

## **Det trygge – og ”farlige” lærerværelse!**

Af Hans Ehrenreich, pædagogisk konsulent i Ehrenreich Kurser  
[www.ehkurser.dk](http://www.ehkurser.dk), [kontakt@ehkurser.dk](mailto:kontakt@ehkurser.dk), tlf. 65.32.16.46

Klokken ringer, det er spisebrikvarter! Lærerne indfinder sig nogenlunde i den vante rækkefølge. De sætter sig på deres plads, sammen med dem de plejer.

En dag kommer en ny lærer til, som ikke er klar over at han sætter sig på ”nogens” stol! Der bliver uorden i vanerne – kollegerne bliver nødt til at gøre noget andet end de plejer.

Hvordan ville den situation blive tacklet på din skole?

På lærerværelser sker det samme som alle andre steder, hvor flere mennesker er samlet der skabes en måde at være sammen på, som giver hver enkelt medlem i gruppen tryghed, fordi hun /han ved hvad hun kan forvente. Først når der sker noget uventet, skabes forandring og refleksion.

Enhver arbejdsplads uanset fag eller arbejdsopgave har sin egen kultur, sin egen måde at tilrettelægge arbejdet -, løse problemer - eller håndtere konflikter på.

Kulturen skabes af de mennesker, som til enhver tid er aktivt knyttet til arbejdspladsen! Den er bygget op omkring grundlæggende antagelser, det vi anser for sandt. Altså en holdning vi handler efter uanset om den er sand eller falsk for andre end deltagerne i gruppen.

Der er tale om et fagligt paradigme (\*) som udgør gruppens selvforståelse og som derfor hænger sammen med deltagerens faglige og personlige identitet.

Hvis det er en del af gruppens kultur, at lærerne altid lægger mærke til – og taler om børnenes svage sider, betyder det, at de ofte ikke ser børnene i andre perspektiver.

Dvs., den måde lærerne ser børnene på, udspringer af hvordan det er ”normalt” at se børn på den skole, de arbejder på. Det har betydning for, hvad lærerne anser for god undervisning.

Den kultur der opstår på lærerværelset har altså betydning for undervisningen, men også for relationen lærerne imellem og mellem lærere og ledelsen.

De indbyrdes relationer ses mest, når en lærer handler anderledes end hun plejer, hvis der kommer nye lærere eller hvis en ny faggruppe tilknyttes skolen. Kollegerne er så nødt til at tage stilling til forandringen. (\*\*)

Når vi antager, at kulturen i gruppen (på lærerværelset) har betydning for den enkelte lærers identitet, undervisning og selvopfattelse (f.eks. opfattelse af egne muligheder for indflydelse) vil enhver forandring, som kan true balancen i gruppen udgøre en trussel mod gruppen. Derfor ser vi ofte at forandring af en kultur, som er opbygget gennem mange år, er en meget vanskelig sag.

Forandringsprocessen er næsten altid præget af splittelse i gruppen. Der vil være nogen, som er interesseret i forandring, fordi det giver dem mulighed for at arbejde mere i overensstemmelse

med det de finder vigtigt. Andre mister deres tryghed, hvis der ændres noget som helst ved den måde gruppen plejer at fungere på.

Folkeskolen er præget af store ændringer i disse år. Det betyder, at der stilles spørgsmålstejn ved de ”hellige køer”. F.eks. er der kommet helt nye forestillinger og teorier om hvordan mennesker udvikler sig – altså også børnene – det skaber også debat om metoderne i undervisning. Der er ganske enkelt krav om en mere fleksibel undervisning, hvor læreren ikke i alle sammenhænge kan bruge de metoder som hun plejer. Børnene stiller spørgsmålstejn ved lærerens autoritet og kravet om differentieret undervisning skærpes yderligere i disse år.

En del lærere kan næsten miste ”pusten” ved de skærpede krav, om at læreren skal beskæftige sig med sider af børnenes liv, som ikke har med faglig indlæring at gøre.

Kravet til fremtidens skole er, efter min opfattelse, at hele kulturen på skolen skal undergå en forandring. De enkelte lærere skal tænke i proces i stedet for resultat. Jeg er helt klar over at den offentlige debat også indeholder argumenter for ”mere dansk og matematik”. Jeg har den opfattelse at børnene naturligvis skal lære noget, det er derfor de er i skolen, men lærerne bliver nødt til at eksperimentere med hvordan børnene lærer bedst.

Det er nødvendigt, at bringe undervisningsmetoderne i overensstemmelse med den teori om børns udvikling og læring, som passer til en tid med fokus på dynamik og proces.

Lærerne er generelt faglig dygtige. Derfor skal der måske ikke ændres så meget i indholdet, i undervisningen som i metoderne.

Hvis der skal gennemføres ændring i metoderne, forudsætter det, at kulturen i lærergruppen og ledelsen (som er eksponent for kulturen) ændres.

Ændringen skal gå i retning af mere fokus på mulighederne frem for en bestemt måde at gøre tingene på. Forandring skal være en naturlig del af lærergruppens kultur.

Det kan f.eks. ske ved at hver enkelt lærer / skoleledelse er opmærksom på at gøre noget andet end de plejer i stedet for at gøre mere af det samme, når de skal løse et problem.

Et eksempel! Hvis et barn har svært ved at forstå matematikken, sender vi ham til specialundervisning. Hvis han stadig ikke forstår det, får han mere specialundervisning.

Det alternativ jeg taler for ville medføre, at læreren afsøger muligheden for at formidle stoffet på en anden måde end hun plejer, ikke blot til den elev, som har svært ved matematik, men sådan at alle får det sjovt samtidig med at børnene kvalificerer sig til livet både fagligt og personligt.

Min pointe er, at hvis kulturen blandt lærerne bygger på at der skal være så lidt forandring som muligt, skærpes opmærksomheden i forhold til regler, som forhindrer at kulturen forandres – udbryderne ”bankes” på plads uanset om de findes blandt børnene eller kollegerne på lærerværelset. Det skaber et dårligt psykisk arbejdsmiljø og stivnede undervisningsmetoder.

### Paradigme:

Citat – ”Forskning om og med mennesker” Launsø & Rieper 1997.

(\*)

”Et mønster af grundlæggende antagelser – opfundet, opdaget eller udviklet af en given gruppe efterhånden som den lærer at håndtere sine problemer vedr. ekstern tilpasning og intern integration – og som har vist sig værdifuld, og derfor blevet videregivet til nye medlemmer som den rigtige måde at opfatte, tænke og føle på i relation til disse fænomener”

(\*\*)

”paradigmer kan være stærke og vanskelige at ændre, fordi de forskellige komponenter i dem hænger sammen og udgør en helhed, og fordi de er tæt forbundet med den enkelte aktørs identitet.....I et tværfagligt samarbejde kan vi blive stillet ansigt til ansigt med professionelle med paradigmer, der afviger fra vores eget. De fremmede paradigmer trænger sig på og kan true vort eget grundlag og selvbillede”