

Kapitel 4

Teamsamarbejde i praksis



Klare mål og fælles lup på alle elever

Selvstyrende lærerteam på Flemming Efterskole betyder fælles fokus på elevernes læring og trivsel. Og så gør teamene vikarer overflødige og giver lærerne arbejdsglæde, frihed og ansvar.

Flemming Efterskole ligger i toppen blandt efterskolerne i Danmark, når det handler om at løfte eleverne fagligt. Skolens lærere har de sidste ti år været organiseret i selvstyrende team, og forstander Ole Vind mener, at de selvstyrende lærerteam har en stor del af æren for de flotte faglige resultater.

“Når lærerne har friheden til selv at planlægge, betyder det også, at de i langt højere grad tager ansvar og involverer sig. Jeg oplever, at det giver meget mening for dem. Så jeg tilskriver også vores evne til at løfte eleverne, at lærerne tager det ansvar, som de gør, og at vi har arbejdsformen med team,” siger Ole Vind.

Helle Hansen har været lærer på efterskolen i 22 år og er teamleder for et team med fire lærere i alt, der sammen dækker tre klasser. Skolens lærere er inddelt i tre selvstyrende team, der selv lægger skemaer, styrer holddelinger og resten af organisationen af undervisningen.

“Teamsamarbejdet gør, at vi både som lærergruppe, som lærere og som faglærere bliver dygtigere. Vi sparrer med hinanden, giver gode ideer og taler åbent med hinanden om både gode og dårlige erfaringer fra undervisningen. Det rykker eleverne, og det udvikler os som lærere,” siger Helle Hansen.

Mål for alle elever

Teamet mødes et par gange om måneden. Elevernes læring er på dagsordenen på alle møder. Ved teammøderne i begyndelsen af året, op til efterårsferien, vinterferien og i slutningen af året kommer alle elever op på projektoren og bliver gennemgået systematisk af lærerne i teamet.

“Vi sætter løbende lup på alle elever med afsæt i deres trivsel. Trivsel er fundamentet for, at de kan lære, og hænger derfor ofte tæt sammen med deres faglige udvikling og resultater,” forklarer Helle Hansen.

I begyndelsen af skoleåret aftaler lærerne individuelle mål for efterskoleopholdet med hver enkelt elev. Alle elever har derfor et sæt klare personlige mål, sociale mål, boglige og faglige mål samt idrætslige mål, som de forfølger og løbende bliver evalueret på gennem skoleåret. Målene bliver brugt, når teamet taler om elevernes udvikling, og når lærerne løbende giver eleverne feedback på deres udvikling.

Ikke tilfældig snak på lærerværelset

Det, at alle klassens lærere er samlet i ét fælles team, gør også, at de har langt bedre mulighed for ikke bare at strukturere deres egen tid og undervisning, men også kan rykke hurtigt og effektivt, hvis der er problemer eller tegn på mistrivsel hos elever eller i klassen.

“Fordi alle i teamet underviser i og samarbejder om de samme klasser, er vi tæt på dem. Vores samarbejde i teamet er struktureret og tæt, så når der er noget, vi skal følge op på eller arbejde med, kan vi gøre det med det samme. Det er ikke bare noget, vi tilfældigt taler om på lærerværelset. Som lærer-team mødes vi løbende, er tæt på eleverne og kan støtte dem fagligt, men også personligt og socialt,” forklarer hun.

”

Vores samarbejde i teamet er struktureret og tæt, så når der er noget, vi skal følge op på eller arbejde med, kan vi gøre det med det samme. Det er ikke bare noget, vi tilfældigt taler om på lærerværelset.



Flemming Efterskole

Flemming Efterskole er en af Danmarks cirka 260 efterskoler. Det er en grundtvigsk efterskole med fokus på boglige fag og gymnastik. Der går cirka 200 elever på skolen fordelt på 9. og 10. klassestrin. Der er omkring 45 ansatte på skolen.

At gå på efterskolen handler både om at udvikle sig fagligt, personligt, socialt og idrætsligt. En væsentlig del af efterskolelivet er derfor fritiden, og den tænker teamet også ind i arbejdet med elevens udvikling. Måske ved Helle Hansen fra teamsamarbejdet, at en elev har det svært i boglige fag, men kan til gengæld se, at vedkommende giver den gas på fodboldbanen. Det betyder, at hun som fodboldunderviser bevidst kan bruge den viden og have fokus på at give eleven feedback og anerkendelse til fodbold.

Teamet giver flere nuancer på elevens udvikling

Helle Hansen giver et eksempel på, hvordan teamet arbejder med elevernes trivsel og læring: I begyndelsen af dette skoleår var der fx i én af teamets klasser en dreng, der var ret inaktiv i undervisningen. Det kom hurtigt på dagsordenen til et teammøde.

“Teamet er et stærkt apparat, fordi vi lærere har hver vores faglige tilgang til eleverne. Det giver nogle vigtige nuancer på eleverne. Hvis du sad alene som lærer, ville du måske hælde til at sige ‘det er træls, han er også en bandit’,” forklarer hun og peger på, at den klare styrke ved at arbejde med elevernes læring og trivsel i teamet er, at man som lærer får et langt mere nuanceret blik – hvad enten man ender med at blive bekræftet i eller få modspil til sine antagelser og observationer.

“I teamet har vi hver vores vinkel, når vi drøfter eleverne. Den nuancering er vigtig, når vi skal handle og sætte ind – fx over for denne her dreng. På mødet diskuterede vi, hvad vi så, hvad der skulle til for at ændre hans udvikling og vurdere, hvem der skulle tale med eleven og forældrene,” forklarer hun.

Mentor og feedback

På Flemming Efterskole har alle elever en af deres lærere som mentor. Elevens mentor sidder også i teamet, så derfor blev det ham, der skulle tage en samtale med drengen med udgangspunkt i hans mål for året.

Samtidig italesatte lærerne udfordringen for forældrene til en forældresamtale og iværksatte forskellige tiltag i undervisningen både i de enkelte fag og på tværs af fag. Fx udvalgte de en ny sidemakker til eleven, og i dansk, hvor Helle Hansen er lærer, satte hun ham bevidst i gruppe med en bestemt elev på et novelleprojekt.

“De to ville ikke have arbejdet sammen, hvis jeg ikke havde sat dem sammen. Begge endte med at få noget ud af det. Drengen blev bidt af processen og ikke mindst den evaluering, de fik. Og det er jo en del af det: Når man sætter lup på en elev og laver mål og en plan, så skal man også være skarp på at give en reel og brugbar feedback og italesætte, at man ser en udvikling,” understreger hun.

Og det med at følge op og evaluere gælder også internt i teamet, hvor det er et område teamet løbende prøver at forbedre.

“Når man oplever, at en elev er kommet på rette spor, kan det være let konstatere ‘nåh, nu kører det med ham eller hende’. Men dér er vi også blevet skarpere på at få gjort status og givet feedback på teammøderne på de elever, vi har lavet en indsats med,” siger Helle Hansen.

Styrer selv holddeling

For efterskoleleverne betyder teamorganiseringen altså, at de bliver fulgt tæt fagligt og trivselsmæssigt, og rent praktisk får de en sammenhængende hverdag med et fast hold af lærere. Således findes begrebet vikar ikke på skolen. Hvis engelsklæreren fx er syg, dækker en anden lærer fra teamet undervisningen. Hvis det er matematiklæreren, der tager over, bliver engelsktimen til en matematiktime.

“Vi dækker ind for hinanden, og det betyder, at eleverne mærker sygdom og fravær langt mindre. Selvom jeg er til kamp med fodboldholdet, er der altid en kendt lærer, som kan tage over og fortsætte sit eget forløb i klassen,” forklarer Helle Hansen.

Teamstrukturen gør det også nemmere at organisere projekter, se film flere klasser samtidig og holde eleverne. Det kan være, at en gruppe elever har brug for at fordybe sig, og en anden gruppe skal have sat turbo på de faglige udfordringer i en periode. Flemming Efterskole har også meget positive erfaringer med at kønsopdele undervisningen i



Teamsamarbejde giver mening organisatorisk, kollegialt, men måske allermest fagligt.

nogle perioder, og det er smidigt at organisere, når teamet er på de samme klasser, kender eleverne og deres mål og selv er herrer over deres skemaer.

Ledelsesfingeren på pulsen

For lærer Helle Hansen giver det arbejdslivet langt mere mening at have både den frihed og det ansvar, som ligger i de selvstyrende team.

“Teamsamarbejde giver mening organisatorisk, kollegialt, men måske allermest fagligt. Mange lærere har det sådan, at det, der giver én den bedste energi, er mødet med den enkelte elev, den dynamik man har med klassen, og at man er med til at rykke nogen. Og det er blandt andet dét, vi sparrer om i teamet. Jo flere redskaber man har til at optimere læring og trivsel – jo større glæde har man også ved arbejdet,” siger hun.

Men hun understreger, at det kræver en tydelig ledelse, når så meget af styringen ligger i det enkelte team. Derfor er der også løbende både uformelle og formelle møder mellem ledelse og team. Fx er der brug for en tydelig og nærværende ledelse, hvis nogen i teamet ikke løfter lige så meget som de andre – eller hvis nogen lægger alt for meget arbejde, påpeger hun.

“Der er brug for fælles fodslag i et team. Her er vi videnmedarbejdere, og det er også sådan, jeg ser mig selv. Som lærer her har man en udstrakt grad af ansvar og tillid fra ledelsen. Men hverken som teammedlemmer eller teamledere har vi ret, pligt eller lyst til at dunke kolleger oveni hovedet. Det er en opgave for skoleledelsen løbende at italesætte emnet og påpege, hvis noget ikke er o.k.,” siger Helle Hansen.