

«Jeg kan anbefale lærerjobb i Lillestrøm kommune – der blir man godt ivaretatt».

Hvordan skape en gjensidig forpliktende veiledningsordning for nyutdannede lærere i barnehage og skole?

Tuva Støvland Holst, Tone Lintorp*, An-Magritt Nysveen, Anne Linn Sagen

Tjenesteområde Oppvekst, Lillestrøm kommune, Norge

*Korrespondanse: Toli02@lillestrom.kommune.no

Lillestrøm er Norges 9. største kommune med nesten 100 000 innbyggere; en stor kommune som gir flere muligheter via felles kompetanseheving, mye samarbeid og god delingskultur innad i kommunen. I 2025 er det 28 kommunale barnehager og 30 skoler med totalt 150 nyutdannede lærere og 61 veiledere. Alle nyutdannede og veiledere er med i vår veiledningsordning.

Beskrivelse

Lillestrøm kommune tilbyr systematisk veiledning til nyutdannede lærere de to første årene i yrket. Veiledningsordningen inkluderer faste kommunale nettverk for nyutdannede gjennom to år, nettverkene driftes av Ressursteamet. I tillegg arrangeres sosiale treff kun for nyutdannede for å sikre tilhørighet og trivsel. Veiledningen er strukturert slik at nyutdannede lærere i skolen får veiledning i 60 minutter hver uke i sitt første arbeidsår og 30 minutter ukentlig i år to. I barnehagen gjennomføres veiledning en gang i måneden de to første årene.

Målet med ordningen er å rekruttere og beholde nyutdannede lærere, samt å sikre god kvalitet i barnehager og skoler ved å inkludere nyutdannede som en ressurs med oppdatert fagkompetanse og ny forskningsbasert kunnskap. Ved å gi nyutdannede lærere en god start i karrieren, håper kommunen å skape et stabilt og kompetent lærerkorps som kan bidra til kontinuerlig forbedring av undervisningen og læringsmiljøet.

Veiledningen skjer på den enkelte enhet etter en bestemt struktur. Ressursteamet er selve navet i veiledningsordningen og har mange oppgaver. Blant de viktigste er å lage innhold og lede de kommunale nettverkene for nyutdannede lærere i barnehage og skole samt nettverkene for veiledere av nyutdannede i barnehage og skole. Udirs retningslinjer om små grupper følges, og det er 10-15 i hver gruppe av nyutdannede og veiledere. Det å møte i andre i samme situasjon er viktig i nettverkene. «Det har vært befriende å høre at andre nyutdannede også møter utfordringer og vi kan snakke og drøfte ulike erfaringer og metoder» Sitat fra 1.års nyutdannet lærer. Ressursteamet får et godt innblikk og oversikt over alle barnehagene og skolene i dette arbeidet, og kan følge opp med ekstra støtte og veiledning ved behov.

Faglighet er viktig, og Ressursteamet holder seg oppdatert med relevant litteratur og ikke minst et godt og gjensidig samarbeid med OsloMet Storbyuniversitet. Ressursteamet har jevnlig møter med kommunalsjefer for barnehage og skole, samt styrere og rektorer for å sikre forankring og framdrift. Gjennom både kommunale og egne kvalitetsundersøkelser følges det opp at ordningen fungerer optimalt,

og tall fra de siste fem år viser at ordningen er solid. Kommunens satsning på de nyutdannede viser seg å være et viktig rekrutteringsverktøy og Ressursteamet er årlig på mange arenaer for rekruttering. Det er trygt å anbefale lærerjobb i Lillestrøm kommune, der blir man godt ivaretatt.

Ressursteamet, som består av fire personer med barnehage- og skolefaglig bakgrunn, leder arbeidet og organiserer nettverkene. De nyutdannede lærerne deltar på regelmessige nettverksmøter over to år, hvor temaene er pedagogisk ledelse, mestring, utfordringer og erfaringer fra egen praksis. «Har satt veldig stor pris på nettverkssamlingene gjennom to år! Har følt at denne veiledningen har vært veldig givende for meg som ny. Takk!» Sitat fra 2.års nyutdannet lærer.

Refleksjon

Veiledningsordningen har vist seg å være et viktig rekrutteringsverktøy i kommunen. I kvalitetsundersøkelser og evalueringer rangeres veiledningen som «viktig» og «meget viktig» og de nyutdannede opplever at veiledningen er tilpasset deres behov. Samarbeidet mellom barnehage og skole har skapt innsikt og tydeliggjort sammenhenger og felles verdier. Evalueringer viser at nesten 90% av de nyutdannede lærerne fortsetter som lærere i Lillestrøm kommune. Det er svært positive tall.

Vi erfarer at flere faktorer har bidratt til at veiledningsordningen er en suksess:

Et sterkt ressursteam med et tydelig mandat: Ressursteamet er navet i veiledningsordningen og har ansvar for innhold og ledelse av kommunale nettverk, oppfølging av veiledningsordningen, administrasjon av en nettbasert ressursbank, markedsføring av veiledningsordningen, og samarbeid med universitets- og høyskolesektoren.

Forpliktende lokale rammer: Veiledningsordningen har klar struktur, tydelige forpliktelser og gode rammer basert på nasjonale prinsipper og retningslinjer. Rammene er gjensidig forpliktende og skriftliggjort, og tar for seg hva barnehage/skole skal ha fokus på, hva styrer/rektor skal ha ansvar for og hva veileders oppgaver er.

Systematisk organisering av veiledning: Veiledningen skjer på den enkelte enhet etter en bestemt struktur, og nyutdannede og veilederne i skole har klare rammer for redusert arbeidstid per nyutdannet for å gjennomføre veiledningen.

Tydelig forankring i ledelsen: Ressursteamet har faste samarbeidsmøter med kommunalsjefer for barnehage og skole, samt styrere og rektorer, for å sikre forankring og fremdrift.

Tilskuddsmidler fra Utdanningsdirektoratet og økonomisk vilje fra kommunen: Nasjonale rammer gir styring og retning for arbeidet, og lokale strukturer og rammer gir oversikt, forutsigbarhet og autonomi. Ressurser til stillinger dekkes av barnehage- og skoleeier, og driften av veiledning dekkes i samarbeid mellom enhetene og barnehage- og skoleeier.

Gjensidig samarbeid med universitets- og høyskolesektoren: Samarbeidet med OsloMet – Storbyuniversitetet har bidratt til økt kvalitet i veiledningen og kompetansehevingen. OsloMet bidrar til styrking av den veiledningsfaglige kompetansen i Ressursteamet og som foredragsholdere på fagdager og Ressursteamet blir brukt som foredragsholdere på OsloMet.

Det er viktig å sikre at veiledningen faktisk skjer og er forpliktende. Ressursteamet må kontinuerlig evaluere og justere ordningen basert på erfaringer og tilbakemeldinger fra nyutdannede lærere og veiledere.

Hva har vi lært?

Veiledningsordningen er viktig for flere parter:

Nyutdannede lærere: De får en god start i karrieren med systematisk veiledning og støtte, noe som bidrar til mestring og trivsel.

Barna i barnehager og skoler: De nyutdannede lærerne bringer med seg oppdatert fagkompetanse og ny forskningsbasert kunnskap, noe som bidrar til økt kvalitet i undervisningen og læringsmiljøet.

Kommunen som helhet: Veiledningsmodellen er et viktig rekrutteringsverktøy som bidrar til å tiltrekke og beholde kompetente lærere.

Rekruttere og beholde lærere: Ordningen bidrar til å sikre en stabil og kompetent lærerstab, noe som er avgjørende for kontinuerlig forbedring av undervisningen og læringsmiljøet.

Det viktigste vi har lært er at en solid og transparent veiledningsordning med et sterkt Ressursteam og tydelige rammer er avgjørende for å rekruttere og beholde nyutdannede lærere. Samarbeid mellom barnehage og skole, samt med universitets- og høyskolesektoren, er også viktig for å sikre kvalitet og kontinuerlig utvikling. Evalueringer og tilbakemeldinger fra nyutdannede lærere og veiledere viser at ordningen fungerer som ønsket, og den bidrar til mestring og trivsel blant de nyutdannede.

Vi vil fortsatte å styrke Ressursteamet, sikre forpliktende rammer og samarbeid ved være oppdatert med relevant litteratur og forskning. Det er også viktig å evaluere og justere ordningen basert på erfaringer og tilbakemeldinger fra nyutdannede lærere og veiledere. Videre kan kommunen bruke erfaringene til å utvikle og forbedre andre kompetansehevende tiltak på kommunalt nivå.

For å sikre at veiledningen fortsatt er relevant og effektiv, kan kommunen også vurdere å inkludere flere digitale verktøy og ressurser i veiledningsprosessen. Det vil bidra til å gjøre veiledningen mer tilgjengelig og fleksibel for både nyutdannede lærere og veiledere. I tillegg må kommunen fortsatt styrke samarbeidet med universitets- og høyskolesektoren for å sikre faglig oppdatering og inspirasjon.

Avslutning

Det å ha en god veiledningsordning for nyutdannede er noe som kan sikre at framtidens lærere blir i barnehagen og skolen og at de får en trygg og profesjonell overgang til yrket. God veiledning koster, og ressurser til Ressursteamets stillinger dekkes av barnehage- og skoleeier. Driften av veiledningen i den enkelte barnehage og skole dekkes av Tjenesteområde Oppvekst. Udirs tilskuddsmidler til veiledning av nyutdannede i grunnskole har kommet godt med i budsjettene. Og det er en glede at statsbudsjettet ble vedtatt slik at barnehage og videregående skole også sikres tilskuddsmidler. Til syvende og sist er det barnehagebarna og skoleelevene som vil få den store gevinsten – en lærer som er motivert, faglig dedikert og trygg.