

Erfaringer med HSO på skoleområdet

Man kan anvende det moralske filter til at udarbejde et skema til skolehjem-samtalen, bruge selvkontroll-øvelser i dagligdagen, tage afsæt i SF-TAK til at afhjælpe negative og forhindrende tanker hos elever og kolleger, eller integrere vækstmodellen som strukturerings- og handlingsredskab.

Mulighederne er mange

Med det formål at udveksle erfaringer og blive inspireret til anvendelsen af HSO i praksis har vi i foråret 2018 været i dialog med fem skoler (**Vejle Midtbyskolen, NOVAskolen, Vejle Friskole, Englystskolen og Engum Skole**), hvor enkelte eller flere af skolens ansatte, herunder både på leder- og medarbejderniveau, har gennemført HSO-uddannelsen. Skolerne har bidraget med en indsigt i deres praksis med HSO, og de skoler, som konkret har udarbejdet deres eget HSO-materiale, har ligeledes delt dette til inspiration. Der er en variation i, hvorvidt praksissen er implementeret hos enkelte, flere eller størstedelen af medarbejdergruppen. Det afhænger både af et ledelsesmæssigt fokus og den enkelte HSO-deltageres funktion.

Vi håber, at jer der allerede har været på HSO, eller påtænker at tage uddannelsen kan bruge dette til at finde inspiration til jeres egen praksis med HSO.

Siden vil løbende blive opdateret. Du er også velkommen til at kontakte Helle Brynaa på tlf. 29609002, hvis du har noget materiale liggende eller erfaringer, som du gerne vil have delt.

Det er gennemgående, at de deltagende skoler primært har taget afsæt i Marianne Grønbæks vækstmodel, og der er derfor mest inspiration at hente der på nuværende tidspunkt.

2. Vækstmodellen

Som nedenstående også afspejler, og som Marianne Grønbæk også selv nævner, er anvendelsesmulighederne af vækstmodellem mangeartede.

Figur 1. Vækstmodellens fem sole



2.1. Fagmøder med og uden barnet

Vækstmodellen anvendes af flere af de deltagende skoler på forskellige møder med og uden barnet afhængig af situationen og dagsordenen. Det kan være til **skole-hjem-samtalen, i det ekstraordinære forældresamarbejde, dialogmøder i AKT-teamet og konsultative møder**, hvor andre faggrupper også deltager i håndteringen af barnets situation. Målet er at strukturere og synliggøre en proces, hvor *"det ikke er barnet, der er problemet. Barnet er i problemer, og det er os voksne omkring barnet, der skal hjælpe barnet"*. (AKT-lærer) Det væsentlige er altså at flytte fokus fra barnet til de voksne, såvel fagpersoner som forældre, der er omkring barnet, og som kan tage ansvar og hjælpe.

2.1.1 Forud for mødet

På Vejle Midtbykskole er vækstmodellen implementeret i de ugentlige dialogmøder i AKT-teamet, hvor til lærerteamet kan indstille elever, der på forskelligvis er udfordret. Forud for mødet udfylder lærerteamet et indstillingsskema, der igen lægger vægt på, hvad *teamet har gjort for at hjælpe eleven ud af problemerne*. Se eksempel på skolens **indstillingsskema [her](#)**. Ligeledes sendes et forældrebreve sammen med lærerteamets indstilling til forældrene forud for mødet. Se eksempel på skolens **forældrebreve [her](#)**. I forældrebreve informeres forældrene om, at dagsordenen for mødet vil være, hvordan parterne i fællesskab kan italesætte de positive elementer, som der kan arbejdes videre med i forhold til barnets trivsel og læring. På dagsordenen er derfor vækstmodellens fem sole, her omtalt som temaer:

1. **Hvad fungerer godt for jeres/dit barn i forhold til læring og trivsel?**
2. **Hvilke udfordringer har jeres/dit barn, og hvad ønsker vi, at det skal være i fremtiden?**
3. **Hvad er mulighederne/hvad kan vi gøre ved udfordringerne?**
4. **Aftaler – alle skal forpligte sig**
5. **Hvad har været det bedste ved samtalen i dag?**

(Kilde: Vejle Midtbyskole)

I forbindelse med det ekstraordinære forældresamarbejde har NOVAskolen også udarbejdet en HSO-folder, som gives til forældrene i forbindelse med, at der indkaldes til møde, hvor afsættet er vækstmodellen. Se eksempel på skolens **HSO-folder [her](#)**. Folderen er på grund af elevsammensætningen oversat til engelsk, tyrkisk, arabisk og bosnisk. Folderen giver et indblik i vækstmodellens værdigrundlag og fremgangsmåde, så forældrene er forberedt på mødestrukturen.

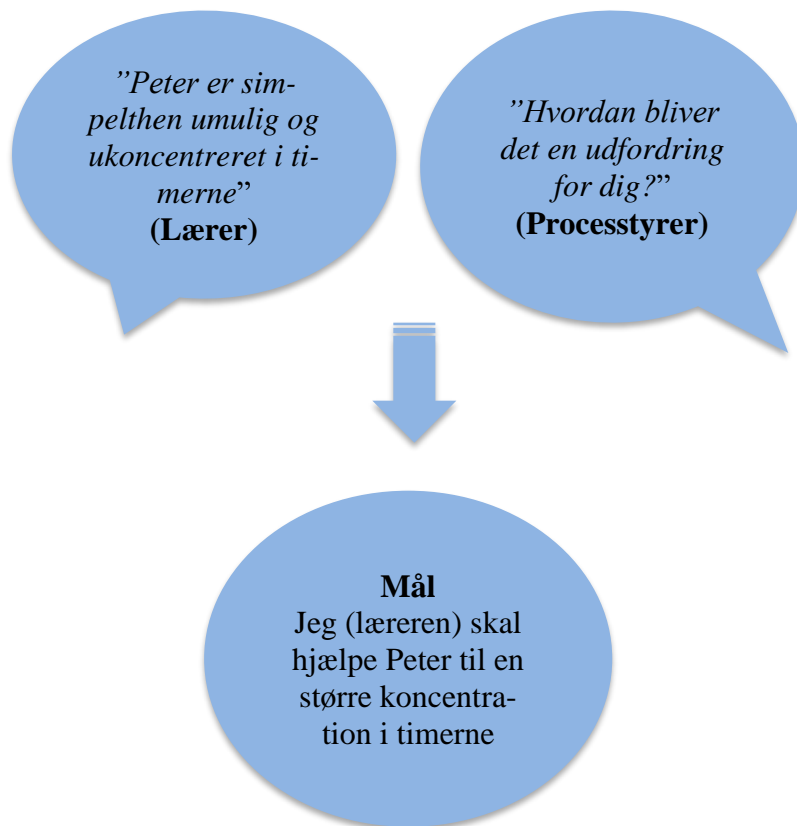
2.1.2 Gennemførelse af mødet

Møderne indledes med, at processtyren mundtligt introducerer til vækstmodellen. Erfaringen er, som HSO-uddannelserne også anbefaler, at det fungerer bedst, hvis vækstmodellen udarbejdes på et stort dokument, enten på en tavle eller flipover. På den måde skabes en fælles betragtning, og et fællesskab. Det er erfaringen, at det i konfliktfyldte situationer er positivt, at fagteamet starter med at skrive de gode ting. Det har en smittende effekt.

Ift. noteringen er det forskelligt hos de forskellige skoler og fra situation til situation, hvorvidt der er én pennefører, eller man selv er pennefører. Også hvorvidt der bruges en eller flere farver.

På Vejle Midtbyskole er det eksempelvis erfaret, at det i praksis fungerer bedst, at processtyreren er pennefører, og bruger samme farve hele vejen igennem. Tilpasningen kom som følge af erfaringer med, at forældrene blev tilbageholdende og kom til at fokusere på at formulere sig rigtigt ift. modellens anvisninger, og ikke skrive noget forkert i det forum af skolelærere. Processtyren/penneføreren har derfor her en særlig opgave i at lytte til forældrenes og fagpersonernes bidrag, og få stillet de rigtige spørgsmål, så det omformuleres og noteres i tråd med vækstmodellens formuleringer (Figur 2).

Figur 2. Dialog omkring udfordringer, hvor det omsættes til mål



Som figur 2 også illustrerer, og som en anden skole også påpeger, er det væsentligt at processtyreren formår at få mødedeltagerne til at fjerne fokus fra, hvad der er problemet med barnet, til hvad man som voksen omkring barnet kan gøre. Det ændrede fokus vil efterfølgende afspejle sig i, hvilke muligheder, som læreren i figur 2, og andre mødedeltagere, kan forslå, og som omhandler en konkret handling, som der efterfølges kan tages ansvar for.

"Barnet har ikke problemer, men er i et miljø, hvor hun oplever problemer, så hvad kan du/vi gøre for at hjælpe hende. Det er altså os, som fagpersoner, der har brug for redskaber, så vi kan ændre rammen"
(Skoleleder)

Oplevede virkning/betydning

- At anvende vækstmodellen giver nogle positive møder, hvor forældrene, der ellers ofte kommer med paraderne oppe, kommer til at slappe af. Vi fjerner byrden fra forældrene, og påtager os et ansvar i fællesskab. (Vejle Midtbykskole)
- Det giver en dynamisk fremadrettet samtale, hvor fokus på det der virker godt fjerner blokadene både for elever og forældre. Det giver et idéfase-flow. (Vejle Friskole)
- Med vækstmodellen er børnene selv med til at sætte ord på, hvad der går godt, hvad der er udfordrende, og hvad der er af muligheder. Det betyder også, at der er et større ejerskab. (NOVAskolen)
- Forældrene føler, at de bliver hørt. (NOVAskolen)
- Det blotlægger kernen i problemet ud fra de forskellige mødedeltageres perspektiv. (Vejle Friskole)
- Det at barnet ser, at de voksne omkring barnet skriver om alt det der går godt, gør at barnet tager skuldrene ned, og begynder at slappe af. Det gør det nemmere at snakke om det der er svært. (NOVAskolen)
- Det er en god måde at få lavet aftaler på. (Vejle Friskole)

Opmærksomhedspunkter

- Vigtigt at processtyreren er i stand til at tage styring ud fra modellens anvisninger
- Det kan være en større kulturændring at fokusere på egen ageren frem for problemet
- Det er vigtigt at informere alle mødedeltagere om modellen, og at dets anvisninger skal overholdes:

”Jeg oplevede, at en anden fagperson undervejs brød vækstmodellens mødestruktur, og begyndte at pålægge eleven en masse hjemmearbejde. Man kunne bare se, hvordan drengen krøllede sammen og slet ikke var tilgængelig mere. Det samme med forældrene, der begyndte at se helt opgivende ud.” (Viceskoleleder)

2.2 Elevsamtaler/håndtering af elevkonflikter

Vækstmodellen anvendes også i mere eller mindre struktureret og formaliseret form i forbindelse med elevsamtaler. Det er blandt andet med til at skabe en kontinuitet i samtalestrukturen, og gemmes derfor som dokumentation eller referat til den efterfølgende elevsamtale. Den oplevede betydning er, at dokumentationen også hjælper til at vise, hvordan eleven har udviklet sig i forhold til de tidligere udfordringer. Det er også positivt for mange elever at se de gode ting, som der bliver skrevet om dem. Modellen kan også anvendes mere uformelt i håndteringen af hverdagskonflikter, hvor både gennemgangen og aftalerne foregår mundtligt (Figur 3). Figuren eksemplificerer, hvordan læreren, i stedet for at skælde ud, bruger spørgsmålene fra vækstmodellen til at lytte og få italesæt, hvad adfærden faktisk handler om. I dette tilfælde, at eleven ønsker en anden adfærd fra en anden elev.

Figur 3: Piger sparker dreng

"Hvad var det gode ved, at du sparkede Nicolaj?"

(Lærer)

"Jeg fik Nicolaj til at lade være med at drille"

(elev)

"Hvad var det trølse ved, at du sparkede Nicolaj?"

(Lærer)

"Nicolaj begyndte at græde"

(elev)

"Så hvis du gerne vil have Nicolaj til at holde op med at drille, men ikke græde, hvad har vi så af muligheder?"

(Lærer)

"Man kunne måske kalde på en lærer?"

(elev)

"Skal vi så lave en aftale?"

(Lærer)

"Ja"

(elev)

"Hvad skal aftalen være?"

(Lærer)

"Jamen når Nicolaj driller, så skal jeg kalde på en lærer"

(elev)

2.3 Klassemøder/klassens tid

Flere af skolerne, blandt Engum skole, nævner også, hvordan vækstmodellen kan anvendes klassevis, eksempelvis hvis der er en konflikt. Det kan også være til at få italesat klasseidentiteten eller til at tage temperaturen på klassen i forhold til den generelle trivsel. Det er forskelligt fra skole til skole og klassetrin til klassetrin, hvorvidt det er processtyreren eller eleverne selv, der er pennefører, og afhænger således af, hvad der giver mening i situationen. Fælles er det dog, at eleverne sidder i rundkreds omkring flipoveren, hvor solene bliver tegnet, og altså ikke på deres pladser. Det er med til at give en mere uformel stemning. Efterfølgende dokumenteres solene enten ved at gemme plancherne eller tage billeder af dem. De kan derfor bruges som afsæt for næste klassemøde. Skolerne fortæller, at vækstmodellen gør det legitimt at tale om udfordringerne, fordi det bliver gjort i positive vendinger, og at det giver en høj grad af fællesskab.

2.4 Ledermøder/personalemøder samt evaluering og udvikling

På Englystskolen og NOVAskolen anvendes vækstmodellen også som et evaluerings – og udviklingsredskab. Det kan eksempelvis være evaluering af en ny struktur eller et udvalg. Her tages der afsæt i, hvad der fungerer godt, hvad der er af udfordringer, og hvad der er af muligheder. Det kan udledes til undertematikker eller dagsordener, som der igen kan køres en vækstmodel på. Det skaber således en visualisering samt en ramme for processen.

Som nævnt i pkt. 2.1 er det også i ledelsesøjemed erfaringen, at processtyreren skal formå at opretholde styringen. Cirklen omkring muligheder kan ellers hurtigt blive krav og postulater, fx krav om flere timer eller flere midler, som sjældent kan indfries i den gældende praksis. Det handler altså om at vende tænkningen til en omprioritering inden for de gældende rammer, hvor den enkelte mødedeltager tilføjer, hvad han/hun kan bidrage med fremfor at fjerne ansvaret. (Figur 4).

Figur 4.



3. SF-TAK (Den kognitive diamant)

På Vejle Midtbykskole anvendes SF-TAK også i forbindelse med AKT-samtaler. Det kan være, at AKT-medarbejderen bliver kaldt ud til en klasse, hvor der er en konflikt. Formålet med at bruge modellen er at hjælpe eleven til at sætte ord på situationen eller mærke dem selv.

Alt efter situationen kan det både afvikles skriftligt og mundtligt, og helt eller delvist afhængig af elevens alder og modtagelighed i situationen.

Erfaringen er, at det fungerer godt for eleverne at få konkretiseret følelserne omkring konflikten ved, at AKT-læreren, som i modellen, spørger nysgerrigt ind til, hvad eleven mærkede og følte i situationen, og her skal placere sig på en skala fra 1-10. For de elever, som kan have svært ved at sætte ord på konflikten, italesættes følelsen og fornemmelse ved, at eleven skal beskrive, hvordan det ser ud, det der gør ondt ud. Det kan være, at det ligner en sten, men er blød som en bamse.

For andre interesserede er den originale model visualiseret i en køreplan, som kan findes [her](#).


4. Overordnede erfaringer med HSO

Som nævnt er det forskelligt hvem og hvor mange af skolens medarbejdere, der har gennemført HSO-uddannelsen. Det afspejler sig også i, hvor og hvor meget HSO efterfølgende er forankret på skolerne.

Enkelte skoler italesætter, at de har købt konkrete forløb. Englystskolen har eksempelvis haft et selvkontrols-forløb med Rune Kappel, og medarbejderne har derfor fået selvkontrols-øvelserne som

et muligt redskab i deres daglige praksis. NOVAskolen har haft et kortere HSO-forløb med de forskellige undervisere for alle deres medarbejdere, og påpeger derfor, at modellerne fra uddannelsen anvendes naturligt og hyppigt.

Enkelte andre skoler udtrykker ønsker om, at flere af medarbejderne kommer til at kende, forstå og arbejde ud fra tilgangen og forståelsen i HSO. Det vil lette gennemførelsen for processtyreren, hvis det er bredere forankret. I den forbindelse påpeger medarbejderne fra flere af skolerne også, at modellerne ikke nødvendigvis bare er anvendelige for andre medarbejdere, der ikke har HSO-uddannelsen, da de eksempelvis ikke har det teoretiske fundament for at styre processen i vækstmodellen.



”HSO er et redskab, der sikrer, at børn mødes med anerkendelse. Det er et børnesyn, hvor vi ikke finder fejlene ved børnene, men i fællesskab finder de muligheder, der skal til for at hjælpe barnet. Det skal være et redskab, som er en del af alles rutine, hvor vi har det samme sprog og tilgang til eleverne og forældrene.

Det er en kulturændring.”

(Skoleleder)