

Guide til god forældre frustration

Her følger bestyrelsens anbefalinger til alle forældre, som har brug for at give udtryk for skolelivs-frustrationer overfor andre. Det er helt OK med frustrationer, men vi vil foreslå fem gode anbefalinger:

- Slå koldt vand i blodet, vær så objektiv og saglig som muligt og tal på en ikke-fordømmende måde om oplevelsen
- Opsøg den forælder eller medarbejder, som er nærmeste part i frustrationen
- Opsøg skolelederen, hvis det er nødvendigt
- Opsøg bestyrelsen, hvis der stadig er frustration efter skolelederens arbejdsindsats
- Hold igen med sladder, udvis respekt for andres integritet og vær opmærksom på fortrolighed og tavshedspligt

I det følgende dokument vil vi gerne uddybe og nuancere vores anbefalinger:

Vores engagement kan slå gnister

Vi er omkring 250 forældre på Tybjerg Privatskole, som hver især er optaget af, at vores børn – og alle børn – trives og lærer noget i gode rammer. Eftersom vi er forskellige i forhold til temperament, situationsopfattelse og forestillinger om hvad "god skole" er, kan vi føle behov for at kommentere på skoledagen overfor lærere, pædagoger, andre forældre og ledelsen. Det kan udtrykkes på mange måder, og nogle gange går bølgerne så højt, at frustrationerne når helt frem til bestyrelsen.

På Tybjerg Privatskole er der plads til kritik og forslag om forbedringer, der kan styrke skolens tilbud og livet på skolen for alle parter. Småfrustrationer kan være med til at holde forældre engagerede i børnenes hverdag, men større frustrationer skal selvfølgelig håndteres på rette sted. Med denne skrivelse vil vi som bestyrelse gerne dele vores syn på hvordan frustrationer kan håndteres på en frugtbar måde.

Vi er sammen om en fælles sag

Først og fremmest vil vi gerne fremhæve, hvad vi er samlet om på Tybjerg Privatskole. Vi arbejder efter skolens vision: "Vi står sammen om at skabe livsduelige børn og unge, der kan møde livet med robusthed." Og vi baserer vores arbejde på de tre værdier: Trivsel, Fællesskab og Høj Faglighed. Som bestyrelse arbejder vi for, at alle børn trives og lykkes hver dag igennem hele skoletiden. Det betyder, at vi "parkerer vores egne børn i garderoben", når vi holder bestyrelsesmøder, og holder fokus på de store linjer. Så må vi varetage vores egne børns interesser på samme måde som andre forældre – igennem de rette drøftelser på rette sted.

Arbejdsfordeling mellem bestyrelse og skoleleder

Dernæst har vi en klar arbejdsdeling mellem bestyrelsen og skolelederen. Bestyrelsen har ansvaret for hele skolen og holder fokus på de overordnede rammer. Det handler fx om at drøfte og godkende skolens budget, strategiplanen, udbygge de fysiske rammer og fastsætte principper for skolens tilbud og arbejdsmetoder mv. Skolelederen har ansvaret for at drive skolen indenfor de rammer, bestyrelsen har skabt. Derfor er skolelederen personaleleder for alle medarbejdere, byder nye elever og forældre velkommen og tager sig af forventningsafstemninger, konflikter og fejrer succeshistorier, der opstår i det

daglige samspil mellem elever, forældre og medarbejdere. Der er også rigtig mange andre opgaver for skolelederen, men dem parkerer vi lige i denne skrivelse ☺

Hvis bestyrelsesmedlemmerne blander sig i den daglige drift af skolen og fx går ind i en konkret uoverensstemmelse eller klage fra en forælder, så kan det medføre en række u hensigtsmæssigheder. For det første kortslettes aftalen om arbejdsdeling mellem bestyrelsen og skolelederen. For det andet kan forældrene få den forkerte opfattelse, at bestyrelsen klarer alle problemer – store som små henover hovedet på skolelederen. Og for det tredje får bestyrelsen vanskeligt ved at træde i karakter som øverste klageinstans, hvis der allerede løbende er taget side og holdning i konflikten.

Bestyrelsen har fuld tillid til skolelederen som ansvarlig for skolens daglige drift. Hvis tilliden en dag er væk, er det selvfølgelig en ansvarlig bestyrelses opgave at udskifte skolelederen som ultimativ handling.

Se din frustration an

Når små og store frustrationer opstår hos forældrene i dagligdagen, kan det skyldes mange forskellige forhold. Det kan fx handle om en slåskamp, mobning, grimt sprog eller andet som opstår mellem børnene i timerne, i pauser eller efter skoletid. Det kan også knytte sig til en medarbejders adfærd overfor et barn, en utryghed over undervisningsmetoder eller det faglige niveau, en uheldig formulering i dialogen med forældrene, at et barn kommer til skade, at aftaler ikke overholdes eller mange andre eksempler.

Måske har forældrene selv overværet situationen, men ofte er det igennem børnenes genfortælling, og under alle omstændigheder kan vi som mennesker opfatte ting forskelligt. Vi lader os også ofte påvirke følelsesmæssigt af situationen, og reagerer vi med det samme, kan det blive med stor energi og i en tone, der kan opbygge en konflikt i stedet for at finde en mindelig løsning.

Derfor kan det være en god ide at sove på oplevelsen og vurdere, om det hører til i bagatelafdelingen, eller om det er et forhold, der skal tages op og drøftes. Det er klart, at hvis der er sket en ulykke eller et overgreb, så skal der handles med det samme, men langt de fleste situationer har godt af at lade sig bundfælde før videre handling.

Vær objektiv og ikke fordømmende

Det er også en god ide at beskrive så objektivt som muligt, hvad der skete, og hvorfor det opleves som et problem for en selv eller barnet mv. Det er meget let at gå direkte til en anden person med en stribe fordømmelser og anklager, men så er vedkommende jo også straks i forsvarsposition – og inden man får set sig om, er der en større konflikt i gang. Når du bliver på "din egen banehalvdel" og taler ordentligt og sobert om situationen, vil du opleve en meget større forståelse for problemet og måske er det let at løse. Med hånden på hjertet er det nok de færreste forældre, der har fuld indsigt i alle forhold og har baggrund for at udtale sig om, hvorvidt en lærer er faglig inkompetent, om ledelsen forfordeler goderne, eller om andre folks børn er uden for pædagogisk rækkevidde...

Langt de fleste frustrationer i dagligdagen kan løses ved at kontakte den person, det handler om og forklare, hvad der har udløst frustrationen og drøfte løsningsforslag sammen. Har der været en situation mellem to børn, kan de to forældrepar ofte tale sammen direkte og hjælpe børnene til at finde en løsning og måske orientere barnets lærer om aftalen. Handler det om en episode med en medarbejder, kan

vedkommende kontaktes personligt eller via en mail på forældreintra. I mange tilfælde kan der findes fine løsninger i den direkte dialog.

Skolelederen må på banen

Vokser frustrationen og er der et gentagende mønstre, aftaler der ikke bliver overholdt eller forhold, som opleves helt uacceptable, så er det tid til at kontakte skolelederen og forklare situationen. Igen er det vigtigt at beskrive situationen så objektivt som muligt og uddybe hvorfor det er et problem og skaber stor frustration. Herefter tager skolelederen fat på problemet og har en lang række forskellige måder at gøre dette på. Når de fleste småproblemer er klarer direkte med rette person, opstår der færre henvendelser til skolelederen om frustrationer, og han kan koncentrere sig om de situationer, der kræver en ledelsesmæssig indsats.

I mange tilfælde kan skolelederen hurtigt danne sig et overblik og give en foreløbig eller en endelig tilbagemelding til forældrene. I andre tilfælde skal der iværksættes forældresamtaler, medarbejdersamtaler, holdes et ekstraordinært forældremøde eller måske rejses en principdrøftelse i bestyrelsen. Skolelederen kan også ultimativt sætte gang i en proces, som ender med, at en medarbejder opsiges eller at en elev må forlade skolen. Hvad der for nogle forældre kan opleves som en frustration, kan for en medarbejder eller anden familie få meget store konsekvenser, og der kan foregå meget bagved, som den første forælder ikke har indsigt i.

Bestyrelsen kan inddrages

Oplever man som forældre, at situationen ikke bliver håndteret professionelt af skolelederen, eller at man er utilfredse med en principiel afgørelse mv. er det i sidste ende muligt at kontakte bestyrelsen, som kan behandle sagen. Det vil foregå som et lukket punkt, hvor skolelederen redegør for sine synspunkter og håndtering af sagen, hvorefter de forældrevalgte bestyrelsesmedlemmer drøfter sagen uden skolelederens og medarbejderrepræsentantens tilstedeværelse. Bestyrelsen må blive enige om en tilbagemelding til forældrene, og det kan være nødvendigt at drøfte nødvendigheden af en anden prioritering af skolens midler, tilbud, skærpelse af kommunikationen til forældrekrædsen eller på anden vis justere rammerne for skolens virke. Det er også her bestyrelsen må afgøre, om den har tillid til skolelederen eller må gå i dialog om tillidsskabende initiativer eller ultimativt finde en anden skoleleder.

Med høtyve og fakler...

Det lyder alt sammen som om, det er lige til at gå til – vær objektiv, hæng følelserne på knagen og find nogle holdbare løsninger... Men vi er alle sammen mennesker af kød og blod, som vil det bedste for vores børn, har ambitioner og brænder for at få det bedste ud af livet. Derfor går bølgerne nogle gange højt og som flokdyr har vi et behov for at blive bekræftet i "at det da ikke er mig, der er noget galt med". Så drøfter man lige ting med hinanden, går i flok og følge til skolelederen, sender vrede mails rundt til alle i klassen på forældreintra osv. Det har en masse uheldige sider knyttet til sig at gribe tingene an på denne måde.

Når folk går sammen på denne måde og danner front mod en medarbejder, et forældrepar eller skolelederen virker det konfliktforstærkende, og det bliver vanskeligt at finde mindelige løsninger, uden at tabe ansigt. Uden at tænke over det kommer folk måske til at sætte et barn, et forældrepar eller en medarbejder i forlegenhed ved at tale om personlige og indiskrete forhold. Som medarbejder, skoleleder og bestyrelse er der strenge krav til fortrolighed og tavshedspligt, og det kan blive en uligeværdig dialog.

Når ting ulmer og går i lys lue, leder det også til sladder, fordømmelser og en kedelig omtale af skolen ude i byen. Hvis frustrationen får luft over aftenmåltidet og børnene overhører kritiske udtalelser om deres lærer eller skoleleder, så tager de det med sig i seng og i loyalitet for forældrene er de måske pludselig selv blevet part i en konflikt, hvor de bringer budskaberne videre overfor de berørte mennesker.

Derfor er den rette vej at gå først til den eller de personer, det handler om, med et ønske om at finde løsninger på problemet. Dernæst om nødvendigt til skolelederen, og som en sidste udvej at kontakte bestyrelsen.

Se løsninger og tro på skolen

Det er også en mulighed at bringe emner om klassens trivsel op på et forældremøde og her være opmærksom på, at samtalen ikke går i retning af en påtale eller irettesættelse af enkelte børn, forældre eller lærere. Men masser af dagligdags klasseliv og venskaber kan drøftes blandt forældrene, hvor forventninger kan afstemmes og synspunkter bringes frem i en god tone.

Endelig vil vi også gerne foreslå, at vi, i stedet for ofte at lufte vores frustrationer, husker at udtrykke vores ros, tilfredshed og anerkendelse over for de børn, unge og voksne, der hver eneste dag leverer masser af gode præstationer og fremstår som rollemodeller for hinanden. Når vi gentager og fremhæver alt det, vi gerne vil have mere af, får vi mere af det og opbygger en positiv kultur. I modsætning til den klassiske danske find-fem-fejl kultur ☺

Nu har denne skrivelse måske skabt et indtryk af, at der er massive problemer på Tybjerg Privatskole og et behov for en opsang fra bestyrelsen og skolelederen. Det er faktisk ikke vores oplevelse. Vi ved godt, at der er nogle udfordringer rundt omkring blandt vores 178 elever, 20 medarbejdere og 250 forældre. Det ville vel også være utopi at tro, at så mange mennesker, der er optaget af at være en del af verdens bedste privatskole, bare ville være lykkelige og tilfredse hele tiden?

Vi beder alle om at have tillid til bestyrelsen og skolelederen i spørgsmålet om, at forældres frustrationer og henvendelser tages alvorligt og håndteres på betryggende vis.

På vegne af skolebestyrelsen

Torben Stenstrup

Oktober 2016