

Inger Benny Espedal Tunland, Førstelektor i pedagogikk

Å være veileder for nyansatte universitetslærere

Veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole

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



Kunnskapsdepartementet

Prinsipper om veiledning for nyutdannede, nytilsatte.

Veiledningen

- er basert på forskning og erfaringsbasert kunnskap om veiledning av nyutdannede lærere og betydningen av videre profesjonsutvikling i yrket
- inkluderer, anerkjenner og bruker den nyutdannede som ressurs og bidragsyter i profesjonsfellesskapet
- tilpasses den nyutdannedes forutsetninger og behov
- motiverer den nyutdannede til å videreutvikle seg og bli værende i yrket
- gjennomføres og prioriteres på en systematisk måte de to første yrkesårene

basert på forskning og erfaringsbasert kunnskap om veiledning av nyutdannede lærere

- Ness, Gunnar 1999: Veiledning som møte – hva er det spesielle?
- Jakhell, Rachel (2009). Emosjonelle utfordringer i læreres yrkesstart.
- Brit Hanssen og Sissel Østrem (2010). Veiledning som didaktiske møter
- - og mange fler!



inkluderer, anerkjenner og bruker ny kollega som ressurs og bidragsyter i profesjonsfellesskapet

○ Felles utforskning og læring om selve **saken**:

Har vært på konferanse: Alle foredragsholderne forteller om endringen vi står overfor, hvordan vi må skifte undervisning og ta digitaliseringen innover oss. Alle understreker viktigheten, men det er særdeles få eksempler til hva man konkret kan gjøre. Skulle ønske at vi kunne diskutere dette. Vet du om andre fagfelt som benytter metoder som vil kunne overføres til mitt fagfelt og undervisning?

Hei Inger Benny

En ting jeg lurer på er hvordan engasjere studenter med hjelp av inndeling i grupper. Spesielt med tanke på online forelesning. Det ble tatt opp i dagens NyTi forelesning, men lurte på om vi kan diskutere det litt mer. Spesielt siden jeg er litt usikker på hvordan bruke dette som et redskap jeg kan benytte i et fag som tradisjonelt går ut på at jeg foreleser teoremer/formler/eksempler på en tavle.

inkluderer, anerkjenner og bruker ny kollega som ressurs og bidragsyter i profesjonsfelleskapet

- **Medlæringen** som veileder - betydningen av:
 - Respekt og ydmykhet
 - Avklaring av forutsetninger
 - Observasjon av hverandres praksis – erfaren kollega som observatør og nytilsatte kolleger med i egen undervisning

tilpasses den nyutdannedes forutsetninger og behov

NyTi er en undervisningsrelatert veiledning. Undervisningsrelatert veiledning retter søkelyset mot didaktiske spørsmål og knytter seg til ulike forhold ved undervisning i vid forstand (NOU, 2000:14; Lycke & Handal, 2012), både hvordan den planlegges, utøves og vurderes og mot samarbeidsforhold og relasjoner mellom studenter og nytilsatte lærere.

Hei igjen,

Jeg kunne gjerne tenkt meg å diskutert litt rundt dette med kompetanseheving, herunder deltakelse på forskningsprosjekter, artikkelsskriving, phd etc. Hvor aktiv bør man være, hvilke forventninger har fakultetet til de ansatte osv. Jeg er, i motsetning til de fleste nytilsatte, ansatt som universitetslektor. Dette er kanskje derfor mer relevant for meg enn de som er ansatt som førsteamanuensis.

Usikker på om dette er riktig forum, men kunne også likt å høre litt om hvordan det sosiale miljøet er på andre fakulteter. Ikke helt tiden å fokusere på dette midt under en pandemi, men kanskje er det noen erfaringer å høste dog. Får litt inntrykk av at dette ikke er så prioritert i den akademiske verden. Jeg tenker imidlertid det er svært viktig å ha et godt sosialt miljø, nettopp fordi dette også påvirker det faglige miljøet.

Ser frem til å treffe dere i desember. På Zoom 

Gjennomføres og prioriteres på en systematisk måte

- Struktur – travelhet, rammer - tid til gjennomføring

Møtekoreografi - gruppe

○ Kjære alle

Her kommer mitt forsøk på å formulere en koreografi som bygger på deres ønske om å løfte frem emnene eksamen og sensur.

I tillegg vil vi berøre temaet: «Hvor mye ekstraarbeid er det naturlig å påta seg når man er inne som støttefag (eks. pensumrevisjon, legge inn i Leganto, svare ut henvendelser osv. osv.)», på møtet i morgen. Er det slik at «Dette er jo ikke noe man får uttelling for i arbeidsplanen.», som P. understreker, så er det verdt en kritisk diskusjon.

Ettersom vi er i eksamenstid nå, tenker jeg at dette er et høyst relevante og praktiske tema dere har spilt inn. Det er jo slik at de ulike emnene vi representerer, vil ha ulike didaktiske rammer og forhold som gjør at hvordan vi utformer og knytter eksamenen til emnets læringsutbytteformuleringer og arbeidsmåter, vil være ulikt. Her kan vi lære av hverandre. Samtidig er eksamenen en form for sluttvurdering og vurdering AV studentenes læring som har noen felles kjennetegn på tvers av utdanningene våre.

.....

-
- For å kunne ta denne diskusjonen så tett på deres praksis som mulig, ber vi dere gjøre klar: emneplan, oppgavetekster og sensorveiledning på det emnet dere skal gjøre eksamensarbeidet på. Se gjerne også litt på råd og veiledning som univertitets- og høgskolerådet (UHR) har samlet under nettsidene sine som forberedelse: [Karaktersystemet - Universitets- og høgskolerådet \(uhr.no\)](https://uhr.no) Er det noe her dere tenker vi kan se nærmere på i møtet?

-

Avslutningsvis:

.....Når det gjelder P sitt anliggende om hvor mye ekstraarbeid det er naturlig å påta seg, så tenker jeg at det er noe mange strever med. Det er sånne type oppgaver Thomas Ziehe (1989) kaller for det «usynlige lærerarbeidet». Denne type oppgaver og timer er det sjeldent avsatt tilstrekkelig tid til, i alle fall i forhold til hvor mye tid en kan fortape seg i dette på, uten at det blir nok. Her er det både viktig å trekke opp egne grenser og uttrykke disse, men også å få vist til våre ledere hva utdanningsvirksomheten vår krever av arbeid for at denne skal foregå på en god måte. Vi tar en runde på det temaet også, og ser på hvordan dette ser ut hos den enkelte. Kanskje du P kan starte denne runden, og så forsøker vi å finne veien videre sammen.

Vi avslutter til slutt med en oppsummering av NyTi-året som har gått, og hva dere har hatt utbytte av og lært.

Høres dette ut som en god tenkt plan for møtet vårt i morgen?

Vi snakkes på Zoom.

Vennlig hilsen

Inger Benny

motiverer den nyutdannede til å videreutvikle seg og bli værende i yrket

- Kan ikke garantere det – de melder om at de: ser fram til møtene, opplever at det hjelper, opplever seg anerkjent, som en del av en større organisasjon
- Uansett blir våre nye kolleger tatt bedre imot og tematikken de bringer inn tas på alvor
- det motiverer meg til å videreutvikle meg

Institusjonelt kulturarbeid

- Kultur for læring
- Blir kjent med andre institutt/fakultet. Lærer mer om mitt eget...
- Blir kjent med personer – til og med glad i – godt å treffe dem i kantinen - indre motivasjon en del av noe større enn eget institutt/fakultet
- Vi veilederne vi deltar i et praksisfellesskap – der vi oppdaterer og oppdateres, videreutvikler en kollegial holdning til hverandre og nye kolleger

veileder som en erfaren kollega.. langt fra guru, men dialogpartner og (kritisk) venn

Hei Dag

Veldig fin oppgave å ha for meg å være NyTi veileder! Jeg lærer utrolig mye og jeg må å jo ta meg i å le noen ganger også f. eks når jeg får grunnlag av typen «hvordan holde orden og struktur i mapper, mail og lignende - og det ender opp med denne e- posten:

Hei Inger Benny!

«Takk for god hjelp med å få orden. Det å nummerere dokumentene ordnet opp i alt 😊»

Det er intet mindre enn et mirakel! Jeg har fortsatt det samme kaoset i mine egne mapper!! Det å nummere fungerte i det hele tatt for meg !! 😞

Inger Benny