

Den profesjonelle
førskolelærer:
Nyutdannede
førskolelærere

Fagoppgaven i pedagogikk.

DEFU 07

Høgskolen Nesna 2010

Lena Christin Magnell.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
1.0 Innledning	3
1.1 Presisering av problemstillingen (begrepsavklaring, begrunnelse)	3
1.2 Faglig ståsted	3
1.3 Førforståelse	4
2.0 Arbeidslivet i Norge – Lover og regler	4
2.1 Arbeidsmiljøloven	4
2.2 Rammeplanen for barnehagen	5
3.0 Prosjekt - Veiledning av nyutdannede førskolelærere	5
4.0 Teori	5
4.1 Introduksjon av nye medarbeidere	6
4.1.1 Trygghet	6
4.1.2 Inkludering	6
4.1.3 Rollebeskrivelser	6
4.1.4 Mentor/veileder	6
4.2 Maslow	7
4.3 Herzberg	7
4.3.1 Motivasjon i praksis	8
4.4 Veiledning:	8
5.0 Metode	10
6.0 Intervjuene	10
6.1 Presentasjon av informantene	11
7.0 Resultat og Drøfting	12
Konklusjon	19
Litteraturliste	20
Kilder	20
Internettadresser	20
Vedlegg 1- forespørsel	21
Vedlegg 2- Intervju guiden	22

Forord

Takk til medstudenter Silvia, Siv Heidi og Unni som har vært til stor støtte under prosessen.

Takk til min veileder Signe A. Hansen som har gitt meg god veiledning.

Takk til min søster Susann som har lest korrektur.

Takk til alle på jobb som har vist tålmodighet under min utdanning.

Lena Magnell

Nesna/Napp våren/vinteren 2010.

1.0 Innledning

Under min studietid her på Nesna har jeg lært veldig mye. Jeg har også vært så heldig at jeg har hatt en jobb i en barnehage mens jeg har studert. Dette har gjort at jeg har fått sett det vi har lært i praksis. Jeg går nå mitt siste år og skal skrive fagoppgaven i pedagogikk. I den siste tiden har veiledning vært veldig i fokus og i fra 2011 skal alle nyutdannede førskolelærere ha muligheten for å få veiledning. Dette for å styrke kvaliteten i barnehagen, men også for å skape trygghet og beholde de nyutdannede førskolelærerne. I denne oppgaven vil jeg se nærmere på hvordan nyutdannede førskolelærere blir ivaretatt pr i dag.

Når en student er ferdig med sin førskolelærer utdanning, har den nyutdannede et faglig og pedagogisk grunnlag, den nyutdannede førskolelæreren har mange nye ideer. Personen går nå over fra å være student til å være en ressurs for barnehagen. Når førskolelæreren nå skal over i arbeidslivet kan det være med blandete følelser. Usikkerhet og mange spørsmål kan dukke opp.

Førskolelæreren har en sentral rolle i barns utvikling. I barnehagen lærer barn gjennom organiserte aktiviteter og fri lek. De aller fleste barnehager har gode rutiner på hvordan nye barn blir tatt imot. Det er satt av god tid til tilvenning og barnet får en fast voksen person å forholde seg til. Dette for at barnet skal føle seg trygt og få en god start på barnehage livet.

Nyutdannede førskolelærere trenger også denne gode starten. Du skal kunne forvente å få en introduksjon om den nye arbeidsplassen din. Slik en foresatt forventer at de blir introdusert når barnet deres begynner i barnehagen. Men er barnehage eier/styrere like gode på å ta i mot nye førskolelærere? Hvem har ansvar for å veilede og hjelpe den nyutdannede førskolelærer og hvordan er rutinene i barnehagene i forhold til å ta i mot nyutdannede. Dette fikk meg til å få lyst til å forske nærmere på hvordan ting egentlig er ute i barnehagene. Jeg har da valgt å se på. *Hvordan blir nyutdannede førskolelærere ivaretatt når de begynner å jobbe i barnehage.*

1.1 Presisering av problemstillingen (begrepsavklaring, begrunnelse)

Ivaretatt: med dette mener jeg hvordan den nyutdannede blir veiledet, hvordan de blir tatt i mot i arbeidslivet og hvordan de for hjelp til å klare alle arbeidsoppgavene som forventes av en førskolelærer.

1.2 Faglig ståsted

Jeg har to barn, har 6 års jobberfaring fra barnehager og har vært i praksis i mange ulike barnehager. Jeg har jobbet 2 år i barneskole, 2 år i videregående skole og to år i

ungdomsklubb. Jeg har også en del erfaringer fra andre arbeidsplasser slik som butikk, restaurant, pub og helsevesenet. Jeg har selv jobbet i leder stillinger og har hatt en del kurs innenfor ledelse. Jeg har også vært leder for frivillighetsorganisasjoner og idrettsorganisasjoner. Selv om jeg har en del erfaringer med det å være leder, har jeg ulik erfaring i hvordan jeg er blitt ivaretatt og hvordan jeg skal klare å ivareta de som kommer etter meg.

1.3 Førforståelse.

I alle yrker er ivaretagelse av nyansatt viktig, enten de er i lederstilling eller annen stilling, det å skape gode relasjoner og det å bli trygg på sitt yrke gjør at mennesker yter mer og blir i sitt yrke, dette viser både forskning og teori. Jeg har gjennom min arbeiderfaring opplevd at det er ulik praksis i forhold til ivaretagelse av nyansatte, men den erfaringen jeg har er jo ikke som førskolelærer, men som fagarbeider. På de plassene jeg har jobbet har det vært slik at du får litt opplæring underveis, når det er tid eller når du spør. Jeg jobber nå i en barnehage, der har jeg vært nå i 4 år, i løpet av denne tiden har det vært noen nyutdannede førskolelærere som har sluttet hos oss og vi har tatt i mot noen nyutdannede førskolelærere. Vi har diskutert mye rundt det å være ny på en arbeidsplass, hvilke forventninger den nye har og hvordan ting har vært ut i fra sine forventninger. Jeg sitter i dag med ett innrykk av at rutiner for hvordan vi ivaretar nyansatte ikke er tilstrekkelig. Med denne oppgaven håper jeg å finne ut at jeg tar feil, og at jeg kan bli en person som gir god veiledning og ivaretagelse.

2.0 Arbeidslivet i Norge – Lover og regler.

Arbeidslivet i Norge er regulert av mange ulike lover. Arbeidsmiljøloven er den som sier mest om hvordan vi skal ha det på vår arbeidsplass. Innenfor de ulike yrkene er det også mange ulike lover, barnehagene har barnehageloven og de aller fleste barnehager har også en hovedavtale som er utarbeidet mellom arbeidstaker foreninger og arbeidsgiver foreninger. Alle arbeidsplasser skal også ha helse, miljø, og sikkerhets forskrifter, heretter HMS.

Jeg vil her bare nevne noe av det som står under de ulike lover og forskrifter for å poengtere at ivaretagelse er lovpålagt.

2.1 Arbeidsmiljøloven.

Alle eier plikter, jf Arbeidsmiljøloven § 4-2 *Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling:*

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem (arbeidsmiljøloven).

2.2 Rammeplanen for barnehagen.

Styrer og pedagogisk leder har et særlig ansvar for planlegging, gjennomføring, vurdering og utvikling av barnehagens oppgaver og innhold. De er også ansvarlige for å veilede det øvrige personalet slik at alle får en felles forståelse av barnehagens ansvar og oppgaver. Styrers oppgave innebærer å sørge for at de enkelte medarbeidere får ta i bruk sin kompetanse (rammeplan for barnehage 2006: 16)

3.0 Prosjekt - Veiledning av nyutdannede førskolelærere.

St.meld.nr.41(2008-2009) slår fast at grunnutdanning som lærer ikke er tilstrekkelig for å møte de komplekse utfordringene i barnehage og skole. Det er sider ved arbeidet som læres best i selve jobben. Det å gi tilbud om veiledning er en god måte å sikre overgangen fra skole til arbeidsliv. Veiledning kan også være et virkemiddel til at flere velger å bli i sitt yrke. Derfor har kunnskapsdepartementet (heretter KD) og interesse-, arbeidsgiver- og medlemsorganisasjon for kommunesektoren (heretter KS) har i 2009 gått inn i et felles prosjekt som omhandler veiledning av nyutdannede. Veiledningsordningen for førskolelærere i barnehagen skal komme i gang fra høsten 2011. *Målet med dette er å sikre en god overgang mellom utdanning og yrke, bidra til å rekruttere, utvikle og beholde dyktige førskolelærere.*

Det er barnehageeier har hovedansvaret for å gi nytilsatte førskolelærere den veiledning og oppfølging de trenger. Barnehageeier skal sørge for at nytilsatte nyutdannede førskolelærere får tilbud om mentor/veileder, mentoren/veilederen skal ha kompetanse i veiledning. Barnehageeier skal sørge for å ha et introduksjonsprogram å gi mulighet til at veiledning blir arbeidsplanfestet innenfor arbeidstiden. Lærerutdanningen skal også bidra i oppfølging av de nyutdannede. Lærerutdanningen skal sørge for opplæring og oppfølging av mentor/veiledere og gi barnehageeiere kompetanseheving mht veiledning og oppfølging av nyutdannede (http://veiledning-nyutdannede.hit.no/Pdf%20filer/Brosjyre_Bli%20med%20paa%20laget.pdf 31.oktober 2010).

4.0 Teori

4.1 Introduksjon av nye medarbeidere.

4.1.1 Trygghet.

Alle nyansatte er en ny ressurs i barnehagen, det er først og fremst ledelsen i barnehagen som har ansvar for å utnytte denne ressursen. Det som er det viktigste først og fremst er at den nye førskolelæreren trives. Trivsel kommer ikke uten at personalet og ledelsen har gode planer for hvordan de nyansatte blir tatt i mot og at alle viser omtanke. Først når den nyansatte føler seg trygg, kan denne personen være med på å utvikle arbeidsplassen. Det er gjennom yrkessosialisering at kvaliteten løfter seg. Førsteintrykket av arbeidsplass og hvordan en blir tatt i mot har enormt stor betydning for yrkessosialiseringen. Derfor er det viktig at ledelsen har gode planer og tar denne delen av ansettelsesprosessen veldig alvorlig. Hvis førsteinntrykket av barnehagen blir dårlig, eller at den nyansatte førskolelæreren ikke føler at han/hun får tilstrekkelig med informasjon eller ikke føler seg ivarettatt, kan det føre til at førskolelæreren blir frustrert og dermed ikke yter sitt beste eller at førskolelæreren slutter (Gotvassli 2004:kap5).

4.1.2 Inkludering.

Det er viktig at den nyutdannede blir inkludert og at den nyutdannede får muligheten til å reflektere over det som han/hun observerer i barnehagen. Det må være rom for at den nyansatte kan komme med sine synspunkter i forhold til kulturen og arbeidsmetoder i barnehagen. Det er viktig at ledelsen og det øvrige personalet er åpen for nyteking. Slik at førskolelæreren får bruke sin kreativitet og sin kunnskap (Gotvassli 2004:kap5).

4.1.3 Rollebeskrivelser.

Det å ha klare forventninger og rollebeskrivelser er også viktig. Et informasjonsprogram om helt enkle ting som angår barnehagen slik som vedtekter, visjon, branninstrukser, mål, foreldresamarbeid og lignende kan være greit å gå igjennom. Det må være mulighet for både den nyansatte og ledelsen å stille spørsmål for å være sikre på at vi alle er trygge på rollene og forventningen. Selv om rollene er avklarte og forventningene til hverandre er tydelig, så kan førskolelæreren oppleve rolleoverbelastning. Dette skyldes at førskolelæreren ikke klarer å tilfredsstille alle krav og oppgaver (Gotvassli 2004:kap5).

4.1.4 Mentor/veileder.

For at den nyutdannede førskolelæreren skal få en fin flyt i innkjøringsperioden kan det være greit å sette opp en plan om hvor hovedfokuset skal ligge den første tiden, for eksempel at førskolelæreren den første tiden skal bli kjent med barna, foresatte og ansatte før en må

begynne å sette opp ukeplaner og vaktlistene. Arbeidsoppgavene øker etter hvert som førskolelæreren mestrer sine oppgaver. For at dette skal være mulig kan det være greit å ha en fast mentor (veileder) som har tid og rom til veiledning. Da har den nyansatte hele tiden en person å støtte seg til og kan rette spørsmål mot underveis. Alt dette er for å bygge opp tryggheten til den nyansatte (Gotvassli 2004:kap5).

Dette er det samme som Maslows behovspyramide sier noe om. En nyutdannet førskolelærer kommer ikke videre opp i pyramiden vist ikke de grunnleggende behovene er dekket.

4.2 Maslow.

Jeg velger å trekke frem Maslows behovspyramide når vi snakker om ivaretagelse av nyansatte. Vi kan ikke forvente at selvrealisering og sosial status kommer, vist ikke arbeidstakeren har de trygge og sosiale rammene på plass på arbeidsplassen. Vi kan forklare oppbyggingen av pyramiden slik: Mennesker har behov for å ha, å være, å lære/oppleve. Alle mennesker forholder seg til andre mennesker, til ting og til egen utvikling. Maslow mente at etter at en del fysiologiske behov er dekt, blir behovet i forhold til andre mennesker gradvis mer fremtredende. Mennesker søker nå trygghet, kontakt og anerkjennelse. Etter hvert som mennesket føler trygghet, vil det oppbygge respekt å få andre til å sette pris på seg. Da først kan et menneske realisere seg selv. Det er viktig å tenke at behovene i hvert trinn i pyramiden må være tilfredstilt i noen grad og ikke tilfredstilt fullt ut før en kan bevege seg videre opp i pyramiden (Gotvassli 2006).



Maslows behovspyramide

4.3 Herzberg.

Herzbergs har ut i fra sin forskning utdypet noe av det Maslows sier i sin pyramide. Han så på to ulike faktorer. Motivasjonsfaktor og trivselsfaktor. Trivselsfaktorene gikk ut i fra arbeidsmiljøet og ulike faktorer som måtte være tilfredsstillt før at motivasjonen kunne komme. Trivselsfaktorene gikk ut på: organisasjons rutiner, forhold mellom de ansatte, arbeidsforhold generelt, lønn, status, trygg og sikker arbeidsplass. Når alt dette er på plass kan motivasjonsfaktorene komme, slik som: det å kunne utrette noe, få anerkjennelse for det en

gjør, innholdet i selve arbeidet, få ansvar, muligheten til utvikling og forfremmelse. Herzberg mener at den eneste måten å få en medarbeider motivert på er å gi arbeid som er utfordrende og som gir ansvar. Man kan bruke trivselsfaktorene og motivasjonsfaktorene for å finne årsaken til misnøye og utilfredshet. Men selv om faktorene blir tilfredsstilt er det ikke sikkert at dette vil motivere til ekstra innsats, mener Herzberg (Gotvassli 2006).

4.3.1 Motivasjon i praksis.

I barnehagen har vi tre hovedgrupper av belønning.

1. økonomisk ansprede midler, dette går på lønnen i barnehagen.
2. sosialt ansprede midler, dette går på goder de ansatte får slik som julebord, barnehageplass og slikt.
3. psykologiske ansprede midler, dette baserer seg på teorien til Maslow og Herzberg og på de psykologiske jobbkravene. Her er det mange virkemidler vi kan bruke. Opplæring er et sterkt virkemiddel vi kan bruke. Gjennom opplæring heves kunnskapen og økt kunnskap gir sikkerhet og engasjement og lysten til å lære mer øker. Delegering av ansvar øker også motivasjonen, ved økt ansvar får medarbeideren følelsen av at de betyr noe og får delta i arbeidet. Ved å gi anerkjennende tilbakemelding på det daglige arbeidet stimulerer til innsats. Når arbeidstakeren får delta med å sette mål for virksomheten og sitt eget arbeid, og ser fremgang i jobben sin gjennom anerkjennelse og mestring, øker selvfølelsen og eierforholdet til sin arbeidsplass (Gotvassli 2006).

4.4 Veiledning:

Kunnskap konstrueres av den som skal lære, gjennom samhandling med en mer erfaren læringspartner (Skagen 2000). Veiledning har som mål å bidra til læring og utvikling. Definisjon på veiledning: veiledning er handlingsrettet, etisk, kognitivt, sosialt og emosjonell prosess som involverer både veileder og veisøker, og der veisøker er i fokus. Veiledning skal bidra til oppdragelse, økt refleksjon og bevissthet rundt de relasjonene og den konteksten veisøkeren befinner seg i, og hvordan disse påvirker veisøkerens valg. Vi har et kontekstsensitivt perspektiv på veiledning som innebærer både kultur- og rolleforståelse i tillegg til den konteksten som veileder skaper gjennom valg, tilrettelegging og gjennomføring av veiledningen. Kvaliteten på veiledningen vil være avhengig av veilederens veiledningskompetanse (Carson 2009:31). Det er på bakgrunn av egne erfaringer, tanker, følelser og sanseinntrykk at vi konstruerer kunnskapsmengden. Kunnskapen gjør at individet

kan tilpasse seg omgivelsene og etter vært som individet får ny kunnskap utvikler individet seg. I og med at erfaringen, tanker, følelser og sanseinntrykk har så mye å si på hvordan vi konstruerer kunnskapsmengden, så vil kunnskapen variere fra individ til individ. Veiledning dreier seg ikke bare om kunnskap, men om å bli trygg på seg selv, reflektere og se løsninger på hvordan vi kan gjøre ulike ting.

Vi kan dele inn veiledning i ulike faser.

Forberedelsen. Veiledning skal være avtalt på forhånd og tema må være avklart slik at alle partene kan forberede seg, hvor godt partene er forberedt vil være avgjørende for kvaliteten. Det må være satt av god tid og veiledningen må skje uforstyrret. Veiledningssamtalen kan være til enkelt personer eller til en gruppe.

Involvering. Veilederen må vise gjennom hele veiledningstiden at han/hun er engasjert både tankemessig og følelsesmessig.

Grunnleggende veiledningsferdigheter. Disse er bygget på prinsippet om aktiv lytting. Ansiktsuttrykket, øyenkontakten, kroppsspråket, å bli sett, berøring, stillhet, gjentakelse av nøkkelord, oppmuntring, spørsmål, oppsummering og parafrasering er ferdigheter veileder må ha et bevisst forhold til.

Utforskning. Hvordan veileder klarer å få tak i hva veisøker vil ha hjelp til. Her er det veileder må stille de sirkulære spørsmålene. Skulle det være uklart for veileder hva veisøker egentlig vil ha hjelp i er det viktig at veileder poengterer at det er veileder som ikke forstår.

Forståelse. Her kan det ligge en del utfordringer, her skal veileder sørge for at veisøker forstår hva veisøker søker veiledning i. At veiledning dreier seg om veisøker og ikke alle andre.

Samtale om handlinger. All veiledning bør ende opp i handling. Slik at veisøker føler seg trygg på hvordan han/hun kan gjøre i ulike situasjoner.

Metasamtale er samtale om innholdet. Dette er en samtale for å finne ut hvordan veisøker og veileder opplevde veiledningen.

Etterarbeid. Reflekterer rundt utviklingen av veiledningen og avtale videre vei(Carson 2009).

Veilednings betydning kan vi se opp i mot Vygotski. *Stillasbygging refererer til hvordan voksne legger til rette for aktiviteter som barn ennå ikke klarer helt på egenhånd*(Gulbrandsen 2006). Vygotskij mente at læring og utvikling skjer i samhandling med omgivelsene, det en ikke kan i dag, kan man klare i morgen med litt hjelp i dag. Den voksne har som oppgave å

støtte opp under barns aktivitet, inntil barnet mestrer dette selv. Dette kan vi også si om ivaretagelse av nyansatte. En person som er der å hjelper deg til du klarer/er trygg på ting selv.

5.0 Metode

"Metode er redskapet vårt i møte med noe vi vil undersøke"(Dallan 2010:83).

Samfunnsvitenskapen skiller mellom kvantitativt orientert og kvalitativt orienterte metoder. Kvantitativ forskning tar sikte på å forme informasjonen om til målbare enheter. Gjennom kvantitativ forskning ser forskeren fenomenet fra utsiden og skjer uten direkte kontakt med feltet. Kvalitativ forskning tar sikte på å fange opp meninger og opplevelser. Gjennom kvalitativ forskning ser forskeren fenomenet fra innsiden og skjer i direkte kontakt med feltet.

Jeg har valgt å bruke Intervju som metode. Gjennom intervju får man en kvalitativ kunnskap om hvordan det er å være ny på en arbeidsplass og hvordan arbeidsplassene legger til rette i det å være ny. Dette gjør at jeg lettere kan forstå hvordan nyutdannede førskolelærere blir ivare tatt og hvordan arbeidsgiver ivaretar sine ansatte. Med intervjuet ønsker jeg å få beskrivelser av informantens situasjon, men også meningene informanten har om situasjonen. Informanten er den personen som gir svar på mine spørsmål. Dette gjør at min forsknings metode blir kvalitative (Dalland 2010). Når jeg bruker intervju kommer jeg nærmere personene, jeg vil kunne lese kroppsspråket og jeg vil kunne tyde det som blir sagt på en helt annen måte en via et spørreskjema. Jeg har også mulighet til å få svarene utdypet mer hvis det er noe som er litt uklart. For at min forskning skal være pålitelig satte jeg et krav til informanten, informanten skulle ikke ha jobbet i barnehage i mer en to år etter endt utdanning. Dette for at jeg tror at det kan være vanskelig å huske tilbake til den første tiden i jobb hvis du har vært lengre enn to år i jobben. Jeg ville at mine informanter skulle ha opplevelsene sine om det å være ny i en jobb friskt i sitt minne.

6.0 Intervjuene.

For å finne noen barnehager som jeg kunne intervjuer så sendte jeg en felles mail til alle barnehagene i kommunen, i håp om å få kontakt med to barnehager som hadde førskolelærere som har jobbet max.2 år etter endt utdanning. Jeg fikk svar i fra ganske mange med en gang, med beskjed at dessverre så kan vi ikke hjelpe deg. Jeg begynte å se litt mørkt på dette. Til slutt fikk jeg kontakt med to styrere som sa de kunne hjelpe meg. Så sendte jeg spørsmålene

mine i forkant, deretter ringte jeg og avtalte tid. Jeg intervjuet styrer og førskolelærer i begge barnehagen, med hjelp av litt notater og opptaker. Det jeg ville frem til var: Hvordan blir nyutdannede førskolelærere ivaretatt når de begynner å jobbe i barnehage. Under selve intervjuet valgte jeg å bruke diktafon samtidig som jeg skrev ned ting fra kroppsspråket. Grunnen til at jeg valgte diktafon er at jeg slapp å bruke all min oppmerksomhet på det jeg skrev, men heller kunne konsentrere meg om å skape god kontakt mellom meg og informanten. Jeg har også valgt å intervjuer styrer i forkant av at jeg intervjuer førskolelæreren, dette for å sjekke om de begge har samme formening om hvordan førskolelæreren blir ivaretatt.

6.1 Presentasjon av informantene.

Barnehage A:

Dette er en privat barnehage med 32 barn. Her er det to førskolelærere, ei i 100 % og ei i 50 %, mens styrer har også førskolelærer rolle i 50 %. I løpet av de siste 3 årene har det kun vært en nyutdannet førskolelærer som har startet.

Styrer A:

En dame som har vært styrer i barnehagen i 3 år. Hun har jobbet som assistent i 6 år og pedagogisk leder i 6 år.

Førskolelærer A:

Hun har jobbet i barnehage i 12 år, men som førskolelærer i snart 2år. Ferdig utdannet høsten 2007.

Barnehage B:

Detter er en privat barnehage med 4 avdelinger. Det er 5 førskolelærer i barnehagen og en styrer. Barnehagen har i løpet av de to siste årene hatt 3 nyutdannede førskolelærere.

Styrer B:

Dette er en dame som har jobbet som styrer i 4 år, og har jobbet ellers i barnehage i 10 år, herved 5 år som pedagogisk leder.

Førskolelærer B:

Denne damen er nyutdannet høsten 2008 og har ingen erfaring fra barnehage tidligere foruten praksisen som ligger i utdanningen. Hun kom til denne barnehagen sommeren 2008 og fikk jobb som pedagogisk leder på en avdeling med 18 barn og 3 ansatte.

7.0 Resultat og Drøfting

Hvordan blir nyutdannede førskolelærere ivaretatt når de begynner å jobbe i barnehage. Fant jeg noe ut om dette? Her vil jeg si litt om hva mine informanternes syn og mening om denne saken og jeg vil drøfte dette ut i fra min forforståelse og teorien.

Har barnehagen noen rutiner for ivaretagelse av nyutdannede?

Styrer A: Hun sukket og sa. *"det er vel ingen grunn til å pynte på det, det er vel bare å være ærlig. Vi har ingen faste prosedyrer, men jobber med saken, da jeg ser viktigheten med det!"*.

Førskolelærer A: *"nei vi har ingen rutiner, men vi jobber med det"*

Styrer B: Hun viste med hele kroppen at dette var et litt ubehagelig spørsmål: *"Her kommer den dårlige samvittigheten inn, vi har rutiner men vi er ikke flinke nok. Vi har egentlig gode rutiner i forhold til HMS arbeidet. Der har vi masse flotte skjema om rutiner for nytilsatte. Men tid, sykdom og for lite fokus på området gjør at dette dessverre ikke blir fulgt godt nok opp. Oppfølging og veiledning har vi sett som et satsningsområde, men vi ser at vi langt i fra er i mål."*

Førskolelærer B: *"tja hva skal jeg si, jeg fikk presentert barnehagen, vedtektene, årsplanen og HMS permen når jeg ble ansatt. Men vi har ikke hatt tid til å gå så mye i dybden på dette, men når vi har tid så prater jeg og styrer om ting jeg har opplevd og hvordan jeg har det."*

Det inntrykket jeg satt med, etter at jeg fikk svar på mitt første spørsmål, var at mine mistanker om at det sto dårlig til med rutiner på hvordan vi ivaretar og veileder den nytilsatte, stemte. Ivaretagelse er ikke sett inn i et ordentlig system, hvordan barnehagene tar i mot nyutdannede eller nyansatte kommer veldig an på tiden de har til rådighet. Barnehagene burde være drevet på det å ta i mot, i og med at det er noe barnehagene hele tiden gjør i forhold til nye barn. De ansatte i barnehagen har masse forkunnskaper om viktigheten med tilvenning av nye barn, i forhold til trygghet og trivsel, derfor burde det være enkelt å se nødvendigheten med rutiner for tilvenning av nytt personal også. Selv om arbeidsmiljøloven sier at eier har plikt til å gi nødvendig opplæring, betyr dette ikke at alle barnehager har tilfredsstillende rutiner på hvordan denne opplæringen blir gitt. Jeg tror at gode rutiner for ivaretagelse av nytilsatte øker engasjement hos de nyansatte. Dette pga at opplæring i følge Gotvassli er et

strekt motivasjons middel. Opplæring går under psykologiske ansporte midler, noe som er et av de tre midlene i forhold til motivasjon i praksis. Disse midlene er basert på Marsloe og Herzbergs teori. Prosjektet veiledning for nyutdannede førskolelærer har som mål å sikre en god overgang mellom utdanning og yrke, bidra til å rekruttere, utvikle og beholde dyktige førskolelærere. Dette er resultat av forskning som viser at en god start, gir godt utbytte.

Hvordan får den nyutdannede mulighet å sette seg inn i rutiner, bli kjent med organisasjonen, barna, foresatte og ansatte?

Styrer A: *"For at denne førskolelæreren skulle få mulighet til å sette seg inn i planer, rutiner og vedtekter, bli kjent med barna, foresatte og medarbeidere fikk førskolelæreren gå på topp et par dager. Vi hadde også hyppige møter med den nytilsatte førskolelæreren, slik at førskolelæreren kunne få veiledning".*

Førskolelærer A: *"jeg fikk gå på topp i to dager, da hadde jeg en annen førskolelær som viste meg litt rundt og fortalte litt om barna. I og med at dette er en barnehage med flere førskolelærere så søker vi råd og veiledning oss hverandre".*

Styrer B: *"Det er ikke så lett å få til å ta førskolelærerne ut av avdelingen, når det er mye sykdom på avdelingen. Dette er mange unnskyldninger men det er ikke noe tvil om at veiledning og oppfølging må prioriteres. Heldigvis har alle førskolelærere en god tone seg i mellom og er utrolig flinke og bruke hverandre til veiledning og råd.*

Førskolelærer B: *"Når jeg var ferdig utdannet sa min lærer: dere skal ikke være bekymret i forhold til overgang fra skole til jobb, dere vil få masse veiledning og oppfølging det første året. Dere er ikke alene! Jeg føler selv at jeg ble litt kastet inn i dette. En tid med masse sykdom og syrer var også sykemeldt. Det var ikke lett å bli kjent med barna, foresatte og alle ansatte. Skrive planer, evaluere, observere, dokumentere og alt det som skal gjøres når en ikke er helt sikker på hva alt dette går ut på. Så måtte jeg forholde meg til spesialpedagoger, bekymrings meldinger og innmeldinger til PPT. Jeg følte meg ganske liten og hjelpesløs til tider."*

Introduksjonen av nytilsatte er viktig, det å bli kjent med alle menneskene som førskolelæreren skal forholde seg til, det er en del av yrkessosialiseringen. Førsteintrykket av menneskene og miljøet i den nye jobben, danner grunnlaget for den jobben førskolelæreren vil utføre. Det vil si at hvis førskolelæreren får et dårlig inntrykk av miljøet og menneskene som han/hun skal jobbe i/med, kan dette gi en dårlig start på yrkessosialiseringen og kan føre

til frustrasjon og hjelpeløshet, som igjen kan føre til at den nyutdannede ikke blir i sin jobb. Skulle det være noe som gjør at styrer/eier ikke har mulighet å ta seg nok av den nyutdannede så tror jeg at det kan være bra at det utnevnes en mentor, dette kan jo også være en annen førskolelærer som har lang erfaring og sikker i sitt yrke. Trygghet og sikkerhet er det andre trinnet i Marslows behovspyramide, alle mennesker må ha følelsen av at noen er der for dem når de trenger det, behov for å føle trygghet og samhörighet.

Andre ting dere gjør for å ivareta den nyutdannede? Andre ting som ble gjort for å ivareta deg i din nye jobb.

Styrer A: *"Vi møtes en god del fritiden for å bli kjent med hverandre og være sosial".*

Førskolelærer A: *" styreren og den andre førskolelæreren har hatt mange møter med meg på fritiden og i arbeidstiden. Jeg er blitt veldig godt tatt i mot av det øvrige personalet, og syrer sørger for å gi meg alle informasjon om ting som har vært og hvordan ting er".*

Styrer B: *" vi prøver å legge opp til noen sosiale ettermiddager, enten avdelingsvis eller hele barnehagen. Vi har vært på noen blåturer sammen og av og til går vi ut å spiser. Har også hatt sosialt samvær der hele familien til de ansatte har vært med".*

Førskolelærer B: *" Arbeidsmiljøet her er veldig bra og vi møtes en god del etter jobb, dette har gjort at jeg enda er her. Det var mange ganger jeg tenkte at dette takler jeg ikke, men heldigvis er det mange dyktige medarbeidere her og alle de andre førskolelærerne tok seg tid til å sette meg inn i arbeidet, forklare ting til meg og høre på mine fortvilelser. Det har vært utrolig mye hjelp og veiledning i dem. "*

Her kan vi se viktigheten i godt arbeidsmiljø og sosial tilhørighet. Dette er jo også det som Marslow sier i forhold til behovspyramiden. Det tredje ledd i pyramiden sier noe om sosial tilhørighet. Mennesket har behov for å føle at de inngår i et meningsfylt felleskap, og at de har tilhørighet og får kontakt med andre mennesker, dette fører til økt egen innsats. Det er etter hvert når man oppnår det man vil, at man plutselig har noe nytt i sikte. Det er en indre motivasjon som driver dette. Herzberg som bygger sin teori ut fra Marslow, mener også at trivselsfaktorene slik som trygghet og gode forhold mellom ansatte må være tilfredsstillende for at et menneske skal kunne utrede noe. Dette er noe som kommer tydelig frem av intervjuene, førskolelærer B sier rett ut at hadde det ikke vært for et godt arbeidsmiljø så er det ikke sikkert at hun hadde blitt i jobben sin. Som Herzberg presiserte så trenger mennesker trygghet, sosial tilhørighet og anerkjennelse i sitt arbeid, men mennesker har også en tendens til å søke utover det trygge, mot utfordringer, selvstendig ansvar og selvrealisering. Her

kommer det jo egentlig frem at selv om rutinene ikke er helt på plass så er det masse som blir gjort for å ivareta de nyansatte. Ivaretagelse er kanskje ikke satt inn i rutiner, men er der uansett i tankene.

Er det noe du savner, som kunne ha vært gjort i den første tiden?

Styrer A: ”Jeg tror at det er tre hovedfaktorer som må være på plass for å kunne ivareta den nyutdannede på best mulig måte. Bedre økonomi, mer tid og kunnskap. Det aller beste hadde vært om det hadde vært muligheter for at den nyutdannede å kunne gå på topp i 2-3 måneder, da hadde førskolelæreren hatt god tid til å observere, gjøre seg kjent, danne seg egne tanker, ideer og erfaringer. Dette tror jeg kunne ha vært med på å gjøre overgangen fra skolen til yrkeslivet lettere. Jeg sitter med et inntrykk om at så alt for mange bare blir kastet inn i arbeidslivet uten noen veiledning. Fra egen erfaring så ble jeg bare vist rundt og fikk hilse på personalet i den nye jobben min da jeg begynte som pedagogisk leder. Så var det bare å brette opp armene og trå til. Setter stor pris på at veiledninger er kommet mer i fokus. Dette er veldig viktig både for trivsel og for mestring, ikke bare for nyansatte men også for de som har vært i yrket lenge”.

Førskolelærer A: ”Det er utrolig viktig med veiledning for at nyansatte skal utvikle sin yrkesidentitet. Den største utfordringen er tiden, derfor har vi brukt mye av fritiden. Barnehagens tid er hektisk og tilhører barna først og fremst”.

Styrer B: ”Det skulle egentlig ha vært satt av litt ekstra midler til veiledning, slik at barnehagen kunne ha hatt økonomi til å leie inn ekstra folk den første tiden når vi ansetter en ny førskolelærer, slik at vi kunne ha satt opp en oppfølgingsplan som ville være lettere å holde. Dette vil jo kunne la seg gjøre hvis vi satt oss et mål om dette, men det er ikke lett å argumentere for dette videre til eiere. Hadde det vært lovfestet hadde det nok vært lettere. Det er utrolig viktig at en nyansatt føler at hun/han mestrer sin jobb, mye fortvilelser og usikkerhet kan fort føre til at personen gir opp sitt yrke”.

Førskolelærer B: ”System med overgangen fra skole til jobb skulle ha vært bedre. Kanskje skulle en ha fått tid til og vært på topp i 1. måned først eller noe slikt. Kunnskapen til eiere og styreere om viktigheten med veiledning og opplæring innefor veiledning tror jeg også er viktig å få på plass. En rektor på en skole jeg en gang var sa noe klokt, hun sa at på hennes skole var det ingen nyutdannede som fikk lov å komme og være alene om ansvaret på de minste barna, de skulle ha en erfarende lærer sammen med seg det første året. Dette for at det er små mennesker som en har med å gjøre og de skal man ikke bruke som prøve kaniner”.

Rammene rundt barnehagen ser ut til å være ei utfordring i forhold til veiledning, men selv tror jeg at hvis fokuset og viktigheten med det å ivareta sin nytilsatte hadde vært mer fokusert på så hadde rammene også kunnet vært gjort noe med. Begge styrerne i barnehagen jeg var i, var reflekterte og faglige i begrunnelsen av ivaretagelse av nyutdannet førskolelærer. Jeg fikk en følelse av at selv om ikke det var gode skriftlige rutiner rundt temaet, så er dette noe som styrere tenker på i sitt daglige arbeid. Jeg tror at mer veiledning i utdanningen og at det kommer tydeligere frem hvordan og hvorfor nytilsatte bør få veiledning, vil være med på å sette dette inn i barnehagens rutiner. Mine informanter ga også tydelig inntrykk at de følte at det var for lite om veiledning i utdanningen, de tror at hvis veiledning kommer mer i fokus og alle barnehager har fokus på dette så vil rammene rundt også bli lettere. Viktige ting finner en som oftest tid til. Selv synes jeg det er litt skremmende at den økonomiske rammen skal ha så mye å si på hvordan vi ivaretar de nyutdannede førskolelærerne, jeg mener at den faglige kunnskapen burde ligge til grunn mer enn de økonomiske rammene. Rammeplanen for barnehagen som sier hvordan og hva vi skal gjøre i forhold til barna, sier også at barnehagen har et ansvar for personalet også. *Styrer og pedagogisk leder har ansvaret for å veilede det øvrige personalet slik at alle får en felles forståelse av barnehagens ansvar og oppgaver. Styrers oppgave innebærer å sørge for at de enkelte medarbeider får ta i bruk sin kompetanse* (rammeplan for barnehage 2006: 16). Her er det jo så tydelig, alle i personalet skal ivaretas og ha mulighet til utvikling. Det har ingen betydning i forhold til tid og penger. Det er noen som har et ansvar, det handler bare om å ta ansvaret. La økonomi være økonomi, men grunnlaget som man lærer om barns utvikling kan bare flyttes opp til den nyutdannede førskolelæreren, trygghet først. Eier og styrer skal som Vygotski sier, støtte den nyutdannede i sin jobb til han/hun mestrer jobben uten hjelp.

I utdanningen hadde dere noe om veiledning, eller har du noe etterutdanning innen veiledning?

Ingen av styrerne hadde noe om veiledning i sin utdanning, men pga prosjektet veiledning av nyutdannede førskolelærere, så går begge to på mentorutdanningen som Høgskolen i Bodø har.

Førskolelærerne sier begge at de har hatt litt om veiledning men ikke så mye at de føler seg trygge på dette området.

Her ser vi tydelig at det er behov for etterutdanning. Det er veldig bra at styrerne tar mentorutdanning nå. Dette er et resultat av at førskolelærer fra høsten 2011 har krav på

veiledning. Etterutdanning er nødvendig i og med at veiledningskompetansen er så avgjørende på kvaliteten veiledningen får. Jo mer kunnskap jo lettere er det å sette ting inn i rutiner.

Om veiledning:

Jeg har spurt både styrer og førskolelærer i begge barnehagene, om hva de mener er viktig i forhold til veiledning, hvem som gir veiledning og hvem som bestemmer innholdet i veiledningen.

Styrer A og B sier så å si det samme om veiledning: Trygghet og tillitt er viktig i veiledning. Veilederen må ikke være dominerende og det er viktig med god tid. Veileder og veisøker skal ha mulighet til å være godt forberedt. Veisøker må gi beskjed i god tid i forkant hva ho/han ønsker veiledning i. Veileder må være bevisst på eget kroppsspråk og holdninger. Det er som regel veisøker som setter opp tema for veiledning, men veileder kan også ha ting som hun/han ønsker å ha i fokus. Kommer en innom flere temaer under veiledningen settes det opp ny tid til veiledning angående dette temaet, dette for at det skal bli struktur i veiledningen. Men det trenger ikke bestandig være styrer som gir veiledning, vist det er et tema som andre førskolelærere i barnehagen har mer erfaring om, så vil det være helt naturlig at en av dem tar veiledningen.

Veiledning skal bidra med å øke refleksjonen hos veisøker og veileder har som mål å bidra til læring og utvikling. Veilederen vil bli som en stillas til veisøkeren, det blir veileders ansvar å støtte oppunder veisøkeren slik at veisøker blir trygg på seg selv og kan klare sine arbeidsoppgaver på egenhånd. Dette er som Vygotskij mente, læring og utvikling skjer i samhandling med omgivelsene. For at veisøker skal kunne ta i mot veiledning er det en del kriterier som skal være tilstede. Dette synes jeg styrerne i begge barnehagen har god kunnskap om. De nevner dette med at trygghet og tillitt er en viktig faktor for at veiledningen skal gi resultat. Dette er også noe vi ser igjen i Marslows behovspyramide. Trygghets og de sosiale relasjonene må være på plass for at et menneske skal kunne utvikle seg selv og føle at en selv mestrer ting. Begge nevnte også dette med god tid og være godt forberet, at det er veisøker som skal være i fokus og at kroppsspråket og egne holdninger må veileder være bevisst på. Dette kommer under de ulike fasene som veiledningen kan deles opp i, slik som forberedelse, involvering og grunnleggende veiledningsferdigheter. Det som jeg ikke er helt sikker på om jeg er enig i, er at det ville vært helt naturlig at andre førskolelærere som har mer erfaring angående spesielle saker skal inn å veilede. Dette pga at veileder skal ha en del

veiledningskompetanse slik at ikke veiledningen går over i råd. Det er forskjell på å gi veiledning og det å gi råd. Skulle eventuelt alle førskolelærerne i barnehagen ha like mye veiledningskompetanse så hadde det jo ikke vært noe problem å si at det er naturlig at andre tar veiledningen. Men hvis vi tenker ut i fra at kunnskap dannes av den som skal lære, gjennom samhandling med en mer erfarende medarbeider, så forstår jeg at det vil være naturlig å bruke en annen.

Førskolelærere A og B: Veileder må være flink til å lytte og stille gode spørsmål som setter i gang refleksjon. Veisøker må være tydelig på om veiledningen ga resultat. Tema for veiledning kan det være veileder og veisøker som kommer frem til i lag, eller noe som en av dem ønsker å snakke om. Veiledning skal være en dialog om et tema som er bestemt på forhånd og som begge partene har forberedt seg til. Det trenger ikke bare være styrer som gir veiledning, men også andre førskolelærere eller spesialpedagoger kan være den som gir veileder, det kommer an på tema som en trenger veiledning i.

Det kommer jo tydelig frem gjennom mine informanter at de vet en del om veiledning, og at de har en del tanker og forventninger til veiledning. Så litt kunnskap sitter de med. Men selv om de har en del kunnskaper og forventninger til veiledning så virker det ikke som om de er så veldig trygge på dette. Det kan nok tyde på at veiledning ikke har vært noe som har foregått så ofte. Det kommer jo frem her også at de synes det er greit at det er andre en styrer som tar seg av veiledningen. Dette er jo helt greit så fremst at veisøker har litt kunnskaper om veiledning. Der veisøker er klar over at veileder ikke skal gi råd men stille gode spørsmål som fører til refleksjoner. Dette betyr jo ikke at en førskolelærer ikke kan få råd i sitt arbeid, men det er det å vite om forskjellen.

Som jeg har nevnt flere ganger, veiledning handler som Marslow og Herzberg sier om trivsel- og motivasjonsfaktorer. Ønsker barnehagene å ha et stabilt, ansvarsfullt og engasjert personal som motiverer, utvikler og utfordrer andre rundt seg, så må vi jobbe oss opp i Marslows behovspyramide. Herzberg mener at den eneste måten å få en medarbeider motivert på er å gi arbeid som er utfordrende og som gir ansvar.

Konklusjon

Hvordan blir nyutdannede førskolelærere ivaretatt når de begynner å jobbe i barnehage.

Når jeg startet med dette forskningsarbeidet, tenkte jeg at dette var nok noe som mange barnehager ikke var så gode på. Jeg sitter nå i dag med en annen tanke rundt temaet. Selv om kanskje ikke alle barnehager har store fine skriftlige rutiner. Så ligger dette med veiledning og ivaretagelse i underbevisstheten. Uten og helt si at de har dette i fokus så er det i fokus. Trivselen blir ivaretatt, den nyutdannede for hjelp og støtte fra hele barnehagepersonalet. Kanskje er ikke alt ordentlig på plass enda. Men det er mye som er på plass uten at en er helt klar over dette. Det er godt å vite at kunnskapen om hvordan førskolelæreren bør bli ivaretatt i sin nye jobb er et tema som blir snakket om. Det er betryggende å vite at dette er sett i fokus, jeg tror at dette vil være med å skape mange gode arbeidsplasser, mange gode arbeidstakere og at barnehagen blir en enda bedre lærende organisasjon for både store og små. Jeg har hatt stor nytte av denne fagoppgaven, det for meg til å tenke litt annerledes om hvordan det er ute i barnehagen og den har fått meg til å tenke på hvordan er jeg i mot nyansatte. Oppgaven har fått meg til å reflektere mye rundt hvordan jeg ønsker å være som pedagogisk leder. Det er ikke nok å få en rolle, en må også ta rollen. Veiledning er på en måte en relasjons mellom medmennesker. Det handler om å gjøre hverandre sterke.

Litteraturliste

Carson, Nina og Åsta Birkeland (2009) **veiledning for førskolelærere**. Høyskoleforlaget
2.opplag

Dalland Olav (2010) **metode og oppgaveskriving for studenter**. Gyldendal Norske Forlag
AS4.utgave, 4.opplag

Gotvassli, Kjell-Åge (2006) **Barnehager organisasjon og ledelse**. Universitetsforlaget.
4.utgave.

Gotvassli, Kjell-Åge (2004) **Et kompetent barehagepersonal**. HøyskoleForlaget As 2.utgave

Gulbrandsen, Liv Mette (2006) **oppvekst og psykologiske utvikling** Universitetsforlaget.

Skagen, Kaare (2000): **Kunnskap og handling i pedagogisk veiledning**. Fagbokforlaget

Kilder

LOV 2005-06-17 nr 62: *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*
(*arbeidsmiljøloven*). Kunnskapsdepartementet

Rammeplanen for barnehagen, 2006. Kunnskapsdepartementet

Internettadresser.

http://veiledning-nyutdannede.hit.no/Pdf%20filer/Brosjyre_Bli%20med%20paa%20laget.pdf 31.okt
2010.

Vedlegg 1- forespørsel

Lena Magnell
8382 Napp
Til Barnehagene

Forespørsel om tillatelse til å få gjennomføre intervju av styrer og førskolelærer i barnehage

Jeg, Lena Magnell 31 år, som er sisteårsstudent på deltid førskolelærer utdanning på Nesna. Jeg har jobbet i barnehager og skole i til sammen 10 år og har forskjellige erfaringer med veiledning, organisasjons arbeid og personalpolitikk.

Jeg holder nå på med fagoppgave, i denne forbindelsen trenger jeg litt hjelp. Jeg har tenkt å ta utgangspunktet i to ulike barnehager, der ønsker jeg å intervju styrer og førskolelærer. Førskolelærerne bør ha jobbet max.2 år etter ent utdanning, erfaringen fra barnehagen før utdanning har ingen betydning. Spørsmålene kommer jeg til å sende dere i forkant, slik at dere kan være forberett.

Med min fagoppgave ønsker jeg å se nærmere på hvordan nyutdannede førskolelærer blir ivaretatt på arbeidsplassen. Tema til fagoppgaven er Den profesjonelle førskolelæreren og problemstillingen min er: **Hvordan blir nyutdannede førskolelærere ivaretatt når de begynner å jobbe i barnehage**

Fagoppgaven skal fremlegges som en del av eksamen i pedagogikk. Den skal presenteres i klassen, med lærerne og medstudentene tilstede, og karakterfestes. Fagoppgaven min skal være ferdig i 21. desember 2010. Det er jeg som har hovedansvaret for den, med veileder fra Høgskolen i Nesna. Min veileder fra Høgskolen er Signe Agnete Hansen, sah@hinesna.no

Alle personer og barnehager skal være anonyme og jeg har selvfølgelig taushetsplikt i forhold til all informasjon. Svarene dere har gitt meg vil bli makulert etter at jeg har mottatt karakter på min fagoppgave.

Jeg tar kontakt med dere slik at vi kan avtale hvilken tid som passer best. Skulle det være ting som er uklart eller at dere ønsker å komme i kontakt med meg kan dere nå meg på tlf: 48098327 etter kl. 16.30 eller på 76084060 (jobb).

Håper noen kan hjelp meg, og at jeg hører fra dere. På forhånd takk.

Student ved Høgskolen i Nesna, DEFU 07. Lena Magnell.