

Studiebesøg Tiimiakatemia, Jyväskylä

19 juni 2007

Vi blev introduceret til stedet af to unge studerende, en på sidste år, en på andet år, der var udpeget af en coach (kaldes lærerne). Vi tilbragte en hel dag med dem med samtale, rundvisning, og samtaler med andre studerende, der arbejdede i teams med egne firmaer.

Beskrivelse af stedet

Tiimiakatemia (www.tiimiakatemia.net) holder til i en gammel fabriksbygning tæt ved stationen og ved siden af Jyväskylä polytekniske læreranstalt, som akademiet er en del af med selvstændig status. De tilbyder BBA med diplom og kvalifikationer i team entrepreneurship, men i en innovativ form.

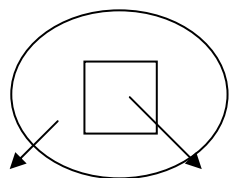
Stilen fra den gamle fabriksbygning, rå vægge, åbne rum mv er fastholdt. Det eneste rum med vægge og lukket dør er refleksionsrummet. Stedet har et tydeligt uformelt præg, konstruktivt rod, megen teknologi, høj hastighed og stor aktivitet, et rum der i høj grad understøtter fortløbende dialog og videndeling. Der er indrettet "celler" i forskellig størrelse, som teams anvender til kontorer og arbejdssteder. Alle arbejder synligt inkl. de ansatte coach's. Rummene er fleksible alle vægge, møbler kan flyttes.

Stedet emmer af hårdt arbejde, stort engagement, af unge mennesker, åbenhed og tillidsfuldhed. Fx ingen døre låst og mobil og bærbar kunne efterlades i et ulåst rum. Stedet bærer stadig præg af at være et produktionssted, hvor produktion nu er kombineret med læring og teoridannelse.

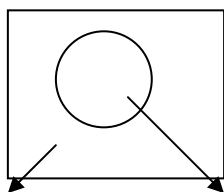
Refleksionsrummet har lilla og gule lænestole, kun et par frasætningsborde, whiteboard, elstik mv. Der er vinduer, så man er synlig for udenfor forbigående.

Indretningen overalt er minimalistisk, funktionalistisk en sammensætning af retro, moderne borde og alm. møbler som fx opslagstavler, stole.

Hele indretningen understøtter akademiets grundtanke om at lade processen og ikke strukturen være bærende. **De studerende oplever** miljøet som meget innovativt, og beskriver det sådan:



Proces Struktur
Traditionel



Struktur Proces
Teamakademi

De studerende ændrer sig, fordi strukturen er ændret. De arbejder tænker og agerer anderledes end i tidligere skolesammenhænge

Strukturen understøtter den model "rocketmodel" akademiet arbejder efter.

Det særligt innovative

- Et åbent, fleksibelt miljø
- Et "oplysende" miljø befriet for "det feminine" præg (vævede tæpper, hjemlige) kreativt, men stadig bærer af værdierne suppleret med en måske mere "maskulin" handlende energi - kreativt og innovativt
- Et miljø præget af produktion kombineret med læring og teoridannelse
- Et miljø præget af ansvarsfuldhed og tillid som forudsætning for videndeling og produktudvikling

Studiets organisering

Uddannelsen er et tre og et halvt årigt forløb med indtil nu ordinære optagelseskriterier, SU berettigelse. Der søges om lov til mere passende optagelses- og vurderingsformer.

De studerende gennemfører første dag en Belbintest og fordeles ud fra den i store eller små teams (companies). Der uddeles roller i grupperne som team-, marketing-, informations- og financial leader. Rollerne går på skift og teams kan være fra 5-15 deltagere.

Herefter arbejder deltagerne fra start selvstændigt med training og udvikling af iværksætterideer. Der er hver uge 8 t. training med coach, eneste sted, der er mødepligt. Udover dette dannes projektgrupper på tværs af teamene, og kan samles om konkrete opgaver, teorisoegning og ideudvikling. Studiet er sammensat af tre hovedområder: training med coach, udarbejde og gennemføre projekter, læse teori.

Der arbejdes ikke med pensum men bookpoints ud fra en liste på 800 titler.

Teamene arbejder med konkrete og virkelige projekter, dvs de skal få ideer, sælge til kunder (virksomheder), gennemføre projekterne og skabe reel indtjening, penge som bruges dels til særlige uddannelseselementer fx udgifter til internatkurser om leadership, samt til uddannelsens/ teamets "gulerod", en totalt finansieret jordomrejse på flere måneder. Et eks. på et virkeligt projekt er en gruppes tilrettelæggelse af Jyväskylä Fashion week efterår 2007, hvor en gruppe førsteårsstuderende administrerer et budget på ca. 150.000 Euro. Hvert år arrangeres 4 konferencer med udefra kommende oplæg samt en "Brainstormkonference" hvor erhversliv, studerende og lærere mødes.

Det særligt innovative (også de studerendes oplevelse)

- En gennemført teamorganisering med afsæt i funktionsopdeling (Belbin)
- Reelt selvforvaltende og selvansvarlige teams
- Arbejde med virkelige projekter med krav om indtjening
- Der er ikke lærere men coaches

Læreproces

Det tager ca 1½ år for de studerende at vænne sig til at arbejde uden lærerstyring, at være ansvarlige for både proces og produkt, at lære teori med henblik på at anvendelse i forhold til konkrete opgaver.

De arbejder fra starten i teams med at sætte mål, udforme company tools, og arbejde uden hierarki. De vælger selv produkter, de vil arbejde med f.eks. kaffehus, grafisk design, coaching på highschools, marketing.

De udfordrer og bruger hinanden som sparringspartnere. Coachen er der kun til trainings timerne med en meget tilbagetrukket, tålmodig og afventende rolle, ikke coachens problem, hvis der ikke sker noget. De studerende tvinges ud i en læring gennem "taking and sharing" med hinanden, og de lægger stor vægt på dialogen som nøglen til det hele – "talking is the main tool". Det er sammen med andre de løser problemer og udvikler ideer. Det handler om PARTNERSHIPS og ikke konkurrence, forældet at gemme sine ideer, "share your ideas" – fælles refleksion om ideer giver nye ideer til alle. En partnership rolle de var meget sikre på.

Med afsæt i rocketmodellen(eftersendes) arbejder de med "balanced score card", en fortløbende evalueringsform. Fejltagelser ses som et positivt vilkår, en udfordring der bruges som afsæt for videre læring.

Læringsprocessen beskrives som "learning by doing" med dialogen som grundlag. Teorien satte fokus på tre hovedområder: organisationsteori, finance og personlig vækst/spiritualitet.

Det særligt innovative (også de studerendes oplevelse)

- At der faktisk gives tid til at de påtager sig ansvar
- Kravet om og at der gives plads til proces og produktudvikling, og at det faktisk virker
- At en meget stor del af lærerprocessen reelt foregår mellem de studerende på tværs af årgange
- At de tænker partnerships og ikke konkurrence
- At de selv skal tjene til computere og dele af undervisningen, som et fælles ansvar i de enkelte companies
- At rigtige customers er i centrum for deres læring

Hvad de unge mente, en coach skal kunne

- En coach "trækker", hvor billedet af en lærer er at han "skubber"
- Skal have erhvervslivserfaring og gerne have prøvet og overlevet en bankerot
- Skal vide noget om organisationer i teori og praksis
- Skal vide og kunne noget om dialog
- Skal give plads og være tålmodig, undertrykke egne ideer og behov.

Det særligt innovative

- At læreren er coach med en absolut kun coachene rolle
- At coachene skal holde ideer og løsninger tilbage og acceptere de unges løsninger
- At coachene skal kunne udholde at arbejde synligt i det åbne rum

Hvad en coach mener, er krav til arbejdet

Vil forsøge at få nogle bud på dette via mail.

Maria og Hannah 200607