

Kommentar til den mundtlige beretning

Kenneth nævnte i beretningen kort Danmarks Lærerforenings folkeskoleideal. Det beskriver jo forningens syn på den gode folkeskole, og så efterlyste han samtidig en større vilje, ikke bare fra Christiansborg og undervisningsministeriet, men også fra den politiske og administrative ledelse her i kommunen til at tage en grundlæggende samtale med os, de fagprofessionelle om, hvad den gode folkeskole egentligt er.

Den efterlysning vil jeg meget gerne være medafsender på, for hvad er det egentligt for en folkeskole, vi gerne vil byde vores børn? Og hvilke ambitioner har vi på børnenes vegne?

Jeg kan godt ind imellem være bekymret for, om vi i ambitionen om at inkludere alle og være rummelige og lyttende bliver alt for utydelige i forhold til, hvad vi egentligt vil med skolen og med vores elever.

Pædagogik bliver ofte omtalt, som det at ville noget med nogen, og jeg tror det er vigtigt, at vi tør fortælle højt, hvad det "noget" er.

I forbindelse med evalueringen af vores arbejdstidsaftale kom vi til at diskutere om vendingen "elevernes sociale udvikling" kunne erstattes med "elevernes trivsel" og med tanke på folkeskolereformens ambition om, at alle elever skal trives, kan det jo lyde som en indlysende tanke, men djævelen ligger som bekendt ofte i detaljen, og der var Kenneth vaks og påpegede den ikke ubetydelige forskel, der er i de to formuleringer.

Selvfølgelig vil vi gerne have, at eleverne trives, men vi skal da ville mere end det. Vi skal da ville flytte dem, eller udvikle dem, og vi skal da gerne ville udvikle dem i en bestemt retning. Det bringer mig tilbage til vores folkeskoleideal, for det står bl.a. i punkt tre:

"I folkeskolen kan den enkelte elev udfolde sig under hensyn til andre elevers baggrund og forudsætninger, og eleverne lærer at medvirke til og deltage i den demokratiske udvikling i både ord og handling".

Det beskriver så fint, hvordan der skal være plads til forskelligheder, men at den enkelte elev skal kunne "udfolde sig under hensyn til andre"

Vi bliver oftere og oftere mødt af ledere som siger, at børn altid gør det bedste, de kan i en given situation. Det er svært at påstå det modsatte, men

ligesom, at mantraet om, at børn lærer bedst, når de har synlige læringsmål for hver enkelt lektion, ikke blev mere sand af at blive gentaget igen og igen, så køber jeg altså heller ikke dette mantra, som en fuldstændig sandhed.

Det eneste, dette mantra gør, er fuldstændigt at afvæbne de frustrationer, vi som fagprofessionelle alt for ofte står alene med i mødet med børn, som af forskellige årsager ikke vil følge de anvisninger, vi kommer med eller som reagerer med vold og trusler.

Tænk sig hvis mantraet, der gennemsyrede skolevæsenet i stedet var tillid, samarbejde og professionel dømmekraft, som også er ordende, der pryder generalforsamlingsplakaten i år.

Måske ville det betyde, at vi ville have haft en arbejdstidsaftale i Esbjerg Kommune, måske ville vi slippe for kontrol og overstyring, og måske ville arbejdsmiljøet og elevernes trivsel blomstre – Det burde være logik for enhver, men når nu det ikke forholder sig sådan, er det vores opgave vedholdende at forsøge at overbevise de tvivlende.

Maja Gundermann Østergaard



Kommentar til den mundtlige beretning

Den nuværende skole- og ledelsesstruktur i Esbjerg Kommune så dagens lys i august 2015. Målet var en mere effektiv ressourceanvendelse særligt i ledelses- og styringsstrukturen og et ønske om at sikre en effektiv implementering af folkeskolereformen. 25 skoler og skolebestyrelser blev kortvarigt til 9 og derefter til 7 skoledistrikter + Darum Børneby og dermed 8 skolebestyrelser, som vi kender dem i dag. Målet var også at give mere plads til en pædagogisk ledelse, der skulle fungere, som faglige sparringspartnere. De skulle overvære undervisningen - målsætningen var 75% af tiden, frem for at bruge deres tid på økonomi og budgetter. De store overordnede udviklingstanker skulle skolelederen stå med ansvaret for, og budgetterne overlades til den administrative leder. Som krølle på halen fik skolerne nye navne, men ingen kunne huske dem, så nu har vi fået de gamle navne igen. Selv bombetruslen på Urban D tilbage i 2017 blev fejlagtigt placeret på Urban P. Heldigvis er der nu styr på den del. (Det er igen blevet lettere at være bombemand)

Analyseinstituttet Pluss evaluerede ledelsesstrukturen i 2017 for Esbjerg Kommune i en 50 sider lang rapport. Her konstaterede man bl.a., at der med den gennemførte besparelse er for lidt ledelseskraft på skoleområdet. Afdelingslederne klagede over for mange administrative opgaver og dermed alt for lidt tid til de pædagogiske opgaver. Pluss anbefalede derfor en målrettet indsats på at frigøre ledelsestid til pædagogisk ledelse blandt afdelingslederne. Vurderingen var at en del opgaver kunne løses af flere ledertyper og ressourcepersoner, som ikke er ledere. Dermed blev sekretærressourcen styrket for at fjerne administrative opgaver fra afdelingslederne og samtidig aflaste de administrative ledere. Derfor løses vikardækningen i dag af sekretærer og observation af undervisning kan være hos de faglige ressourcepersoner på skolerne. Det har dog ikke ført til, at de pædagogiske ledere kommer mere ud i undervisningstiden. Nye titler supplerer lederne. Her tænker jeg på ordblinderådgivere og MIL- ressourcekoordinatorer. Flere skoler er efter evalueringen tilført flere ledere. Man kan derfor få den tanke, "mon der mon stadig kan findes en årlig besparelse på 20 millioner med den nye ledelsesstruktur?"

God ledelse er ledere, der forstår deres medarbejdere, ser den enkeltes styrker og spidskompetencer. Ledere, der sætter tydelige og klare mål, er inspiratorer og har fokus på kerneopgaven. Vi ønsker anerkendelse for vores resultater. Husk bare at anerkendelsen skal være troværdig. Mine kolleger efterspørger god og nærværende ledelse. Det er tiden desværre endnu ikke til for den pædagogiske leder.

I Esbjerg skolevæsen er der for langt fra idé til handling. Ideer der fødes, skal ofte gennem afdelingsleder, evt. den administrative leder og skoleleder inden den kan sættes i gang og måske få liv. Ud fra min egen lille undersøgelse af skolerens ledelsestid siden 2015 til i dag, kan jeg konstatere, at lederne åbenbart ikke befinder sig godt i lederstolen. I hvert fald ikke i den samme. Over halvdelen af lederne sidder ikke i samme stol, som ved strukturens døb i 2015. På Urbanskolen er der kun skolelederen tilbage af 12 ledere fra 2015. Her tager man snart hul på den sjette administrative leder, og her skifter man jævnligt ud i de pædagogiske ledere på alle matrikler.

Praksisnær skoleledelse opleves altså på flere skoler som en "en by i Rusland". Lærerne skal forholde sig til de mange nye ledere, der ikke har kendskab til medarbejderne, de mangler samarbejdet og kaptajnen, der skal føre dem til søs. I en nyere DLF-medlemsundersøgelse fra januar 2020 ligger Esbjerg, da også langt under landsgennemsnittet, til spørgsmålet "I hvilken grad oplever du, at der er gennemsigtighed i ledelsens beslutninger om opgavefordelingen på skolen" Hele 60% svarer slet ikke eller i mindre grad. Lærerkommissionen understreger i deres rapport om ledelse, vigtigheden af praksisnær ledelse i hverdagen. Kommissionens undersøgelser peger samlet set på følgende 6 ledelsesopgaver er særligt vigtige for at understøtte drift og udvikling af den gode skole.

1. At sætte en tydelig retning for skolens udvikling
2. At samarbejde med lærerne om ledelsesopgaven
3. At sikre en god fordeling af opgaver
4. At tydeliggøre lærerens professionelle råderum
5. At understøtte et godt teamsamarbejde
6. At udøve praksisnær ledelse og prioritere i hver dagen

Er det, det vi gør? Det er desværre ikke lige den ledelse, vi som lærere og børnehaveklasselærere oplever i Esbjergs skolevæsen. Jeg opfordrer Esbjerg Kommune til endnu engang at tage skolestrukturen til revision. Læs lærerkommissionens rapport og sæt god ledelse på dagsordenen. Er der stadig en besparelse at finde på strukturen? Og hvis ja - Er den for dyrekøbt? Har vi mistet noget af identiteten og kulturen på matriklerne? Det mener flere forældre og skolebestyrelsesmedlemmer. Enkelte skolebestyrelser arbejder på at få dispensation for lokale matrikler til at "træde ud af fællesskabet". Andre steder er små "minibestyrelser" opstået på diverse matrikler, til at løse de nærværende og lokale spørgsmål.

Det findes langt mere brugbart og interessant for forældrene end at forholde sig til tunge drøftelser om økonomi, principper og skolepolitik for helt op til 5 forskellige matrikler. Samme træghed oplever de tillidsvalgte i MED-systemet, hvor end ikke alle matrikler nødvendigvis er repræsenteret med en AMR, TR eller leder.

Der kan være en årsag til at flere kommuner er gået væk fra samme ledelsesstruktur og stordrift. Lad os gerne sammen - elever, forældre, medarbejdere, Børn og familieudvalget give skole- og ledelsesstrukturen et gennemsyn. Gerne hurtigst muligt.

Lars O. Larsen

