

Rapport NyTi 2012 - 2013

Veiledning for og med nyansatte i vitenskapelige stillinger ved

UiS

Fra nybrottsarbeid til institusjonelt kulturarbeid!

Agenda:

- Ti år med NyTi
- Kjerneforståelser i NyTi



NyTi har sin bakgrunn i:

- programmet veiledning av nyutdannede lærere (fra 2003-) - støtte og ivaretagelse av nye lærere i barnehage, grunn- og videregående skole for å sikre videre læring, bedre læring for barn og elever, styrke rekruttering og beholde nyansettelser
- i egne erfaringer fra det å være ny i akademia
- i basiskurs og egen forskning på hva nye kollegaer har fortalt oss 2009, 2010 og 2011
- en pilotering vi gjorde sammen med UiA i 2010-2011 av ulike måter å følge opp nye kollegaer

Forskningsbasert kunnskap sprunget ut av NyTi

Hanssen, B., Husebø, D., Moen, V. (2012). "Å forelese er en ensom affære. Jeg er sikker på at de fleste går inn i klasserommet med en sommerfugl eller tusen i magen [...]) I T. Løkensgaard-Hoel, B. Hanssen og D. Husebø (Eds.) Utdanningskvalitet og undervisningskvalitet under press? – Spenninger i høgere utdanning. Trondheim: Tapir akademiske forlag, p. 185-204.

Wadel, C. Cato og Gard, E. J. (2016). Ny i undervisning i høyere utdanning - Hvordan universitetslærere har erfart å bli tatt imot og fulgt opp som nyansatte. *UNIPED*, ISSN 1500-4538. Volum 39. Hefte 3. s.240-253. DOI: [10.18261/issn.1893-8981-2016-03-05](https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2016-03-05)

Hanssen, B., Husebø, D., Moen, V. (2017). Universitetslærerarbeidet- utfordring av den naturlige innstilling. *UNIPED*. ISSN 1893-8981. Volum 40. Hefte 1. p. 7-17. DOI: DOI: 10.18261/issn.1893-8981.

Hanssen, B., Husebø, D., Moen, V. (2017). "Utvikling av nytilsatte universitetslæreres profesjonskompetanse." I S. Gjøtterud, H. Hiim, D. Husebø, L. H., Jensen, T. Steen-Olsen, E. Stjernstrøm (Eds.). *Aksjonsforskning i Norge: teoretisk og empirisk mangfold*. Cappelen Damm Akademisk. ISBN 9788202529819, p. 209-229.

Utvikling av tenkning

Veiledning som didaktiske møter – møter mellom noen om noe (Hanssen og Østrem, 2010)

Gjensidig læring – fra veiledning til kollegalæring (Hanssen, Husebø og Moen, 2017)

Gode møter må koreograferes (Næss, 1999) – det er blant annet her vi lærer til oss som erfarne kollegaer

Preposisjonene for og med!

- For - understreker på hvem sine premisser
- Med - understreker samhandling og gjensidig læring

Tett på og raskt på!

- Tett på - understreker at NyTi vil til kjernen av universitetslærerarbeidet.
- Raskt på - understreker at kollegalæringen må skje betimelig og når det trengs.

Ydmykhet for kompleksitet

- At universitetslærerarbeidet er preget av usikkerhet, dilemma og valgsituasjoner
- At det er så mye det kommer an på
- At undervisning kanskje ser lett ut, men er uhyre vanskelig

Utvikling av veilederkorps, veilederkompetanse og kultur for kollegalæring

Første kvalifiseringsrunde i 2012 (12 kollegaer), andre kvalifiseringsrunde 2020 (15 kollegaer), sikrer kollektiv og dets forståelse, språk og praksis fra vår siden

Det foregår i tillegg egen læring og kompetanseheving i kollegarelasjonene, i internundervisninger og ulike type veiledersamlinger

Nær 30 erfarne kollegaer har stilt opp jevnt og trutt fra alle fakultet i løpet av disse 10 årene. Prøver å spre engasjementet ved å dele antallet nye kollegaer mellom flest mulig.

En kultur for veiledning i høyere utdanning er utviklet mellom oss.

Utvikling av universitetskultur gjennom kollegalæring

Ca. 500 nye kollegaer har til nå deltatt i NyTi og fått en innføring i hvordan vi (veilederkorpset) tenker rundt undervisning og læring i høyere utdanning.

Dette har bidratt til å utvikle felles forståelser av undervisning og læring, felles språk og felles kulturforståelse .

Det har bidratt til å bygge sosiale og faglige nettverk på tvers i organisasjonen.

På de første 10 år har hypotetisk sett halvparten av ansattstaben som i dag teller ca. 1000 vitenskapeligansatte møtt UiS, og kanskje også undervisning i høyere utdanning gjennom NyTi og OSS.

Hva vil resultatet være etter de neste 10 år?

Organisatorisk forankring i dag

Nylig pensjonerte HR-direktør Halfdan Hagen, har ved flere anledninger beskrevet NyTi som «det viktigste enkeltstående personalpolitiske tiltaket ved UiS».

Først ble tiltaket knyttet til personalpolitiske handlingsplaner og innskrevet der.

Deretter ble det skrevet inn i personalhåndbok og introduksjonsprogram for ansatte.

Så ble det innbakt i utlysningstekster og annonser som en kvalitetsdimensjon ved UiS.

Nå er NyTi del av departementets krav til 200 timer basiskompetanse innenfor universitetspedagogikk og –didaktikk.

Påmeldinger går gjennom personalledere med ca. 50 nye kollegaer hvert år.

Fra individuelt fokus til større grad av verdsetting av grupper.

Hva har vi lært?

På et organisasjonsnivå

- Behov for mottakelse og støtte av nye kollegaer
- At det å ha ordninger som NyTi er kvalitetsdrivende
- At det å ha ordninger som NyTi kan være et konkurransefortrinn
- At nye kollegaer oppskatter denne måten å bli ivaretatt på - faglig, sosialt, nettverk
- At andre former for oppfølging av nye kollegaer (internasjonale) også skulle ha eksistert

For oss erfarne kollegaer

- At våre nye kollegaer har noe å lære oss
- At det å avgrense oss til undervisningsrelaterte/didaktiske møter er hensiktsmessig
- At vi utvider vårt faglige og kollegiale nettverk
- At det gir mening til arbeidet vårt
- At det er meritterende