

Udviklingsprojekt Attraktive Arbejdspladser:

"Hvilken form for anerkendelse efterspørger lærerne på Vordingborg Gymnasium & HF?", februar – december 2011.

Opsamling på projektet:

Formålet med projektet var at arbejde videre med det gode resultat, som skolen opnåede i GL's Attraktive arbejdspladser. Anerkendelse blev udpeget blandt de 5 punkter, som lærerne mente kunne være med til at forbedre deres tilfredshed med arbejdet endnu mere. Lærerne efterlyste anerkendelse og især anerkendelse fra hinanden. Formålet blev at afdække, hvilke former for anerkendelse lærerne efterspørger samt at undersøge, om rammerne for anerkendelse er til stede på skolen.

Den gennemførte proces startede med et **spørgeskema i Lectio i marts 2011**.

Spørgeskemaet spurgte mere detaljeret ind til anerkendelse både i forhold til ledelse, kolleger og elever. 44 ud af 60 lærere besvarede spørgeskemaet indenfor fristen på ca. en uge, og dermed kommer besvarelsesprocenten til at ligge på 66,7. Dermed er 2/3 af lærerne på Vordingborg Gymnasium & HF med i undersøgelsen.

Generelt viser undersøgelsen, at det er meget vigtigt for lærerne at føle sig anerkendt. Ingen overhovedet er uenige i, at det er vigtigt med anerkendelse fra ledelse, kolleger og elever, mens der er høje procenttal for dem, der er enige i, at det vigtigt med anerkendelse.

Ser man på, hvorvidt lærerne rent faktisk føler sig anerkendt, viser der sig ligeledes et klart mønster. Også her scorer eleverne højt, idet 90,9% (40 personer) af lærerne er meget eller overvejende enige i, at de føler sig anerkendt af eleverne. Heroverfor er 77,3% (34 personer) meget eller overvejende enige i, at de føler sig anerkendt af kollegerne, mens 72,7% (32 personer) er meget eller overvejende enige i, at de føler sig anerkendt af ledelsen. Her er det samtidig bemærkelsesværdigt, at 11,3% (5 personer) er meget eller overvejende uenige i, at de føler sig anerkendt af ledelsen.

Af de forholdsvis få kommentarer fra spørgeskemaet kan fremhæves respondenter, der skelner mellem eksplicit og implicit anerkendelse. Anerkendelse behøver ikke være direkte udtalt. En følelse af tilfredshed med sit arbejde er fx en indirekte anerkendelse af ledelsen. En anden respondent understreger det kunstige hvis fx ledelsen var for eksplicit i sin ros – det kunne nærmest være mistænkeligt.

Dernæst afholdtes der **4 fokusgruppe interviews i april 2011** med i alt 15 kolleger – fordelt repræsentativt med hensyn til fag, alder og køn. Fokusinterviewene fokuserede på at afdække, hvad anerkendelse er ifølge lærerne, hvornår lærerne har følt sig anerkendt, hvornår de ikke har følt sig anerkendt, samt hvad der konkret kan gøres fremadrettet.

Nøgleordene for anerkendelse er gensidig respekt, accept, værdsættelse, tolerance og humor.

Alle 4 interviews fremhæver det kollegiale samarbejde, hvor vidensdeling og udveksling af materialer, tilrettelæggelse af tværfaglige forløb og fælles forberedelse danner udgangspunkt for den kollegiale anerkendelse af ens faglige kunnen. Det fremhæves, at anerkendelse fra ledelsen er vigtig i form af opbakning og støtte til medarbejderne i forbindelse med konflikter med elever/forældre – uden at der nødvendigvis tages ensidigt parti i konflikten. Det er et generelt ønske, at MUS bruges mere fremadrettet og aktivt, således at medarbejderen mærker denne interesse og dermed anerkendelse. Samtidig ønsker nogle kolleger, at ledelsen er synlig og tydelig i sine vurderinger af lærerne.

Projektet blev afsluttet med **en pædagogisk eftermiddag** med fremlæggelse af resultater af spørgeskemaundersøgelsen og fokusinterviewene. Dernæst arbejdede lærere og ledelse i grupper med cases med henblik på at diskutere rammerne for anerkendelse og hvilken form for anerkendelse, der er væsentlig.

Skolen har opnået at få undersøgt lærernes holdninger til anerkendelse meget grundigt ved både spørgeskema og fokusinterviews samt diskussionerne på den pædagogiske eftermiddag. Ligeledes har vi afdækket, hvilken form for anerkendelse der er væsentlig for lærergruppen.

Kollegial anerkendelse synes meget vigtig og lærerne på skolen er meget positive i forhold til at følge op på undersøgelsens resultater. Især i det tværfaglige samarbejde er der muligheder for at være opmærksomme på dette. Skolen er udstyret med arbejdsrum for faggrupperne, så de fysiske faciliteter er til stede for at styrke samarbejdet generelt. Flere faggrupper ønsker sig mere og mere samarbejde på de elektroniske platforme, f.eks Fronter, og det vil skolen gerne understøtte, f.eks. gennem fast plan for faggruppemøder. Faggruppemøder har ikke været opprioriteret i gennem flere år, men i år har skolen skabt rammer for faggruppemøderne.

MUS blev påpeget flere gange i fokusinterviewene, og ledelsen har reorganiseret MUS med langt større fokus på lærernes udvikling set i forhold til skolens udvikling. Den nye struktur giver den enkelte lærer bedre mulighed for at pege på, hvilke områder af skolens udvikling den enkelte lærer ønsker at bidrage til. MUS er med andre ord blevet fremadrettet for den enkelte lærer.

Den pædagogiske eftermiddag viste, at lærere og ledelse vil arbejde videre med anerkendelse i tiden fremover. Det vil være interessant at evaluere effekten af MUS, når skoleåret er omme. Ligeledes vil vi løbende tage nogle af vores cases op på de næste pædagogiske eftermiddage og i den forbindelse vurdere, om projektet giver anledning til en videre udviklingsproces på skolen.