



Introduktionsperiod och mentorskap

Handlingsplan för stöd till nytexaminerade lärare och förskollärare

”Om jag vill lyckas med att föra en människa mot ett bestämt mål, måste jag först finna henne där hon är och börja just där. Den som inte kan det lurar sig själv när hon tror att hon kan hjälpa andra.

För att hjälpa någon måste jag visserligen förstå mer än vad han gör, men först och främst förstå det han förstår. Om jag inte kan det, så hjälper det inte att jag kan och vet mera. Vill jag ändå visa hur mycket jag kan, så beror det på att jag är fåfäng och högmodig och egentligen vill bli beundrad av den andre i stället för att hjälpa honom.

All äkta hjälpsamhet börjar med ödmjukhet inför den jag vill hjälpa och därmed måste jag förstå att detta med att hjälpa inte är att vilja härska, utan att vilja tjäna. Kan jag inte detta så kan jag inte heller hjälpa någon.”

/Sören Kierkegaard



En trygg start

En trygg start är viktig för att bevara det engagemang och den kunskap som finns hos nyexaminerade lärare och förskollärare och för att ge stöd till fortsatt professionell utveckling. Ludvika kommun har valt att satsa på en genomtänkt strategi och organisation för introduktionsperiod i förskola och skola.

Detta är en informationsfolder om syfte, innehåll, struktur, rättigheter och ansvarsområden i denna organisation. Informationen riktar sig främst till dig som är rektor och till dig som är nyanställd och nyexaminerad lärare eller förskollärare.

Vad innebär introduktionsperioden för mig?

Rektor, mentor och nyanställd, nyexaminerad lärare eller förskollärare har olika ansvar och roller under introduktionsperioden

Mentor

- är legitimerad förskollärare eller lärare
- har minst tre års erfarenhet inom läraryrket
- har så långt som möjligt VFU-läraryrket eller liknande handledarutbildning
- har så långt som möjligt samma behörighet som sina nyexaminerade
- har ett förvaltningsövergripande uppdrag
- ansvarar för att ge varje nyexaminerad en stöttande och positiv introduktionsperiod
- följer handlingsplanen och ansvarar för att nyexaminerad och dennes rektor får god kännedom om den
- ingår i kommunens mentorsgrupp och närvarar vid gruppens träffar
- tar direkt en kontakt med nyexaminerad och dennes rektor
- ansvarar för att utifrån handlingsplanen planera, organisera, genomföra och utvärdera enskilda träffar, verksamhetsbesök med samtal utifrån dessa samt gruppträffar
- samverkar med den nyexaminerades rektor under introduktionsperioden
- har rätt till 5 procent nedläggning av arbetstid per nyexaminerad
- ersätts med centrala medel vid eventuella vikariekostnader.

Rektor

- tar kontakt med samordnare på kansliet för tilldelning av mentor direkt vid nyanställning av nyexaminerad lärare/förskollärare
- ansvarar för att nyanställda, nyexaminerade lärare/förskollärare genomför en introduktionsperiod om minst ett år
- tar del av och deltar utifrån sin roll som rektor i den kommungemensamma introduktionsplanen
- ger den nyanställda förutsättningar att genomföra introduktionsperioden. 5 procent av arbetstiden får användas till träffar med mentor, gruppträffar samt för inläsning av överenskommen litteratur och för egna reflektioner
- samverkar med mentor under introduktionsperioden.

Nyexaminerad lärare/förskollärare

- har rätt till mentor när anställningen påbörjas och under första året som anställd
- är tillsammans med rektor och mentor delaktig i utformningen av och innehållet i en individuell plan för introduktionsperioden
- har rätt att använda 5 procent av sin arbetstid för träffar med mentor, gruppträffar samt för inläsning av överenskommen litteratur och för egna reflektioner enligt överenskommelse med mentor och rektor
- deltar i enskilda träffar med mentor, gruppträffar samt samtal med mentor och rektor utifrån verksamhetsbesök samt gruppträffar enligt introduktionsplanen.



Introduktionsperiodens syfte

3 § Introduktionsperioden ska syfta till att

1. ge läraren eller förskolläraren stöd på ett yrkesmässigt, personligt och socialt plan på arbetsplatsen,
2. stimulera läraren eller förskolläraren till professionell utveckling,
3. bidra till att skapa en trygg och utvecklande arbetsmiljö för läraren eller förskolläraren, samt
4. utveckla lärarens eller förskollärarens förståelse för skolan eller förskolan som arbetsplats samt för dess roll i samhället.

(SKOLFS 2014:44)

Introduktionsperioden kan ses som en kontinuerlig och långsiktig process som möjliggör för läraren och förskolläraren att vidareutveckla sina kommunikativa förmågor, det vill säga sin didaktiska kompetens, ledarskapskompetens och sin relationskompetens. Genom det stöd som läraren eller förskolläraren får av sin mentor kan den komplexa verksamhet som skolan och förskolan utgör bli enklare att möta. Introduktionsperioden öppnar för samtal och diskussioner om både pedagogik, metodik och didaktik. Det är viktigt att introduktionsperioden inte ses som en omprövning av lärarens eller förskollärarens examen.

Introduktionsperioden syftar även till att läraren eller förskolläraren snabbt ska komma in i förskolans eller skolans sociala gemenskap och genom olika samarbeten lära känna arbetskamrater, föräldrar, barn och elever. Genom samarbetet kan läraren eller förskolläraren både få och ge många idéer som kan bidra till utvecklingen av verksamheten. Här har mentorn som samtalspartner en nyckelroll genom att förklara skolans och förskolans organisation för den nyanställda och delge både skrivna och oskrivna normer och värderingar.

/Skolverket

Träffar under introduktionsperioden

Enskilda samtal med nyexaminerad lärare/förskollärare

De enskilda samtalen med mentor sker utifrån den nyexaminerades önskemål och behov.

Som nyexaminerad lärare/förskollärare möts man av många utmaningar och det kan till exempel handla om de många olika vuxenkontakter man möter och kanske inte är förberedd på genom sin utbildning (vårdnadshavare, kollegor, chef och så vidare). Det kan även handla om helt andra saker, mycket beroende på var man har sin första anställning och hur verksamheten ser ut just där. Träffarna sker ungefär två gånger per månad eller oftare utifrån önskemål och behov.

Verksamhetsbesök och samtal utifrån dessa med adept och rektor

I den individuella planen för introduktionsperioden finns fyra verksamhetsbesök planerade för både rektor och mentor, där man fokuserar på olika områden utifrån läroplan för förskola och skola. Efter varje verksamhetsbesök träffas rektor, mentor och förskollärare/lärare för att återkoppla och reflektera kring besöken. Fokus vid dessa återkopplingar är stötning, uppmuntran och inspiration.

Gruppträffar förskola

Nyexaminerade förskollärare och mentorer träffas ungefär fyra gånger per termin för gemensamma träffar. Inför träffarna läser vi kortare delar av utvald litteratur som alla förskollärare får i början av introduktionsperioden och som vi sedan samtalar kring. Träffarna är också ett mycket bra tillfälle för de nyexaminerade förskollärarna att diskutera olika aktuella frågeställningar samt ge varandra

stöd, inspiration och goda exempel från sin verksamhet tillsammans med mentorerna. Träffarna ligger på fredagar.

Gruppträffar förskoleklass-åk 9

Nyexaminerade lärare och mentorer träffas ungefär fyra gånger per termin för gemensamma träffar. Inför träffarna läser vi kortare delar av utvald litteratur som alla lärare får i början av introduktionsperioden och som vi sedan samtalar kring. Träffarna är också ett mycket bra tillfälle för de nyexaminerade lärarna att diskutera olika aktuella frågeställningar samt ge varandra stöd, inspiration och goda exempel från sin verksamhet tillsammans med mentorerna. Träffarna ligger på fredagar.

Storgruppträffar förskola-åk 9

Alla mentorer och nyexaminerade lärare och förskollärare träffas två gånger per termin. En del av innehållet vid träffarna är reflekterande samtal kring värdegrundsmaterialet ”Reflekterande Rum”. Någon eller några av träffarna innehåller även aktuell och viktig information till exempel från vår förvaltning. Vid träffarna finns även tid för andra diskussioner utifrån önskemål och behov. Träffarna ligger på fredagar.

Mentorsträffar

Alla mentorer från förskola-åk 9 ingår i mentorsgruppen och träffas regelbundet utifrån behov och önskemål. Mentorsgruppen ser vid varje terminsstart över och justerar organisationen med mentorer och nyexaminerade utifrån att introduktionsperioder avslutas och påbörjas. Träffarna ligger på fredagar och ungefär två gånger per termin eller oftare vid behov.



Samtalskontrakt för gruppträffar

Vi har kommit överens om att:

- allt vi säger stannar i rummet (det är samma tystnadsplikt som gäller vid våra träffar som i alla andra situationer i yrkesrollen)
- vi har ett stödjande respektfull klimat i gruppen
- vi ger varandra utrymme att tala, lyssnar på varandra och avbryter inte
- det är också helt okej att välja att vara tyst
- det är bra att läsa diskussionsunderlaget, men har man inte hunnit gör det ingenting och det viktigaste är att vi träffas
- vi pratar om det som känns aktuellt och inget ämne är "fel"

Röster ur utvärderingsenkäter

”Som ny i yrket dyker många frågor och situationer upp som inte alltid är lätta att förhålla sig till eller att diskutera med sina kollegor. Där har träffarna varit bra för att höra hur andra har gjort eller skulle ha gjort och tänkt.”

”Jag tycker även att litteraturen som vi läst och diskuterat varit nyttig, lärorik och varit möjlig att relatera till verksamheten.”

”Våra tankar och funderingar har känts viktiga. Den litteratur vi fått ta del av har gett mig tankekullerbyttor på ett mycket positivt vis.”

”Jag upplever att de samtal jag, min mentor samt min chef har haft har varit bra för att få bekräftelse på mitt arbete. Det har stärkt mig enormt mycket.”

”Jag har verkligen uppskattat den tid vi lagt på reflektion kring arbetet i verksamheterna.”

”Det finns bara fördelar.”

För mer information om introduktionsperioden och mentorskap

Gå in på ludvika.se/mentorer och se vår film!