

Evaluering av veiledningsordningen for nyutdannede lærere og barnehagelærere



Faktaark 2017:5
www.utdanningsforbundet.no

Konsultantselskapet Rambøll har på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet gjennomført en evaluering av veiledningsordningen for nyutdannede lærere i barnehage og skole. Vi vil her gi en presentasjon av hovedfunnene fra evalueringen.

Om veiledningsordningen

I henhold til kvalitetsavtalen som er inngått mellom KS, kommunesektorens organisasjon, og Kunnskapsdepartementet (KD), er det et mål at alle nytilsatte nyutdannede lærere i barnehage, grunnskole og videregående opplæring skal få tilbud om veiledning. Avtalen er en videreføring av intensjonsavtalen fra 2009, der partene ble enige om å arbeide for at kommuner og fylkeskommuner skulle innføre en veiledningsordning fra og med skoleåret 2010/11.

Kvalitetsavtalen er en samarbeidsavtale for å sikre utvikling av kvalitet i barnehage og grunnsopplæring. Viktige punkter i avtalen er kompetanseheving blant ansatte, god rekruttering, og økt gjennomføring i videregående opplæring¹. I avtalen presiseres det at kommuner og fylkeskommuner skal arbeide målrettet med å tilby veiledning til nytilsatte nyutdannede lærere i barnehage og skole.

Innføringen av veiledningsordningen er begrunnet med at lærerutdanningen ikke fullt ut kan forberede lærerstudentene på hverdagen som venter dem i barnehage og skole, og at enkelte sider av yrkesutøvelsen læres best i selve yrkespraksisen.

Utdanningsmyndighetene tildeler midler til tiltak som fremmer samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonene og kommunene/fylkeskommunene om ordningen, og bidrar til finansieringen av studiepoenggivende veilederutdanning ved lærerutdanningsinstitusjonene. KS har ansvar for å legge til rette for samarbeid mellom kommunesektoren og staten.

Om Rambølls evaluering

Evalueringen har to overordnede problemstillinger:

1. Bidrar veiledningsordningen til å sikre god overgang mellom utdanning og yrke, og til å rekruttere, utvikle og beholde dyktige barnehagelærere og lærere?
2. Gir veiledningsutdanningen kompetanse og ferdigheter til god utøvelse som veileder?

Evalueringen bygger på dokumentstudier, casestudier i åtte kommuner og spørreundersøkelser blant veiledere som har tatt veilederutdanningen og blant nytilsatte nyutdannede lærere i barnehage og skole som er medlemmer av Utdanningsforbundet.



Veiledningen

Veiledningsordningen bidrar til å bedre overgangen fra utdanning til yrke

Samlet sett viser evalueringen at veiledningsordningen bidrar til en bedre overgang fra utdanning til yrke for barnehagelærere og lærere. De nyutdannede opplever at veilederen bidrar til at de utvikler seg som profesjonelle yrkesutøvere, gjør dem tryggere i deres valg og bidrar til at de inkluderes i det profesjonelle fellesskapet på arbeidsplassen. På den måten bidrar ordningen til at nyutdannede lærere og barnehagelærere gjennomfører det første året i jobb på en god måte.

Evalueringen viser at nyutdannede lærere som har fått veiledning, er mer positive i vurderingen av det første året i jobb, sammenliknet med de som ikke har fått veiledning. Rambøll finner ikke den samme statistiske sammenhengen for barnehagelærere, men understreker at veiledningen likevel mest sannsynlig bidrar til å bedre overgangen mellom utdanning og yrke.

Evalueringen kan ikke statistisk påvise at veiledning har en isolert effekt på de nyutdannedes opplevelse av mestring. Derimot viser funnene at mestringsopplevelsen er høy uavhengig av om de mottar veiledning eller ikke, og at andre former for faglig og sosial støtte er viktigere for de nyutdannede nytilsattes mestringsfølelse.

Informantene som er intervjuet i case-studien tror veiledningsordningen har liten effekt på rekruttering til yrket, i den forstand at personer velger å starte på en lærer- eller barnehagelærerutdanning fordi det eksisterer en veiledningsordning for nyutdannede. Rambøll mener likevel det kan være grunn til å anta at tilbud om veiledning, og markedsføring av dette tilbudet, kan påvirke hvorvidt nyutdannede velger en spesifikk kommune/skole/barnehage. Det konkluderes derfor med at veiledning kan ha en rekrutteringseffekt på arbeidsgivernivå, snarere enn på profesjons-/yrkesnivå.

Evalueringen undersøker hvorvidt de nyutdannede vurderer det som sannsynlig at de jobber som lærer i barnehage eller skole i et ett-, tre- og femårsperspektiv. Det er generelt en høy andel som sier det er stor sannsynlighet for at de fortsatt jobber i barnehagen eller skolen om fem år. Det er ingen forskjell mellom de som får veiledning og de som ikke har fått det.

Veiledningstilbudet varierer

Evalueringen viser at det er en relativt lav andel av nyutdannede barnehagelærere og lærere som mottar veiledning (60 prosent). Dette gjenspeiler resultatene fra en kartlegging som Utdanningsforbundet gjennomførte i 2011, noe som kan indikere at ordningen ikke har spredd seg ytterligere de siste årene. Som en mulig forklaring peker Rambøll på at nyutdannede ofte kommer inn i midlertidige stillinger og at de av den grunn ikke får veiledning den første tiden. Det er færre som mottar veiledning i private barnehager og videregående

¹ www.regjeringen.no/no/aktuelt/KD-og-KS-inngar-ny-kvalitetsavtale/id2351084

skoler enn det er i kommunale barnehager og grunnskole. Evalueringen viser også at de som ikke får tilbud om veiledning, ønsker seg dette.

Videre er det stor variasjon i hvor ofte de nyutdannede nytilsatte mottar veiledning. 21 prosent mottar veiledning ukentlig, 34 prosent mottar 1–3 ganger i måneden. 25 prosent mottar veiledning annenhver måned, mens 18 prosent oppgir at de mottar det sjeldnere. Kun halvparten bekrefter at det er avsatt tid til veiledning i arbeidsplanen deres. Dette er også i tråd med funnene fra Utdanningsforbundets kartlegging fra 2011. Rambølls analyser viser at de som har avsatt tid i arbeidsplanen, får flere timer veiledning enn de som ikke har avsatt tid. Barnehagelærere har i mindre grad avsatt tid til veiledning sammenliknet med lærere i skolen.

Organisering av veiledningen

Evalueringen viser at det er stor variasjon i måten veiledningen blir gitt på. Den kan foregå:

- internt eller eksternt
- 1:1 eller i gruppe
- strukturert/formalisert eller mer løpende/tilfeldig
- med eller uten veileder med formell veiledningsutdanning

I tillegg er det variasjon i om ordningen vies oppmerksomhet av kommune/ fylkeskommune eller ikke.

Funn fra case-studien viser at det er mange ulike praksiser og kombinasjoner knyttet til disse punktene. Evalueringen gir ikke grunnlag for å slå fast at det er én riktig eller ideell måte å organisere veiledning på. Rambøll mener likevel funnene gir støtte for å si at det mest hensiktsmessige er å ha en veileder med utdanning, at veiledningen foregår i strukturerte former, både internt og eksternt, både individuelt og i grupper og at eiernivået spiller en aktiv pådriverrolle. Som spesielt viktig framheves at det settes av tid til veiledning, både for veileder og den som skal veiledes, og det blir advart om at «dersom tid til veiledning ikke formaliseres, er det en risiko for at veiledningen nedprioriteres eller forsvinner i mengden av læreres og barnehagelæreres daglige arbeidsoppgaver»². Praksiser der en nyutdannet veiledes av sin leder eller overordnet frarådes også særskilt.

Evaluering av veilederutdanningen

Kvaliteten på veilederutdanningen vurderes som god

Evalueringen viser at veilederutdanningen gir et godt utbytte for veilederne som tar utdanningen og at utdanningen mest sannsynlig bidrar til bedre veiledning. I tillegg til at veilederne vurderer utdannelsen som god, viser funnene at de endrer sin forståelse av veilederrollen. Etter endt videreutdanning ser veilederne det i mindre grad som deres oppgave å vurdere og gi råd, og mer som deres oppgave å legge til rette for refleksjon hos den som veiledes. Dette er i tråd med fundamentet veiledningsfaget er bygget på. Rambøll finner også at nyutdannede har en mer positiv vurdering av veilederen sin i tilfeller hvor veileder har veilederutdanning.

Veilederutdanningen er lite enhetlig

Utdanning i veiledning følger retningslinjer fastsatt av KD. Rammene for hvordan utdanningen kan organiseres er vide, noe utdanningsinstitusjonene ifølge Rambøll har benyttet seg av. Evalueringen viser at veilederutdanningene er ulike både med hensyn til målgruppe, forholdet mellom teori og praksis, organisering av undervisning, antall samlinger, samt hvilken faglitteratur som benyttes. De fleste studiene består av 30 studiepoeng og flertallet har organisert studiet i to moduler à 15 studiepoeng.

Tilrettelegging fra arbeidsgiver

Tilrettelegging for deltakelse i videreutdanning er en forutsetning for godt utbytte av utdanningen. Samlet sett er halvparten av de som tar veilederutdanning fornøyd med tilretteleggingen, noe som er under gjennomsnittet for videreutdanningene under «Kompetanse for kvalitet»³. Mange opplever at de har for liten tid til å studere. Dette er særlig tilfelle blant lærere i skolen. Ifølge evalueringen er det en relativt stor andel veiledere som kun gjennomfører 15 studiepoeng, og ikke 30.

Videre viser evalueringen at det varierer hvorvidt det blir gitt kompensasjon for å utøve veiledning. 37 prosent av veiledere i barnehager oppgir at de enten får ekstra lønn og/eller nedsatt planlagt tid med barna. Tilsvarende oppgir 58 prosent av veilederne i skolen at de enten får ekstra lønn og/eller redusert undervisningstid.

Utdanningsforbundets kartlegging fra 2011 viste at mange veiledere og nyutdannede har mangelfulle rammevilkår, og at det i for liten grad er avsatt tid til veiledning. Rambølls evaluering viser at dette fortsatt er en utfordring.

Utdanningsforbundet mener at:

- Nasjonale og lokale myndigheter sammen har et overordnet ansvar for at alle nyutdannede lærere får en god start i yrket.
- Alle nyutdannede skal motta veiledning fra kvalifiserte veiledere.
- Det må avsettes tid til veiledningen, både for de som veileder og for de nyutdannede. I skolen innebærer dette redusert undervisningsplikt, i barnehagen at det tilrettelegges for veiledning innenfor ordinær arbeidstid.
- Både veiledningsprogrammer og etter- og videreutdanningstilbud må utformes i samarbeid mellom lærerutdanningsmiljøene, profesjonen, arbeidslivet og myndighetene.
- Gode veiledningsordninger kan være utviklende for profesjonsfellesskapet og bidra til en støttende og imøtekomende kultur for nyutdannede.

Kilder

- Rambøll (2016): Veiledning av nyutdannede barnehagelærere og lærere: En evaluering av veiledningsordningen og veilederutdanningen
- Rambøll (2015): Evaluering av veiledningsordningen for nyutdannede pedagoger i barnehage og skole. Delrapport
- Utdanningsforbundet (2015): Vi utdanner Norge – overordnet politikk og vedtatte innsatsområder for landsmøteperioden 2016–2019
- Utdanningsforbundet (2011): De beste intensjoner – om innføring av veiledningsordning for nyutdannede lærere. Rapport 2/2011
- Utdanningsforbundet (rev. 2008): Framtidsrettet lærerutdanning – Utdanningsforbundets policy-dokument

² Rambøll, 2015:53

³ «Kompetanse for kvalitet» er en nasjonal satsning for videreutdanning for lærere og skoleledere fram mot 2025.