PLAN FOR OPPFØLGING AV

NYUTDANNEDE BARNEHAGELÆRERE

I TRØNDELAG SØRVEST OPPVEKST

Gjelder barnehageåret 2022-2023

TRØNDELAG SØRVEST
Lakseregionen

Vedtatt i Trøndelag sørvest kompetansenettverk …

Innhold

Innledning 3
Nasjonale rammer 4
Lokalt ansvar 5
..... 5
Hva kjennetegner den nyutdannedes første arbeidsår? 6
Ulike perioder ved oppstart som barnehagelærer i barnehagen 7
Hva innebærer veiledning av nyutdannede? 8
Veiledningsordningen i barnehager i Trøndelag sørvest 9
Roller og ansvar 9
Eks. på Avtale om veiledning av nyutdannet barnehagelærer 12
Årshjul ny som barnehagelærer i region Trøndelag sørvest 2022-23 14

Innledning

Kvalitet i skole og barnehage forutsetter dyktige og engasjerte lærere og barnehagelærere, men vi vet at det ikke er mulig for lærerutdanningene å fullt ut forberede nyutdannede lærere for den komplekse virkeligheten de møter. Alle nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole skal få en god overgang fra utdanning til jobb.

Kunnskapsdepartementet har derfor, i samarbeid med KS, organisasjoner for barnehage, skole og høyere utdanning, inngått en intensjonsavtale om veiledning for nyutdannede lærere i deres to første yrkesår og utformet rammer for utvikling av lokale veiledningsordninger (hvordan god veiledning bør gjennomføres).

Ansvaret for å ivareta nyutdannede nytilsatte lærere på en god måte ligger lokalt hos arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 4-2, opplæringsloven § 10-8 og friskoleloven § 5-2 andre ledd bokstav i).
Det er viktig at veiledningsansvaret er forankret hos kommunens ledelse på alle nivåer. Rektor/styrer har det daglige ansvaret for at nyutdannede lærere og barnehagelærere får veiledning.

Lærerutdanningene tilbyr veilederutdanning Skolerettet veiledningspedagogikk – Videreutdanning – Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdaning (DMMH) mottar midler fra Udir for å delta i utviklingen av lokale veiledningsordninger Midler til universiteter og høgskoler (udir.no).

Trøndelag sørvest oppvekst samarbeider med DMMH om veiledning av nyutdannede barnehagelærere. Dette samarbeidet og «Plan for oppfølging av nyutdannede barnehagelærere i Fosen-regionen 2019/2020» ligger til grunn for denne planen.

Hensikten med denne planen er å synliggjøre utviklingen av den regionale veiledningsordningen og skape en sammenheng mellom de nasjonale rammene med ordningen og de kommunale og lokale veiledningsordningene i regionen.

Nasjonale rammer

De nasjonale rammene består av følgende tre elementer:

1. Prinsipper og forpliktelser for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole

2. En skriftlig faglig veileder om hvordan gode veiledningsordninger kan utformes og gjennomføres lokalt.

3. Et utdanningstilbud for veiledere.

I dokumentet i pkt 1 står det at nyutdannede lærere som mottar veiledning, er mer positive i vurderingen av sitt første yrkesår enn de som ikke har fått veiledning.

Et tillitsbasert forhold mellom veileder og nyutdannet, avsatt tid til veiledning, jevnlige møter og veileders kompetanse er suksessfaktorer som trekkes frem av både nyutdannede og veiledere. Gjennom kvalifisert veiledning kan den nyutdannede få trygghet til å håndtere og mestre arbeidssituasjonen og møtet med 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 og kolleger, kan også virke utviklende for profesjonsfellesskapet i barnehage og skole og bidra til bedre trivsel og læring for barn og elever.

Lokalt ansvar

Ansvaret for å ivareta nyutdannede nytilsatte lærere på en god måte ligger lokalt hos arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 4-2, opplæringsloven § 10-8 og friskoleloven § 5-2 andre ledd bokstav i). Det er viktig at veiledningsansvaret er forankret hos kommunens ledelse på alle nivåer. Styrer har det daglige ansvaret for at nyutdannede barnehagelærere får veiledning.

Arbeidsgiver har ansvaret for å oppnevne veileder til den nyutdannede. Jfr. Prinsippene for Veiledning i de nasjonale rammene (s. 7) skal veileder fortrinnsvis være kvalifiserte veiledere som holder seg faglig oppdatert og får muligheter til etter- og/eller videreutdanninger. Det inngås en avtale mellom styrer, veileder og nyutdannet (se Forslag til avtale). Avtalen inneholder en plan for veiledning mellom nyutdannet og veileder. Planen skal si noe om hvordan veiledningen lokalt eller regionalt skal foregå, tid, sted, form osv. Dette er arbeidsgivers ansvar. I denne planen er det skissert et forslag til tematisk innhold/årshjul for den lokale veiledningen.

DMMH og NTNU tilbyr mentorutdanning/veilederutdanning rettet mot de som skal veilede. Opplysning om utdanningen ligger på utdanningsinstitusjonenes hjemmesider.

Hva kjennetegner den nyutdannedes første arbeidsår?

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.

Et tillitsbasert forhold mellom veileder og nyutdannet, avsatt tid til veiledning, jevnlige møter og veileders kompetanse er suksessfaktorer som trekkes frem av både nyutdannede og veiledere. Gjennom kvalifisert veiledning kan den nyutdannede få trygghet til å håndtere og mestre arbeidssituasjonen og møtet 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 og kolleger, kan også virke utviklende for profesjonsfellesskapet i barnehage og skole og bidra til bedre trivsel og læring for barn og elever.

Nyutdannede barnehagelærere er like forskjellige som mennesker ellers, men det finnes teorier som forsøker å beskrive noen felles trekk ved opplevelsen av å starte ny i et yrke.

Ut fra forskningen til Elin Ødegaard (2011) kommer det fram at de nyutdannede barnehagelærerne beskriver det første året i yrket som krevende og utfordrende, men også lærerikt og spennende. Forskningen, som bygger på er sosiokulturelt perspektiv viser at de nyutdannede barnehagelærerne gjennomgår flere perioder i tilnærmingen til profesjonsrollen det første året i yrket.

Ulike perioder ved oppstart som barnehagelærer i barnehagen

Fredningsperioden:

- Å bli kjent, - samvær med barna
- Det stilles lite krav, den nyutdannede selv skal få tid og anledning til å bli kjent med barnehagens konkrete og institusjonelle kultur, organisasjon og rammer
- Det legges vekt på å skape emosjonell trygghet, og at den nyutdannede gradvis blir kjent med arbeidsmåter og systemer. Lite blir artikulert av forventninger, forutsetninger og kulturelle rammer.

Tilpasningsperioden:

- De nyutdannede møter de erfarne assistentene; de nyutdannede barnehagelærernes teoretiske kunnskaper møter assistentenes erfaringsbaserte kunnskap.
- Forventningene kommer tydeligere til uttrykk, det stilles krav om utadrettet virksomhet, foreldremøter og foreldresamtaler, møter med personalet etc.
- Styrer og medarbeidere forventer at de nyutdannede mestrer arbeidet og at de passer inn i barnehagens kultur, pedagogisk syn og organisasjon.

Utfordringsperioden:

- De nyutdannede trer fram på en individuell og personlig måte, med innsikt i pedagogisk arbeid og oversikt over barnehagens kultur og egenart.
- Stor grad av mulighet til endring og fornying hvis det skjer i tråd med barnehagens rådende diskurs, mindre grad av mulighet til endring og fornying hvis det ikke er i samsvar med rådende diskurs.
- Hvis den nyutdannede i for stor grad viser sine teoretiske kunnskaper og begrunner endringer i teori, møter den nyutdannede motstand
- Nyutdannedes teoretiske kompetanse blir i liten grad etterspurt på arbeidsplassen.
- De nyutdannede må balansere mellom å tilpasse seg og å stå fram som fagpersoner.

Hva innebærer veiledning av nyutdannede?

Veiledning dreier seg om å bistå andre i å utvikle sin egen praksisteori (definisjon av Handal og Lauvås). En slik definisjon gir helt klare retningslinjer når det gjelder veileders rolle i veiledningsforløpet. Det er ikke snakk om rådgivning, det er en samtale hvor målet er læring og utvikling.

Det er alltid den nyutdannede (veisøker) som legger premissene for og definerer behov for innhold og tema i veiledninga. Ut fra erfaring kan vi nevne følgende tema som går igjen: organisering i hverdagen, profesjonsetikk, samarbeid med foreldre, barns medvirkning, veiledning av assistenter, læringsmiljø i barnehagen, relasjonsbygging, dokumentasjon og vurdering, observasjon og refleksjoner rundt egen praksis, faglige og pedagogiske utfordringer og forberedelser til fagdager. Dette er ikke en utfyllende liste, men mer en liten oversikt over tema som kan være aktuelle.

Utdanningsdirektoratet definerer veiledning slik i sin faglige veileder for veiledningsordningen: *«Veiledning er en planlagt, systematisk og strukturert prosess som gjennomføres individuelt og i gruppe.»*

I de nasjonale rammene for veiledningsordning for nyutdannede lærere er det beskrevet «Prinsipper for veiledning» på s. 7.

https://www.regjeringen.no/contentassets/0081e41fad994cfdbb4e0364a2eb8f65/veiledning-av-nyutdannede-nytilsatte-larere-i-barnehage-og-skole.pdf

Veiledningsordningen i barnehager i Trøndelag sørvest

Trøndelag sørvest oppvekst samarbeider med DMMH om oppfølging av nyutdannede barnehagelærere og deres veiledere. Det arrangeres en regional oppstarts- og avslutningssamling i regionen for barnehagelærerne og deres veiledere. I tillegg vil det være tilbud om ei samling til for hhv nyutdannede og veiledere gjennom barnehageåret. I mai oppsummerer vi året sammen i ei digital samling for både nyutdannede og veiledere. Dagene som tilbys i regional regi er ment som en støtte i tillegg til den oppfølgingen som må skje på den enkelte arbeidsplass og i kommunene.

I starten av barnehageåret sender utviklingsveileder på regionalt nivå ut en spørring for å kartlegge nyutdannede og hvem som fungerer som deres mentorer. Dette oppsummeres i en oversikt som deles med kommunene, barnehagene og DMMH.

På slutten av barnehageåret lager utviklingsveileder ny plan for den regionale ordninga påfølgende år, på bakgrunn av innspill i samlingene gjennom inneværende år.

Roller og ansvar

Veiledningsordningen i Trøndelag sørvest har ulike roller med ansvar. Her prøver vi stikkordsvis å beskrive hvilke roller det er snakk om og hvilket ansvar som kan ligge til de enkelte rollene. Dette vil kunne endre seg over tid, men er et godt utgangspunkt for å avklare felles forventninger til veieldningsordninga.

Utviklingsveileder på regionnivå:

- Følge opp Udirs styringsdokumenter
- Info, støtte og dialog med eiere
- Sammenholde kompetanse/behov fra kommunene
- Samarbeide med UH
- Etablere og drifte nettverk/samlinger
- Skrive regionale planer for veiledning

Barnehageeiere:

- Utdanne og oppnevne veiledere
- Ha oversikt over nyutdannede og veiledere
- Bringe kompetanse til ledere
- Skrive kommunale planer for veiledning

Styrer:

- Verdsette de nyutdannedes kompetanse
- Gi tilgang til utstyr
- Innføring i «sånn gjør vi det hos oss»
- Jobbe med det profesjonelle læringsfellesskapet
- Delegere fadderoppgaver
- Skrive årshjul/dokument om «sånn gjør vi det hos oss»
- Være med å skrive lokal plan for veiledning

Kollegiet – inkludering:

- Verdsette de nyutdannedes kompetanse
- Sosialt
- Faglig
- Profesjonelt
- «Hva er stas hos oss?» Inkludere den nyutdannede i barnehagens styrker.
- Være aktive til å utvikle en fadderordning
- Være med i prosessen med å utvikle lokal plan for veiledning

Veiledere:

- Etablere veiledningsforholdet
- Avklare forventninger
- Kvalitet i veiledningssamtaler
    - Utvikling, rød tråd, løfte blikket
- Planer og årshjul
- Hovedansvar for å skrive lokale planer for veiledning

Nyutdannede:

- Være profesjonelt nysgjerrig
- Være lærende
- Forstå sin egen rolle som lærende
- Finne balanse mellom utfordring og trygghet

Nysgjerrige Nils. Foto: Skaun kommune.

Eks. på Avtale om veiledning av nyutdannet barnehagelærer

Veiledningsavtale barnehageåret 2022/2023

Barnehage: _____

Barnehagelærer: _____

Mentor: _____

Denne avtalen er forpliktende for barnehagelærer, mentor og styrer. Avtalen skal sikre at rammer for veiledningen og kvalitet på innholdet i den legger til rette for at den nyutdannede skal kjenne seg godt ivaretatt og oppleve mestring i arbeidet.

Tid avsatt til veiledning:

Mentor:

Barnehagelærer:

Veiledning legges til (f.eks.): Mandager kl. 12.30 – 13.15 på barnehagen.

Tid til fagsamlinger (jfr. Aktivitetsplan for oppfølging av nyutdannede barnehagelærere i Trøndelag sørvest):

- Barnehagelærer vil få tilbud om å delta på tre samlinger inneværende barnehageår. Samlingene arrangeres regionalt i Trøndelag sørvest av utviklingsveileder og DMMH.
- Mentor vil få tilbud om å delta på tre samlinger inneværende barnehageår. Samlingene arrangeres regionalt i Trøndelag sørvest av utviklingsveileder og DMMH.
- Barnehagelærer og mentor deltar sammen i den tredje og siste samlingen i mai 2023.

Det er ingen deltakeravgift på samlingene i de overnevnte tilbudene i «Ny som lærer».

Kommunen dekker reise- og vikarutgifter i forbindelse med fagdagene.

De ulike aktørenes ansvar:

Se også «Roller og ansvar» i «Plan for oppfølging av nyutdannede barnehagelærere i Trøndelag sørvest»

Styrer:

Skal utnevne en kompetent og motivert mentor på arbeidsplassen.

Ansvar for at mentor og den nyutdannede får avsatt tid til forberedelser, samlinger og veiledninger innenfor sin fastsatte arbeidstid.

Støtte og veilede mentor i sitt arbeid.

Mentor:

Lage et årshjul for veiledningen i samarbeid med den nyutdannede og gjennomføre veiledninger som fastsatt.

Den nyutdannede:

Forberede seg ved å lage et veiledningsgrunnlag som leveres mentor i forkant av veiledning, samt delta i og bidra til at veiledninger og samlinger blir nyttige og viktige i den profesjonelle utviklingen.

Sted/dato:

_____

_____ _____ _____

Barnehagelærer Mentor Styrer

Årshjul ny som barnehagelærer i region Trøndelag sørvest 2022-23

Uke	Dato	Hva og for hvem	Ansvar
33	Fredag 19/8	**Styrere** melder navn og info om veileder og nyutdannet inn til utviklingsveileder. Gjøres i et Formsskjema som sendes ut av utviklingsveileder til styrere tidlig i august.	Styrere i regionen
40	Tirsdag 4/10 Kl 12.30-14.30 Teams Klikk her for å delta i møtet	Digital oppstartssamling for **veiledere** - veiledning av nyutdannede; hva, hvorfor og hvordan? - deling av erfaringer i oppstarten. - gjennomgang av regional plan. - forventninger til veiledningsåret.	DMMH og utviklingsveileder
42	Onsdag 19/10 Kl 10-14 Kommunestyre-salen, Skaun rådhus, Børsa.	Fysisk oppstartssamling for **nyutdannede** - veiledning av nyutdannede; hva, hvorfor og hvordan? - gleder og utfordringer i jobben som barnehagelærer. - tema etter ønske (nyutdannede får spørsmål på forhånd).	DMMH og utviklingsveileder
7	Onsdag 15/2 Kl 10-15 Kommunestyre-salen, Skaun rådhus, Børsa.	Fysisk samling for **nyutdannede** - ny i møte med profesjonen - å lede i samspill med refleksjon over møtet, veieledning og konflikthåndtering	DMMH og utviklingsveileder
10	Onsdag 8/3 Kl 10-15 Kommunestyre-salen, Skaun rådhus, Børsa.	Fysisk samling for **veiledere** - øve på veiledning - tema etter ønske (veiledere får spørsmål på forhånd)	DMMH og utviklingsveileder
19	Onsdag 10/5 Kl 14-15.30 Teams Klikk her for å delta i møtet	Oppsummeringssamling for **nyutdannede og veiledere** - tilbakeblikk på året som er gått - veien videre neste barnehageår	DMMH og utviklingsveileder
23	Fredag 9/6	Utviklingsveileder fullfører neste års plan.	Utviklingsveileder

Med forbehold om endringer