



Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun

Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands

Grein birt 16. apríl 2007

Greinar 2007

Guðlaug Erla Gunnarsdóttir og Magni Hjálmarsson

Uppeldi til ábyrgðar

Uppbygging sjálfsaga

Í þessari grein lýsa höfundar þeirri hugmyndafræði sem þeir kenna við uppeldi til ábyrgðar eða uppbyggingu (restitution) en allmargir skólar hér á landi byggja á henni í starfi sínu. Upphafismaður er Diane Gossen sem hefur bækistöðvar í Kanada en starfar víða um heim. Guðlaug Erla Gunnarsdóttir er aðstoðarskólastjóri við Álftanesskóla en skólinn er einn af þeim íslensku skólum þar sem markvisst hefur verið unnið að því að innleiða þessi vinnubrögð. Magni Hjálmarsson kynnti fyrst þessa hugmyndafræði árið 1999 þegar hann starfaði sem námsráðgjafi í Foldaskóla. Magni starfar við þýðingar, bókaútgáfu, námsefnisgerð og ráðgjöf í tengslum við hugmyndafræðina. Greinarhöfundar hafa sótt fjölda námskeiða hjá Diane Gossen og samstarfsfólki hennar og öðlast réttindi til að kenna þessar vinnuaðferðir hér á landi.

Inngangur

Á undanförunum árum hefur starfsfólk í nokkrum leik- og grunnskólum verið að þróa aðferðir sem til skamms tíma voru kenndar við **uppbyggingarstefnuna** (e. **restitution**). Þessa hugmyndafræði kjósum við nú að kenna við **uppeldi til ábyrgðar – uppbyggingu sjálfsaga**. Upphafismaður þessarar nálgunar er Diane Gossen en hún hefur starfsstöð í Kanada en starfar víða um heim.

Uppeldi til ábyrgðar miðar að því að ýta undir ábyrgðarkennd og sjálfstjórn barna og unglunga og þjálfa þau í að ræða um tilfinningar og átta sig á þörfum sínum. Vinnuaðferðunum er einnig ætlað að styðja starfsmenn skóla við að móta sér skýra stefnu varðandi samskipti og agamál. Öðru fremur er um að ræða aðferðir við að kenna sjálfstjórn og sjálfsaga og styrkja einstaklinga í því að læra af mistökum sínum. Hugmyndafræðin hefur áhrif á kennsluhætti, stjórnunarhætti, áherslur í lífsleiknikennslu og ekki síst á meðferð agamála. Segja má að breyting verði á kenniviðmiðum (paradigm) skólasamfélagsins varðandi samskipti og aga.

Hugmyndafræði uppeldis til ábyrgðar byggist á því að einstaklingurinn geti tekið sjálfstæðar, siðferðilegar ákvarðanir varðandi eigin hegðun þegar hann er laus undan skömmum, hótunum, sektarkennd eða væntingum og loforðum um umbun og að hann fái tækifæri til að meta lífsgildi sín (Gossen, 2004). Markmiðið er að styrkja einstaklinginn í að vera sá sem hann vill vera með hliðsjón af eigin sannfæringu frekar en að stjórnast út frá geðþótta annarra. Til að hjálpa börnunum inn á þessa braut og fá þau til að skoða eigið gildismat er áhersla lögð á spurningar eins og: Hvernig viljum við vera? og Hvað við þurfum að gera til að ná takmarki okkar? Diane Gossen hefur unnið með kennurum víða um heim í rúm tuttugu ár, einkum þó í Kanada og Bandaríkjunum, við að þróa hagnýtar leiðir fyrir skóla sem miða að því að ná þessu marki með því að hinir fullorðnu í skólanum byrja á sjálfum sér við að skapa skólabrag sem einkennist af

samheldni og umhyggju.

Uppeldi til ábyrgðar byggir á öðrum grundvallarviðhorfum (kenniviðmiðunum) en t.d. þeim sem atferlisfræðin byggir á um sýnileg tengsl áreitis og viðbragðs. Gengið er út frá því að sjálfstjórnarkenningin sé aðalviðmiðið og bekkjargildin leiðarljósið. Ytri stýring á hegðun er hins vegar notuð til vara þegar nemandinn hefur farið yfir skilgreind mörk og stutt inngríp duga ekki til að koma honum aftur inn á það spor að lifa í sátt við gildi hópsins. Lögð er áhersla á að starfsmenn skólans sammælist um skýrar reglur um óásættanlega hegðun og þrói samstilltar leiðir til að fylgja þeim eftir. Skýr mörk skapa það öryggi og traust sem er nauðsynlegt skólasamfélaginu og til að styðja við þau lífsgildi sem hver bekkur og allur skólinn setur saman í félagslegan sáttmála. Að framfylgja ófrávíkjanlegum reglum er því hvorki hugsað sem refsing né skilyrðing til að hræða menn til hlýðni við reglur, heldur er það yfirlýsing um að leiðin sem barnið valdi sé óásættanleg og nauðsynlegt að taka af því ráðin. Í framhaldi af því eru barninu sköpuð tækifæri til að læra af mistökum sínum og það aðstoðað til að finna betri leiðir og byggja þannig upp sinn innri styrk.

„Ný“ kenniviðmið um eðli hegðunar

Rætur aðferða Diane Gossen liggja víða, bæði í viðurkenndum vísindalegum kenningum um eðli mannlegrar hegðunar og ýmsum rannsóknum á þeim. Í fyrsta lagi hefur hún þróað aðferðir sínar út frá hugmyndum dr. William Glasser um gæðaskólann (Quality School) og sjálfstjórnarkenningu hans (Control Theory). Hún lærði hjá Glasser og starfaði við stofnun hans í tuttugu ár. Í öðru lagi nefnir Gossen rannsóknir á heilastarfsemi og styðst þar við hugmyndir Eric Jensen (2005) um mælanleg neikvæð áhrif ógnunar á námsgetu. Í þriðja lagi sækir hún rök til Alfie Kohn sem hefur ritað ítarlega um neikvæð áhrif ytri umbunar og m.a. skrifað um það bókina **Punished by Rewards: The Trouble with Gold Stars, Incentive Plans, A's, Praise, and Other Bribes** (Kohn, 1993/1999). Síðast en ekki síst er vísað til rannsókna á fornum aðferðum frumbyggja Ameríku við barnaupveldi og enduruppeldi brotamanna (Gossen, 2006, bls. 33). Þeim sem áhuga hafa á þessum aðferðum má benda á bók Rubert Ross (1996) **Returning to the Teachings: Exploring Aboriginal Justice**.



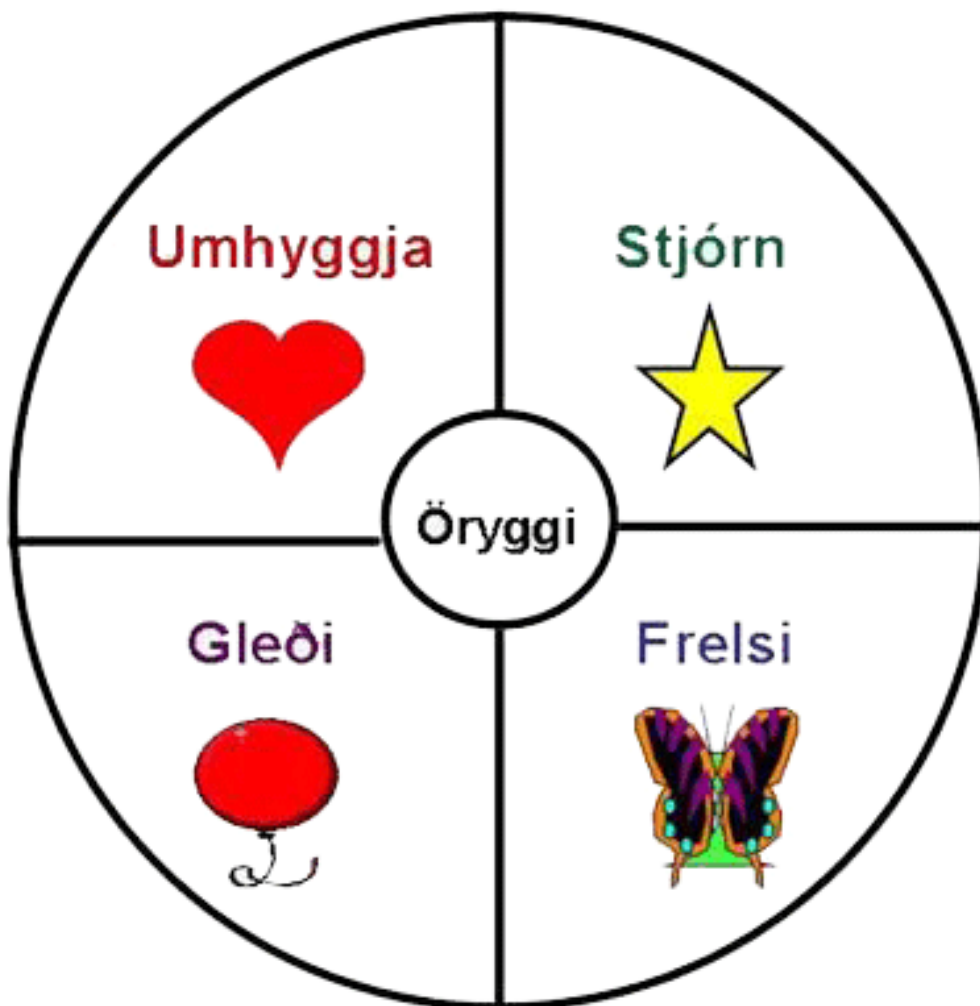
Ágreiningur leystur við sáttaborðið.
Myndina tók Guðlaug Erla Gunnarsdóttir.

Hugmyndin um gæðaskólann

Geðlæknirinn William Glasser þróaði nýja nálgun við að hjálpa sjúklingum sínum með samtalsaðferð. Aðferðinni, sem hann kallaði **Reality Therapy**, lýsti hann í samnefndri bók sem fyrst kom út árið 1965. Þegar hann sá hversu árangursrík aðferðin var ákvað hann að snúa sér að skólakerfinu. Hann taldi að margir sjúklingar sínir hefðu ekki þurft að glíma við þunglyndi og aðra sálræna erfiðleika, ef þeim hefði verið kennt um þarfir sínar og tilfinningar í æsku og hvernig þeir gætu haft stjórn á þeim. Glasser skrifaði bókina **Schools Without Failure** 1969 og stofnaði í framhaldi af því hreyfingu sem nefndist **The Quality School** eða **Gæðaskólinn**.

Glasser heldur því fram að orsök vanlíðanar og slæmrar hegðunar stafi af því að einstaklingurinn nái ekki að uppfylla grunnþarfir sínar á jákvæðan hátt. Hinar andlegu grunnþarfir flokkar hann í fimm flokka og segir: Til að vera lífsglöð, hamingjusöm og andlega heil, þurfum við reglulega að uppfylla meðfæddar þarfir okkar fyrir: 1) Ást og umhyggju, 2) áhrifavald og stjórn, 3) frelsi og sjálfstæði, 4) gleði og ánægju 5) öryggi og

Lífsafkomu.



**Parfahringur William Glasser.
Myndin er fengin frá Diane Gossen.**

Við kennum börnunum að sýna umhyggju:

- Sjálfum sér
- Öðrum

Hafa áhrif:

- Á hluti og umhverfi
- Inn á við, stjórna sjálfum sér
- Á aðra einstaklinga

Hafa frelsi:

- Frá skyldum
- Til að framkvæma og skapa
- Gleðjast og fagna

Glasser segir helstu skýringuna á áhugaleysi og slökum árangri nemenda vera þá að kennarar og stjórnendur noti ranga hugmyndafræði við stjórnun nemenda, „það er ég sem ræð“ hugmyndafræðina sem sé ríkjandi í kennslustofum og skólanum í heild. Hann telur að þeir sem vinni eftir þessari aðferð skilji ekki innri áhugahvöt og því sem stjórnar hegðun fólks. Aðferðin feli í sér valdboð sem fæstir þoli vegna þess að aðferðin byggir á þvingun sem leiði til þess að starfsmaðurinn eða nemandinn verði andstæðingur stjórnandans (Glasser, 1992). Vænlegri leið sé að veita sterka forystu og reyna að virkja aðra með viðræðum, samstarfi og lýðræðislegum vinnubrögðum. Eins leggur Glasser áherslu á að það skipti miklu máli að nemendur fái viðfangsefni við hæfi og vandað sé til þess námsefnis sem boðið er upp á.

Upplýsingar um gæðaskólann og hugmyndafræði William Glasser er að finna á heimasíðu stofnunar hans <http://www.wglasser.com/>.

Hugmyndir byggðar á heilarannsóknum

Að undanfögnu hefur þeim kenningum um skólastarf sem sem kenndar hafa verið við **Brain-based Teaching** eða **Brain-based Learning** vaxið mjög fiskur um hrygg. Meðal þeirra sem hvað mest hafa skrifað um þessa hugmyndafræði er bandaríski kennarinn og rithöfundurinn Eric Jensen.

Jensen bendir á að rökhugsun og áætlanagerð fari fram í framheilanum eða ennisblöðum. Þegar einstaklingur sé undir óeðlilegu álagi nái hann ekki að virkja þann hluta heilans og þess vegna sé mikilvægt að draga úr ógnandi aðstæðum í námsumhverfi barna. Hann lítur svo á að bæði hræðsla við skammir, sem og væntingar um umbun geti haft streituvaldandi áhrif á nemandann með þeim afleiðingum að hann nái ekki að einbeita sér.

Samkvæmt hugmyndum Jensen á aðaláherslan að vera á að aðlaga skólastarfið að þörfum nemenda til náms. Til að svo geti orðið þarf að skilja hvernig nám á sér stað líffræðilega. Jensen telur skólann hafa svikist um að laga sig að þörfum nemenda. Skólinn sé eins og framandi land með eigið tungumál, siði og menningu og nemendur hafi einfaldlega átt að laga sig að því. Þessum gömlu hugmyndum þarf að hans dómi að útrýma.

Upplýsingar um Eric Jensen er m.a. að finna á heimasíðu endurmenntunarfyrirtækis sem rekið er í kringum hugmyndir hans, sjá á þessari slóð: <http://www.jlcbrain.com/>.

Uppeldi á ekki að vera hlýðniþjálfun

Eins og fram hefur komið hér á undan sækir Diane Gossen talsvert til skrifa bandaríska rithöfundarins Alfie Kohn en hann hefur gagnrýnt bandaríska skólakerfið harðlega í mörgum bókum sínum, m.a. áherslu á einkunnir og ytri umbun.

Ein þekktasta bók hans **Punished by Rewards: The Trouble with Gold Stars, Incentive Plans, A's, Praise, and Other Bribes** sem fyrst kom út 1993 og í endurútgáfu 1999. Á bókarkápu stendur: „Algengustu aðferðina við að ala upp börn, kenna nemendum og stjórna fólki má draga saman í eftirfarandi setningu. Gerðu eins og þér er sagt og þá græðir þú þetta í staðinn. Við veifum góðgæti framan í fólk eins og við gerum þegar við beitum hlýðniþjálfun á heimilisdyr.”

Í þessu tímamótaverki sýnir Kohn fram á að með því að hvetja fólk áfram með umbun virkar það aðeins til

skamms tíma en mistekst þegar til lengri tíma er litið og veldur jafnvel varanlegum skaða. Kohn segir að starfsmenn jafnt sem nemendur muni líða fyrir þessar aðferðir, þar til við hættum að reiða okkur á niðurstöður úr dýratilraunum.

Með tilvísun í margháttaðar rannsóknir sýnir Kohn fram á að því meira sem er reynt að lokka menn áfram með gylliboðum því meira dregur úr vinnuframlagi þeirra. Niðurstöðurnar sýna að hegðunaráætlanir sem nota verðlaun til að breyta hegðun fólks virka á svipaðan hátt þegar til lengri tíma er litið. Að lofa börnum sælgæti fyrir góða hegðun gefur aldrei annað en tímabundna hlýðni. Því meira sem slík tilbúin meðul eru notuð til að hvetja fólk áfram, því frekar missir það áhugann á því að gera það sem við reynum að múta því til að gera. Umbun af þessu tagi breytir leik í vinnu og vinnu í strit.

Umbun og refsing eru aðeins tvær hliðar á sömu mynt og sú mynt reynist verðlítið veganesti á lífsgöngunni. Það sem þarf, útskýrir Kohn, er að finna aðrar leiðir við að stjórna fólki og ala það upp. Í lokakafli bókarinnar bendir hann á slíkar leiðir fyrir foreldra, kennara og stjórnendur til að sneiða hjá því að nota „gulrótina og vandarhöggjin.“

Heimasíða Alfie Kohn er á þessari slóð: <http://www.alfiekohn.org/index.html>.

Siðfræði frumbyggja

Diane Gossen hefur sótt talsvert af hugmyndum sínum í siðfræði frumbyggja Ameríku. Sem dæmi um atriði sem hún leggur áherslu á og eiga rætur að rekja til menningar indíana má nefna:

- Ýtt er undir sjálfstæði og sjálfsaga, fremur en blinda hlýðni og aðlögun.
- Það er ókurteisi að meta eða dæma aðra.
- Brot er oft afleiðing ytri þátta sem ekki er alltaf hægt að stjórna.
- Í mistökum felast oft tækifæri til að læra og bæta sig. (Gossen, 2006, bls. 32–38).

Kenningar Diane Gossen

Meginmarkmiðið er að kenna börnum ábyrga hegðun og sjálfstjórn með því að gefa þeim tækifæri til að leiðrétta mistök sín og kenna þeim að uppfylla þarfir sínar á jákvæðan hátt. Litið er á hugtakið mistök sem eðlilegan þátt í lærdómsferli, það sé eðlilegt að gera mistök og að mistökin nýtist sem ákveðið skref í þroska. Einstaklingur fær tækifæri til að takast á við mistök sín á uppbyggilegan hátt, skoða hvað það var sem hann gerði rangt og hvað hann hefði getað gert öðruvísi. Hann lærir að bæta fyrir mistök sín og finnur hvernig hann styrkist af því. Þetta næst ekki ef hann er skammaður eða niðurlægður. Áhersla er lögð á að þjálfarar nemendur í að skoða eigin hegðun og ræða um hvernig þeir ætli að bregðast við sambærilegum aðstæðum næst í stað þess að gera sömu mistökin aftur.

Gossen skilgreinir uppbyggingu á þennan hátt: „Að skapa skilyrði til að barnið geti lagfært mistök sín, snúið aftur til hópsins og vaxið við hverja raun.“

Innleiðingarferlið

Kynning og innleiðing þessara aðferða er ferli sem tekur tíma og segir Gossen að það megi gera ráð fyrir

Því að þrjú til fimm ár taki þar til að starfsmenn séu farnir að skynja merkjanleg áhrif á skólabraginn. Helstu áfangar á leiðinni eru öflun upplýsinga með námskeiðum og lestri, þjálfun og prófun aðferðanna með viðvarandi mati á árangri. Þegar starfshópurinn hefur lært nógu mikið um sjálfstjórn og sjálfsaga til að geta farið að kenna börnunum aðferðirnar og vinna með þær í skólasamfélaginu má hugsa sér að ganga út frá fjórum meginþáttum. Diane kallar þetta **Leið lágmarkspvingunar við innleiðingu (The Least Coercive Road)**. Nafnið undirstrikar mikilvægi þess að draga úr þvingun. Hér á eftir er þessum fjórum þáttum lýst í stuttu máli.

1. Auka svigrúm og fækka reglum

Í fyrsta lagi þarf að huga að þörfinni fyrir frelsi og sjálfstæði. Markmiðið með því að stuðla að auknu svigrúmi er að skapa jákvæðari samskipti milli starfsmanna og nemenda, ýta undir lýðræðisleg vinnubrögð og auka svigrúm barnanna til að taka eigin ákvarðanir.

Hér á eftir er dæmi um leið að þessu markmiði:

a. Já, ef ...

Þetta er gert með því að kennarinn fer að þjálf sig í jákvæðum viðbrögðum við spurningum nemenda og segir já eins oft og hann getur. Ef hann getur ekki sagt hreint og beint já, segir hann já, ef ... eða já, þegar ... og lýsir þá þeim aðstæðum sem þurfa að vera fyrir hendi svo beiðni nemandans geti fengið jákvætt svar. Dæmi um þetta gæti verið: „Má ég fara á klósettið? Já, þegar ég er búinn að tala.“ Þetta kemur þá í staðinn fyrir svarið: „Nei – ég er að tala.“ Síðan kemur ráðlegging til kennarans. Ef þú segir nei, útskýrðu af hverju ekki og ekki skipta um skoðun.

b. Er þetta alveg nauðsynlegt?

Einnig er áhersla á að fækka reglum. Það er gert með því að starfshópurinn spyr sig hvort ónauðsynlegar reglur séu í skólanum. Ef ekki er hægt með gildum rökum að rökstyðja nauðsyn reglu er hún lögð niður. Áhersla er á að spyrja spurninga um hvað það sé sem skipti raunverulegu máli til þess að börnin nái árangri og líði vel. Litið er svo á að ef skólinn er með margar óþarfar reglur sem skipta litlu máli, kannski ekki öðru en því að þetta hefur alltaf verið svona, ýtir það undir neikvæð samskipti og óþarfa árekstra. Þetta þýðir ekki að þessar vinnuaðferðir hvetji til þess að allt sé leyfilegt og að börnunum sé leyft að vaða uppi með hvað sem þeim dettur í hug. Þvert á móti eru settar skýrar reglur um það sem ekki verður umborið í skólanum og skýrir verkferlar eru settir um það hvernig eigi að bregðast við slíkri hegðun. Um þetta er fjallað betur undir liðnum ófrávíkjanlegar reglur hér á eftir.

2. Sáttmálar gerðir

Í öðru lagi þarf að velja mikilvæg lífsgildi í samskiptum og hópurinn að sammælast um hvaða gildi hann telur að séu mikilvægust í samskiptum. Þegar allir eru orðnir sammála er skrifað undir félagslegan sáttmála. Til að auðvelda þessa vinnu hafa þátttakendur áður lært um þarfir sínar. Þegar hópurinn hefur komið sér saman um hvaða gildi hann vill hafa að leiðarljósi í samstarfi sínu er hvert og eitt gildi tekið og skoðað hvað felst í því. Sem dæmi má taka að ef hópurinn velur sér gildið virðing, þá skoðar hann gildið sameiginlega með því að skilgreina hvernig við finnum, heyrum og sjáum að unnið sé eftir þessu gildi í starfinu eða hvað felst í orðinu virðing og hver er andstaðan við hugtakið virðing (virðing er: og virðing er ekki:)

3. Ófrávíkjanlegar reglur

Í þriðja lagi kemur starfshópurinn sér saman um hvaða reglur eru ófrávíkjanlegar og skilgreinir hvaða hegðun er algjörlega óásættanleg. Þegar barn fer yfir þau mörk sem sett eru þarf starfsfólk skólans að vera búið að koma sér saman um hvernig brugðist er við þessari hegðun. Þessir vinnuferlar eiga að vera einfaldir og skýrir og nauðsynlegt er að allir starfsmenn þekki og kunni að bregðast við samkvæmt þeim. Markmiðið með þessum reglum er að tryggja öryggi og vinnufrið í skólanum og að vernda þann sáttmála sem hópurinn hefur komið sér saman um. Skýrir vinnuferlar eru útbúnir fyrir úrlausnir agamála og er áhersla á að nemandinn læri af mistökum sínum, fái tækifæri til að bæta fyrir mistök sín og snúi síðan sterkari til baka til hópsins aftur. Markmiðið er að viðkomandi styrkist og læri að takast á við mistök á ábyrgan og uppbyggilegan hátt. Áhersla er lögð á að nemendum sé alltaf sýnd virðing og að komið sé fram við þá af yfirvegun. Þegar farið er yfir þau skýru mörk sem skólinn setur þá er oftast brugðist við með því að viðkomandi nemandi er fjarlægður úr hópnum, yfirleitt er hann færður til stjórnanda sem tekur ákvörðun um næstu skref. Á þessari stundu er viðkomandi gerð grein fyrir því að það sem hann gerði sé algjörlega óásættanlegt en að öðru leyti ekki mikið rætt við nemandann fyrr en viðkomandi einstaklingur er kominn í jafnvægi. Í kjölfarið er rætt við barnið og það aðstoðað við að gera áætlun um hvernig það geti mætt þörfum sínum án þess að ógna öryggi sínu eða annarra, lært af mistökum sínum og byggt þannig upp sinn innri styrk. Oftast er ekki rætt við barnið fyrr en í upphafi næsta dags þar sem nauðsynlegt er að bæði starfsmenn skólans og barnið hafi tækifæri til að undirbúa sig og ná áttum eftir það sem gerðist.

4. Uppbygging lærd og iðkuð

Í vinnuaðferðum Gossen er áhersla á að kenna nemendum að þekkja grunnþarfir sínar og er unnið markvisst að því að styrkja nemendur í að efla sjálfsskilning, ábyrgðarkennd og skapa sér sjálfstæðan lífsstíl. Uppbygging sjálfsaga byggist á að ýta undir sjálfsþekkingu. Kennarar læra að nota uppbyggingarþríhornið og fleiri „verkfæri“ til að hjálpa nemendum út úr þeim vandræðum sem þeir rata í. Uppbyggingarþríhornið er dæmi um aðferð sem beinist að því að koma nemanda á rétta braut eftir að hann hefur brotið reglur. Hver hlið þríhornsins táknar ákveðna grundvallarsetningu um mannlega hegðun. Í tengslum við þær eru þrenns konar spurningar sem ráðgjafinn (kennarinn) nýtir sér við að hjálpa ráðþega við að leita leiða til lausna á vanda sínum. Á fyrstu hlið er grundvallarsetningin: Við erum alltaf að gera okkar besta. Á annarri hlið er það setningin: Öll hegðun hefur tilgang, og á þriðju hlið stendur: Við stýrumst af eigin lífsgildum. Ráðgjafinn velur spurningar af þríhorninu – leikur á þríhornið – með því að hughreysta, hjálpa til við að leggja mat á misgjörðina og leita lífsgilda (Gossen 2007, bls. 85–118).

Eftir því sem starfsmenn skólans tileinka sér betur þessar hugmyndir um sjálfstjórn einstaklinga og ábyrgð á eigin hegðun fer þekkingin að smita út til nemendanna. Þeir læra að hjálpa sér sjálfir, þjálfast í mannlegum samskiptum og skilja betur orsakir og afleiðingar eigin hegðunar.

Sigríður Guðmundsdóttir (2005) skrifaði meistaraprófsritgerð í sálarfræði um mat á innleiðingarferli og hagnýtingu vinnuaðferða uppeldis til ábyrgðar í grunnskólum og leikskólum í Grafarvogi. Ritgerðin var skrifuð á ensku við sálfræðideild Háskólans í Árhús í Danmörku. Þátttakendur í rannsókninni voru 50 starfsmenn þriggja grunnskóla, 60 starfsmenn sex leikskóla og 16 starfsmenn félagsþjónustunnar Miðgarðs. Við val á þessum stofnunum var haft í huga að starfsmenn væru búnir að fá kynningu á hugmyndafræðinni, að formlegir umræðufundir um hugmyndafræði uppeldis til ábyrgðar væru haldnir og að byrjað væri að innleiða hugmyndafræðina að ákveðnu marki. Helstu niðurstöður voru þær að hér hefði verið færst of mikið í fang. Unnið var í of mörgum skólum samtímis og íslenskt efni skorti. Undirbúningur fyrir svo stórt verkefni var því ekki nægilegur. Það kom jafnframt fram að fólkið hafði trú á aðferðunum en skorti grunn og markvissan stuðning til að öðlast öryggi í að tileinka sér vinnubrögðin. Rannsóknin undirstrikar hversu

mikilvægt er að byrja hægt, vanda undirbúning og tryggja nauðsynlegar bjargar fyrir starfshópinn.

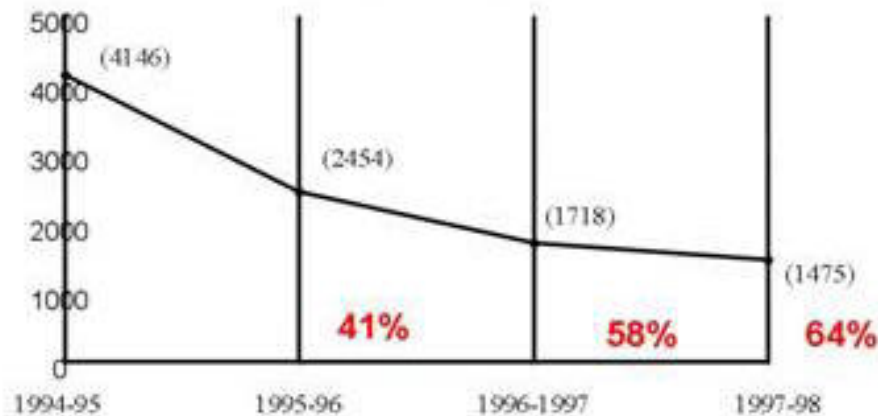
Áhrif hugmyndafræði uppeldis til ábyrgðar á skólastarf

Ýmsar rannsóknir hafa verið gerðar á áhrifum aðferða uppeldis til ábyrgðar á skólastarf. Megináhersla hefur verið á að skoða hvaða áhrif innleiðingin hefur haft á agamál og skólabrag. Einn af þeim sem hefur rannsakað áhrif uppeldis til ábyrgðar á skólastarf er dr. Jeff Grumley. Skólaárin 1994–1998 gerði hann rannsókn í West Middle-skólanum í Rockford í Illinois með það að markmiði að hafa jákvæð áhrif á nemendur sem vísað er til aðstoðarskólastjóra vegna óhlýðni eða truflunar í kennslu og draga þar með úr slíkum tilvísunum. Tölulegar upplýsingar um slíkar tilvísanir frá skólaárinu 1994–1995, áður en vinnuaðferðir hugmyndafræði uppeldis til ábyrgðar höfðu verið teknar upp í skólastarfinu, voru bornar saman við tölur næstu þrjú árin, þegar byrjað var að vinna markvisst eftir þessum vinnuaðferðum.

Niðurstöðurnar sýna að tilvísunum vegna agamála fækkaði um 41% fyrsta árið, 58% annað árið og 64% þriðja árið og er þá samanburðurinn alltaf við skólaárið 1994–1995, eða áður en byrjað var að vinna með þessar aðferðir, sjá **Graf 1** (Good, Grumley og Roy, 2003).

Graf 1

Tilvísanir vegna agabrota í West Middle School 1994–1998



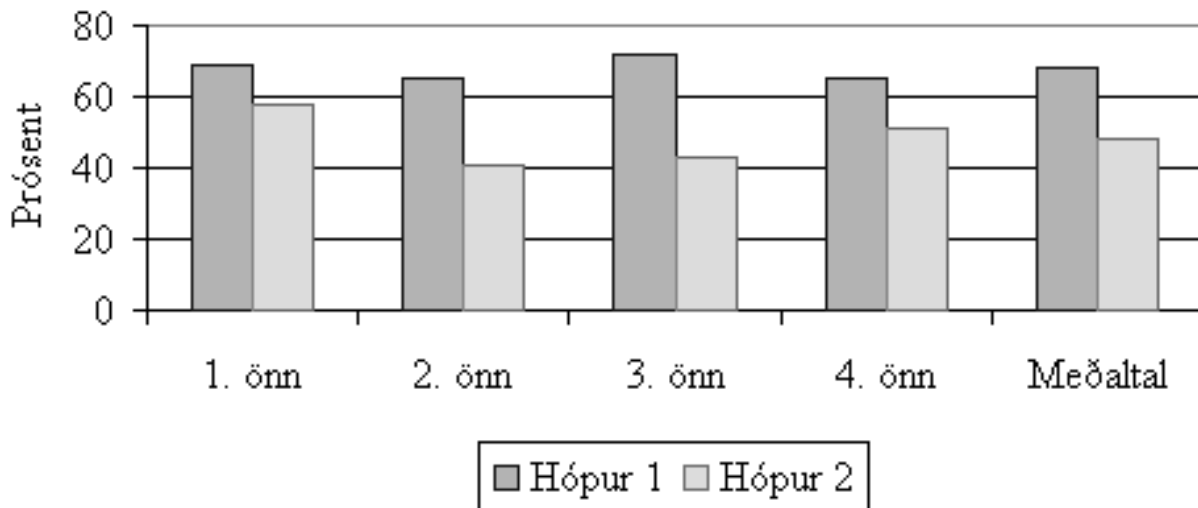
Fækkun á tilvísunum vegna agabrota á milli ára
4146–1475=2671 eða 64% eftir þrjú ár

Skólaárið 1995–1996 gerði Grumley einnig rannsókn í sama skóla á því hvaða áhrif vinnuaðferðirnar höfðu á námsárangur með því að bera saman einkunnir nemenda úr tveimur hópum. Hann bar saman meðaleinkunnir nemenda sem höfðu annars vegar verið hjá kennurum sem höfðu tileinkað sér aðferðir uppeldis til ábyrgðar og hins vegar hjá kennurum sem ekki höfðu tileinkað sér þessar vinnuaðferðir. Einkunnir nemenda sem voru hjá kennurum sem höfðu tileinkað sér þessa starfshætti voru að meðaltali 20% hærrí en hjá þeim nemendum sem voru hjá kennurum sem höfðu ekki tileinkað sér þessar vinnuaðferðir. Grumley dregur þá ályktun af þessum niðurstöðum að árangur af vinnuaðferðum hugmyndafræði uppeldis til ábyrgðar sé sýnilegur og birtist í því að minni tíma er eytt í agamál sem skapi

aukinn tíma fyrir nám og kennslu sem ýti undir aukinn námsárangur, sjá **Graf 2** (Good, Grumley og Roy, 2003).

Graf 2

Samanburður á einkunnum í tveimur bekkjardeildum í West Middle School 1995–1996



Hópur 1 hefur innleitt Uppeldi til ábyrgðar
Hópur 2 hefur ekki innleitt Uppeldi til ábyrgðar

Niðurstöður fleiri rannsókna um áhrif uppeldis til ábyrgðar og gæðaskólans á skólastarf sýna sambærilegar niðurstöður og má segja að meginniðurstöðurnar séu að þessar áherslur geti leitt til fækkunar á tilvísunum vegna agabrota, jákvæðara viðhorfs nemenda til skólans, bætt námsárangur og stuðlað að jákvæðari samskiptum nemenda og kennara.

Almennt er viðhorf starfsmanna til þessarar nálgunar jákvætt. Þetta kemur vel fram í rannsókn Sigríðar Guðmundsdóttur (2005). Niðurstöður hennar beinda einnig til þess að innleiðingarferlið þurfi að vera vel skipulagt og að nauðsynlegt sé að aðlaga breytingaferlið að þeim starfshópi sem starfar í viðkomandi skóla.

Annar höfundur, Guðlaug Erla, er að leggja lokahönd á meistaraprófsverkefni við Framhaldsdeild KHÍ. Verkefnið felst í eiginlegri rannsókn sem beinist að því að skoða hvaða áhrif hugmyndafræði uppeldis til ábyrgðar hefur á stjórnunarhætti og skólabrag í grunnskólum. Tilgangur rannsóknarinnar er að afla gagna um stjórnunarhætti sem byggjast á hugmyndafræði uppeldis til ábyrgðar með það að markmiði að skoða hagnýtingu þeirra í íslenskum grunnskólum. Viðtöl voru tekin við skólastjórnendur, kennara og nemendur í grunnskólum sem hafa verið að tileinka sér aðferðirnar. Til að gefa innsýn inn í hvaða reynslu kennarar, stjórnendur og nemendur hafa af því að vinna eftir þessum aðferðum eru hér nokkur svör úr þeim viðtölum sem tekin voru í tengslum við gagnasöfnunina hér á landi. Svörum er ætlað að vera lýsandi fyrir þau viðhorf sem kom fram í þeim viðtölum sem tekin voru.

Úr viðtölum við skólastjórnendur:

Þessar aðferðir hafa haft þau áhrif að ég er laus við kvíða gagnvart erfiðu samtali, hvort heldur það er við nemandan, foreldri eða starfsmann. Kannski ekki beint kvíða, jú, blanda af kvíða og mér tekst betur til með verkið. Mér finnst ég öruggari með það sem ég er að gera vegna þess að ég hef þarna ákveðið verkfæri, hef kynnt mér það og þekki. Kann á ákveðna takka á þessu verkfæri, get stillt þá, alla vega þessa grunntakka.

Mannúð og mildi tynist ekki í löngun til að leysa mál með því að hegna mönnum og þeir læri af misgjörðum sínum með því að fá ráðningu eða lexíu, en ég aðhyllist ekki það viðhorf. Nemendur treysta því að það sé hlustað á þá.

Mér finnst ég bara vera miklu betri stjórnandi.

Úr viðtölum við kennara:

Það er þessi leið að agamálum, hún er miklu skýrari og skipulagðari en áður. Þó svo maður hafi verið að reyna að vinna í þessum anda áður, þá er maður skipulagðari en áður.

Mér finnst maður sjálfur yfirvegaðri og rólegri að taka á agamálum af því að maður veit betur hvað maður er að fara gera en áður. Það sama á við um nemendur.

Menn eru að nýta þetta tæki til að efla samskipti og leysa úr málum.

Ég skynja það að starfsmenn eru að vinna í þessum anda að leysa úr ágreiningi. Menn eru t. d. að tala um að það þurfi t.d. að setja upp í mitt og þitt hlutverk til að lenda ekki í þessum ágreiningi, t.d. úti í matsal.

Finnst þetta hafa góð, ótrúlega góð áhrif á mig sem kennara, hugsa að annars færi ég í raun mun þreyttari heim heldur en ég geri vegna þess að mér finnst ég hafa það mörg tæki í höndunum. Aðallega hvernig maður talar við krakkana á einfaldan og skýran hátt. Til að gera þau ábyrgari og eiga góð samskipti við þau þrátt fyrir kannski erfiða hegðun, þannig að mér finnst þetta í raun ótrúlega gott tæki. Það verða öll samskipti einfaldari.

Viðtal við nemandan í 9. bekk:

Getur þú lýst viðtali við deildarstjóra þegar þér hefur verið vísað til hans vegna agabrota?

Bara, maður þarf að útskýra hvað maður hafi gert og slíkt. Svo þarf maður sjálfur að finna leið um það hvernig maður ætlar að gera næst.

Hvað finnst þér um að þurfa að finna sjálfur leið en ekki að deildarstjórinn segi þér hvað þú átt að gera?

Mér finnst það betra, betra, sko, að finna það sjálfur heldur en að láta annan segja sér það.

Staðan hér á landi

Fjölmargir skólar hér á landi eru að vinna eftir hugmyndafræði uppeldis til ábyrgðar. Nefna má Álfthanesskóla, Brúarskóla í Reykjavík, Foldaskóla í Grafarvogi, Garðaskóla í Garðabæ, Giljaskóla á

Akureyri, Grundaskóla á Akranesi, Grunnskólann í Borgarnesi, Grunnskóla Grenivíkur, Grunnskóla Grindavíkur, Grunnskóla Ísafjarðar, Grunnskólann á Píngeyri, Heiðarskóla í Hvalfjarðarsveit, Lágafellskóla í Mosfellsbæ, Leikskólann Laut í Grindavík, Leikskólann Holtakot á Álftanesi og Náttúruleikskólann Krakkakot á Álftanesi.

Upplýsingar um hugmyndafræðina má m.a. finna á heimasíðu Álftanesskóla á þessari slóð: <http://www.alftanesskoli.is/>.

Bent á gögn

Diane Gossen hefur gefið út fjölda handbóka um uppbyggingu til ábyrgðar. Gossen og samstarfsmenn hennar standa einnig fyrir námskeiðum fyrir kennara og stjórnendur þar sem vinnuaðferðir og hugmyndafræði aðferðafræðinnar er kynnt. Á heimasíðu Gossen, <http://www.realrestitution.com/> er að finna upplýsingar um þær bækur sem tengjast hugmyndafræðinni, upplýsingar um ráðstefnur og námskeið ásamt upplýsingum fyrir þá sem hafa áhuga á að kynna sér hugmyndafræðina nánar.

Annar höfunda þessarar greinar, Magni Hjálmarsson, heldur úti heimasíðunni <http://www.sunnuhvoll.com/> en þar er að finna upplýsingar um það efni sem hefur verið gefið út á íslensku og ýmsar hagnýtar upplýsingar. Nefna má að nýjasta bók Gossen, **It is all about WE**, eða **Sterk saman** er nýkomin út í þýðingu Magna.

Þá má benda á kvikmyndina **Uppeldi til ábyrgðar – Uppbygging sjálfsaga** en hún fjallar um hugmyndafræðina og innleiðingarferlið í Álftanesskóla og Sveitarfélaginu Álftanesi. Áhersla er lögð á að kynna vinnubrögðin á áhugaverðan og hagnýtan máta. Myndin nýtist þeim sem vilja kynna sér þessar vinnuaðferðir og styður við þá sem þegar eru byrjaðir að vinna eftir hugmyndafræðinni. Sjá nánar á vefnum: <http://www.alftanesskoli.is/>.

Heimildir

Glasser, William (1992). **The quality school: Managing students without coercion**. New York, Harper Collins Publishers.

Good, E. Perry, Grumley, Jeff og Roy, Shelley (2003). **A connected school: Achieving, caring & safe**. Chapel Hill, New View Publications.

Gossen, Diane (2004). **It is all about we: Rethinking discipline Using restitution**. Saskatoon: Chelsom Consultants.

Gossen, Dianne (2007). **Uppeldi til ábyrgðar**. Álftanes: Útgáfufélagið Sunnuhvoll.

Gossen, Diane (2006). **Sterk saman**. Reykjavík: Iðnú.

Guðlaug Erla Gunnarsdóttir (væntanlegt). **Forystustjórnun í grunnskólum**. Óbirt meistaraþrófsritgerð. Framhaldsdeild Kennaraháskóla Íslands.

Jensen, Eric (2005). **Teaching with the brain in mind**. Alexandria: Association for Supervision and

Curriculum Development.

Kohn, A (1993/1999) **Punished by rewards: The trouble with gold stars, incentive plans, a's, praise, and other bribes.** Boston: Houghton Mifflin.

Kohn, Alfie (2006). **Beyond discipline: From compliance to community.** Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.

Ross, Rubert (1996). **Returning to the teachings.** Toronto: Penguin Books.

Sigríður Guðmundsdóttir (2005). **Implementing and utilizing restitution: A student management model in elementary schools and preschools in Reykjavík: An evaluation.** Meistaraprófsritgerð við Háskólann í Árhus.

Prentútgáfa

Viðbrögð