

Veiledning av nyutdannede lærere - evaluering av prosjektet, 2006

Evaluering av prosjekt Veiledning av nyutdannede lærere viser at et stort flertall av prosjektdeltakerne mener prosjektet har bidratt til at de nyutdannede har fått bedre evne til refleksjon over egen praksis, større tro på egne evner og bedre mestring av arbeidssituasjonen. Det er stor forskjell mellom fylkene i både formen på opplegget og hvor mange som deltar.

RAPPORT | SIST ENDRET: 11.05.2006

Tittel:

Hjelp til praksisspranget : evaluering av veiledning av nyutdannede lærere

Rapporten:

Evaluering av veiledning av nyutdannede lærere (pdf)

Forfatter:

Thomas Dahl, med bidrag av Trond Buland, Håkon Finne og Vidar Havn

ISBN:

82-14-03701-2 (Papirutgave)

Utgiver:

SINTEF

År:

2006

De nyutdannede sier også at de har utbytte av tilbudet om veiledning uavhengig av hvor aktiv ledelsen er i forhold til samarbeid, utvikling og medvirkning eller hvordan tilbudet er organisert.

Om rapporten

Evalueringen av prosjekt Veiledning av nyutdannede lærere er nå ferdigstilt av Sintef Teknologi og samfunn. Sluttrapporten ble offentliggjort første gang på en konferanse for alle prosjektdeltakerne, KS og sentrale utdanningsmyndigheter 8. mai 2006.

Om prosjektet

I 1997 ble det, etter et vedtak i Stortinget, satt i gang forsøk med veiledning av nyutdannede lærere. Lærerutdanningsinstitusjonene rundt i landet fikk da tilbud om å søke om midler til forsøk, og det ble satt i gang forsøk i tre fylker. I 2003 ble det etablert en finansiering fra statens side med sikte på å få til et tilbud for nyutdannede lærere i samtlige fylker, og i skoleåret 2005-2006 har man fått til dette.

Lærerutdanningsinstitusjonene, alene eller i samarbeid, har kunnet tilby et opplegg for veiledning av nyutdannede i samtlige fylker. I dette skoleåret har ca. 300 nyutdannede lærere fått veiledning gjennom opplegget. Av dem har rundt 100 jobbet i barnehage, rundt 150 i grunnskolen og i underkant av 70 i videregående opplæring. Ca. 120 lærere har gjennomgått et opplegg for opplæring i veiledning av nyutdannede i dette skoleåret, hvorav rundt 50 jobber i barnehage, i underkant av 70 i grunnskolen og et lite antall i videregående opplæring.

Det er stor forskjell mellom fylkene i både formen på opplegget og hvor mange som deltar. Det er likevel et gjennomgående trekk at opplegget fra de nyutdannedes ståsted har betydd enten samlinger med andre nyutdannede og lærere fra høgskole/universitet og/eller møter med lokal veileder. Tross forskjellene i oppleggene er det en gjennomgående vurdering at opplegget har en positiv verdi. Et stort flertall av både de nyutdannede, ledelsen ved de involverte barnehager og skoler og de lokale veilederne synes det opplegget de har vært igjennom har bidratt for de nyutdannede til å gi dem:

- Bedre evner til refleksjon over egen praksis og hva som fører til et godt læringsmiljø
- Tro på egne evner
- Bli bedre i håndtering og mestring av møtet med elevene/barna
- Bli bedre i håndtering og mestring av arbeidssituasjonen

Kompetansen og erfaringen man har fra lærerutdanningen spiller ingen signifikant rolle for vurderingen av opplegget fra de nyutdannedes ståsted. Måten skolen og barnehagen ledes på og er organisert på, spiller heller ingen avgjørende rolle i vurderingen. Det har heller ikke noen større betydning for vurderingen hvilken andre ordninger skolen eller barnehagen har for å møte nyutdannede. Med andre ord: selv med annen lærerutdanning og selv med en annen organisering og ledelse i skolen og barnehagen, vil et slikt tilbud oppfattes som verdifullt. Hovedgrunnen til det er i hovedsak at tilbudet gir en mulighet til å reflektere over egen praksis, på det å jobbe som lærer og hjelp til å diskutere konkrete utfordringer man møter som nyutdannet. Det at man har eksterne ressurser i form av lærere fra høgskole/universitet og lokale veiledere å støtte seg til i disse refleksjonene og diskusjonene, er et viktig bidrag til at man oppfatter tilbudet som verdifullt.

Nyutdannede og lokale veiledere har i hovedsak blitt med på opplegget med veiledning av nyutdannede gjennom initiativ fra ledelsen ved skolen eller barnehagen. Det er tegn som tyder på at de skolene og barnehagene som er involvert ikke er blant de som uten et slik opplegg ville gjort minst for de

nyutdannede, men heller ikke de som ville gjort mest. Samtidig viser evalueringen at de nyutdannede har utbytte av tilbudet uavhengig av hvor aktiv ledelsen er i forhold til samarbeid, utvikling og medvirkning, hvor godt arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er eller i hvor stor grad man blir involvert i arbeidsteam eller lag. Dette betyr at både de som gjør mye for nyutdannede og de som gjør lite kan ha utbytte av et eget opplegg for veiledning av nyutdannede.

Det at opplegget med veiledning av nyutdannede vurderes så positivt og vurderes så positivt uavhengig av en rekke spesifikke lokale forhold, bør være et viktig innspill til arbeidsgiversiden. Arbeidsgiversiden har ansvaret for å ta i mot nyutdannede. Det å la nyutdannede og lokale veiledere få delta i et opplegg med veiledning av nyutdannede betyr å gi et positivt bidrag til overgangen fra utdanning til arbeidsliv. Spesielt i forhold til de skoler og barnehager som ellers gjør lite for de nyutdannede, bør arbeidsgiversiden innta en aktiv rolle.

De fleste OECD-land har en eller annen ordning for overgang mellom utdanning og arbeid for lærere. I flere land finnes det obligatoriske ordninger. En klar majoritet av de nyutdannede og ledelsen ved de skolene og barnehagene som har vært igjennom veiledning av nyutdannede lærere, mener et slikt opplegg burde vært obligatorisk. Ved å ikke være obligatorisk er det den norske ordningens styrke at den ikke svekker arbeidsgivers ansvar for håndteringen av denne overgangen, men gir arbeidsgiver et tilbud som kan brukes for å ivareta dette ansvaret. Det bør vurderes om man bør stimulere sterkere til at arbeidsgiver tar dette ansvaret og benytter seg av tilbudet, spesielt i forhold til de skoler og barnehager som gjør lite for å hjelpe nyutdannede med praksisspranget.

Det at de nyutdannede har en lokal veileder og at det er et opplegg organisert av en ekstern aktør (lærerutdanningsinstitusjoner) er forhold som er med å styrke den positive vurderingen av tiltaket.

Veiledning av nyutdannede er i hovedsak et tilbud som den enkelte nyutdannede og lokale veileder tjener på. Gjennom dette vinner skolen og barnehagen mye, men tilbudet bidrar i liten grad til endringer i måten som skolen eller barnehagen som helhet organiserer sitt arbeid. Veiledning av nyutdannede lærere bidrar sjelden til skole- eller barnehageutvikling. Kun på de skoler eller barnehager hvor det er en god samarbeidskultur, ser vi at skolen eller barnehagen trekker lærdom og kunnskap fra det som den nyutdannede er med på.

Om lærerutdanningen utvikles gjennom veiledning av nyutdannede lærere er avhengig av på hvilken måte de involverte fra høghskolen/universitet bruker erfaringene og kunnskapen de vinner gjennom prosjektet. Denne bruken varierer sterkt. Vi kan derfor ikke konkludere noe entydig i forhold til spørsmålet om veiledning av nyutdannede lærere bidrar til utvikling av lærerutdanningen.