

REKTORMØTET 2011:

SKOLELEDELSE I FOLKESHØGSKOLEN



EN DOKUMENTASJON FRA REKTORMØTET, METODER OG HVA VI ENDTE OPP MED Å GJØRE.

Vertskaps team: Tine Hüge, ekstern, Terje Johanssen- Internasjonal Sekretær
Folkehøgskolerådet, Odd Haddal- Pedagogisk utviklingskonsulent NKF, Lena
Sendstad- Pedagogisk utviklingsleder NF/IF

DOKUMENTASJON FRA REKTORMØTET 2011

Denne dokumentasjonen har to formål. Delvis er den en påminnelse og oppsummering av møtet i Larvik, for å minnes om et viktig rektormøte hvor skoleledelse var fellesnevneren for innhold og form. Delvis er den en innføring i metodeverket dere fikk anledning til å eksperimentere med på møtet, for at dere kan bruke det videre i deres lederskap når det måtte være ønskelig. Det dokumentasjonen ikke er, er et fullstendig eller tydelig bilde av hva som ble sagt, hva dere lærte om skoleledelse, eller hva som kom ut av samtalene. Vi vet om 80 samtaler som fant sted i løpet av de to dagene (og da teller vi ikke med alle de vi ikke vet om ☺). Alle samtalene, møtene og øyeblikkene som oppsto rundt i løpet av dagene der foregikk etter selvorganiseringens prinsipp og det er dere som bærer kunnskapen videre. Vi håper dere reflekterer, grunner, fortsetter relasjoner som ble oppdaget, handler, har ført log og tar med dere inspirasjon, kunnskap, innsikt fra dere selv og hverandre på alle mulige vis.

Innhold

LARVIK.....	4
PROGRAM 18-19 januar.....	5
Introduksjon til den deltagende arbeidsformen:	6
3 rektorer 3 historier. Introduksjon til rektorrollen.	8
Introduksjon til metode: Verdsettende undersøkelse.....	20
Mal til dokumentasjon fra Rektormøtet, Verdsettende undersøkelse.....	22
Introduksjon til kaordisk ledelse:	23
Mal: Samtaleetikette.....	25
Metodeinnføring: OPEN SPACE.....	26
Spontanmøter- open space dialogkonferanse	26
OPEN SPACE, DAG EN PÅ REKTORMØTET	30
Runde 1,.....	30
Runde 2,.....	31
Runde 3,.....	31
Mal: skjema til å høste fra gruppesamtalene.	32
Metodeinnføring: OM HANDLINGS CAFE	33
HANDLINGSCAFE MAL Som brukt på rektormøtet:	34
OPEN SPACE Dag 2.	35

Spørsmål:.....	36
Å øve seg på deltagende dialog.....	37
Øvelse: Individuell refleksjon	38
Litteratur:	39
Kurs og trening:.....	39
Foto:.....	39
Kontakt.	39
RIGGEBILDER	40

LARVIK



PROGRAM 18-19 januar

DAG 1

10.00 LARS SIGVE ØNSKER VELKOMMEN

Odd Arild Netland setter rammen for møtet, og introduserer vertsskapsteamet.

Tre case- eksempler på skole ledelse i folkehøgskolen.

- Jan Kjetil Haugen, Skogn
- Wenche Walderhaug Midjord, Jeløy
- Jon Krognest, Toneheim

Om den deltagende arbeidsformen dette rektormøtet vil få og hvorfor v/Lena

Verdsettende samtale i trillinggrupper.

Lunsj.

Open Space

17.30 sjekk ut: hva er det viktigste du lærte i dag.

18.00 Egen tid

20.00 middag og sosialt samvær.

Dag 2

09.00 Sjekk inn

Handlingscafe

Lunsj

Open Space

17.30 Sjekk ut

18.00 Egen tid

20.00 Middag og sosialt samvær

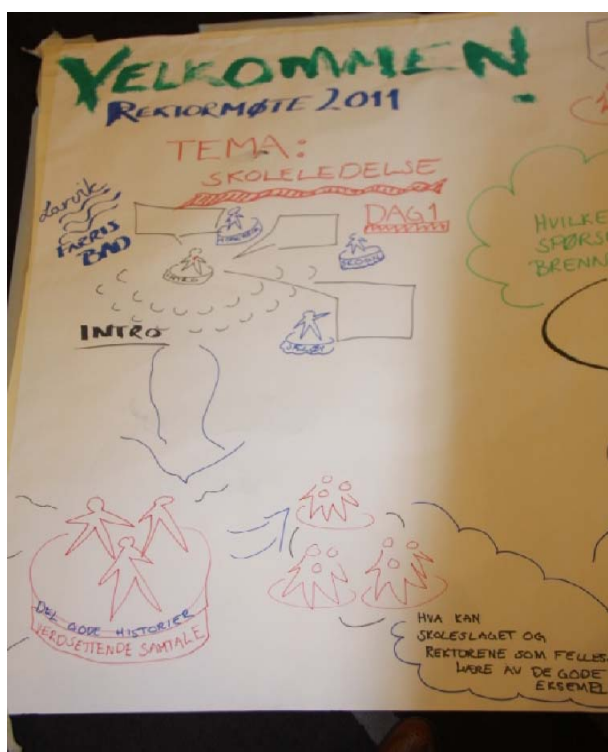
Introduksjon til den deltagende arbeidsformen:

Noe av ideen med rektormøtet 2011 var å bygge på den kunnskap og erfaring som finnes i fellesskapet av rektorer i skoleslaget, og å legge til rette for at denne kom i spill gjennom forskjellige formater og måter å jobbe på. Etter en kort introduksjonsrunde overtok Terje, Odd, Tine og Lena prosess-vertskapet.

Dagenes Formål ble presentert:

- Å sette fokus på skoleledelse i folkehøgskolen.,
- å bruke en måte som baserte seg på deltagerens kunnskap, behov og erfaring.

Og et landskap for dagene tegnet på plansjer.



Det første formatet var å høre på noe god historiefortelling fra Jan Kjetil Haugen, Skogn , Wenche Walderhaug Midjord, Jeløy og Jon Krognnes, Toneheim

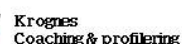
3 rektorer 3 historier. Introduksjon til rektorrollen.



Her følger en ppt fra Jon Krognnes sin presentasjon.

Rektorstillingen i folkehøgskolen –
verdens mest spennende, morsomme og givende
jobb,

men er den gjennomførbar?

Krognas
Coaching & profiling

Rektormøtet 2011

Personalarbeid

- Medarbeidersamtaler
- Utviklingssamtaler
- Oppfølging av ansatte
- Karriereplaner
- Permisjoner
- Kursing
- Kompetansevurdering
- Personal velferd
- Belønningssystemer
- Tilsetting
- Personalsaker
- Drøftingsmøter
- Forhandlinger
- Personelhåndbok
- Skape kulturer
- Skape holdninger
- Klargjøre mål
- Klargjøre visjon og innhold

HMS – arbeid

- HMS møte
- Amu
- Brannsikkerhetssystem
- Oppfølging av skader
- Tiltak etter skader
- Brannrapport
- Andre rapporter
- Systemutvikling
- Sikkerhetsvurdering
- Ansattes HMS arb.
- Lover og regler
- Pålagt kurs/utdanning
- Øvrig kursing

Administrasjon

- Referatskriving fra alle møter
- Postgjennomgang
- Mailgjennomgang
- Rapporter til FHR/dep
- Rapporter til SSB
- Fakturarutiner
- Regnskap
- Budsjett
- Økonomioppfølging
- PR arbeid
- Kontakt samarb. partnere.
- Egenutvikling
- Nybygging
- Storvøling
- Pedagogisk utviklingsarbeid



Kroenes
Coaching & profilering

Rektormøtet 2011

Interne møter

Personalmøte
Lærerråd
Pedagogisk forum
Kjøkkenmøte
Renh./vedlikeh. møte
Møte med elevrådet
Sommerdriftsmøte
Stabsmøte
Ledermøte
Styremøte
Eiermøte

Eksterne møter

Toneprisen
Kirken
Kommunen
Barneskolen
Rektormøtet
If seminaret
Rektorforum
NF årsmøte
Distriktsmøte
HSH Forhandlingsutvalg
HSH HUK

Elevarbeid

Elevopptaket
Skolestart/avslutning
Undervisning
Elevsamtaler
Skoleturer
Disiplinærsaker
Elevkvelder
Elevkonserter
Hobbyaktiviteter
Psykisk syke elever
Belastningsskader
Se alle
Være der ved behov



Kroenes
Coaching & profilering

Vi må prioritere!

Har du et bevisst forhold til hva du prioriterer til enhver tid, og hvorfor?

- Lar du mailboksen avgjøre hvordan dagen skal bli?
- Blir tilfeldige oppgaver viktigere enn det du har planlagt å gjøre?



Kroenes
Coaching & profilering

Gode rutiner

Har du et bevisst forhold til hva du gjør først og sist?

- Når du har et papir i hendene, ikke legg det fra deg før du vet hvor du skal gjøre av det!
 - Rot begynner med mangelfullt system
 - Mangelfullt system koster tid
- Begynn alltid med de oppgavene du har minst lyst til å utføre!
 - Oppgaver som blir liggende medfører ofte stress og bekymringer helt uten grunn



Kroenes
Coaching & profilering

Effektivisering

Har du et bevisst forhold til hva som kan gjøre din arbeidsdag lettere?

➤ Gode organiseringsverktøy

- Fjernarkiv
- Ringpermarkiv
- Hengemappearxiv
- Oppfølgingsarkiv dato fra 1 til 31, måned fra jan til des.
- Oppgavearkiv i Outlook
- Kalender i Outlook, synkronisert med mobil



Kroenes
Coaching & profilering

Variasjon

➤ En ide kan være å organisere jobben i fokusperioder.

- Utviklingsarbeid
- Nybygging
- Personalpolitikk
- Egenutvikling
- Elevdemokrati
- Elevsamtaler



Kroenes
Coaching & profilering

Vi må delegere!

"Men jeg har ingen å delegere til. Alle har fullt opp som de har!"

- Dette er det vanligste argumentet jeg hører for å sementere en situasjon som er utilfredsstillende!
- Men de fleste synes faktisk det er gøy, litt stas og en tillitserklæring å bli valgt til å få ansvaret for en ny oppgave.



Kroenes
Coaching & profilering

Å brede grunnen

Hva har du gjort for å sette dine medarbeidere i stand til å ta flere oppgaver?

- Har du blitt med dine ansatte inn i en diskusjon om hvordan de løser jobben sin?
- Spinnoff effekten er at de ansatte føler seg sett!!
 - Ingenting er mer motiverende for en ansatt enn å føle seg sett av lederen!



Kroenes
Coaching & profilering

Bedriftskultur

Har du skapt en kultur der kontinuerlig endring og det å ta på seg nye oppgaver er lystbetonet?

➤ En av ledelsens viktigste jobber er å skape de styrende kulturene i bedriften.

- Om ledelsen er klar – skaper ledelsen kulturene. Om ledelsen er uklar – skapes kulturene av ansatte med markeringsbehov.



Kroenes
Coaching & profilering

En unik mulighet til å påvirke

Det rektor prioriterer vil bli styrende for bedriften enten det er bevisst hos rektor eller ikke!

➤ Gjør dine viktigste synspunkter kjent ved alle passende anledninger.

➤ Vis gjennom handling at du prioriterer i henhold til det du sier.



Kroenes
Coaching & profilering

Tilbake til prioritering

Så da blir spørsmålet, på bakgrunn av det jeg har gjennomgått til nå –

Hvordan vil jeg prioritere?



Kroenes
Coaching & profilering

Prioriteringsliste

1. Hvilke arbeidsoppgaver prioriterer jeg fordi de er olje for maskineriet og reduserer tidstyvene (energytyvene)?

Misforståelser Baksnakking Korridorprat
Allianser Konflikter Misunnelse Misnøye
Taktiske disposisjoner

2. Hvilke arbeidsoppgaver inneholder min fokusperiode?

3. Hvilke daglige oppgaver må gjøres?

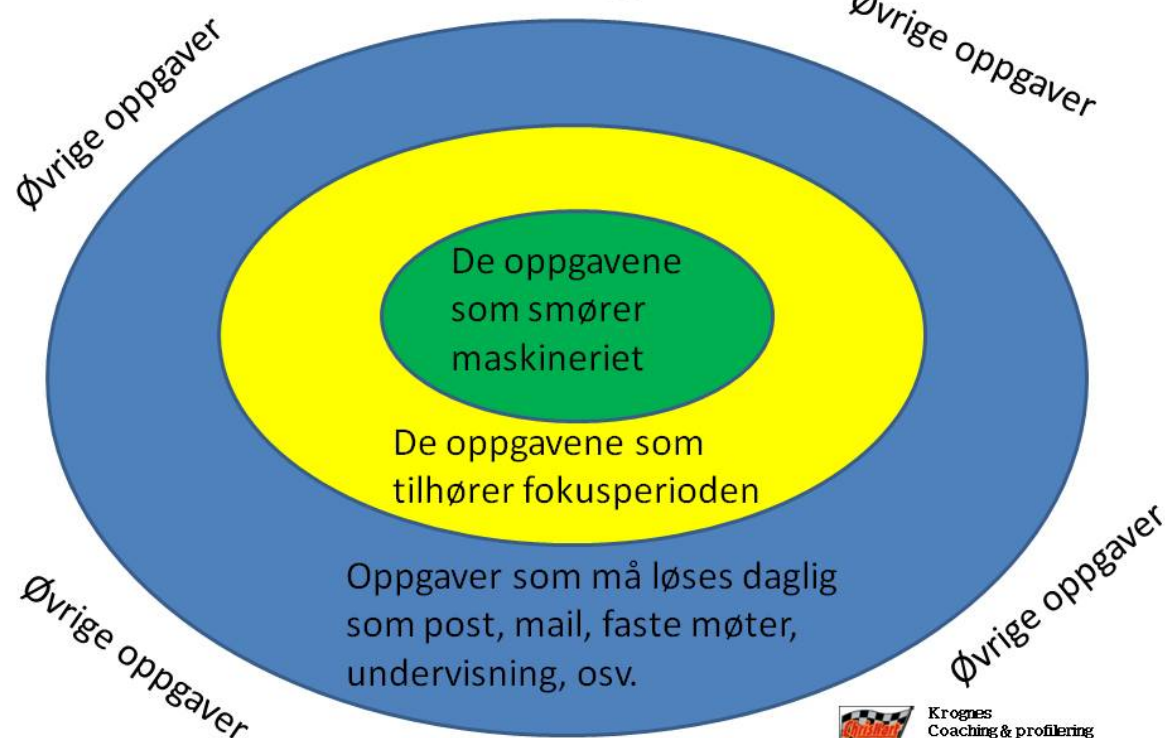
4. Øvrige oppgaver.



Kroenes
Coaching & profilering

Rektormøtet 2011

Prioriteringsliste!



Rektormøtet 2011

Oppgavene som smører maskineriet



Rektormøtet 2011

Oppgavene i fokusperioden

- Byggeprosjekt med oppfølging av detaljer og møter.
- Pedagogisk utviklingsarbeid
- Medbestemmelse gjennom drøftingsmøter med de tillitsvalgte

Kroenes
Coaching & profilering

Rektormøtet 2011

Andre oppgaver som må prioriteres

Interne møter

- Styremøte
- Ledermøte
- Stabsmøte
- Pedagogisk forum
- Lærerråd
- Personalmøte

Elevarbeid

- Elevopptak
- Disiplinærsaker
- Elevvelferd
- Belastnings-skader

Personalarbeid

- Permisjoner
- Personal velferd
- Belønnings-systemer
- Personalsaker

HMS arbeid

- Amu
- HMS møte
- Brannsikkerhets-systemer
- Systemutvikling

Administrasjon

- Referatskriving
- Mail
- Post
- Etablerte samarbeid
- Økonomi/signering

Kroenes
Coaching & profilering

Delegering

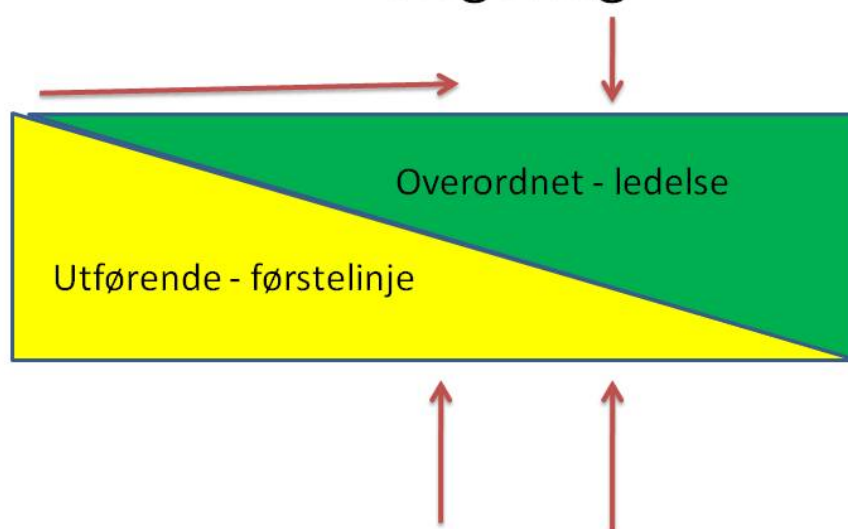
Grunnregelen er: Rektor skal gjøre så få basisoppgaver som mulig, og fokusere på lederfunksjonen for hver oppgave.

- Jo flere basisoppgaver man selv har ansvaret for – jo lettere er det å miste oversikt over helheten.
- Det betyr at det er andre ansatte involvert i de aller fleste oppgaver jeg har nevnt tidligere.
- Rektors jobb er å sørge for tilstrekkelig og hensiktsmessig bemanning til alle oppgaver



Kroenes
Coaching & profilering

Delegering



Kroenes
Coaching & profilering

Delegering



➤ Er rektorjobben gjennomførbar?



Kroenes
Coaching & profilering

Etter å ha hørt tre historier om rektorrollen, ble alle rektorer bedt om å finne et eksempel på når de hadde opplevd god ledelse i folkehøgskolen. Dette spørsmålet ble utgangspunktet for det vi metodisk vil kalle en "verdsettende undersøkelse" med formål å dele gode historier, og se etter læring på tvers.

Introduksjon til metode: Verdsettende undersøkelse

Eller **Appreciative Inquiry** – en konstruktiv metode for positiv endring.

Tekst: Lena Sendstad

Tenk tilbake på en situasjon som du virkelig syntes fungerte, en situasjon hvor du var glad, en god dag. Hva kan du lære fra den situasjonen?

Idé

Undersøk gode opplevelser du har hatt i enhver situasjon, og sett så fokus på hva du kan lære av denne situasjonen som du kan bringe med deg videre.

Grunnleggende spørsmål

1. Hva gjorde at du opplevde situasjonen som god?
2. Hva gjorde du, noen andre, annerledes i denne spesielle situasjonen? (mer av noe? Mindre av noe enn vanlig?)
3. Når du har studert situasjonen grundig, reflekter over spørsmålet: Hva kunne ha gjort det enda bedre?

Når du har undersøkt og besvart disse spørsmålene, tenk fremover, og undersøk hvordan du kan bruke svarene som innsikter til å skape flere og bedre situasjoner fremover på arbeidsplassen din.

Formålet med metoden

Å åpne opp for det potensialet for læring som ligger gjemt i våre erfaringer.

Å bruke allerede eksisterende erfaring til å skape bedre løsninger fremover.

Å trene/øve evnen til å tenke løsninger mer enn begrensninger i enhver situasjon.

Grunnleggende forutsetninger/trossystem metoden bygger på.

- I ethvert samfunn, organisasjon eller gruppe er det noe som virker.
- Det vi retter fokus mot er det som blir vår virkelighet.
- Virkelighet skapes av mennesker, og det finnes mange virkeligheter.
- Vi føler oss bedre og tryggere ved å ta med oss noe av fortiden (det kjente) på vegen inn i noe ukjent og fremmed (fremtiden)
- Hvis vi skal ta med oss noe av fortiden inn i fremtiden, burde det være det beste av den.
- Det er fundamentalt viktig å se etter og verdsette forskjellighet.
- Språket vi bruker skaper virkeligheten sånn vi opplever den.

Hovedpunkter i teoriene som AI baserer seg på.

- Organisasjoner er primært sosiale konstruksjoner, skapt av mennesker. De kan forandres, og menneskers kunnskap er organisasjonens viktigste ressurs.
- Bildene vi har av fremtidene, og forventningene våre til den legger rammer for handlingene vi gjør, nå og i fremtiden.

- Verdsettende undersøkelse og forandring skjer samtidig. Undersøkelsen i seg selv påvirker, og er et utgangspunkt for forandringsprosessen.
- Ved å fokusere på de positive opplevelsene folk har i en organisasjon, er en måte å få i gang deres kreative evner og krefter og fantasi, og dette er i seg selv en sterk base for fremtiden til organisasjonen.

I metoden slik vi brukte den på rektormøtet ble plenum delt i trillinggrupper. På rundgang skulle den enkelte fortelle om en situasjon hvor han eller hun opplevde god skoleledelse. De andre to skulle ikke kommentere, gi gode råd eller fortelle om egne assosiasjoner når den enkelte snakket.

I steg to, når alle tre hadde fått anledning til å fortelle sin historie, ble gruppen bedt om å se etter innsikter på tvers av de tre historiene. Se skjema under.

Kilde & videre lesning: Hornstrup & Loehr –Petersen, Appreciative Inquiry, DK 2001. ISBN 87-574-0627-8



Mal til dokumentasjon fra Rektormøtet, Verdsettende undersøkelse

I grupper av tre undersøk det følgende. Skift på tre roller.

Verdsettende undersøkelse

1: Gi et eksempel på god skoleledelse fra din hverdag.

-
-
-

2: Hva gjorde opplevelsen mulig og spesiell?

-
-
-

3: Hva kan skoleslaget og rektorene som fellesskap lære av de gode eksemplene?

-
-
-

Alle får 5 minutter til å fortelle om et eksempel og hva som gjorde opplevelsen spesiell. (Punkt 1 og 2)

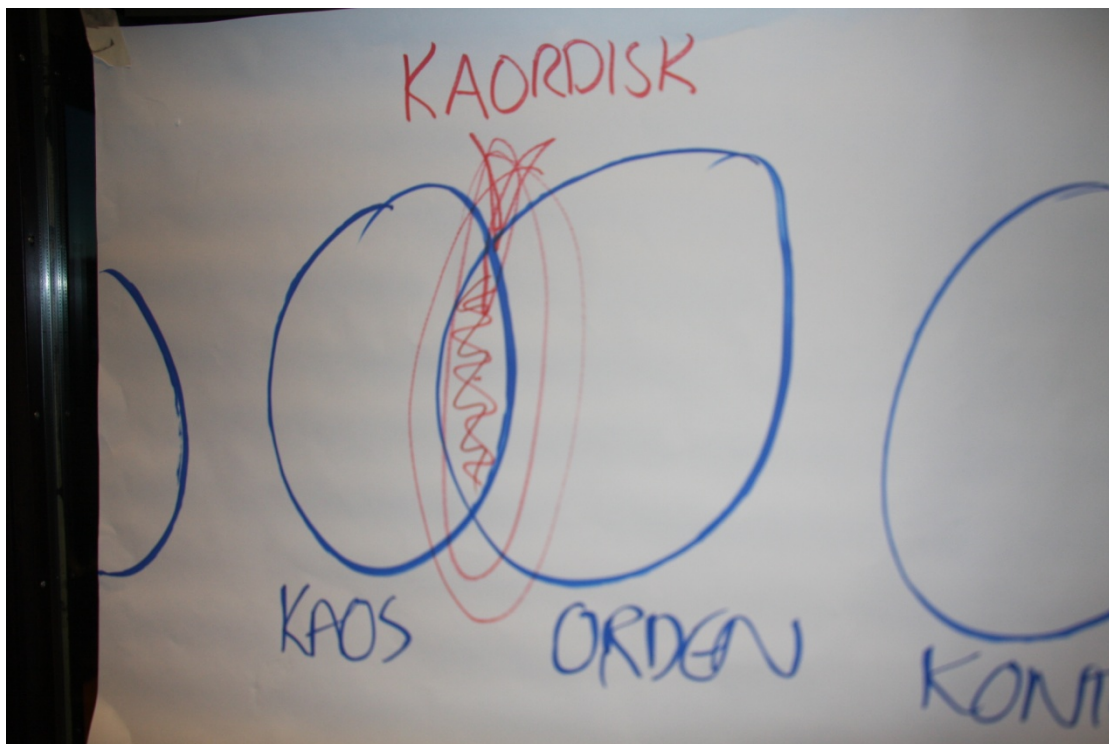
Når alle har fortalt, svarer dere på spørsmål 3 sammen.



Introduksjon til kaordisk ledelse: Mellom kaos og orden

Videre ble den "Kaordiske modell" forklart. Her refererer vi til menneskelig samhandling hvor man balanserer i mellomrommet mellom kaos (hvor ting fremstår ustyrlige men ikke tilfeldige) og orden (hvor samhandlingen er styrt slik at resultatet er predefinert) Alle blir invitert til feltet mellom kaos og orden, og oppfordret til å ha motet til å trå inn i og eksperimentere i dette felt mellom kaos og orden.

Å operere i det Kaordiske feltet handler om den øvelsen det er å finne inn til kreativiteten, og balansere den med behovet for kontroll/styring og kaos. Når vi snakker om kaos her, så er det ikke som i dagligtale kaos, men som referanse til et kaotisk system: et meget komplekst system der utfallene ikke er tilfeldige, men heller ikke forutsigelige. Det Kaordiske felt er veien mellom kaos og orden. Der skal være minst mulig, men akkurat nok struktur til at læring kan skje. Det er i det Kaordiske feltet, at noe nytt kan oppstå fra.



Beveger man seg derimot mellom orden og kontroll finner man "status quo" eller mer av det samme/det man allerede gjør. Vi tar utgangspunkt i at rektorer i folkehøgskolen allerede er superdyktige. Det er ingen som kan mer om ledelse i folkehøgskolen enn denne gruppen. Disse dagene handler om å åpne opp for denne kunnskapen på forskjellige vis, dele den, men også tørre å utfordre den se hva som skjer når man spør de spørsmålene man ikke har svar på og tør selv å trå inn i læringsprosessen. Det kan være utfordrende å være i kaos sammen og ikke vite hva det nye er.

Hele prosessen på rektormøtet hadde intensjon om å gi minimalt, men nok struktur til at alle kan tørre bevege seg ut i det "kaordiske", innovative rom og undersøke nye muligheter.



For inspirasjons litterateur: Theory U, Otto Scharmer. The hidden connections, Fritjof Capra. The pursuit of organizational intelligence, March.

Dokumentasjon Rektormøte 2011, Folkehøgskolerådet.

Mal: Samtaleetikette**Skikk og bruk for samtalen**

Bruk tid på spørsmål som betyr noe

Sett pris på bidragene fra hver enkelt

Knytt sammen forskjellige personer og ideer

Hva er fellesnevnerne dere hører

Lytt etter overordnede felles tema og spørsmål dere berører

Lytt i fellesskap etter mønstre, innsikter og dypere spørsmål

Synliggjør den kollektive kunnskapen

Unngå å gi gode råd

Metodeinnføring: OPEN SPACE

Open Space var grunn metoden som holdt mye av rektormøtet 2011. Open Space er en sosial teknologi utviklet på bakgrunn av erfaringer med at mest meningsfulle møter oppstår når mennesker følger sin egen motivasjon og det som brenner for dem når vi møtes. Her følger en nærmere innføring i metoden av Øyvind Brandt.

Spontanmøter- open space dialogkonferanse, en artikkel av Øyvind Brandt, fra Folkehøgskolen nr. 1 2011

Folkehøgskolen kaller vi ofte verdens frieste skoleslag. Men anvender vi vår pedagogiske frihet til å reflektere over våre metodevalg og utvikle vår pedagogikk videre mot våre dannelsmål i dagens og morgendagens samfunn? Under denne vignetten ønsker Folkehøgskolen i kommende numre å bringe konkrete eksempler på metodikker som enten er prøvd ut med hell eller som ser spennende ut og derfor kanskje burde prøves og utvikles videre i vårt skoleslag. Redaksjonen har derfor utfordret en rekke personer til kort å beskrive metoder de benytter seg av eller er fasinert av for på denne måten å være med på å stimulere den pedagogiske nysgjerrigheten og inspirere til refleksjon og utprøving – å bidra til å fylle flere verktøy i den pedagogiske verktøykassa.

FAKTA om metoden:	Spontankonferanser og –"møter"
Navn:	Spontankonferanser/-møter
Egnet gruppe:	Fra 5 – 2000 deltakere
Spesielt velegnet:	Når ulike deltakere inviteres til frivillig å reflektere over og eller løse en forholdsvis kompleks utfordring. Mange er aktive og kreative i dialog på kort tid.
Fag:	Uavhengig, tverrfaglig (org.utv., miljøutvikling, etiske vurderinger..)
Tidsbruk:	fra 2-3 timer til 2-3 dager
Plassforbruk:	Ett stort nok fellesrom + evt. gruppeområder
Materiell:	Vanlig undervisningsutstyr som flippoverark, tape, tusj, etc.
Spesielle utgifter:	Noe godt å ty til som frukt, karameller.. kaffe
Forberedelser:	Enkel, men viktig at det overordnede spørsmålet brenner.
Gjennomføring:	Enkel
Oppfølging:	Avhengig av resultat, opp til deltagerne.
Krav til kompetanse:	Fint å trene på å være vertskap for andres deltagende dialog.
Mer info:	Nett, Norsk Dialog, Øyvind Brandt m.fl.

Spontanmøtet, eller spontankonferanse som er norske begreper på Open Space-konferanser, er en potent og svært spennende og relativt ny dialogmetodikk som har dukket opp i Norge de seneste årene. Bl.a. gjennomførte Norsk Dialogforum en samling over denne metodikken for et drøyt år siden, for å gjøre den mer kjent i miljøer som benytter seg av dialog i sin virksomhet.

Spontankonferanser (eller spontanmøter) har mye som er veldig gjenkjennelig i vår pedagogiske tenkning i folkehøgskolen. Derfor bør metodikken kunne benyttes og utforskes i vårt skoleslag, også i vår vanlige hverdagsundervisning.

Bakgrunn

Spontankonferanser ser opprinnelig dagens lys for mer enn 20 år siden i USA, hvor den oftest kalles Open Space Technology. Inspirasjonen til metoden kommer av en nokså vanlig erkjennelse av at det er i kaffepausene det skjer mest mellom deltakerne på en konferanse, der hvor praten går mest, parett med noen gram tenkning fra leirbålet. En kar (Harrison Owen) satte seg på idlig 80-tall ned og tenkte over hva dette kan komme av. Og han tenkte videre, at ved å benytte seg av kaffepausens mekanismer ville møter og konferanser kanskje kunne forbedres.

Beskrivelse av spontankonferanser

Som kaffepausen er spontankonferanser selvorganiserende og svært demokratisk ved å la deltakerne styre hva som skal drøftes innen for tema i en eller flere økter av parallelle sesjoner. Et forløp kan typisk se ut slik:

1 Definere et tema for konferansen/økten. Forankring

Må ikke være for snevert og må egne seg for forslag/refleksjon. Tema kan evt. avgjøres sammen med deltakerne.

2 Starten: Samling rund "leirbålet" Forankring

Deltakerne sitter i en ring (evt. flere ringer) rundt fat med twist, frukt eller annen "kaffe"mat og med mye kaffe/te/vann eller annen drikk tilgjengelig og til fri bruk under hele møtet/konferansen. I midten er også plassert blanke ark og tusjer. Etter en kort innledning om begrunnelse for og aksept av metode og tema, får deltakerne et par minutter til å tenke ut spørsmål eller område de hver i sær ønsker å snakke om/forslag – skrives på ark med tusj. Deretter presenteres disse for plenum og henges opp på markedsplassen (tavle/vegg) .

3 Forberedelser til vandring

Deltakerne går så rundt og ser på spørsmålene/forslagene og skriver seg opp der de ønsker å delta, evt. der de ønsker å starte dersom det gjennomføres flere økter. Derved lager de sin egen kjøreplan (som kan fravikes senere). Det vil ofte være behov for to eller flere påfølgende parallelløkter, hvorfor temaene organiseres av gruppen i en kjøreplan (igjen på tavle/vegg med definerte tidsøkter som overskrift)

4 Samtalene – evt. i flere økter

Forslags-/spørsmålstillere (-eier) går til sin tildelte plass, hvor også de øvrige av deltakerne som ønsker å reflektere over spørsmålet/forslaget kommer. Samtale rundt spørsmål/forslag. Husk at loven om de to føtter gjelder (se under). Spørsmål/forslagstillere/-eier kan evt. ta stikkordsreferat underveis, dersom avtalt eller ønskelig for senere dokumentasjon/bruk.

5 Avslutning

Etter siste økt kan man samles kort i plenum for evt. kort å referere fra gruppene, informere om evt. videre arbeid og eller dokumentasjon - og takke for fremmøtet.

Loven om de to føtter:

I spontanmøter gjelder loven om de to føtter. Bidrar du ikke eller ikke lærer noe på "stasjonen", så gå et annet sted (til annen "stasjon"). Dette kan virke fremmed og uvant i vår kultur. Vi er jo høflige og vil ikke såre noen ved bar å gå. Men denne "loven" må understrekes før start. Det er som i kaffepausen, man orienterer seg mot andre, dersom ikke samtalen der man er engasjerer en.

Og fire prinsipper

Videre gjelder fire prinsipper:

- 1 De som kommer (til stasjonen) er de rette.
- 2 Det som skjer er det eneste som kunne skje.
- 3 Det begynner når det begynner.
- 4 Det slutter når det slutter.

Egner seg best

Metodikken i spontankonferanser er enkel og kan derfor gjennomføres hvor som helst og på kort varsel uten tidkrevende forberedelser. Spontankonferanser egner seg spesielt der temaet er preget av ulike deltakeres interesse, refleksjon og forslag (kreativitet) til forholdsvis komplekse utfordringer, gjerne med konfliktpotensial. Slike konferanser eller møter om man vil, er svært fleksible, og de har vist seg å fungere på alt fra fem til flere tusen deltakere. Et viktig utgangspunkt for at spontankonferanser skal være vellykkede er at deltakerne deltar frivillig og har interesse i resultatet. Dette sikrer både engasjementet underveis i møtet og videre eierskap til gjennomføringen av evt. forslag, dersom det er aktuelt.

Relevans i folkehøgskolen

Mange folkehøgskoler benytter seg av dialogkonferansebaserte metoder, som fremtidsverksted, varianter av kafédiallog og til og med en sjelden gang lekfolkskonferanser (tidligere skrevet om i bladet...). Spontankonferanser, eller – møter, burde lett kunne utvide og berike denne delen av "verktøyskassen".

La oss tenke oss at skolen har et behov for å arbeide med fysiske og mentale sider ved skolemiljøet. Da kunne man velge å si at vi avbryter vanlig timeplan en dag for å invitere til et slikt spontanmøte over dette tema. Man oppnår at mange møter motivert for å delta i samtaler (mange samtaler på en gang) for kreativt og reflekterende å produsere en rekke forslag til forbedringer i miljøet eller i dets rammer. Resultat kan så følges opp i skolens vanlige demokratiske institusjoner, med elevrådet sterkt involvert. Som for all virksomhet er det viktig å ha slike premisser klare og kommunisert på forhånd, slik at elevene har de rette forventningene til resultatet.

Andre områder hvor metodikken kunne være aktuell og spennende å prøve ut er ved oppstart av en temauke, etiske refleksjoner over et aktuelt dilemma, miljøutfordringer – og sikkert et hav andre.

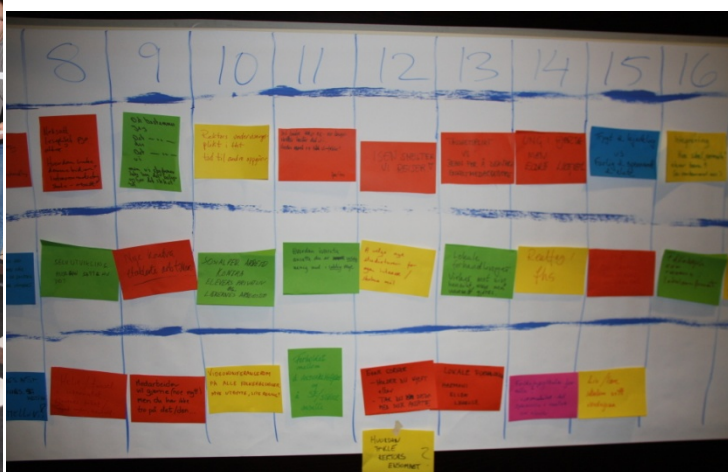
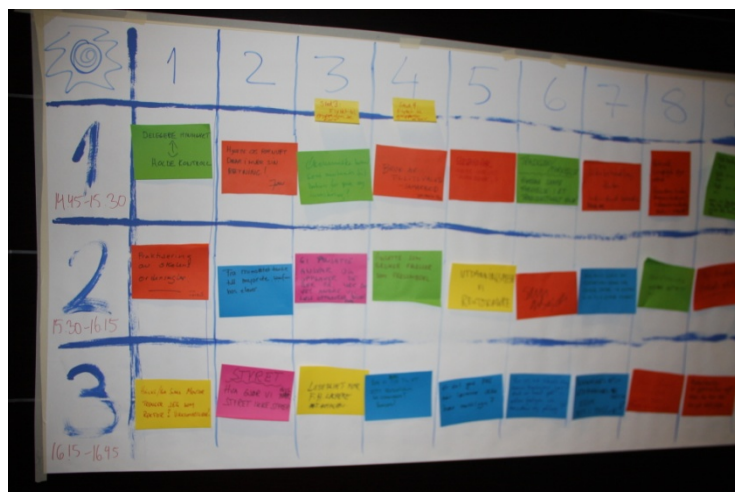
Utfordringen med spontanmøter og –konferanser er å akseptere det som kan oppleves som et tap av tradisjonell kontroll – å akseptere (et tilsynelatende) kaos, som likevel er nok så organisert i bunnen, og å akseptere at ikke alle vil delta. (Kan de som ikke velger å delta fortsette selvstendig arbeid i sitt fag?)

Danningssyn og relevans

Et overliggende poeng med valg av tilnærminger og metoder må være at de bidrar til å nå våre dannelsmål. Det igjen betinger jo et artikulert og funksjonelt syn på danning (uten nødvendigvis å benytte dette ordet). For meg går danning i folkehøgskolen ut på å stimulere og videreutvikle evnen til å være oppmerksom, på seg selv, på andre og på verden, slik at man utvikler mot og entusiasme til å leve sitt eget liv i forpliktende og bærekraftige

demokratiske fellesskaper. Metodikken i spontanmøter, som vi gjerne kunne finne et bedre ord for i vår sammenheng, mener jeg nettopp befordre noe av det vi ønsker i folkehøgskolen. Spontanmøter legger til rette for deltakelse og kreativitet for i fellesskap å komme opp med refleksjoner og forslag til å løse utfordringer vi har der vi er.

Og er det ikke nettopp slike og andre muligheter og utfordringer det er spennende - med mot og entusiasme ;-) å prøve ut og evt. tilpasse i folkehøgskolen? Så herved er utfordringen gitt. Hvem prøver ut metoden, og bringer videre resultater, evt. støttet av PU-midler? Undertegnede lar seg hvert fall kontakte av nysgjerrige ;-)





OPEN SPACE, DAG EN PÅ REKTORMØTET

RAMME: SKOLELEDELSE.

DET ORGANISERENDE SPØRSMÅL: I DIN HVERDAG SOM SKOLELEDER OPPLEVER DU MANGE DILEMMAER: HVILKE ØNSKER DU Å UNDERSØKE HER?

Runde 1,

- Delegere Myndighet/Holde Kontroll
- Hjerne og fornuft drar i hver sin retning.
- Økonomiske krav som motsats til behov for pedagogisk nyinvestering.
- Bruk av tillitsvalgte/samarbeid.
- Elevansvar, hvor mye hvor lite? "Voksne elever"!/?
- Tradisjon/Fornyelse, hvordan skape fornyelse i et tradisjonstungt miljø?
- Likebehandling kontra individuell behandling.
- Nedsatt leseplikt p.g.a. alder? Hvordan bruke denne tiden? Interessemotsetning skole / ansatt.
- Det bestemmer jeg. Det bestemmer du. Det bestemmer vi.... Men vi skjønner ikke hva det betyr og får det ikke til.
- Rektors undervisningsplikt i forholdt til tid til andre oppgaver.
- Det heter ikkje eg- no lenge. Heretter heiter det vi. Hvordan oppnå en slik vi-følelse.
- Isen smelter, vi reiser.
- Taushetsplikt v.s. Behov for å diskutere enkeltmedarbeidere.
- Ung i hjerta men eldre likevel!
- Trygt & kjedelig vs. Farlig og spennende og ekte.
- Integrering. Hva skal "normale" elever bære? (Av romkamerat o.s.v.)
- Sommerkurs for elever i vgs?

- Rektorkonferanse og inspektørkonferanse på Farris bad og Kielferge i januar, mens skoler står tomme i juni.

Runde 2,

- Praktisering av skolens ordensregler.
- Fra minoritet tanke til majoritetstanke hos elever.
- Gi ansatte ansvar og oppgaver de bør få. Når en vet andre vil løse oppgaven bedre.
- Ansatte som bruker følelser som pressmiddel.
- Utdanningsmessig vs. Rektormøte.
- Samarbeids
- Hvor mange grader kan temperaturen senkes når elevene fryser og samtidig få de til å beholde humøret.
- Selvutvikling, hvordan sette av tid?
- Nye kontra etablerte arbeidstakere.
- Sosialpedagogisk arbeid kontra elevers privatliv og lærernes arbeidstid.
- Hvordan ivareta ansatte du er veldig uenig med i veldig mye?
- Å velge nye studieturer for egen interesse/skolens mål.
- Lokale forhandlinger. Virker mot sin hensikt mye må uansett gjøres.
- Realfag i folkehøgskolen.
- Den ene- og gruppa som plages av den ene.
- Folkehøgskolen som ressurs i lokalsamfunnet.
- Mellom hverdagens "krav" og behovet for utvikling: hvordan navigere mellom disse for å rydde tid til/sikre/stimulere til utviklingsarbeid blant medarbeiderne?
- Spenninger HSH-NF-NKF

Runde 3,

- Hvilke/Hva slags mentor trenger jeg som rektor? Virksomhetsleder?
- Styret: Hva gjør vi hvis styret ikke styrer.
- Leseplikt for folkehøgskolelærere arbeidstidsavtalen.
- Har vi tid til et nytt rektorforum, for ferskinger? Hvordan?
- Er det god FHS når lærere ikke har nattilsyn?
- Er vi et skoleslag som kjemper for det vi tror på – eller følger vi trender og pålegg?
- Behandlingsinstitusjon + utdanningsinstitusjon, eller midt i mellom?
- Helse/trivsel i internatet elevenes frihet/ regler, kontroll.
- Medarbeidere vi i gjerne (noe nytt) men du har ikke tro på det/den....
- Videokonferanserom på alle folkehøgskoler. Mye utbytte, lite reising?
- Forholdet mellom å ansvarliggjøre og å se/støtte ansette.
- Egne sorger: Holder du kjeft eller tar du dem med dine ansatte.
- Lokale forhandlinger. Harmoni eller ledelse?
- Folkehøgskule for alle??
- Normalitet/det spesielle i inntak av elever.
- Liv/lære skulen sitt verdigrunnlag.

Mal: skjema til å høste fra gruppesamtalene.

KJERNEPUNKTER FRA SAMTALENE I OPEN SPACE REKTORMØTET 18.-19. januar 2011
<u>Hovedspørsmålet:</u>
<u>Kjernepunktene av samtals innhold / de viktigste innsiktene:</u> - - -
<u>Hva skal til for at det kan realiseres? (Tre grep å ta)</u> - - -
<u>Øvrige kommentarer / bemerkninger:</u> - - -
<u>Hvem var deltakere i samtalen?</u>

Metodeinnføring: OM HANDLINGS CAFE

Tekst: Lena Sendstad, basert på Navigating towards Sustainability Workbook.

Handlingscafe er en metode som egner seg til fordypelse og konkretisering av noen få prosjekter eller spørsmål i stor gruppe

Metoden fungerer gode i forlengelse av, eller som en avveksling i, større dialogverksteder som Open Space eller World Cafe. Et felles prinsipp for mange typer samhandlingsprosesser er at de beveger seg gjennom åpnende og lukkende faser. De åpnende fasene kjennetegnes ved store spørsmål, vyer, tanketumling, filosofering, mange muligheter og få begrensninger. De lukkende fasene kjennes igjen på at man begrenser seg, velger til og velger fra, prioriterer, sier nei, tar beslutninger. Gode kreative prosesser som fører til handling kjennetegnes ved at man finner en god flyt mellom veldig åpnende og lukkende faser.

Jeg vil ikke si at Handlingscafe er en typisk lukkende metode, for her handler det fremdeles om intensjoner, om fordypelse, om utforsking, plan-ideer og egenrefleksjon, men den er god i overgangen mellom de veldig utforskende fasene, og på veg over i beslutning og handling. Handlings kafé er en knapt så presis oversettelse av det engelske navnet: Pro Action Cafe, med referanse til steget før handling.

Man trenger to til tre timer for en god Handlingscafe. Når vertskapet for prosessen planlegger tegner de så en tom agenda, med det antall kafeer som passer til gruppestørrelsen. Antall tema for kafeer bestemmes utifra gruppestørrelsen, det skal være 3-4 deltagere pr. kafe-eier. Cafe-eier blir de som i plenum flagger et prosjekt eller spørsmål som vedkommende ber om hjelp til, og legger den på en ledig plass på agendaen. Her er det førstemann til mølla.

På rektormøtet hadde vi tre runder med kafé. Deltagernes oppgave er å hjelpe og utfordre kafe- eier. Cafe-eier ble sittende på sitt bord, mens de andre deltagerne forflyttet seg tre ganger, og bidro dermed på tre forskjellige prosjekter.

I runde en var spørsmålet: Hva er intensjonen bak intensjonen? Formålet med dette spørsmålet er å fordype forståelsen av behov og formål i det gjeldende prosjektet.

Runde 2: Hva mangler? Når intensjonen er klarere, er tiden inne for å utforske ideer til hva som kunne gjøre prosjektet mer klart og helt.

Runde 3:

Runde 3 har to steg i seg. Først skal cafe-eier alene bruke ca 20 minutter på å reflektere over:

- a) Hva lærer jeg om meg selv nå?
- b) Hva lærer jeg om prosjektet mitt?
- c) Hvilke neste steg vil jeg ta?

Deretter kommer deltagerne til et nytt bord, og hjelper cafe-eier med det siste spørsmålet:

Hva trenger jeg fremdeles hjelp til?

Mellom hver runde holdt vi pause og det skal være rom for cafe-eier til å få summet seg.

Dokumentasjon Rektormøte 2011, Folkehøgskolerådet.

Til sist møtes alle i plenum. Sjekk-ut på Handlingskafeen skjedde ved at alle kafe-eiere ble bedt om å fortelle hva deres neste steg er i prosjektet, og hva de er takknemmelige for etter å ha mottatt hjelp og innspill fra så mange deltagere.

HANDLINGSCAFE MAL Som brukt på rektormøtet:

HANDLINGSKAFÉ:

1. runde: "Hva er intensjonen som ligger under prosjektet?"

2. runde: "Hva er det som mangler?"

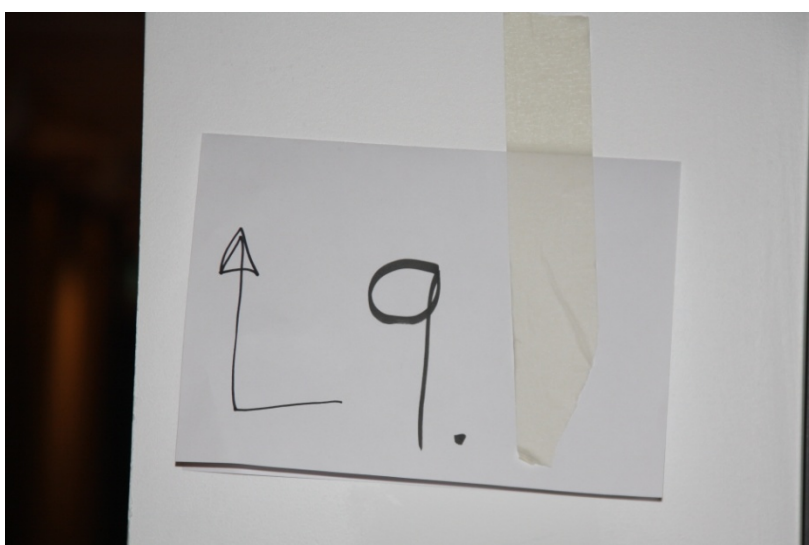
3. runde: Skape sammenheng mellom person og prosjekt

- Hva lærer jeg om meg selv?

- Hva lærer jeg om prosjektet?

- Hva er det de tre neste skrittene jeg vil ta?

- Hvilken hjelp behøver jeg fremdeles?



OPEN SPACE Dag 2.

Dokumentasjon Rektormøte 2011, Folkehøgskolerådet.

Rektormøtet fant selv de brennende spørsmålene de ville bruke tid på:

Spørsmål:

Hva er umistelig i norsk folkehøgskole?

Internasjonale elever

Folkehøgskolen og lokalmiljøet, aktiv medspiller!

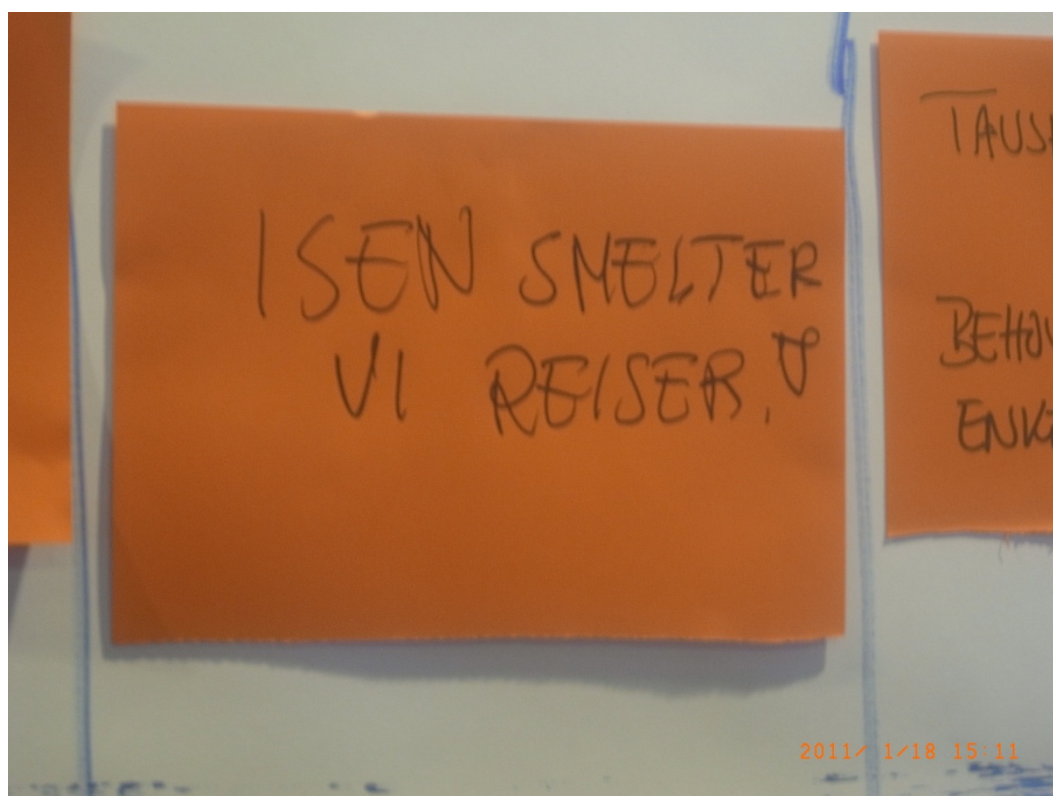
Hvordan kan dette rektorrådet være virksam helt til neste rektormøte?

Hvordan kan vi som bevegelse gå inn i vår tid?

Problemstilling rundt reisevirksomhet i folkehøgskolen.

Hvordan klarer vi å fortelle verden at folkehøgskolen er en viktig og moderne skole.

Driftsstyre/eierstyre, kan vi slå sammen eierlag og drift?



Å øve seg på deltagende dialog.

Felles for metodene som er beskrevet i denne dokumentasjonen er at de baserer seg på dialogens prinsipper. Dialog, i den betydning at det ikke dreier seg om å ha rett eller å ta feil, men heller å i fellesskap utforske et tema eller et spørsmål. Det følgende er noen prinsipper som kommer fra praksisfellesskapet "Art of Hosting" (www.artofhosting.org) som er gode å ha fokus på når man er interessert i å løfte en samtale til god dialog.

- Utsett bedømmelse, forventninger og forutinntatt "sikkerhet". Det handler ikke om å vite hvem som har rett og hvem som tar feil. Det handler om å utforske sammen, og la komme til overflaten ting vi ennå ikke vet eller ser.
- Fokuser på det som virkelig teller.
- Aksepter at forskjell i mening er ok. Vi trenger ikke alltid å nå konsensus. Innovasjon og nye løsninger kommer fra å sette sammen mange forskjellige perspektiver. Da må det være plass til at disse perspektivene kommer frem og ut.
- Snakk en om gangen. Og snakk med klar intensjon.
- Lytt oppmerksomt.
- Vær klar over din egen påvirkning på gruppen- vi er alle bidragsytere i en god dialog. Vær oppmerksom på ikke å ha monopol på snakketid, og støtt at flere bidrar.
- Bidra med hode og hjerte. – Øv på både å være ditt profesjonelle deg og ditt personlige deg.
- Lytt etter innsikter, og dypere mønstre i det som blir uttrykt. Dette er en invitasjon til ikke bare å skøyte rundt på overflaten av det du allerede er opptatt av, men å lytte etter dypere mening.
- Øv på å lete etter sammenhenger mellom ting som blir sagt, og sammenkobling mellom forskjellige ideer.
- Lek, improviser og drodle. Det kan være lurt å bruke et stort ark mellom folk som en mulighet for å høste resultatene dialogen, ideer og gruppens samlede refleksjoner.
- Ha det moro!

"The real voyage of discovery lies not in seeking new landscapes, but in seeing with new eyes." Marcel Proust.

Øvelse: Individuell refleksjon

Øvelse: Individuell refleksjon

1: Hva tar du med deg fra dagens Open Space?

2: Hvordan kan du ta materialet med deg hjem til deg og din skole?

3: Hva har overrasket deg mest?

Mer ressurser og inspirasjon.

Litteratur:

Hornstrup & Loehr –Petersen, Appreciative Inquiry, DK 2001. ISBN 87-574-0627-8

Servant Leadership,

Art of Possibility, Ben Sandler

Den Intuitive organisasjon, Lars Klemsdal

Open Space, Harrison Owen

World Cafe, Juanita Brown

Theory U, Otto Scharmer.

The hidden connections, Fritjof Capra.

The pursuit of organizational intelligence, March.

Artofhosting.org

Husk også:

Teacher Survey (om hva slags ledelse som er mest formålstjenelig for fhs lærere)

Som en sang i sinnet, som et eneste solfylt minne.(NTNU rapporten)

Kurs og trening:

Hva er interessen for prosess trening/vertsskaps trening i Folkehøgskole/PU regi?

Foto:

Arild Bø, Øyvind Krabberød, Lena Sendstad

Kontakt.

Odd.Arild.netland@folkehogskole.no

Huge@loebendetanke.dk

Odd.Haddal@ikf.no

Terje.johansen@folkehogskole.no

Lena.sendstad@folkehogskole.no

RIGGEBILDER



