

Tema skole og integrering

<https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/Mgb4bR/Jeg-tok-statsborgerproven-Det-var-bortkastet-tid-og-penger--Francis-Augusto-Medeiros-Logeay>

toto je důležitě

<https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/oE78nG/Farvel-til-Oslo-skolen--Bjarne-Ronning>

B har virket i en barneskole, mellomtrinnet, i godt og vel åtte år. Først i et vikariat, fast tilsatt fra og med høsten 2010.

Ikke en klage

Han har ført ut i alt fire 7.-klasser med til dels glimrende resultater på overgangsprøven i norsk, faget hans, som 7. trinn avlegger på slutten av skoleåret.

Ikke en klage fra foreldre eller noen av de par hundre elevene han har vært norsklærer for. Kun positive tilbakemeldinger.

Men nå er det slutt.

Syk

B er syk av Ledelsen.

Syk av å jobbe for en ledelse som ikke fungerer.

Syk av å jobbe for en ledelse som gjør alt annet enn å lede.

B er syk av Systemet.

Syk av å jobbe innenfor et system som premierer den som mener det samme som Ledelsen og flokken, men straffer deg hvis du tenker selv og sier det høyt.

Syk av mistenkeliggjøring og smålighet.

Syk av sladder og baksnakk. Syk av forskjellsbehandling.

Syk av å se kolleger bli behandlet med ringeakt og dårlig skjult forakt.

Resultater, resultater, resultater

Når Områdedirektøren i egen høye person kommer inn på rektors kontor og setter seg ned ved enden av bordet, hvor det er satt ut frukt, kjeks, kaffe og en karaffel vann, vet rektor og lærerne, som er innkalt, nøyaktig hva han vil spørre om og hvilke svar han vil ha. Resultater, resultater, resultater! Alt annet blir feid til side som utenomsnakk. Hvis du ikke skjønner det, er du dum.

I møtet med Områdedirektøren og Ledelsen 16. februar i år, der resultatene fra nasjonale prøver i norsk, regning og engelsk ble fremlagt, ga B Områdedirektøren presis de svarene han ønsket seg.

Han la frem strategi for resultatforbedring. Mål, krav og konsekvensanalyse.

Kritiske suksesskriterier, risikovurdering.

Det ble tatt godt imot. Han fikk riktignok en liten skrape for ikke å ha lest rettleidingen som fulgte nasjonal prøve i norsk. Du lover å lese rettleidingen da, var det siste

Områdedirektøren sa etter at de hadde reist seg fra bordet og tatt hverandre i hånden.

B nikket og sa ja. Han kunne ikke, syntes han, si det som det var – at Ledelsen hadde glemt å sende ham på det kurset hvor man gjennomgikk nasjonal prøve i norsk, de sendte mattelæreren isteden. Ledelsen hadde også glemt å innkalle engelsklæreren til møtet 16.

februar, så hun kom først etter en halv time.

Ledelsen kunne sagt noe, men hverken øverste leder eller hans nærmeste leder sa noe. B og engelsklæreren måtte ta «blaimen». Sånn er Systemet. Sånn er Ledelsen. Enhver er seg selv nærmest. Fortielser og småløgner hører med. Den som insisterer på noe annet, risikerer å bli stigmatisert.

Hvor er ledelsen?

Vi lærere er som barn og tenåringer. Vi vil bli sett. Vi vil bli hørt. Vi vil bli lagt merke til. Vi trenger bekreftelse. Vi vil bli stoppet og spurt: Du, hvordan går det med klassen din? Vi vil ha en ledelse som går sammen med oss og deler byrdene og kan gi en håndsrekning iblant. Vi vil ha en ledelse som ikke kun er opptatt av resultater og det som gagnar dem selv, men ser hver enkelt lærer, slik vi lærere må se hver enkelt elev for å kunne gi tilpasset opplæring, slik det står i Opplæringsloven.

B så etter Ledelsen på juleavslutningen han laget i samarbeid med en far som er musiker og lydtekniker. Hele 5. trinn var på scenen. Det var stinn brakke. Foreldre, besteforeldre, tidligere elever som hadde søsken på trinnet. «Norsk aften», kalte han forestillingen. Det var sang, det var eventyr. *Kråkevisa, Pål sine høner, Kjerringa med staven. Ved Rondane. Enno ein gong. Den syvende far i huset. Mannen som skulle stelle hjemme.*

Etter forestillingen kom en smilende dame bort til ham: Jeg er mormor til ... Jeg har vært lærer i førti år. Dette er den beste forestillingen jeg har sett. Han rødmet av glede. Han hadde ordene i seg hele den kvelden. Han har dem i seg fortsatt.

Hvor var Ledelsen? Den var ikke der. Hvor var Ledelsen under generalprøven i uke 51?

Den var ikke der. I seks samfulle uker øvde 5. trinn på spreng. Hver fredag stilte faren til J med gitar og akkompagnerte og ga råd om stemmebruk og frasering. **Hvor var Ledelsen?**

Den var ikke der. Ingen i Ledelsen. Ikke engang i løpet av de seks ukene de øvde og forberedte seg, forlot Ledelsen kontorene sine og gikk ned trappen til Samlingssalen etasjen under.

Hvor var Ledelsen på skidagen? Den var ikke der.

Hvor er Ledelsen når det er friminutt? Hvor er Ledelsen når det koker i gangene? **Hvor er Ledelsen når en lærer er blitt ydmyket i klasserommet** og ikke vet hvordan hun skal møte morgendagen? Den er ikke der.

Når kommer assisterende rektor, Bs nærmeste leder, gående bortover gangen med et stort smil, stanser foran klasserommet der elevene sitter på benkene og sier: Nei, så fint dere

sitter! Dere er jammen blitt flinke! Det skjer ikke. Men når en forelder klager, kommer det mail med en gang.

Bak lukkede dører

Når Ledelsen ikke er operativ og driver oppsøkende virksomhet, men stort sett holder seg innenfor kontorets fire vegger, må den nødvendigvis basere seg på annenhånds informasjon. Det være seg kolleger på trinnet, eller en spesialpedagog som har en av elevene dine i noen få timer et par dager i uken, eller foreldre med barn som har vedtak, enten det er snakk om tilpasset opplæring eller 109A, mobbeparagrafen, eller fra klassekontaktene når det er møte i FAU.

Hvem har Ledelsens øre? Det er ikke sånt man snakker høyt om. Sist fredag, etter undervisningstiden, stoppet B utenfor arbeidsplassen til en lærer som nettopp var tilbake etter å ha vært sykmeldt i noen uker, og slo av en prat. Hun kunne fortelle at en i personalet hadde gått til Ledelsen og anklaget henne for å ha opptrådt krenkende overfor elever. Hvem var det? spurte B. Nei, det fikk hun ikke vite. Da kan det jo i prinsippet være hvem som helst, sa B og kikket bortover korridoren i tilfelle det skulle komme noen. Det er jo hyggelig, jeg mener, når du sitter på personalrommet og spiser matpakken din og lurert på om det er han på den andre siden av bordet eller hun som smiler så pent og spør om du kommer på sommerfesten.

Møte på kontoret

B hadde selv fått smake piskene. I fjor høst, november, uke 47. Møte på kontoret til ass. rektor, Bs nærmeste leder. Ingen agenda. Ikke så rart, kanskje, så lenge møtet kun skulle dreie seg om ham.

Ass. rektor åpnet møtet med å si at det var for mange aktiviteter utenfor klasserommet som gjorde klassen urolig og tok oppmerksomheten vekk fra skolearbeidet. Så det blir ikke noe skuespill i år, sa hun og så en annen vei. Så var det om en elev, en nervøs og oppjaget gutt det hadde vært en del problemer med. Hadde jeg vært moren hans, ville jeg likt å få beskjed, sa hun. Til slutt var det klassemiljøet, det psykososiale miljøet som var under enhver kritikk. Hva med å få inn Majorstuteamet?

Alle pilene pekte mot B. Men det var ikke det verste. Ass. rektor hadde ikke snakket med ham. Ergo måtte det være noen andre. En kollega? I så fall; hvem? Man begynner å lure, ikke sant. Var det ikke en kollega som hadde uttalt seg kritisk og ment at de burde droppe juleavslutningen i år siden det var så mye uro og problemer på trinnet? Og apropos den eleven, hadde han ikke sagt rett ut at B burde vært hardere i klypa?

Hans nærmeste leder

B var rasende etter det møtet. Ikke på noen av kollegene, men på ass. rektor som uttalte seg så skråsikkert uten å ha uten å ha observert klassen og uten å ha oppsøkt ham og stilt et eneste kontrollspørsmål. Han kunne ikke fatte at hun, hans nærmeste leder, kunne sitte stille og rolig, uten å ta til motmæle, når noen gikk bak ryggen på ham. Det var slik han tenkte, ufiltrert.

Vi snakker med hverandre, ikke til, heter det jo så fint når vi lager kommunikasjonsregler. B kan fortelle hva som skjer når de andre snakker *omdeg*. Da brer det seg en merkelig stillhet rundt deg. Folk sender hverandre blikk. Samtaler stopper opp. Man skifter samtaleemne. Du er den siste som får vite det. Og det er det som gjør det så vondt.

Autokrati

Enighet dyrkes, beskyttet og premieres. Det starter på toppen og brer seg nedover. Rundt Ledelsen dannes et hoff. Og dette hoffet har ører. Det bringer videre hva det hører. Det rapporterer.

Når startet det? Hvor kommer det fra?

Det kommer fra toppen og brer seg nedover. Ledelsen gjør som Systemet forlanger. Den har ingen egen stemme. Ingen egne meninger. Ingen fantasi. Ingen kreativitet. Alt som kommer fra den kanten, har du hørt før. Det er en evig rundgang, et stort gjesp.

Lærerne hater det, alle som en. Men ingen sier noe. Aldri en diskusjon. Aldri noen som hever stemmen. Aldri en utblåsning. Ledelsen står foran smartboarden, power-pointen, og forteller hvor flinke vi er og hvor bra vi har det, som om personalet er små barn. Slik går dagene. Enighet fører til stagnasjon.

Inkonsistent

Systemet er i strid med seg selv. **Det er for ytringsfrihet, men tåler ikke kritikk.**

Refser innad, sier noe helt annet utad. Systemet former lederne. De blir til marionetter, til skygger av seg selv.

B har hørt solskinnshistoriene og vet at de ikke stemmer. Han har sett stillheten bre seg i personalet og hørt hvordan det hviskes inne på arbeidsrommene. Hvor mange var vi som spiste lunsj sammen sist fredag? Cirka åtte. Og hvor var de andre tredve?

Ledelsen bryr seg ikke. Den er ikke interessert. Den holder til i en etasje av huset, en stille fløy. B befinner seg i kjelleren, og der foregår det. Det er hyl og skrik, skrubbsår og tårer, men smil og klemmer også. Bare en gang imellom, når det blir for ille, åpnes en dør, og øverste leder ber om stillhet og sier noe som drukner i larmen.

Så lukkes døren. Og alt er som før.

REKTOR SVARER:

Vi bruker alle innspill til læring

Kringsjå skole er en flott skole med mange dyktige elever, engasjerte lærere og foresatte.

Det er selvsagt leit for oss å få vite at en lærer har opplevd oss som ledergruppe ved skolen slik. Jeg er i mitt første år som rektor her på Kringsjå og kunne ønsket at disse opplevelsene ble formidlet oss i ledelsen på et tidligere tidspunkt, slik at vi kunne samarbeidet for å finne gode løsninger.

Vi vil imidlertid takke læreren for sin gode lærergjerning hos oss, og vi bruker alle innspill til læring, også dette. Det er viktig for hele ledergruppen at ansatte hos oss skal oppleve seg sett og ha gode arbeidsforhold og trives, og det vil vi arbeide videre med.»