

Adfærd og Velfærd

- om elevadfærd, samarbejdsadfærd og trivsel

Danmarks Lærerforening 1999

Forord

I disse år, hvor folkeskolen nyder stor opmærksomhed fra alle sider, er der måske grund til at være opmærksom på reaktioner og handlemuligheder, når talen falder på "de urolige børn" og/eller skolens såkaldte disciplinkrise.

At nogle børn i folkeskolen fra tid til anden forstyrrer undervisningen og overtræder en skoles ordensregler er ingen nyhed. Der er ingen tvivl om, at det har været kendt lige så længe, der har været holdt skole, og fortsat vil være det.

På den baggrund er der behov for en gennemgang af eksisterende regler på området og for en bredere beskrivelse af samarbejdsrelationerne mellem eleven, forældrene, skolens personale og de instanser uden for skolen, der skal tage hånd om elevens, faglige, personlige og sociale udvikling.

God læselyst.

Anni Herfort Andersen

Indhold

Læsevejledning

Normens og arbejdsmiljølovens bestemmelser

Normens begreb "Liv, velfærd og ære"

Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser

Skolelovgivningens og servicelovens bestemmelser

Bekendtgørelsen om fremme af god orden

Bekendtgørelse om underretningspligt over for kommunalbestyrelsen efter serviceloven

Bekendtgørelse om folkeskolens specialundervisning mv.

Samarbejdsadfærd og trivsel

Skolens samarbejdskultur

Udefra kommende krav

Lærernes krav til sig selv

Lærerens opgaver

Analyse og refleksion

Ledelsens opgaver

Resumé

Et tilbud fra Danmarks Lærerforening

Læsevejledning

Dette materiale skal betragtes som en vejledning, der kan anvendes i forskellige sammenhænge. Det kan bruges i tilspidsede situationer, hvor man har brug for oplysning om handlemuligheder i kølvandet på voldsomme optrin. Der kan eksempelvis være tale om en uacceptabel adfærd fra en elev.

Men materialet kan også anvendes til at skaffe sig overblik over regler - skrevne som uskrevne - der er gældende for fremme af god orden på skolerne, for elevadfærd og for kollegial adfærd.

Materialet er opbygget på den måde, at der først foretages en kort gennemgang af de regler fra "normen" om liv, velfærd og ære, der i sjældne tilfælde kan bringes i anvendelse. Herefter gennemgås reglerne fra arbejdsmiljølovgivningen.

I andet afsnit følger en grundig gennemgang af "bekendtgørelse af foranstaltninger til fremme af god orden i folkeskolen" med tilhørende vejledning.

I det tredje afsnit "Samarbejdsadfærd og trivsel" gives en bredere beskrivelse af lærerens relationer til de øvrige aktører såvel på skolen som udenfor, der indgår i samarbejdet om at finde løsningsmuligheder for de elever, som har vanskeligt ved at indgå i skolens almindelige pædagogiske kultur og struktur.

"Normens" og arbejdsmiljølovens bestemmelser

Normens begreb "Liv, velfærd og ære"

I dette afsnit bliver der foretaget en vurdering af det regelsæt, der kan anvendes, når der er tale om meget voldsomme begivenheder på skolen. Det drejer sig om § 5 i "Norm for regler for behandling af faglig strid" (i daglig tale kaldet Normen) om "Liv, velfærd og ære".

Der er en legal mulighed for at nedlægge arbejdet i en overenskomstperiode uden at krænke fredspligten, når der foreligger forhold, der objektivt begrundet fare for liv eller helbred, men også hvis den ansatte har været i berettiget god tro med hensyn til det faremoment, der begrundede arbejdsnedlæggelsen.

Begreberne "Liv velfærd og ære", der anvendes som undskyldende elementer i forbindelse med frafald eller nedsættelse af bod ved arbejdsnedlæggelser, vil også kunne anvendes i forbindelse med arbejdsnedlæggelser, der skyldes hensynet til det psykiske arbejdsmiljø.

Når man inddrager liv, velfærd og ære, er det vigtigt at være opmærksom på, at begreberne kun kan anvendes af den eller de ansatte, der konkret føler sig truet. Der er således ikke en generel mulighed for at nedlægge arbejdet på en skole, hvis alene én lærer føler sig truet.

Når det i Arbejdsretten skal vurderes, om der har været en sådan frygt til stede, vil Arbejdsretten næppe alene lægge vægt på medlemmets forklaring. Hele situationen spiller en rolle. I forbindelse med egentlige trusler og vold, vil det selvfølgelig spille ind, om truslen kommer fra en elev i en mindre klasse, eller om den kommer fra en elev i en større klasse, og om truslen er et udslag af et øjeblikks vrede, eller om den virker "velovervejet".

De samme vurderinger vil blive foretaget, hvis truslen kommer fra forældre. I sådanne situationer er det dog sjældent, at den implicerede lærer overvejer at nedlægge arbejdet. Trusler/overfald vil som oftest medføre sygdomsmeddelelse og inddragelse af psykologhjælp. Som tidligere nævnt vil kollegerne ikke i sympati kunne nedlægge arbejdet uden ikendelse af bod, selvom en lærer på grund af trusler er sygemeldt.

Det er yderst sjældent, at arbejdet nedlægges på grund af forhold, der krænker den enkeltes ære. Der er således også kun en meget sparsom retspraksis. Der er ikke klarhed over, hvor længe arbejdet kan nedlægges med henvisning til ærekrænkende udtalelser, ligesom der ikke er klarhed over, hvor kvalificerede de ærekrænkende udtalelser skal være, før de berettiger til arbejdsnedlæggelse. Med hensyn til varigheden af en arbejdsnedlæggelse som følge af ærekrænkende udtalelser, antages det, at nedlæggelsen kan vare, til der foreligger en undskyldning. Hvem der kommer med udtalelser, der berører en ansats ære, er også afgørende for berettigelsen af arbejdsnedlæggelsen. Det er ikke sandsynligt, at ærekrænkende udtalelser fra kolleger eller elever berettiger til at nedlægge arbejdet.

Det er klart, at arbejdsgiveren, som har en udvidet forpligtelse i forhold til det, der gælder mellem borgere i øvrigt, ikke stiltiende kan sidde eventuelle ærekrænkende udtalelser overhørig. Han må sikre sig, at udtalelserne ikke på nogen vis skader den ansatte psykisk, ligesom han må bakke den ansatte op. Passivitet vil kunne ses som et udtryk for accept, og det kan så ikke afvises, at en arbejdsnedlæggelse vil være berettiget.

Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser

I arbejdsmiljølovgivningen findes en parallelbestemmelse til Normens "Liv, velfærd og ære", nemlig i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Det er her

beskrevet, at sikkerhedsgruppen i de tilfælde, hvor der er tale om overhængende betydelig fare for den ansattes sikkerhed og sundhed, kan standse arbejdet eller arbejdsprocessen i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Det er en formulering, der er overtaget fra tidligere tiders arbejdsmiljølovgivning, og det må formodes, at den i henseende til psykiske påvirkninger nok kun vil kunne anvendes i meget sjældne tilfælde. Formentlig er Normens bestemmelse mere anvendelig.

Man vil derimod i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse kunne finde støtte i de tilfælde, hvor der kan blive tale om mere varige løsninger som f.eks. begrænsning af alenearbejde. Det fremgår af bekendtgørelsens § 7, at "ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller langt sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres". I **At-cirkulæreskrivelse nr. 7/1995** om psykosociale risikofaktorer er det yderligere præciseret, at Arbejdstilsynet kan gå ind i sådanne sager og afgive påbud eller vejledning.

Foreningen har kendskab til, at Arbejdstilsynet i et enkelt alvorligt tilfælde har været inde i billedet med et påbud i denne sammenhæng, og der gøres opmærksom på, at de enkelte arbejdstilsynskredse er bemandet med psykologer. I sager vedrørende blandt andet konflikter med forældre, vold, trusler om vold eller uunderviselige elever, hvor det måske ikke er muligt at finde acceptable løsninger lokalt, kan arbejdstilsynskredsen principielt gribe ind og afgive påbud om f.eks. "mandsopdækning" af vanskelige elever mv.

Skolelovgivningens og servicelovens bestemmelser

Bekendtgørelsen om fremme af god orden

Når Undervisningsministeriets bekendtgørelse af 12. januar 1995 med tilhørende vejledning netop beskriver "foranstaltninger til fremme af god orden i folkeskolen" gør den allerede i sin titel opmærksom på, at her er tale om et problemfelt, der kræver konstant opmærksomhed. "God orden" kan altid blive endnu bedre. Eller negativt udtrykt: Hvis man forsømmer den kontinuerlige indsats til fremme af god orden, går det først rigtig galt. Også på dette område er lærerens udfordringer at ligne med dem, som Sisyfos mødte i sin idelige bestræbelse for at få stenen rullet op ad bjerget.

Der er derfor god grund til, at man tager den gældende bekendtgørelse frem og ser, hvad skolens parter faktisk kan (og skal) gøre, hvis en skole skal leve op til de officielle forventninger om fremme af god orden.

De beskrevne foranstaltninger kan deles op i tre kategorier, forebyggende, foregribende og indgribende:

De forebyggende foranstaltninger, er beskrevet i § 2, stk. 1, hvor det fastsættes, at eleverne og lærerne i samarbejde skal medvirke til et godt arbejdsklima i skolen og i de enkelte klasser og til, at eleverne får forståelse for ordensreglernes betydning. Det uddybes i den tilhørende vejledning med en henvisning til Folkeskolelovens § 18 (om samarbejde mellem lærerne og eleverne om undervisningens planlægning og tilrettelæggelse). Der henvises endvidere til bemærkningerne til lovforslaget. Her pointeres det, at læreren skal sikre, at alle elever stilles over for nye udfordringer - intellektuelt, følelsesmæssigt, socialt og med hensyn til opbygning af værdier og holdninger.

Set fra en umiddelbar betragtning, kan man måske som lærer finde, at det er lettere sagt end gjort. Hvis man derefter giver sig til at overveje, hvad man i stedet eller yderligere kan foretage sig af forebyggende karakter, vil man sikkert nå frem til, at selv om det er lettere sagt end gjort, bør man alligevel i fællesskab løbende arbejde på at realisere disse visioner.

En særlig oversigt over forebyggende foranstaltninger kan findes i en skoles ordensregler, der ofte vil bestå i en række anvisninger på, hvordan "vi skal omgås hinanden for at få det rart". Ordensreglerne kan også rumme elementer af foregribende karakter, hvis der f.eks. er opregnet hvad "straffen" er for visse forseelser.

De foregribende foranstaltninger placerer sig imellem de forebyggende og de indgribende. De er samlet beskrevet i § 2, stk. 2. Her fastsættes det, at hvis en elev ikke overholder skolens regler for orden og samvær, skal lærerne gennem samtaler med eleven og hjemmet søge afklaret årsagen hertil med henblik på at bibringe eleven forståelse for ordensreglernes betydning. Og der står faktisk skal.

Derefter når vi frem til de **indgribende foranstaltninger**. Der skal nok være dem, der mener, at en skole alligevel ikke kan gøre noget, der virker. Men se så alligevel på denne liste over indgribende foranstaltninger fra §§ 4 og 5:

Først nævnes, at hvis hensynet til undervisningen af resten af klassen eller holdet gør det nødvendigt, kan en elev overføres til anden undervisning på skolen i enkelte timer eller resten af dagen. Det er almindeligt antaget, at denne sanktion kan iværksættes af læreren uden at indhente skolelederens accept først. Det fremgår af vejledningen, at denne sanktion også kan iværksættes i situationer, hvor eleven f.eks. har chikaneret læreren eller en klassekammerat så alvorligt, at

elevens fortsatte tilstedeværelse i klassen vil være nedværdigende eller ærekrænkende for den pågældende. Det fremgår også af vejledningen, at iværksættelse af denne sanktion normalt forudsætter, at der forudgående er indgået aftale herom med den modtagende lærer, og endelig fremgår det, at skolens leder snarest muligt skal orienteres om iværksættelsen af denne sanktion. Denne sanktion bygger naturligvis på en forestilling om, at en elev, der er meget urolig og ophidset i en sammenhæng, ikke nødvendigvis tager denne adfærd med sig i en anden sammenhæng. Det er indlysende, at man for at opnå det ønskede resultat, skal være meget omhyggelig med valg af "modtagelsesklasse". Men anvendt med en hensigtsmæssig og gennemtænkt konsekvens er der her tale om et disciplinarmiddel, som mange har haft glæde af. De øvrige sanktionsmuligheder der beskrives i § 5 har alle det til fælles, at de kun kan bringes i anvendelse af skolelederen eller efter direkte bemyndigelse fra skolelederen. De forudsætter også alle, at hjemmet er forudgående orienteret og eventuelt har haft mulighed for at udtale sig.

Sanktionsmulighederne er:

- Eftersidning i op til 1 time for elever på 3.-10. klassetrin
- Udelukkelse fra undervisningen i indtil en uge af elever på 3.-10. klassetrin
- Varig overflytning til en parallelklasse ved samme skole af elever på 3.-10. klassetrin
- Overflytning til en klasse på tilsvarende klassetrin ved en anden skole i kommunen af elever på 3.-10. klassetrin
- Udskrivning af folkeskolen af elever på 10. klassetrin.

Endelig skal § 8 også refereres. Den fastslår i stk. 1, at legemlig straf som bekendt ikke må anvendes. Men den fastslår også i stk. 2, at der kan anvendes magt i fornødent omfang for at afværge, at elever øver vold mod andre eller beskadiger ting. Og endelig fastsætter den i stk. 3, at en elev, over for hvem der anvendes magt af den i stk. 2 nævnte karakter, omgående kan udelukkes fra klassen af læreren. Og derefter er det skolelederen, der træffer beslutning om de nødvendige videre foranstaltninger.

§ 9 behandler de tilfælde, hvor en elevs u hensigtsmæssige opførsel må antages at være begrundet i sociale og/eller emotionelle vanskeligheder. I disse tilfælde fastslås det, at skolen i stedet for iværksættelse af de disciplinære sanktioner skal rette henvendelse til pædagogisk-psykologisk rådgivning med henblik på vurdering af behovet for specialundervisning eller anden specialpædagogisk bistand og/eller de sociale myndigheder. Spørgsmålene om specialundervisning m.v. behandles i et senere afsnit herom. Forholdene vedrørende underretning af de sociale myndigheder behandles i det følgende afsnit.

Denne grundige gennemgang af bekendtgørelsen om foranstaltninger til fremme af god orden er især begrundet i, at skoleledere og lærere får anledning til at besinde sig på, hvad der i hvert fald kan og skal gøres som minimum for at fremme den gode orden i folkeskolen. Og dermed også for at understrege, at når skolen først opgiver at gøre noget, kan det gå rigtig galt.

Bekendtgørelse om underretningspligt over for kommunalbestyrelsen efter serviceloven
Denne bekendtgørelses hovedindhold har været gældende i mange år under skiftende sociale love og er fortsat gældende efter servicelovens vedtagelse.

Den fastsætter som det centrale budskab, at offentligt ansatte skal underrette kommunalbestyrelsen, når de gennem arbejdet bliver bekendt med forhold for børn eller unge under 18 år, der må give formodning om, at barnet eller den unge har behov for social bistand. Og det fastsættes også, at pligten gælder forhold fra barnets eller den unges totale livssituation, og altså ikke kun i skoletiden.

Disse forpligtelser er alment kendte. Hvad der måske er mindre alment er, at der også foreligger en forpligtelse til at orientere de unge eller børnenes forældre om bistandslovens hjælpemuligheder, inden kommunalbestyrelsen orienteres.

Deri ligger samtidig en understregning af, at det forudsættes, at man drøfter situationen med forældrene. Under denne samtale kan man blive nødt til at understrege, at hvis de betænkelige forhold, man drøfter, ikke ændres, er man forpligtet til at orientere kommunalbestyrelsen om sine bekymringer for barnets/den unges fortsatte udvikling.

Når man læser om de tilsvarende bestemmelser i bekendtgørelsen om god orden, bliver det slået fast, at man som lærer skal betragte skolens leder som repræsentant for kommunalbestyrelsen. Det vil normalt sige, at en lærer har opfyldt sin tjenestepligt i forhold til underretningspligten, når skolelederen er blevet orienteret om lærerens bekymring for et barns udvikling. Det er herefter skolelederen, der afgør om sagen kræver indberetning til de sociale myndigheder. Sædvanligvis vil skolelederen rådføre sig med PPR og med lærerne omkring barnet. Det antages også sædvanligvis, at det er skolens leder, der har ansvaret for, at forældrene informeres om bistandslovens muligheder og om en eventuel indberetning til de sociale myndigheder. Skolelederen må som minimum sikre sig, at initiativerne i forhold til barn og forældre koordineres.

Når man på skolen har besluttet sig for at indberette en sag til de sociale myndigheder, er der ofte gået lang tid og - måske nogle gange - for lang tid. Derfor er det som oftest et ønske fra skolens side, at socialforvaltningen helst skal handle hurtigt på baggrund af oplysningerne fra skolen. Det er imidlertid vigtigt at gøre sig klart, at når socialforvaltningen modtager en indberetning, går "det sociale system" i gang med deres procedurer: Møder, samtaler evt. undersøgelser osv. Det tager tid, ligesom proceduren har gjort det i skoleregiet.

Når man har indberettet en sag, har man givet ansvaret fra sig, og man har derfor heller ikke krav på tilbagemelding om sagens videre forløb. Det kan være svært, når man har involveret sig, men det er nu en gang spillereglerne. Det er nødvendigt med respekt for hinandens forskellige arbejdsområder.

Bekendtgørelse om folkeskolens specialundervisning mv.

Bekendtgørelse om folkeskolens specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand og Vejledning om folkeskolens indsats over for elever, hvis udvikling kræver særlig hensyntagen eller støtte.

I vejledningens bemærkninger til § 7 anføres, at den elevgruppe, som bekendtgørelsen og vejledningen handler om, er en af de 4 elevgrupper, hvor det i særlig grad kan være nødvendigt, at den almindelige undervisning suppleres med eller erstattes af specialundervisning. Elevgruppen er således karakteriseret med en af vor officielle skolekulturs eufemismer: "Tilrettelæggelsen af skolens undervisning og hele virksomhed indebærer krav til adfærd og socialt samspil, som eleven ikke kan honorere". Og derefter er alle specialundervisningens former og muligheder principielt til rådighed for denne elevgruppe.

Samarbejdsadfærd og trivsel

Skolens samarbejdskultur

De foregående afsnit har beskrevet de tiltag, der kan tages i anvendelse i henhold til love, bekendtgørelser og cirkulærer.

Når det handler om at finde løsningsmuligheder for elever, der har vanskeligt ved at indgå i skolens almindelige pædagogiske struktur, foregår det i et samarbejde mellem mange forskellige parter - og det er væsentligt for forløbet, at parterne hver især bidrager positivt til dette samarbejde.

Samarbejdet med forældrene

Folkeskoleloven fastslår, at elevens skolegang også er forældrenes ansvar. Det er en forældreopgave at gøre barnet klar til skolen. Den parate elev er mæt, glad, udsovet og forberedt - tasken er pakket og madpakken eller pengene til skolens elevbod klar i tasken. Det er heldigvis også tilfældet for de fleste.

Men der er forældre, som i perioder eller konstant ikke kan løfte denne opgave. Når det går galt i skolen, finder lærerne ikke altid den store forståelse fra forældrene for, at de skal bære deres del af ansvaret, og at løsningen skal findes i et samarbejde mellem skole og hjem.

Samarbejdet med de øvrige myndigheder

Det hænder også, at alle parter på skolen bliver enige om en løsning. Eksempelvis at eleven trænger til en pause fra forældre og skole. Ansøgninger bliver udfyldt og afsendt, og ventetiden føles som en evighed. Det er ikke ukendt, at lange ventelister til eller måske afslag fra de relevante institutioner bevirker en dalende motivation hos alle parter.

Samarbejdet med kollegerne

Forskelle i holdninger og opfattelser lærerne imellem er ikke et ukendt fænomen. Det kan være vanskeligt at føle sig alene med et problem - eksempelvis at opfatte, at skolen ikke trækker på samme hammel med hensyn til overholdelse af samværsregler og tilsynsforpligtelse. I forbindelse med lærersamarbejdet om klassen er de mest frustrerende sætninger nok: "Jamen jeg har ikke problemer med eleven i mine timer", eller "Klassen fungerer da glimrende i mit fag".

Samarbejdet med ledelsen

Der er ligeledes store forskelle i opfattelsen af, hvordan ledelsen skal agere i forhold til problemer - især af disciplinær karakter. Nogle skoler har "en blå bæk", hvor man i pressede situationer kan sende en elev hen - og hvad sker der så? Bliver situationen fulgt til dørs, eller er der tale om opbevaring under trygge forhold. Har man aftalt retningslinier på skolen for denne situation? Skal ledelsen bruges som bussemænd eller kunne man overveje andre løsninger?

Udefra kommende krav

Den nye folkeskolelov og de deraf følgende kommunale og lokale indsatsområder, samt tiltag i forbindelse med Folkeskolen år 2000 er udfordringer, den enkelte lærer skal tage op.

Forældrenes stadig større krav til orientering og kommunikation vedrørende deres barns udvikling er ligeledes yderst forståelig - og lærerne i folkeskolen skal gøre deres yderste for at leve op til forventningerne.

Som det er beskrevet i de indledende afsnit, er folkeskolen samfundets tilbud til borgerne. Her kan undervisningspligten principielt opfyldes for alle, der er omfattet af den efter loven.

Borgerne har via skatten betalt for denne pædagogiske serviceydelse.

Det er ligeledes fastslået, at kommunerne har ansvaret for at skabe de fornødne rammer for, at folkeskolen kan udøve sin virksomhed i henhold til folkeskoleloven, og at det er den enkelte kommunalbestyrelse, der fastlægger serviceniveauet for den kommunale folkeskole.

Danmarks Lærerforening arbejder til stadighed for en forbedring af lærernes funktionsbetingelser. Det sker ad mange kanaler og foregår både på det centrale og det lokale niveau. Der arbejdes på at holde kommunerne fast på deres politiske og økonomiske ansvar, så skoleområdet tildes de fornødne resurser. Lokalt arbejdes der i kredsregi og samarbejdsorganerne for at påvise de pædagogiske konsekvenser af et stramt skolebudget samt for at udvikle personalepolitikken, så lærernes arbejdsmiljø forbedres.

Skolen har ansvaret for at skabe kvalitet i undervisningstilbudet inden for de rammer, som kommunalbestyrelsen har skabt. Pædagogisk råd medvirker til dette ved rådgivning af skolebestyrelse og skoleledelse. Skolebestyrelsen medvirker til dette ved at fastlægge principper for skolens virksomhed.

Skolelederen udmønter disse principper og giver ved arbejdets fordeling blandt lærerne den enkelte lærer ansvar for det arbejdsområde, hun skal forvalte.

Dette ansvar tager lærerne meget alvorligt. Så alvorligt, at det hænder, at lærerne bryder sammen, fordi deres krav til egen virksomhed ikke harmonerer med de resultater, de kan opnå.

Lærernes krav til sig selv

Det fremgik af medlemsundersøgelsen i 1996, at det største ønske, lærerne havde, var - og er, at få bedre muligheder for at udføre arbejdet på professionelt tilfredsstillende vis. Det harmonerer med de opsamlede erfaringer i forbindelse med foreningens rådgivning af medlemmer med psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Det viser sig her, at lærere generelt stiller ideelle krav til egen virksomhed og har tendens til at fokusere på fiaskoer i stedet for succeser. Lærere tager elevernes problemer på sig, som var det deres egne børn, det handlede om - og med de samme følelsesmæssige omkostninger, når det ikke lykkes. Dette udmønter sig i fornemmelse af personlig fiasko eller sorg og vrede på elevens vegne over, at tingene ikke udvikler sig i den ønskede retning.

Alle disse frustrationer er en del af lærerens hverdag. Der er noget, der ikke lykkes, og det reagerer man voldsomt på, når man er engageret i sine elevers ve og vel.

Hvornår er man en god lærer?

Mange lærere har den opfattelse, at man bør være personligt engageret i den enkelte elev eller den enkelte klasse for at være en god lærer. Men det er en overvejelse værd at flytte fokus fra sin egen private person over på, hvad man som professionelt arbejdende lærer har foretaget sig i sagen vedrørende den enkelte elev eller den enkelte klasse. Hvis man har gjort, hvad der kan gøres, fra den placering man nu engang har i det kommunale system, må man give sig selv "fri". Det er ikke alt, der lykkes - heller ikke i skolen.

Det er vigtigt at huske, at man som ansat er underlagt de funktionsbetingelser, der er vedtaget i den enkelte kommune og besluttet på den enkelte skole.

Og det, man som lærer må spørge sig selv om er: Har jeg, som lærer på denne skole med de resurser, der er afsat, udført mit arbejde professionelt?

Lærerens opgaver

I bestræbelserne for at udvikle sin lærergerning kan/skal man til stadighed se på sin egen praksis og reflektere over de valg, man har truffet og de handlinger, man har udført.

Foreningen har i det følgende udarbejdet et materiale, som kan anvendes til refleksion over forløb med elever eller klasser, der har brug for særlig opmærksomhed.

Huskede man det hele? Kan noget gøres anderledes? Er det muligt at ændre på forholdene? Hvilke kanaler skal anvendes i den forbindelse? Eller skal man som lærer acceptere tingenes tilstand, fordi der er gjort alt det, der med rimelighed kan forlanges af en professionel lærer?

Eksempler på lærerens opgaver i forbindelse med elever, der har svært ved at indgå i skolens almindelige pædagogiske virksomhed:

- Læreren registrerer i det daglige arbejde i klassen, eller via lærersamarbejdet i klassen, at der er problemer med hensyn til en elevs indlæring og/eller adfærd
- Læreren taler med eleven
- Læreren taler med forældrene
- Læreren underretter skolens leder om problemet. Det er vigtigt, at skolelederen er orienteret om de konkrete skridt, der er foretaget i sagen, eksempelvis om samtaler vedrørende indstilling til specialundervisning og forløbet af disse samtaler.
- Læreren deltager i møder, eksempelvis i skolens specialcenter, vedrørende muligheder og tiltag for den pågældende elev
- Læreren udfører skolelederens beslutning vedrørende den pågældende elev

Oplever forældrene, at skolen samarbejder målrettet på at tilvejebringe forhold for eleven, der gør det muligt at forbedre udbyttet af den daglige skolegang, kan dette i sig selv medføre en positiv holdning til skolen. Det kan virke befordrende for, at eleven ændrer adfærd og/eller udviser en større arbejdsindsats i forhold til det daglige arbejde.

Men sådan går det bestemt ikke altid. Selv om man som lærer mener, at alle disse elementer har været taget i anvendelse, lykkes det alligevel ikke at få eleven til at udvikle sig i den ønskede retning. Og læreren spørger sig selv: Hvorfor sker der ikke noget? Er det mig, der ikke slår til? Er det fordi, der ikke er tilbud nok? Kunne jeg gøre mere, hvis der var flere resurser? Kunne jeg komme af med problemet, hvis der var flere resurser? Er det overhovedet lærerarbejde at tage sig af så belastede elever og forældre?

Analyse og refleksion

En analyse af de enkelte elementer i forløbet er et redskab til at justere egen virksomhed eller forsøge at udvikle et bedre samarbejde med de øvrige parter i skoleverdenen. Reflekteres der over, hvad der egentlig er sket undervejs i et konkret forløb, kan det være medvirkende til en ændring af praksis, når problemet dukker op igen.

Lærere påvirkes som alle andre af følelser og holdninger. Det gælder om at være meget bevidst om disse forhold, således at adfærd, der ikke fremmer sagen, så vidt muligt undgås.

Læreren registrerer i det daglige arbejde i klassen eller via lærersamarbejdet om klassen, at der er problemer med hensyn til en elevs indlæring og/eller adfærd.

Når der er problemer med en elev, er det ikke altid, at alle klassens lærere har den samme opfattelse af problemets art eller omfang. Når problemet er konstateret, er det uklogt at vente for længe på, at tingene går "i orden" af sig selv. Det gør de sjældent.

Alligevel har mange lærere og forældre et inderligt ønske om, at problemer af adfærds- eller indlæringsmæssig karakter skyldes mangel på modenhed eller er udslag af en konkret begivenhed, som vil blive glemt og derefter vil alt være ved "det gamle". Er der et problem, kan hurtig forældreinformation varmt anbefales. Det er læreren, der bliver bebrejdet, at han "ikke foretog sig noget", hvis problemet vokser. Husk at skrive ned, når der foretages noget i sagen: Samtale med eleven, opbringninger til/fra forældre, møder med lærerne i klassen, med forældrene, med skolelederen mv.

Hukommelse er ikke dokumentation nok, hvis sagen udvikler sig. Og er man som lærer i besiddelse af saglig dokumentation, er det helt unødvendigt at komme i forsvarsposition over for de øvrige samarbejdsparter i sagen. Det giver en indre ro og sikkerhed, som kan bruges i det videre arbejde for den truede elev.

Til refleksion

Hvordan er samarbejdet om eleverne i teamet?

Har teamet overvejet, hvordan alle lærere kan støtte op om eleven og de beslutninger, der træffes om elevens videre udvikling, personligt, socialt og fagligt?

Er der enighed om, hvornår man skal "gøre noget ved det"?

Er det muligt at invitere en lærer fra specialcentret med til et teammøde?

Har teamet overvejet muligheden for supervision. Enten ekstern eller kollegial?

Læreren taler med eleven

En elev, der ikke trives, er et problem for alle. Også for eleven selv. Og selvfølgelig skal eleven hjælpes. Eleven har ofte selv forslag til løsninger, der kan afhjælpe adfærdsmæssige eller indlæringsmæssige problemer - dette kan komme frem ved den løbende evaluering og målfastsættelse for den enkelte elev.

Til refleksion

Hvordan foregår disse elevudviklingssamtaler i klassen?

Lytter jeg til eleven?

Tager jeg det, jeg får at vide, alvorligt?

Hvordan håndterer jeg disse oplysninger? Hvordan udtrykker jeg, hvad jeg forventer af eleven?

Har jeg i min planlægning og tilrettelæggelse af undervisningen og aktiviteterne i klassen taget hensyn til netop denne elevs problemer?

Læreren taler med forældre og elev

Det fremgår af foreningens evaluering af rådgivning om lærernes psykiske arbejdsmiljøproblemer, at såvel lærere som ledere har vanskeligt ved at håndtere konflikter og kritik, og at dette medvirker til, at fokus i mange tilfælde flyttes fra det konkrete problem til samarbejdsparternes personlige relationer.

Det anbefales at mødes med forældrene alene i første omgang. Der kommer ofte ting på bordet, man vil undlade i en samtale, hvor eleven er til stede. Før samtalen med forældrene er det vigtigt at forberede sig. Hvordan skal forældrene indkaldes, og hvad skal siges? Hvad er formålet med samtalen, og hvor skal samtalen foregå? Skal der udarbejdes dagsorden, skal der tages referat og hvem fra skolen skal deltage? I vanskelige samtaler, er det altid godt at være to. Er der noget i samtalen, jeg som lærer vil have svært ved at formidle til forældrene?

Det er i samtalen med forældrene nyttigt at overveje, hvordan problemet skal præsenteres. Det er vigtigt at bevare roen - også når forældrene forsvarer deres egen rolle ved at angribe læreren, hvilket er en ganske almindelig foreteelse. Lad eventuelt forældrene spille ud. Lad forældrene

give en beskrivelse af deres barn og deres hverdag. Hvis man lytter, er det meget ofte muligt at finde et godt udgangspunkt for det videre samarbejde om det konkrete problem.

Hvis fokus er indstillet på forskellene i opfattelsen af en sag, kan det være en hindring for at beskrive det fælles formål og sammen finde en metode, der fører til det fælles mål. Det er derfor vigtigt, at en forældresamtale foregår i en atmosfære, der er præget af respekt for hinandens roller og dermed for hinandens ofte forskellige vinkler på sagen. Det er den professionelle lærers opgave at finde den fællesnævner, der kan fungere som afsæt for det videre samarbejde mellem skole og hjem.

Hvis nogle af oplysningerne skal gives videre i systemet som baggrund for en beslutning, er det vigtigt at gøre opmærksom på dette og finde forståelse for, at det er et led i at hjælpe eleven til at finde sig til rette i skolen.

Til refleksion

Er jeg tilfreds med forløbet af samtalen med forældrene? Holder jeg kontakten? Holder jeg fast ved beslutningerne? Har jeg ideer til ændringer/yderligere tiltag? Hvem kan jeg tale med om de vanskelige samtaler og mine reaktioner i den forbindelse? Var forældrene forberedt på samtalen? Var der afsat tilstrækkelig tid? Udviklede samtalen sig til et skænderi mellem forældrene? Udviklede samtalen sig til en forsvarstale fra forældre eller lærer? Begyndte forældrene at opdrage deres barn under samtalen? Skabte jeg et godt afsæt for det videre samarbejde? Fik jeg mit budskab igennem?

Læreren underretter skolens leder

Det er vigtigt, at skolelederen er orienteret om de konkrete skridt, der er foretaget i sagen, eksempelvis samtaler med forældrene vedrørende indstilling til specialundervisning og forløbet af disse samtaler.

Orienteringen skal foregå før problemet er blevet så påtrængende, at det noget fejlagtigt betegnes som akut og øjeblikkelig handling er påkrævet. Der er kun ringe sandsynlighed for, at der iværksættes støtteforanstaltninger fra den ene dag til den anden, hvilket er væsentligt, at man selv er opmærksom på - og oplyser forældre og elev om, så der ikke skabes forventninger, der er umulige at indfri.

Til refleksion

Havde jeg tilstrækkelig information og dokumentation med til mødet med skolelederen/specialcenteret?

Skulle jeg have reageret tidligere? Hvorfor gjorde jeg det ikke?

Tror jeg på, at det nytter noget?

Er det dybest set min målsætning at befri klassen og mig selv fra denne elev?

Eksempler på lærerteamets opgaver i forbindelse med klasser, der har svært ved at fungere som en social enhed.

Klasselæreren/en lærer i klassen registrerer i det daglige arbejde i klassen eller via lærersamarbejdet i klassen, at der er problemer med klassen generelt, i visse fag eller hos visse kollegaer:

- Læreren, der oplever dette, tager sagen op med klassens øvrige lærere.

- Problemet forsøges beskrevet, og forpligtende strategier for løsning udarbejdes i fællesskab i lærergruppen omkring klassen.

- Klasselæreren underretter skolens leder om problemet. Det er vigtigt, at skolelederen er orienteret om de konkrete skridt, lærerteamet har tænkt sig at tage.

- Lærerteamet kan eventuelt søge rådgivning og vejledning hos skolelederen og/eller tilknyttede konsulenter.
- Kollegial supervision eller anden form for supervision kan overvejes.
- Lærerteamet udfører skolelederens beslutning vedrørende den pågældende klasse.

Oplever klassens elever og forældregruppe, at skolen og lærerteamet samarbejder målrettet på at tilvejebringe forhold for klassen, der gør det muligt at forbedre udbyttet af den daglige skolegang, kan dette i sig selv medføre en mere positiv holdning. Det kan virke befordrende for, at klassen ændrer adfærd hen imod det mere sociale og/eller generelt udviser en større arbejdsindsats i forhold til det daglige arbejde.

Analyse- og refleksionsfasen har i dette tilfælde samarbejdet om klassen som hovedelement. Den store opgave er: Hvordan samarbejder vi om at få denne klasse til at fungere socialt og fagligt? Det er i det forpligtende samarbejde, at den ønskede proces for den vanskelige klasse skal sættes i gang.

Det er tankevækkende, at det tydeligt fremgår af foreningens evalueringsrapport om det psykiske arbejdsmiljø, at skolens arbejdspladskultur kan medvirke til, at der opstår problemer mellem parterne i det formelle samarbejde om eleverne. Refleksionerne over samarbejdet kunne derfor tage udgangspunkt i teamets evne til åben kommunikation, konflikthåndtering, kritikhåndtering og grænsesætning.

Til refleksion

Oplever jeg, at det er de andre/den anden, der har et problem?

Hvis eleverne kommer med bemærkninger om en kollega - hvordan reagerer jeg så?

Hvis forældrene drøfter en kollegas vanskeligheder med klassen, hvordan håndterer jeg det?

Har jeg deltaget aktivt i drøftelserne forud for forsøget på at løse problemet i klassen - og føler jeg mig forpligtet til at overholde de aftaler, vi har indgået?

Hvis det ikke lykkes, føler jeg det så som min skyld? Forsøger jeg at placere ansvaret for et mindre godt resultat på de andre/en anden? Forsøger jeg at undgå konflikter? Hvordan håndterer jeg kritik?

Hvordan har teamet involveret de øvrige forpligtede samarbejdsparter i processen? (elever, forældre, skolens øvrige personale, ledelsen) Hvordan er det gået? Hvordan evaluerer teamet processen?

Ledelsens opgaver

Ledelsen skal i samarbejde med forældre og lærere udvikle og iværksætte løsninger af problemet, hvad enten det vedrører en enkelt elev, en gruppe af elever eller hele klasser. Hvordan dette skal ske, er primært ledelsens ansvar at beslutte. Men ledelsen må have en baggrund at træffe beslutningen på.

Som retningslinier for håndtering af sager om elever, der har behov for ændringer i undervisningstilbudet eller klasser, der har problemer med det sociale samarbejde, kan nævnes:

- Ledelsen skal tidligt orienteres om, at der er et problem.

- Ledelsen skal have indsigt i årsager til problemet.

Ledelsen kan derefter anvende de fornødne værktøjer, planlægning og administration, personaleledelse og pædagogisk ledelse.

Det er væsentligt at:

- beslutninger, der er truffet, følges op,
- eventuelle konflikter ender i vinderløsninger med udgangspunkt i, at konflikter er potentielle drivkræfter i en forandringsproces,
- forældre, elever og lærere involveres og forpligtes som aktive medarbejdere i en udviklingsproces,
- sikre parternes erkendelse af anvendelige og konstruktive pædagogiske foranstaltninger, der skal sættes i værk for at afhjælpe situationen for alle involverede,
- sikre parternes muligheder for kontakt med hinanden og andre kommunale eller amtslige instanser,
- sikre løbende gensidig information mellem de involverede parter om, hvordan sagen udvikler sig,
- sikre, at der iværksættes løbende evaluering af forløbet,
- sikre, at nye tiltag aftales med afsæt i eventuelle succesoplevelser i forhold til de iværksatte foranstaltninger.

Resumé

Danmarks Lærerforening har med dette materiale ønsket at skærpe opmærksomheden på et område, som det er nødvendigt at være opmærksom på i en travl skolehverdag.

Det er vigtigt at huske, at:

- Der findes brugbare håndtag til iværksættelse af foranstaltninger i såvel love som bekendtgørelser,
- der er andre ansvarlige end den enkelte lærer, der tilsyneladende "ejer" problemet (eleven/klassen),
- der er mulighed for rådgivning, når det bliver for vanskeligt,
- den enkelte lærer er ansvarlig for sit professionelle arbejde under de givne rammer,
- konflikter er udtryk for forskellige opfattelser af en sag og er ikke en kritik af en person,
- kritik af arbejdet skal adskilles fra kritik af personen,
- kritik skal anvendes til at få indsigt i andres opfattelser af det arbejde, der udføres af en selv eller af lærerteamet,
- refleksion og supervision er gode redskaber, som øger muligheden for indsigt i egne og/eller fælles arbejdsmetoder,
- refleksion og supervision øger muligheden for at lære af sine handlinger og gøre det anderledes næste gang - måske bedre.

Et tilbud fra Danmarks Lærerforening

Skulle man som lærer alligevel nå et punkt, hvor man synes, den psykiske belastning bliver for voldsom, har Danmarks Lærerforening etableret en permanent rådgivningsordning.

Det er derfor muligt for det enkelte medlem at ringe direkte til Danmarks Lærerforening og tale med de konsulenter, der rådgiver om problemer, forårsaget af det psykiske arbejdsmiljø. Konsulenterne kan, alt efter problemets art og omfang, henvise læreren til samtaler med en psykolog, der samarbejder med Danmarks Lærerforening og har et bredt kendskab til lærerarbejdets belastninger.

Dette tilbud har hjulpet mange til at komme videre i deres arbejde som lærer.