

Netværk styrker lærerrollen og medarbejdernes arbejde med efterskolernes strategiske mål

Medarbejdere og ledere fra 3 efterskoler i Østjylland har siden efteråret 2013 arbejdet med lærende netværk på tværs af skolerne. De er enige om, at netværkene både har styrket fagligheden, lærerrollen og skabt bevidsthed om, hvordan alle medarbejdere, fra køkkenpersonale til ledere, kan arbejde aktivt på at understøtte skolernes strategiske mål. Projektet er støttet af Statens Kompetencecenter.

Af Jens Larsen

I efteråret 2013 startede Hou Maritime Idrætsefterskole ved Odder, Himmelbjegegnens Natur og Idrætsefterskole ved Ry og Efterskolen for Scenekunst i Malling ved Århus et kompetenceforløb. Målet er at kompetenceudvikle alle medarbejdere, køkkenpersonale, lærere og ledere, til at blive selvledende, så de både får udviklet deres egen faglighed, men også får en bevidsthed om, hvordan de kan tage ansvar for skolens strategiske mål. Metodisk har der været arbejdet med "lærende netværk" og strategi-udvikling. Til projektet har været tilknyttet en styregruppe med repræsentanter fra ledelsen og medarbejderstaben på de 3 skoler. Der har været afholdt en startkonference med deltagelse af alle medarbejdere og på tværs af skolerne er der etableret 9 faglige netværk, der faciliteres af en konsulent fra JJ-Komptence, der har lang erfaring med at arbejde med efterskoler.

Fokus på nye sider af lærerrollen

Peter Gordon, der er forstander på Hou Maritime Idrætsefterskole fortæller: "Det her projekt har været utroligt givtigt på mange områder. F.eks. har de faglige netværk på tværs af skolerne været med til at udvikle og inspirere lærerne. Man kan sige, at lærerne har kunne se sig selv igennem andres øjne og det har skabt tillid mellem lærerne på de forskellige skoler." Lise Bojer Søndergaard, der er dansk- og idrætslærer på Hou Maritime Idrætsefterskole fortæller om en samtale i hendes netværk af dansklærere: "Vi havde bl.a. en snak om vigtigheden af at være autentisk i lærerrollen og at efterskole jo i høj grad handler om at de unge møder autentiske voksne, der brænder for noget. Det at høre andres tanker om lærerrollen er med til at understøtte ens egne tanker og dermed styrke målet med efterskolen," siger hun.

Le Kondrup, der er ansat som tysk- og danselærer på Efterskolen for Scenekunst i Malling supplerer: "Det at have et netværk af andre tysklærere fra de andre skoler er med til at udvikle en. Det handler jo ikke kun om det faglige, men også om hvordan man motiverer eleverne i et fag som tysk, der ikke umiddelbart er et populært fag og der skaber netværket tillid mellem lærerne, som betyder at du ikke er bange for at ringe og spørge om råd," siger Le.

Udveksling af matematik prøver

Andre eksempler på, hvad der er kommet ud af netværkene mellem skolerne er f.eks. netværk for matematiklærerne som blandt andet har udvekslet prøver med hinanden og fysiklærerne har en aftale om at kunne låne udstyr fra hinanden. Det tekniske personale og lederne har også haft gavn af deres netværk. "Som leder er det rart, at man kan ringe til hinanden, hvis man sidder med en vanskelig sag og mener at det kan hjælpe at sparre med en lederkollega fra en anden skole. Og der er et netværk med til at opbygge tillid, så det er naturligt at tage telefonen," fortæller Lars Fey, der er forstander på Himmelbjergegnens Natur og Idrætsefterskole.

Grøntsager og det strategiske beredskab

Men netværkene har ikke kun haft funktion af videndeling om faglighed og lærerrolle, men har også været med til at styrke det som forstander fra Efterskolen for Scenekunst i Malling, Heine Boe, kalder for det strategiske beredskab: "Netværkene er blevet faciliteret af Jens Jacobsen fra JJ-Kompetence og det har betydet, at han har kunne stille spørgsmål, der har kunnet hæve samtalen op over det faglige og praktiske niveau og sætte fokus på det strategiske, så der er skabt bevidsthed om, hvordan den enkelte medarbejder kan understøtte skolens fælles mål på alle niveauer," siger Heine. For de tre forstandere handler efterskole jo også i høj grad om fastholdelse og tiltrækning af elever. "Det er jo grundlaget og der er f.eks. skabt en bevidsthed om, at det at ordne grønnsager med eleverne i køkkenet også er en måde at fastholde eleverne på, da det giver et frirum til at tale med eleverne om det, som optager dem, og det er personalet blevet bevidst om." siger Heine og fortsætter: "Det er det jeg mener med det strategiske beredskab og hermed er de lærende netværk også med til at skabe en kultur og det er interessant for os som ny skole."

Tid til implementering

Anne-Mette Fischer som er viceforstander på Himmelbjergegnens Natur og Idrætsefterskole er glad for at projektet løber over 2 år. "Det betyder at der er tid til at prøve de forskellige ting af, som netværkene kommer frem til og justere dem løbende." Peter Gordon fra Hou Maritime Idrætsefterskole er enig i, at det lange forløb er med til at implementere en kultur og få netværkene til at virke. "Jeg har en medarbejder, som er på barsel og hun følger alligevel projektet tæt og det er ret unikt," siger han. Peter Gordon kan også se at tiden er med til at gøre det mere fleksibelt. "Nogle netværk har fået deres eget liv og andre har vi måtte justere og ændre." Lise Bojer Søndergaard fortæller, at det tager tid at spore sig ordentligt ind på det som giver mening i netværkene: "I mit netværk har vi haft brug for at sætte os nogle mål og definere det vi gerne vil have ud af det, men det krævede tid."

Vigtigheden af medarbejdere i styregruppen

Inden netværkene blev etableret var der en fase, hvor en styregruppe af ledere og medarbejderrepræsentanter forberedte projektet bl.a. ved at afprøve nogle af de strategimetoder, der blev arbejdet med på projektets startkonference. Tysk- og danselærer Le Kondrup fra Efterskolen for Scenekunst sidder i styregruppen: "Jeg tror det er vigtig med

medarbejderrepræsentanter i styregruppen, fordi vi har nogle andre perspektiver på tingene og vi taler et andet sprog end lederne gør og har måske en anden indsigt vi kan supplere med." Peter Gordon kan genkende det med at medarbejderne kan se andre ting, som lederne ikke er opmærksomme på. "Lederen har altid en blind plet og det kan medarbejderne hjælpe med at kaste lys på og derudover er medarbejderne nogle uvurdelige ambassadører for projektet," tilføjer forstander Heine Boe. Lise Bojer Søndergaard fra Hou Maritime Idrætsefterskole, sidder også i styregruppen. Hun mener, at medarbejderrepræsentanterne i styregruppen kan være med til at konkretisere nogle af idéerne: "Lederne taler jo ofte i strategier og mere overordnede mål og der kan vi blive et talerør for medarbejderne og hjælpe med at omsætte tingene til handling."

Den daglige drift og kalenderen er udfordringen

"I dag skal vi hele tiden tilpasse os til forandringer og være skarpe på, hvad det er vi står for som skole og der er det vigtigt ikke kun at tale den daglige drift og faglighed, men insistere på at itale værdier og visioner, selvom det måske kan virke abstrakt for nogle af medarbejderne," siger Lars Fey. Peter Gordon mener, at den største udfordring er at få fundet tid i kalenderen og den daglige drift, men at han kan se, at det skaber sammenhængskraft at hæve sig op over det. "Derfor er det vigtigt, som tidligere nævnt, at netværkene og styregruppen bliver faciliteret af en ekstern konsulent, så det bliver prioriteret og iscenesat." Lise Bojer Søndergaard mener at noget af det væsentlige for at styrke den viden, der bliver produceret i netværkene er, at der også er tid til at dele den internt på skolerne f.eks. på møder, så den nye viden bliver implementeret og holdes i live ude på skolerne.

Konference skabte mere bevidsthed om egen profil og strategiske mål

Et af de elementer af projektet, som har været med til at skabe fokus og bevidsthed om skolernes strategiske mål var startkonferencen i november 2013: "Det at de tre skoler skulle præsentere sig for hinanden var med til at skærpe, hvad det er vi er gode til og hvad der er vores mål. Det var meget givende," siger Le Kondrup fra Efterskolen i Scenekunst. Peter Gordon og Lise Bojer Søndergaard fra Hou Maritime Idrætsefterskole synes også det var en rigtig god opgave og at medarbejderne på de tre skoler var rigtigt gode til det. Viceforstander Anne-Mette Fischer fra Himmelbjergegnens Natur og Idrætsefterskole fortæller: "Selvom vi er meget forskellige som skoler var det tydeligt på startkonferencen, at vi har mange af de samme strategiske mål f.eks. dannelse og vi arbejder for at udbrede efterskolen som bevægelse".

Hvad kan scenekunstnere lære af fodboldspillere

Umiddelbart skulle man tro at der godt kunne være et konkurrence-element mellem de tre skoler, men sådan ser ingen af efterskolerne det: "Da vi kom til startkonferencen oplevede jeg en utrolig nysgerrighed efter at lære de andre skoler bedre at kende og jeg tænkte mere, at nu fik jeg en masse nye venner," siger Le Kondrup fra Efterskolen for Scenekunst og fortsætter: "Jeg tror der er en masse som os der arbejder med scenekunst som kan lære af idrætsefterskolerne og omvendt. Vi kan måske lære fodboldspillere noget om at være lydhøre overfor hinanden som en måde at

styrke samarbejdet på, og vi der arbejder med scenekunst kan lære at blive bedre til at bruge kroppen og bare handle, som er kendetegnende for sportsfolk, i stedet for at blive for lang tid i følelser og overvejelser," siger Le Kondrup.

Kompetenceforløbet har indtil videre både været med til at styrke faglighed; lærerrollen og bevidstheden om at køkkenpersonale, lærere, ledere o.a. aktive kan arbejde for skolernes strategiske mål.