

# PLAN FOR OPPFØLGING AV NYUTDANNEDE BARNEHAGELÆRERE I TRØNDELAG SØRVEST OPPVEKST

Gjelder barnehageåret 2023-2024



Vedtatt i Trøndelag sørvest oppvekst  
kompetansenettverk 8.sept 2023

## 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 barnehage forutsetter dyktige 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 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).

Ansvar 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.

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

Trøndelag sørvest oppvekst samarbeider med DMMH om veiledning av nyutdannede barnehagelærere. Dette samarbeidet ligger til grunn for den regionale veiledningsordninga i Trøndelag sørvest.

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, jevnlig 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, foreldrene og medarbeiderne. 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.

## Lokalt ansvar

Ansvar 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.

Gjennom veiledning kan nyutdannede utvikle bevissthet om verdien av egen kompetanse. Veiledning kan på denne måten være viktig for å beholde nyutdannede lærere i barnehagen. Veiledning som involverer både den nyutdannede og kolleger, kan også virke utviklende for profesjonsfellesskapet i barnehagen og bidra til bedre trivsel og læring for barna.

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 et sosiokulturelt perspektiv viser at de nyutdannede barnehagelærerne gjennomgår flere perioder/faser i tilnærmingen til profesjonsrollen det første året i yrket.

## Ulike perioder/faser 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, ledelse, 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.

[veiledning-av-nyutdannede-nytilsatte-larere-i-barnehage-og-skole\\_oppdatert-2021\\_10.pdf \(regjeringen.no\)](#)



## 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 veiledningsordninga.

### **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
- Være med å skrive lokal plan for veiledning
- Avsette tid/skape rom for veileder og nyutdannet slik at veiledning kan finne sted
- Informere om årshjul/dokument om «sånn gjør vi det hos oss»
- Jobbe med det profesjonelle læringsfellesskapet
- Delegere fadderoppgaver og gi tilgang til nødvendig utstyr
- Svare på evaluering i mai om erfaringer knyttet til veiledningsåret

### **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 og roller
- Kvalitet i veiledningssamtaler
  - Utvikling, rød tråd, løfte blikket
  - Har taushetsplikt mtp det som kommer fram i veiledningssamtalene
  - La den nyutdannedes behov være styrende for innholdet i veiledninga
- Utvikle planer og årshjul
- Svare på evaluering i mai om erfaringer knyttet til veiledningsåret

### Nyutdannede:

- Være profesjonelt nysgjerrig
- Være lærende og reflekterende over egen utvikling som barnehagelærer og profesjonsutøver
- Finne balanse mellom utfordring og trygghet
  - Tørre å ta opp saker, gå i åpne dialoger
- Svare på evaluering i mai om erfaringer knyttet til veiledningsåret



Nysgjerrige Nils. Foto: Skaun kommune.

## Eks. på Avtale om veiledning av nyutdannet barnehagelærer

### Veiledningsavtale barnehageåret 2023/2024

Barnehage: \_\_\_\_\_

Barnehagelærer: \_\_\_\_\_

Veileder: \_\_\_\_\_

Denne avtalen er forpliktende for barnehagelærer, veileder 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:

Veileder:

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):

- Nyutdannede barnehagelærere vil få tilbud om å delta på to samlinger inneværende barnehageår. Samlingene arrangeres regionalt i Trøndelag sørvest av utviklingsveileder og DMMH.
- Veileder vil få tilbud om å delta på to samlinger inneværende barnehageår. Samlingene arrangeres regionalt i Trøndelag sørvest av utviklingsveileder og DMMH.
- I tillegg kan det bli digitale samlinger for begge parter i samarbeid med andre regioner.

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 veileder på arbeidsplassen.

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

Støtte og veilede veileder i sitt arbeid.

#### Veileder:

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 veileder 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

---

Veileder

---

Styrer

## Årshjul ny som barnehagelærer i region Trøndelag sørvest 2022-23

Dato	Hva og for hvem	Ansvar
Fredag 18/8	<b>Styrere</b> melder navn og info om veileder og nyutdannet inn til utviklingsveileder. Gjøres i dette Formsskjemaet <a href="https://forms.office.com/e/zxu5vn9LiS">https://forms.office.com/e/zxu5vn9LiS</a> som sendes ut fra utviklingsveileder til styrere tidlig i august.	Styrere i regionen
Fredag 22/9 kl 9-14 Skaun rådhus, Børsa, formannskaps-salen	Fysisk oppstartssamling for <b>veiledere i barnehage og skole</b> Lokale veiledningsordning – hvorfor og hvordan? Aktiv perspektivtaking som veiledningsstrategi.	DMMH, NTNU og utviklingsveileder
Mandag 16/10 kl 15-19 Dolmsundet hotell, Hitra	Fysisk oppstartssamling for nyutdannede barnehage- og førskolelærere, veiledere og styrere/rektorer på <b>Hitra og Frøya</b> Lokale veiledningsordning – hvorfor og hvordan? Gleder og utfordringer i jobben som barnehage- og grunnskolelærer.	DMMH, NTNU og utviklingsveileder
Tirsdag 17/10 kl 9-15 Skaun rådhus, Børsa, formannskaps-salen	Fysisk oppstartssamling for <b>nyutdannede i Heim, Orkland, Rindal og Skaun</b> Lokale veiledningsordning – hvorfor og hvordan? Gleder og utfordringer i jobben som barnehagelærer.	DMMH og utviklingsveileder
16.januar kl 12.30-15.30 Teams	Digital samling for nyutdannede og veiledere i barnehage og skole (sitt gjerne sammen fysisk!) Profesjonsetikk. Innledning ved Gøril Dønheim-Nilsen, utviklingsveileder på Fosen. Arbeid med caser sett i lys av profesjonsetikk i barnehagens rammeplan og skolens overordnede del av læreplanverket.	I samarbeid med Fosen
19. mars kl 9.30-14.30 ved DMMH, Trondheim	Samling for veiledere i barnehage og skole i samarbeid med Fosen og Malvik. Samling med fokus på i visuell fasilitering. Ansvarlig for samlinga er Ingunn Elder ved DMMH.	DMMH, NTNU og utviklingsveileder
22.mars kl 9.00-15.00 på Orklandbadet, Orkanger	Samling for nyutdannede barnehage- og grunnskolelærere. Oppfølging av samlinger i oktober.	DMMH, NTNU og utviklingsveileder
8.april kl 15-19. på Hitra eller Frøya	Samling for nyutdannede barnehage- og grunnskolelærere Hitra og Frøya. Oppfølging av samling i oktober.	DMMH, NTNU og utviklingsveileder

Innen utgangen av mai	Svare på evaluering (kort undersøkelse) om veiledningsåret. Dette gir nytt kunnskapsgrunnlag og er med å avgjøre hvordan neste års plan blir. Nyutdannede, veiledere og styreere svare på undersøkelsen som bearbeides av Sissel og Robert. Oppsummering av evalueringa anonymiseres og sendes ut skriftlig.	DMMH og utviklingsveileder
Først i juni	Sissel og Robert fullfører neste års plan.	DMMH og utviklingsveileder

*Med forbehold om endringer*