

RAPPORT

Innføring av veiledning for alle nyutdannede nytilsatte lærere

- vurdering av betingelsene for at veilederordningen for grunnskole og videregående opplæring skal komme i gang fra høsten 2010, for førskolelærere i barnehagene fra 2011.

Sammendrag

Arbeidsgruppen har vurdert suksessfaktorer for tilbud om veiledning av nyutdannede lærere, og kommer med forslag til tiltak både på kort og lang sikt. For å få plass tilbudet fra skolestart 2010 anbefales det at de kortsiktige tiltakene igangsettes så fort som mulig. Forutsetningene for et vellykket tilbud er blant annet forståelse for og kunnskap om betydningen av veiledning for nyutdannede. Alle parter må være godt kjent med tilbudet. Informasjon på alle nivå vil være et viktig tiltak her. På hvilken måte tilbudet blir forankret og organisert, vil være avgjørende mht hvor vellykket det blir. Tiltakene her dreier seg om at aktørene på de ulike nivåene må få innsikt i hva som skal gjøres, hvilke rolle og ansvar de har. Tilbudet er avhengig av tilbakemeldinger på hva som fungerer og ikke fungerer med tanke på utvikling og forbedring i fremtiden. Evaluering og rapportering vil her inngå som tiltak. Dersom tilbudet skal oppfattes både som interessant og utviklende, vil det være behov for faglig og praktisk kompetanseutvikling. Dette ivaretas blant annet gjennom tiltaket veilederutdanning av mentorer for nyutdannede lærere. Arbeidsgruppen foreslår et forum for veiledning av nyutdannede lærere på nasjonalt nivå som kan følge oppstart, gjennomføring og videreføring.

1 INNLEDNING

På bakgrunn oppdragsbrev 51-09¹ *Innføring av veiledning for alle nyutdannede lærere* ble det januar 2010 nedsatt en arbeidsgruppe som hadde i oppdrag å vurdere betingelsene for at veilederordningen for grunnskole og videregående opplæring skal komme i gang fra høsten 2010 og for førskolelærere i barnehagene fra 2011. Arbeidsgruppen er satt sammen av representanter fra partnerne i GNIST og Nettverk for veiledning av nyutdannede lærere (nettverket).

Det er også, jf oppdragsbrev 33-09², nedsatt en arbeidsgruppe som skal utvikle ytterligere rammer for veilederutdanning for mentorer. Det har i arbeidsprosessene vært samarbeid mellom gruppene.

Mandat for arbeidet

- Klargjøre og definere begreper knyttet til veiledning. Dette må gjøres i samarbeid med, eller basert på arbeidet til, den andre arbeidsgruppen (jf oppdragsbrev 33-09).
- Innhente erfaringer fra sektoren, herunder hva den enkelte skole har behov for og suksessfaktorer for en vellykket veiledningsordning
- Hvordan nå målet om veiledning til alle nyutdannede lærere høsten 2010.
 - Forslag til videre arbeidsprosess
 - Vurdering av hvordan regionale partnerskap kan benyttes til å få på plass en god veiledningsordning
 - Vurdering av hvordan nyutdannede lærere kan oppfordres til å etterspørre

¹ KD Oppdragsbrev 51-09

² KD Oppdragsbrev 33-09

- veiledning på sin skole/i sin kommune (fylkeskommune).
- Vurdering av hvordan kommunene, fylkeskommunene og skolelederne skal involveres og ansvarliggjøres

Arbeidsgruppens medlemmer

- Tove M. Thommesen – Utdanningsdirektoratet (leder)
- Stine Hjerpbakk- Pedagogstudentene
- Emilie Bjerke – Studentenes landsforbund
- Milena Adam - Utdanningsforbundet
- Arne Olav Kristensen - Utdanningsforbundet
- Arne Rekdal Olsen - KS
- Jorun Sandsmark – KS
- Ingrid M. Denk – Nasjonalt råd for lærerutdanning
- Eva Bjerkholt – Nettverk for veiledning av nyutdannede lærere
- Berit Katrine Hansen – Utdanningsdirektoratet

Arbeidsgruppen har hatt 6 halvdagsmøter: 7., 15. januar og 4., 11. februar, 3. og 16. mars. Mellom møtene har det vært individuelt arbeid og e-postutveksling

Rapporten er bygget opp slik:

- Innledning
- Veiledning av nyutdannede lærere
- Sentrale begreper
- Tilbud om veiledning
- Suksessfaktorer og forslag til tiltak

Vedlegg: Erfaringer med veiledning av nyutdannede lærere

I *mandatet* brukes begrepene lærer, skole, skoleleder, kommune og fylkeskommune. Dette har sammenheng med at ordningen fra høsten 2010 bare gjelder skoler og videregående opplæring. Ordningen skal innføres for nyutdannede førskolelærere (barnehagelærere) fra høsten 2011. Arbeidsgruppen har derfor valgt en felles begrepsbruk for innføring av veiledning av nyansatte nyutdannede lærere.

Med *lærer* menes i rapporten førskolelærer (barnehagelærere), lærer i grunnskole og videregående opplæring. Med *eier* menes her både skoleeier og barnehageeier, kommune, fylkeskommune og ulike private eiere.

2 VEILEDNING AV NYUTDANNEDE LÆRERE

Veiledning av nytilsatte nyutdannede lærere er et av tiltakene i en helhetlig lærersatsing for kvalitetsutvikling i barnehage og skole³. Det å få hjelp til å reflektere over egen yrkesutøvelse og yrkesidentitet vil kunne bidra til at de nyutdannede lærerne raskere kommer inn i det pedagogiske- og praktiske arbeidet. Dette vil også gi seg utslag når det gjelder læring og trivsel hos elevene. For arbeidsgiver vil veiledning av nyutdannede kunne bidra til å rekruttere og beholde dyktige lærere, samt til innovasjon og fornying.

St.meld. nr. 11 (2008-2009) og *St.meld. nr. 41 (2008-2009)* slår fast at grunnutdanning som lærer ikke er tilstrekkelig for å møte de komplekse utfordringene i barnehage og skole. Det er sider ved lærerarbeidet som erfares og læres best i selve yrkesutøvelsen. En viktig måte å sikre god overgang mellom utdanning og arbeidsliv er gjennom et tilbud om veiledning til alle nyutdannede lærere. Det handler også om at veiledning kan være et virkemiddel til at flere velger å bli i yrket. *St.meld. nr. 41 (2008-2009)* understreker

³ St. meld. nr. 11 og nr 41 (2008-2009)

dessuten hvilken betydning veiledning av nyutdannede kan ha for rekruttering av førskolelærere og at flere av disse blir i barnehagen.

KS og avtale mellom KD og KS

KS har satt fokus på at systematisk veiledning og oppfølging av pedagogene de første årene i arbeidslivet er viktig for å utvikle god kompetanse og for å mestre den praktiske yrkesutøvelsen. Det fremheves at gode ordninger er en investering som kan bidra til å øke læringsresultater, kvalitetsutvikle sektoren, rekruttere og beholde dyktige lærere. På bakgrunn av St. meld. nr. 11, ble det 5. februar 2009 inngått en avtale mellom KD og KS som sier at alle nyutdannede nytilsatte lærere i grunnskolen og videregående opplæring fra høsten 2010 skal få tilbud om veiledning (førskolelærere i barnehagen fra høsten 2011). KS skal arbeide for at alle skoleeiere skal gi et tilbud om veiledning, mens staten skal sørge for utdanning og oppdatering av mentorer.

Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet mener systematisk veiledning og oppfølging av nyutdannede må være en rett og plikt. God oppfølging må skje med utgangspunkt i den nyutdannedes behov og baseres på et samarbeid som inkluderer lærerutdanningsinstitusjonene. For at kvaliteten på veiledning skal bli god, mener Utdanningsforbundet at lærere som skal veilede de nyutdannede må ha veiledningskompetanse og gis gode arbeidsvilkår. Kvaliteten er videre avhengig av at den nyutdannede gis arbeidsvilkår som gjør det mulig å utnytte veiledningen og bearbeid de erfaringene som gjøres.

2.1 Arbeidsgivers og arbeidstakers ansvar

Eiere med ansvar for utdanning av barn, unge og voksne, er avhengig av å rekruttere lærere med god kompetanse for å gi god kvalitet i opplæringen. Eier har det overordnede ansvaret for at de nytilsatte nyutdannede får et tilbud om veiledning. Den enkelte leder har ansvar for gjennomføring av tilbudet. Kvalitet og relevans på veiledningen er avgjørende for et godt utbytte både for den nyutdannede og skolen.

Alle eiere plikter, jf Arbeidsmiljølovens § 4-2 *Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling*, å holde arbeidstakerne og deres tillitsvalgte løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

Skoleeier har, jf Opplæringslovens § 10-8, ansvar for at de ansatte har nødvendig kompetanse. De skal ha et system som gir mulighet for kompetanseutvikling. Skoleleders kompetanse og forpliktelse overfor skoleeier og sine ansatte er viktig. Dette forutsetter at eier (politisk og administrativ), leder og veileder vet hva de har ansvar for.

Kommunen som lokal barnehagemyndighet skal gi veiledning og påse at barnehagene drives i samsvar med gjeldende regelverk, jf Barnehagelovens § 8. I rammeplanen for barnehagen, fremkommer det at styrer og pedagogisk leder er ansvarlige for å veilede det øvrige personalet slik at alle får en felles forståelse av barnehagens ansvar og oppgaver. Det innebærer å sørge for at de enkelte medarbeidere får ta i bruk sin kompetanse.

Den enkelte lærer har ansvaret for til enhver tid å holde seg faglig oppdatert når det gjelder ny kunnskap. Læreryrket er et kunnskapsyrke der refleksjon over handlinger har betydning for profesjonell yrkesutøvelse. Det forventes at de nyutdannede deltar og bidrar i ulike profesjonelle fellesskap, som f. eks veiledning av nyutdannede lærere.

Arbeidstakers plikter omtales i arbeidsmiljøloven og i avtaleverket gjennom tillitsvalgte som part. Arbeidstakers ansvar og plikter uttrykkes ikke utover dette i sentrale forskrifter, men fremkommer i den individuelle arbeidsavtale eller tilsetningsdokument.

2.2 Behov og forventninger

Et viktig mål med veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere er at det skal føre til bedre kvalitet i barnehage og skole. Tilbudet skal bidra til å øke barn og ungdoms trivsel og læring.

De nyutdannede lærerne har kompetanse å tilføre barnehagen og skolen, men opplever ikke i tilstrekkelig grad at de får brukt denne. Erfaringer viser at det ofte ikke er tilstrekkelig rom for dette. Derfor bør veiledning også fokusere på hvordan det kan legges til rette for bruk av den nyutdannedes kompetanse. Erfaringene viser at det å bli sett på som kompetente medarbeidere fremmer utvikling⁴. Veiledningen må bygge på verdier som åpenhet, tillit og respekt. Forholdet mellom den nyutdannede og den som veileder er asymmetrisk, men veiledningen tilstreber en likeverdig relasjon⁵.

Veiledningen må ta utgangspunkt i den enkelte nyutdannedes behov. Innholdet i veiledningen må støtte opp om personlig-, sosial- og profesjonell utvikling. Den personlige dimensjonen handler om å utvikle en identitet som lærer. Den sosiale dimensjonen vektlegger hva det innebærer å være en del av skolen som organisasjon. Den profesjonelle dimensjonen handler om at den nyutdannede, gjennom veiledning får trygghet i sin lærerkompetanse, både fagdidaktisk og pedagogisk. Det handler om livslang læring og en kontinuerlig utvikling som profesjonell lærer⁶.

Eier har behov for å ha medarbeidere med god kompetanse for å løse de oppgavene den enkelte institusjon har. Veiledningen må derfor også dreie seg om arbeidsgivers behov for videreutvikling av den enkelte nytilsatte nyutdannede mht denne målsetningen.

Statens ansvar er å sørge for et godt utdannings – og kvalifiseringstilbud slik at arbeidsgiver kan få utdannet og viderequalifisert mentorer.

3 SENTRALE BEGREPER

I det følgende omtales begrepene mentor, veiledning, veilederutdanning, nyutdannet lærer og nytilsatt nyutdannet lærer. Begrepet mentor har flere ganger vært diskutert i arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppa anbefaler Kunnskapsdepartementet entydig å bruke begrepet veileder og unngå mentor, eller alternativt klargjøre hva en forstår med begrepet mentor til forskjell fra veileder.

For at denne rapporten skal være i tråd med departementets begrepsbruk i oppdragsbrev 33-09 og St. meld. nr 11 (2008-2009) *Læreren – rollen og utdanningen* har arbeidsgruppen valgt å brukes de begreper som er beskrevet under:

Mentor

En mentor er en erfaren og kvalifisert kollega som bidrar i nyutdannede læreres profesjonelle utvikling og læring. Dette skjer i samhandling mellom mentor og den nyutdannede, systematisk over tid og gjennom ulike arbeidsmåter. En viktig arbeidsmåte er veiledning. En mentor bidrar med profesjonell, emosjonell og faglig støtte.

⁴ Ulvik, M 2010: Nyutdannet lærer i skolen. Presentasjon på arbeidskonferanse – Veiledning for nyutdannede lærere i videregående opplæring 09.02. 2010

⁵ Bjørndal, C. 2008: Bak veiledningens dør – Symmetri og asymmetri i veiledningssamtaler, Tromsø, Universitetet i Tromsø

⁶ Snock Marco Induction Programmes for Beginning Teachers – a handbook for policymakers (DRAFT 19.11.2009)

En kvalifisert kollega har relevant pedagogisk utdanning og yrkeserfaring. Han/hun er personlig egnet for å veilede nyutdannede lærere og kjenner til yrkesrollen.

Mentor bør ha videreutdanning, eller få muligheten til å ta utdanning, spesielt rettet mot veiledning av nyutdannede lærere.

Veiledning

Veiledning er et relasjonelt begrep avhengig av saker, situasjoner og personer. Veiledning er: "en læreprosess som foregår mellom to eller flere personer for å skape mening, ny forståelse og mulige handlingsalternativer i profesjonelle sammenhenger"⁷.

Veilederutdanning

Veilederutdanning av mentorer for nyutdannede lærere er et videreutdanningstilbud med omfang inntil 30 studiepoeng. Utdanningen skal gjøre mentorene enda bedre i stand til å bidra i den nyutdannedes profesjonelle læring og utvikling.

Nyutdannet lærer

Med nyutdannet lærer menes de første årene som lærer i barnehage og skole etter endt grunnutdanning.

Nytilsatt nyutdannet lærer

En nytilsatt nyutdannet lærer har nylig avsluttet sin lærerutdanning (førstejobbserfaring). Med lærerutdanning menes førskolelærerutdanning, allmennlærer/ grunnskolelærerutdanning, faglærerutdanning, yrkesfaglærerutdanning, praktisk pedagogisk utdanning og integrerte lektorutdanning.

4 TILBUD OM VEILEDNING

Tilbud om veiledning bør ta utgangspunkt i de nyutdannedes utfordringer i yrkesutøvelsen og eiernes behov og satsningsområder. Gruppen nyutdannede er en heterogen gruppe med ulike bakgrunn og ulike lærerutdanninger. Den individuelle kompetanse vil være ulike og mangfoldig, likeså kulturer og praksiser på arbeidsplassen. Dette fører til at nyutdannede vil ha behov for ulike veiledning og tilrettelegging. Veiledning kan organiseres individuelt og /eller i gruppe. Veiledningen kan foregå på egen arbeidsplass eller i kombinasjon mellom dette og samlinger utenfor arbeidsplassen.

Nytilsatte nyutdannede lærere bør etter endt pedagogisk grunnutdanning få tilbud om veiledning. Veiledningen kan omfatte nyutdannede som (primært) er utdannet for et annet skoleslag/lærerområde enn der de blir ansatt som nyutdannet. Det er viktig og ikke utelukke denne gruppen da det å inkludere disse kan være en strategi for rekruttering.

Det er eier/leders ansvar å vurdere hvem som bør få tilbud om veiledning, og om andre enn de som er nevnt over skal få tilbud om veiledning. I fastsettelsen av målgruppen for veiledningen kan eier gjøre sine vurderinger blant annet ut fra hensynet til elevens læring og kommunens rekrutteringsstrategi.

Tilbud om og tilrettelegging for veiledning bør tre i kraft fra den nyutdannedes tiltredelsestidspunkt. Ansettes nyutdannet i løpet av skoleåret, er det et lederansvar å vurdere på hvilken måte den nyutdannede kan innpasses i en veiledningsprosess lokalt. Dette bør tilpasses i samarbeid med den enkelte nytilsatte nyutdannede lærer.

⁷ Gjems, L. (2007:154) Meningsskaping i veiledning i Kroksmark & Åberg, Veiledning i pedagogisk arbeid

5 SUKSESSFaktorER OG TILTAK FOR VEILEDNING AV NYUTDANNEDE LÆRERE

Her presenteres suksessfaktorer og tiltak knyttet til veiledning av nyutdannede lærere. Tiltakene er delt inn i to hovedgrupper – tiltak på kort sikt og tiltak på lengre sikt. For å få på plass et veiledningstilbud for grunnskole og videregående opplæring fra skolestart 2010 må tiltak på kort sikt igangsettes så raskt som mulig. Tiltak på lengre sikt må også settes i gang raskt, men kan utvikles og iverksettes i løpet av et lengre tidsperspektiv. Disse tiltakene må også ta hensyn til at nyutdannede førskolelærere i barnehagen skal få tilbud om veiledning fra høsten 2011.

Vellykket oppstart

Et avgjørende suksesskriterium for den videre utviklingen av veiledning av nyutdannede lærere er at de som deltar i tilbudet, både nyutdannede, mentorer, ledere og eiere opplever at veiledningen er verdifull og utviklende. På den måten blir de gode ambassadører for kommende nytilsatte nyutdannede lærere og mentorer. Oppfølgingen og gjennomføringene av tiltakene må også ses på som viktig for videre rekruttering både av nyutdannede og mentorer.

5.1 Forståelse for og kunnskap om betydningen av veiledning for nyutdannede

En forutsetning for at alle nyutdannede skal få tilbudet – og ta i mot tilbudet om veiledning – er at alle aktørene har kunnskap om og forståelse for hvorfor veiledning av nyutdannede er et viktig tilbud, og hvordan det kan legges til rette for dette på en god og hensiktsmessig måte.

Videre er det en forutsetning for å lykkes at alle parter er godt kjent med ordningen som skal tre i kraft for alle nytilsatte nyutdannede lærere i grunnskolen og videregående opplæring høsten 2010.

Tiltak på kort sikt

- I løpet av våren 2010 bør det utarbeides en kortfattet informasjonsbrosjyre til:
 - nyutdannede lærere dvs avgangsstudenter ved de ulike lærerutdanningsinstitusjoner
 - lærere,
 - skoleledere og til skoleeiere.

Informasjonen bør tilpasses den enkelte målgruppe, og redegjøre for betydningen av å gi og motta veiledning. Den må også være tydelig på innhold og organisering av ordningen, blant annet hvem har ansvaret for at tilbudet gis, hvem som omfattes av tilbudet, hvem som skal være mentorer, samt forslag til organisering og gjennomføring.

Partnerne og nettverket utvikler innholdet til brosjyren i samarbeid og Utdanningsdirektoratet koordinerer arbeidet.

- Alle som er involvert i veiledning av nyutdannede lærere (GNIST-partnere og nettverket) bør være med å ta ansvar for å gjøre ordningen kjent og følge opp sine medlemmer. Alle aktørene må bruke sine møteplasser og kanaler til å spre informasjon.

Tiltak både på kort og lengre sikt

- Det bør snarest opprettes en internettside, hvor informasjon om veiledning av nyutdannede lærere samles. Der kan alle berørte aktører hente mer informasjon

og orientere seg om veiledning generelt og den nye ordningen spesielt. Arbeidsgruppen foreslår at innhold på nettsiden utarbeides i samarbeid med GNIST-partnerne og Nettverket, og legges til Utdanningsdirektoratets nettsider og administreres av Utdanningsdirektoratet.

Tiltak på lengre sikt

- I løpet av høsten 2010 bør det arrangeres regionale konferanser der både eiere, ledere, lærerutdannere, mentorer og de nyutdannede kan utveksle erfaringer og bidra til mer kunnskap på feltet. Utdanningsdirektoratet, Kunnskapsdepartementet og Nettverket arrangerer konferansene i samarbeid med regionale Gnistpartnerskap. Eksempler på innhold i samlingene:
 - Hvorfor veiledning av nyutdannede lærere?
 - Innføring av veiledning av nyutdannede i regionen
 - Presentasjon av gode eksempler fra ulike eiere
 - Betydningen av samarbeid mellom alle aktørene, lærerutdanningen inkludert.

Programmene i regionene, som har arbeidet med og har erfaring med veiledning av nyutdannede lærere, bør bidra med informasjon og erfaringer.

5.2 Forankring og organisering

Kommunenes og fylkeskommunenes måte å forankre og organisere veiledning for de nyutdannede lærerne på vil spille en avgjørende rolle mht hvor vellykket tilbudet til de nytilsatte nyutdannede blir. Aktørene på de ulike nivåene må ha innsikt i hva som skal gjøres og hvilket ansvar den enkelte har.

Det er en suksessfaktor at det er satt av tilstrekkelig tid og ressurser til veiledning, både for de som skal bli veiledet og mentorene. Kvaliteten på veiledningen er avgjørende for utbytte av veiledningen. Det gjelder både for den nyutdannede og mentoren. Arenaer for erfaringsutveksling mellom nyutdannede og deres mentorer bidrar til at tilbudet blir bedre. Et godt samarbeid mellom alle de ulike aktørene, som direkte eller indirekte inngår i veiledningsordningen, er vesentlig for å gi et godt tilbud.

Det er viktig at lærerutdanningene har en rolle når det gjelder overgangen fra utdanning til yrke, slik at erfaringene sikres og føres tilbake til lærerutdanningene. Dette bidrar til videreutvikling av grunnutdanningenes relevans og de videreutdanningene som spesielt kvalifiserer for utdanning av mentorer til ordningen.

Tiltak på kort sikt

- KD og KS bør gjennom sine kanaler bevisstgjøre kommunene og fylkeskommunene om bakgrunnen for og intensjonen i avtalen mellom KD og KS om veiledning av nytilsatte nyutdannede pedagoger i barnehage og skole. Kommunene og fylkeskommunene bør også bli bevisste sitt overordnede ansvar for at de nyutdannede gis tilbud om veiledning. Kommunene og fylkeskommunene bør oppfordres til å opplyse om tilbudet veiledning for alle nyutdannede i sine stillingsutlysninger og under tilsettingsprosessen.
- Eierne bør forankre ordningen hos sine ledere, slik at disse blir inneforstått med tilbudet, forventninger, muligheter og ansvar. Lederne bør kvalifiseres og gis tilstrekkelige rammer for å sikre gode forutsetninger for implementering og oppfølging av ordningen.
- Lederne bør forankre virksomheten blant skolens lærere og ta kollegiet med i planleggingen av hvordan ordningen med veiledning av nytilsatte nyutdannede

kan organiseres. Tilbudet bør være godt forankret ved den enkelte skole før sommerferien.

- Arbeidsbetingelsene både for de som skal veiledes og de som skal veilede bør avklares.
- KD bør avklare hvilken rolle de eksisterende programmene for veiledning av nyutdannede lærere skal ha fra høsten 2010.
- Nettverket bør gjennom sine medlemmer dele erfaringer og arbeide for å gjøre tilbud om veilederutdanning kjent for lærerutdannere, avgangsstudenter og eierne.
- Lærerutdanningene bør gjøre tilbudet kjent for avgangsstudentene.

Tiltak på lengre sikt

- Bygge videre på relevante erfaringer fra det treårige tiltaket "Utvikling av samarbeidsmodeller mellom lærerutdanning og skole-/barnehageeier", der samarbeid mellom likeverdige parter er et utgangspunkt.
- Det bør legges til rette for å motivere lærere til å søke videreutdanning i veiledning.
- Det bør etableres arenaer der grupper av nyutdannede møtes jevnlig for å utveksle erfaringer og få veiledning. Dette er en egnet arena for lærerutdanningsinstitusjoner å delta på.
- De regionale GNIST-partnerskapene bør være en pådriver i arbeidet for at det blir et systematisk og godt samarbeid mellom de som deltar i tilbudet om veiledning. For å bygge på de organiseringsformer som allerede eksisterer bør dette samarbeidet koordineres med eksisterende tilbud om veiledning av nyutdannede lærere i regionen.

På lang sikt

- KD bør vurdere hvordan tilbudet kan organiseres på fylkesnivå i nært samarbeid med Fylkesmannen og de andre involverte aktørene.

5.3 Evaluering og rapportering

Dersom veiledning av nyutdannede skal bli en vellykket ordning på lengre sikt, er det avgjørende at aktørene får kunnskap og erfaring med hva som fungerer godt og hva som fungerer mindre godt med tanke på utvikling og forbedring i fremtiden. Dette må skje på en forsvarlig og kvalitetsmessig god måte.

Tiltak på sikt

Evaluering og systematisk oppfølging:

KD bør avsette midler til evaluering og systematisk oppfølging av innføring av tilbud for veiledning av nyutdannede f. eks:

- følgeforskning mht hvilken effekt avtalen mellom KD/KS har hatt og hvordan erfaringene kan bidra til å sikre samarbeid mellom aktørene
- evaluering av veilederutdanningen i sammenheng med tilbudet om veiledning
- forskning om veiledning av nyutdannede som del av kvalitetsutviklingen i barnehage og skole

- Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet bør vurdere hvilke muligheter som er knyttet til evaluering når det f. eks gjelder UTDANNING 2020, PraksisFoU og NAFOL (nasjonal forskerskole i lærerutdanningen).

Rapportering:

- Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet er i dialog om å utvikle/videreutvikle systemer for *rapportering* som også kan ivareta behovet for informasjon når det gjelder nyutdannede lærere.

5.4 Kompetanseutvikling

Et suksesskriterium for veiledning av nyutdannede, er at den som gir veiledning har god veilederkompetanse. Faglig og praktisk kompetanseutvikling på feltet er derfor viktig for at tilbudet skal være attraktivt og godt. Innholdet i veilederutdanning for mentorer kvalitetsutvikles med utgangspunkt i nyere forskning og erfaringer som gjøres gjennom tiltaket.

Tiltak på kort sikt og lang sikt

- Veilederutdanning for mentorer – videreutdanningstilbud inntil omfang 30 studiepoeng
- Legge til rette for og motivere lærere til å søke videreutdanning i veiledning.

Tiltak på lang sikt

- Bygge nettverk for mentorer og nyutdannede i samarbeid med lærerutdanningene. Dette for å sikre ny kunnskap og kompetanse om veiledning, om det å være nyutdannet og overgang fra utdanning til yrke. Kunnskapen om dette bør formidles inn i grunnutdanningen og relevante videreutdanninger. Det bør også legges til rette for en arena for erfaringsutveksling.
- Kunnskapsdepartementet bør vurdere om videreutdanningstilbudet for mentorer skal være en del av *varig system for videreutdanning*

5.5 Forum for veiledning av nyutdannede lærere

En nasjonal satsing som skal iverksettes lokalt fordrer at noen følger oppstart, gjennomføring og videreføring på nasjonalt nivå. Det er viktig og ha en arena for dialog om hvordan man kan utvikle tilbudet av veiledning av nyutdannede lærere.

Tiltak på kort sikt

- Det etableres et Forum for veiledning av nyutdannede lærere med utgangspunkt i den eksisterende referansegruppen. Forumet bør bestå av representanter fra alle GNIST-partnerne. Det betyr at referansegruppen utvides med representanter og studentorganisasjonene. Nettverket og NRLU er medlem av referansegruppa. I tillegg til å ha funksjon som referansegruppe bør forumet være en arena for erfaringsutveksling, kunnskapsinnhenting og bidra i utviklingen av tilbud om veiledning.

Vedlegg 1

Erfaringer fra veiledning av nyutdannede lærere

Nasjonale forsøk med veiledning av nyutdannede lærere

I 1997 vedtok Stortinget med bakgrunn i St.meld. nr.48 (1996-1997) igangsetting av forsøk med veiledning av nyutdannede lærere. De nasjonale pilotprosjektene ble vurdert som svært vellykkede¹. Derfor ble det satt i verk en nasjonal satsing på veiledning av nyutdannede lærere i 2003. Midlene som ble bevilget til veiledning av nyutdannede lærere ble kanalisert til lærerutdanningsinstitusjonene, som hadde en santral rolle i organisering av tilbudene i samarbeid med skoleeier. Det ble understreket at oppfølging av de nyutdannede lærere er skoleiers ansvar.

Nettverk for veiledning av nyutdannede lærere

Høsten 2003 etablerte direktoratet *nettverk for veiledning av nyutdannede lærere* i den hensikt å bidra i arbeid med nasjonale strategier og satsinger på veiledningsfeltet². Nettverket arbeider med erfaringsdeling, erfaringsspredning og kvalitetsutvikling for alle involverte parter, samt forskning knyttet til veiledning av nyutdannede lærere. I underkant av 40 prosent av landets kommuner har deltatt i en ordning med veiledning for nyutdannede lærere innen rammen av det nasjonale tiltaket. Tiltakene har vært drevet av lærerutdanningene i samarbeid med eiere, ledere og organisasjoner (KS, Utdanningsforbundet)³. Siste oppdaterte tallmateriale (mars 2010) viser at 1320 nyutdannede lærere deltar i veiledningsprogrammer. Av disse er 530 lærere i barnehage, 610 i grunnskole og 180 i videregående opplæring. Høsten 2009 var det 567 som startet med metorutdanning (375 15 stp og 192 10s stp). I januar/februar 2010 var det ca 450 som startet utdanning (jevnt fordelt på 10 og 15 stp).Referanse?

Evaluering av tiltaket veiledning av nyutdannede lærere

Satsingen på veiledning av nyutdannede lærere ble i 2005-2006 evaluert av SINTEF⁴. De involverte aktørene mente at gjennomføring av veiledning hadde vært med å gi den nyutdannede:

- Bedre evner til refleksjon over egen praksis og hva som fører til et godt læringsmiljø
- Tro på egne evner
- Bli bedre i håndtering og mestring av møtet med elevene/barna
- Bli bedre i håndtering og mestring av arbeidssituasjonen

Rapporten viste også til betydningen av partnerskapet mellom skole- og barnehageeier, den enkelte barnehage og skole og lærerutdanningen. Dette samarbeidet omtales som en viktig kvalitet i tiltaket, og nettverket for veiledning av nyutdannede som en kraft i kunnskapsutviklingen på feltet.

Erfaringer fra nettverket viser også at rekruttering av erfarne lærere til å veilede nyutdannede lærere har vist seg å være en utfordring, spesielt i videregående opplæring. Noe av forklaringen kan være at det arbeidet ikke har vært godt nok forankret på systemnivå.

Erfaringene fra NYMY prosjektet (Nyutdannede læreres mestring av yrket)⁵ viser at noe yrkeskunnskap må læres på arbeidsplassen, kompleksiteten må erfares og bearbeides.

¹ St.meld. nr 16 (2000-2001)

² Utdanningsdirektoratet brev. 27.01.2010

³ Norsk Nettverk – veiledning for nyutdannede lærere, Årsmeldig Høst 2008-vår 2009

⁴ SINTEF 2006 Hjelp til praksisspranget

Det er viktig å vite om de nyutdannedes utfordringer for å finne ut hva som kan løses i lærerutdanningen og hva som er utfordringer i yrkeslivet.

Lærerutdanningene

Lærereutdanningen har siden 2003 vært en sentral aktør i veiledning av nyutdannede. I tillegg har utdanning av veiledere for nyutdannede lærere vært en del av lærerutdanningenes oppgaver når de har mottatt midler til veiledning av nyutdannede. Det har vært store forskjeller på organisering og innhold i disse studietilbudene, fra korte kurs til kompetansegivende videreutdanning. Fra 2010 skal tilbudet organiseres som kompetansegivende videreutdanning med nasjonale rammer innhold og organisering av utdanning (jf oppdragsbrev 33-09).

For å sikre ønsket kompetanseutvikling på alle nivå er det nødvendig å ha alle aktørene med. Lærerutdanningen må ikke bare bli en leverandør av mentorer, men få anledning til å hente og systematisere erfaringer til beste både for grunnutdanning av lærere og for videre utvikling av tiltaket.

Gjennom samarbeid mellom de ulike parter (f.eks. eier, leder, lærerutdanning og lærerorganisasjoner) gis det mulighet for å gi innspill på hvilke behov som er gjennomgående og det blir dermed lettere å skille mellom hva som er en systemutfordring og hva som er den nyutdannedes behov. Erfaringen viser at kontakten mellom skolene og lærerinstitutionene bør gå gjennom skoleeiernivå for tilrettelegging av konteksten mellom lærerutdanningen og praksisfeltet. Referanse?

Internasjonalt arbeid med veiledning av nyutdannede lærere

Utdanningsministrene i EU og EØS startet i 2007 utviklingen av håndbok for helhetlig og varig system for veiledning av nyutdannede lærere⁶. Dette arbeidet konkluderer med at det er for lite fokus på kvaliteten på yrkesstarten og at oppfølging og veiledning av nyutdannede lærere varierer. Forskning på oppfølgings- og veiledningsprogrammer viser at samarbeid mellom eiere, ledere og

⁵ Lenke til NYMY-prosjekt: <http://www.hio.no/Enheter/Senter-for-profesjonsstudier-SPS/NYMY>

⁶ Snock Marco Induction Programmes for Beginning Teachers – a handbook for policymakers (DRAFT 19.11.2009)