Generalforsamling i Kreds 16

23. marts 2021

virtuel generalforsamling på Teams

Skriftlig beretning

Den skriftlige beretning vil på generalforsamlingen blive suppleret med en mundtlig beretning.

Vi ser frem til at møde medlemmer af Kreds 16 virtuelt, den 23/3 klokken 16.00.

Vi håber, den samlede beretning giver mange medlemmer lyst til at spørge og deltage i debatten om folkeskolen og kredsens arbejde.

16. marts 2021
Heidi Yoma Rasmussen
kredsformand

Indhold

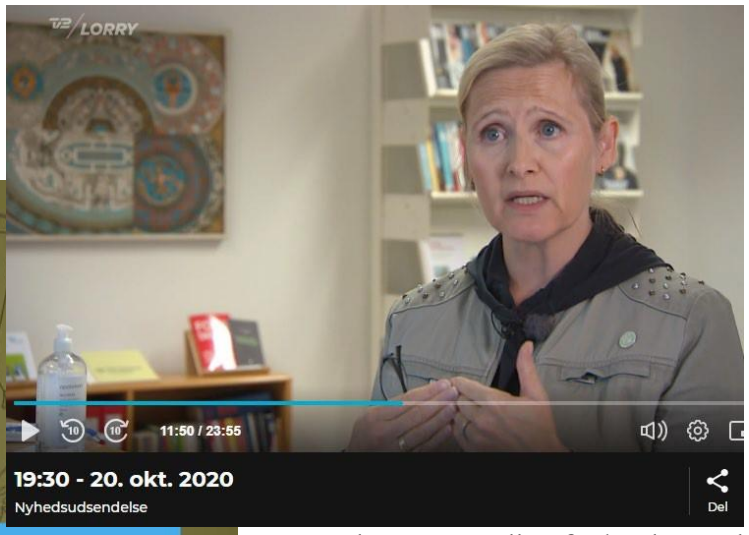
Corona 2
OK21-forhandlinger 3
A20 4
Lokale lønforhandlinger 7
Rekruttering/Fastholdelse – har vi en attraktiv arbejdsplads? 7
Reformen svækker vores fag 9
STRESS og faglig stolthed 10
VIVE-Analyse af folkeskole, elevernes socioøkonomiske baggrund 12

Medmindre andet er anført, anvendes betegnelsen "lærere" i det efterfølgende for såvel lærere som børnehaveklasseledere, konsulenter m.fl., der er ansat under vores overenskomst.

Corona

Kreds 16 holder i år en virtuel generalforsamling og dermed den anden generalforsamling, der i høj grad er præget af coronapandemien.

I foråret 2020, hvor Danmark fra 12/3 blev lukket ned, fik vi helt nye udfordringer. Først med fjernundervisning og siden med genåbningen. Sammen med Københavns Lærerforening beskrev vi en række corona-foranstaltninger, som vi bad hovedforeningen drøfte med regeringens repræsentanter. I vores perspektiv burde en del af ministeriets anbefalinger erstattes af krav, fx om rengøring, afstand og holddeling i skolerne, herunder krav om ansattes ret til at benytte visir og mundbind. 20. oktober 2020 var vi i TV2 Lorry for at uddybe dette synspunkt.



I dette forår, et år senere, er det en selvfølge, at vi bærer visir ved behov,

men der er stadig forbud mod brug af mundbind i skolerne. Det er helt urimeligt. Som fagprofessionelle overlades vi dagligt med en række vigtige beslutninger for elevernes udvikling og velfærd. Men samtidig tør ministeriet ikke overlade det til vores professionelle dømmekraft at beslutte, hvornår det er nødvendigt at beskytte os med mundbind og visir i tæt kontakt med børn og unge i forbindelse med udførelsen af vores arbejde.

Efter en lang vinter med nedlukning og hjemmeundervisning er der nu undervisning med fremmøde på skolerne for 0-4. klasserne og fra 15/3 også fremmøde en dag om ugen for de øvrige elever. Specialundervisning i gruppeordninger, Øtoftegruppen, Flønghuset m.fl. har i hele perioden haft fremmøde, og vores medlemmer dér har skulle løse opgaver i

balancen mellem elevernes behov for nærhed og en sundhedsmæssigt sikker organisering af arbejdet. Vores konsulenter, fx tale-/hørekonsulenterne, har varetaget lærervikararbejde og har haft et meget omskifteligt arbejdsliv i perioden. Det har ikke været en let opgave, og det har ikke hjulpet, at vejledningerne fra Undervisningsministeriet er blevet tilrettet mange gange og i store træk har bestået af anbefalinger, som kommunens forvaltning og krisestab efterfølgende har skulle oversætte til lokal praksis i dialog med organisationsrepræsentanter, ledelser og lokale tillidsvalgte.

Mange har haft oplevelsen af at skulle jonglere med ændrede opgaver, vilkår og med flere modsatrettede interesser at varetage. For nogle har det været utrygt at møde frem på arbejde, men de har alligevel formået at fokusere på elevernes udvikling og trivsel samtidig med at opgaver skulle tilpasses, så smitterisikoen blev mindst muligt.

Under Coronakrisen er det blevet ekstra tydeligt, hvor vigtig en samfundsinstitution, folkeskolen er, og hvor stort ansvar vi påtager os. Det er samtidig tydeligt for os, at hensynet til forældrenes mulighed for at passe deres arbejde vejer tungt, når regering og kommuner skal beslutte Coronarestriktioner, på trods af et eksplicit forsigtighedsprincip.

Som fagforening har vi en rolle både i forhold til egne arbejdsvilkår og i forhold til at tage ansvar og påvirke udviklingen i samfundet. I Coronasammenhæng bringer det dilemmaer til torvs. Kan lærere indgå i et testkorps? Skal lærere højere op i vaccinationsrækkefølgen?

I Kreds 16 er vi i lokal dialog med forvaltningen om testning og med vores næstformandsplads i Hovedudvalget har vi anbefalet, at frivillige kan melde sig til egen leder, hvis de vil deltage i et lokalt testkorps, forudsat at de kan undværes tilsvarende i deres normale opgaver. Det er usandsynligt, at lærere kan afgives til Corona-opgaver, da vi har travlt med undervisning, men drøftelsen må tages.

Foran os venter nu et forår og en sommer, der forhåbentlig byder på nedgang i Corona-smitte og oplukning af skolerne og resten af samfundet.

OK21-forhandlinger

2021-overenskomsterne er færdigforhandlet. I har fået beskrivelse af forløb og resultater i nyhedsbrev fra vores formand Gordon Ørskov Madsen. Vores største bekymring lokalt

i forbindelse med forhandlingerne, har været, om Forhandlingsfællesskabet ville holde eller sprække. Lockouten i 2013 viste tydeligt, hvor galt det kan gå, hvis vi ikke står sammen i et stærkt fællesskab. I 2018 lykkedes det at skabe et fællesskab med fællesarrangementer op til forhandlingerne og vi aflagde en gensidig musketer-ed, som gjorde en klar forskel, om end der er forskellige perspektiver på, hvor vidt den holdt hele vejen. Der er i en årrække skabt øget fokus på forskellen i lønniveau indenfor forhandlingsfællesskabet – og i kølvandet er der kommet fokus på de procentvise lønstigninger, som gavner de højestlønnede mest. I tider, hvor vi kun lige sikrer reallønnen, er der ikke så meget at skændes om, men det er klart, at diskussionen ikke forsvinder uden løsninger. Problemet kan ikke løses uden tilførsel af nye midler. Vi kan ikke aflevere vores overenskomstmidler for at løfte andre organisationers løn. Det er en samfundsopgave at løfte lavtlønsgrupperne – og det har da også fået arbejdsgivernes opmærksomhed nu, pga. mangel på arbejdskraft nu og i den nære fremtid, særligt på FOA's og BUPL's område.

Kreds 16 anbefaler, at man stemmer ja til OK21-resultatet.

A20

I 2020 fik vi endelig en arbejdstidsaftale igen, efter 7 år med lov 409. Arbejdstidsaftalen har både en række konkrete tiltag og et aftalespor med det formål at skabe resultater gennem et forpligtende samarbejde på 3 niveauer:

- Centralt: Kommunernes Landsforening (KL) og Lærernes Centralorganisation (LC)
- Kommunalt: Forvaltning/byråd og kreds
- Skole-niveau: Tillidsrepræsentanter/ansatte og skoleledelsen.

På skole-niveau handler det bl.a. om øget samarbejde mellem ledelse og ansatte om skolens prioritering af ressourcer/indsatser/opgaver. Der skal skabes gennemsigtighed i ressourcetildelingen, bl.a. med angivelse af antal lærerstillinger på skolen. TR og lærerne skal inddrages og der er fælles målsætning fra A20: Hvordan skabes balance mellem opgaver/ressourcer og undervisning/forberedelse?

På det kommunale niveau handler det om at ressourcer til at drive folkeskolen for skal drøftes og der skal redegøres for, hvordan kommunale indsatser, som fx Fremtidens Skole, forventes at påvirke lærernes opgaver og den forventede andel af arbejdstiden, der

forventes at medgå hertil. Desuden er der mulighed for at indgå lokalaftaler, kreds og kommune imellem.
Af andre bestemmelser bør følgende nævnes:

- Der skal timetal på opgaveoversigten, hvis en opgave forventes af have et omfang på mindst 60 timer/år.
- Timetal til elevpausetid skal på opgaveoversigten. DLF's beregninger viser et omfang på 200-250 timer/år. I elevpausetiden løses en række opgaver, men ikke forberedelse, med mindre, der er forberedelsestid i forlængelse af elevpausen.
- Timetal til individuel forberedelse skal på opgaveoversigten.

Formålet er selvfølgelig at sikre balance mellem undervisning/forberedelse og opgaver/tid. Med aftalen ønsker parterne at sikre lærerne mulighed for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og kunne lykkes med opgaven.

Lærerkommissionen sagde i sin rapport, dec. 2019 (s.28): *"Signalværdien af en lokalaftale er igen og igen blevet fremhævet af både lærere, skoleledere, skolechefer, kredsformænd og lokalpolitikere – såvel i samtaler med kommissionen som i Epinions interviews. Mange peger på, at en lokalaftale signalerer en anerkendelse af lærerne og af, at de skal have gode arbejdstidsmæssige rammer for deres arbejde. Samtidig kan indgåelsen signalere, at de lokale parter ser hinanden som samarbejdspartnere og ikke som modstandere."* En anden konklusion var, at der er statistisk sammenhæng mellem det at have en lokalaftale og lærernes oplevelse af et godt arbejdsmiljø på skolerne. Desuden er der en statistisk sammenhæng mellem at have en lokalaftale og præstere godt på afgangskarakterer.

-TAASTRUP ISHØJ

SEKTION 1 DAGBLADET · ONSDAG 18. DECEMBER 20

Nye anbefalinger vækker lærernes håb om lokalaftale

ARBEJDSTID: Lokal lærerformand håber, at nyt udspil kan åbne døren for en lokalaftale for lærerne

Af Stina Fetby Egerup

HØJE-TAASTRUP: Der er mange af gode takter i de anbefalinger til en ny arbejdstidsaftale for lærerne, som mandag kom fra den uddannelsesministeriet.

Således lyder det fra Heidi Yonna Rasmussen, der er formand for Danmarks Lærerforening Kreds 16 i Høje-Taastrup.

Hun fremhæver blandt andet, at kommissionen har peget på, at der er særlige forhold ved lærerjobbet, som man skal tage højde for.

»Vi har for eksempel en koncentreret arbejdstype på 30 timer og ofte mere, så vi kan hurtigt få nogle lange dage. Ofte peger andre lande på, at vi jo har frit i påsken, men det er rart også at få nogle neutrale uger på, at det til gengæld koster nogle pressede uger resten af året, siger hun.

God ledelse er vigtig

Også kommissionens anbefalinger om god skoleledelse vækker genklang hos den lokale lærerformand.

Lærerne vil faktisk gerne have ledere, der er gode til at lede. God ledelse skal ifølge kommissionen anbefalinger blandt andet være nærværende, sikre godt samarbejde og en fordeling og prioritering af opgaver, der opleves som rimelig og følger grundlæggende prin-

Kredsformand Heidi Yonna Rasmussen roser mange gode ting i de anbefalinger, der er kommet fra Lærerkommissionen. Hun håber, de giver Høje-Taastrup Kommune lyst til at indgå aftaler med kommunens lærere. Arkiv-Kevin Thomsen

ciper. Og så er det en tidsnærs, der ikke koster noget ekstra, påpeger Heidi Yonna Rasmussen.

Hvad med lokalaftaler?

Hun fremhæver også, at kommissionen peger på, at der er en sammenhæng mellem det at have lokalaftaler og et godt arbejdsmiljø for lærerne - og at det endda også kan aflæses rent statistisk i bedre karakterer til eleverne.

Statistikken siger ikke noget om, hvilke enkeltelementer i lokalaftaler der gør forskellen, men det siger noget at have dem. Lokalaftaler har en stærk signalværdi og viser, at kommunerne anerkender, at der er nogle særlige ting ved lærernes arbejdsforhold, som man bliver nødt til at tage hensyn til, siger Heidi Yonna Rasmussen.

Hun håber derfor også, at Høje-Taastrup Kommune nu vil tage mere ejerskab for at

lave en lokalaftale med lærerne. Det har netop ikke været tilfældet indtil nu, fortæller hun.

»Det har været svært overhovedet at komme til at tale om lokalaftaler. Jeg kunne godt ønske mig, at anbefalingerne og den ny viden om gives kommunen lyst til at forhandle med os om en arbejdstidsaftale lokalt, siger hun.

Forhandlinger til marts

Lærerkommissionen blev nedsat i april sidste år, efter det ikke lykkedes Danmarks Lærerforening og KL at blive enige om en arbejdstidsaftale for lærerne forud for 2015-reformen og 2018.

Arbejdstidsforhandlingerne begyndte i marts 2020, og hvis parterne i løbet af 2020 ikke bliver enige om en arbejdstidsaftale, går de almindelige overenskomstforhandlinger i gang året på året.

I april 2021 udløber den nu

Da rapporten kom den 16. december 2019, fik vi da også straks den tanke, at nu måtte kommunen da ønske at forhandle med Kreds 16.

Det viste sig desværre, ikke at være tilfældet. Og som du måske har læst i vores nyhedsbreve, har vi uden held, gennem 9 møder med forvaltningen forsøgt at indgå en lokalaftale på baggrund af A20.

Det er vores opfattelse, at vi nåede forholdsvis tæt på hinanden, men i sidste ende, var kommunen ikke klar til at binde sig på et niveau for forberedelse, der kunne sikre balancen mellem undervisning og forberedelse og dermed kvalitet i undervisning og godt arbejdsmiljø. Derfor er vores samarbejde med kommunen i den kommende tid fokuseret på implementeringen af A20. Lokalaftale får vi ikke i denne omgang. Det er vi meget ærgerlige over, for der er mange nye opgaver og målsætninger, som vi synes, ville stå stærkere med et fælleskommunalt afsæt, aftalt mellem kreds og kommune. Vi lægger nu en meget stor ny opgave ud på skolerne. Det er vores klare overbevisning, at en lokalaftale ville lette skoleledernes arbejde med opgaveoversigterne betydeligt og dermed udgøre en forenkling, der havde passet perfekt ind i kommunens officielle forenklingsstrategi, kaldet fremfærdsprojektet eller "væk med bøvlet".

På skolerne kommer der nu pligtige drøftelse i rammen af A20 og der skal laves skoleplan. Tillidsrepræsentanterne har en vigtig rolle, som kredsen selvfølgelig hjælper dem med, ligesom hovedforeningen støtter implementeringen fra centralt hold.

Men som almindeligt medlem har du også en vigtig rolle, idet du skal være med til at påvirke den lokale skoleplan, som bl.a. beskriver de prioriterede indsatser, opgavers indhold, klasselæreropgaven, beskrivelsen af individuel forberedelse og sammenhæng mellem lærernes arbejdstid og opgaver, samt hvad der forstås som et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Ledelsen skal lave de endelige prioriteringer, men først efter en runde med tillidsrepræsentant, lærerkollegiets drøftelse og et samarbejdsmøde mellem skoleledelsen og lærerne, hvor lærerne kan kvalificere skoleplan såvel som principper for tilstedeværelse, mødeaktiviteter mv.

På generalforsamlingen vil vi komme nærmere ind på de elementer, vi har drøftet i de lokale forhandlinger og selvfølgelig, hvorfor vi endte med, ikke at indgå aftale. Vi vil også fortælle om de sideløbende drøftelser af byrådets samarbejdsgrundlag fra 2014.

Lokale lønforhandlinger

Efter 1/8/2018 har alle lokale tillæg ligget til forhandling mellem kreds og kommune. Inden da havde vi en lokalaftale om tillæg til alle og faste beløb på funktionstillæg. Man kunne kalde det lige løn for lige arbejde. Høje-Taastrup Kommune har nu opsagt alle forhåndsaftaler og det er imod direktionens lønstrategi at indgå nye forhåndsaftaler. Derfor bruger Kreds 16 nu en hulens masse tid og energi sammen med de lokale ledere på forhandling af lokale tillæg.

Vores mandat ligger i den lønpolitik, der er vedtaget på generalforsamlingen. Vi skal beholde lokale lønkroner på vores forhandlingsområde, men ud fra en solidarisk lønpolitik – vi løfter i flok, så vi aflønnes i flok, og førsteprioritet for os er, at lokalløn fordeles til alle.

Vi er udfordret af store modsætninger mellem kommunens og kredsens lønpolitik, og på nogle skoler har vi haft meget svære forhandlinger og ikke opnået at holde på alle midler og fordele retfærdigt. Nogle af forhandlingerne har vi løftet til niveau 1 og 2, hvor en DLF-konsulent og KL har deltaget. For at sikre overblik og styr på tillægskronerne, har vi lavet et stort dataark, som kan bruges statistisk, forhandlingsmæssigt og politisk. På vores hjemmeside kan man således se visse data for egen skoles lokalløn og for kommunens fordeling på skoleområdet. Der er selvfølgelig grænser for detaljeringsgrad af hensyn til GDPR og almindelige etiske hensyn.

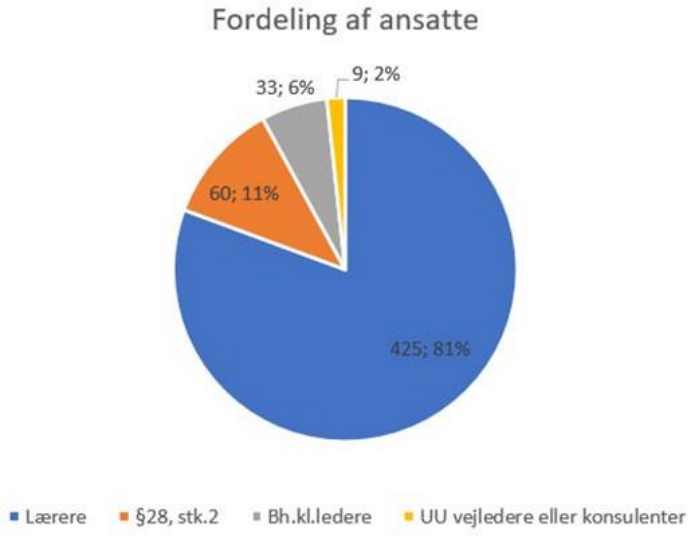
Vi ønsker at give medlemmerne indsigt og skabe lokalt engagement, så vi måske ad den vej kan styrke vores forhandlingsposition og realisere kredsens lønpolitik de steder, hvor det kniber.

Rekruttering/Fastholdelse – har vi en attraktiv arbejdsplads?

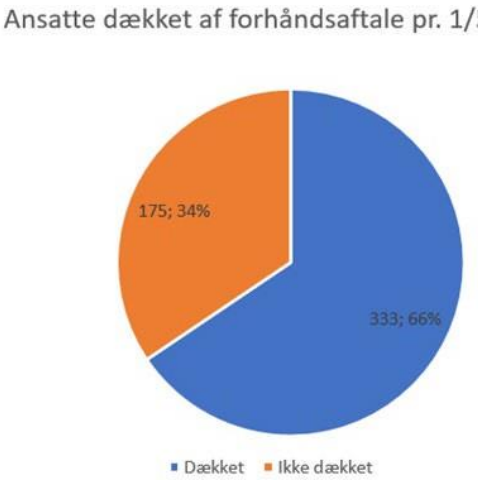
Arbejdet med lokallønsdataark har en sidegevinst, idet vi kan se, at nogle skoler har haft en bemærkelsesværdig høj personaleudskiftning. For os er det et advarselssignal, fordi det koster store ressourcer for kolleger, elever, know-how og skolekultur at skifte medarbejdere. Det er ikke en overraskelse, men noget vi har drøftet med forvaltning og i MED-strukturen i et par år. Problemet er, at vi har manglet det nødvendige datagrundlag som udgangspunkt for en seriøs drøftelse.

Vi har stadig ikke en entydig årsag-virknings-rapport, men vi har grundlag for at tage fat i tillidsrepræsentanter, når vi kan konstatere en stor udskiftning. Ultimativt er det en problemstilling for lokalpolitikerne, hvis vi har et generelt problem, som de ikke har indsigt i og som de derfor ikke forholder sig til. De eksisterende tal om personale er samlet i så store grupper, at gennemsnittene ikke afslører et evt. problem på en skole eller institution.

Link til løndata på vores hjemmeside: https://kreds16.dk/medlem/lokalloen-fordelt-paa-arbejdspladser

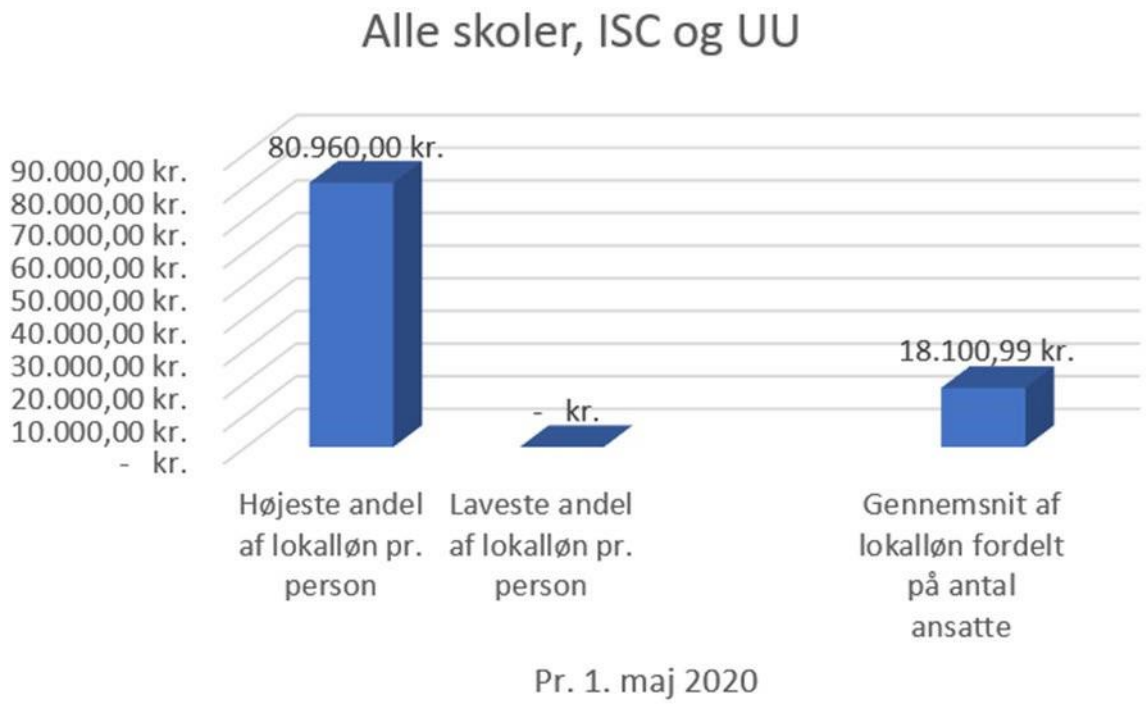


De, som var ansat pr. 1/8/2018 er omfattet af vores lokale (hedengangne) forhåndsaftale og får derfor følgende personlige tillæg af lokale lønmidler: 4500 kr/år + 5200 kr/år + 1 løntrin. Det giver ca. 20.000 kr/år i 2021-niveau.



Det er ikke et problem, at nogle enkelte har store lokallønstillæg. Det findes der rimelige forklaringer på, og vi har godkendt hver enkelt.

Det er til gengæld et problem, når en skoleleder holder fast i, at nogle lærere skal have nul kr. i lokalt tillæg. Vi løfter i flok og alle skal have del i lokallønsmidlerne, så ligeligt som opnåeligt. Retfærdighed er en vigtig brik i høj social kapital, som er et mål for alle arbejdspladser.

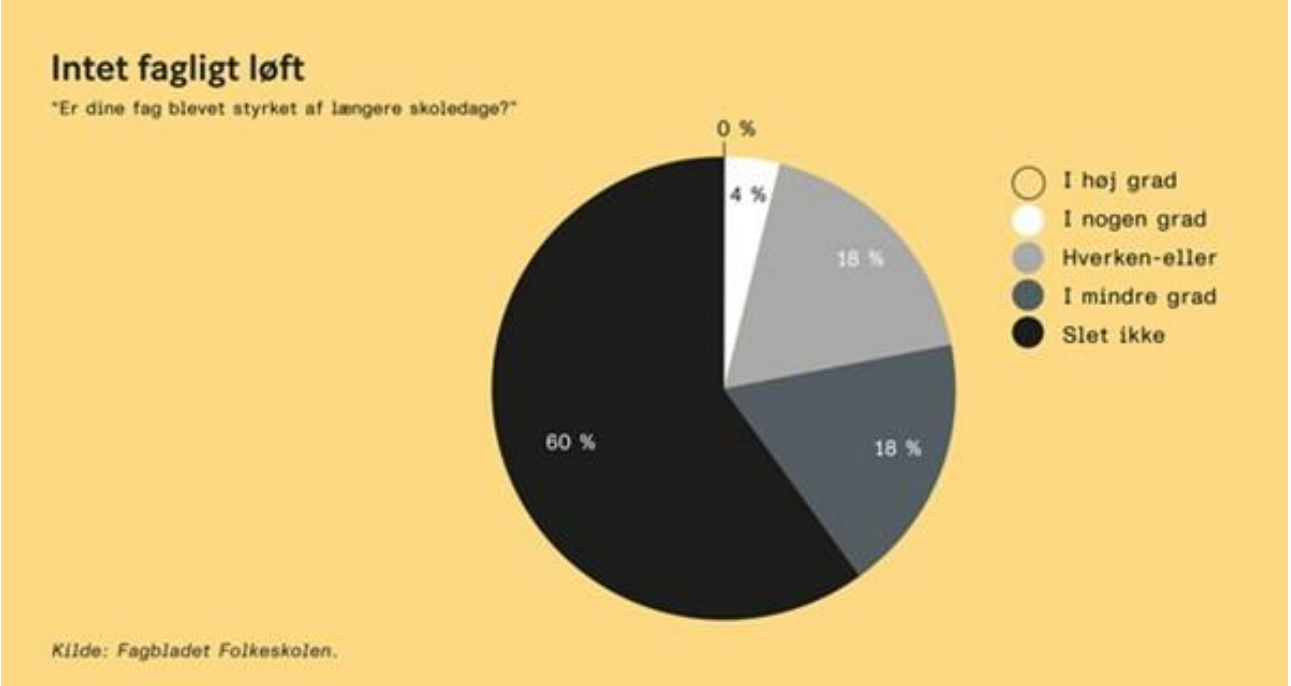


Reformen svækker vores fag

Fagbladet Folkeskolen har spurgt 971 lærere om reformens effekter i en ny undersøgelse. Bl.a. spurgte de til faglighed i relation til den lange skoledag. (Folkeskolen 25/2/2021).

Kun 4% heraf svarer, at deres fag er styrket af den længere skoledag. Når man spørger til løsninger, er der ingen, der vil have deres egne fag beskåret. De peger i stedet på understøttende undervisning, hvis noget skal væk.

Problemet er de sene timer, hvor eleverne er helt brugt op og ikke kan koncentrere sig.



Det bliver fint indrammet af en af lærernes udtalelser: *"Vi sørger for, at idræt ligger sidst på dagen, og forsøger derudover at have hovedlærerne på, så det ikke er de små fag med faglærerne med mindre relationer til eleverne, der underviser sidst på dagen."*

Der er dog hele 16% af dansklærerne, der måske kunne klare sig med færre dansktimer, men det er udelukkende pga. manglende tid til at udvikle ny, mere aktiv danskundervisning. Som en dansklærer udtaler: *"Der er grænser for, hvor længe og hvor meget eleverne kan koncentrere sig. Fire daglige dansklektioner i indskolingen er umuligt at udfylde med læringsrelevante aktiviteter med den forberedelse, som vi har lige nu."*

STRESS og faglig stolthed

Men oplevelsen af svækket faglighed er kun én bivirkning af reformen. Et langt alvorligere problem er reformens indvirkning på arbejdsglæde og motivation til at være lærer og blive som lærer. *"En lærer beskriver således, hvordan reformen direkte har resulteret i "mere stress, en dårligere følelse af at slå til og forringet faglig stolthed", mens en anden lærer tilføjer, at "ildsjælene er blevet drevet væk, andre er knækkede, og så er det svært at bevare en faglig stolthed, når man ved, at man ikke leverer kvalitet.""*

Er "Fremtidens Skole" ved at gøre det samme (som reformen)?

Det er oplagt at komme til at tænke "Fremtidens Skole", når man læser Folkeskolens undersøgelse af reformens virkninger. Som udgangspunkt er det "koncepter", der er valgt på højere niveau uden lærernes inddragelse. Det er undervisning og skoleudvikling med høje ambitioner og krav, som lærerne har meget lille indflydelse på. Det er krav og ønsker om nye, mere spændende og varierede undervisningsformer, der ikke bakkes op af den nødvendige investering i tid, penge og fælles udvikling med medbestemmelse. Risikoen for meningstab, stress og forringet social kapital er høj.

Kreds 16 deltager ganske vist i Styregruppe Fremtidens Skole, hvor vi har besluttet, at skolerne årligt skal have medarbejderinddragelse i udarbejdelse af deres egen handlingsplan for Fremtidens Skole. Men der er sat nogle hjørneflag og en stram styring, så det er meget svært at rykke på noget væsentligt. Skolelederne er sat i spidsen for indfrielse af følgende krav fra byrådet: *"Det samlede skolevæsen i HTK skal udvikles efter de principper, der er bærende for Nærheden Skole. Det vil sige, at den overvejende del af undervisningen skal foregå inden for rammerne af innovative, autentiske læringsforløb. […] Alle læringsforløbene er tværfaglige med tydelige læringsmål og struktureres efter en designmodel. Alle læringsforløb indtænker det 21. århundredes kompetencer. Læringsforløbene er autentiske og bygges op omkring virkelige problemstillinger med et produkt og en aftager så vidt muligt uden for skolen."*

Vi elsker projekter og projektorienteret undervisning, tag ikke fejl af det. Men vi mener, det er os som fagprofessionelle, der skal bestemme omfang, indhold og metode under ansvar for folkeskolelovens bestemmelser og begrænset af den tid, vi får stillet til rådighed til at udføre vores arbejde. Det er os, der kender eleverne og klassen og ved, hvor mange opbrudte skemaer, projektuger, gruppearbejder og mangel på grundrytmer, klassen og den enkelte elev kan klare uden fagligt og trivselsmæssige tab til følge. DERFOR skal skoleudvikling foregå i tæt samarbejde med lærerne, børnehaveklasselederne og skolekonsulenterne.

Er vi skolen for ALLE?

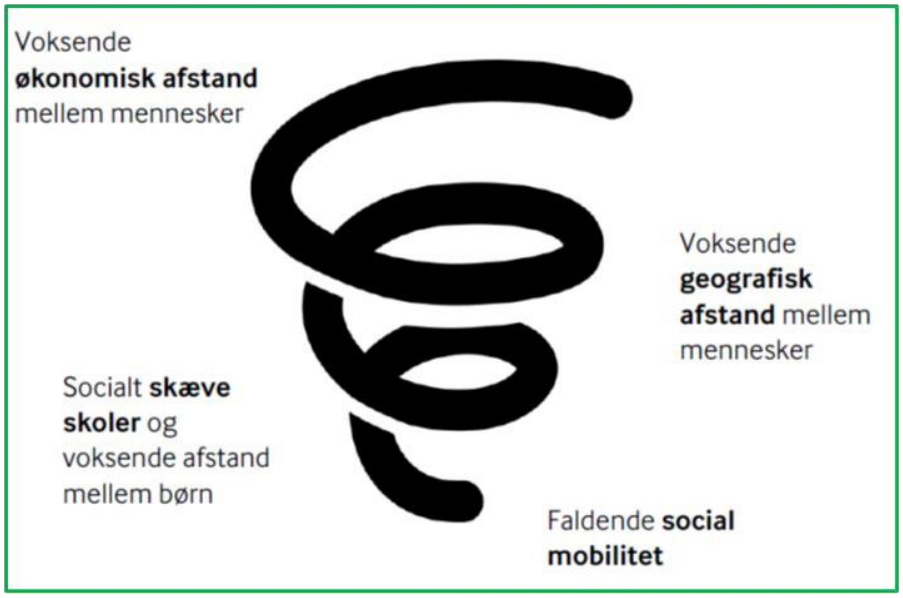
Folkeskolen skal være det naturlige førstevalg for forældrene – også i Høje-Taastrup Kommune. Vi har en alt for høj privatskolefrekvens på over 1/5 og lange ventelister til

privatskolerne. Vi har brug for blandede klasser, hvor børn fra forskellig baggrund kan mødes, socialiseres, udvikle tolerance og blive dygtige.

VIVE-Analyse af folkeskole, elevernes socioøkonomiske baggrund

Vi bliver dårligere og dårligere til at bryde den sociale arv, målt på om man ender i højere socialklasse som voksen end man voksede op i. VIVE lavede en analyse for Kalundborg Kommune i 2020, som viser en sammenhæng mellem elevernes socioøkonomiske baggrund og deres mulighed for at opnå gode karakterer i afgangsprøverne.
Faktorerne er gamle kendinge, som gør sig gældende alle vegne: Forældres uddannelsesniveau, indkomst og tilknytning til arbejdsmarkedet. VIVE-undersøgelsen viste også, at eleverne i folkeskolerne har dårligere socioøkonomiske forudsætninger for at opnå gode afgangskarakterer end eleverne på kommunens fri- og privatskoler. Denne tendens er landsdækkende.

Det er urimeligt overfor eleverne, at vi ikke kan få vendt den negative spiral. Arbejdernes Erhvervsråd (AE) rapporterer en tilbagegang for 1981-generationen i sammenligning med 1965-generationen, hvor 25% var fattige som 35-årige, hvis de havde en fattig opvækst. For 1981-generationen gælder det for 34%.



Der er enighed om, at blandede skoler øger social mobilitet og sammenhængskraft via "klassekammerateffekten", dvs. at elever fra resursesvage hjem bliver trukket op, hvis de går i klasse med elever fra resursestærke hjem. På 10 år er andelen af landets skoler med en blandet elevsammensætning faldet fra 40 til 28% (2007-2017, AE).

Vi er nødt til at etablere en mere seriøs dialog med beslutningstagerne om folkeskolens udvikling. Folkeskolerne skal være attraktive samlingspunkter og præstere højt både på trivsel og faglige resultater. Men hvordan når vi derhen? Er "Fremtidens Skole" svaret?

Det er i hvert fald Høje-Taastrup Kommunes nugældende bud på et svar. Vi har allerede peget på problemstillinger afledt af manglende inddragelse. Vi bestræber os på, at den lokale udfoldelse involverer mest muligt på trods af udgangspunktet. Vi prøver kontinuerligt at få politisk interesse for at modificere "fundamentalismen" i krav og mål, der formuleres som tidligere citeret: *"den overvejende del af undervisningen skal foregå inden for rammerne af innovative, autentiske læringsforløb. […] Alle læringsforløbene er tværfaglige med tydelige læringsmål og struktureres efter en designmodel. Alle læringsforløb indtænker det 21. århundredes kompetencer. Læringsforløbene er autentiske og bygges op omkring virkelige problemstillinger med et produkt og en aftager så vidt muligt uden for skolen."*
Vi har brug for en større lokal frihed til at vurdere det optimale omfang af projektbåren undervisning og omfanget af innovation, autenticitet og eksterne produkt-aftagere.

Men der er en anden problemstilling, vi også har adresseret tidligere, og som stadig er kilde til bekymring: Hvordan påvirkes de svage elever af de store krav, der ligger i projektarbejdsformen? Hvordan bliver deres faglige udvikling efter 9 år i "Fremtidens Skole"? Et seriøst bud kommer fra Sten Clod Poulsen, og han advarer ikke kun på vegne af svage elever, men har et generelt forbehold angående det faglige udbytte af projektarbejde. Her får du fornøjelsen af et lille koncentrat af en af hans artikler om emnet:

Chefkonsulent, cand. psych. Sten Clod Poulsen, skriver i 2010: Projektarbejde – et kritisk gensyn:

"I 1977 arbejdede jeg i et forfatterkollektiv med Knud Illeris og Jens Bertelsen som hovedkræfter. Produktet var bogen "Projektarbejde" […]
Det må erkendes at projektarbejde er vanskeligt, meget krævende og måske så svært, at samtlige medvirkende er nødt til at springe over hvor gærdene er lavest for overhovedet at komme igennem. Det er karakteristisk når man taler om erfaringer med projektarbejde med lærere på forskellige skole- og uddannelsesniveauer, at de gerne fremhæver nogle sjældne "stjerneprojektgrupper", som evidens for

projektarbejdets værdi. Og har det tungt med at tale om alle de andre. I det følgende vil jeg pege på en række problematiske punkter i projektarbejdet. […]

Har indførelsen af projektarbejde undergravet selve grundideen om solide fagkundskaber?

Dette er den største risiko overhovedet. Jeg ser stadig projektarbejde som en værdifuld pædagogisk-didaktisk metode og omfanget af projektarbejde er i skolen ikke så stort, at det i sig selv umuliggør tilegnelsen af vigtige basiskundskaber.

Men i projekterne, er det min påstand, at det faglige niveau efter opfindelsen af "plukfagligheden" er utilstrækkeligt. Og hvis lærerne erklærer et fagligt svagt funderet projekt "godt nok" kan de ikke bagefter kræve en højere faglig standard i den øvrige undervisning! I så fald er der startet en kvalitetssænkende logik i relationen mellem projektarbejde og tværfaglighed på den ene side – og den besværlige opbygning af solide fagkundskaber hos elever, kursister og studerende – på den anden side. […]

Konklusion

Projektarbejde er en værdifuld studie- og erhvervsforberedende pædagogisk arbejdsform såfremt den er en gennemtænkt overbygning på solide enkeltfaglige basiskundskaber og højniveaukundskaber. Såfremt fokuspunktet ikke ensidigt skal være "et problem". Såfremt en tilfældig tværfaglighed ikke kræves. Såfremt der er god tid til optræning af de nødvendige samarbejdsmæssige forudsætninger. Og såfremt lærerne har rigelig tid til at rette op på de fejl, mangler og svagheder de opdager hos elever, kursister og studerende i deres vejledende assistance til projekterne undervejs.

Disse forudsætninger er i dag generelt ikke tilstede."

Afslutningsvis, på afsættet fra Sten Clod Poulsen, har vi bare tilbage at supplere med et par ekstra betragtninger.

Projektarbejdsformen er meningsfuld, men ikke hele tiden.

Projektarbejdsformen kræver, at en række forudsætninger er tilstede, som angivet ovenfor.

Folkeskoleelever har brug for kendte ansigter, rammer og grundrytmer, så de kan overskue deres hverdag og opleve glæden ved at mestre deres situation og skoleliv det meste af tiden. Undervisningen skal være varieret og aktiverende og skolerne skal vekselvirke med verden omkring sig, men vi skal ikke opløse klasser og klasseværelser i stil med 70'ernes åbent plan skoler, der blev lukket ned pga. faglig fiasko. Selvforvaltning får man ved at være i trygge rammer, blive hjulpet og blive sluppet en lille smule ad gangen. Projektbaseret undervisning er krævende og særligt de stærkeste profitterer i projektforløb, mens de svagere bliver sat af eller ekskluderer sig selv pga. den usikkerhed der følger med de udviskede rammer. Derfor skal vi docere varsomt – og ikke smide barnet ud med badevandet. Vi skal være skolen for alle.