

Vedlegg 1



Gunn Elisabeth Søreide
Institutt for pedagogikk Universitetet i Bergen
Christies gate 13
5020 BERGEN

Vår dato: 12.10.2016

Vår ref: 49842 / 3 / AGH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 07.09.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

49842	<i>Pedagogikk i arbeidslivet</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Bergen, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Gunn Elisabeth Søreide</i>
<i>Student</i>	<i>Mirjam Lundhaug</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Agnete Hessevik

Kontaktperson: Agnete Hessevik tlf: 55 58 27 97

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Mirjam Lundhaug mirjamlundhaug@live.no

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 49842

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskriv og samtykkeerklæring er noe mangelfullt utformet. Vi ber derfor om at følgende endres/tilføyes:

- dato/tidspunkt for planlagt anonymisering av datamaterialet (01.07.2017)
- presiser at informanter sikres full anonymitet i masteroppgaven, slik at det ikke framstår som at datamaterialet er anonymt
- kontaktopplysninger til veileder
- vi gjør oppmerksom på at vi har endret navn fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste til NSD - Norsksenter for forskningsdata AS.

Vi legger til grunn at du går gjennom informasjonsskrivet og sørger for at alle overnevnte punkter er med, slik at samtykket du får fra den enkelte er gyldig.

Vi viser for øvrig til våre nettsider der du kan finne mer informasjon, samt en veiledende mal for informasjonsskriv til utvalget: <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/samtykke.html>

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Universitetet i Bergen sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 01.07.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger somf.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

Vedlegg 2

Bergen 26. oktober 2016

Til XXXX

Forespørsel om deltakelse i undersøkelse

Jeg er masterstudent i pedagogikk, og er opptatt av ledelse og personalutvikling. I masteroppgaven ønsker jeg å forske på hvordan skoleledere legger til rette for gode læringsprosesser på arbeidsplassen. Kriteriene for utvelgelse av informanter, er at rektoren må ha utmerket seg som god leder gjennom å bli nominert til XXX XXXX sin arbeidsmiljøpris. Siden du innehar disse kriteriene, er jeg veldig interessert i å intervju deg.

Masterprosjektet er en empirisk kvalitativ undersøkelse, hvor jeg ønsker å intervju mellom fem til åtte rektorer fra ulike videregående skoler i XXX XXXX. Selve intervjuet vil ta ca 1 time. Planen er å gjennomføre undersøkelsen i løpet av oktober/november. Jeg vil gjerne understreke at deltakelse selvsagt er frivillig og at du kan trekke deg fra prosjektet dersom du senere måtte ønske det. Informanter sikres full anonymitet i masteroppgaven. Alle data som samles inn vil bli behandlet konfidensielt og i henhold til regler og rutiner ved UiB og NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Anonymisering av datamaterialet vil skje innen 01.07.2017.

Jeg håper at denne undersøkelsen vil bidra til å belyse hva skoleledere konkret gjør for å fremme læring på arbeidsplassen, og hvilke begrensninger eller muligheter som finnes i dagens skolestruktur.

Hvis du er interessert i å delta eller vite mer om masteroppgaven, kan du kontakte meg på telefon 930 18 133, eller e-post: mirjam.lundhaug@hfk.no.

Masterprosjektet er forankret ved Institutt for pedagogikk, Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen. Veilederen min heter Gunn Elisabeth Søreide.

Vennlig hilsen

Mirjam Lundhaug

Vedlegg 3

Intervjuguide:

Bakgrunnsinformasjon

Hvor lenge har du vært rektor?

Hvor mange ansatte er du leder for?

Alder: Under 40 år

Mellom 41-59 år

Over 60 år

Hvilken utdanning har du?

Hovedtema:	Undertema:	Notater:
Leders motivasjon	Veien frem til lederstillingen Hva du liker best med jobben Hva som er mest vanskelig Visjoner/ hva er du mest opptatt av å få til Hvor mye tid bruker du på: <ul style="list-style-type: none">- administrative oppgaver?- utviklingsarbeid?- å legge til rette for godt samarbeid i personalgruppen?	
Utviklingsprosjekt	Har skolen hatt utviklingsprosjekt Hvem sin ide var det? <ul style="list-style-type: none">- Ansatte?- Elever?- Deg?	

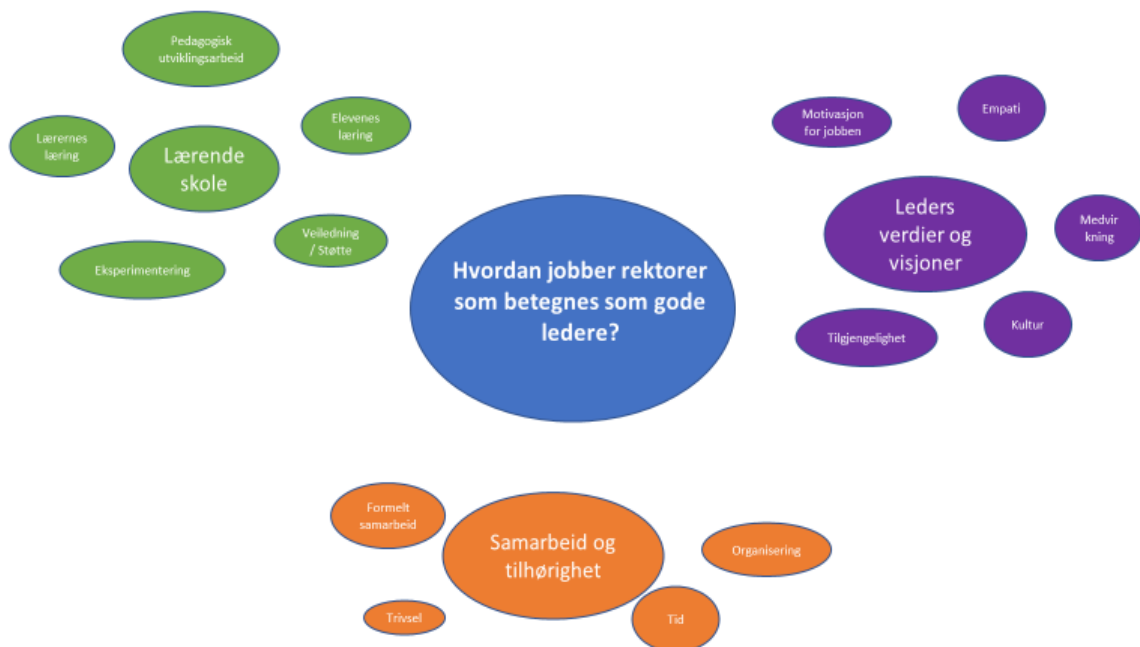
	<ul style="list-style-type: none"> - Fylket? - Nasjonalt? <p>Hvem driver det frem?</p> <p>Har prosjektet blitt evaluert i ettertid?</p> <p>Erfaringer fra prosjektet Hva mener du fungerte best?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hva fungerte dårligst? - Hva ville du gjort annerledes? <p>Involvering Støtte</p>	
Samarbeid	<p>Hva tenker du om samarbeid?</p> <ul style="list-style-type: none"> - hva som kan fremme samarbeid - hva som kan hemme samarbeid <p>Gjør du noe spesielt for at lærerne skal lykkes i å samarbeide?</p> <p>Uformelle- og formelle samtaler</p> <p>Tilgjengelighet</p> <p>Tilbakemelding</p> <p>Sosiale aktiviteter</p>	

Avslutning:

Er det noe mer du ønsker å si? Noe du mener er viktig for deg i din ledelse, og som vi ikke har snakket om?

Vedlegg 4

Tankekart kategorisering



Vedlegg 5

Disposisjon drøfting:

Hovedtrekk	Funn	Teori	Egne tanker
Tilgjengelige ledere	Troverdighet	Leder må vise oppriktig interesse (Helstad, 2011) punkt 5.1.1.	Aurora – deltar i gruppearbeid
	Empati	Empati i tre ledd (Bjørndal, 2016) punkt 2.2.3 /5.1.2 Emosjonell intelligens (Golemann, 1999) punkt 2.2.3/ 5.1.2	Tilgjengelig – oppfatter lett signaler Richard – tilpasser utviklingsprosjekt Per – oppsigelse, utrivelig lærer Se den enkelte, og likevel ta hensyn til hele personalgruppen
	Relasjoner	Se den enkelte, gi nødvendig støtte (Spurkeland, 2013) punkt 2.2.3 Bruker tid sammen, blir kjent (Spurkeland, 2013) punkt 5.1.3 Relasjon sammenheng med læringsutbytte og produktivitet (Eide, 2015, Carl Rogers)	Aurora og Per – lunsj med de ansatte, mye ut
	Utfordring		Leder for tilgjengelig - Skaper forventninger - For tett på?

Hovedtrekk	Funn	Teori	Egne tanker
Kultur	Betydningen av å kjenne skolens kultur	Størst betydning for elevenes læring (Hargreaves/ Lægdende, 2000) Nøkkelen til skolens utvikling (Berg, 1995) punkt 5.2.1	Richard – tilpasset utviklingsprosjektet til skolekultur
	Bruke tid sammen	Ingen snarveier (Alvesson, 2013) punkt 5.2.2	Aurora, Ole, Per og Richard
	Gode kulturbærere	Skape kultur for at medarbeiderne tror de kan lære nye ting (Rekve, 2009) punkt 1.2 Åpenhet og tilstedeværelse (Schein, 1987) Positiv lederatferd (Saksvik og Nytrø, 2009) Punkt 5.2.3	
Medvirkning	Betydningen av medvirkning	Jobber sirkulært, dynamiske prosesser (Eide, 2015) punkt 2.2.1 Personfokus (Carl Rogers) og gruppetenkning (Peter M. Senge, 2006) punkt 2.2.3 Unge mennesker forventer medvirkning (Spurkeland, 2013) Belønne forslagsstillere (Spurkeland, 2013)	Ole – lærerne ville teste ut spill i undervisningen, positiv energi satt i spill
	Distribuert ledelse	Sosiokulturelt perspektiv (Dyste, 2001) punkt 2.2.4 Laget planer sammen med de ansatte (Spillane, 2005) Motargument: fare for makt, kontroll og autoritet forsvinner (Ottesen og Møller, 2006/2011?) punkt 5.3.2	Aurora – medvirkning rundt skolens utviklingsplan
	Medvirkning innenfor rammene	Reell medvirkning (Spurkeland, 2013), (Moxnes, 1983) punkt 2.2.4 Tradisjon for «Buttom up» prosesser, mens politikerne forventer «Buttom down» prosesser (Eide, 2015) punkt 5.3.3	Aurora – utviklingsprosjekt om klasseledelse, beslutning ledelsesstyrt, men tillitsvalgte var med å bestemme gjennomføring og implementering.

Samhandling	Samarbeid må læres	Dialog, kollektiv læring (Postholm, 2014) punkt 2.3.2 Team (Asen, 2014) punkt 2.3.3 Vis til forskning (Bjørndal, 2016, s. 248) Samarbeid må læres (Hartviksen og Kversøy, 2015) Konflikter kan snues fra destruktiv til konstruktiv (Nebb og Grendstad, 2009) Kollektiv kunnskapsdannelse (Helstad, 2011) Punkt 5.4.2	Ole, Richard, Per og Aurora jobber aktivt for å tilrettelegge for samarbeid
	Raushet for hverandre	Utfylle hverandre og demme opp for hverandres ulikheter (Aasen, 2010) Tar tid før en gruppe fungerer bra (Bjørndal, 2016) Punkt 5.4.3	Richard – anerkjenner hverandres ulikheter
Trivsel	Humor	Varm humor (Spurkeland, 2013) Styrker relasjoner (Spurkeland, 2012) Takler bedre problemer (Haugen, 2003) Punkt 2.3.4/ 5.5.1	Per og Richard, bruker mye humor for å skape god stemning
	Sosiale aktiviteter	Presterer bedre hvis man har sosiale aktiviteter (Spurkeland, 2013) En rektor som systematisk jobber med skolens miljø, påvirker trivsel og motivasjon i riktig retning (Fjeld, 2005)	Richard – konkurranse om ryddigs klasserom Per – julebord, personalturer, quis, treningsrom Aurora -
	Omsorgsfull ledelse	Gir økonomiske resultater (Spurkeland, 2013) punkt 2.2.3 Noen blir utrygg i sosiale situasjoner, leder må legge til rette for dette, utfordre seg selv, selv om det kan være ubehagelig	Ole – går rundt i klassene og snakker om trivsel og spør elevene om hva som skal til for at de trives Aurora – opptatt av husvarme, brukte anledningene før møter, til å lage sosiale, uformelle møter, slik at man når alle. Ikke alle vil bli med på festligheter i fritiden