

SÖDER HAMN!

Välkommen till Söderhamns Kommun!

Detta är vårt **Introduktionsprogram för nyutexaminerade lärare**. Här kan du läsa om vilken hjälp och stöd du kan få men också om våra förväntningar på dig! Nya lärares kompetens är viktig att ta tillvara i vår skolutveckling. Introduktionsprogrammet består av en yrkes- och en arbetsplatsintroduktion.



Som nyutexaminerad lärare förutsätts du ha grundläggande kunskaper och kompetenser, inom didaktik, ämnen, social kompetens och ledarförmåga, vilka är nödvändiga för att klara ditt arbete som lärare. Viss praktisk erfarenhet har du också med i bagaget. Undersökningar visar dock på ett stort behov av stöd och handledning under den första tiden i yrket. Fyra viktiga hörnpelare som på olika sätt ska vidareutveckla professionen hos läraren är:

- Skolans värdegrund med personliga ställningstaganden
- Lärande och förståelse
- Didaktisk kompetens
- Ledarförmåga

Det är utifrån ovanstående fyra punkter som mentorskapet byggs. Den grundläggande lärarutbildningen ska ses som en växelverkan mellan de fyra hörnpelarna. Introduktionstiden handlar om att utveckla en bättre integration mellan delarna.

Yrkesintroduktion

Mentorskap

I ett **tidigt skede** informerar och diskuterar arbetsledningen med dig om att du får en **mentor**. Som huvudprincip tillämpar vi att mentorn kommer från ett annat rektorsområde/ annan skola/annat program.

Varför?

För att övergången från högskolestudier till ett nytt yrkesliv ska upplevas som positiv och hanterbar kommer du, utöver det ordinarie stödet i skolans organisation, även att erhålla en mentor. Mentorn ska med sina erfarenheter och kunskaper vara en samtalspartner som hjälper dig på vägen att utvecklas i yrket.

Vad?

Stödjande *samtal* hålls gällande de fyra hörnpelarna, styrdokument, organisation, utvecklings-samtal, föräldrakontakter, åtgärdsprogram mm. Naturligtvis tas även frågor upp utifrån dina önskemål och din fortlöpande dokumentation.

Ansvarig: Mentor

Du får minst fyra utvecklingssamtal med din arbetsledning under provanställningstiden.

Ansvarig: Rektor

Du får under din första termin *besök* i verksamheten av din mentor en gång per vecka och därefter var fjortonde dag. Besöken hos dig är en grundförutsättning för att kunna ge ett konkret samtalsstöd.

Ansvarig: Mentor

Hur?

Ett stödjande samtal innebär att frågor från mentorn ställs på ett sådant sätt att *dina* tankar och reflektioner kring olika saker kommer i förgrunden. Syftet är att medvetandegöra och utveckla *dina* erfarenheter, kunskaper och värderingar så att *du* blir mer trygg i din yrkesroll samt reflekterande över det arbete *du* utför och dess konsekvenser. Samtalen sker förslagsvis en gång per vecka.

Mentorstödet och aktiviteter som hör samman med introduktionen skall rymmas inom din reglerade arbetstid. Mentorskapet gäller främst ditt första år som anställd.

Ansvarig: Mentor och nyanställd lärare gemensamt

Verktyg

Ett viktigt verktyg i processen att stärka sin yrkesroll är dokumentation. Genom dokumentation av det egna arbetet utifrån frågorna varför, vad och hur görs tankar, idéer, genomförande och resultat tydliga. Detta utgör i sin tur, ett underlag för de stödjande samtalen.

Ansvarig: Nyanställd lärare

Nätverk

Mötesplats

Under introduktionsåret får du tillsammans med andra nyutexaminerade lärare i kommunen delta i en samtalsserie där syftet är att utbyta erfarenheter. Vidare kommer du att ges möjligheter att bilda nätverk med andra nyexaminerade i kommunen.

Ansvarig: Utvecklingsledare

Lärares lärande

Du får utöver den ordinarie kompetensutvecklingen delta i en föreläsnings- och kompetensutvecklingsdag där s k ”goda exempel” i kommunen presenteras och diskuteras

Ansvarig: Utvecklingsledare

Arbetsplatsintroduktion

Arbetsplatsintroduktionen är den mer praktiska delen i introduktionen där du får reda på det mesta som rör din arbetsplats och ditt arbete. Vidare får du information om annat som är viktigt för dig att veta om förvaltningen, kommunen, närmiljön och samarbetspartners. Arbetsplatsintroduktionen tillämpas för alla nyanställda.

Vid **anställningsintervjun** får du information om vad det innebär att vara anställd hos oss, om olika dokument som styr arbetet och om vad som förväntas av dig i arbetet.

Din anställning inleds med en **introduktionsdag** då du och ledningen har en första introduktion i arbetet och på arbetsplatsen samt att du får tillfälle att se hela rektorsområdet.

Inför din **första arbetsdag** har arbetsledningen informerat dina arbetskamrater om att du är en ny arbetskamrat, utsett en **arbetsplatsintroduktör** till dig och förberett omgivningen på att du anställts. Första arbetsdagen introduceras du i ditt arbetslag och för andra arbetskamrater.

Du kommer också att vid olika tidpunkter under första året att få information om sådant som vi vet är **viktigt och bra att veta för att klara jobbet på ett bra sätt**. Det betyder att du kommer att få information om och skaffa dig kunskap om t ex:

- hur arbetet bedrivs i arbetslaget och om dina och arbetslagets barn/elever.
- var du hittar olika undervisningsmateriel och utrustning samt olika lokaler
- dina möjligheter att införskaffa den undervisningsmateriel du behöver för din undervisning.
- vilka rutiner som finns och hur arbetsplatskulturen är
- kommunens informationssystem och för jobbet nödvändiga datorprogram
- vilka olika funktioner som finns på arbetsplatsen och presentation av deras innehavare.
- hur föräldrasamverkan är utformad och olika samarbetspartners inom och utom förvaltningen samt om närmiljön.
- förvaltningen och kommunen.
- olika utvecklingsfrågor, utvecklingsprojekt och kompetensutveckling i rektorsområdet och kommunen.
- fackliga frågor

Ansvariga för att du får del av bl. a. ovanstående information är arbetsplatsintroduktören, arbetslaget och arbetsledningen.

Genom denna introduktion vill vi ge dig **goda förutsättningar att få en bra start i ditt nya arbete**.

LYCKA TILL!

Söderhamn 2005-05-20

Barn och utbildning
www.soderhamn.se