



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjälte



VEILEDNINGSORDNING FOR NYUTDANNEDE LÆRERE

Trøndelag fylkeskommune



FORMÅL

Formålet med veilederen er å gi de videregående skolene i Trøndelag en felles ramme for gjennomføringen av veilederordningen i regionen og å etablere en strukturert og målrettet plan for arbeidet.

Veilederen for Trøndelag legger «Forpliktelser og prinsipper for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i skolen» (UDIR 2018) til grunn.

Veilederen skal gi en tydelig forståelse av:

- Rollefordeling ved veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i videregående skole.
- Organisering av samlinger og veiledning i skolen.
- Prinsipper for gjennomføring av veiledning.
- Plan for kompetanseutvikling.

MÅLGRUPPE

Målgruppe for ordningen er nytilsatte nyutdannede lærere i de to første årene av yrket. I Trøndelag fylkeskommune inkluderer vi også lærere tilsatt på vilkår under definisjonen.

BEGREPER:

Nyutdannet nytilsatt lærer: en nyutdannet, eller en nytilsatt lærer som er i sitt første arbeidsår som lærer etter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Dette gjelder også lærere tilsatt i midlertidige stillinger eller vikariat.

Kvalifisert veileder: en lærerutdannet som har formell veilederkompetanse, nødvendig faglig kompetanse og minst tre års erfaring som lærer.

Veiledning: en planlagt, systematisk og strukturert prosess som gjennomføres individuelt og i gruppe.

Veiledningsordning: et planmessig og bærekraftig system forankret lokalt på eier- og virksomhetsnivå som omfatter alle nyutdannede nytilsatte lærere i videregående skole og opplæring.

FORANKRING OG SAMARBEID

Veilederordningen og veiledning av nyutdannede lærere er vedtatt politisk og den nasjonale rammen for veiledning av nyutdannede nytilsatte er utarbeidet i samarbeid med partene i arbeidslivet, KS, Private Barnehagers Landsforbund (PBL), Kunnskapsdepartementet, Friskolenes kontaktforum, Utdanningsforbundet, Pedagogstudentene, Norsk Lektorlag, Skolelederforbundet og Universitets- og høyskolerådet (UiR). Denne regionale veilederen er utarbeidet i samarbeid mellom skoleeier og rektorgruppen, med innspill fra Institutt for Lærerutdanning (ILU) ved NTNU. Veilederordningen er drøftet med hovedtillitsvalgte.

HVORFOR VEILEDNING ER VIKTIG

Veiledning er viktig for den nyutdannedes utøvelse av lærerrollen og for profesjonsfellesskapet. De første årene i yrket kan oppleves krevende, og veiledningen kan motvirke isolasjon og fremme samarbeid.

Støtte i håndtering og mestring av møtet med elevene gir læreren større trygghet og bevissthet rundt egen kompetanse. Kvalifisert veiledning bidrar til refleksjon over egne erfaringer og setter dem i sammenheng med kunnskap og verdier fra lærerutdanningen. Veiledning handler også om kollektiv læring og om nyutdannedes mulighet til å dele sin innsikt og kompetanse med skolekulturen og fellesskapet.

VEILEDNINGSORDNINGENS TRE DIMENSJONER

Dette dokumentet omtaler tre dimensjoner ved veilederordningen. Disse er kompetanseheving, veiledning ved skolene og fellessamlinger. Ansvar for gjennomføring av de tre dimensjonene ligger fordelt mellom skoleeier, skoleleder, veileder og ILU, NTNU. Kompetanseheving: Skoleeier tilrettelegger for veilederutdanning i samarbeid med ILU, NTNU. Veiledning i profesjonsfellesskap: Skoleledelsen tilrettelegger for systematisk veiledning av egnede veiledere. Fellessamlinger: Skoleeier tilbyr fellessamlinger i samarbeid med ILU, NTNU for nytilsatte.



KOMPETANSEUTVIKLING FOR VEILEDERE

Skoleeier har samarbeidet tett med Institutt for Lærerutdanning (ILU), NTNU over flere år gjennom organisering av fellessamlinger for nyutdannede lærere i videregående opplæring og veiledere i skolen.

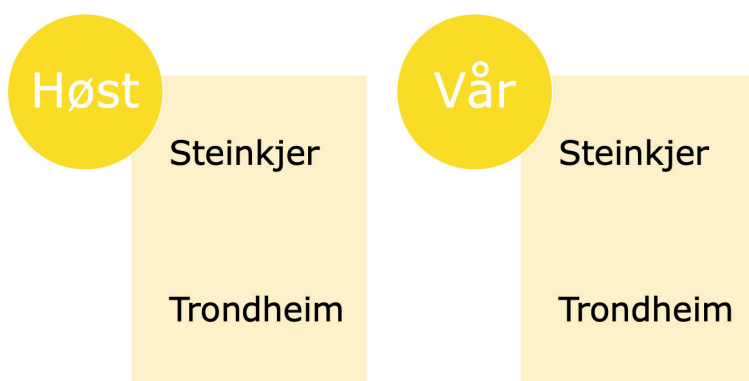
ILU vil tilby videreutdanning innen veiledning. Innholdet i kurset vil tilpasses videregående skole. Kurset er modulbasert slik at veiledere kan bygge studiepoeng (sp) over tid. Mellom 15 - 30 sp er anbefalt for å kvalifisere som veileder.

Skoleeier i samarbeid med ILU vil organisere et digitalt nettverk for veiledere i fylkeskommunen for oppdatering og utvikling av veilederpraksis.

FELLESSAMLINGER

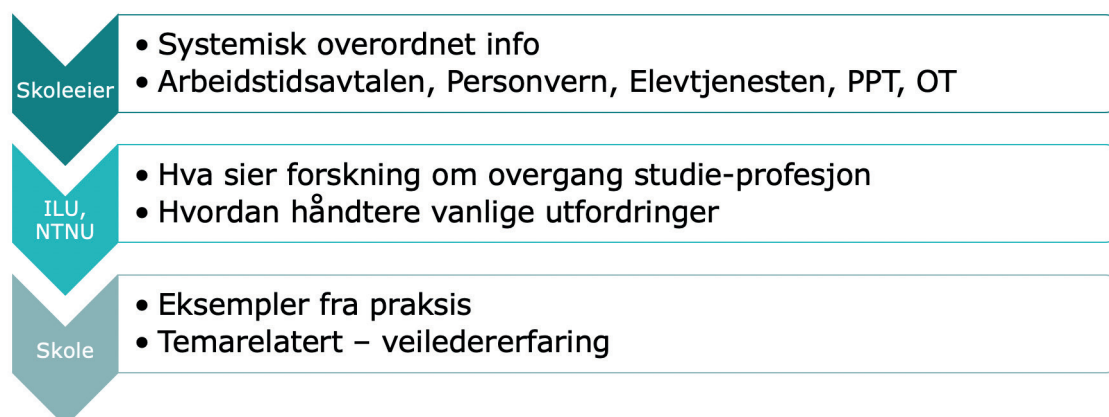
Vi gir i samarbeid med ILU, NTNU, et tilbud til nyutdannede i løpet av deres to første år i skolen. Det kan være viktig å delta på felles samlinger. For lettere tilgjengelighet av fellessamlinger blir de tilbudt to steder i fylket og kun to samlinger i rekken. For enkelte temaer kan webinar bli aktuelt å gjøre bruk av.

Det er ønskelig at veilederne deltar sammen med nyutdannede ved deler av de to fellessamlingene, eventuelt at de har egen samling digitalt i tillegg.



INNHALDET I FELLESSAMLINGENE

Det kan være hensiktsmessig med en tredeling som kan se slik ut:



Skoleeier gir en overordnet systemisk orientering av skolen og organisasjonen. Arbeidstidsavtalen, etiske retningslinjer og personvern, viktige deler av opplæringsloven.

Institutt for Lærerutdanning, NTNU, gir en innføring i forskning rundt overgangen av studie til profesjon. Hvordan håndtere vanlige utfordringer og bruke veileder til støtte og ved behov.

Skolen er representert gjennom erfaringsdeling relatert til tema, der det er mulig.



ROLLEAVKLARING OG GRAD AV FORPLIKTELSE

Skoleierrollen

Utarbeide en strukturert plan for veiledning i tråd med prinsippene nedfelt i de nasjonale rammene i samarbeid med skolelederne.

Aktivt legge til rette for nødvendig kompetanseheving i tett samarbeid med skoleledelse og lærerutdanningen ved NTNU.

Opprettholde tett dialog med skoler og NTNU for gjennomføring og evaluering av veilederordningen.

Skolelederrollen

Ansvar for at nyutdannede nytilsatte lærere ivaretas på en god måte. Veiledning og kompetanseutvikling er del av dette ansvaret. Skolene oppfordres til å gjøre bruk av veilederordningen.

Identifisere og rekruttere egnede veiledere og sørge for at de får tatt veilederutdanning. Skoleleder sørger for at veileder får tid til veiledning. Det forventes at egnethet hos veileder er overordnet kriterium ved identifisering av lærere til oppgaven.

Skoleledelsens ansvar å tilrettelegge

Systematisk veiledning til avsatt tid

Kvalifiserte kollegaveiledere

Veilederrollen

Det er viktig at veileder har formell veilederkompetanse. Det er viktig at veileder ikke er en leder til den ansatte, men en kollega som har pedagogisk utdanning og minst tre års erfaring fra læreryrket. Gjennom veilederutdanningen er veileder utstyrt med begreper, teori, forskningsbasert kunnskap, ulike metoder og tilnærminger, refleksjons- og samtaleteknikker. Veileder planlegger og gjennomfører systematisk veiledning til avsatt tid, i dialog med ledelsen og den nyutdannede nytilsatte. Opprettholder tett dialog med ledelsen og NTNU for gjennomføring og evaluering av veilederordningen.

Nyutdannede nytilsatt rollen

De nyutdannede nytilsatte har anledning til å delta i tilbudet om veiledning de to første årene i yrket. De nyutdannede nytilsatte oppfordres også til å dele av sin kompetanse inn mot profesjonsfellesskapet. Deltar i evaluering av veilederordningen.

Økonomi

Utgifter til organisering av fellessamlinger dekkes av skoleeier/NTNU. Skolene dekker selv utgifter til vikar og reise. Ressurser til veiledning på skolene dekkes også av den enkelte skole.

ORGANISERING PÅ DEN ENKELTE SKOLE – LOKALT ARBEID

Det viktigste arbeidet med veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere foregår på den enkelte skole. Hver skole må organisere veiledningen ut fra lokale forutsetninger og forhold, hvor det legges opp til både uformelle og strukturerte veiledningssamtaler. Det kan være nyttig å inngå en veiledningskontrakt mellom rektor, veileder og nytilsatt som avklarer formål, struktur (hyppighet) og innhold på veiledningen ved skolen det første året. En årsplan med viktige sjekkpunkter kan også være et nyttig verktøy i gjennomføringsfasen.

Det er avgjørende at veiledningen gjøres av en anerkjennende kollega der relasjonene fungerer på en slik måte at partene er trygge på hverandre, opplever gjensidig tillit og respekt. Det innebærer at opplevelser og følelser tas på alvor og at den som blir veiledet har innflytelse på egen situasjon. Gjennom formelle og uformelle møter vil den positive relasjonen med veileder bygge opp under en nyutdannet nytilsatt lærers robusthet og mestringsfølelse.

I tillegg til jevnlige samtaler for refleksjon, kan det legges til rette for observasjon i klasser, hvor den nytilsatte har anledning til å observere enten veileder eller andre erfarne faglærere i undervisningssituasjoner. Eksempel på en mulig kontrakt for veiledning ved en skole er vedlagt. Fire punkter danner grunnlag for veiledning av nyutdannede nytilsatte:

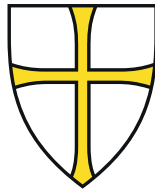
Personlig trygt miljø	Skolen som organisasjon	Støtte og veiledning av praksis	Profesjonsutvikling
Fortrolige samtaler rundt utfordringer og følelser Håndtering av vanskelige situasjoner	Skolekulturen Skolens pedagogiske utviklingsarbeid Årshjul aktiviteter, vurderinger, prøver, frister, rutiner / regler, systemer	Direkte veiledning til utøvelse av praksis Former for samarbeid om undervisning	Faglig oppdatering Bidra til faglig diskurs i kollegiet og utvikling av arbeidsmetoder Utvikle sine ferdigheter til å kunne vite hva, hvordan og hvorfor man handler som man gjør

PRINSIPPER FOR VEILEDNING:

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

Hentet fra «Prinsipper og forpliktelser for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole» (Kunnskapsdepartementet 2018)



Trøndelag fylkeskommune

Trööndelagen fylhkentjielte