

Lærerteamet- hvordan spille på lag?



Kirsten Vistnes,
20.05.16



Erfaringer fra en sykepleieutdanning

- ❑ Profesjonsutdanning fra 1895
- ❑ Inn i høgskolesystemet i 1986
- ❑ 50% av utdanningen knyttet til praksis
- ❑ Egen erfaring (ca 40 år) som lærer, høgskolelektor og studieleder

Hvordan er vi organisert?

- Fakultet for helsefag - dekan
- Institutt for sykepleie og helsefremmende arbeid -instituttleder
- Ni studielederområder
- Ett av dem er bachelor sykepleie Kjeller

Bachelor i sykepleie, Kjeller, en del av HiOA

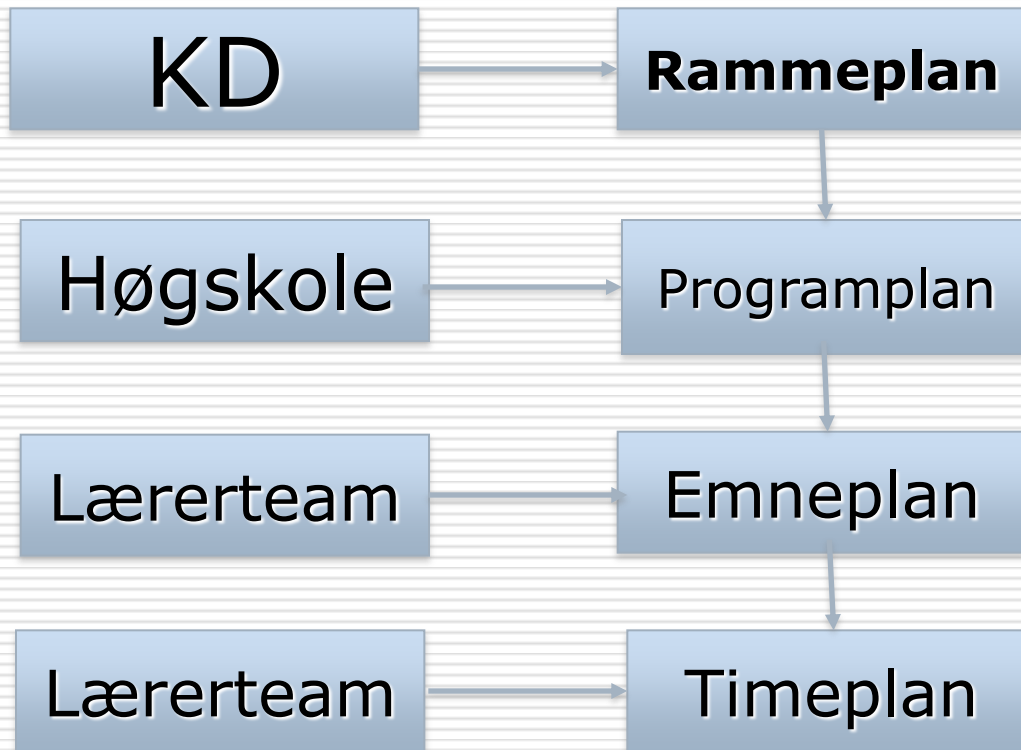
- Tar opp ca 200 studenter hvert år (fastsettes sentralt)
- Tre årig- rammeplan fra 2008 (fastsettes av departementet)
- Ut fra rammeplan lager hver utdanning (28 spl utd i Norge) sin programplan som godkjennes av hver enkelt institusjon
- Stor frihet for den enkelte spl utd

Hva er en programplan?

- Lages av den enkelte utdanning ut fra den statlige rammeplanen.
- Her fastsettes enkeltemner og studiepoeng.
- Kan sammenlignes med studieprogram hos dere?
- Programplanarbeid skjer hele tiden - større endringer ca hvert 5 år, mindre endringer hvert år.

Hva inneholder en programplan?

- Læringsutbytter og innhold for hele utdanningsløpet og for hvert enkelt emne
- Eksamensform for hvert enkelt emne
- Arbeidskrav (omfang og innhold) for hvert enkelt emne
- Studieleder leder arbeidet med programplan, sammen med lærere, studenter, praksisrepr og adm tilsatte



Emneplan (undervisningsplan)

- Forslag lages av emneansvarlig ut fra programplanen.
- Forelesninger/gruppearbeid/øvingslab
- Utarbeide timeplan
- Organisering og oppfølging i praksis
- Litteratur
- All pensumlitteratur er lett tilgjengelig for alle

Fronter

- ❑ Alle studenter legges inn i Fronter av studieseksjonen, i det kullrommet de tilhører
- ❑ Alle lærere gjennom alle tre år har adgang til alle kullrom (viktig!)
- ❑ Brukes aktivt til å legge ut forelesninger/innlevering av oppgaver/evaluering av emner ++

Møteplasser

- Bachelormøter
- Årsenhetsmøter
- Emnemøter
- Uformelle møter (morgenkaffe, lunsj ++)

Bachelormøtene

- ❑ Bacheormøter ca hver 3-4 uke
- ❑ Møteplan settes i begynnelsen av hvert semester.
- ❑ Obligatorisk oppmøte, si fra hvis man er forhindret
- ❑ Ledes av studieleder, referat skrives på omgang.
- ❑ Møtetid $1 \frac{1}{2}$ - 2 timer.
- ❑ Viktig hensikt med møtene: å trekke i samme retning

Bachelormøtene, forts

- ❑ På bachelormøtene innkalles alle fast ansatte som underviser/veileder bachelorstudentene, dvs både emneansvarlige og andre faglige tilsatte (ikke timelærere)
- ❑ Bachelormøtet blir en referansegruppe for programplangruppa og for emneplanene, her legges arbeidet fram og diskuteres
- ❑ På bachelormøtene kommer de tre årsenhetene sammen og jobber særlig med at de ulike emnene henger sammen (unngå overlapping og være enige (til en viss grad) om f.eks. grunnleggende teorier)

Emnemøter og årshetsmøter

- Emneansvarlig lager utkast til emneplaner - tar det opp på emnemøter og på bachelormøtene
- Det er ni emner i bachelorutdanningen, ca tre emner pr år. Disse henger ofte sammen, derfor samles de faglig ansatte i jevnlig årshetsmøter (i tillegg til bachelormøtene) for å sjekke at emnene fungerer sammen.

Disse ordningene har ikke laget seg selv 😊

- ❑ Studieledere gjennom mange år har utviklet dette.
- ❑ Lederegenskaper og ledelsesfilosofi er grunnleggende!

Studieleder - en krumtapp

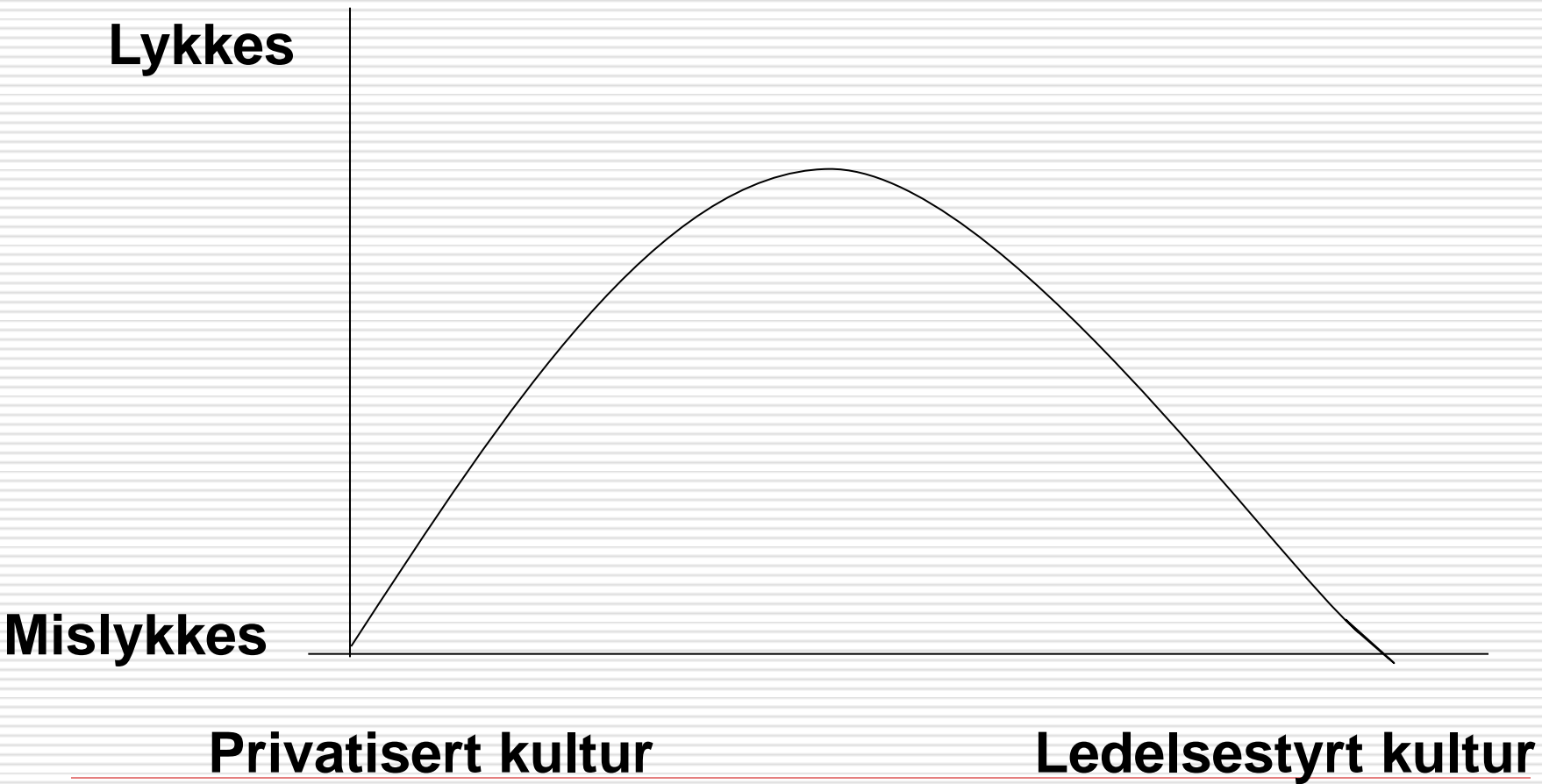
- Faglig ansatt, 100%, 4 år
- Personalansvar (20-30 ansatte)
- Årlige medarbeidersamtaler
- Setter opp arbeidsplaner
- Faglig ansvar for alle fagplaner
- Faglig ansvar for den daglige drift

Ulike former for ledelse

- Fra anarkisme - dvs at alle gjør som de vil
- Til at leder bestemmer alt og de ansatte får det presentert
- All erfaring sier at kunnskapsbedrifter er vanskelig å lede (selvstendige medarb)
- Gode ledere vokser ikke på trær

Hva fungerer best i kunnskapsbedrifter?

- Et sted i mellom anarki og autoritær ledelse: dvs
- Samarbeid
- Involvering



”Negative” kulturer

Privatisert kultur

- Individ
- Tette skott
- Lite samarbeid
- Anarki
- Alle gjør som de vil
- Uformelle ledere styrer

Lederstyrt kultur

- Lite åpenhet
- Ikke eierskap
- Subgrupper
- Dårlig miljø
- Stor avstand mellom ledelse og ansatte
- Mistenkeliggjøring
- Rykter

Ønsket kultur

- Passe mye medbestemmelse
- Passe fast lederstil
- Passe mye omsorg
- Ta opplevelser og innspill på alvor
- Rom for reaksjoner
- Medarbeidere opplever ansvar/betydning
- Frigjøre potensialer og energi

Hva forventes av en leder?

- Onkel Skrue
- Tryllekunstner
- Orden og system
- Veltalende
- Velkledd
- Søppelbøtte
- Forbilde
- Alltid forberedt
- Tankeleser
- Omsorgsfull
- Humoristisk
- Lyttende
- Inspirerende
- Åpen
- Søker råd
- Selvinnsikt

Hva trenger en leder?

- Ansvarlige medarbeidere
- Støttende medarbeidere
- Oppløve en vi-kultur
- Støttende ledere
- Tid til å ta vare på seg selv

Hva trenger en medarbeider?

- Bli hørt jevnlig
- Bli sett jevnlig
- Støttende kollegaer
- Raust miljø
- Støttende ledere
- Tid til å ta vare på seg selv
- Opplever at det man gjør er viktig for helheten.

Å dra i samme retning

- Individ - gruppe
- Oppnår mer når man drar i samme retning
- Alle må ta sitt ansvar
- Få energi - unngå energilekkasje
- Orkester
- Lære av dyra
- Hunder

Orkester

- ❑ Alle skal spille den samme melodi
- ❑ Mange ulike instrumenter, men alle er viktige for resultatet
- ❑ Notene for det enkelte instrumentet er ikke helt like, men melodien høres bra ut til slutt
- ❑ Dirigenten er viktig, særlig i starten



Felles forståelse hos oss 😊

- Prosessen må være involverende
- God informasjon fra ledelsen
- Felles møter, rom for å komme med reaksjoner (kontradiksjon)
- Opplive at innspill blir tatt på alvor
- Smågrupper på tvers, bli kjent
- Opplive ansvar, at mine bidrag er nyttige og nødvendige

Finnmarksløpet

- ❑ 1000 km med 14 hunder og en kjører
- ❑ Ca 6 dager, 12 sjekkpunkter
- ❑ Hundestell, poter, mat, søvn
- ❑ Pålagt hviletid for leder og hunder

Finnmarksløpet, forts

- ❑ En hundekjører kan oppleve at hundene gjør mytteri og legger seg ned (parkering).
- ❑ Hundene, en eller flere, har da mistet respekten for lederen.
- ❑ Hvorfor? Mangel på hvile, omsorg, tillit.
- ❑ Kan det sammenlignes med en arbeids - plass med ledere og medarbeidere?



Refleksjoner for framtida

- ❑ Universiteter - fokus på forskning
- ❑ Høgskoler - fokus på undervisning, men forskningen blir mer viktig
- ❑ Forskning - individuell
- ❑ Undervisning - samarbeid
- ❑ Vi må holde på den gode kulturen med å samarbeide mot å gi et godt tilbud til studentene og en arbeidsplass å trives på



TAKK FOR MEG!