



Nordland
FYLKESKOMMUNE

Utdanning

MENTORBOKA

Mentorordning for nytilsatte pedagoger



Lorem ipsum dolor sit amet consectetur
adipiscing elit curabitur

BAKGRUNN

""GOD VEILEDNING ER VIKTIG FOR AT NYE LÆRERE SKAL UTVIKLE GOD KOMPETANSE OG MESTRE YRKET"".

Sitatet er fra Stortingsmelding 11; 'Læreren, rollen og utdanningen' som introduserer veiledning av nytilsatte som et satsningsområde.

Den 5. januar 2009 kom 'Avtale om Veiledning av Nytilsatte Nyutdannede Pedagoger i barnehage og skole'. Avtalen, kjent som Pedagogavtalen mellom Kunnskaps-departementet og KS, slår fast at alle kommuner og fylkeskommuner skal tilby veiledning tilsvarende ordningen veiledning av nyutdanna pedagoger i grunnskolen og videregående opplæring fra skoleåret 2010-11.

Dette er bakgrunnen for utarbeidelsen av ei felles mentorordning for alle nytilsatte pedagoger i Nordland fylke.

Ved å anerkjenne at det er behov for mentoring for nytilsatte pedagoger, vil man på skolene lettere kunne integrere de nytilsatte inn i skolehverdagen enten de kommer fra industri eller andre yrker, har høyere utdanning fra andre land, kommer fra andre nasjoner og kulturer, eller er nyutdanna.

Mentoreringa kan være differansiert eller tilpasses ved behov. Noe av informasjonen skal allikevel være felles.

Mål for mentorordninga

Rekruttere og beholde pedagogisk personale

Utvikle skolene som lærende organisasjoner

Legge grunn for kultur for læring blant lærere og elever

Styrke profesjonsbevisstheten Kyndige lærere

Støtte opp om beste praksis

Støttende arbeidsmiljø

Veiledninga av nytilsatte ses på som et av mange verktøy i arbeidet for å kvalitetssikre opplæringa som gis på skolene.

ARBEIDSGIVERS ANSVAR

SKOLEEIER FLAGGER MENTORORDNINGA SOM EN PRIORITERT OPPGAVE UTE I SKOLENE

Skal aktivt hjelpe skolene med å skape forståelse for, og kunnskap om, mentorordninga blant de ansatte.

Sørge for kompetanseheving gjennom mentorutdanningsavtalen med Universitetet i Nordland

Mentorutdanningen

2+1 dagers kurs ute på skolene
Tema som skal kunne tas opp er:

Veiledning, kommunikasjon og samspill
Å utvikle seg som god klasseleder
Å utvikle seg som god relasjonsbygger
Utvikling av profesjonsidentiteten
Deltakelse i profesjonelle læringsfellesskap
Praktisk del

Alle mentorer får tilbud om å delta på årlige regionale samlinger i fylkets regi

SKOLENS ANSVAR

"I DEN FØRSTE PERIODEN SOM NYTILSATT UTVIKLER LÆREREN SIN PROFESJONELLE IDENTITET, OG DET ER OGSÅ HER LÆRERE ER MEST PÅVIRKELIGE – SÆRLIG FOR ET NEGATIVT MILJØ"

Rektor peker ut mentorer som er meningsbærende for kulturen/ retningen man ønsker skolen skal gå i.

Skolen innlemmer mentorordninga i virksomheten.

Det skal være mentorer på alle avdelinger/programområder på skolen.

Antall mentorer på hver avdeling avhenger av skolens størrelse og generelle behov.

Man må ikke ha nytilsatte for å være med i ordninga.

En nytilsatt skal kunne ha mentor i et år, etterpå går man over på kollegabasert veiledning.

Et spørsmål om tid...

Skolen legger til rette for tid.

Mentorer får en grunnressurs på 20 disponible timer (ikke undervisningstimer). Fellessamlinger kommer i tillegg.

De 20 timene kan innarbeides i de individuelle arbeidsplanene til mentor legges inn i årsplan/årshjul

Skolen viser fleksibilitet når det gjelder tid/timeplan

Nytilsatt får ikke denne ressursen.

SKOLENS RUTINER FOR OPPFØLGING AV NYTILSATTE

Skolen utarbeider egne rutiner for mottak av nytilsatte.

Skolen utarbeider eget informasjonsskriv/sjekkliste for nytilsatte. Skolen danner ei lokal gruppe som er ansvarlig for informasjon til nytilsatte. Skolen utnevner mentorer som skal følge opp nytilsatte. Organiserer felles samlinger for nytilsatte med tema som følger årshjulet.

Eksempler på tema kan være;

§ 9a

Klasseledelse

Klassemiljø

Undervegsvurdering

Fagsamtaler

Elevsamtaler

Foreldresamtaler

Bruk av læringsplattformen

karriereveiledning

Info fra rådgivere

Info fra PPT

Troubleshooting

Mentors arbeidsoppgaver

Mentor har ansvar for at sjekklista er forstått av den nytilsatte

Mentor skal observere et antall timer i nytilsatt sitt klasserom, nytilsatt observerer mentor: dette skal være utgangspunkt for refleksjon og erfaringsdeling mentor skal ha jevnlig møter med den nytilsatte (grunnressurs 20 timer) Møtene skal dokumenteres i mentorbok Årshjulet skal ligge til grunn for tema som tas opp.

Møtene skal ha form som refleksjon over egen praksis, utfordringer framover, vekstpunkt.

Møtene kan bli færre etterhvert.

Når spesielle behov/situasjoner oppstår, skal dette prioriteres som tema på møter.

Tema for møter kan blant annet være:

Etikk/ omdømme

Hva skjer i klassene

Klassemiljø

Undervegsvurdering

Fagsamtaler

osv

ROLLEAVKLARING

HVA SKAL MENTOR VÆRE?

En primærkontakt og veiviser inn i skolesamfunnet.

Være støttende og løsningsfokuseret i situasjoner den nytilsatte oppfatter som vanskelige, og som kan løses på laveste nivå.

Gjennom dialog bidra til den nytilsattes mestring av undervisningen og det sosiale samspillet i klasserommet

Styrke den nytilsattes følelse av å bli sett, hørt og forstått på arbeidsplassen.

Gjennom veiledning bidra til at den nytilsatte finner løsninger av pedagogisk/didaktisk art.

Interessert i å gi den nytilsatte tid og rom for refleksjon

Hva skal en mentor ikke være?

Et gissel i personalsaker.

Mentor må sjøl komme med eventuelle bekymringsmeldinger, og kan ikke settes i klemme mellom ledelse og nytilsatt kollega ved eventuelle konflikter med elever og andre i skolesamfunnet.

Skal ikke konsulteres ved eventuelle problemer/prøvetidsproblematikk.

Skal ikke ha personalansvar

Har ikke personlig ansvar for den nytilsattes ve og vel.

