[Automatisk tekstet av Autotekst med NB Whisper. Kan inneholde feil.]

[SPEAKER_00]
Du hører nå en podkast fra Universitetet i Stavanger.

[SPEAKER_01]
Hvordan går en fra kunnskap om hva som skaper et trygt og godt læringsmiljø i skolen, til å oppleve endring i praksis?
Og hva kjennetegner kompetanseutvikling som gir varige endringer i skolen?
Velkommen til Læringsmiljø i skole og barnehage.
Mitt navn er Maria Gilje Strand, og jeg er programleder for denne podkast-serien.
Med meg i studio i dag har jeg deg, Guttorm Helgøy.
Du er spesialrådgiver ved Læringsmiljøsenteret, UiS.
Velkommen.

[SPEAKER_02]
Takk, takk.

[SPEAKER_01]
Og så har jeg deg, Arne Fredrik Rygg, og du er fagleder i skolemiljøet i PP-tjenesten i Nordre Follo kommune.
Leder for mobbeombudet i kommunen og ekstern veileder i Læringsmiljøprosjektet.
Ja.
Velkommen.
Tusen takk.
Du skal stikke litt inn på alle disse rollene, for du har jo litt sånn mange baller i luften her og forskjellige roller.
Det kommer vi nok inn på litt seinere, men jeg vil begynne med et litt stort spørsmål i dag.
Vi vet jo mye om hva som kjennetegner et trygt og godt læringsmiljø.
Men hvorfor er det da så vanskelig å omsette kunnskapen til varig praksis?

[SPEAKER_02]
Ja, som du innleder med, det er et stort spørsmål.
Og ikke noe desto mindre viktig.
Endring er utfordrende.
Endring er vanskelig.
Og det er jo faktisk en endring å skulle jobbe og lære seg noe nytt.
Når det gjelder dette med læringsmiljø trygt og godt, så tror jeg at det kan være mange ting.
Det kan f.eks.
være det at vi ... Jeg lurer jo på, er vi alle sammen enige om hva et trygt og godt læringsmiljø er for noe?
Det kan være ... Vi kan i vår praksis, eller i min praksis, så møter jeg jo utsagn som ... Vi snakker fremdeles om mobbeloven, f.eks.
Men vi har jo ikke det i Norge.
Vi har en trygt og godt lov.
Sånn at ... Skal vi få til en sånn endring, eller oversette det til praksis, så tror jeg ikke det er en sånn kjernekomponent at vi blir

enige om hva det betyr, det vi snakker om, og hvordan vi skal jobbe med det.
For prosesser med å jobbe med dette tar tid, og skolene i Norge har i mange år jobbet med trygge og gode læringsmiljøer.
Men det lovverket man forholder seg nå til, det kom i 2017.
Og der er det en del ganske sentrale og stadige endringer i det.
Så én ting er å få til en varig endring, en annen ting er å holde fatt i de små endringene og justeringene som kommer etter hvert også.
Så det er den, men for å oversette dette til praksis, skolene forteller også at det er mange ting som skjer samtidig.
De forteller om parallelle satsinger, og de forteller om én konstant som er utfordrende for endringsprosesser.
Tid.
Nok tid.
Og det at det blir prioritert hva man skal jobbe med.
Dette er en veldig vanlig tilbakemelding, og en faktor som vi ofte ser er utfordrende for å kunne endre praksis.
Men dette igjen er et litt overordnet spørsmål og et litt overordnet svar òg, men tid er viktig.

[SPEAKER_08]
Hva tenker du, Arne Fredrik?
Jeg er enig med Guttorm i kompleksiteten som ligger i akkurat det med trygt og godt.
Læreryrket er jo erfaringsbasert.
Mange dyktige lærere som gjentar handlingene sine slik de alltid har gjort det.
Så finnes det jo lærere som når de blir utfordret til å endre eller gjøre andre ting, så beveger de seg fra noe som kanskje er trygt, til noe som er mer utrygt.
Og ikke fordi de er mot endringene nødvendigvis, men selve det arbeidet som da de skal i gang med, kan oppleves som noe fremmed og utfordrende.
Så en sånn inngang der, tenker jeg, da, i forhold til ... Det er jo kulturen, altså det å da jobbe med f.eks.
språkkultur, da.
Som kan være en god start i forhold til å starte opp et endringsarbeid.
Skal sikkert snakke litt mer om akkurat det etterpå.

[SPEAKER_01]
Vi kommer nok tilbake til det, men jeg lurer litt på sånn vanlige feil skoler gjør.
Når de skal sette i gang utviklingsarbeid, og så bare for å begynne litt der ...

[SPEAKER_02]
Både Arne Fredrik og jeg, i introduksjonen så forteller du litt om hva vi jobber med.
Men det er klart at vi to er jo også noen av de som både jobber forebyggende og håndterende.
Så noen av våre erfaringer har jo knyttet seg til at man har et behov for det på noe man ikke har fått til.

Og klart dette her med ... Når vi snakker om at elevene skal lære noe nytt, så er det noen sentrale begreper.
F.eks.
eleven sin medvirkning.
Og det å kunne mene noe om innholdet i det.
Dette ser vi, og jeg for min del ser det også, at når vi skal sette i gang, så kan én feil være at det ikke er godt nok forankret.
Og at personalet opplever at det har en betydning for praksisen deres og for hverdagen.
Skal de ha et utviklingsarbeid?
Gir det mening?
Og da er det et opplevd behov.
Å lære noe du ikke ser hensikten med, det tror jeg er vanskelig.
Og det kan vi se som en vanlig feil i utviklingsarbeid.
At det kommer en tilførsel til noe der personalet er usikker på om det har en betydning for dem.
Det er én type feil.
Og en annen som jeg var innom i sted, sette av tilstrekkelig med tid til øving.
Skal vi lære noe, så må du trene.

[SPEAKER_01]
Men det er kanskje litt vanskelig det der med å sette av nok tid.
Hvordan skal man få det til, da?

[SPEAKER_02]
Nei, altså en skole, en enhet, en barnehage, hvem det skulle være som skal drive et utviklingsarbeid.
Når det kommer et utviklingsarbeid, så tror kanskje det viktigste er å prioritere.
For skal det komme inn noe nytt, så må man se om det er noe som skal ut.
Det må være tid nok til å gjøre det.
Hvis jeg har hatt et faglig innlegg et sted, så opplever jeg ofte at innlegget blir evaluert.
Og jeg får en tommel opp eller en tommel ned eller en score.
Det syns jeg er fint for meg for å kunne justere.
Men jeg kunne tenke meg at de også evaluerte det de fikk tilførsel lov.
I hvilken grad har de brukt det?
I hvilken grad har de ... Altså vurdere eget fokus og eget arbeid med den nye tingen som man skal jobbe med?
At det er vel så viktig som å evaluere en dag, f.eks.
Det er mange potensielle feller her, men tid?
Tid til trening og ... På det teoretiske grunnlaget så både i Læringsmiljøprosjektet og de andre som vi jobber med, så bruker vi FIX-en sin implementeringsmodell.
Og den sier noe om hva er det vi skal lære oss?
Hvordan er det vi skal øve på det?
Hvordan skal vi sikre at det når ut til alle?
For det er en annen feil i utviklingsarbeid.
Vi når kanskje ikke alle.
Det er en del grupper på skolen som man ikke har tid til å inkludere i utviklingsarbeid.

[SPEAKER_06]
Ja.

[SPEAKER_08]
Så tenker jeg jo at i et lederperspektiv, da, det er jo en krevende oppgave for en skoleleder å være den i front på et utviklingsarbeid.
Men i noen kommuner som vi jobber, så ser vi at det å slippe klypa, slippe det man holder i, det er noe som vi ser stadig vekk skjer.
Og det kan være flere årsaker til det.
Man mister litt i forhold til kanskje det blir et gap mellom ledergruppa som driver arbeidet, og personalgruppa.
Eller det kan komme flere utviklingsarbeid, så at det blir flere siloer som man jobber med samtidig.
Men det å ikke klare å orke å stå i det, da.
Det kan være en vanlig feil.
Og så har vi også sett ledere som har ekstremt høy motivasjon for et utviklingsarbeid.
Men så raser noen av gårde litt raskt, sånn at de faktisk ikke klarer å få med seg enten det er arbeidsgruppa eller personalet.
Ting kan bli for avansert, eller det kan være for liten tid man får satt av til det, sånn som Guttorm snakka om det.
Sånn at noen ganger så kan man så glemme å kanskje involvere både elever og foreldre i utviklinga.
Man mister litt perspektiv, man får litt tunnelsyn over eget arbeid og det man skal også dokumentere man har gjort.
Det kan være en feil, som vi også ser.
Det siste jeg tenkte, er det kunnskapsgrunnlaget og forventningsavklaringene som en skoleleder gjør med personalgruppa.
Man kan få en bestilling i forhold til et utviklingsarbeid fra skoleeier eller fra høyere hold, eller det kan være noe som man setter seg ned og tenker hva har vi behov for, hvorfor har vi behov for det, hva skal vi gjøre, hvordan skal vi gjøre ting?
Hva tenker du?

[SPEAKER_02]
Bare en kjapp replikk til det du sier.
Når enhetsleder eller skoleleder setter i gang og tar et stort ansvar, og tar et eierforhold, så kjenner jo disse til at hverdagen for de andre på skolen er travel.
Så kanskje med mye omsorg, så kan man risikere at leder er veldig i førersetet, men at det er vanskelig å få de andre med.
Det handler om at for å spare tid og gjøre det mest effektivt, så går man litt fort.
Da kan man komme i utakt.
Da kan en leder ta på seg mer ansvar.
Ikke fordi man ikke vil ha de med, men fordi man ser at det er vanskelig å få det til.

[SPEAKER_01]
Ja, da er vi tilbake til tid der òg.
Tid er kanskje et stikkord.
Men jeg lurer litt på, etter deres erfaring, hva skiller skoler som faktisk lykkes med utviklingsarbeidet, fra skoler der en satsing

kanskje renner ut i sanden, eller det sklir ut, eller man ikke får til det man hadde egentlig tenkt?

[SPEAKER_08]
Jeg tenker i hvert fall at det handler om ledelse.
God ledelse.
Tillitsbasert ledelse.
Og at det er lojalitet i en ledergruppe som driver et utviklingsarbeid framover, det syns jeg er ekstremt viktig.
Og så er det dette med lederne i front, da.
Vi har jo vært borti saker hvor vi har liksom ... Kanskje lederne har eid sannheten litt for mye i forhold til det arbeidet som har blitt påbegynt.
Ledere som tenker å vise interesse framfor det å være interessant.
Har vi sett hatt større suksess med det, og lykkes mer med utviklingsarbeidet.
Og de fins det mange av, heldigvis.

[SPEAKER_02]
Ja, jeg tenker også at når vi jobber med ... Når baselinet her er et trygt og godt læringsmiljø,
Så tror jeg at for å skape en motivasjon og en forståelse for hvorfor dette er viktig, så har vi en del instrumenter for å få målt hvordan ting ser ut.
Og i skolene våre så brukes jo f.eks.
elevundersøkelsen ofte som et fundament for at man har
Det tror jeg er viktig og nødvendig.
Når tallene peker i feil retning, må man gjøre noe.
Men å skape engasjementet handler ikke bare om at en viss prosentandel har det vanskelig.
Jeg tror vi trenger å vite hvem de er.
Jeg tror vi må få en innsikt i hva det er.
Som jeg møtte tidligere kommunalsjef i Karmøy, hun sa til meg at de hadde fått mye bedre tall på læringsmiljø, flere som opplevde trygghet og færre som opplevde mobbing, og det var positivt, men for de som opplevde det, så var det 100 %.
Det er et fint bilde på at hvis vi får en innsikt i kompleksiteten og skjebnene og problematikkene som ligger i det, når det ikke blir trygt og godt, så tror jeg det gjør noe med oss som mennesker.
Jeg tror trall kan vi litt kalle og litt vanskelig å forholde seg til.
Derfor må vi være gode på å undersøke.
Vi må være gode for å ha et kunnskapsgrunnlag som gjør at vi skjønner hvorfor vi skal gjøre dette her.

[SPEAKER_08]
Hva tenker du?
Dette med verdigrunnlaget er ekstremt viktig.
Det legger til grunn for det mennesket man er på jobb.
I Nordre Follo kommune har vel vi alle 5000 ansatte samme verdigrunnlag.
Det er ansvar, omsorg og respekt.
I de tre ordene der så ligger det ekstremt mange gode oppskrifter på hvordan man kan være med og bygge en god kultur i den organisasjonen

man tilhører.
Og også ut mot andre organisasjoner.
For meg så er det ekstremt verdifullt.
Og andre kjenner seg igjen.
Om du jobber i skole, er leder, eller jobber på sykehjem eller i barnehage, det spiller ingen rolle.
Vi har de samme verdiene som et utgangspunkt.
Noen har jo visjoner.
Et sted å lære, et sted å mestre.
Og så går de rett på tiltak.
Men det er noe mellom der som jeg tenker er riktig, eller som det bygger på.
Og det er disse verdiene.
For i de verdiene så er det dette med skolekultur, tilbakemeldingskultur, møtekultur.
Hvordan vi snakker om hverandre, hvordan snakker vi om skolen vår, hvordan snakker vi om kollegaene våre?
Hvordan snakker vi om foreldregruppa?
Det er så ekstremt viktig.
Og lederen, altså lederen ... De ansatte hører på en rektor, hører på en leder, som kan være et ekstremt godt forbilde, og det er smittsomt.
God ledelse er faktisk smittsomt i en organisasjon, da.
Det har jeg tro på.

[SPEAKER_01]
Men jeg lurer litt på ... Snakker vi av og til for masse om hva skolen bør gjøre, og litt om hvordan de faktisk skal gjøre det?
Nå har jo dere vært litt inne på noen utfordringer her og sånn, men ...
Men hvordan skal skolene gå i gang med utviklingsarbeid?
Kan dere ikke gi en oppskrift nå?

[SPEAKER_02]
Du skal ha baksiden på Toro-posen?
Nei, altså dette med ... Jeg følger deg langt på vei at nå skal vi jobbe med dette.
Nå skal det bli trygt og godt for alle.
Det er helt nødvendig å ha et overordnet mål, men hvordan det faktisk skal se ut, tror jeg er vel så viktig.
Når vi snakker om kompetanseutvikling, relaterer vi det til det med trygt og godt læringsmiljø.
Da ligger kapittel 12 i opplæringsloven til grunn.
Men hva betyr det vi innledet med?
Hva betyr det?
Hvilke former for undersøkelser har vi, hvordan gjør vi de?
For oss på Læringsmiljøsenteret er det et begrep vi bruker hele tiden.
Det handler om triangulering.
Hvis vi skal undersøke et miljø og sjekke ut hvordan ståda er i forholdet trygt og godt, så kan vi ha samtaler med elevene.
Men de samtalene må følges opp.
Det må kobles på våre observasjoner.
Det vi ser med det vi vet.

Triangulering betyr i korte trekk ... Skal du finne ut hvor et sted befinner seg, så må du måle det fra ulike vinkler.
Skal vi vite hvordan elevene har det, og barna har det, så må vi undersøke så godt at det vi gjør, virker.
Det er ofte som et konkret eksempel.
Jo, vi skal undersøke, men hvordan ser en undersøkelse ut?
Hvordan ser en triangulering ut?
Hvordan sikrer vi at kunnskapsgrunnlaget vårt igjen er så godt at det vi gjør, er riktig?
Det ligger til grunn for utviklingsarbeidet.
Hva er nulltoleranse?
Vi sier at vi skal ha det, men vet vi hva det betyr?
Hva har vi nulltoleranse for?
Mange av begrepene vi bruker i et vellykket utviklingsarbeid, så må vi diskutere innholdet i det.
Vi må faktisk operasjonalisere nulltoleransen vår.
Hvis det skal bli trygt og godt.
Ikke bare at vi skal ha den.

[SPEAKER_01]
Er du enig i det han sier?

[SPEAKER_08]
Helt enig.
Og litt med den veilederrollen, gutta, så tenker jeg at det er jo det som er så fantastisk, i hvert fall syns jeg, med veilederrollen, er jo at det magiske som skjer mellom veisøker og veileder, der ligger det mange gode svar som kan erstatte det, enn å være den rådgiveren som sier at sånn skal du gjøre det.
Man balanserer med det å være en god lytter, man balanserer mellom å være en rådgiver, man kan være en kritisk venn eller en ...
Som faktisk får i gang konkrete tiltak knytta opp en problemstilling, da.
Så det handler jo mye om å stille de gode spørsmålene, syns jeg, framfor å fortelle hvordan man skal gjøre det.
Men noen ganger så må det være litt mer tydelig enn andre, som Guttorm sier.
Det er barns rett, rettigheter, som vi snakker om.
Både i forhold til trygge skolemiljøer og barnehagemiljøer.

[SPEAKER_01]
Men du sier jo litt om hvordan det ser ut når man kommer inn og skal liksom ... Hvor er det skoen trykker, eller hva man legger i sånne begrep som du nevner, nulltoleranse eller noe sånt.
Men er det liksom ... Er alle disse ulike prosjektene da, eller ulike kommunene, ser det ulikt ut fra gang til gang?
Eller har du en sånn oppskrift der du kan bare gjøre om sånn ...
Dette gjør jeg først, og så gjør jeg dette.
Eller hvordan ser du ut?

[SPEAKER_02]
Det kan se ulikt ut.
De statlige ordningene som er en del av det viktige her, men de ulike er det som kalles kollektiv kompetanseutvikling.

Og vi har jo hatt Rekom og Dekom og ulike statlige satsinger.
Det som blir stadig tydeligere uthevet i sånne moduler, det er at det skal være til utbytte både for UH-sektorene, så universitetene og høyskolene som bidrar, og det lokale.
Tuftet på lokale behov.
Og da må vi diskutere disse lokale behovene.
Er det noe overordnet på kommunalt nivå?
Eller er det forskjeller mellom enhetene også?
Sånn at en ensidig oppskrift, det er det ikke.
Men å vise hvor vi står, sånn at vi treffer på kompetansemodell.
Sånn at vi treffer på det som skoler og enheter blir tilført i forhold til det de trenger.
For som du er innom, det handler om skolekultur, det handler om verdisyn.
Noen har jobbet veldig mye med det.
Andre har jobbet mindre med det.
Så hva er det som trengs?

[SPEAKER_01]
Så det er jo ofte ulike behov òg.

[SPEAKER_02]
Det er ulike behov, og ofte så ... Det er ofte større forskjell mellom klasserom enn det er mellom skoler.
Og det handler også noe om kultur.
For vi voksne i skolen, vi er ikke like.
Vi skal ikke bli like.
Men vi bør gjøre likt.
For gjør vi likt, så er det lettere å få det trygt og godt.
Og da må vi vite hva den enheten trenger, og skille litt.
At det ikke er som du sier, hvordan skal vi gjøre at det finnes én mål?
Jo, det finnes noe i forhold til forankring og tid og trening, men ulike enheter har ulike behov.
Og ta høyde for det.

[SPEAKER_01]
Fredrik, er du enig i det som han sier nå?

[SPEAKER_08]
Ja, jeg er helt enig i det.
Så det støtter du 100 % Guttorm om.

[SPEAKER_01]
Ja.
Jeg lurer på ... Kan dere gi et sånt helt konkret eksempel på skoler der dere har sett ... Eller kommuner, da.
Det kommer jo litt an på hva du er inne på.
Der dere har sett at arbeidet med læringsmiljøet førte til endra praksis, men òg forklare hva det var de gjorde.
Litt vanskelig spørsmål, og stort.

[SPEAKER_08]
Vi har mange eksempler der, gutter.

Vi har sett en endring.
Det er det som er så fantastisk med å være ute og være med skolen og støtte dem i det arbeidet som skal gjøres.
Først har jeg lyst til å si at bare det å være til stede og ha veiledning med lærere, det å kunne sitte i veiledning og gi positiv tilbakemelding på god, flott pedagogisk praksis som du har sett i observasjon i klasserom, de er ikke bortskjemte med det i norsk skole.
Så klapp på skulderen, så kjenner du at det har en verdi, og få tilbakemeldinger.
Å heie på de lærerne som gjør den jobben de skal, det syns jeg er en takknemlig jobb, da.
Jeg har ikke lyst til å trekke fram ett eksempel, faktisk, som er veldig spennende, som vi har i Nordre Follo nå i forhold til at vi ... Altså, vi har jo i veldig mange år hatt et eget team som har jobba som skolemiljøteam, men nå har vi på en måte
Det er et av de viktige mandatene, å jobbe systemretta ut.
Alle PP-rådgiverne i Nordre Follo jobber med systemsaker.
Inngangen har vært i ressursteam på skolene.
Og i en veiledningssak vi hadde, så var det en ressursteam på en skole hvor vi på en måte fikk en baseline fra lærere hva de tenkte ressursteam var, og det var veldig varierende.
Noen tenkte det var et møteplass hvor PPT kom og delte ut ressurser.
Andre tenkte det var et sted hvor man drøfta enkeltelever, sendte henvisninger.
Altså det var veldig varierende.
Vi lagde en arbeidsgruppe som lagde en problemstilling i forhold til hvordan er det man samhandler med PP-tjenesten i skole for å utvikle gode ressursteam.
Og da har vi fått en form på ressursteam hvor hele trinnet, alle lærerne på trinnet, møter på avtalt tid, og de kommer forberedt i forhold til et arbeid.
Hva rører seg på trinnet?
Hva får vi til på trinnet?
Hvordan lykkes vi?
Hvordan er det med kapittel tolv?
Hvordan er foreldresamarbeidet?
Og så går vi litt nedover og nedover.
Og så kommer vi til slutt da på individ.
Men hele poenget er at vi starter med det gode praksis, det vi får til.
Lærere sitter og roser hverandre opp.
Altså, vi får en fasit på ... Eller vi får et svar på at autoritative lag, ikke bare autoritative voksne ...
Enkeltmannsforetak?
Nei, vi får fram autoritative lag.
Og den formen på ressursteam har på en måte gjort noe i forhold til både samhandling med PP-tjenesten, som en støtte inn i systemarbeid, men også hvordan et trinn jobber med våre barn, og ikke mine og dine barna.
Så det syns jeg er litt sånn konkrete eksempler, så vi prøver å ha en sånn felles praksis i hvert fall i den kommunen som vi jobber i, da.

[SPEAKER_01]
Ja, det er jo fantastisk å høre dette, gutta.

[SPEAKER_02]
Ja, det støtter jeg.
Det er jo beundringsverdig, og det gir resultater.
Siden du spør om det fører til endret praksis.
Jeg tror at mange ganger ... Du nevner skolehjem-samarbeidet og foreldresamarbeidet.
Jeg tror mange av satsingene vi lykkes godt med, der er elevene involvert og har en mening og en reell stemme i det.
Men det har mor og far også.
Hvis foresatte vet hva skolen er opptatt av å fokusere på, så tror jeg den er en enorm styrke.
Mange ganger er det ganske vanskelig for de hjemme å svare på det.
Men hvis det er et fellesarbeid, så er det viktig.
En annen ting som jeg tror og kjenner fra praksis som er et sånt type kjennetegn, det er det at skoler og enheter som jobber med barnets beste, hva er best for barna, lærer seg å bruke den metodikken og det her som et verktøy for hva er det som er viktig at vi gjør, hva er det de trenger, hva er det vi trenger.
Jeg tror det gir en større vilje til å endre praksis.
Ingrid Lund har laget en trapp som kalles for en sånn holdningstrapp.
Der vi må ha noe kunnskap og gode holdninger for å kunne jobbe for å skape trygge og gode miljøer.
Den følger jeg 100 %.
Men det vi ser fra praksis er at det å få innsikt i hvordan læringsmiljøet ser ut, kan påvirke holdningene våre.
Så jeg lurer på om vi ikke kan gå den trappen begge veier.
Og hvis du er villig til å gå litt opp og ned i trappen, og ikke være tilbakelagt i stadiumet, men at du faktisk ser litt på det, så tror jeg ikke at det er en rød tråd gjennom de som lykkes.
At vi vurderer egen praksis underveis.
Sammen med foresatte og elever.
Ja.

[SPEAKER_08]
Enkelte av disse modellene for utviklingsarbeid i organisasjonene kan virke å bli litt kompliserte for mange i organisasjonen.
Om det er Fiksen eller Engestrøms ekspansive leiesmodell eller Irgens eller Duen ... Man får liksom ikke helt taket på det hos alle.
Hvis man forenkler det med å bruke f.eks.
pedagogisk analyse ...
Som et verktøy i et utviklingsarbeid, så har vi erfaring med at det treffer såpass nært og er såpass effektivt.
Og da spesielt i forhold til at man får dette kontekstperspektivet.
At man ser barn og elever i utfordrende kontekster istedenfor å se på at det er barn og unge som er utfordrende, på en måte.
Så det sikrer en kvalitet på at tiltak ivaretar både dette aktørperspektivet, dette kontekstuelle og dette individperspektivet også, da.
Så heier veldig på pedagogisk analyse.

Det er mange kommuner som begynner å bli råflinke til å bruke det som et verktøy både på trinnmøter, på ledermøter, foreldremøter. Altså det blir en naturlig del av de som jobber på skolene å bruke pedagogisk analyse som et verktøy, da.
Helt fantastisk.

[SPEAKER_01]
Det er jo musikk i våre ører, gutta.

[SPEAKER_02]
Dette er jo gull, og nå har du dekket det godt.
Pedagogisk analyse har så mange bruksområder, og det svarer på en ting som veldig mange ansatte i skole spør etter når vi skal drive utviklingsvei.
Finnes det noen verktøy her?
Er det noe vi kan bruke?
Dette blir jo veldig, veldig konkret.
Hvis man har et utviklingsarbeid som gjelder trygt og godt, der man bruker f.eks.
pedagogiske analyser, man kan bruke reflekterende team som en annen interessant metode også.
Når vi skal lære noe, betyr det ikke at vi skal høre på en foreleser i seks timer.
Vi kan gjøre det, men vi er også i aktivitet.
Vi bruker et verktøy og evaluerer sjøl og jobber med det sjøl.
Det som vi snakker om i dag som kompetanseheving og tilførsel, er jo ikke en fagdag der vi snakker i seks timer og det sitter noen og lytter på.
Det kan ha sin verdi.
Men her får de veiledning også.
Her får de verktøy de kan bruke i forhold til å jobbe med de utfordringene vi har.
Hva er det å lære noe?
Er det å lytte, eller er det å gjøre?
Eller er det begge deler?
Da blir pedagogisk analyse helt sentralt.
Flere eksempler?

[SPEAKER_01]
Ja, altså, jeg vil gjerne ha, når ikke guttormen har lyst til å gi et helt konkret eksempel, så kjør gjerne på, du.

[SPEAKER_08]
Nei, jeg har lyst til å trekke fram dette hjem-skole-perspektivet litt mer, for det er så sentralt og så viktig.
Og jeg syns det er utrolig spennende å utfordre skolen på New Lotex 94, kapittel 14.
Hva ligger det i de setningene der?
Det er ekstremt spennende, for det tolkes på utrolig mange ulike måter.
Men i forhold til hjem-skole-sammensvar var jeg blitt i en skole som faktisk ... Det rørte seg litt i klassemiljøet.
Og foreldremøte ... Det var ikke noe god stemning.
Det var foreldre som satt litt langt fram på stolen og jakka på, det

var den stilen der.
De reiste seg opp, og elever ble hengt ut.
Og det var ganske dårlig stemning på hvordan egentlig klassemiljøet var.
For det hadde foreldrene tydeligvis fasiten på.
Og de i skolen kjente seg for så vidt nesten ikke igjen.
Men det ble såpass dårlig stemning at det møtet ble avbrutt, faktisk.
Og vi ble enige om at vi tar det om 14 dager, vi skal bare gjøre et stykke arbeid til.
20 minutters samtale med hver enkelt elev.
Hvordan var egentlig skolemiljøet i klasse 3A?
Fantastisk informasjon som ble samla.
Nytt foreldremøte om 14 dager.
Og rektor forteller foreldrene at dette sier barna deres.
Og det ble taust.
Det ble stille.
Og vi fikk snudd den aggressive holdningen på de samtalene som rørte seg fra familiemiddag til familiemiddag, til det som faktisk barna fortalte.
Det var glansbildet, og det var også noen utfordringer.
Hvis det er klassemiljøer som er utfordrende, så husk på før foreldremøte, ha disse samtalene med barna, og legg fram hva barna sier.
Da sparer du veldig mye ekstraarbeid.
Og det var en genuin måte å få barnets stemme på.

[SPEAKER_01]
Veldig lurt tenkt.
Jeg bare tuller med deg gutter, om du har lov til å komme med et konkret eksempel?

[SPEAKER_02]
Jeg satt og lurte på om vi skal ta det etter podkasten, nei da.
Nei da, men vi kan ha konkrete eksempler.
Nå kommer du med et konkret eksempel for å håndtere noe som er vanskelig.
Der er kanskje mange av oss spisset på dette på det vanskelige.
Men når det gjelder det generelle ...
... som egentlig er etterspørselen.
Hva er det de gjør, de som lykkes?
Det handler jo om involvering.
Her er et eksempel på hvorvidt man involverer foreldre.
Skal man lykkes, må dette ... Vi snakker om et lag rundt barn, og det er jeg glad vi gjør.
Men de som lykkes, de er også et lag rundt skolen, rundt læreren og rundt rektor.
Og at alle på skolen er med.
Jeg var med i ett tiltak der ...
Alle lærerne og alle som ansatt på skolen hadde meldt inn hva de hadde ønske om, de lokale behovene.
Men det gjaldt også lærlinger, assistenter, fagarbeidere.
Alle disse andre som er så vesentlige for driften, de var med.
Og jeg vet at dette er vanskelig igjen med tid og sånn, men det er

et veldig godt eksempel på man skulle endre en kultur.
Man skulle jobbe sammen om noe.
Når dette skjer og de blir med, så er det et helt annet eieforhold på skolen.
Og jeg tror det stråler ut både til foreldre og elever og i personalet.
For de brukte det samme språket.
Det er kjekt å få være med på sånne ting, og vi ønsker at det skal være sånn hele tiden.
Vi ser at det er praktisk vanskelig, men i dette tilfellet blir det et gyldig vi i personalet.
Det er noe vi snakker mye om.
Hva er et gyldig vi for noe?

[SPEAKER_01]
Veldig godt eksempel.
Men jeg blir jo alltid sånn foreldrerolle, som forelder sjøl til barn i både barnehage og skole.
Du nevner mye her med gode eksempler på hvorfor man bør koble på hjemme.
Men hva er av og til grunnen til at man ikke gjør det?

[SPEAKER_08]
Husk på det, Maria, at du er jo da mamma til et barn i en klasse eller to.
Denne læreren har jo en relasjon til disse 30 elevene i den klassen.
Men i den klassen så finnes det mellom elevene over 430 relasjoner.
Som du som voksen skal håndtere hver morgen.
Det er de relasjonene som befinner seg i de 30 elevgruppa.
Så har disse igjen relasjoner på fritiden, på korps, på musikk, på fotball, på skolevei.
Foreldre, besteforeldre.
Og foreldrene har også sine relasjoner som påvirker det som møter den læreren hver morgen klokka halv ni.
Så det at man har en viss ydmykhet og respekt for det egentlig ...
Det vanvittige oppdraget som den læreren har, for det er ansvarlig gjort.
Å etablere og vedlikeholde og prøve å få de relasjonene til å bli best mulig.
Det er en gave, listepasning, til ansatte i skolen.
Det husker jeg iallfall da jeg var kontaktlærer.
Så var jeg veldig fornøyd når jeg kjente at foreldrene forsto hvor viktig det var å jobbe med de relasjonene og meg som voksen.
Og vi er forskjellige.
Som mobbeombud møter jeg jo foreldre som ønsker andres barn sendt til Kuala Lumpur med enveisbillett på fly, uten retur.
Så det er ganske mange holdninger, apropos Ingrid Lund, holdning, som dessverre går ut over fellesskapet, som kanskje er det viktigste som finnes i det klasserommet.
Det er holdninger fra foreldre.
Det er mye godt som kan komme ut av et godt hjem-hjem-samarbeid, som gjør noe med det som skjer hos de 30 i det klasserommet.

[SPEAKER_02]

Så det betyr at når vi snakker om trygt og godt og om utviklingsarbeid, eller om dette med implementering og nye innsatser, man skal jobbe på skolen med det, og ansvaret skal være fordelt og avklart.
Men jeg tror det er mye å hente på at vi er tydelige i våre forventninger til de foresatte også.
Ikke spesifikt i forhold til utviklingsarbeidet, men hvorfor vi jobber som vi jobber.
Det er en menneskerett at folk har forventninger til oss.
Og da skal vi stille krav, og vi skal stille forventninger.
Men det gjelder selve utviklingsarbeidet også.
Én ting i skole-hjem-samarbeidet.
Men hvor mye tid har vi satt av til dette?
Og har vi satt opp noen delmål og noen mål lenger fremme?
Det å avklare det.
For noe av det vi ser, og det har vi sett sammen ...
Når vi har et utviklingsarbeid og handler om trygt og godt, og vi setter noen læringsmuligheter.
Når hverdagen treffer, så hender det at man ikke får gjort alt.
Et såkalt mellomarbeid eller oppfølgingsarbeid.
Det å ha tydelige rolleavklaringer og forpliktelser til forholdet som man skal gjøre, det er både generelt, men vi ser det også spesielt.
Det virker.
Det handler ikke alltid om å bli trygg i at vi har en felles praksis.
At vi blir et autoritativt lag, som du sier.
Hvordan skal vi nå det?
Sånn at det med å ... At det kommer inn i årshjulet, den innsatsen vår.
At vi er tydelige på hva som skjer når.
Så blir det lettere å holde i den.

[SPEAKER_01]
Dere har vært litt inne på det allerede, men ser dere ofte dette ute i praksis?
At det er for mange mål når man skal gjennomføre en satsing?
Er det et problem som kommer igjen og igjen?

[SPEAKER_02]
Ja, altså ... Ja, er svaret.
Og for mange mål kan jo være kanskje negativt ladet, men det er høye ambisjoner.
Og så er det litt som jeg sa dette med mellomarbeid eller oppfylling.
Det må være realistiske forventninger til det.
I et utviklingsarbeid at man får tid til å jobbe med den ene tingen, får tid til å implementere det skikkelig, og at man får gjentrent på det ... Det er en utfordring.
Men det er ofte gode intensjoner.
Men det må være realistisk, og det er utfordrende.

[SPEAKER_01]
Hva tenker du, Erna Frøken Trøndelag?

[SPEAKER_08]
Det er jo ekstremt omfattende.
Hvis du bare tar for seg overordna del ... Altså, det er jo ... Ja, man kan jo få prestasjonsdomstol, sånn å si, men det er jo ekstremt omfattende.
Bare verdien og grunnprinsippene.
Overordna del.
Det stilles krav, og man må sette mål ut ifra det, men ...
Men jeg tenker at det må sorteres.
Det må ikke bli siloer, de ulike prosjektene.
Det må henge sammen.
Og så må det ikke bli for avansert.
Husk at det bygger på god pedagogisk praksis.
Og det finnes utrolig mange dyktige håndverkere på skoler som kan dette her.
Så ikke gjør det for avansert.
Det ene bygger på det andre.
Og det knyttes sammen.
Men det må ledes av en leder, eller en ledergruppe som har lojalitet innad i en ledergruppe, som kaster seg sterkt foran, som gode eksempler.
Og gjerne da litt glede, humor.
Bruke ... Ikke la det bli tungt og dystert og alvorlig, men det går an å prøve å gjøre også et utviklingsarbeid.
Faktisk ganske morsomt, da.

[SPEAKER_02]
Det tror jeg vi kan oppnå hvis vi anerkjenner at det finnes ganske mye ressurser allerede.
Det å tørre å ha erfaringsdeling, tørre å dele interne, gode praksiser.
For det er det masse av.

[SPEAKER_01]
Men jeg lurer på ... Tiden renner jo alltid fra oss, og det er jo sånn det er.
Jeg ville egentlig snakket i mange timer, det er sånn det er.
Men jeg lurer litt på sånn ...
Når tenker dere at her må vi utfordre f.eks.
en skole i et prosjektsamarbeid, istedenfor å gi dem, i hermetegn, det de ber om?
Har dere noen tanker om det?

[SPEAKER_08]
Jeg holdt på å si alltid!

[SPEAKER_01]
Alltid!
Ok.

[SPEAKER_08]
Det er jo det som er spennende.
At man må alltid prøve å finne spørsmål som utfordrer, når man

kommer utenfra og møter en organisasjon.
For det er veldig forskjellige måter organisasjonen selv beskriver hvor de er, hva de skal gjøre og så videre.
Men det geniale med veilederprofesjonen er jo å prøve å treffe og finne alltid noen utfordringer.
Det kan være istedenfor å finne de gode spørsmåla som får organisasjonen til å reflektere.
Ja, kanskje.
Det er kanskje ikke det allikevel.
Det er morsomt, da.

[SPEAKER_02]
Vi snakket jo litt i forkant her, Arne.
Er det noe du har jobbet med som du hadde mye tro på tidligere?
Du sier alltid at kanskje når skoler driver med utviklingsarbeid, så må vi tørre å være tydelige, og vi skal veilede, og det er viktig å veilede.
Men i noen tilfeller er det hensynsmessig at vi kommer med råd.
Selv om det kanskje er en debatt hva er veiledning, hva er rådgivning.
For når man etter hvert oppdager vår tid, fellestrekk ved god praksis, så må det være lov å foreslå det.
Så én ting er å adressere og stoppe og konfrontere, som du er inne på.
En annen ting er å gi råd.
Det kan oppleves som litt vanskelig, men det er mulig.
Og det er mulig å gjøre det godt og ivaretakende.
Kjenner man behovet, så har man kanskje en idé om veien ut av det òg.

[SPEAKER_08]
Og så tror jeg det er viktig at vi ... Det føler jeg i hvert fall.
Noen ganger så må vi minne skolene på å feire de seirene, de korte seirene man når.
For at det er noen som graver seg litt ned i utfordringene.
Og da er det ikke utfordringer de nødvendigvis trenger, eller gode spørsmål, men vi må minne dem på å feire de små seirene for å få reisentogene til å rulle videre.

[SPEAKER_01]
Men dere har vært inne på det, men hvis vi skal snu litt på det likevel ...
Hva er det skolen skal slutte å gjøre, hvis de ønsker varig kompetanseutvikling eller varig endring i praksis?
Du smiler litt lurt, gutta.

[SPEAKER_02]
Det er lett å si.
Det er det motsatte av alt det vi har foreslått.
Topp down.
Dette med at noen skal gjøres fordi noen mener det er godt nok, må forankres.
Manglende forankring, det må vi slutte med.
Og at vi gjør det som en innsats i en svært begrenset tid uten

mulighet for oppfølging.
Hvis vi ikke har tid til å følge opp noe, er det da noe vi skal starte med?

[SPEAKER_01]
Ja.
Det er et godt poeng.

[SPEAKER_08]
Jeg tenker i hvert fall at de som fortsatt har enkeltmannsforetak i skolen, bør slutte med det.
Jeg tenker at balkanisering i et personale ikke nødvendigvis er det beste i forhold til kompetanseutviklingen i organisasjonen.
Kultur, altså tilbakemeldingskultur.
En god tilbakemeldingstur vil jo støtte opp under autoritative lag.
Det må man ta en sjekkpunkt på med tilbakemeldinger av lærerne.
Opplever de seg selv som å være en del av et autoritativt lag?
Eller er de bare en autoritetlig voksen faktisk fortsatt?
Så det er liksom noe med å prøve å få det til å vokse, da.
En sånn kultur på en autoritativ dag.
Men f.eks.
så enkelt som møteledelse ... Det gjør noe med det inntrykket man får i en organisasjon, når vi er rundt på skoler i hvert fall.
Så bare hvordan skolen leder et møte, kan gi meg et bilde av hvordan man snakker til hverandre.
For hvis alle møter er sånn, så får man et bilde av hvordan det egentlig er da.
Så er det én ting jeg har lyst til å si, men det kan være upassende i et sånt forum.
Kanskje du skal slutte med foreldremøter uten elever?

[SPEAKER_01]
Ja, interessant.
Hva tenker du?

[SPEAKER_08]
Altfor mange møter foregår uten elever.
I Mobbeombudet så møter vi jo elever og foreldre som har det vondt, vanskelig.
Altså de møtene jeg har med foresatte, har ikke den verdien når foresatte har med en elev.
De får et helt annet perspektiv, og de får de med på en reise fra det vonde til noe som kan bli bedre.
Jeg savner så ofte elever og foreldre sammen på foreldremøter hvor tematikken rettes mot fellesskapet.
Og hva skal vi gjøre for at her skal det være et trygt og godt sted å være?

[SPEAKER_01]
Det er sant.
Vi har snakka masse om tid.
Hvis vi skal ta det litt i det store bildet, da.
Hvor lang tid må en skulle regne med at det vil ta før de kan se?
Altså reelle endringer.

[SPEAKER_02]
Det kommer litt inn på intervensjonen og omfanget av det man holder på med.
Men med det vi vet fra forskning i forhold til implementering, så tre til fem år.
Og så er det fint hvis man har lenger enn det i forhold til å innføre en endring eller et vellykket implementeringsarbeid.
Men det vi snakker om nå, f.eks.
dette når det gjelder trygt og godt ... Elevene vet noe vi ikke vet.
Det å få tak i det, kan man lære seg veldig mye raskere.
Det er et viktig steg på veien.
Men å endre praksis, så tar det lengre tid.
Men som sagt, elevene vet noe vi ikke vet.
Hvordan kan vi få tak i det?
Og det tror jeg påvirker holdningene våre.
Jeg ser at det påvirker holdningene våre.
Og det påvirker takten vår.
Sånn at det er veldig mange ting som er lavthengende frykt her, i forhold til å skape det trygt og godt.
Men å systematisk endre en organisasjon, det tar lengre tid.

[SPEAKER_01]
Ja, du nikker her, Arne Fredrik.

[SPEAKER_08]
Jeg er helt enig med deg, Guttorm.
Mange ting innenfor dette med kultur som kan endres.
Eller tiltakene kan settes inn raskt.
Bare ved å hilse på kollegaer, så bruker man kanskje istedenfor å si hei.
Eller hvis man tidligere ikke har sagt hei, så kan man si hei Maria.
Jeg treffer deg om morgenen.
Jeg kan si hei Anders når jeg møter Anders i tredje klasse.
Bruke navn, enkelt og greit eksempel.
Men det handler om sånne korte intervaller.
Altså du setter i gang med en gang.
Og så er det jo det som Guttorm sier, med tre til fem år i forhold til organisasjonsarbeidet.

[SPEAKER_01]
Så man må regne med tid, rett og slett.
Men du nevner jo, Guttorm, det der med å komme med råd.
Er det noe du har sett nå over lengre tid i forhold til at ...
Du hadde tro på noe, og det var et godt råd, men så ser du liksom at erfaringen har gjort deg mer skeptisk til å gjøre det på den måten, eller at det rådet ikke er gyldig lenger, eller litt sånn motsatt?

[SPEAKER_02]
Nei, jeg vil nesten påstå at i spørsmålet så ligger svaret.
For en av de tingene jeg har vært skeptisk til, er dette med å komme med veldig konkrete sånne tilbakemeldinger og gjøre dette.
Og det er jeg fremdeles skeptisk til, men noen ganger ser jeg at det må til.

Dette med å våge å stille forventninger, det gjelder fra i min rolle som får lov å møte enheter, men det gjelder i enhetens møte med foresatte.
At vi vet noe om god praksis.
Det å våge å bruke det, og eksemplifisere det.
Der har nok jeg kanskje blitt tydeligere med årene for min del.
Og det handler ikke om en sånn indre realisering, eller noe sånt.
Det handler om møte med enheter som sier til meg ... Hva tenker du er lurt?
Og det å våge å si noe om det.
Der er det en liten endring.

[SPEAKER_05]
Ikke sant?

[SPEAKER_02]
Ja, og så har jeg kanskje fått mer tro på ... eller dette med bare formidling som et verktøy for å lære noe.
Jeg har mye tro på det, men det må være i en kontekst.
Det må være en oppfølging av det.
Det har kanskje også blitt tydeligere for meg etter som årene har gått.
Vet ikke hva du tenker, Arne Fredrik, om det er noe du på en måte har?

[SPEAKER_08]
Jeg er enig med deg der.
Jeg støtter deg på den.

[SPEAKER_01]
Men vi må runde av, dessverre.
Jeg har lyst til å utfordre dere litt på en sånn oppsummering.
Eller det som dere mener er det viktigste de som lytter på podkasten skal ta med seg videre.
Det er sikkert mange som lytter til, som skal i gang med et utviklingsarbeid eller kompetanseutvikling på f.eks.
en skole.
Det er de viktigste de skal ta med seg fra i dag.
Vi kan begynne med det, Guttorm.

[SPEAKER_02]
Nei, altså nå skal jo ikke jeg gjenta dette med tid og forankring inn i evigheten, men jeg tenker at ...
Når det gjelder et utstillingsarbeid med vårt fokus i dag på trygt og godt, en felles forståelse av hva trygt og godt er for noe, hvordan vi jobber med det.
Jeg har lyst til å følge opp noe som Arne Fredrik var inne på.
Vi har ganske mye arbeid om dette og rundt dette uten at barn er med, og uten at barna blir hørt.
Så barnas stemme ... Hvis jeg skal legge til to ting til ...
En sånn innsats, triangulering som sagt, at vi har en ordentlig kartlegging av hva vi trenger, når vi trenger det og hva som er situasjonen, og at vi blir veldig mye tydeligere på at det arbeidet vi gjør, det er barnets beste vurdering.

For skal vi få det trygt og godt, som om barna har det så godt som mulig?
Og det kan være kolliderende behov noen ganger.
Men utviklingsarbeid, tid og involvering av alle.
Og ikke bare, som vi nevner, elever, fortsetter.
Men som jeg var innom tidligere, alle ansatte på skolen.

[SPEAKER_01]
Godt oppsummert.
Arne Fredrik, hva tenker du?

[SPEAKER_08]
Jeg er enig i det.
Men jeg vil gjerne føye til dette med verdigrunnlag som grunnmur i alt utviklingsarbeid.
At alle de involverte, foreldre, skole, foresatte, helse, PPT ... At vi jobber rundt de samme verdiene.
Og du nevnte holdningstrappa til Ingrid Lund, da.
Og dette med at vi tar tempen på hvorvidt vi klarer å stå i å være autoritative voksne.
Vi får motstand på jobb, det får vi alle.
Men at vi klarer å støtte hverandre til å være autoritative voksne, og derav autoritative lag.
Og så ikke minst det der med at ...
Lederskap handler om, spesielt i kapittel tolv-saker, å være ivaretaket.
Den som kommer med et budskap om at et barn, min datter, min sønn, ikke har det trygt og godt.
Du skal ivareta de voksne eller de barna som forteller om dette her.
Du skal være sterk og tåle det.
Men så skal dere handle kraftig.
Så det er noen ferdigheter der som er ekstremt viktige for foreldrene som varsler og melder fra at et barn ikke har det trygt å gå på skolen, men også de som får beskjed om at deres barn er involvert i en kapittel 12-sak.
Så man skal jo ha en relasjon, men man skal også være handlekraftig.
Og husk at barna skal merke at det finnes en aktivitetsplikt i den organisasjonen du jobber.
Det skal kjennes, det skal merkes.
Og den første utstrakte hånda er ofte lederen på den skolen som har kontakt med disse foreldrene som opplever det som er vondt og vanskelig.
Man skal være tydelig, varm, vennlig, men merke at det skjer en forskjell.
Godt sagt.

[SPEAKER_01]
Da må vi si at det var siste ord for i dag.
Tusen takk til både Guttorm Helgøy og Arne Fredrik Rygh.
Og tusen takk til deg som lytter til denne podkasten.
Mer informasjon kan du finne på nettsiden vår og på sosiale medier.
Tusen takk.

[SPEAKER_00]

Du har hørt en podkast fra Universitetet i Stavanger.