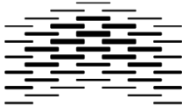


HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

12. SEPTEMBER 2016

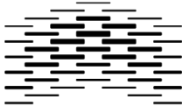
Veiledning av nyutdannede barnehagelærere – styrers rolle

Magritt Lundestad, førstelektor, pedagogikk
Institutt for barnehagelærerutdanning
Høgskolen i Oslo og Akershus



10.15 – 11.30: Innhold

- Om å være nyutdannet
- Forskning på nyutdannede og evaluering av veiledningsordninger
- Eier og styrers rolle
- Intern –ekstern veiledning
- Noen viktige spørsmål å avklare

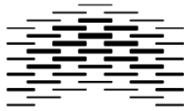


Litteratur:

Holm, Ø. N.; Helle, M.; Kavli, H.; Marita, G. H. (2015) *Delrapport: Evaluering av veiledningsordning for nyutdannede pedagoger i barnehage og skole*. Rambøll.

(hentet 08082016 fra: <http://www.udir.no/tall-og-forskning/finnforskning/rapporter/evaluering-av-veiledningsordningen-for-nyutdannede-nytilsatte-larere-i-barnehage-og-skole/>)

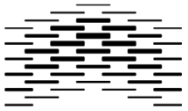
Eik, L. T., Steinnes, G.S. og Ødegård, E. (2016). *Barnehagelæreres profesjonslæring*. Bergen: Fagbokforlaget



Nasjonale føringer



- **KS** legger i sin Utdanningspolitiske plattform til grunn at alle kommuner skal tilby mentorordning for nytilsatte lærere i barnehage og skole.
- KS og KD har (...) inngått et forpliktende samarbeid for å kunne tilby veiledning til alle nyutdannede lærere i barnehage, grunnskole og videregående opplæring.
- Samarbeidsavtalen/**Pedagogavtalen** mellom KD og KS
- KS: Det er eiers ansvar å tilby **kvalitativ god veiledning**
- KD skal bidra med veilederutdanning og støtte til å bygge opp systemer for veiledning (St. meld 41)

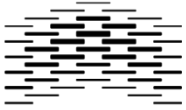


Bakgrunn for tiltakene:

- Overgang fra utdanning til yrket – utfordringer i overganger
- Frafall fra yrket
- Fokus på livslang læring i alle profesjoner – **”ikke ferdig utlært etter grunnutdanning”** - og mye MÅ læres i yrket

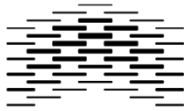
«Forestillingen om at utdanningen enten lykkes eller ikke lykkes i å utdanne gode lærere som mestrer sitt arbeid, utfordres (...) Fokus må i større grad utvides til også å gjelde skoleorganisasjonen som kvalifiseringsarena.

Det er antakelig i et tettere vekselspill mellom kvalifiseringen på disse to arenaene at de viktigste mulighetene for en bedret profesjonsutøvelse ligger (...)

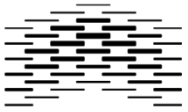


Ett ord om å være nyutdannet pedagogisk leder

– Tenk tilbake.....hvilket ord ville dere brukt på å beskrive hvordan det var å være nyutdannet?



Ydmykhet - kaostoleranse - hjelp! -
refleksjon - ansvarsfullt - skummelt
- praksissjokk - bevisst -
frustrerende - gøy - overveldende -
helhet - variert - utfordrende -
allsidig - lærerikt - tålmodighet -
multitasking - flytende -
organisering - spennende -
uoversiktlig



HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Praksissjokk - egentlig 3 sjokk... Persson (1997) i Fransson (2001)

1) Arbeidslivssjokk – å gå fra å være student til å være yrkesaktiv

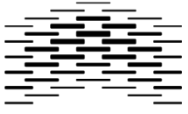
2) Arbeidsvilkårssjokk – å få innsikt i læreryrkets arbeidsvilkår

Nyutdannet førskolelærer:

« Jeg kan ikke leve slik jeg har gjort dette første året, nå har det vært unntakstilstand. Men det kan ikke fortsette slik, det går bare ikke i forhold til familielivet»

Utbrenthetsforskning viser at balanse mellom jobb/familie/privatliv – er viktig for å vare over tid (Lundestad, 2012)

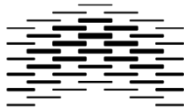




Forts. praksissjokk

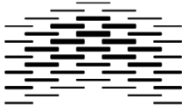
3) Realiserbarhetssjokk: å få innsikt i hvor vanskelig det kan være å realisere mål i en kompleks organisasjon

Særtrekk ved barnehagen som organisasjon: 2 /3 av personalet er ikke utdannede barnehagelærere. Hvordan påvirker det det første året i yrket?



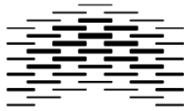
Eik, Steinnes og Ødegård – tre doktogradsavhandlinger

- Steinnes, Gerd Sylvi: «*Profesjonalitet under press? Meistring av førskulelærarrolla i lys av kvalifisering til yrket og samarbeid med assistentane*»
- Avhandling del av MAFAL – prosjektet (NFR)
- Kvantitativ undersøkelse, 1000 barnehager, pedledere og assistenter + intervju med siste års studenter på deltid
- **Funn:** Barnehagen preget av lite differensiert arbeidsdeling mellom pedagogiske ledere og assistenter
- Begge grupper ser ut til å vurdere hverandre som **like kompetente** i de fleste pedagogiske oppgaver
- Kan bidra til å usynliggjøre førskolelærerens spesifikke kompetanse, undergrave egen posisjon og profesjonelle utvikling



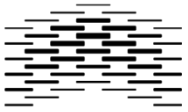
Forts. funn fra Steinnes

- Barnehagen «*lekmannspreget*» – allmennkunnskap står sterkt
- Horizontal diskurs står sterkt, i motsetning til vertikal fra utdanning
- Spørsmål til pedagogiske ledere og assistenter om hvilken kompetanse som er viktigst for å gjøre en god jobb i barnehagen: fagkunnskap, verdier og holdninger, personlige evner, praktiske ferdigheter
- Begge grupper: *personlige evner, verdier og holdninger* rangeres først
- Fagkunnskap rangert som nr. 3 av pedagogene, sist av assistentene



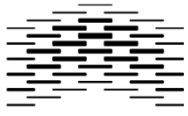
▪ Ødegård, Elin: ***Nyutdannede pedagogiske lederes mestring og appropriering av barnehagens kulturelle redskaper***

- Kvalitativ undersøkelse, 5 nyutdannede førskolelæreres første tid i yrket, gjentatte intervjuer, deltagerberetninger og observasjoner
- ***Appropriering***: mestring som å ta, få, låne noe fra andre og gjøre det til sitt eget
- ***Kulturelle redskaper***: fysiske, individuelle og institusjonelle ressurser som er historisk, kulturelt og institusjonelle forankret
- **Funn**: de nyutdannede må få tilgang til barnehagens kulturelle redskaper – gode introduksjonssystemer, styrere må tilrettelegge og selv være tydelige ledere



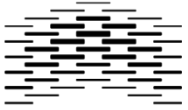
Forts. funn fra Ødegård

- Betydningsfullt at de nyutdannede selv trer frem med sin barnehagekompetanse og at barnehagen er villige til å ta imot de nyutdannedes særskilte kompetanser
- Nyutdannede pedagogiske ledere får utfordrende ledelsesoppgaver i et felt preget av motstridende, uklare og utydelige ledelsesdiskurser
- Barnehagen forankret i en *horisontal, lagorientert og relasjonell* tradisjon
- Lede medarbeidere største utfordring – nyutdannede ikke forberedt på at relasjoner består av forhandlinger, posisjonering, uenighet og konflikter



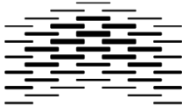
Eik, Liv Torunn: *Ny i profesjonen. En observasjons- og intervjustudie av førskolelæreres videre kvalifisering det første året i yrket*

- Kvalitativ undersøkelse, 6 nyutdannede førskolelærere, observasjoner av de nyutdannedes arbeid og av veiledningssamtaler de deltok i, individuelle intervjuer og gruppeintervjuer
- **Funn:**
- de nyutdannede gir etter kort tid gir uttrykk for at de **mestrer arbeidet med barna**
- de nyutdannedes førskolelærernes utøvelse skiller seg fra assistentenes utøvelse, spesielt i **hverdagsaktiviteter og i det ikke – planlagte arbeidet inne og ute**
- **barnesentrerte** – assistenter større fokus på rask og effektiv gjennomføring av de praktiske oppgavene og følger dagsrytmene og reglene i barnehagen mer rigid



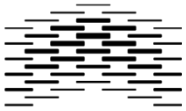
Forts. funn fra Eik

- **Aktørkompetanse:** viser til den kompetanse som må til for å utføre profesjonshandlinger
- **Kommentatorkompetanse:** å kunne beskrive, analysere og evaluere profesjonshandlinger
- Nyutdannede viser aktørkompetanse, problemer med kommentatorkompetansen
- De nyutdannede opplever flest utfordringer i sine samarbeids- og ledelsesoppgaver
- Opplever at de i begrenset grad inngår i gjensidige læringsprosesser på arbeidsplassen – manglende introduksjon, manglende oppfølging fra styrer, liten interesse for deres fagkunnskap, få faglige drøftinger med kollegaer



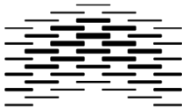
3 og 3:

–Hva blir du opptatt av når du hører om funnene i disse tre doktorgradsavhandlingene?



Stor grad av variasjon i veiledningsordningene

Individuell veiledning	Gruppeveiledning
Intern veiledning	Ekstern veiledning
Jevnlig/strukturert	Etter behov
Formalisert/tid avsatt	Ingen avtalte rammer



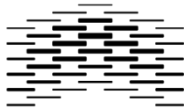
Eksempel – Nordre Aker bydel i Oslo

– Ekstern:

- Gruppeveiledning i bydelen
- Jevnlig, 1 gang i måneden
- 3 veiledere
- Pedagogiske ledere fra både kommunale og private barnehagen
- Nyutdannede trenger støtte fra styrer til å forlate avdeling

– Intern:

- Mentorordning i de barnehagene der det er nyutdannede
- Erfarne pedagogiske ledere som er valgt ut av styrer
- Treffes to ganger i semesteret for erfaringsutveksling med ekstern fagkonsulent
- Nyutdannede: svært positiv til ordningen
- Lavere terskel for å snakke med mentor enn med styrer
- Mentorere: givende, interessant, utvikler en selv, ønsker å lære mer om veiledning
- Ordningen må være informert om til alle i barnehagen
- Viktig å avklare når tema nyutdannet tar opp skal overlates til styrer



Hvilke tema tar nyutdannede opp i veiledningen?

–Rambøll (2015)

- Pedagogisk ledelse
- Personalledelse
- Foreldremøter og samtaler
- Barn med særlige behov
- Organisering
- Didaktisk arbeid/planarbeid
- Vurdering
- Individuelle behov hos den nyutdannede

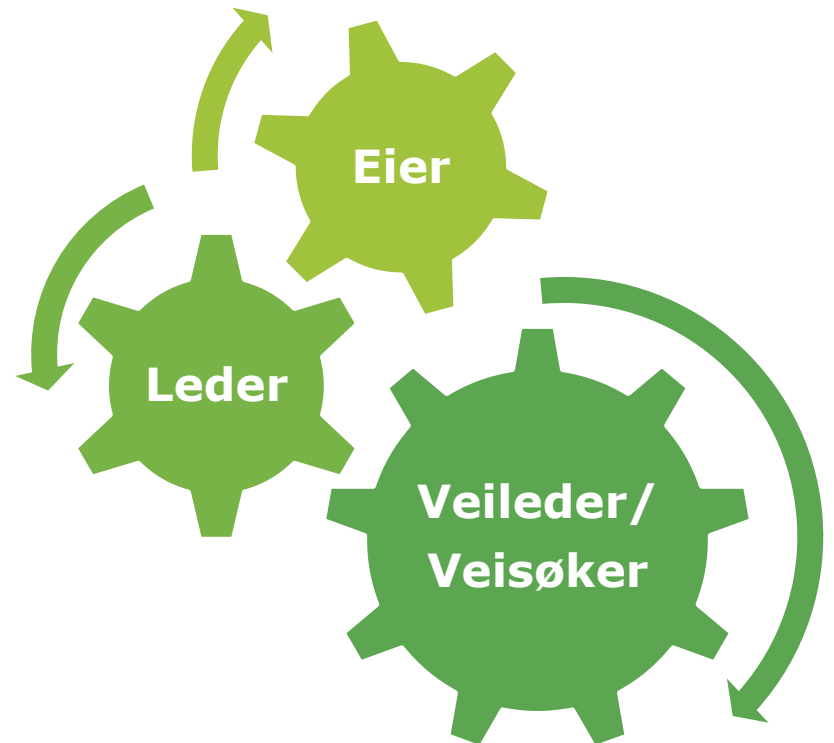
–Sidsel Hauge (HiO, 2001)

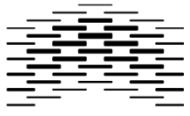
- Kommunikasjon 4/12
- Forventninger til andre og seg selv 2/12
- Planer 2/12
- Annet 2/12
- Ledelse 1/12
- Organisering 1/12
- Barn med særlige behov – på tvers av alle kategorier

EIERNIVÅETS BETYDNING

- Hovedregelen er at barnehage-/skoleeier ikke legger føringer for innholdet i veiledningen som gis lokalt på de ulike enhetene.

Viktig at eiernivået også krever og støtter veiledning på arbeidsplassen, og tilrettelegger for dette med nødvendige ressurser og midler.





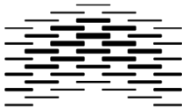
Nyutdannet / nytilsatt – i møtet med arbeidsplassen

Alle nytilsatte, også de nyutdannede trenger

- Informasjon om arbeidsforhold, organisasjonen f.eks. arbeidsoppgaver
- Støttespillere, faddere; oppfølging
- Mulighet til møteplasser for refleksjon, veiledning i barnehagen og utenfor
- Nyutdannede gjør i tillegg alt /mye for første gang

Introduksjonstiden – utformes ulikt

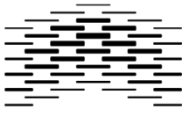
Husk: Nyutdannede er også en **ressurs**



Eksempel

Fagleder beskriver:

- Avklart hvilken stilling og hvilket team den nyutdannede trer inn i
- Ansatt på sommeren for å bli kjent
- Faste avtaler med fagleder
 - Informasjon 'slik gjør vi det her'
 - Veiledning / faste avtaler både med fastsatt tema og etter behov
- Deltakelse på teammøter, skiller mellom informasjonsmøter og veiledning
- Gruppeveiledning i bydelen



Leder og veileder – dobbeltrolle mulig?

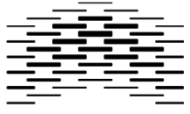
- **Styrer/leder**: arbeidsgivers representant/personalansvarlig – oppfølging, sikre kvalitet, vurdere arbeidsinnsats hos den nyutdannede
- **Veileder**: læring, utvikling, økt mestring
- Varierende erfaringer – noen opplever det er mulig å skille de ulike «hattene», noen skiller klarere mellom lederrolle og veilederrolle
- Veileder som er med i vurdering om en nyansatt skal få forlenget vikariat/fast ansettelse – kan være **uheldig dobbeltrolle** (Rambøll, 2015)
- Veileder og vurderer – utfordrende dobbeltrolle, tillitsforholdet usikkert for den nyutdannede

VEILEDNING KAN BIDRA TIL ORGANISASJONSUTVIKLING

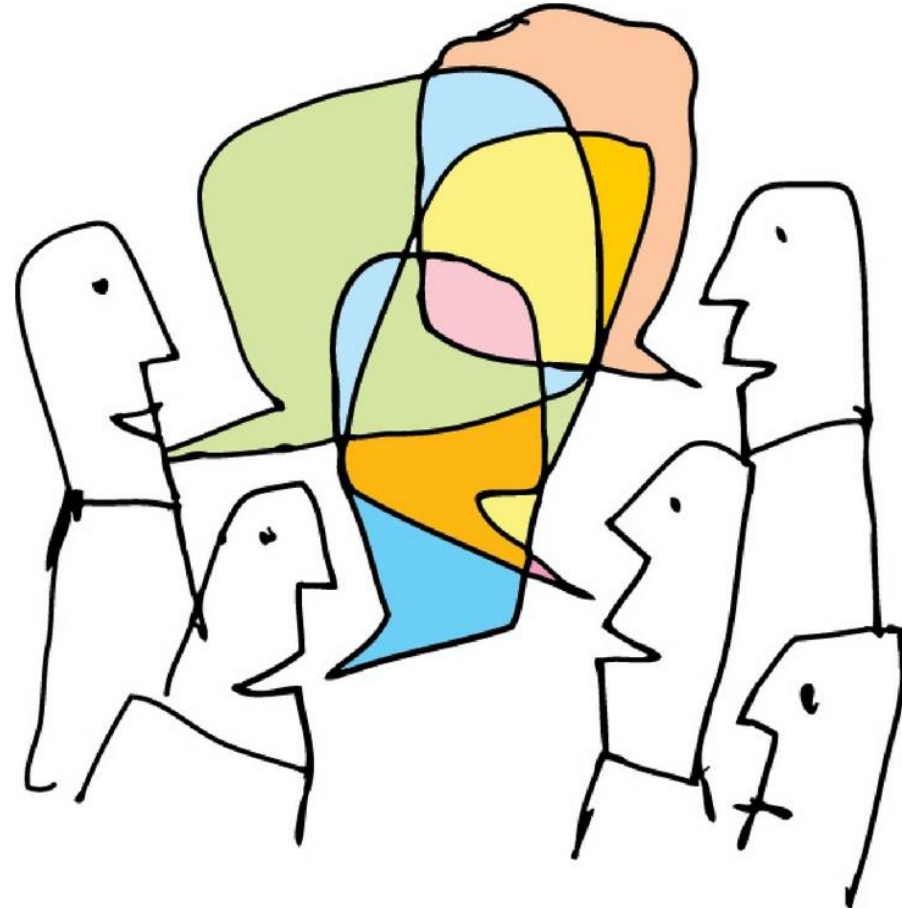
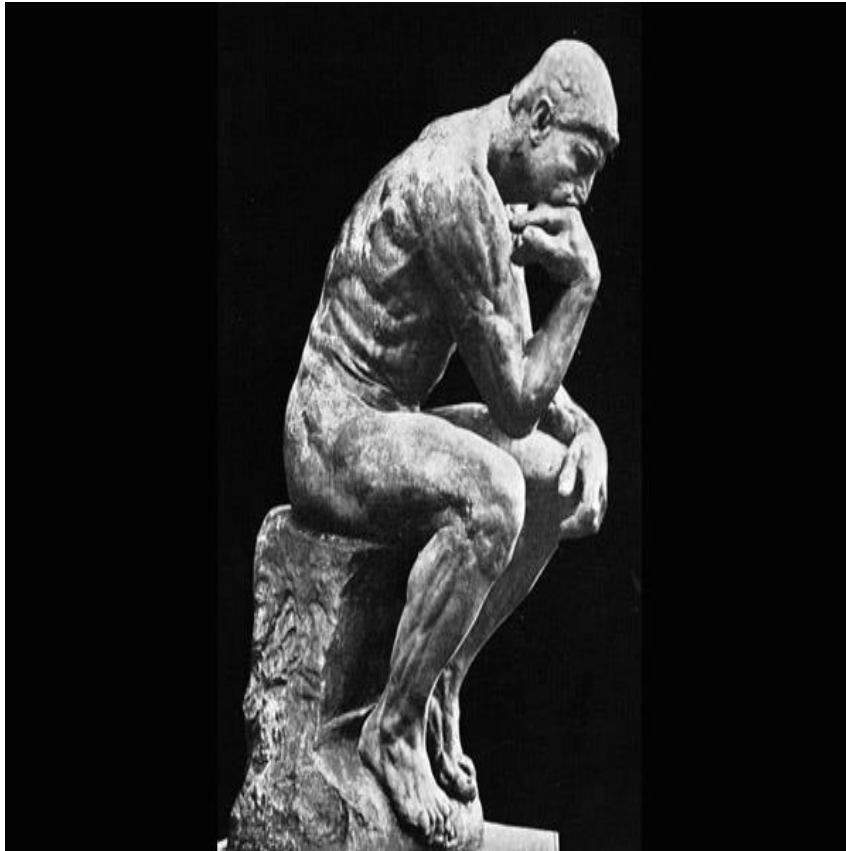
- **Veiledere** får kompetanse og erfaring som de også kan nyttiggjøre seg av i andre situasjoner
- Veiledere bidrar til å skape en mer aktiv kultur for faglig refleksjon, bevissthet, og utveksling
- Veiledere er med på styrke barnehager og skoler som lærende organisasjoner
- Veiledning kan bidra til å gjøre **nyutdannede** tilstrekkelig trygge, bevisste og reflekterte
 - Nyutdannede får selvtillit og motivasjon til å videreformidle og spre sine perspektiver til det øvrige kollegiet
 - Øves i artikulering av behov, deling, refleksjon og kollegasamarbeid
- Veiledning kan altså ha merverdi ved at nyutdannede fungerer bedre som «utviklingsagenter» i kollegiet

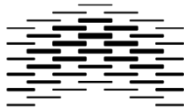
Bør gi økt bevissthet om veilederrollens betydning for organisasjonsutvikling

Reflektere sammen, lære sammen, i lærende organisasjoner



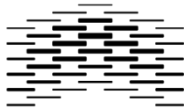
HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS





Viktige spørsmål å tenke gjennom som styrer

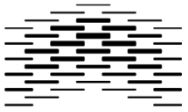
- Tenk at det er nytilsatt nyutdannet:
 - Hva er viktig? Hva vil du vektlegge?
 - Introduksjon; fadder, veileder; oppfølging
 - Hvem skal veilede? Styrer? Pedagogene?
 - Hva kan / skal / bør veiledningen handle om?
 - Hvilke 'fora' skal brukes?
 - Hvordan kan nyutdannede og erfarne medarbeidere samles til felles refleksjon over pedagogisk arbeid?
 - Hva står i veien for å gjennomføre veiledning / avsette tid til refleksjon?
 - Hvordan samarbeidet med eier om den nyutdannede?



Hva ønsker du som styrer av barnehagelærerutdanningen?

Hva kan du få?

- Veilederutdanning i pedagogisk veiledning:
 - Modul 1 (15 sp) / Modul 2 (15 sp)
- Samarbeid om oppstartdager; samlinger om veiledning i bydelen / kommunen /innad i barnehagen?
- Samtaler / samarbeid om utforming av veiledningssystemer
- Oppfølging av veiledere/ seminarer/ deltakelse i veiledningssamtaler
- Felles møter veiledere – nyutdannede ...



HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Kontaktpersoner, BLU, HIOA

wiebke.klages@hioa.no

marianne.thoresen@hioa.no

magritt.lundestad@hioa.no

VEILEDNING FOR NYUTDANNEDE LÆRERE, NETTSIDER

Viktig nasjonal nettside:

<http://www.nyutdannede.no/>

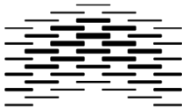
På HioA for barnehagelærere:

http://www.hioa.no/Om-HiOA/Fakultet-for-laererutdanning-og-internasjonale-studier-LUI/node_33005/Institutt-for-barnehagelaererutdanning/Barnehagelaererutdanning/Veiledning-for-nyutdannede-barnehagelaerere

KS: program for nytilsatte/ inkl.veiledning av nyutdannede

<http://www.ks.no/tema/Arbeidsgiver/Kompetanse-og-rekruttering/Ungdom-og-nyutdannede/Veiledning-og-oppfolging-av-nyansatte--felles-hefte-fra-par>





Litteraturliste:

Hauge, S.(2001). *"Man må ta så mange avgjørelse hele tiden"* Rapport fra pilotprosjektet om veiledning av nyutdannede lærere. Oslo: HiO-rapport 2001, nr. 10.

Lundestad, M. (2012). *Barnehagen som arbeidsplass: Å vare som pedagog og leder.* Bergen: Fagbokforlaget

Persson (2001). Den första tiden. I G. Fransson & Å. Morberg (Red.) *De första ljuva åren – lärarens första tid i yrket.* Lund: Studentlitteratur