

FAGOPPGAVE

Tema: Den profesjonelle førskolelærer

Nyutdannede førskolelærere

Utarbeidet av:

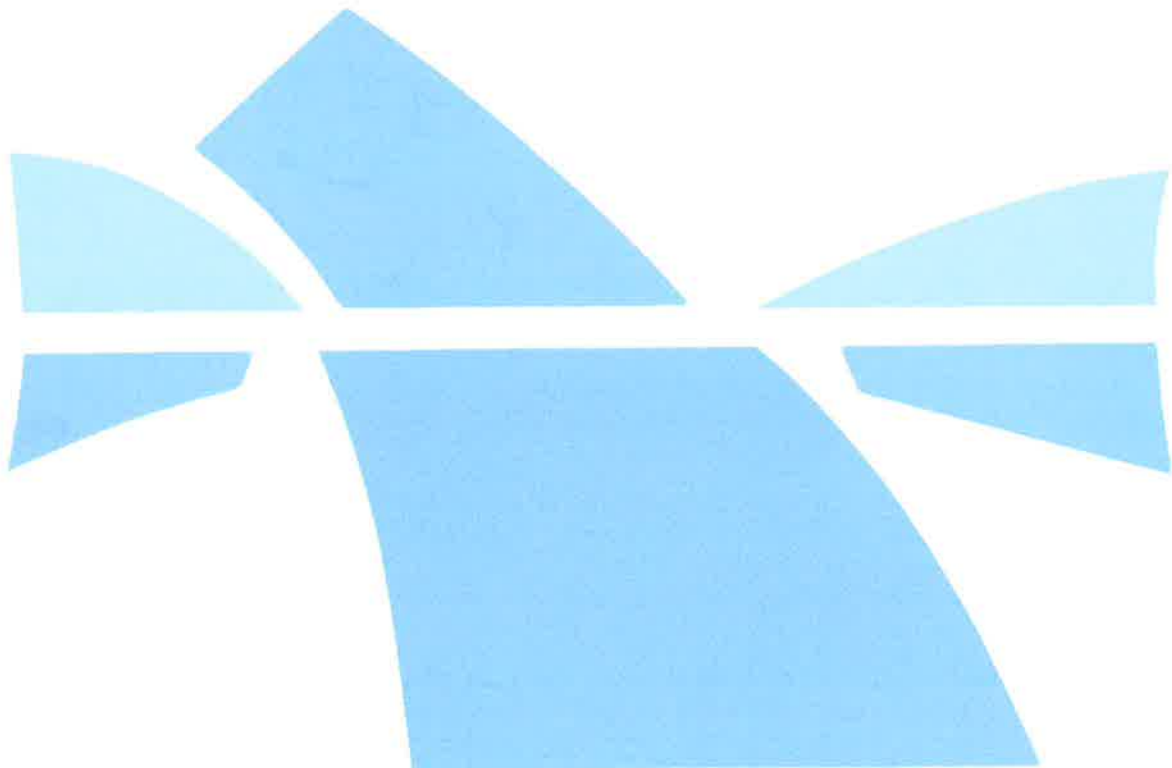
Mari Gudrun Røine

Studium:

Førskolelærerutdanning, deltid, kull 2008, Mysen

Innlevert:

Høst 2011



Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
1.0 Innledning	4
1.1 Begrunnelse for valg	4
1.3 Forforståelse.....	5
2.0 Prosjekt - Veiledning av nyutdannede førskolelærere	5
3.0 Teori	6
3.1 Trygghet og trivsel	6
3.2 Rollebeskrivelse og rolleforventninger	6
3.3 Veiledning.....	7
3.4 Motivasjon og trivselsfaktorer	8
4.0 Metode	9
5.0 Intervjuene	9
5.1 Presentasjon av informantene	10
5.2 Presentasjon av resultat.....	10
5.3 Rutiner for mottagelse av nyansatte førskolelærere i barnehagen	11
5.5 Trygghet og Trivsel.....	12
5.6 Forbedringspotensiale	12
6.0 Drøfting.....	13
7.0 Konklusjon.....	17
Litteraturliste.....	18
Internettadresser	18
Figurer	18
Vedlegg 1	19
Forespørsel om intervju vedrørende fagoppgave i pedagogikk	19
Vedlegg 2	21
UNDERSØKELSE TILKNYTTET HØGSKOLEN I NESNA.	21
Vedlegg 3	22
Intervjuspørsmål	22
Vedlegg 3	23
Rådata - intervju av styrer	23

Forord

Takk til mine medstudenter ved DEFU – Mysen som har vært til stor støtte gjennom hele prosessen.

Takk til informantene som har deltatt i mitt forskningsarbeid.

Takk til min veileder Kathrin Olsen som har gitt meg veiledning.

Takk til min kjære mor og bror som har hjulpet meg under prosessen og lest korrektur.

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

1.0 Innledning

Fra høsten 2011 er veiledning for førskolelærere blitt et nasjonalt satsningsområde i Norge, dette for å øke kompetansen for veiledning i barnehagen samt skape trygghet for nyutdannede i deres møte med arbeidslivet. Mange nyutdannede førskolelærere er spent på hva ansvaret som leder innebærer, hvilke utfordringer man møter og hvordan en skal få personalet som en gruppe til å trekke lasset sammen. Dette er noe jeg også føler. Etter flere lærerike år som deltidsstudent ved Høgskolen i Nesna og jobb i barnehage ved siden av, har jeg vært utrolig privilegert ved at jeg har kunnet praktisere teori så fort jeg har lært det. Dette vil si at jeg har noen år erfaring med barnehage, men lederrollen er like spennende og bekymringsfull for meg som for andre nyutdannede førskolelærere.

”Som nyutdannet førskolelærer kan du forvente å få god oppfølging når du begynner å jobbe på den første arbeidsplassen din. Det har du krav på som arbeidstaker. Noen arbeidsplasser har et introduksjonsprogram for nyansatte. Styrer har ansvar for å introdusere deg for rutiner og kolleger og hvem som er verneombud og tillitsvalgt.”
(Utdanningsforbundet.no)

Dette sitatet gjorde at jeg fikk lyst til å forske nærmere på hvordan mottagelse av nyutdannede førskolelærere blir praktisert i barnehage per i dag. Hvem har ansvaret for å veilede og hjelpe den nyansatte førskolelærer, hvordan er rutinene ved overgang fra student til pedagogisk leder. Ut fra dette ble min problemstilling: *Hvordan er styrers rutiner for mottagelse av nyutdannede førskolelærere i barnehagen?*

1.1 Begrunnelse for valg

Etter flere år som assistent startet jeg nylig som pedagogisk leder på disp ved en ny barnehage. I møte med den nye arbeidsplassen hadde jeg mange tanker og bekymringer omkring lederrollen jeg skulle overta. Hva innebærer det egentlig å være leder? Hvilken type leder ønsker jeg å være? Hvilke forventninger har personalet til meg som leder? Hva gjør jeg for å bli en god leder? I den forbindelse ønsket jeg å se nærmere på nyutdannede førskolelæreres møte med lederrollen ved sin nye arbeidsplass. Hva har du rett på? I hvilken grad føles trygghet, trivsel og motivasjon?

1.3 Forforståelse

Det å bli mottatt på en god måte ved sin nye arbeidsplass ser jeg på som viktig i alle yrker. Det å ha muligheten til å bli trygg på seg selv i sitt yrke, bli inkludert og veiledet i sin nye rolle kan bidra til at flere mennesker yter sitt beste i arbeid. Samtidig kan dette også bidra til økt kompetanse i barnehagen ved at de nyansatte tørr å bruke det de har lært ute i feltet. Ut fra det jeg har av praksis, har erfaringer vist at mottagelse av nyansatte førskolelærere varierer, men dette er en erfaringer jeg har som assistent og praksisstudent ikke som førskolelærer. Mine tidligere arbeidsplasser har praktisert mottagelse gjennom opplæring og veiledning som skjer underveis når det er tid og rom for det. Jeg har gjort meg mange tanker rundt nettopp dette, og om dette virkelig er en god måte å motta nyansatte førskolelærere på. Finnes det retningslinjer eller rutiner for hvordan dette skal praktiseres? Jeg sitter inne med et inntrykk av at rutiner for nyansatte ikke er gode nok, blir praktisert nokså ulikt eller blir brukt i for liten grad. Gjennom arbeidet med denne oppgaven håper jeg å finne ut hvordan nyutdannede førskolelærere virkelig blir mottatt ved sin nye arbeidsplass, og håper selvfølgelig at jeg kan motbevise inntrykket jeg sitter inne med. Tilslutt kanskje ta lærdom av dette for å bli en så god som mulig veileder for mottagelse i barnehagen når dette en gang kan bli aktuelt for meg.

2.0 Prosjekt - Veiledning av nyutdannede førskolelærere

I stortingsmelding nr.41 fastslås det at grunnutdanningen som lærer ikke er tilstrekkelig i møtet med de komplekse utfordringene i barnehage og skole. Overgangen for nyutdannede kan for mange være vanskelig og utrygg. Det å gi tilbud om veiledning sees på som en god måte å sikre overgangen fra st

udent til arbeidstaker, samt gi den trygghet og motivasjon en nyansatt har behov for i en slik prosess. Samtidig kan veiledning være et virkemiddel til at fler velger å bli i yrket. I denne sammenheng gikk kunnskapsdepartementet (KD) og interesse-,arbeidsgiver- og medlemsorganisasjon for kommunesektoren (KS) i 2009 sammen om et felles prosjekt som omhandler veiledning av nyutdannede. Denne ordningen skal settes til verks 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.”(www.nyutdannede.no)

Utdanningsforbundet sendte i 2010 ut to fylkesinfoer der det redegjøres for sentrale elementer som må sikres nasjonalt dersom intensjonen om god og systematisk veiledning til alle nyutdannede lærere/førskolelærere skal kunne realiseres. Redegjørelsen går inn på punktene:

- Veiledningskompetanse av veiledere
- Retningslinjer for veiledningen
- Veiledningens innhold og intensjon

Disse momentene kan være en god støtte under førskolelærerens utvikling av identitet, lederrolle, forståelse av barnehagen som organisasjon og som trygghet i forbindelse med sin egen kompetanse.

3.0 Teori

3.1 Trygghet og trivsel

Alle nyansatte ved en arbeidsplass utgjør en stor resurs både faglig og sosialt. Det er først og fremst ledelsen ved hver enkelt barnehage som har ansvar for å benytte seg av den og utnytte den på best mulig måte. I enhver situasjon som omhandler ansettelse av nytt personale vil trygghet og trivsel spille en sentral rolle. Dette er viktig nettopp fordi nye ansatte har behov for føle trygghet ved områder de har lite erfaring fra tidligere. En nyansatt førskolelærers situasjon vil ofte beskrives som å gå fra en trygg og kjent rolle som student til en ukjent og utrygg situasjon som uerfaren leder. Vi kan si at i introduksjonsperioden befinner den nyansatte seg i et vakuum mellom to roller. Trygghet vil derfor være avgjørende for deres trivsel ved arbeidsplassen og for ytelsesevne i forbindelse med egenutvikling og utvikling av arbeidsplassen (Gotvassli, 2004, s. 65-66)

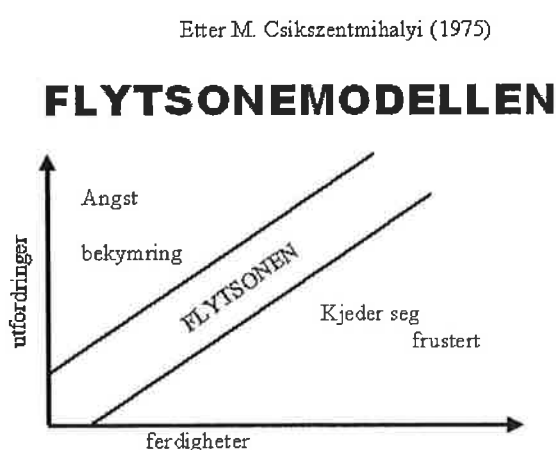
3.2 Rollebeskrivelse og rolleforventninger

I en introduksjonsperiode kan en nyansatt førskolelærer oppleve mange type rollekonflikter. Dette er gjerne vanlig ved rollebyttet fra student til pedagogisk leder, hvor man ofte går fra en trygg og kjent rolle til en utrygg og mer krevende rolle med nye forventninger. I tilknytning til dette kan rolleforventninger være et kjent fenomen. I en slik prosess vil det være mange forhold en nyansatt bør kjenne til. Disse forventningene kan blant annet (bl.a.) være egne forventninger, forventninger fra de andre ansatte på arbeidsplassen og fra foreldrene. I denne sammenheng kan det være viktig å avklare forventningene slik at dette ikke blir en belastning for noen av de involverte partene (Gotvassli, 2004, s 66).

3.3 Veiledning

Veiledning er for meg et vidt og ganske komplisert begrep som kan omfatte mye. Først og fremst ser jeg veiledning som en målrettet samtale som stimulerer deltakeren til å finne sine egne svar og løsninger. En slags utfordring av egen prosess. Videre det å kunne reflektere over hva en selv gjør, hva andre gjør og se forskjellige løsninger på hvordan noe kan praktiseres. Veiledning kan være en slags målrettet samtale som stimulerer deltakeren til å finne egne svar, søke etter kunnskap og bli trygg på seg selv. Carson og Birkeland (2009) har forsøkt å gi en forståelse av begrepet: "Veiledning er en handlingsrettet, etisk, kognitiv, sosial og emosjonell prosess som involverer både veileder og veisøker, og der veisøker er i fokus. Veiledningen skal bidra til oppdagelse, 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 veilederen skaper gjennom valg, tilrettelegging og gjennomføring av veiledningen. Kvaliteten på veiledningen vil være avhengig av veilederens veiledningskompetanse."

I forbindelse med veiledning velger jeg å trekke frem flytsonemodellen (figur 1) som viser til sentrale begreper som utfordringer og ferdigheter. Jeg velger dette fordi jeg mener god ledelse tar hensyn til medarbeidernes kompetanse, samtidig som de sørger for at det er samsvar mellom medarbeidernes ferdigheter og utfordringer. Psykologen Csikszentmihalyi utviklet modellen og hevder at mennesker fungerer best når det er en balanse mellom egne ferdigheter og de utfordringene vedkommende møter. Når balansen er tilstede befinner vedkommende seg i flytsonen. Dersom utfordringene blir for store, vil dette føre til bekymring og angst. Ved ferdigheter som er for store i forhold til utfordringene vedkommende møter, vil dette kunne føre til kjedsomhet og frustrasjon (Gotvassli, 2006, s 84).



Veiledning kan være en god bidragsyter for å gi den nyutdannede førskolelæreren den tryggheten den kan ha behov for i introduksjonsfasen. I denne sammenheng kan det være greit å sette opp en veiledningsplan/introduksjonsprogram på hvor fokuset skal være den første tiden. Et eksempel på dette kan være at førskolelærer den første tiden får mulighet til å bli kjent med barn, personalet og foresatte før de virkelige arbeidsoppgavene inntreffer. For at dette skal være gjennomførbart kan det være greit å ha en person/veileder og forholde seg til. Antallet arbeidsoppgaver kan gjerne øke etterhvert som veileder ser at førskolelærer føler trygghet og mestring. Gjennom kontinuerlig veiledning får den nyansatte førskolelærer en person å støtte seg på samt muligheten til å rette sine spørsmål mot denne ene personen. Dette er med på å bygge opp tryggheten til den nyansatte førskolelæreren (Gotvassli, 2004, s 68-69).

Maslows pyramide sier noe om akkurat dette. Det handler om å videreutvikle seg og bevege seg opp i pyramiden. For å gjøre dette må de grunnleggende behov hos den nyansatte førskolelærer å være dekket.

3.4 Motivasjon og trivselsfaktorer

Jeg har valgt å trekke frem Maslows behovspyramide (figur 2) i forbindelse med mottagelse av nyansatte førskolelærere i barnehagen. Pyramiden sier litt om hvordan utvikling, selvrealisering og sosial status ikke kan forventes og sjelden forekommer dersom ikke arbeidstaker har lagt til rette de trygge og sosiale rammene på arbeidsplassen.



Pyramiden kan forklares slik: Mennesker har behov for trygghet, sikkerhet, sosiale behov samt behov for å lære og for å oppleve. I denne prosessen har vi et forhold til mennesker, til ting og til vår egen utvikling. Maslow mente at når en del av de grunnleggende behovene er dekket vil behovet i forhold til andre mennesker etter hvert bli mer fremtredende. Dette vil si

at mennesket beveger seg videre opp i pyramiden i søken etter trygghet, kontakt og anerkjennelse. Når mennesket igjen har utviklet seg videre og føler trygghet vil søken gå videre til ønsket om å bli satt pris på og respektert. Dermed beveger man seg videre opp. Toppen av pyramiden viser til selvrealisering, nemlig det å bruke sine evner og anlegg. I denne sammenheng er det viktig og ikke ta trinnene i pyramiden for bokstavelig. Behovene på de ulike trinnene behøver ikke nødvendigvis være fullstendig tilfredsstilt, derimot kan de være delvis tilfredsstilt for å kunne bevege seg oppover i pyramiden (Gotvassli, 2004, s185).

4.0 Metode

Dallan (2010) skriver om skille mellom kvantitativt orientert og kvalitativt orienterte metoder. Kvantitativ forskning går ut på å forme informasjonen om til målbare enheter. Ved kvantitativ forskning ser forskeren fenomenet fra utsiden, noe som skjer uten direkte kontakt med feltet. Ved kvalitativ forskning tas det sikte på å fange opp opplevelser og meninger. I denne type forskning ser forskeren fenomenet fra utsiden og er i direkte kontakt med feltet.

I denne oppgaven har jeg valgt å bruke intervju som metode. Gjennom denne metoden ønsker jeg å tilegne meg kvalitativ kunnskap om hvordan mottagelsen av førskolelærere i barnehager praktiseres i de barnehagen jeg har valgt å intervju. Gjennom intervjuene ønsker jeg å få en beskrivelse av informantens opplevelser, erfaringer og meninger omkring denne prosessen. Med informant mener jeg den som gir svar på mine spørsmål i forskningsprosessen. Jeg valgte å intervju to styrere og en førskolelærer som har jobbet under ett år for å kunne se hvordan mottagelse praktiseres i barnehagen både fra styreres og førskolelærers perspektiv. Dette for å gjøre forskningen min mest mulig pålitelig. Ønsket mitt fra starten av var egentlig å intervju to styrere og to førskolelærere for få et bredere perspektiv og større validitet. Etter veiledning fant jeg ut at dette ville resultere i for mye data i forhold til oppgavens omfang og jeg måtte derfor velge bort en informant.

5.0 Intervjuene

Arbeidet med datainnsamling var en fin prosess og jeg fikk ganske raskt tak i 3 informanter som ville hjelpe meg. Jeg valgte å sende ut forespørsel per mail, deretter tok jeg en kontakt per telefon for og avtale tid til møte. Intervjuguiden valgte jeg å sende i forkant for å gi informantene litt tid til å reflektere rundt spørsmålene. Jeg intervjuet to styrere og en nyutdannet førskolelærer som har jobbet under ett år. Dette for å kunne se hvordan mottagelse praktiseres i barnehagen både fra styrers og førskolelærers perspektiv. Jeg benyttet meg av

notater og diktafon under intervjuene. Etter første intervju bestemte jeg meg for kun å notere kroppsspråk, og heller skrive ned hele intervjuet når jeg kom hjem. Dette gjorde at jeg kunne være mer tilstede i samtalen og konsentrere meg mer om hva informanten sa.

5.1 Presentasjon av informantene

Barnehage A:

En privat barnehage med 4 avdelinger og til sammen 80 barn. 4 førskolelærere der en av de er nyutdannet og har jobbet under ett år.

Styrer A: Har vært styrer i nesten 20 år, begynte som pedagogisk leder i 2 år før hun ble styrer.

Førskolelærer A: Har jobbet i barnehage i under ett år, har kun erfaring fra skolepraksis.

Barnehage B: Er en privat barnehage med en avdeling og til sammen 21 barn. Ved denne barnehagen jobber det en nyutdannet som har jobbet under ett år.

Styrer B: har jobbet i barnehage i ca 9 år, begynte som assistent deretter førskolelærere 2, så en delt stilling som pedagogisk leder og styrer i snart 2 år.

5.2 Presentasjon av resultat

Under vil jeg gå nærmere inn på mine informanters svar, syn og meninger omkring min problemstilling: Hvordan er styreres rutiner for mottagelse av nyutdannede førskolelærere i barnehagen? Intervjuguiden inneholdt flere spørsmål. For å minske omfanget data i presentasjonen, har jeg valgt ut noen temaer jeg føler er gjennomgående:

- Rutiner
- Veiledning
- Trygghet og Trivsel
- Forbedringspotensiale

Under vil jeg presentere mine funn i forhold til punktene. Lengden og omfanget på svarene varierte, jeg valgte derfor ut noen kommentarer.

5.3 Rutiner for mottagelse av nyansatte førskolelærere i barnehagen

Jeg stilte spørsmål omkring barnehagenes formelle og uformelle rutiner for mottagelse av førskolelærere i barnehagen. Jeg ønsket å undersøke hvilke rutiner som fantes og hvordan de ble praktisert i de to forskjellige barnehagene.

Styrer A fortalte om rutiner ved mottagelse med innføring i visjon, verdier, årsplaner og pedagogisk grunnsyn. I tillegg sikkerhetsrutiner som brannvern, HMS perm og alarmsystem. Etter gjennomgang av disse ville ansvaret overlates mer til de på avdelingen de jobbet. Førskolelærer A nevnte også disse punktene. Styrer B fortalte om rutiner med innføring i internkontrollperm med mye viktig informasjon om vedtekter, hms, egenmelding, stillingsinstruks og personalhåndbok. Hun snakket også om uformelle rutiner som gikk på det ”å vise at den nyutdannede er velkommen til å påvirke hverdagen og forme det pedagogiske innholdet. Samtidig å gi positive tilbakemeldinger og skape trygghet... Det er viktig for meg som styrer å skape trygghet i relasjonen.” Videre fortalte hun om viktigheten av å gi den enkelte tid til å bli kjent med enheten og hvordan de små samtalene kan være med å redusere usikkerheten.

5.4 Veiledning for nyutdannede førskolelærere

Ved dette punktet ønsket jeg å se hvordan veiledning ble brukt i praksis av de ulike barnehagene samt bevissthet rundt begrepet.

Styrer A trakk pusten dypt og fortalte først om hvor spennende hun syntes temaet var, deretter at han følt hun ikke kunne nok om det: ”Kommunen har et program for dette, hvor de nyutdannede har egen veiledning og oppfølging... ellers så er det den konkrete avdelingen som har ansvaret for veiledningen og oppfølgingen. Jeg prøver også å følge opp med oppfølgingsspørsmål i tid og annen.” Styrer B fortalte først om hva som ville vært det ideelle nemlig: ”å få til faste møter der pedagoger og styrer får rom til å diskutere og snakke om aktuelle spørsmålsstillinger, barna og annen informasjon fra ledelsen og bydelen som angår barna og ansatte.” Slik det er per i dag består det mest av veiledning underveis i hverdagen og i relativt korte møter. Videre: ”det er viktig for meg å formidle at jeg er tilgjengelig også etter arbeidstiden. Har man spørsmål eller noe man vil diskutere så lager man rom til dette.” Spørsmål rundt dette temaet ble også tildelt Førskolelærer A. Jeg fikk følgende svar: ”Jeg fikk litt veiledning helt i starten av styrer, som gikk på branninstruks, HMS perm, alarm osv. Etter dette ble jeg tilbudt å få veiledning av en av de andre pedagogiske lederne som hadde

veiledningskompetanse. Men det var på en måte opp til meg å ta kontakt dersom jeg lurte på noe. Jeg hadde ingen tid satt av direkte til veiledning, dette er nok noe jeg kunne ønske at det hadde vært. Jeg var veldig usikker på meg selv i starten.”

5.5 Trygghet og Trivsel

Her ønsket jeg å se hva de ulike barnehagene la i begrepene trygghet og trivsel, samt hvordan disse kommer til syne i hverdagen i forbindelse med mottagelse av nyansatte førskolelærere.

Styrer A forteller: ”Vi prøver å ha en struktur og regime på hva som er tilbudet fra vår side. Det er jo litt avhengig av hva slags innputt og respons de ansatte kommer med. Vi prøver å se an litt behovet blant den enkelte ansatte. Deretter hjelpe og bidra slik at de kan føle trygghet og trivsel i størst mulig grad, det viktigste er på en måte det å vite at vi går veien sammen. Styrer B: ”gi den enkelte tid, rom og plass til å få lov å bidra i alle ledd av den daglige driften av avdelingene... Vi ønsker å ha et godt samarbeid på tvers av barnehagene, både sosialt og faglig. Vi jobber hele tiden med å finne gode løsninger for samarbeid for å hjelpe de ansatte å føle tilhørighet, trygghet og trivsel.” Førskolelærer A: ”Barnehagen min er veldig opptatt av heipolitikk, nemlig å si hei til hverandre hver dag når vi kommer på jobb. Spørre hvordan det går og om de kunne bidra eller hjelpe med noe... Jeg ble oppfordret til å ta kontakt og spørre dersom det var noe jeg lurte på. De andre i personalet var veldig imøtekommende og hjalp meg veldig, dette var avgjørende for min motivasjon og trivsel.”

5.6 Forbedringspotensiale

Under dette punktet ønsket jeg å se om barnehagene så noe forbedringspotensiale rundt sine rutiner ved mottagelse av nyansatte førskolelærere.

Styrer A ga meg følgende svar: ”Det er helt sikkert masse. Vi driver i disse dager å lager en ny perm som vi skal sortere, samle og sette inn det som er viktig for en nyansatt. Et slags oppfølgingsystemer slik at de nyansatte blir ivaretatt. Noe vi kanskje kunne hatt var en plan for rekruttering, ellers føler jeg at dette er noe vi jobber kontinuerlig med.” Styrer B fortalte om planlegging av nye rutiner for å få til et tettere og mer kontinuerlig pedagogsamarbeid med de små enhetene, altså de andre barnehagene i tilknytning. Dette for at nyutdannede skal kunne samtale med andre pedagoger oftere enn de har mulighet til i dag. ”Jeg ønsker å gi muligheten til å skape et fast opplegg i tillegg til felles møte med alle nyansatte i organisasjonen.” Førskolelærer A: ”Jeg skulle ønske at jeg hadde hatt en tettere oppfølging i

startfasen. Direkte veiledning med tid som var satt av til gjennomgang av ulike ting jeg lurte på og trengte å vite. Jeg tror dette kunne bidratt til at jeg ble enda tryggere i rollen min.”

6.0 Drøfting

I denne delen av oppgaven ønsker jeg å drøfte datainnsamlingen opp mot min forforståelse og teorigrunnlaget som er lagt frem i oppgaven.

Gjennom flere års arbeid i barnehage har jeg sett viktigheten av en god mottagelse av barn. På samme måte ser jeg verdien av en god mottagelse av nyansatte førskolelærere. I begrepet mottagelse/introduksjon legger jeg det å hjelpe den nyansatte førskolelærer å finne sin rolle i sitt nye arbeidsmiljø, inkludere og lette overgangen til nye arbeidsoppgaver og nye kolleger. Tiden som trengs til innføring og oppfølging av den nyansatte kan gjerne variere fra person til person. Dette avhengig av innhold og omfang av veiledning den enkelte har behov for, eller eventuelt ønsker. Førsteintrykket av menneskene på arbeidsplassen og miljøet der, vil være med på og danne grunnlaget for det videre arbeidet den enkelte førskolelærer utfører, og på samme tid være avgjørende for videre samarbeid og utvikling den første tiden. Gjennom oppgaven har jeg fått bekreftet min mistanke omkring studenters usikre følelser i møtet med barnehagen og lederrollen. Jeg har derfor sett viktigheten av å ha struktur og rammer på rutine rundt mottagelse. Informantene i oppgaven viser til ulike og varierende rutiner for mottagelse av nyansatte førskolelærere. Etter svar på mine første spørsmål kom det frem at mange av rutineene først og fremst dreide seg mye om sikkerhet på arbeidsplassen, ikke om direkte relasjoner eller innføring i lederrollen slik jeg håpet. Jeg savner en direkte rollebeskrivelse slik at en nyutdannede får vite hva sin nye rolle innebærer, hva som kreves og hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres. Gotvassli (2004) skriver om førskolelærerens mange rollekonflikter ved overgangen fra student til pedagogisk leder, og hvordan det i en slik prosess vil være viktig å klargjøre alle de involverte parters forventninger. I likhet med Gotvassli mener jeg det er viktig å avklare alle disse forventningene for å hjelpe den nyutdannede førskolelæreren inn i sin nye rolle som leder. Samtidig trygge overgangen som for mange kan være ganske krevende. For å bygge opp en tillit og relasjon med de signifikante andre, tror jeg det er nødvendig at tryggheten er tilstede. Dette for å skape et godt grunnlag til videre utvikling. Fra mitt ståsted skapes denne tryggheten blant annet ved å ha en gjennomgang av sin rolle, sine forventninger og personalets forventninger. Dette tror jeg vil være avgjørende for trygghetsfølelsen både blant førskolelærer, personalet og foreldrene til barna i barnehagen.

Videre tenker jeg at sikkerhetsrutiner er viktig og nødvendig i en startfase i barnehagen, men hva med en innføring i direkte relasjoner med barn, personalet, foreldre og ulike rutiner som bidrar til trygghet, trivsel og motivasjon? Her tenker jeg det kunne vært nyttig med klare retningslinjer for hvordan den nyansatte førskolelærer kan hjelpes i gang til å bli kjent med barnehagen, de som jobber der, barna og foreldrene. Altså hjelpe førskolelæreren til å opparbeide seg en god relasjon til barna og foreldrene så fort som mulig. Jeg ser en introduksjonsfase som kan by på mange utfordringer for barnehagen, for å gi den nyansatte en fullverdig mottagelse. Samtidig trenger ikke denne fasen å være så komplisert. Et eksempel på dette kan være at den nyansatte førskolelæreren får en fast veileder med en liten gruppe barn å forholde seg til. Dermed reduseres ansvaret til førskolelæreren, og det vil være lettere å føle mestring etter hvert som nye ansvarsoppgaver tildeles. Gotvassli (2004) skriver i denne sammenheng om et introduksjonsprogram. Dette programmet legger til rette slik at den nyutdannede førskolelæreren gradvis og progressivt tildeles flere arbeidsoppgaver, etter hvert som veileder ser at førskolelæreren føler trygghet og mestring. Dette synes jeg er en god metode, og fra mitt ståsted vil en slik prosess gi den nyutdannede en ro, selvtillit og egenutvikling i jobben. Styrer A og Styrer B kom med forskjellig svar omkring dette emnet. Styrer A var hovedsakelig opptatt av de "mest nødvendige" rutinene for mottagelse slik som sikkerhetsrutiner og rammer for bedriften. Styrer B var i tillegg også opptatt av hvor betydningsfullt det er å gi den nyansatte førskolelærer både tillit og muligheter. Samtidig som hun ville hjelpe førskolelærer frem gjennom og gi positive tilbakemeldinger, og gi tilstrekkelig med utfordringer for å skape den trygghet og motivasjon en nyutdannet førskolelærer har behov for i en slik situasjon. Hva er grunnen til at fokusert er ulikt avhengig av barnehagen? Kan det for eksempel (f. eks) skyldes barnehagens pedagogiske grunnsyn, økonomi eller kompetansen til de enkelte ansatte i barnehagen?

Videre vil jeg nevne at jeg synes Styrer B sine tanker i dette tilfellet er veldig gode. I mange situasjoner er spranget fra student til pedagogisk leder stort, og i den forbindelse tror jeg mulighetene som presenteres her vil gi en student et trygt og godt møte med arbeidslivet. På samme tid også tilstrekkelig med utfordringer til å utvikle seg. Maslows pyramide (Gotvassli, 2004, s 185) bygger også opp under den samme tanken. Nemlig ved å ha trygge sosiale rammer til grunne, vil dette kunne bidra til utvikling, selvrealisering og sosial status. Det vil si i dette tilfellet at når de grunnleggende behov er tilstede på arbeidsplassen, slik som trygghet

og sikkerhet vil den enkelte førskolelærer kunne utvikle seg gjennom å strekke seg videre opp i pyramiden etter ny kunnskap og erfaring.

Videre i oppgaven var jeg opptatt av å finne ut hvordan veiledning praktiseres i barnehagen per i dag. Her så jeg også forskjeller mellom de to barnehagene. Styrer A fortalte om lite kunnskap omkring veiledning av nyutdannede førskolelærere og ingen direkte rutiner. Førskolelærer A støttet opp under dette og la samtidig til at hun skulle ønske at det ble satt av direkte tid til dette. Styrer B på den annen side, fortalte om veiledning underveis i hverdagen og via relativt korte møter. Gjennom intervjuene kom det frem at det fantes noen rutiner for veiledning, allikevel skulle jeg ønske at fokuset rundt dette feltet var større i barnehagen i dag. Grunnen til dette er at jeg ser veiledning og tilbakemeldinger som en god bidragsyter i hverdagen. Den kan hjelpe den enkelte til å reflektere, finne egne svar og gjennom dette opparbeide seg erfaring til å bli trygg på seg selv. Det er som nyutdannet førskolelærer du kommer inn med masse pågangsmot og ideer, og i denne sammenheng kan den nyansatte fungere som en god faglig og sosial resurs. Derfor ser jeg det som viktig og nødvendig at ledelsen utnytter og tar vare på denne ressursen på best mulig måte. For å benytte dette pågangsmotet og kunnskapen kan flytsonemodellen (Gotvassli, 2006, s 84) være et nyttig verktøy. Denne modellen forteller oss at mennesket fungerer best når det er en balanse mellom egne ferdigheter og utfordringer. Når det er en slik balanse, vil den enkelte befinne seg i en flytzone. I dette tilfellet vil det være opp til den enkelte leder/styrer å gi veiledning og følge opp slik at den nyutdannede førskolelæreren den befinne seg i denne sonen. Dermed vil kompetansen kunne øke i takt med utfordringene. Noe som vil være lønnsomt både for barna, foreldrene, personalet og barnehagen.

Gjennom oppgaven ønsket jeg også å finne ut hvordan trygghet og trivsel vektlegges ved det første møtet med barnehagen. Dette fordi jeg mener disse begrepene generelt viktig å ta hensyn til i barnehagen. Under dette punktet ble jeg positivt overrasket. I intervjuene synes jeg det kom det frem mange gode retningslinjer for hvordan trygghet og trivsel ivaretas ved arbeidsplassen i startfasen. Styrer A viser til tillit og rom til å gjøre sitt arbeids på sin egen måte, uten at det er feil. Samtidig tiltak som sees ut fra behovet. Førskolelærer A forteller om en type heipolitikk der alle er opptatt av å hilse på hverandre og spørre hverandre hvordan det går, og dermed ta direkte ansvar for hverandre. Styrer B hadde svar som gikk på å gi den enkelte tid, rom og plass til å bidra i hverdagen. Alle tiltakene i denne sammenheng synes jeg er veldig positive, og det virker som om dette er et tema det er lagt mye fokus på i disse

barnehagene. Jeg synes det er bra at alle tar ansvar for å bli kjent med hverandre, gi tilbakemeldinger og bidra til et godt og trygt miljø, allikevel utelukker ikke dette leders hovedansvar. For meg henger trygghet og trivsel nøye sammen. På arbeidsplassen ser jeg trygghet som avgjørende for trivselen og ytelseevnen til den nyansatte. Et eksempel på dette kan være at førskolelæreren får respekt på avdelingen og dermed føler mestring. Videre ser jeg at det er viktig å ha en god og åpen kommunikasjon på arbeidsplassen. Bateson (Carson og Birkeland, 2009, s 90) sier noe om dette i sin kommunikasjonsteori. Han mener at alt er kommunikasjon. Måten vi uttrykker oss, og ordene vi bruker sier noe om oss. Vi kommuniserer gjennom blikk, kroppsspråk, stemmebruk og ansiktsuttrykk. I den forbindelse ser jeg hvor viktig det er å være klar over hvordan vi kommuniserer og hvilket kroppsspråk vi viser ovenfor hverandre.

Tilslutt i oppgaven ønsket jeg å se hvorvidt barnehagene følte et behov for forbedring av prosedyrene omkring mottagelse av nyutdannede førskolelærere i barnehagen. Under dette punktet møtte jeg to ydmyke styrere samtidig et ganske klart svar fra førskolelæreren. Styrene fortalte om forbedringer som pågikk. Styrer A om en egen perm med viktige dokumenter og retningslinjer til hjelp for nyansatte førskolelærere. Styrer B om måter for å få til et tettere samarbeid med andre pedagoger ved den samme barnehageenheten. De var begge veldig åpne i forhold til forslag omkring forbedringer. Førskolelærer A kom med et ganske klart svar omkring dette. Hun etterlyser direkte tid satt av til veiledning i en startfase, for å bidra til mer trygghet i lederrollen. Dette er noe jeg mener barnehagene i dag bør legge mer vekt på. Gjennom direkte veiledning vil den nyutdannede få muligheten til å finne egne svar, søke etter kunnskap og dermed opparbeide seg en trygghet i rollen. Grunnlaget til prosjektet veiledning av førskolelærere ligger vel også her. Disse nye retningslinjene som presenteres i prosjektet viser til på direkte veiledning i forbindelse med mottagelse av nyutdannede førskolelærere. Prosjektet har som hovedmål å trygge overgangen fra student til pedagogisk leder. Dette gjennom å tildele den nyutdannede førskolelærer en veileder/mentor med veiledningskompetanse, slik at den får tilstrekkelig med informasjon om sitt møte med arbeidslivet og barnehagen. Dette prosjektet er noe jeg håper også disse barnehagene kan dra nytte av, fordi jeg føler det er en del som enda mangler i introduksjonsfasen. Gjennom intervjuene har jeg sett at oppmerksomheten rundt temaet øker, til tross for at det ikke enda er satt inn så mange tiltak. Det er fint å se at begge styrer har tenkt litt omkring mottagelse av nyansatte førskolelærere, og de har begge gode forslag til forbedring. Det tas initiativ til

nytenkning og gjennom dette tror tror etter hvert disse barnehagen vil utarbeide gode maler for hvordan disse prosedyrene vil utføres på best mulig måte.

7.0 Konklusjon

I denne oppgaven har jeg vært opptatt av å finne ut om styrere i barnehagen har rutiner for mottagelse av nyutdannede førskolelærere, og i hvilken grad disse rutinene eventuelt praktiseres. Etter gjennomføringen av mitt forskningsarbeid sitter jeg igjen med en delt følelse. På den ene siden, følelsen av at rutinene ikke er tilstrekkelig og at nyutdannede førskolelærere fortsatt føler delvis utrygghet i møte med jobben som pedagogisk leder. Nettopp fordi overgangen fra student til leder er stor, og medfører mange nye arbeidsoppgaver og valg. På den andre side en følelse av at dette er et tema det stadig blir satt mer fokus på i barnehagen og noe det kontinuerlig jobbes med. Slik jeg ser det er rutinene per i dag helt ok, men jeg savner faste rammevilkår i forhold til det KS, KD og DU sine retningslinjer som omhandler bl.a. trygghet, trivsel og motivasjon. Rutinene i disse barnehagene oppfyller kravene om mottagelse av nyutdannede førskolelærere bare delvis, dermed jeg ser et nokså stort forbedringspotensiale. Når dette er sagt vil jeg også gjerne nevne noen andre momenter som ikke kom frem i intervjuene, men som er relevante og kan ha innvirkning på resultatet. Blant annet tidspress og økonomi. Per i dag har de fleste barnehager en relativt dårlig økonomi. Hverdagen består av mange arbeidsoppgaver som skal gjennomføres, og tiltak omkring mottagelse kan lett bli nedprioritert av ulike grunner. Det burde kanskje avsettes tid til veiledning og innføring allerede i planleggingsfasen i begynnelsen av året. Gjennom å fastsette tidspunkt i årsplaner/månedspaner tror jeg dette vil være lettere og gjennomføre når det allerede ligger innbakt i planene.

Denne oppgaven har gitt meg et innblikk og vist meg at styrere i dag bør forsøke å redusere den belastningen det ofte kan være å starte i ny jobb som pedagogisk leder. Samtidig sette av tid til direkte veiledning i startfasen for å hjelpe førskolelæreren til å bli trygg i sin nye rolle. Tilslutt vil det være viktig å gjøre overgangen fra skole til arbeidslivet så myk som mulig. Dette for å gi en god opplevelse og støtte i starten, som vil kunne resulterer i en selvstendig ansatt i trygge omgivelser.

Litteraturliste

Dallan Olav (2010) *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Gyldendal Norske Forlag AS.
4. utgave, 4 opplag

Carson, Nina og Åstad Birkeland (2009) *Veiledning for førskolelærere*. Høgskoleforlaget

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

Gotvassli, Kjell-Åge(2004) *Et kompetent barnehagepersonale*. Høgskoleforlaget

Meyer, E.S.(2005) *Pedagogisk lederskap i barnehagen*. Universitetsforlaget

Internettadresser

Min første jobb som nyutdannede førskolelærer.(2011) 21 nov, 2011, fra
http://www.utdanningsforbundet.no/upload/Publikasjoner/Brosjyrer/nyutdannet-f%C3%B8rskolel%C3%A6rer_A5-2011-web.pdf

Veiledning av nyutdannede førskolelærer.(2011) 21. nov, 2011 fra
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/barnehager/artikler-om-barnehage/veiledning-av-nyutdannede-forskolelarere.html?id=646679> 21. nov 2011.

Veiledning av nyutdannede. (2010) 21 nov, fra
<http://www.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Hoyere-utdanning/Fag-og-utdanning/Nyutdannet/Veiledning-av-nyutdannede/> 21. nov 2011.

Veiledning av nyutdannede førskolelærere. (2011) 21. nov, fra
<http://www.forbundsnytt.no/uf/pdf2011/nr05/2.5.Fylkesinfo%2015jonkau.pdf> 21. nov 2011.

Figurer

Figur 1: Maslows behovspyramide (Gotvassli, 2006, s 138)

Figur 2. Flytsonemodellen (Gotvassli, 2006, s 86)

Vedlegg 1

Studentens navn

27.09.2011

Adresse

Sted

Forespørsel om intervju vedrørende fagoppgave i pedagogikk

Mitt navn er ..., jeg går mitt 4. år ved førskoleutdanningen Høgskolen i Nesna avd. Mysen. Jeg skal skrive fagoppgave i pedagogikk og ønsker å se nærmere på hvordan nyutdannede førskolelærere blir mottatt i barnehagen.

Min problemstilling lyder som følger:

Hvordan mottar styrer/ pedagogisk leder nyutdannede førskolelærere i barnehagen?

De som står ansvarlige for denne undersøkelsen er meg selv, min veileder Kathrin Olsen og Høgskolen i Nesna. Undersøkelsen skal godkjennes av Høgskolen i Nesna før iverksetting.

For å få den informasjonen jeg trenger vil jeg ha behov for en nyutdannet førskolelærer som har jobbet under 1 år, samt en styrer.

Metoden jeg har valgt for datainnsamling er intervju med en varighet på ca 45-60 min per intervju.

Intervjuet vil bli tatt opp med båndopptaker for og ikke miste nyttig data. Møtested for intervju kan planlegges nærmere.

All data som blir innsamlet vil bli anonymisert, jeg er klar over min taushetsplikt og har skrevet under taushetserklæring ved Høgskolen i Nesna.

Informanter vil få spørsmål til intervju i forkant og intervjuet vil kunne leses før det skal publiseres i min fagoppgave.

Håper dere kan hjelpe meg i denne prosessen!

Kandidatnr: 200905

Den profesjonelle førskolelæreren - Nyutdannede førskolelærere

Tlf:

Høgskolen i Nesna

Dato:

Studentens navn

Kathrin Olsen

Vedlegg 2



UNDERSØKELSE TILKNYTTET HØGSKOLEN I NESNA.

Høsten 2011 gjennomfører sisteårsstudentene på førskolelærerutdanningen ved Høgskolen i Nesna (Hine) en undersøkelse i praksisfeltet. Oppgaven er et selvstendig arbeid basert på en undersøkelse av temaet *Den profesjonelle førskolelæreren*. Undersøkelsen skal ta i bruk vitenskapelige metoder, og skal gi studentene trening i å analysere en problemstilling knyttet opp til arbeid som førskolelærer. Dette arbeidet skal munne ut i en skriftlig rapport som skal tilfredsstillende vitenskapelige kriterier. Rapporten skal ta i bruk teorier fra fag i studiet. Valg av teori og metode skal begrunnes med utgangspunkt i problemstillingen, for å kunne belyse denne.

Studentene tildeles en veileder ved Hine. Student og veileder har ansvar for at undersøkelsen er i tråd med personvernet. Student og veileder har også ansvar for at informasjon og data som blir innhentet i saker som berører personvern blir slettet, og at anonymitet og taushetsplikt ivaretas i arbeidet med rapporten.

Høgskolen i Nesna, august 2011.

Signe Agnete Hansen
Utdanningsleder førskolelærerutdanningen
Høgskolen i Nesna

Vedlegg 3

Intervjuspørsmål

1. Finnes det formelle og uformelle rutiner for mottagelse av nyansatte førskolelærere i deres barnehage?
2. Hva fokuserer dere på i introduksjonsfasen av nyansatte førskolelærere?
3. Hvordan jobber deres barnehage med veiledning i forhold til nyutdannede førskolelærere?
4. Hvordan jobber dere for å skape trygghet/trivsel hos nyansatte førskolelærere?
5. Hvordan opplevde du mottagelsen i din barnehage?
6. Er det noe din barnehage kunne gjort for å forbedre rutiner og oppfølging av nyansatte førskolelærere?

Vedlegg 3

Rådata - intervju av styrer

1. Finnes det formelle og uformelle rutiner for mottagelse av nyansatte førskolelærere i deres barnehage?

”Hvis det er en pedagogisk leder som blir ansatt så har jeg det fulle ansvar for oppfølging. Pedagogisk leder på avdeling ved ansettelse av en førskolelærer 2. De har da ansvar for det faglige oppfølgingen. Ved nyansettelse får de ansatte en sekk fylt opp med blant annet årsplaner, pedagogisk metode, ulike hefter som skal gi de en introduksjon til vår visjon, verdier og vårt pedagogiske grunnsyn osv. Brannvern og evakueringsplan. Alarm, nøkler og HMS planer er mitt ansvarsområde. Når dette er gjennomført overlates mye av mottagelsesfasen over til personalet på avdelingen. Blander seg lite i rutiner som allerede er tilstede.”

2. Hva fokuserer dere på i introduksjonsfasen av nyansatte førskolelærere?

”Vi prøver å være hjertelig inkluderende, mer enn at vi sitter med formelle avkrysningslister. Vi tenker slik at folk skal føle seg inkludert og føle trivsel ved sin mottagelsesfase. Det aller viktigste er at den nyansatte føler en type anerkjennelse eller ubetinget inkludering. Vi ønsker å gi den nyansatte tillit og tid til å kunne finne sin rolle.”

3.. Hvordan jobber deres barnehage med veiledning i forhold til nyutdannede førskolelærere?

”Kommunen har et program for dette. Vår nyutdannede og nyansatte førskolelærer skal i år være med på dette kurset. Hvor de nyutdannede har egen veiledning og oppfølging i regi av kommunen. Så det blir på en måte ivaretatt. 5 dager i løpet av et år. Dette gjøres ved behov, ellers så er det den konkrete avdelingen som har avsvaret for veiledningen og oppfølgingen. Jeg prøver også å følge opp med oppfølgingsspørsmål i tid og annen slik som: trives du her? Er det noe du har vanskeligheter med? Hva opplever du? Er du inkludert her? Vet du hva som skal til for å gjøre en god jobb?”

4.. Hvordan jobber dere for å skape trygghet/trivsel hos nyansatte førskolelærere?

”Vi prøver å ha en struktur og regime på hva som er tilbudet fra vår side. Det er jo litt avhengig av hva slags innputt og respons de ansatte kommer med. Vi prøver å se an litt hva behovet blant den enkelte ansatte. Deretter hjelpe og bidra slik at de kan føle trygghet og trivsel i størst mulig grad, det viktigste er på en måte det å vite at vi går veien sammen.”

5. Hvordan opplevde du mottagelsen i din barnehage?

”Når jeg kom hit var jeg på en måte allerede en del av systemet i.o.m at jeg hadde jobbet i espira skolegata. Men når jeg kom hit var det ingen spesielle rutiner på mottagelse, det var på en måte jeg som måtte sette strukturen, den var ganske flat og jeg følte at mye fløt når jeg kom hit. Det var på en måte veldig lite disiplin og struktur og dette var noe jeg tok tak i når jeg kom.”

6. Er det noe din barnehage kunne gjort for å forbedre rutiner og oppfølging av nyansatte førskolelærere?

”Det er helt sikkert masse. Vi driver i disse dager å lager en ny perm som vi skal sortere, samle og sette inn det som er viktig for en nyansatt. Et slags oppfølgingssystemer slik at de nyansatte blir ivaretatt. Noe vi kanskje kunne hatt var en plan for rekruttering, ellers føler jeg at dette er noe vi jobber kontinuerlig med. Det er helt sikkert en masse vi kunne gjort, men jeg kommer ikke på noe mer i denne omgang.”