft praktikanter
Folkeskole	560	1 meritlærer ansat – har haft praktikanter

Ålborg

Skole	Antal elever	Meritlærere
Folkeskole	460	2 meritlærere ansat – bruger meritlærere som vikarer
Folkeskole	550	1 meritlærer ansat – har haft 4 praktikanter
Folkeskole	200	Har haft 3 praktikanter
Folkeskole	-	Har haft 4 praktikanter

Interviewsituationen

Begge interview forløb rigtig godt. Respondenterne deltog aktivt og konstruktivt i interviewene. Det var tydeligt, at emnet blev opfattet som relevant og i øvrigt havde respondenternes interesse. Respondenternes vidensniveau på området, deres erfaringer og holdninger udgjorde et godt udgangspunkt for interviewene. Det er også en af grundene til, at der var en åben og imødekommende stemning mellem respondenterne. Det var ikke et problem for kvaliteten af interviewene, at der kun var fire deltagere i hvert interview. De to interview udgør derfor et godt og brugbart materiale som grundlag for undersøgelsen og denne rapport.

De centrale temaer

Forud for afviklingen af de to mini-fokusgruppeinterview blev der udviklet en spørgeguide. Spørgguiden indeholder alle de temaer og spørgsmål, som blev belyst under interviewene og som samlet set kan besvare undersøgelsens hovedspørgsmål. Spørgguiden fungerede derfor som en slags huskeliste med spørgsmål. Men hvis der under interviewet er dukket relevante emner frem, som ikke nødvendigvis indgår i spørgeguiden, har interviewereren været åben overfor at spørge ind til andre områder med relevans for undersøgelsen.

Følgende temaer har været i fokus i begge interview:

- Hvilke styrker og svagheder kendetegner en nyuddannet meritlærer?
- Profil af den ideelle meritlærer: faglige, pædagogiske og fagdidaktiske kvalifikationer
- Fokus på meritlærernes faktiske faglige, pædagogiske og fagdidaktiske kvalifikationer
- Holdninger til den nuværende meritlæreruddannelse: struktur, indhold, faglighed, varighed etc.

- Holdninger til og vurdering af opbygningen af meritlæreruddannelsen (to liniefag i meritlæreruddannelsen sammenlignet med den ”ordinære” læreruddannelses fire liniefag)
- Forholdet mellem praktik og seminarieundervisning
- Fremtidens meritlæreruddannelse – udpegning af områder for forbedringer
- Sammenhæng mellem meritlæreruddannelsens indhold/form og skoleledernes forventninger/krav

Kort om den kvalitative metode

Undersøgelsen er som nævnt gennemført ved anvendelse af mini-fokusgruppeinterviews. Et mini-fokusgruppeinterview består af 4-6 deltagere, som bliver interviewet i ca. 2 timer om et fastlagt emne. Interviewet bliver ledet af en erfaren interviewer. Det er karakteristisk for fokusgruppemetoden, at den er velegnet til at frembringe dybdegående og nuancerede data omkring deltagernes prioriteringer, handlemønstre, vidensniveauer og forventninger. Interviewformen åbner i vid udstrækning mulighed for at kortlægge årsagssammenhænge og undersøge argumentationsstrukturer og holdninger.

Interviewformens store styrke har i denne konkrete sammenhæng vist sin egnethed i forhold til at belyse mange og nuanceprægede aspekter af de deltagende skolelederes opfattelser af meritlæreruddannelsen. Når interviewet foregår i grupper, bliver der åbnet mulighed for, at der opstår nye erkendelser i løbet af interviewet. Det sker, fordi holdninger i høj grad dannes i dialog med andre og i mødet med nye synspunkter.

Tolkning af data

De to fokusgruppeinterview er blevet gennemset på video for at opfange alle de nuancer og synspunkter, som bliver udtrykt. Interviewmaterialet er blevet systematisk gennemgået for at vurdere væsentligheden, hyppigheden og styrken af argumenterne. Materialet er samtidig blevet metalæst, dels i forhold til de udtrykte synspunkter, dels i forhold til temaerne i interviewet. På den måde har tolkningsprocessen haft et systematisk afsæt. Begge interview udgjorde et godt materiale at tolke på.

Den egentlige tolkning og dybere forståelse af respondenternes udsagn er primært foregået på et common-sense-niveau, hvor data også bliver vurderet i forhold til en almen forståelsesramme. Respondenternes prioriteringer og holdninger er derfor blevet analyseret i forhold til hinanden – og på tværs af interviewene. På den måde har de to interview gennemløbet en systematisk analyseproces, før de formidles i denne rapport.

Når der i det følgende bruges termen skoleledere, så er det et udtryk for de vurderinger og erfaringer som skolelederne i interviewet har på området. Og ikke erfaringer blandt skoleledere i al almindelighed.

Del II: Hovedkonklusioner

Indledning

I det følgende præsenteres de centrale konklusioner fra de to interview. Det er kun de væsentligste konklusioner, der præsenteres her, mens de mere nuanceprægede synspunkter fra interviewene, vil fremgå af Del III. Konklusionsdelen er opdelt i fem overordnede temaer, der tilsammen besvarer undersøgelsens hovedspørgsmål. De overordnede temaer er:

- Styrker og svagheder ved meritlærernes kvalifikationer
- Skoleledernes vurderinger af meritlærernes kvalifikationer i sammenligning med de øvrige nyuddannede lærere
- Hvilke kvalifikationer vægter skolelederne ved ansættelse af meritlærere
- Hvilke styrker og svagheder ser skolelederne ved at have meritlærere og lærere med ordinær uddannelse blandt medarbejderne
- Hvilke styrker og svagheder oplever lederne ved den nuværende uddannelse – og hvilke ønsker har de til uddannelsen i fremtiden

Kendskab til meritlæreruddannelsen

Respondenterne har generelt et lidt overfladisk kendskab til selve opbygningen af meritlæreruddannelsen.

Skolelederne kender typisk meritlæreruddannelsen gennem samtaler med deres ansatte meritlærere eller –praktikanter, besøg på praktikseminarierne, hvor der afholdes praktikmøder, fra dialogen med praktikvejlederne/-koordinatorene for meritpraktikanterne, samtaler med tillidsrepræsentanten samt fra artikler i dagspressen.

Kendskabet til uddannelsen og dialogen med meritlærere, -praktikanter og praktikvejledere er imidlertid tilstrækkeligt til, at skoleledernes kendskab og opfattelser har et erfaringsbaseret fundament, selvom det i flere tilfælde beror på 2.-håndskilder.

Styrker og svagheder ved meritlærernes kvalifikationer

Styrker

Ifølge respondenterne har meritlærerne både en række styrker, men også en del svagheder. Meritlærernes styrker er, at de typisk er lidt oppe i årene, og derfor har de haft mange oplevelser i deres liv, som typisk præger dem positivt. Det betyder, at meritlærerne ofte har en stærkere personlighed og mere eksplicite karakteregenskaber. Men ofte er meritlærerne også meget beslutsomme i forhold til jobbet. De har selv betalt for uddannelsen og vil gerne lærerjobbet.

I nogle tilfælde er det også en fordel, at meritlærerne har en anden uddannelse og typisk også en varieret og bredere erhvervsbaggrund. Denne erhvervsbaggrund formår nogle af meritlærerne, ifølge skolelederne, at trække konstruktivt med ind i deres underviserrolle. Det kan ifølge skolelederne også betyde, at de i betydeligt mindre grad følger sig bundet til lærerrollen og den kultur, som de ordinære lærere typisk har opbygget gennem de fire år på seminarierne.

Flere respondenter peger også på, at det ofte er en styrke, hvis meritlærerne har børn i den undervisningspligtige alder, fordi det giver dem en bedre fornemmelse for skolen og elevernes reaktionsmønster. I interviewene bliver der også peget på,

at det er en styrke, at meritlærerordningen giver mulighed for at få et intellektuelt tilskud til lærerstaben, fordi det giver akademikere adgang til lærerværelserne.

Svagheder

Respondenterne peger generelt på en del svagheder ved meritlærerne, som de enten selv har observeret eller fået formidlet ad andre kanaler. Der er dog lidt uenighed om, hvilke svagheder respondenterne har observeret.

Generelt bliver det imidlertid påpeget, at nogle meritlærere kan have en tendens til at mangle lidt indlevelsessevne i forhold til kommunikationen med forældrene eller børnene. Det kan give sig udslag i konflikter. Det kan ifølge respondenterne også hænge sammen med, at meritlærerne i visse tilfælde kan have en meget markant selvbevidsthed.

Der er også meritlærere, der ifølge flere respondenter, ikke har været tilstrækkelig fagligt funderet i forhold til deres pædagogiske indsigt og deres didaktiske prioriteringer. Det betyder, at de kan mangle dybde og kompetence i forhold til at håndtere omgangen med børnene.

En svaghed ved meritlærerne kan også være, at de i modsætning til andre nyuddannede lærere kun har to liniefag – specielt hvis deres liniefag er små fag med få ugentlige undervisningstimer. For nogle skoleledere er det et problem i forbindelse med skemaplanlægningen.

Væsentlige kvalifikationer og erfaringer i forbindelse med ansættelse

Det er typisk en eller flere samtaler med skolelederen og et ansættelsesudvalg, der danner det endelige grundlag for ansættelsen af en meritlærer eller øvrige læreransættelser. Og der er en række forskellige faktorer, som skolelederne vægter, hvad enten de skal ansætte ordinært uddannede lærere eller meritlærere.

Hvis der specifikt er behov for en lærer med en bestemt liniefagskombination, så er lærerens liniefagskombination en afgørende forudsætning i ansættelsesprocessen. Der kan dog også være situationer, hvor den ideelle lærer måske ikke har de helt rigtige liniefag, men vil være et stærkt aktiv på lærerkollegiet. I disse situationer dispenserer nogle af skolelederne fra deres normale praksis.

De personlige egenskaber er et andet afgørende valgkriterium for skolelederne, når de skal ansætte en meritlærer. Læreren skal have en vis empati og forstå, den situation vedkommende befinder sig i, uanset om det er i relation til kollegaer, elever eller forældre. Men det er også vigtigt, at læreren har en gennemslagskraft samt at skolelederne har den oplevelse, at personen vil kunne håndtere en skoleklasse.

Lærerens faglige kvalifikationer – i forhold til de fag, de skal undervise i – bliver i vid udstrækning taget som en forudsætning af skolelederne. Men skolelederne gør som udgangspunkt ikke noget særligt for at undersøge det nærmere. Dog kigges der på karakterniveauet i de relevante fag, men karaktererne har kun betydning for den endelige ansættelse i det omfang, at de generelt er dårlige.

Der er lidt uenighed blandt skolelederne om, hvorvidt de reelt er i stand til at vurdere ansøgernes pædagogiske kvalifikationer. Flere af lederne har en tendens til ikke at foretage en klar sondring mellem pædagogiske og personlige kvalifikationer og egenskaber. I praksis betyder det, at de vurderer pædagogiske kvalifikationer på baggrund af de personlige egenskaber hos ansøgeren.

Også de fagdidaktiske kvalifikationer er ifølge skolelederne vanskelige at vurdere i en ansættelsesproces. Men flere af skolelederne peger på, at de prøver at undersøge både de fagdidaktiske og pædagogiske kvalifikationer ved at præsentere ansøgeren for en tænkt undervisningssituation. Derefter beder de ansøgeren fortælle, hvordan de ville reagere i situationen og vurderer på den baggrund vedkommende kvalifikationer.

Generelt anvendes udtalelser fra tidligere arbejdsgivere eller praktikvejledere ikke som et særlig væsentligt element i ansøgningsprocessen, fordi de følge skolelederne generelt altid er tenderende positive. Men de indgår alligevel altid som en del af vurderingsgrundlaget. På en af skolerne er det en fast procedure, at der skal indhentes referencer fra to tidligere arbejdsgivere.

En erfaring og kvalifikation som skolelederne generelt sætter pris på er, hvis ansøgerne har været aktive i deres fritid - fx i en idrætsforening, som spejder eller lignende. Ifølge skolelederne vil ansøgeren der igennem typisk have opnået en god fornemmelse for, hvordan man omgås unge mennesker og hvordan man tager ansvar og træffer beslutninger overfor denne målgruppe.

Der er en tendens til, at skolelederne gerne ansætter mænd under 40 år, fordi denne målgruppe ifølge skolelederne er klar underrepræsenteret i skolen og fordi det er vigtigt, at børnene oplever mænd, som de kan spejle sig i.

Styrker og svagheder ved et blandet lærerkorps af meritlærere og ordinært uddannede lærere

Styrker

Det er først og fremmest vigtigt at pointere, at det afgørende er lærerens personlighed og til dels liniefagskombinationen og ikke hvilken type læreruddannelse, vedkommende har. Meritlærerne indgår nemlig også i lærerstaben på fuldstændigt samme vilkår som de ordinært uddannede lærere. Der bliver derfor heller ikke gjort noget særligt for at opkvalificere meritlærerne eller informere hverken kollegaer, elever eller forældrene om, at meritlærerne har en anden uddannelsesbaggrund.

Skolelederne har generelt lidt vanskeligt ved at pege på styrker hos meritlærerne, som gør dem særligt berigende at have i lærerkorpset – ud over hvad der tidligere er blevet nævnt (alder, personligheden er udviklet, viljestyrken i forhold til jobbet, brugbare erfaringer med egne børn etc.). Men et væsentligt element, som skolelederne udpeger som en klar styrkeside – ved nogle af meritlærerne – er, at de kan trække nye synsvinkler og praksisser nedover lærerrollen. De kan anfægte den gængse lærerkultur, fordi de har andre erfaringer og ikke er så bundet til lærerrollen. Men denne anderledes baggrund bliver imidlertid også ofte anfægtet af det øvrige lærerkorps. Alligevel vurderer skolelederne, at det netop er her, at meritlærerne kan bidrage konstruktivt.

Der er ikke umiddelbart særlige aspekter i skemaplanlægningen, som skolelederne tager højde for i relation til meritlærerne. Skolelederne giver ikke udtryk for, at der i den sammenhæng bliver taget særlige hensyn. Det sker heller ikke i forbindelse med sammensætningen af lærerteam eller tværfaglige projekter.

Svagheder

De svagheder – eller udfordringer – som skolelederne påpeger ved meritlærernes tilstedeværelse i skolernes lærerkorps er samtidig også i visse tilfælde nogle af deres styrker.

Meritlærernes faglige baggrund og den kultur, de kommer fra, kan nemlig også slå uheldigt igennem i samarbejdet med andre lærere, elever og forældre. Det kan i værste fald betyde, at skolelederne skal involvere sig i at "fejle op" efter en meritlærer. Som tidligere nævnt kan det hænge sammen med, at lærernes indlevelsessevne – hos de konkrete personer skolelederne bygger deres holdninger på – ikke nødvendigvis er så udviklede i forhold til at håndtere de mange forskellige situationer, som lærergerningen bringer dem i. Men det kan ifølge skolelederne også hænge sammen med, at meritlærerne ikke har en stor praktisk erfaring – herunder omfanget af praktik i meritlæreruddannelsen.

Styrker og svagheder ved den nuværende uddannelse og ønsker til uddannelsen i fremtiden

En af de store styrker ved meritlæreruddannelsen er ifølge skolelederne, at skolerne får gavn af personer, der har et andet erfaringsgrundlag end lærerne typisk har som udgangspunkt for deres lærergerning. Dertil kommer alder og en mere udviklet personlighed.

Skoleledernes detailkendskab til meritlæreruddannelsen er som nævnt ikke særlig dybt. Men de er dog eksempelvis klar over, at uddannelsen indeholder to liniefag. Generelt er lederne imidlertid modstandere af fire liniefag i den ordinære læreruddannelse, men især på de små skoler vil der være en tendens til, at lærere med fire liniefag får forrang for lærere med to, fordi det giver en større fleksibilitet i skemaplanlægningen. Nogle skoleledere peger imidlertid på, at meritlæreruddannelsen bør indeholde det samme antal liniefag som den ordinære uddannelse for at modvirke B-læreropfattelsen. De påpeger dog, at det vil rejse en problematik om uddannelsens varighed.

Skolelederne efterlyser generelt mere pædagogik og didaktik i uddannelsen for at styrke meritlærernes teoretiske ballast. Men samtidig peger de også på, at praktikken bør opprioriteres, så den bliver fyldigere og mere solid. Uddannelsen må ifølge flere skoleledere gerne være lidt længere for især at give plads til mere praktik.

En enkelt skoleleder peger på, at det er vigtigt, at de studerende får god tid til at koncentrere sig om opgaverne i forbindelse med praktikken. Skolelederen har oplevet, at de studerende skulle have praktik om formiddagen og undervisning på seminarier om eftermiddagen. På den måde får de studerende ikke den nødvendige tid til at deltage i alle aspekter af arbejdet med en klasse.

Der bliver også peget på, at meritlærerne måske ikke får tilstrækkelig vejledning i forbindelse med valg af liniefag. Det kan senere give store og uheldige overraskelser for de studerende, når de oplever det faglige niveau, de skal honorere.

Endelig er flere skoleledere kritiske overfor de kriterier, der ligger til grund for selve meritgodkendelsen. De vurderer, at der ikke er klare regler på området, ligesom det er for tilfældigt, hvordan og på hvilken baggrund meritgodkendelsen bliver givet.

Der er en tendens til, at skolelederne frygter for, at meritlærerne vælger uddannelsen, fordi de måske ikke har haft succes med andre jobs og derfor har fået revalidering. Dette forhold præger skoleledernes umiddelbare opfattelse af meritlærerne og uddannelsen. Og det har en vis betydning for, hvordan

skolelederne ser på meritlæreruddannelsen. Tendentielt påvirker det også opfattelsen i negativ retning.

Del III: Detailgennemgang af interviewene

Indledning

I Del III kigges der nærmere på de mange udsagn og holdninger, som kom til udtryk i de to interview. Der bliver naturligvis fokuseret på de samme overordnede temaer som i Del II, men i denne del vil alle nuancerne i skoleledernes holdninger også blive fremhævet. Der vil løbende blive inddraget illustrative citatpassager for at give et autentisk indtryk af, hvordan skoleledernes udtrykte sig. Citaterne anvendes, når de repræsenterer en generel tendens i interviewene. Og når dette ikke er tilfældet, vil det blive angivet eksplicit.

Der var ikke væsentlige forskelle mellem de to interview. Gennemgangen af interviewene betragter derfor interviewene under et. Kun hvis der er relevante forskelle mellem interviewene, vil det blive angivet eksplicit.

Kendskab til meritlæreruddannelsen

Skoleledernes kendskab til meritlæreruddannelsen er ikke særlig stort. Deres viden stammer typisk fra samtaler med de meritlærere, de har ansat, fra praktikanter eller praktikvejledere og –koordinatorer. Typisk har skolelederne også læst lidt om uddannelsen på internettet, eller de har måske også deltaget i et eller flere praktikmøder på seminariet i forbindelse med, at de er blevet praktiskole. Nogle har dog også læst om meritlæreruddannelsen i dagspressen og på den måde fået viden om uddannelsen.

”Mit kendskab er hverken særlig godt eller særlig dybt. Jeg har det fra, hvad jeg sådan har samlet op undervejs og fra vores nuværende meritlærere og en lærerstuderende i merituddannelsen”.

”Så er der i hvert fald på nn seminarium, nogle praktikmøder, hvor vi er inde og få noget orientering”.

”Jeg har det fra pressen, og har snakket med de her praktikanter, vi har”.

Et par af skolelederne har lidt svært ved at finde rundt i uddannelsens indhold og opbygning, mens enkelte af skolelederne selv vurderer, at de kender uddannelsen rimelig godt. Alle skoleledernes kendskab til uddannelsen er imidlertid tilstrækkeligt til, at de kunne deltage aktivt i interviewene og bidrage med konkrete erfaringer og konstruktive synspunkter. Respondenterne har med andre ord et tilstrækkeligt vidensniveau i forhold til undersøgelsens anvendelighed.

Styrker og svagheder ved meritlærernes kvalifikationer

Når skolelederne bliver bedt om at beskrive meritlærernes kvalifikationer, så peger de både på en række positive sider, men der er også flere negative aspekter, der bliver fremhævet. I det følgende bliver der set nærmere på de stærke og svage sider ved meritlærerne, som skolelederne har udpeget.

Faglige kvalifikationer

Skolelederne tager det i vid udstrækning for givet, at meritlærernes faglige kvalifikationer er på plads, når de er færdige med uddannelsen. Et eksamenspapir fra seminariet er derfor en slags garanti for, at ansøgerens faglige kvalifikationer er blevet vurderet positivt.

Skolelederne fremhæver i den forbindelse eksempler på lærere, der har en universitetsbaggrund inden for et af deres undervisningsfag, som en styrke. Men

det kan også være en franskmænd, der underviser i fransk og dermed er særlig god til dette sprog.

I nogle tilfælde har meritlærerne altså en slags fagspeciale, som de kan profitere af og dermed have faglige kvalifikationer på et meget højt niveau. En af skolelederne gør imidlertid opmærksom på, at hvis meritlæreren har en meget specifik viden, der ikke er knyttet til et bestemt fag, så kan det være vanskeligt at trække på denne viden, hvis man er en lille skole.

”Og så det, at de har en anden uddannelse. Det er da en styrke, hvis vi ellers kan bruge den”.

”Den der meget specifikke viden, de kan komme med, den kan vi have svært ved at udnytte på en forholdsvis lille skole”.

Ifølge skolelederne sker det imidlertid ofte, at meritlærerne ikke har en erhvervs- eller uddannelsesbaggrund, som de direkte kan profitere af i klasselokalet. Men uddannelsen eller job erfaringerne har alligevel bidraget til at forme nogle personlige kvalifikationer, som ifølge skolelederne kan influere positivt på deres job som lærer.

Pædagogiske kvalifikationer

Når skolelederne nævner meritlærernes pædagogiske kvalifikationer, så taler de ofte også samtidig om nogle personlige kvalifikationer hos meritlærerne. De har med andre ord en tendens til ikke at foretage en eksplicit sondring mellem pædagogiske og personlige kvalifikationer, når de taler.

Skolelederne har umiddelbart vanskeligt ved at vurdere meritlærernes pædagogiske kvalifikationer, fordi de ifølge dem selv ikke vælger at følge lærernes undervisning og omgang med eleverne på særlig tæt hold i hverdagen – og de ønsker ikke at gøre det mere naturligt at benytte sig af muligheden. Men flere skoleledere peger alligevel på nogle områder, hvor de oplever, at meritlærerne typisk har problemer i hverdagen. Specielt forældresamarbejdet bliver udpeget som et område, hvor flere af meritlærerne får problemer. Det skyldes ifølge skolelederne bl.a., at de formulerer sig uheldigt til forældrene uden at have overvejet hensigten.

”Det har noget med situationsfornemmelsen at gøre. Det kan være, hvis en skrivelse går til hjemmet ... den kræver en fleksibilitet, og at man på en eller anden måde lever sig ind i situationen. Og der kan jeg se, at der har vores meritlærere svært ved at leve sig ind i situationen, uden vi får reaktioner”.

”De kan have store problemer i forhold til forældresamarbejdet og i forhold til, hvor eleverne er henne ... begge de to jeg har, de har problemer med skole-hjem-samarbejdet. Og de har også problemer med at finde ud af, hvor niveauet ligger. Jeg kan i hvert fald se, at jeg har så mange flere forældrehenvendelser i forhold til de to”.

Flere af skolelederne udpegede ikke blot samarbejdet med forældrene som en akilleshæl. Også samarbejdet med de øvrige kollegaer kan være besværligt for meritlærerne. Ifølge skolelederne hænger det bl.a. sammen med, at meritlærerne i nogle tilfælde har en lidt for bedrevidende attitude i tilgangen til deres arbejde. Og det kan give vanskeligheder med samarbejdet.

”De har lidt sværere ved at samarbejde end lærere generelt”.

"Der kan være en tilbøjelighed til at have fundet de vises sten. Og så bliver man Kloge-Åge".

"De kan godt have en meget stor selvbevidsthed".

"De mangler ikke ydmyghed".

Ifølge flere skoleledere kan denne lidt bedrevidende attitude hænge sammen med meritlærernes baggrund, deres alder og den modenhed, som de har opbygget gennem livet.

Nogle af meritlærerne kan ifølge skolelederne også have vanskeligheder ved omgangen med børnene. Det kan være svært for dem at finde niveauet for en samtale eller et fagligt stof. Den teoretiske ballast – eller erfaringen – er ifølge flere skoleledere ikke tilstrækkelig. Ifølge skolelederne så kan der være en tendens til, at meritlærerne ikke i tilstrækkeligt omfang overvejer deres egne dispositioner, hvis der er problemer med en elev. Den vifte af pædagogiske overvejelser, som andre lærere typiske ville trække på, er derfor ikke til stede hos meritlæreren i samme omfang. Det kan fx betyde, at meritlærernes løsning på problemer er at henvise til psykologen. Ifølge skolelederne er refleksionsniveauet i de pædagogiske overvejelser derfor lidt lavere end hos de ordinært uddannede lærere – i hvert fald i begyndelsen af lærerkarrieren.

"De har en manglende dybdeforståelse, sådan rent pædagogisk".

En skoleleder fortæller, at meritlærerne kan være lidt mindre eksperimenterende i omgangen med børnene og måske opgive for hurtigt, hvis de støder på et problem.

"De mangler lidt den her dybde overfor barnet. Hvor de bare siger: det har jeg prøvet"

Personlige egenskaber

Skolelederne kan pege på en række personlige egenskaber og styrker, som de finder hos meritlærerne. Skolelederne giver bl.a. udtryk for, at meritlærerne typisk er ældre og derfor har mange livserfaringer og en større modenhed, der præger dem. Alderen har dermed givet en livserfaring, som har formet personligheden. Det er ifølge respondenterne en klar styrke, som nyuddannede lærere med en ordinær uddannelse typisk ikke besidder i samme omfang.

"En af deres styrker, det er deres alder. Altså, de har noget livserfaring med i kufferten".

"Grundlæggende menneskelig livserfaring, synes jeg, er en styrke, de kommer med".

"De har haft mange oplevelser i deres liv, som naturligt præger dem".

"Man kan oftere finde en stærkere personlighed, en stærkere karakter, hos en meritlærer end hos en nybagt lærer med en almindelig læreruddannelse".

"Nogle af børnene opdager, at de har et voksent menneske, som har haft et voksenliv og en anden baggrund i samfundet og kan snakke med om andre ting".

Men som det tidligere er nævnt, kan denne livserfaring ifølge skolelederne i visse tilfælde slå ud i en lidt bedrevidende attitude – fx i en samarbejdsituation med en

kollega. Det bliver påpeget, at den manglende indlevelsessevne, kan skyldes, at meritlærerne ikke har været igennem et ligeså langstrakt uddannelsesforløb på seminariet, hvor ens værdier og omgangsform er blevet slebet til i forhold til lærerkulturen.

”Risikoen for at komme til at optræde som B-lærere. Og man mangler indlevelsen, eller kan i hvert fald risikere at mangle indlevelsen fra studiemiljøet på seminariet gennem fire år”.

Når meritlærerne har en stærkere personlighed, så er det ifølge respondenterne typisk også forbundet med, at lærerne har haft forskellige erhvervsbaggrunde – og netop ikke har været igennem de fire år på seminariet. Derfor er de ikke på samme måde opdraget i lærerrollen og handler i nogle sammenhænge mere ubundet og ukonventionelt, når de skal praktisere omgangen med børn, kollegaer og forældre. Men de kan også have en alternativ tilgang til forskellige problemstillinger, hvilket fx sker i forbindelse med møder i lærerkollegiet. Og det kan ofte være en styrke, påpeger skolelederne.

De er ikke opdraget i lærerrollen – ikke så bundet til rollen.

”De kan have anderledes indfaldsvinklinger ved pædagogiske råds-møder”.

Skolelederne fremhæver, at meritlærerne ofte har en generelt større almen viden end nyuddannede lærere normalt har. Meritlærerne er derfor bedre orienteret om mange forskellige aspekter. Det er en generel styrke, som kommer meritlærerne til gavn i hverdagens kontakt med elever, kollegaer og forældre.

”De ved lidt om meget”.

En anden vigtig erfaring som meritlærerne typisk har med i bagagen hænger sammen med, at flere af dem selv er forældre med børn i den undervisningspligtige alder. Det kan i visse sammenhænge være en styrke, fordi det har givet meritlærerne en solid førstehåndserfaring med, hvordan man omgås børn og unge samt hvilke krav det er muligt at stille til dem.

”Har været forældre, så de har noget kendskab til børn i den undervisningspligtige alder”.

En lignende erfaring kan meritlærere ifølge skolelederne også typisk have med i bagagen fra et arbejde som ledere i idrætsforeninger eller som spejderleder. Her kan meritlæreren både have opnået personlige, pædagogiske og didaktiske færdigheder, som i vid udstrækning kan overføres til lærergerningen. Det giver et stærkt fundament for lærergerningen.

”Jeg synes, at det er ret vigtigt, hvis de fx har været fodboldtrænere, eller har lavet noget med børn. Det er også tit dem, der har en god fornemmelse for børn”.

”Ungdomstrænere – de er vant til at arbejde med unge mennesker”.

”Godt de er forældre – de stiller andre spørgsmål i praktikperioden”.

Fagdidaktiske kvalifikationer

Skolelederne fortæller, at de generelt har vanskeligt ved at vurdere meritlærernes fagdidaktiske kvalifikationer. Men flere af lederne udtrykker alligevel en vis bekymring overfor meritlærernes generelle fagdidaktiske kompetencer. De

vurderer, at nogle meritlærere kan være usikre omkring forberedelsen og gennemførelsen af undervisningen. Det er dog vigtigt at fremhæve, at andre skoleledere ikke har haft den type oplevelser.

"Jeg mener, at de har haft mangel på pædagogisk indsigt og didaktikken, altså evnen til at forberede og afvikle undervisningen. Meget stor personlig usikkerhed over, hvad det er, de står overfor".

"Man kan ikke vide, hvordan de forvalter det [det fagdidaktiske] og det gælder også andre lærere... det er meget, meget svært at vide".

Skolelederne giver udtryk for, at meritlærernes usikkerhed kan betyde, at børnene bliver utrygge ved lærerne, fordi de ikke oplever en kontinuitet og retning i undervisningen og samtidig ikke kender lærerens reaktionsmønstre.

"Børnene kan være utrygge ved, hvor de har lærerne".

Meritlærernes livserfaring bliver – som tidligere nævnt – fremhævet som en klar styrke. Men i nogle tilfælde kan det også være en svaghed. Det kan fx være, når læreren skal gennemføre et undervisningsforløb eller oplever en bestemt reaktionsmønster fra eleverne. Så baserer de deres reaktionsmønstre og didaktiske overvejelser på egne erfaringer – fx fra børnefødselsdage. Flere skoleledere nævner ligefrem, at meritlærerne kan have et lidt gammeldags syn på, hvordan en undervisning gennemføres.

"Nogle gange har de også et lidt specielt syn på børn. Altså den måde børn er på gennem deres livserfaring, at de har forsøgt at holde børnefødselsdage... så er de måske svære at rykke... og det bærer deres syn præg af".

Evne til at håndtere alle opgavetyper

Der bliver ikke taget særlige hensyn til meritlærerne, når de bliver ansat. Alle skolerne har imidlertid et "program" for nyansatte lærere, hvor en ældre og erfaren lærer fx er coach for den nyansatte. Men det forventes, at en meritlærer kan påtage sig præcis de samme opgaver som enhver anden nyansat lærer.

"De skal kunne håndtere alt muligt som de andre også skal. Helt almindeligt lærerarbejde, med de ting, der nu skal løses".

En af skolelederne præciserer da også, at den måde lærerarbejdet i dag er organiseret på er en stor støtte til nyansatte lærere – uanset om de har en meritbaggrund eller har været igennem den ordinære læreruddannelse.

"Den måde man idag er teamorienterede i skolen idag, gør, at det er helt umanerligt meget nemmere at komme ind i skolen, end den gang vi startede... vi fik udleveret en nøgle og så ti klasser i 36 timer om ugen. Og så værsgo`at gå i gang! Det var det, man kalder vikinge-pædagogik ... det sker ikke i dag, fordi der er kollegiet, der i den grad hjælper med".

På næste side følger en oversigt over meritlærernes styrker og svagheder.

Oversigt over meritlærernes styrker og svagheder

Styrker	Svagheder
Udviklet personlighed	For selvbevidste
Livserfaring	Bedrevidende
Højere bevidsthedsniveau i arbejdet	Manglende pædagogisk indsigt
Fagspeciale kan være anvendeligt	Opfatter sig selv som B-lærere
Modenhed	Svært at finde det rette faglige niveau
Ikke bundet til lærerrollen	Svært ved skole-hjem-samarbejdet
Bredere erhvervsbaggrund	Vanskeligheder ved lærersamarbejde
God almenviden	Manglende didaktisk indsigt
Alder	Manglende faglig bredde; især i starten
Intellektuelt tilskud til lærerstaben	Gammeldags syn på undervisning
Flere har selv børn (giver erfaring)	Flere på revalidering
Erfaring som leder: idræt, spejder etc.	Svært ved at formidle stoffet
	Uheldig kommunikation med forældre
	Manglende empati

Listen er uprioriteret. Listen dækker de udsagn, som kom til udtryk i de to interview.

Hvilke kvalifikationer vægter skolelederne ved ansættelse af meritlærere

Når skolelederne ansætter meritlærere, er der en række kvalifikationer, de lægger vægt på. De fleste af disse kvalifikationer adskiller sig ikke fra dem, der vægtes, når det drejer sig om en lærer med en ordinær læreruddannelse. Generelt synes skolelederne, at det er vanskeligt at ansætte lærere, fordi det er svært at vurdere en række af de primære kvalifikationer, man skal have for at være en god lærer – fx fagdidaktiske kompetencer.

”Det er jo det sværeste i verden, at ansætte den rigtige lærer”.

Hvis skolelederne har behov for en ny medarbejder med en bestemt liniefagskombination, så er liniefagene en meget afgørende parameter. Lærere skal udfylde en bestemt funktion og kunne undervise i de fag, der er et aktuelt behov for at få dækket. En bestemt liniefagskombination er derfor med til at skolelederne vælger vedkommende. Men hvis meritlærerens liniefag er små og der kun er få undervisningstimer indenfor fagområdet, så kan det være en hindring.

”Vi ser meget på liniefagskombinationer”.

”Hvis meritlærerne kun har små fag, så er det svært at strikke et skema sammen til dem, som de kan overleve i”.

”Jeg tror også, at det har været et spørgsmål om, at der har været nogle fag, der skulle dækkes; og så var der vist ikke så mange ansøgere”.

Hvis ansøgeren dækker de relevante liniefag, så spiller de faglige kvalifikationer også en rolle. Men skolelederne tager det i vid udstrækning for givet, at ansøgerens faglighed er god nok, når de har bestået de relevante eksamener.

”Menneskelige egenskaber, det er det første, jeg vil se på”.

”Ja det er faglige kvalifikationer og så personligheden”.

”Det der med menneskesyn er meget vigtigt for os”.

”Det er personen, det drejer sig om, primært – at det er et menneske, jeg tror på ...udstråling. Om jeg fornemmer, at det er et varmt menneske, jeg sidder med”.

De særlige personlige egenskaber, som bliver efterspurgt af skolelederne er ikke særegent for meritlærerne. Disse egenskaber er også i centrum i forbindelse med en hvilken som helst anden læreransættelse.

”Ja, men det er ikke specielt merit. Det har noget at gøre med de erfaringer, som personen har haft i et andet liv ... men det bidrager da positivt i et andet liv”.

Skolelederne bruger forskellige metoder til at finde ud af, hvilke kompetencer ansøgeren har samt hvilke personlige egenskaber, der er fremtrædende. Skolelederen har som oftest en individuel samtale med ansøgeren, hvorefter de typisk går en rundtur på skolen sammen. Men som hovedregel er der også et ansættelsesudvalg, som er med til at vurdere ansøgeren med udgangspunkt i en almindelig jobsamtale.

Når skolelederen og ansættelsesudvalget skal vurdere vedkommendes pædagogiske kvalifikationer, så kommer de ofte på en svær prøve. I praksis prøver de derfor også at vurdere ansøgerens personlige kvalifikationer og dermed få en fornemmelse af, hvordan vedkommende vil fungere overfor eleverne.

”Lige præcis omkring det pædagogiske, så kan det være meget svært at vide, før man har set dem i aktion ... det er jo noget med personen, og det de udstråler, om man tror, at de kan fungere”.

Nogle af skolelederne prøver at teste ansøgernes pædagogiske og fagdidaktiske kvalifikationer ved at bede vedkommende forholde sig til forskellige hypotetiske undervisningssituationer. På den måde prøver de at få en fornemmelse af, hvordan reaktionsmønsteret vil være. Og det tæller meget på plussiden, hvis skolelederne vurderer, at reaktionen virker fornuftig og velovervejet.

”Prøver at stille dem i en situation og beder dem forklare, hvordan de reagerer”.

”Så vil jeg finde ud af, om de kan lave en ordentligt tilrettelagt undervisning”.

Meritlærernes særlige baggrund

Men der kan være særlige kvalifikationer, der bliver vægtet. Fx hvis ansøgeren har en liniefag fra universitetet i et af de fag, der skal undervises i. Men som tidligere nævnt, finder respondenterne det også ideelt, hvis fransklæreren fx er franskmænd.

”En bachelorgrad i engelsk vil tælle tungt, hvis man skal undervise i engelsk”.

Der bliver også peget på, at skolelederne gerne vil undersøge ansøgerens holdning til skolen og arbejdet som lærer. Det er imidlertid et generelt træk, at skolelederne bruger meget lidt tid på at spørge ind til, hvilke arbejdsopgaver og –erfaringer meritansøgeren har med i bagagen. Det interesserer ikke skolelederne. En af skolelederne begrundede den manglende interesse således:

”Sådan set er jeg lidt ligeglad med, hvor god han var som elektriker. Men hvis han er god til at omgås børnene og forældrene”.

Selvom respondenterne efterspørger de samme kvalifikationer hos en ansøger uanset om der er tale om en meritlærer eller en ordinært uddannet lærer, så har flere

af skolelederne en tendens til i ansættelsessamtalen at være mere opmærksomme på meritlærerens holdning til undervisningen og fornemmelsen for samme.

"Jeg tror, at man har en større skepsis og man spørger meget mere ind. Overfor de andre er man måske lidt mere overbærende".

Specielt på de små skoler er det attraktivt at få lærere med fire liniefag, fordi det giver en god fleksibilitet i skemaplanlægningen og når der skal sammensættes lærerteams, hvor forskellige kompetencer er velkomne. Dette kan dog i nogle tilfælde stille de nye ordinært uddannede lærere i en bedre udgangsposition. Men det er dog vigtigt at præcisere, at det ikke er generelt - og slet ikke på de store skoler.

Anbefalinger fra tidligere arbejdsgivere

Anbefalinger fra tidligere arbejdsgivere spiller ikke den store rolle i forbindelse med ansættelser af nye lærere uanset om de er meritlærere eller ordinært uddannede. Skolelederne fortæller, at de næsten altid kun ser positive udtalelser, hvilket bidrager til at devaluere deres værdi i ansættelsesprocessen. Derfor får anbefalingerne ikke en central rolle.

En af skolelederne fortæller, at kommunen har en politik, der foreskriver, at de seneste to referencer hos en ansøger skal tjekkes.

"Vi skal faktisk tjekke de sidste to referencer. Det gælder hele kommunen. Der er sådan nogle faste ting, vi skal".

En af årsagerne til, at skolelederne ikke vægter anbefalinger særlig højt er, at de også selv med jævne mellemrum skriver anbefalinger til tidligere kollegaer eller praktikanter. Og skolelederne siger ligeud, at man nemt kan have en tendens til, at skrive anbefalingerne lidt mere positive end der egentlig er dækning for. Derfor har referencer primært kun betydning, hvis skolelederne kender den person, der har skrevet anbefalingen.

Men man skal læse mellem linierne. De skriver dem venligt".

"For mig vejer referencen kun tungt, hvis jeg kender den, der giver referencen.... Jeg er meget, meget kritisk med det der, det har tiden lært mig".

"Jeg bruger udtalelserne i mindre og mindre grad, fordi der jo stort set ikke er nogen, der ikke kommer med nogle gode udtalelser".

Det er imidlertid væsentligt at præcisere, at skolelederne læser referencer både fra tidligere arbejdsgivere og praktikudtalelserne.

"Jeg læser altid, hvad der står i praktikudtalelsen".

Karakterer

Meritansøgernes karakterer spiller en meget lille rolle for skolelederne. Det vigtigste i den forbindelse er, at der ikke er et klart mønster af dårlige karakterer.

"Man kigger da lidt, hvis det ligger til 6-7-taller, men ellers ikke".

Stillet overfor et dilemma, hvor skolelederne præsenteres for en ansøger med de helt rigtige personlige kvalifikationer, men med halvdårlige karakterer eller en

ansøger med særdeles gode karakterer, men mindre gode personlige kvalifikationer – så vælger skolelederne førstnævnte uden tøven.

”Det afgørende er det personlige indtryk, de gør i selve samtalen”.

Foreningsarbejde

Generelt ser skolelederne positivt på meritansøgerne, hvis de – fx som tidligere nævnt – har været aktive i en idrætsforening, som spejderleder eller lignende. Det er nemlig respondenternes vurdering, at denne type aktiviteter giver solide førstehåndserfaringer med unge i den skolesøgende alder, som kan bruges konstruktivt i klasselokalet. Derfor er det også en aktivitet, der bliver bidt mærke i.

Ungdomsarbejdet har også givet ledelses- og organisationserfaring, som ifølge skolelederne er anvendelig i klasselokalet.

Mænd under 40 år foretrækkes

I forbindelse med den spørgeskemaundersøgelsen som Danmarks Evalueringsinstitut har gennemført blandt skoleledere om meritlæreruddannelsen viser det sig, at skoleledere generelt helst vil ansætte mænd under 40 år. Skolelederne blev derfor bedt om at forholde sig til dette spørgsmål. Og der var ingen tvivl om, at også respondenterne i de to interview gerne ville ansætte mænd – hvis de i øvrigt var kvalificerede til jobbet. Denne prioritering blev begrundet med, at der generelt er for få mandlige lærere, ligesom det er vigtigt, at børnene får nogle mandlige rollemodeller.

”Det er fordi det er vigtigt for børnene at have nogle mænd at spejle sig i”.

”Mænd er en mangelvare i skolen, sådan er det”.

Styrker og svagheder ved den nuværende uddannelse samt ønsker til uddannelsen i fremtiden

I slutningen af hvert interview blev skolelederne bedt om at forholde sig til styrker og svagheder ved den nuværende meritlæreruddannelse samt de forbedringer der skal til for at gøre meritlæreruddannelsen bedre. I det følgende bliver skoleledernes forslag præsenteret.

Antal liniefag

Skolelederne pegede flere gange på, at der kan være en tendens til at opfatte meritlærerne som B-lærere. Og i nogle tilfælde udtrykker meritlærerne tilmed også denne selvforståelse. Det hænger ifølge skolelederne bl.a. hænge sammen med, at meritlærerne kun har to liniefag.

Flere af skolelederne var generelt imod, at der er fire liniefag i den ordinære læreruddannelse. Men de peger på, at der bør være en parallelitet mellem meritlæreruddannelsen og den ordinære læreruddannelse i forhold til antallet af liniefag. Det kan ifølge flere af skolelederne modvirke B-lærer-syndromet, at der er den manglende parallelitet.

”Det er efter min mening helt galt, at man prøver at proppe fire liniefag ind i læreruddannelsen, sådan som den ser ud”.

”Jeg synes, at man i uddannelseslovgivningen ikke lagde op til A- og B-holder. Og derfor synes jeg, at det er helt galt, at man ikke har ens lærerplaner og ens liniefag. Det må være det samme”.

Som ovenstående citat også peger på, så mangler paralleliteten. Skolelederne erkender samtidig, at det er et problem at ønske flere liniefag, hvis det skal foregå indenfor den nomerede tid, som er gældende i dag. Men de nuværende to liniefag bidrager til at give uddannelsen en lidt lav status.

Vekselvirkning mellem praktik og seminarieundervisning

Det er en generel tendens, at skolelederne efterlyser mere praktik i meritlæreruddannelsen. Praktikken skal fylde mere og de perioder, hvor den afvikles bør den være mere intens, end den typisk er i øjeblikket. Praktikken har en høj prioritering hos skolelederne, fordi de vurderer, at den praktiske erfaring er fundamentet for at kunne håndtere jobbet som lærer.

”Praktikperioden. Jeg tror absolut ikke, de får nok af dem. Vi kunne godt tænke os, at den var større, den var længere, den var bredere. For alt andet lige, så er det altså der, de lærer håndværket”.

”Jeg talte med vores meritlærer. Og praktikken, var det han manglede. Chokket at starte på skolen, var stort”.

Men skolelederne er helt klar over, at de ikke kan ønske sig mere af alt, hvis uddannelsen ikke må forlænges. Derfor nævner en af skolelederne også, at lederne måske selv skal påtage sig et større ansvar for, at praktikperioderne bliver bedre og mere intense.

”Der er ikke plads til mere. Så vi må måske ude på skolerne blive bedre til at hjælpe dem med at lave en mere direkte og præcis praktikperiode ... men det koster jo penge. Men jeg tror ikke, vi kan gøre det bedre, hvis det skal være en 2-årig uddannelse”.

Skolelederne vil også gerne have mere didaktik og pædagogik ind i uddannelsen. Men de er samtidig også bevidste om de tidsmæssige begrænsninger i forhold til varigheden af den nuværende uddannelse. Men hvis uddannelsen skal være længere, så står der flere praktikperioder på ledernes ønskeseddel, fordi praktiktidens erfaringer har en helt afgørende betydning for det fremtidige lærerjob.

”Jeg synes, at de har lidt for lidt pædagogisk erfaring, når de kommer”.

”Praktik, didaktik og metodik. Det er vigtigt, at de bliver forbedret noget bedre på de ting”.

Meritreglerne

Det er et generelt træk, at skolelederne er kritiske overfor de meritregler, der gælder på meritlæreruddannelsen. De mener kort sagt, at det er for nemt at få ens hidtidige erhvervs erfaring meritoverført.

”Jeg er tilbøjelig til at mene, at den undersøgelse man ligger til grund for at sætte sin meritlærer i gang med sine meritfag, slet ikke er grundig nok”.

Skolelederne synes grundlæggende, at meritlæreruddannelsen repræsenterer en rigtig tanke. Men respondenterne er stærkt i tvivl om, hvorvidt der bliver givet merit på en både relevant og saglig måde.

"Man skal på en eller anden måde skærpe sikkerheden for, at der er relevans i den overførte merit ... hvis jeg skal være rigtig skrap; det er i vid udstrækning usagligt".

"Baggrunden skal have relevans for lærergerningen".

"Jeg synes, at det er enormt relevant, at man kigger på, hvad det er for nogle ting, man kan komme ind med. Kan man komme ind, hvis man er 40 år og frisør. Det er vigtigt, det er et eller andet, der har noget med undervisning og formidling at gøre".

En af skolelederne gør ligefrem opmærksom på, at det er direkte farligt for lærerstanden, hvis der ikke strammes op på meritreglerne. Vurderingen er nemlig, at der dels gives merit alt for ofte og på et forkert grundlag.

"Og det er farligt for lærerstanden, dette her".

"Det kan ikke være en åben ladeport. Der må være en sorterende kvalificeringsmekanisme. Og det må der også være der".

Et kritikpunkt i relation til meritlæreruddannelsen, som skolelederne giver udtryk for er, at flere af meritlærerne måske vælger meritlæreruddannelsen som et alternativ til en erhvervskarriere, der ellers er kørt af sporet. Der bliver ligefrem peget på, at meritlæreruddannelsen vælges som revalidering. Og det betyder i praksis, at meritlæreren måske ikke nødvendigvis har valgt uddannelsen af stor lyst til lærergerningen, men som en mulighed for at bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet. Og i nogle tilfælde, fordi det måske var den eneste mulighed for videreuddannelse i nærområdet.

"Ja, jeg kunne ikke blive det, jeg troede, jeg skulle være. Men så kan jeg da blive lærer". [leder "citerer" meritlærer]

"Revalideringen, der er alt for meget revalident over hende".

"Så kan man frygte, at de går hen og bruger den her uddannelse som noget revalidering, hvor man kommer hen til en eller anden sagsbehandler og så siger de til vedkommende: "var det ikke noget at tage denne her meritlæreruddannelse, det tager kun to år". Og så springer man på sådan en".

Der bliver også peget på, at de meritstuderende måske ikke får tilstrækkelig god vejledning, når de vælger liniefag. Det sker nemlig, at de overraskes over det faglige niveau.

På næste side ses en oversigt over de styrker og svagheder, som skolelederne gav udtryk for ved den nuværende meritlæreruddannelse.

Oversigt over styrker og svagheder ved nuværende uddannelse

Styrker	Svagheder
Får stærke og modne personligheder	Opfattes af nogle som B-lærere
To liniefag	To liniefag
Giver muligheder for egnede kandidater	Mangler parallelitet til ordinær udd.
	Uddannelsen har lav status
	For lidt praktik
	Mere didaktik og pædagogik
	Meritreglerne er for løse
	For mange på "revalidering"
	Mangelfuld vejledning i valg af liniefag

Det er besværet værd

Afslutningsvis er det imidlertid vigtigt at pointere, at skolelederne generelt er positive overfor meritlæreruddannelsen. Meritlærernes anderledes erhvervsbaggrund og tilgang til lærergerningen er, når alt kommer til alt, et godt og brugbart supplement på skolerne. Samtidig har mange meritlærere også en stærk vilje til, at de skal lykkes i lærerjobbet.

"De har en vilje til gerne at ville det. Altså, de vil det – de er målrettede".

"Ved hjælp af en meritlærer kan man åbne eller anfægte den der stærke kultur, der er blandt lærerne til at lukke sig lidt sammen om sig selv ... og det kan meritlærere være med til".

"Mange lærere de begyndte deres liv med at gå i skole. Og da de så var færdige med at gå i skole, så fortsatte de faktisk med at gå i skole, da de var færdige med at gå i skole. Og det er godt at få knækket den linie".

Som det er fremgået af denne rapport havde skolelederne en del kritiske røster i forhold til uddannelsen. En af skolelederne sammenfattede dog sin holdning således:

"Det er besværet værd".