



Til lokallagsleder

Rundskriv L 05-2015

Oslo 12. mars 2015

Kollegabasert veiledning – en ressurs for skolen!

NKF vil med dette rundskrivet peke på muligheten kollegabasert veiledning kan innebære for kompetanseheving blant ansatte på skolen. En slik form for veiledning er enkel å organisere og vil ikke betyr store utgifter for skolen.

Vi håper flere skoler vil starte med kollegabasert veiledning allerede skoleåret 2015/2016.

Rundskrivet er delt i to hoveddeler:

På side 2 - 3 begrunner vi hvorfor kollegaveiledning kan være et godt bidrag til utvikling av viktig kompetanse.

På side 4 - 5 beskrives hva kollegabasert veiledning er. Vi kommer også med forslag til et opplegg for slik veiledning.

Hilsen NKF,

Tor Grønvik,
daglig leder

Arvid Kopperdal,
organisasjonskonsulent



Kollegabasert veiledning – en ressurs som skolen bør ta i bruk!

NKF har i flere år satsset på arbeidsveiledning (abv), og vi vil fortsatt oppfordre skoler til å legge til rette for veiledningsgrupper. For noen skoler kan det nå være slik at etter noen års abv-pause kan det nå tiden være inne til å starte en ny abv-gruppe.

Vi har imidlertid konstatert at en del skoler synes det er vanskelig å etablere en abv-gruppe fordi en slik gruppe innebærer at man må finne en ekstern gruppeleder, - som også vil innebære en ekstra utgift for skolen.

Et godt alternativ til en abv-gruppe kan derfor være å starte en kollegabasert veiledningsgruppe.

En slik gruppe er lettere å organisere og innebærer ikke andre omkostninger enn bruk av det nødvendige antall årsverk-timer for deltakerne (f. eks. 8-10 timer per år).

Målet for en kollegaveiledningsgruppe:

Å gi gruppedeltakerne en mulighet for refleksjon over egen praksis knyttet til *ansatt – elev* relasjoner.

Vi mener skolen bør vurdere å sette i gang kollegabaserte veiledningsgrupper av flere grunner:

- **Veiledning på egen yrkespraksis**
Kollegabasert veiledning gir mulighet for veiledning knyttet til egen yrkespraksis. Et «rom» der man regelmessig, etter tur, kan presentere situasjoner fra egen yrkesutøvelse og samtale om disse situasjonene er viktig. Både nytilsatte og mer erfarne tilsatte på skolen trenger tilbakemeldinger på yrkesutøvelsen sin. Det å dele erfaringer i en gruppesamtale basert på taushetsplikt, gir en god mulighet for egenutvikling og økt kompetanse som tilsatt på en folkehøgskole.
- **Støtte i skolehverdagen**
På en folkehøgskole må alle daglig forholde seg til kollegaer og elever i nære relasjoner. Slike «menneskemøter» innebærer både muligheter og utfordringer. Vanskelige og utfordrende situasjoner kan oppstå i møter med elever, og en veiledningsgruppe kan være en god og nødvendig støttegruppe for oppfølging og for å finne veien videre. En kollegabasert veiledningsgruppe er med og kvalitetssikrer den sosialpedagogiske kompetansen på skolen.
- **Veiledning = kompetanseutvikling**
Skolen er innmeldt i arbeidsgiverorganisasjonen Virke, og har som arbeidsgiver forpliktet seg på tariffavtalen *Landsoverenskomst for utdanning*. I Overenskomstens vedlegg 3, står bl. a. følgende om etter- og videreutdanning:

Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forutsettes ivaretatt i samarbeid mellom virksomheten og de ansatte. Og:

Partene er enige om at det ved den enkelte virksomhet skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for at også ansatte skal kunne løse de oppgaver virksomheten står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling

Kompetanseplanen bør:

- *ajourholdes årlig*
- *motivere til faglig utvikling*
- *inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider*

Kollegabasert veiledning bør være et meget aktuelt tiltak i denne sammenheng!

Du kan lese mer om hva kollegabasert veiledning er på side 4 og 5 i dette skrivet.

Kollegabasert veiledning

Nesten halvparten av de kristne folkehøgskolene har hatt arbeidsveiledningsgrupper (abv-grupper) i kortere eller lengre perioder siden 2007. Vi har inntrykk av at de aller fleste har hatt gode erfaringer med slike grupper, og NKF ønsker fremdeles å stimulere til abv-grupper.

Samtidig har NKF registrert at en god del skoler ikke har lagt til rette for abv-grupper i hovedsak pga økonomi og at det har vært vanskelig å sette av tid til regelmessige samlinger i en ellers hektisk skolehverdag. På denne bakgrunnen vil NKF nå stimulere til et enklere veiledningskonsept; **kollegabasert veiledning**. Kollegabasert veiledning har en egenverdi og er kompetanseutviklende. Kollegabasert veiledning kan også bli et skritt på veien til oppstart av arbeidsveiledningsgrupper. Kollegabaserte veiledningsgrupper gir muligheten for *refleksjon over egen yrkespraksis* knyttet til forhold mellom ansatt og elev. Slik veiledning kan gi verdifull kompetanse og bli en mulighet til regelmessig utvikling og støtte i den krevende jobben på en folkehøgskole.

Samtidig er det viktig å være klar over at kollegabasert veiledning er noe annet enn arbeidsveiledning. Utbyttet er i sterkere grad avhengig av gruppens egen dynamikk og evne til forståelse og refleksjon. Utbyttet avhenger av gruppedeltakerne selv/av gruppas egne ressurser. Prosessen/refleksjonen hos den enkelte deltaker mellom gruppesamlingene er også en viktig side ved kollegabasert veiledning.

Noen viktige rammebetingelser:

- Gruppemedlemmer må forplikte seg på obligatorisk tilstedeværelse. Alle må delta på alle samlinger og være til stede på hele samlingen. Derfor må deltakerne få satt av timeressurs i årsverket til deltakelse i en slik gruppe (Evt. permisjon må avklares med skoleledelsen).
- Gruppeprosessene er avhengige av regelmessige samlinger og av antallet gruppesamlinger over en viss tid. Vi anbefaler 8-10 samlinger i løpet av skoleåret og at hver samling er på 60 eller 90 minutter.
- Gruppelederen velges blant gruppedeltakerne for ett halvår om gangen (for å sikre kontinuitet og refleksjon i gruppeprosessene). Som gruppeleder tar han/hun ikke opp egne case. Vi anbefaler at gruppelederen får en litt større timeressurs enn gruppedeltakerne. (Det trengs tid til forberedelse og etterarbeid).
- Gruppen må i starten avtale normer for gruppa (se nedenfor).
- Ansatte i skolens ledelse bør ikke delta i slike kollegaveiledningsgrupper.
- Den enkelte skole bestemmer selv hvordan en gruppe skal sammensettes (egne lærergrupper/IKV-grupper eller blandede grupper).

Skriftlige normer

Vi anbefaler skriftlige normer for et halvår om gangen. Slike normer kan være:

- *Taushetsplikt om det som kommer fram i gruppesamtalene*
- *De situasjonene som deltakere tar fram på gruppesamlingene må handle om situasjoner knyttet til **ansatt – elev relasjoner** (ikke til kollega – kollega relasjoner)*
- *En deltaker kan melde pass i samtalesituasjonen*
- *Stillhet vektes positivt*
- *Alternativ adferd/ulike metoder, som f. eks. refleksjonsoppgaver og rollespill, vil kunne bidra positivt i gruppeprosessen*
- *Det er lov å vise følelser*

Forslag til opplegg og innhold for en kollegabasert veiledning:

1. Gruppeleder har et mer-ansvar for å lede kommunikasjonen og prosessene i gruppa.
2. Det kan være lurt å starte gruppesamlingen med en kort oppsummering fra den som presenterte en situasjon på forrige samling. Utgangspunktet for referatet er «Hva har skjedd

siden sist?» En annen gruppedeltaker kan også oppsummere forrige samling med utgangspunkt i spørsmålet «Hva opplevde du var viktig for den personen som presenterte en situasjon på forrige gruppesamling?»

3. Gruppedeltakerne presenterer etter tur en situasjon (skriftlig eller muntlig) fra sin jobb-hverdag. På hver gruppesamling kan 1-2 situasjoner presenteres. Akutte utfordringer/situasjoner bør prioriteres. Alle må få presentert en/sin situasjon i løpet av et halvår.
4. Presentasjonen av en situasjon bør være ganske kort og omfatte en hendelsesbeskrivelse samt tanker og følelser knyttet til situasjonen.
5. Etter presentasjonen kan de andre stille spørsmål som bidrar til utdyping. (Her er aktiv lytting en viktig forutsetning for å holde fokus på den som presenterer en situasjon.)
6. Det åpnes så for det vi kaller «undersøkende spørsmål» (hvordan-/hvem-/hva spørsmål)
7. Gruppa prøver i felleskap å definere den aktuelle situasjonen.
8. Veien videre: Personen som har presentert en situasjon kan så få følgende spørsmål: Hva ser du for deg vil være din vei videre, - knyttet til situasjonen du har presentert?»
9. De andre bør være tilbakeholdne med å gi råd.
10. Hvis det har kommet fram sterke følelser i løpet av gruppesamlingen, bør de siste minuttene av samlingen brukes til refleksjon over dette. (Eks: «Du gråt – hvordan har du det nå?») Hensikten er å ta vare på vedkommende.

Vi anbefaler at skolen utarbeider et deltakerbevis til de som har gjennomført et opplegg med kollegabasert veiledning. Deltakerbeviset må bl. a. inneholde omfanget av opplegget (antall timer).