

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL


Ledelse er også en medarbejdersag: nye leder og underviseroller

Uddannelseskonferencen 2014, Svendborg Erhvervsskole, 7. november 2014

Stefan Hermann
twitter: @SthePol
Rektor



Agenda

- Nye vilkår for uddannelse: high politics
 - Vores historiske baggrund
 - Vores historiske valg
- 

Nye vilkår for uddannelse

- Fra sektor til centrum
- Fra ressort til regeringsanliggende
- Fra mainstream til high politics
- Fra livsfase til livschance
- Fra komponent i samfunds- og virksomhedsøkonomi til anker

Vores historiske baggrund

- Stor kulturel identifikation med indhold (fag, erhverv, viden etc.)
- Svagt organisatorisk fokus herpå. I stedet på økonomi, tid og elevstrømme. Reform på reform har ikke ændret nævneværdigt herpå.
- Stor individualisering af arbejdet/undervisningen (qua tradition og arbejdstidsregler). My classroom, my castle. Metodefrihed.
- Ledelsesopgaven administrativ. Sætte rammer, retning og allokere ressourcer. Lommeregneren som symbol.
- Studerende i betydeligt omfang kunde- og lønmodtagergjorte
- Bestyrelserne langt fra kerneydelsen

Vores historiske baggrund

- Tætte kulturer og bånd mellem ledere og medarbejdere
- Ligheds- og retfærdighedsorienterede (kun UNI er kompetitivt anlagt)
- Stor stabilitet, få karriere- og udviklingsvej
- Uddannelse som drift med behov for stabilitet

Udsat for reformer, stigende politiske krav etc.:

- Stærkere oplevelser af tab, effektiviseringspres, tempoopskruning, afmagt, hyppige organisationsændringer etc.
- Manglende resultater

Vores historiske valg

1) Realpolitisk: Gør vi ikke noget kan vi se frem til flere reformer og flere implementeringsøvelser. Mere af det samme for mindre.

2) Et bud på en indre fagligt forankret strategi

- Et arbejdsfællesskab forenet i en stræben efter fælles mål og guidet af professionelle idealer
- Lederen = faglig, strategisk figur som planlægger, coach, ansætter etc. Ikke først administrator, beskytter, eller første blandt ligemænd
- Underviseren = medlem af et kollektiv med arbejdsdeling, fælles rutiner, praksisser, viden etc.

Vores historiske valg

- Organisationen ikke først og fremmest værdier eller en struktur, men et arbejdsfællesskab, en fælles praksis
- De studerende/eleverne ikke kunder og lønmodtagere, men "novicer" vi har et projekt med (læres op)
- De studerende/eleverne er i centrum, men er ikke centrum – derfor skal de sættes i scene med høje forventninger
- Et sådant fællesskab ritualiserer sig selv (bygninger, traditioner, sange, ritualer, løfter, påklædning etc.)
- Samarbejdsorganisationen beskæftiger sig med kerneydelsen og ikke alene de formelt pligtige forhold i samarbejdscirkulæret

Vores historiske valg

- En sådan organisation forudsætter, at underviserne og medarbejderne *efterspørger* ledere, der vil lede et hold strategisk, og ikke primært lægge skema for x antal lærere (billedligt talt)
- Det forudsætter undervisere, der samarbejder ved at blande sig i hinandens arbejde
- Det forudsætter ledere, der har *mod* og evner til at forholde sig til og intervenere i en uddannelse, forløb, der indholdsmæssigt hænger sammen. Ikke alene logistisk, men i undervisningen (adfærd) og underviserne (kompetencer), så eleverne realiserer deres fag (læring)
- Relationen bliver en faglig tillidsrelation frem for en udvekslingsrelation
- Trivsel sikres gennem arbejdet, ikke på trods af det.

Vores historiske valg

- Ledelsen er nødt til at sikre, at organisationen kan se sig selv ude fra. Ikke alene på økonomi, elevoutput etc., men på sin kernefaglighed. Hvem kan det i dag?
- Bestyrelse og ledelse må orientere sig mod organisationens forandringspunkter; ikke bare dens mål.
- Ej kun styre efter mål (de kan ændre sig pludseligt), styr efter idealer (dem når vi aldrig)

Dette kan på ingen måde ske ved at bede omverden om at fikse det for os!

www.phmetropol.dk

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL