ULLENSAKER
KOMMUNE

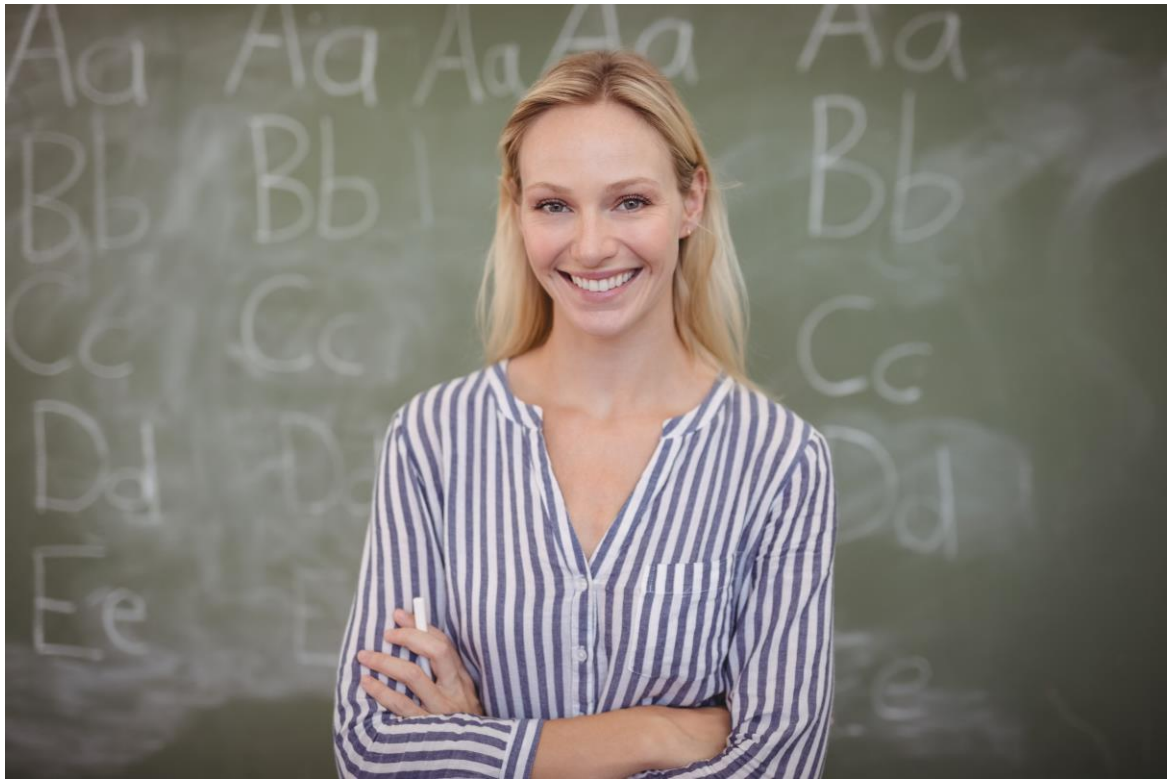
Plan for veiledning av nyutdannede lærere i barnehager og skoler i Ullensaker kommune

Innledning

Læreryrket er spennende, krevende og komplekst, og i starten som lærer i barnehage eller skole er det mye nytt å forholde seg til. Denne kompleksiteten kan ikke fullt ut læres i en grunnutdanning. Enkelte sider ved arbeidet læres best når man har begynt å jobbe.

Veiledning er utviklende både for den nyutdannedes utøvelse av lærerrollen og for profesjonsfellesskapet. 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. Lærere som utvikler seg og trives, bidrar til økt trivsel og læring for barn og unge.

En god veiledningsordning og et godt system for kompetanseutvikling kan være et viktig rekrutteringstiltak, som kan bidra til at lærere søker seg til kommunen og blir værende der.



Hensikt med planen

Mål for veiledning av nyutdannede lærere i barnehager og skoler

- Alle nyutdannede lærere i barnehager og skoler skal få en god overgang fra utdanning til yrke gjennom likeverdige tilbud om veiledning av god kvalitet, i tråd med prinsippene for veiledning i nasjonal veileder og denne planen.

Formålet med planen

- Formålet med planen er å gi barnehager og skoler en felles ramme for gjennomføring av veilederordningen i Ullensaker kommune og å etablere en strukturert og målrettet plan for arbeidet.

Planen skal gi en tydelig forståelse av:

- rollefordeling ved veiledning av nyutdannede lærere i barnehager og skoler
- rammer for gjennomføring av veiledning
- hvordan veiledningen kan planlegges og gjennomføres

Begrepsavklaring

I dette dokumentet defineres følgende begreper slik:

Nyutdannet lærer

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

Veileder

En lærerutdannet med minst tre års erfaring som lærer, og gjerne med formell veilederkompetanse.

Veiledning

En planlagt, systematisk og strukturert prosess som gjennomføres individuelt og i gruppe

Nasjonal veileder

Kunnskapsdepartementet har i samarbeid med fagforeninger, universiteter og høgskoler blitt enige om nasjonale rammer for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere. De nasjonale rammene beskriver prinsipper og forpliktelser for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole.

veiledning-av-nyutdannede-nytilsatte-larere-i-barnehage-og-skole_oppdatert-2021_10.pdf

(regjeringen.no)

Alle nyutdannede lærere i barnehager og skoler i Ullensaker kommune skal få en god overgang fra utdanning til yrke gjennom likeverdige tilbud om veiledning av god kvalitet, i tråd med prinsippene for veiledning i nasjonal veileder.

Prinsipper for veiledning

Partene 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

Kilde: veiledning-av-nyutdannede-nytilsatte-larere-i-barnehage-og-skole_oppdatert-2021_10.pdf (regjeringen.no)

Ansvarsfordeling

Kommunal barnehage- og skoleeier: Utarbeide en strukturert plan for veiledning i tråd med prinsippene nedfelt i de nasjonale rammene i samarbeid med barnehage- og skoleledere. Aktivt legge til rette for nødvendig kompetanseheving i tett samarbeid med våre samarbeidspartnere. Opprettholde tett dialog med barnehager, skoler og våre samarbeidspartnere for gjennomføring og evaluering av veilederordningen.

Leder: Ansvar for at nyutdannede lærere ivaretas på en god måte. Veiledning og kompetanseutvikling er del av dette ansvaret. Barnehagene og skolene tar i bruk veilederordningen. Identifisere og rekruttere egnede veiledere og legge til rette for at de får tatt veilederutdanning. Barnehage- og skoleleder sørger for at veileder og de nyutdannede lærerne får tid til veiledning i tråd med de kommunale rammene.

Veileder: Utarbeide årsplan for veiledning i samarbeid med den nyutdannede, gjennomføre veiledning i tråd med planen. Delta på obligatoriske samlinger for veiledere.

Nyutdannet lærer i barnehage og skole: Delta aktivt i veiledning, delta på obligatoriske samlinger for nyutdannede

Fellessamlinger for nyutdannede lærere i barnehager og skoler	• Kommunal barnehage- og skoleeier • OsloMet • Høgskolen i Innlandet
Kompetanseheving for veiledere i barnehager og skoler	• OsloMet • Kommunal barnehage- og skoleeier
Veiledning i barnehager og skoler	• Systematisk • Dialogbasert • Individuelt og i gruppe • Profesjonsfellesskap

Rammer for veiledning for barnehage

Første arbeidsår

- Minimum åtte veiledningsøkter, ca. hver sjette uke med stedlig veileder. Individuelt og/eller i gruppe
- Fire gruppeveiledninger sammen med ekstern veileder fra Høgskolen i Innlandet
- Deltagelse på to felles obligatoriske kommunale samlinger

Andre

- Tre til fire veiledninger i løpet andre året, individuelt og/eller i gruppe

Veiledere

- Deltagelse på obligatoriske samlinger for veiledere fire ganger i året

Rammer for veiledning i skole

Første arbeidsår

- Veiledning ca. hver tredje uke på egen skole, individuelt og i gruppe, med egen veileder
- Deltagelse på to felles obligatoriske kommunale samlinger
- Den nyutdannede har nedsatt tid til veiledning iht. arbeidstidsavtalen

Andre arbeidsår

- Tre til fire veiledninger på egen skole, individuelt og/eller i gruppe, med skolens veileder

Veileder

- Deltagelse på obligatoriske samlinger for veiledere fire ganger i året
- Veileder har en time nedsatt undervisning hver uke

[Å utvikle seg i rollen som veileder (Om den emosjonelle delen ved veiledning) - Fagbokforlaget.no]

Årsplan for veiledning

- Det forventes at veileder, i **samarbeid** med den nyutdannede, utarbeider en årsplan for gjennomføring av veiledning.
- Årsplanene for barnehage og skole på s. 9 og 10 kan brukes som utgangspunkt og inspirasjon til utvikling av tema, innhold og metode for veiledning
- Alle veiledere får boken «*Å utvikle seg i rollen som veileder*». Boken benyttes som grunnlag i samlinger for veiledere der Mette Helleve fra OsloMet støtter kommunen med faglig innhold

Forslag til årsplan for veiledning i barnehage

MÅNED	TEMA	MÅL	METODE
August/september	Relasjonsbygging	Veilederen skal: • Skape en god relasjon med de nyutdannede og et godt veiledningsklima • Hjelpe de nyutdannede med å få en god relasjon med barn, foreldre og kollegaer	• Samtale om forventinger og mål for veiledningen • Bevisstgjøring av forskjellige perspektiver • Loggføring • Digitalt støttemateriell-CLASS
	Foreldresamarbeid	De nyutdannede skal bli kjent med hva som forventes av læreren i et barnehage-hjem-samarbeid og snakke om eventuelle utfordringer og muligheter	• Rollespill • Diskusjon av de etiske perspektivene. Hvordan formidler man et budskap? • Kommunikasjon • Emosjonssirkel • Kunstkort • Reflekterende team
	Barnehagen som en lærende organisasjon	De nyutdannede skal • få oversikt over hvilke planer de må forhold seg til og jobbe i tråd med • få oversikt over hva som forventes av deg	• Kort gjennomgang av planverket i sektor oppvekst • Gjennomgang av barnehagens årsplan • Informasjon om Systematisk kvalitet- og kompetanseutvikling (CLASS) • Informasjon om de faste punktene som er i barnehageåret • Hjelp til å lage prioriteringsliste
	Organisering og ledelse	De nyutdannede skal være bevisst sine egne styrker og svakheter ift. ledelse av egen avdeling	• Emosjonssirkel • Kunstkort • Praktiske tips/rutiner på avdelingen • Digitalt støttemateriell-CLASS
Oktober/november	Samarbeid mellom avdelinger/ i team	De nyutdannede skal bli kjent med egne ferdigheter og svakheter innenfor sosial kompetanse	• CARES-modellen • Reflekterende team
	Progresjon	De nyutdannede skal bli kjent med hva som skal til for å kunne sikre progresjon i tråd med rammeplanen	• Presentasjon av ulike caser • Presentasjon: Hva er progresjon? Gjennomgang av rammeplan og barnehagens progresjonsplan
	Inkluderende praksis	De nyutdannede skal bli kjent med hva som skal til for å sikre en inkluderende praksis	• Presentasjon av ulike caser • Presentasjon: Pedagogisk analyse
Desember/januar	Observasjon	De nyutdannede skal kunne reflektere over egen praksis	• Observasjon: den nyutdannede observerer en erfaren lærer • Observasjon: Den nyutdannede blir observert av veileder
Februar/mars	Foreldresamarbeid	De nyutdannede skal bli videre kjent med hva som forventes av læreren i et barnehage-hjem-samarbeid og snakke om eventuelle utfordringer og muligheter	• Diskutere case • Rollespill • Kommunikasjon • Emosjonssirkel • Refleksjonskort • Reflekterende team
April/mai/juni	Observasjon	De nyutdannede skal kunne reflektere over egen praksis	• Observasjon: den nyutdannede observerer en erfaren lærer • Observasjon: Den nyutdannede blir observert av veileder

Planen er utarbeidet med utgangspunkt og inspirasjon fra boken *"Å utvikle seg i rollen som veileder"* av Helleve, Lintorp og Martinussen (2019)

Forslag til årsplan for veiledning i skole

MÅNED	TEMA	MÅL	METODE
august/september	Relasjonsbygging	Veilederen skal • Skape en god relasjon med de nyutdannede og et godt veiledningsklima • Hjelpe de nyutdannede med å få en god relasjon med elever, foreldre og kollegaer	• Samtale om forventninger og mål for veiledningen • Bevisstgjøring av forskjellige perspektiver • loggføring
	Klasseledelse	De nyutdannede skal være bevisst sine egne styrker og svakheter som klasseleder	• Emosjonssirkel • Kunstkort • Praktiske tips/rutiner i klasserommet
	Skolen som lærende organisasjon	De nyutdannede skal • Få oversikt over hvilke planer de må forholde seg til og jobbe i tråd med • Få oversikt over hva som forventes av dem	• Kort gjennomgang av kommunens overordnede planer samt skolens egne planer • Informasjon om de faste punktene som er i skoleåret • Hjelp til å lage prioriteringsliste
	Foreldresamarbeid	De nyutdannede skal bli kjent med hva som forventes av læreren i et skole-hjem-samarbeid og snakke om eventuelle utfordringer og muligheter	• Rollespill • Diskusjon av de etiske perspektivene. Hvordan formidler man et budskap? • Kommunikasjon • Emosjonssirkel • Kunstkort • Reflekterende team
oktober/november	Samarbeid på trinn/team	De nyutdannede skal bli kjent med egne ferdigheter og svakheter innenfor sosial kompetanse	• CARES-modellen • Reflekterende team
	Vurdering	De nyutdannede skal bli kjent med hva som skal til for å vurdere elevarbeid	• Presentasjon av case • Gjennomgang av hva vurdering er og ulike typer vurdering
	Tilpasset opplæring	Den nyutdannede skal bli bevisst på hva han/hun gjør som er og/eller ikke er tilpasset opplæring	• Kunstkort
desember/januar	observasjon	De nyutdannede skal kunne reflektere over egen og andres praksis	• Observasjon: den nyutdannede observerer en erfaren lærer • Observasjon: Den nyutdannede blir observert av veileder
februar/mars	Foreldresamarbeid	Den nyutdannede skal bli videre kjent med hva som forventes av læreren i et skole-hjem-samarbeid og snakke og eventuelle utfordringer	• Diskutere case • Rollespill • Kommunikasjon • Emosjonssirkel • Kunstkort • Reflekterende team
april/mai/juni	Individuell opplæringsplan (IOP)	De nyutdannede skal bli kjent med hva som skal til for å lage en IOP	Samtale om praktiske problemstillinger rundt utformingen av en IOP
	Taus kunnskap	De nyutdannede skal bli bevisst egen og andres tause kunnskap	Observasjon og metasamtale
	Refleksjon over egen læring	De nyutdannede skal reflektere over ny kunnskap, egen læringskurve og egen utvikling som lærere	• Emosjonssirkel: Hvilke emosjoner kjenner de nyutdannede lærerne på når vi nærmer oss slutten av skoleåret? • Kunstkort • Tegning • Logg: Hva skulle du ønske du visste i august som du vet nå?

Planen er utarbeidet med utgangspunkt og inspirasjon fra boken *"Å utvikle seg i rollen som veileder"* av Helleve, Lintorp og Martinussen (2019)