

Ragnhild Holm, PHS og Kirsti Nymo, KRUS har skrevet en god artikkel om nettbaserte studier for politiledere

<https://www.politilederen.no/nyheter/justispolitikk/2008-pa-nett-med-lederopplaering>



- Kan ledelse læres via studier og kurs på nett? Det spør Ragnhild Holm ved PHS og Kirsti Nymo ved KRUS om i en artikkel om nettbaserte studier for ledere i politiet. Det sentrale spørsmålet er hvordan politiledere lærer å bli gode ledere. De drøfter bl.a. viktigheten av fysiske studiesamlinger og om det er legitimt å benytte arbeidstiden til nettstudier?

Av høgskolelektorene Ragnhild Holm, Politihøgskolen (PHS) og Kirsti Nymo Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (KRUS)

Begrepet «livslang læring» er et mer enn hundre år gammelt begrep som har fått fornyet aktualitet med et rikt tilbud av nettbaserte studier og kurs. I denne artikkelen rettes søkelyset mot hvordan både ledere, ansatte og lærere møter nye krav til organisering og tilrettelegging for å få disse studiene og kursene til å gi økt lederkompetanse i politiet. Livslang læring kan defineres som “all organisert og uorganisert læring gjennom hele livet, og inkluderer formell utdanning så vel som uformell læring gjennom arbeid og andre aktiviteter” . I politiet skjer mye god læring ved observasjon og kompetansedeling allerede når studentene er ute i praksis det andre året av sin bachelorutdanning. Her er det formell læring satt i system - og uformell læring finner sted når studentene jobber sammen med erfarne politibetjenter. Vi stiller spørsmålet om hvordan politiledere lærer å bli gode ledere? Og kan de lære dette ved å ta studier eller kurs på nett?

Les også: Om ordbruk om og i offentlig ledelse i møte med digital læring

Nettstudier og kurs er en konsekvens av behovet for livslang læring og kompetanseheving. Nettstudier kan tas når som helst og hvor som helst. Dette kan oppleves som både fordelaktig og være en utfordring. Flexibiliteten oppleves som fordelaktig, mens forventningene til å ta studier i tillegg til jobb kan være krevende for mange. Bjørkelo og Dahl argumenterer i sin artikkel i Politilederen (2016) for nødvendigheten av gode rammebetingelser slik at studier og kompetansehevingstiltak ikke kun må gjennomføres i fritiden. Hvis livslang læring skal kunne inngå i en strategisk kompetanseutvikling, må det «i tillegg til å ta kurs hjemme i sofaen, også være legitimt å benytte tid til oppdatering som en del av arbeidstiden» hevder Bjørkelo og Dahl.

Stor pågang til lederutdanning

Politihøgskolen har erfart at det er stor pågang til lederstudier og mange venter på en plass i flere år. Derfor må mange starte sin lederkarriere uten formell kompetanse. Etter politireformen har det også vært stort arbeidspress, og mange nye ledere har ikke fått avsatt tid til å gå på samlingsbaserte studier ved Politihøgskolen eller andre høgskoler. Løsningen for flere har vært å søke nettstudier. Det var over 400 søkere til 24 studieplasser ved det nye nettbaserte studiet på Politihøgskolen: Innføring i politiledelse. Etter denne første piloten, vil det bli tatt opp mange studenter framover. Dersom antall søkere til nettstudiet ved Politihøgskolen høsten 2018 gjenspeiler behovet for lederkompetanse i politiet, hviler det et stort ansvar på ledere som ønsker at nye ledere skal få en formell utdanning. Det må tilrettelegges for den enkelte og settes av tid på lik linje med å gå på samlingsbaserte studier.

Hvem er nettstudenten?

Nettstudenten ønsker frihet i form av fleksibilitet i arbeidet med studiene, men må samtidig utvise stor grad av selvdisiplin og selvregulering. Det viser seg imidlertid at mange strever med få dette til og faller fra (Engvig, 2010; Ladstein og Toft, 2011; NOU 2014:5). Fraværet av den drahjelpen medstudenter og pliktige oppmøter representerer, kan være to av flere årsaker til at mange faller fra. Likevel viser forskerne Creelman og Reneland-Forsman (2013) at kurs som er karrierefremmende gjerne har høy fullføringsgrad; til og med høyere enn tilsvarende samlingsbaserte studier. Det er med andre ord ikke nett eller fysiske samlinger det kommer an på, men om kurset vekker nysgjerrighet og bidrar til kompetanseutvikling.

Samlingsbasert vs. nettbasert

Politihøgskolens samlingsbaserte studier har for mange ledere gitt en merverdi ut over selve innholdet i studiet ved at nettverk har blitt etablert. De uformelle samtalene, læring ved å snakke med andre politiledere og relasjonsbygging på tvers av distrikter har blitt fremhevet som en viktig del av det å være student. I nettstudier og kurs kan denne dimensjonen bli helt fraværende. Det er derfor viktig å legge til rette for nettopp slike samtaler.

Ifølge Harasim (2012) blir altfor mange e-læringskurs laget uten at det tas hensyn til nettets spesifikke muligheter. Mens ny teknologi har endret hvordan vi kommuniserer for eksempel via Twitter, Facebook og MySpace, har nettbaserte studier og kurs i stor grad vært brukt til å formidle word- og powerpointfiler, kunne se filmer, lese beskjeder og artikler. Vil det bli bedre politiledere av denne tilnærmingen? Med dagens teknologi bør den som lager nettstudiene tilrettelegge for kompetansedeling og erfaringsutveksling på nett som for eksempel samskriving, diskusjoner og videokonferanser. Da kan noen av suksessfaktorene fra de samlingsbaserte studiene ivaretas.

Digital lærerkompetanse

I politiet har alle en digital kompetanse som benyttes i arbeidet, men dette innebærer ikke nødvendigvis digital kompetanse når det gjelder å være nettstudent. Det samme kan gjelde lærerne som nå skal utvikle nettstudier og tilrettelegge for et godt læringsutbytte.

Lærerne har høy fagkompetanse, men samtidig kan det å bruke ny teknologi i undervisningen og å lage nettstudier være et nytt fagfelt for lærere som er vant med undervisning i klasserom og auditorium. Tidligere krevdes at lærer hadde fagkunnskap i tillegg til pedagogisk og didaktisk kunnskap, men i dagens samfunn stilles ytterligere krav til læreren om å ha teknologisk kunnskap. Mishra og Koehler (2006) hevder at mangel på teknologisk kunnskap er en kritisk faktor som hindrer læreren i å se mulighetene som ligger i å utnytte nettbaserte verktøy. I likhet med flere politiledere som starter sin lederkarriere uten formell kompetanse, har mange lærere startet med å digitalisere undervisning uten formell skoling.

Kompetanseheving bør være et institusjonelt ansvar både når det gjelder utdanning av politiledere og videreutdanning for lærere.

Verbalisert kunnskap

I studiet «Innføring i politiledelse» er observasjon og samtaler med og av ledere og ledermøter en del av et obligatorisk arbeidskrav. Videre skal studentene skrive ned hva de har observert i et refleksjonsnotat som sendes til deltakerne i basisgruppene slik at alle fire møter forberedte til neste del av arbeidskravet som er et nettmøte. I dette nettmøtet diskuteres etter tur alles observasjoner, og deltakerne drøfter og prøver å forstå det de har observert ved å anvende teori fra pensumlitteraturen. På denne måten blir kunnskap og erfaringer verbalisert, og intensjonen om å øke lederkompetansen til den enkelte kan i større grad oppnås enn om studentene kun satt alene og arbeidet med nettstudiet. Samarbeid via nettet kan ikke erstatte møter som finner stede ansikt til ansikt, men flere studenter hevder at de har hatt stort utbytte av disse nettmøtene. Studentene får veiledning på alle de tre refleksjonsnotatene av faglærer som er tilstede på nett og «ser» studentene. Resultatene fra det første nettbaserte studiet i politiledelse, viser at studentene evner å reflektere over og drøfte utfordringer av ledelse i praksis. De anvender teori og forstår kompleksiteten i det å være leder i politiet.

Ved å ha observasjon og samtale som en del av et nettstudium vil organisasjonen merke at en av de ansatte tar et studium selv om vedkommende ikke er fysisk borte fra jobben på grunn av samlinger. På den måten kan en oppnå læring og kompetansedeling på organisasjonsnivå og ikke kun på individnivå. Lederutvikling og lederutdanning må alltid forankres i organisasjonens virksomhetsplan og få lederstøtte, noe som kan gi merverdi for alle parter. Å bli sett når en tar kurs og utdanning, har betydning for både gjennomføring og utbytte av opplæringen (Holm & Kristiansen, 2010).

Referanser

Aspøy, T. M. & Andersen, R. K. (2015). Digital kompetanse i arbeidslivet (Fafo-rapport; 28). Oslo: Fafo.

Bjørkelo, B. & Dahl, O. (2016). Om ordbruk om og i offentlig ledelse i møte med digital læring. Politilederen, (5), 28-29.

Creelman, A. & Reneland-Forsman, L. (2013). Completion rates: A false trail to measure course quality: Let's call in the heroes instead. European Journal of Open, Distance and e-learning, 16(2), 40-49.

Engvig, M. (2010). E-læring. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Harasim, L. (2012). Learning Theory and Online Technologies. New York: Routledge.

Holm, R. & Kristensen, T. (2010). Hvor ble det av kvinnene? Oslo: Politihøgskolen.

Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet (1998). Kompetansereformen (St.meld. nr. 42, 1997-1998). Oslo: Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet.

Ladstein, S. & Toft, G.O. (2011). Pisk eller gulrot: Hvorfor gjør ikke nettstudenter de de vet de burde for å lære? Uniped 34(2), 67-78.

Mishra, P. & Koehler, J. M. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. Teachers College Record, 108(6), 1007-1054.