

Selvevaluering

Oure Højskole

Marts 2024

*- Synlighed og tryghed i det samlede dannelsesprojekt:
Om drøftelser af elevernes trivsel i et værdimæssigt
perspektiv.*

Udgangspunktet

Oure Højskole har siden august 2016 bevæget sig fra at være en udpræget linjespecifik højskole til at være en højskole, der i højere grad end tidligere vægter og understøtter den almene dannelse, som er udtrykt i skolens værdigrundlag. Udviklingen, der af flere årsager har været nødvendig og er beskrevet i tidligere selvevalueringer, er naturligvis en fortløbende proces, som løbende internt drøftes og evalueres. Det egentlige formål med denne udvikling er dog primært at styrke elevernes trivsel.

Oures værdigrundlag kan synes at efterlade meget at ønske, når det kommer til konkret at have inkorporeret den menneskelige trivsel som et entydigt og konkret sigtepunkt. Dette er dog langt fra udeladt, men findes "gemt" i værdigrundlagets pædagogiske, psykologiske og filosofiske teorier og refleksioner.

Denne selvevaluering beskriver, hvordan der på Oure Højskole er blevet arbejdet med trivsel som et vigtigt element i sig selv, samt trivsel i forbindelse med frafald som følge af manglende trivsel. Ligeledes vil denne evaluering vise, hvor tydelige de kausale sammenhænge er, og hvordan nogle nødvendige strukturelle forandringer har medført et nyt syn på, hvordan trivslen kan styrkes via disse.

Fra selvevalueringen i marts 2017 lød en del af indledningen således:

Før-senarie:

Højskolen har tidligere været en bevægelse indefra og ud på linjerne hvor identiteten blev opbygget af en specialistkultur.



Modellen illustrerer et "før-scenarie" hvor energien gik fra midten og ud.

Det betyder med andre ord, at det arbejde der tidligere har fyldt mest på højskolen er hensynet til de enkelte linjer. Det har positivt haft det outcome, at der er blevet opbygget en specialistkultur på Højskolen. Dygtige lærere er i sagens natur en kernekompetence, som er efterspurgt af de unge, der søger skolen. Man kan derfor uden videre konstatere, at højskolen set fra det perspektiv var en succes. Der viser sig dog sprækker i det produkt som skolen leverer, sprækker som vi ikke kan sidde overhørig.

Intentions-scenarie



Modellen illustrerer den ønskede kultur, der skabes i et tæt sammenspil med den enkelte linjer, der også tager ansvar i forhold til det fælles anliggende, der i udgangspunktet ikke nødvendigvis har relation til hvad der foregår på den enkelte linje. Filosofien er at alle rum elever og lærere opholder sig i skal nære og lære af hinanden.

Problemstillinger bliver vakt til live, dels af et udpræget behov fra eleverne om en højere grad af meningsdannelse på skolen som helhed og dels et artikuleret ønske fra ledelsen om at få alle højskolens kræfter i spil for at få en sammenhængende organisation. Samtidig viser omverdensanalyser at højskolerne har vind i sejlene, og at begrebet Højskole igen gør sig blandt de unge. Vi ser også at højskolen som samlet skoleform er blevet populær og at "forskoleprincipperne" betyder mindre for de unge.

Netop derfor er det væsentligt at kigge på hvad der gør sig gældende på Oure Højskole og se på om vi kan påvirke positivt – uden at gå på kompromis med 30 års opsparede erfaringer og kompetencer.

En ting var, at der tilbage i 2017 var fremgang for landets højskoler; noget andet var, at den nytiltrådte ledelse ikke mente, at der her på Oure højskole var tilstrækkeligt med reel "højskole". Ikke fordi der ikke blev levet op til loven, men fordi dannelses- og uddannelsesprojektet alene lå isoleret i linjerne og dermed ikke blev et dannelsesprojekt, hvor lærere iblandt iltede hinanden.

Ansvar for den enkelte elevs trivsel lå hos ganske få, og ligeledes fokus på dennes faglige udvikling. Denne organisering, som i øvrigt ikke var værdibunden, eller i hvert fald individuelt værdibunden, havde også den konsekvens, at et egentligt fælles fodslag ikke fandtes, og at der ikke var en værdimæssig konsensus i forhold til elevernes ageren uden for linjerne, og især i forbindelse med fester og sociale arrangementer, hvor alkohol var iblandet.

Irrationelle og kedelige kulturer prægede i nogen grad højskolen til hverdag. Festkultur blev for nogle en styrende faktor om aftenen, der måske skabte sammenhold, men i ligeså høj grad splittede højskolen som social enhed ad.

Linjestrukturen/-kulturen gjorde det svært at skabe enighed i lærer- og ledelsesgruppen. I virkeligheden var der ikke tale om uenighed imellem lærere og ledelsen, men en generel usikkerhed i måden, vi skulle agere på, når noget tog overhånd, eller når elever stoppede på skolen af den ene eller anden grund. Det var tydeligt på alle tænkelige måder, at der ikke blev taget kollektivt ansvar. Lærergruppen henviste ofte til ledelsen i tilfælde af problemer og bad denne om at tage handling over for en eller flere elever via sanktioner som advarsler og bortvisning.

Problemet var i og for sig dobbelt og greb ind i hinanden. Linjestrukturen/-kulturen gjorde det nærmest umuligt at skabe en

værdimæssig konsensus, hvilket betød, at når eleverne var truet af at stoppe på højskolen, var der ikke den nødvendige ansvarfølelse i gruppen, hvorfor der ikke nødvendigvis blev grebet ind. Et sikkerhedsnet eksisterede reelt ikke. Eleverne var ikke et fælles ansvar, men alene linjelærerens og huslærerens og i tilfælde af sanktioner også ledelsens.

Det var ringe pædagogik og en meget dyr model. Vi mistede elever, som ikke nødvendigvis skulle stoppe, og "højskolen" svævede reelt som satellitter rundt om spisesalen jf. modellerne fra selvevalueringen marts 2017.

I kraft af den bevægelse, der ligeledes er beskrevet i selvevalueringen fra marts 2017, blev konturerne af en ny model pludselig tydelige. I og med indholdsdelen af fælleshøjskolen blev udgangspunktet, fik vi dermed også et pædagogisk stærkere udgangspunkt.

Værdigrundlaget kunne således bringes i anvendelse også i forbindelse med trivsel isoleret set.

Imidlertid løb vi umiddelbart ind i nogle væsentlige problemstillinger. Som tidligere beskrevet gemmer de isolerede menneskelige intentioner sig dybt i den filosofiske tænkning. Omvendt kan man argumentere for, at værdigrundlaget også repræsenterer et ideal og dermed kun kan betragtes som et bud på, hvordan det "færdigdannende" menneske ser ud. Altså noget vi arbejder hen imod, og på den vandring støder vi på mange modsatrettede udfordringer. Der er altså ikke tale om en tilstand eleverne er i når de er her. Ikke at vi ikke oplever at vi på mange områder er meget langt alledere og at vores elever både agerer hensynsfuldt og gerne tilslutter sig tankegang i værdierne.

Men vi kan altså ikke antage, at eleverne på Oure Højskole er myndige og ansvarlige verdensborgere, når de ankommer. Lige så kan vi kun håbe på, at de er kommet et skridt nærmere myndigheden, når de forlader stedet.

Meningsfuldhed, klare formål, trygge rammer og en høj grad af tillid er nogle af hjørnesteenene, når vi taler om at skabe en konkret hverdag, hvor eleverne trives. Antagelsen her på Oure Højskole er, at hvis ovenstående er opfyldt, er muligheden for god og vedvarende trivsel til stede. Dog er det langt fra sikkert. Hvad forstyrrer billedet? Højskoleelevernes grundantagelser. De er lige så forskellige som de er i antal, og ligeså er alle højskolens medarbejdere. Naturligvis! Vi kan ikke behandle eleverne ens, når det handler om, hvad der skaber trivsel hos hver enkelt. Med vores dannelsesideal er det på nogle områder en anden sag. Der er noget bestemt, de skal have med i deres "bagage", når de forlader stedet.

Ovenstående kan synes selvsagt, men afspejler nødvendigheden af en reform i tænkningen på stedet. Vi har som sagt hver især et særligt udgangspunkt og ser på problemstillinger vidt forskelligt, og med en struktur, der var præget af, at ganske få lærere var tilknyttet en elev og havde ansvaret for elevens faglige udvikling og dennes egenfærdighed blev trivselssnakkene nogle gange sekundær. Mister eleven interessen for linjen, var der en overhængende fare for, at eleven stoppede, og hvis lærere og elev ikke forstod hinanden, var faren endnu større.

Pointen her er ikke at forsøge at fremstille den enkelte medarbejder som grundlæggende entydig, men blot at fremstille det, der ofte blev konsekvensen. Alle har altid gjort, hvad de kunne og i bedste mening!

Hvad gjorde vi så?

Det strukturelle forandrings første formål var at skabe en bedre og mere nuanceret højskole, der rummede en langt større dannelsesmæssig dimension. Det andet formål var at skabe et langt større og mere effektivt socialt netværk under eleven. Den første del er beskrevet i tidligere selvevalueringer.

Vi præger som højskole naturligvis de unge. Det er hele projektets fundament. På Oure Højskole ønsker vi i udpræget grad at danne til frihed i ordets egentlige betydning. Dette har, som tidligere berørt, nogle modsætninger indbygget. Modsætninger, der allerede blev beskrevet af Jean-Jacques Rousseau, med sit hovedværk "Emile" fra 1762. Rousseau beskriver pædagogikkens paradoks således: "*Når målet er det enkelte menneskes frihed, hvordan opdrager man så en ung til frihed – opdragelse betyder jo indgreb i den unges frie udfoldelse.*"

Dette paradoks er værd at knytte nogle tanker til, da det i sagens natur fylder meget i de pluralistiske pædagogiske debatter på lærermøderne. Nogle antager, at den eneste måde, vi kan tale om myndighed og ansvarlighed, er ved at sætte eleverne i situationer, der kræver, at de selvstændigt internaliserer begreberne og lærer at arbejde med dem – altså at sætte eleverne fri til selvregulering. Andre mener, at vi skal arbejde eksemplarisk med begreberne for at anvise handlemønstre, der kunne tilvejebringe viden og dermed forhåbentlig erkendelser, der peger i retning af idealet.

Elever og læreres grundantagelser åbner derfor op for den etiske diskurs. Hvad gør vi når eleverne ikke gør som vi siger? Af og til mangler autoriteten. Den demokratiske dannelse, der også på højskolen knytter an til elevens trivsel, har også noget naturligt modsatrettet iboende. I den moderne pædagogik diskuteres dydsetik over for pligtetik. Aristoteles overfor Emmanuel Kant.

I korte træk kan diskursen trækkes således op, som det er beskrevet i højskolens reviderede værdigrundlag fra 2017. Rektor Stefan Hermann udtrykker det således: "Dydsetikken giver et præcist svar på de problemer, som den danske folkeskole og resten af uddannelsessystemet tumler med i disse år, nemlig uro, mangel på disciplin og en flosset respekt for både lærere og fællesskabet. Børn og unge er nødt til at lære, hvad det vil sige at sætte sig selv i anden

række, holde en aftale, anstrenge sig og være omhyggelig og grundig."

Professor Per Schultz Jørgensen tilslutter sig den dydsetiske diskurs og udtrykker, at han ser dydsetikken som den nødvendige etik i forbindelse med de pædagogiske udfordringer, vi står over for. Han henviser til Aristoteles' tanker om dydsetik – at det gode, de gode vaner, og dyd/areté kan/skal læres igennem opdragelse/paideia.

Over for dette er en hjørnesteen i Oure højskoles værdigrundlag Kants Pligtetik. Pligtetikken er netop et udtryk for, at individets liv, lykke og etik nødvendigvis indgår i et samfund, hvor menneskene med udgangspunkt i fornuft og dialog formulerer de fælles love for omgangen med hinanden. Mennesket skal forholde sig til sin egen etik i forhold til det kategoriske imperativ.

En god tillært vane kan jo også være at huske at forholde sig til sin egen etik. For nu blot at anskueliggøre en konkret pædagogisk praksis.

Problemstillingerne tager igen form, når de skal konkretiseres og gøres til hel jordnær daglig pædagogik, hvor meget er til diskussion, men bestemt ikke alt. Paradokset i fuldt flor. Både for elever og lærere. Drøftelserne svajer altså imellem dyd- og pligtetiske dilemmaer. Målet er som det står i værdigrundlaget, at skabe myndige og ansvarlige mennesker og verdensborgere, men vejen dertil er **kompleks** som vi ser i den etiske debat, **modsatrettet** som vi ser i forbindelse med paradokset og det kræver at vi aldrig slipper målet af syne. Ironisk nok kan målet for dannelsen til at forholde sig til sin egen moral og etik i forhold til det kategoriske imperativ skabes via en dydsetiske "opdragelse". Der er en helt naturlig forskel på mål og middel. Målet for vores drøftelser er i denne sammenhæng alene at skabe en virkelighed, hvor mennesker trives uanset hvem de er.

En ting er naturligvis, hvad eleverne har med sig i deres mentale bagage, noget andet er, hvad vi gør for at skabe en tryk hverdag, hvor man kan orientere sig, uden frygt for konstant at træde forkert og dermed miste fodfæstet og måske starte en nedadgående spiral til manglende trivsel.

Drøftelserne er naturligvis mange, og det er uden tvivl en evig pædagogisk udfordring, vi står overfor. Samfundet udvikler sig eksplosivt, og nye normer sætter konstant dagsordenen.

Det gør det af og til svært at være en dannelsesinstitution, der har nogle veltilrettelagte værdier, da disse konstant bliver udfordret. Ikke desto mindre er det med disse værdimæssige drøftelser, at muligheden for at styrke de unges trivsel og dannelse ligger inden for rækkevidde. En værdirelativistisk verden skaber ikke altid solide, velfunderede og resiliente unge – tværtimod. Derfor kan man også med rette kræve, at højskolerne står ved og udmønter deres værdier i daglig praksis. Og det er derfor afgørende at vi i vores pædagogiske hverdag ved hvilke gevinster vi får, når vi er tydelige i vores værdier. Følgende 4 punkter (der er sikkert flere?) mener jeg kan fremhæves som klare elementer, der er blevet synlige på Oure Højskole i forbindelse med det beskrevne arbejde:

1. Retningslinjer og forventninger: Et solidt værdigrundlag fastsætter retningslinjer og forventninger for adfærd og samarbejde på skolen. Dette giver eleverne et fælles grundlag at navigere efter, hvilket skaber tryghed og forudsigelighed.

2. Følelse af tilhørsforhold: Når eleverne deler og identificerer sig med skolens værdigrundlag, føler de sig mere tilknyttet til fællesskabet. Dette styrker deres følelse af tilhørsforhold og øger deres motivation for at bidrage positivt til højskolemiljøet.

3. Respekt og tolerance: Værdigrundlaget fremmer værdier som respekt, tolerance og empati over for andre. Når eleverne

internaliserer disse værdier, skabes der en atmosfære af gensidig respekt og forståelse, hvor konflikter og misforståelser minimeres.

4. Støtte og opbakning: Et værdigrundlag, der værdsætter inklusion og støtte, skaber et miljø, hvor eleverne føler sig støttede og anerkendte af både lærere og medelever. Dette fremmer trivsel ved at reducere ensomhed, stress og angst.

Opsamling og konklusion

Første og fremmest må opsummeringen nødvendigvis lyde, at de udfordringer, der blev beskrevet i den første selvevaluering i 2017, ikke var vedtagne realiteter, men naturlige konsekvenser af en højskolestruktur, der var nødt til at ændre sig, hvis vi skulle blive en moderne højskole. Denne proces er i gang, og værdigrundlaget er netop den omdrejningsakse, som vi må og skal benytte os af. Højskoleformen som sådan er båret af nogle meget stærke værdier, og dem skal vi blive bedre til at tage aktivt del i, ikke mindst i forbindelse med trivsel. Der er ingen tvivl om, at vi til stadighed er nødt til at præcisere og stramme op på, hvordan vi konkretiserer vores værdier og lader dem indgå i elevernes hverdag.

En samlet højskole kræver, at vi konstant er optaget af, hvordan vi kan arbejde med trivslen på tværs af linjer og fag. Et sundt fællesskab kræver, at vi gør alt, hvad der står i vores magt for at lade de unge møde hinanden på bedst mulige måde. Dette er ikke en entydig størrelse, men kræver en vedvarende indsats fra alle parter. Ligeledes kræver det, at vi tør gå ind i nogle af de mere svære diskussioner om, hvad det vil sige at skabe en tryk hverdag for alle elever.

Vi er lykkedes med at skabe en mere trivselsorienteret højskole og det kombineret med en langt mere fleksibel linjestruktur, der gør det nemmere for eleverne at skifte linje har bevirket at har reduceret frafaldet på Oure højskole til et absolut minimum. Der er stadig lang

vej, før vi kan præcisere, hvad det helt præcis vil sige at være en moderne højskole med trivsel som topprioritet, men det er vigtigt at understrege, at der er sket markante forandringer og forbedringer, og at der er et stærkt ønske fra ledelsens side om at fortsætte den positive udvikling. Det kræver en vedvarende indsats fra alle parter, og vi er som højskole kun så stærke, som vores evne til at skabe gode rammer for de unge.

Det er vores fornemmeste opgave at skabe et miljø, hvor eleverne trives og udvikler sig, og det kræver, at vi konstant er åbne over for at justere og forandre vores praksis, så den passer bedst muligt til de unges behov.

Alt i alt mener jeg, at vi er godt på vej her på Oure højskole.

Jasper Gramkow Mortensen
Forstander

