

Retningslinjer for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehager og skole i Eidsvoll kommune

Hverdagen i barnehagen og skolen krever kompetanse som ikke kan utvikles gjennom utdanning alene. For den nyutdannede vil særlig den første tiden som lærer være viktig og krevende. Nyutdannede som mottar veiledning, er mer positive i vurderingen av sitt første yrkesår enn de som ikke har fått veiledning.

En god veiledningsordning øker de nyutdannedes motivasjon til å bli i yrket (Rambøll 2021). Evaluering av veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere (Rambøll 2021) benevner følgende tre suksesskriterier for god veiledning:

1. Kvalifiserte veiledere
2. Tydelig forankring og kontakt mellom aktører og nivåer
3. Veiledningsordningen er fleksibel og kan tilpasses lokale forhold

Gjennom kvalifisert veiledning kan den nyutdannede få trygghet til å håndtere og mestre arbeidssituasjonen og møte med barna og elevene. De får også økt bevissthet om verdien av egen kompetanse. Veiledning kan på denne måten være viktig for å beholde nyutdannede lærere i barnehagen og skolen. Veiledning som involverer både den nyutdannede nytilsatte og kolleger, kan også virke utviklende for profesjonsfellesskapet i barnehage og skole og bidra til bedre trivsel og læring for barn og elever (Kunnskapsdepartementet 2021).

Formål

Formålet med disse retningslinjene er å gi barnehagene og skolene i Eidsvoll et felles rammeverk for gjennomføring av veiledning på ulike nivå. I tillegg er formålet å etablere et felles utgangspunkt for organisering og innhold i dette arbeidet.

Retningslinjer for veiledning i Eidsvoll kommune legger «Forpliktelser og prinsipper for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole» (Utdanningsdirektoratet 2018) til grunn i tillegg til relevant forskning og avtalen mellom partene i arbeidslivet.

Planen skal gi en tydelig forståelse av:

- Rolleavklaringer knyttet til nyutdannede nytilsatte lærere
- Prinsipper for gjennomføring av veiledning på alle nivå
- Organisering av gruppeveiledning og individuell veiledning, kommunalt og i den enkelte barnehage og skole
- Plan for kompetanseutvikling

Målgrupper

- Barnehage- og skoleledere
- Veiledere av nyutdannede i barnehage og skole
- Nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole

Innhold i dette dokumentet

Retningslinjer for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehager og skole i Eidsvoll

kommune	1
Formål.....	1
Målgrupper.....	1
Begreper	3
Forankring og samarbeid.....	3
Hvorfor veiledning er viktig.....	3
Veiledningsordningens tre hovedområder	4
1. Kompetanseutvikling for veiledere	4
2. Veiledning for nyutdannede.....	4
Organisert kommunalt – felles samlinger for skole	4
Organisert kommunalt – felles samlinger for barnehage	4
Organisering på den enkelte barnehage og skole – lokalt arbeid.....	5
Kollegabasert veiledning – arbeid i profesjonsfelleskapene	5
3. Roller og ansvar	5
Barnehage- og skoleeier	5
Barnehage- og skoleleder	5
Veileder	6
Nyutdannede nytilsatt rollen	6
Økonomi	6
Kilder:	7

Begreper

Veiledning

En planlagt, systematisk og strukturert prosess som gjennomføres individuelt og i gruppe der utvikling av profesjonsutøveren og profesjonsfelleskapene er det overordnede målet. Veiledning gis for å støtte nyutdannedes møte med praksis og profesjonsutøvelsen, og det gis til alle for å skape kritisk refleksjon knyttet til didaktiske og pedagogiske valg.

Veiledning er faglig forankret med hensikt å utvikle forståelse knyttet til forskningsbasert, erfaringsbasert og brukerbasert kunnskap.

Kvalifisert veileder

En barnehagelærer-/lærerutdannet som har formell veilederkompetanse, nødvendig faglig kompetanse og minst tre års jobberfaring. En veileder skal ikke være en overordnet, altså en leder.

Nyutdannet nytilsatt lærer

En lærer i de to første årene som ansatt i barnehage eller skole etter endt grunnutdanning, i fast eller midlertidig stilling.

Veiledningsordning

Et planmessig og bærekraftig system forankret lokalt på eier- og virksomhetsnivå som omfatter alle målgruppene for disse retningslinjene.

Forankring og samarbeid

Gode veiledningsordninger er godt forankret hos eier, styrer og rektor. Et tett og forpliktende samarbeid med lærerutdanningen i regionen er også viktig. Eidsvoll kommune samarbeider med OsloMet og Høgskolen Innlandet og deres regionale nettverk for veiledere i lærerprofesjonen i barnehage og skole.

Nasjonale rammer består av følgende tre elementer:

- Prinsipper og forpliktelser for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole
- En skriftlig faglig veileder om hvordan gode veiledningsordninger kan utformes og gjennomføres lokalt
- Et utdanningstilbud for veiledere

Retningslinjene for veiledning av nyutdannede i Eidsvoll kommune er, i likhet med den sentrale avtalen, signert av partene.

Veilederkompetanse blant ansatte pedagoger i barnehage og skole er sentralt for å oppfylle prinsippene for veiledning, og kommunens retningslinjer stadfester dette standpunktet. Det er allikevel sånn at barnehager og skoler må tilby nyutdannede veiledning uavhengig av om de har kompetansen på huset. Samarbeid med en annen barnehage, skole eller kommune er en mulighet.

Hvorfor veiledning er viktig

Veiledning er utviklende både for den nyutdannedes utøvelse av sin rolle og for profesjonsfelleskapet på barnehagen, skolen og i kommunen. Det viser seg både i håndtering og

mestring av møtet med barna/elevene og i at lærerne får en større trygghet og bevissthet om sin egen kompetanse.

Det vises også gjennom kompetansemobilisering og at barnehagen, skolen og kommunen som organisasjoner, tar i bruk sine ansattes kompetanser.

Veiledningsordningens tre hovedområder

1. Kompetanseutvikling for veiledere

Videreutdanning tas av den enkelte ved å søke studier for eksempel gjennom Utdanningsdirektoratets tilbud for videreutdanning. Dette må avklares med styrer eller rektor.

Etterutdanning og faglig utvikling for veiledere i Eidsvoll vil foregå i kommunale samlinger, samt regionale samlinger i nettverk for veiledere i barnehage og grunnskole. Det sistnevnte drives av Høgskolen Innlandet som Eidsvoll kommune har et samarbeid med.

I de kommunale samlingene for veilederne vil vi jobbe for et felles utgangspunkt for planlegging av årshjul og innhold i veiledningen for hver barnehage og skole. Noen naturlige saker å drøfte og finne gode løsninger på i fellesskap, er:

- Rutiner og organisering
- Organisering for å sikre variasjon i tilbudet
 - Individuell og gruppe → fast og ut i fra behov
- Faglig innhold for veiledere
- Videreutvikling av retningslinjer for veiledning i Eidsvolls barnehager og skoler utover kun for nyutdannede. Veiledning for lærlinger, studenter, kollegaveiledning, veiledningsmetodikk i utviklingsarbeid osv.

2. Veiledning for nyutdannede

Organisert kommunalt – felles samlinger for skole

Eidsvoll kommune organiserer gruppeveiledning for alle nyutdannede nytilsatte lærere minimum to ganger i halvåret. I tillegg organiseres en samling for veiledere en gang i halvåret som en del av kompetanseutvikling for veiledere.

Innholdet i kommunale samlinger er

- knyttet til de nyutdannedes problemstillinger og veiledningsgrunnlag
- knyttet til aktuelle tema som for eksempel klasseledelse, skole-hjemsamarbeid, digitalisering, grunnleggende ferdigheter, læreplanforståelse osv.
- forberede erfaringsdeling på egen arbeidsplass
- knyttet til kommunale rutiner innen skole
 - herunder prosedyrer, samarbeid, organisering, planer og strategier

Omfanget for kommunale samlinger er 2-3 samlinger per semester á 2,5 timer.

Organisert kommunalt – felles samlinger for barnehage

Eidsvoll kommune er med i et interkommunalt samarbeid med Gjerdrum, Nannestad og Nes, der nyutdannede barnehagelærere i kommunale og private barnehager, får tilbud om gruppeveiledning over to år. Første året får de nyutdannede en samling per måned á 2,5 timer (10 samlinger) og andre året to samlinger per semester á 2,5 timer.

Veiledningen retter seg mot barnehagelærere med lederansvar og har som overordnet tema pedagogisk ledelse i barnehagen og overgangen fra student til praksis.

Aktuelle temaer er lederrollen, foreldre- og personalsamarbeid, organisering osv., i tillegg til de nyutdannedes problemstillinger/veiledningsgrunnlag.

Organisering på den enkelte barnehage og skole – lokalt arbeid

Personlig trygt miljø	Barnehagen/skolen som organisasjon	Støtte og veiledning av praksis	Profesjonsutvikling
Fortrolige samtaler rundt utfordringer og følelser Håndtering av vanskelige situasjoner	Kultur Det pedagogiske utviklingsarbeidet Årshjul, aktiviteter, vurderinger, prøver, frister, rutiner/regler, systemer m.m.	Direkte veiledning til utøvelse av praksis Former for samarbeid om undervisning	Faglig oppdatering Bidra til faglig diskurs i kollegiet og utvikling av arbeidsmetoder Utvikle sine ferdigheter til å kunne vite hva, hvordan og hvorfor man handler som man gjør

Kollegabasert veiledning – arbeid i profesjonsfelleskapene

Gruppeveiledning bør også inkludere hele kollegiet der veileder har ansvar sammen med ledelsen. Formålet med kollegabasert veiledning er dialogbasert veiledning knyttet til sentrale utfordringer for ansatte. Dette kan og bør knyttes til barnehagens eller skolens utviklingsarbeid og kan ses på som en arbeidsmetodikk for å tilnærme seg aktuelle problemstillinger. Aktuell teori, metodikk og ideer vil da drøftes i lys av den kompetansen som er i personalet, og kobling mellom teori og praksis vil bli tydeligere.

«Utvikling er avhengig av at både veisøker og veileder setter egne tanker og ideer på spill».

Det er flere ulike måter å gjennomføre dette på, og de ansatte med veilederansvar vil utvikle forslag til modeller som kan tas i bruk. Dette arbeidet koordineres, i møte mellom veilederne, av barnehage- og skoleeier.

3. Roller og ansvar

Barnehage- og skoleeier

Det er barnehage- og skoleeiers ansvar at nyutdannede ivaretas på en god måte, og veiledning og kompetanseutvikling er en del av dette ansvaret (arbeidsmiljøloven § 4-2, opplæringsloven § 10-8, friskoleloven §5-2).

Herunder gjennomfører vi i Eidsvoll kommune regelmessig og systematisk veiledning for alle nyutdannede i tråd med prinsipper for veiledning slik de er fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

Barnehage- og skoleleder

Ledelsens ansvar er å tilrettelegge for veiledning på sin barnehage/skole som følger retningslinjer for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehager og skoler i Eidsvoll.

Det innebærer blant annet at veiledning er systematisk, til avsatt tid og med en kvalifisert veileder.

Det er også viktig at leder inkluderer og anerkjenner den nyutdannede som ressurs i personalet, slik at også oppdatert og ny kompetanse blir en del av arbeidet i profesjonsfelleskapene.

Veileder

Eidsvoll kommune forplikter seg med disse retningslinjene til å følge prinsippene for veiledning av nyutdannede. Der er det noen punkter som tydeliggjør hvem som bør inneha en veilerolle og hvilke kompetansekrav som er ønsket.

- ✓ utføres fortrinnsvis av kvalifiserte veiledere som holder seg faglig oppdatert og får muligheter til etter- og/eller videreutdanning
- ✓ bør fortrinnsvis gjennomføres av veileder som ikke har formelt lederansvar for den nyutdannede

Prinsippene finnes til slutt i dette dokumentet, og gir klare forventninger om innhold og struktur i veiledningen. Prinsippene skal legges til grunn for veiledningen i Eidsvoll.

Veilederne er ansvarlig for innholdet i individuell og gruppebasert veiledning. Inkludering og anerkjennelse av de nyutdannedes kompetanse i profesjonen er et viktig ansvar.

«Utvikling er avhengig av at både veisøker og veileder setter egne tanker og ideer på spill».

Nyutdannede nytilsatt rollen

Nyutdannede har i første omgang ansvar for å spille inn aktuelle problemstillinger og forberede veiledningsgrunnlag til veiledningen. Dialog er avhengig av at flere bidrar inn.

Den oppdaterte kunnskapen og kompetansen som nyutdannede har, er også et viktig bidrag inn i profesjonsfelleskapet på skolen. I samråd med veileder og leder blir det avtalt hvordan profesjonsfelleskapene kan ta del i dette.

«Utvikling er avhengig av at både veisøker og veileder setter egne tanker og ideer på spill».

Økonomi

Utgifter til organisering av fellessamlinger dekkes av barnehage- og skoleeier/HINN. Barnehagene og skolene dekker selv utgifter til vikar og reise. Ressurser til veiledning i barnehagene og skolene dekkes også av den enkelte barnehage/skole/samarbeidsenhet. Den nyutdannede har rett på nedsatt undervisning i henhold til avtaleverket. Veilederens tid må sees i sammenheng med antall nyutdannede og eventuelle andre ekstraoppgaver i forbindelse med for eksempel kollegabasert veiledning, gruppeveiledning i hele kollegiet og bruk av veiledningsmetodikk i utviklingsarbeidet. Tiden avtales mellom rektor og veileder i forkant av skoleåret, eller så snart skolen tilsetter nyutdannede.

Utdanningsdirektoratet lyser ut tilskudd som er øremerket dette formålet i skole, og som fordeles etter antall nyutdannede. Det er skoleeier som søker på dette tilskuddet.

I NOU 2022:13 er det også foreslått at tilskudd for videreutdanning, etterutdanning (kompetanseutvikling) og veiledning skal samordnes for barnehage og skole. Dette vil, om det blir vedtatt av Stortinget, tre i kraft fra 2025.

Prinsipper for veiledning:

Partene i arbeidslivet har blitt enige om å anbefale følgende prinsipper for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole:

Veiledningen

- ✓ er basert på forskning og erfaringsbasert kunnskap om veiledning av nyutdannede lærere og betydningen av videre profesjonsutvikling i yrket
- ✓ skaper en overgang mellom utdanning og yrke som både ivaretar og utfordrer nyutdannede i utøvelsen av læreryrket
- ✓ skaper en god sammenheng mellom den kvalifiseringen som skjer i utdanningen og videre profesjonsutvikling i yrket
- ✓ videreutvikler den nyutdannedes kompetanse og praksis
- ✓ inkluderer, anerkjenner og bruker den nyutdannede som ressurs og bidragsyter i profesjonsfellesskapet
- ✓ ses i sammenheng med øvrige kompetansetiltak i barnehage og skole
- ✓ tilpasses den nyutdannedes forutsetninger og behov
- ✓ tilpasses lokale forhold når det gjelder organisering og innhold
- ✓ motiverer den nyutdannede til å videreutvikle seg og bli værende i yrket
- ✓ gjennomføres og prioriteres på en systematisk måte de to første yrkesårene
 - gjennom avsatt tid til planlegging og gjennomføring hos både veiledere og nyutdannede
 - etter en strukturert og målrettet plan
 - med en hyppighet og et omfang som bidrar til læring og utvikling
 - både individuelt og i grupper
- ✓ utføres fortrinnsvis av kvalifiserte veiledere som holder seg faglig oppdatert og får muligheter til etter- og/eller videreutdanning
- ✓ bør fortrinnsvis gjennomføres av veileder som ikke har formelt lederansvar for den nyutdannede

Kilder:

- ✓ Veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole (avtale på nasjonalt nivå):
 - https://www.regjeringen.no/contentassets/0081e41fad994cfdbb4e0364a2eb8f65/v-eiledning-av-nyutdannede-nytilsatte-larere-i-barnehage-og-skole_oppdatert-2021_10.pdf
- ✓ Utdanningsdirektoratets veileder med tips til gjennomføring og kjennetegn på gode veiledningsordninger:
 - <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/veiledning-av-nyutdannede/hvordan-kan-det-gjennomfores/>
- ✓ Evaluering av veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere:
 - <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/evaluering-av-veiledning-av-nyutdannede-nytilsatte-larere--sluttrapport/>
- ✓ NOU 2022:13 – Med videre betydning – Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole:
 - <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-13/id2929000/?ch=3>