

Sluttrapport

Evaluering av veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere

Flere nyutdannede lærere enn før får veiledning når de er nye i jobben. Det er utfordrende å finne tid til veiledningen, men lærerne som får veiledning er mer motiverte enn andre for å bli i yrket.

RAPPORT | SIST ENDRET: 19.03.2021

Tittel:

Evaluering av veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere – sluttrapport

Rapporten:

[Last ned rapporten i langversjon \(PDF\)](#)

[Last ned rapporten i kortversjon \(PDF\)](#)

Forfatter:

Hanne Holden Halmrast, Ingrid Paaske Gulbrandsen, Jon Martin Sjøvold, Peder Laumb
Stampe, Marit Ulvik og Edel Karin Kvam

Utgiver:

Rambøll management

År:

2021

Rapportserie

Dette er andre og siste rapport i denne serien. Se også [delrapport 1 \(Rabøll 2020\)](#).

Kunnskapsdepartementet har i samarbeid med organisasjoner for barnehage, skole og høyere utdanning blitt enige om et sett av prinsipper og forpliktelser for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole. Prinsippene uttrykker ambisjoner for hvordan veiledningen skal gjennomføres.

Formålet med evalueringen har vært å undersøke hvordan prinsippene og forpliktelsene

følges opp i praksis, samt utviklingen når det gjelder omfang og kvalitet av veiledning.

Det er gjennomført spørreundersøkelser i 2019 og 2020 om omfang, organisering og kvalitet på veiledningen, og også om hvordan eiere og ledere har forvaltet tilskuddet til veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere (grunnskolen). Åtte casestudier, supplert med intervjuer, utdyper informasjonen.

Evalueringen skal, sammen med andre erfaringer underveis, danne grunnlag for partenes vurderinger av hvordan prinsippene og forpliktelsene etterleves og om disse skal revideres og videreføres.

Rambøll har også gjennomført en lignende undersøkelse tidligere. Se sluttrapporten Evaluering av veiledning av nyutdannede barnehagelærere og lærere (Rambøll 2016)

Hovedfunn

- Flere nyutdannede enn tidligere mottar veiledning
- Prinsippene for veiledning etterleves i stor grad
- Utfordrende å finne tid til veiledning
- Veiledning øker de nyutdannedes motivasjon til å bli i yrket
- Mange veilederne mangler formell veilederkompetanse
- Tilskuddet ser ut til å gi større handlingsrom for å gjennomføre veiledning

Flere nyutdannede enn tidligere mottar veiledning

Flere nyutdannede, nytilsatte lærere mottar veiledning enn tidligere, og stadig flere kommuner og fylkeskommuner oppgir at de har en veiledningsordning ved sine barnehager og skoler. Fra 2016 til 2019 økte andelen nyutdannede som får veiledning fra 55 til 63 prosent i barnehagen, og fra 61 til 65 prosent i skolen. Samtidig er det fremdeles mange nyutdannede som ikke får tilbud om veiledning, og det er variasjon i tilbudene som gis. Av de som ikke har mottatt veiledning, oppgir om lag hver fjerde at de de ikke har mottatt informasjon om mulighetene for å få veiledning.

Prinsippene for veiledning etterleves i stor grad

De fleste av de tolv prinsippene for veiledning etterleves i stor grad. Prinsippene som handler om utbytte

av veiledning, ser ut til å etterleves i større grad enn prinsippene som handler om de organisatoriske rammene. Prinsippet om at veileder fortrinnsvis ikke bør ha lederansvar for den nytilsatte, ser i liten grad ut til å følges.

Utfordrende å finne tid til veiledning

Tid er det største hinderet for få på plass en veiledningsordning, ifølge både eiere, barnehagestyrere og skoleledere. Samtidig synes veiledere og nyutdannede lærere at det er vanskelig å finne ledig tid til veiledning. Koronaepidemien med smittevernstiltak og hjemmeundervisning ser ut til å gjøre det enda vanskeligere. Dette kommer til uttrykk ved at veiledning gjennomføres sjeldnere enn normalt og ved at det er en nedgang i bruken av gruppeveiledning. Rambøll påpeker at nedgangen er bekymringsfull fordi det er grunn til å anta at det å være nyutdannet og nytilsatt har vært ekstra utfordrende under koronaepidemien.

Mange veilederne mangler formell veilederkompetanse

I prinsippene for veiledning er en kvalifisert veileder definert som en lærerutdannet som har formell veilederkompetanse, nødvendig faglig kompetanse og minst tre års erfaring som lærer. Evalueringen viser at kun om lag halvparten av veilederne har formell veilederkompetanse. Det er en noe høyere andel veiledere i barnehagen med formell veilederkompetanse, sammenlignet med veilederne i grunnskolen og videregående skole. Av veilederne som har formell veilederkompetanse, er det kun omtrent en av fem som har mer enn 30 studiepoeng i veiledningsfag.

Veiledning øker de nyutdannedes motivasjon til å bli i yrket

Nyutdannede lærere som har fått veiledning er mer positive til sitt første år som lærer enn lærere som ikke har fått veiledning. De som har fått veiledning er også mer enige i påstanden om at de fremdeles jobber som lærer om fem år.

Tilskuddet ser ut til å gi større handlingsrom for å gjennomføre veiledning

Flertallet av skolelederne som har mottatt tilskudd fra eierne, oppgir at tilskuddene har gitt mer spillerom for å gjennomføre veiledningen i skolen. Resultatene tyder på at tiltak som er iverksatt med tilskuddsmidlene har bidratt til at veiledningen er styrket lokalt, og at flere nyutdannede nytilsatte har fått systematisk veiledning. Når midlene er brukt sentralt i kommunen, har de bidratt til mer tilrettelegging for nettverksdeltakelse, samlinger og samarbeid på tvers av skoler i kommunen.

Suksesskriterier for veiledning

Rambøll identifiserer tre suksesskriterier for god veiledning. Kriteriene sammenfaller i stor grad med prinsippene for veiledning.

1. **Kvalifiserte veiledere**

Funn i evalueringen indikerer at veiledning fra en veileder med formell veilederkompetanse har høyere kvalitet enn der veileder ikke har tilsvarende kompetanse.

2. **Tydelig forankring og tett kontakt mellom aktører og nivåer**

Funn i evalueringen viser at veiledningen er av høyere kvalitet der eierne har en overordnet veiledningsordning som er forankret i den enkelte barnehage og skole, og hvor det er tett kontakt mellom eier og virksomhetene.

3. **Veiledningsordningen er fleksibel kan tilpasses lokale forhold**

Forskjellene mellom nivåene i utdanningsløpet, og forskjeller mellom kommuner og fylkeskommuner når det gjelder blant annet antall enheter i organisasjonen, ressurser og kompetanse tilsier at veiledningsordningen bør være fleksibel.