

Mener dialogbasert metode gir bedre skoleledelse

En ny metode utviklet ved University of Auckland har til hensikt å skape bedre dialog mellom ledere og medarbeidere i skolesektoren.



Av Steinar Steinkopf Sund
steinarsnd@gmail.com

Viviane Robinson, professor og skoleforsker ved University of Auckland, har utviklet en metode der ledere i skoler og barnehager skal lære å bygge tillit samtidig som de driver forbedringsarbeid og praktisk organisasjonsutvikling. Metoden, som kalles «Open-to-learning Leadership», er basert på en meta-analyse Robinson har gjennomført av hva slags skoleledelse det er som gjør at elevene lærer mest, samt kunnskap om organisasjonslæring som i sin tid ble utviklet av professorene Chris Argyris (Harvard Business School) og Donald Schön (Massachusetts Institute of Technology).

Handelshøyskolen BI samarbeider med Robinson og kurser ledere i skole- og barnehagesektoren i metodikken. Postdoktor Ide Katrine Birkeland er fagansvarlig for kursene og følgeforskningen knyttet til disse. Hun sier at bakgrunnen for metoden er problemet med å omsette god ledelsesteori i praksis. Hun forteller at skoleledere ofte erfarer at de, etter å ha gjennomgått tilpassede studieprogrammer, ofte sliter med å gjennomføre det de har lært.

– Problemet med mange lederkurs er at det sjelden skjer noe etter kurset, hevder Ide Katrine Birkeland.

Relasjon eller oppgaveløsning

Ifølge Birkeland handler den nye metoden i store trekk om å bygge tillit og løse problemer på en mer offensiv måte. Et eksempel er som følger: Ledere møter ofte problemstillinger der de må gjennomføre en endring eller løse et problem

samtidig som de ønsker å bevare relasjonen til medarbeiderne.

– Ledere må gjerne velge mellom noe som er vanskelig og å ivareta en relasjon. Da har mange lyst til å være greie, og velger relasjonen samtidig som de lar den vanskelige endringen ligge, forteller Birkeland. Dermed går relasjonen ofte på bekostning av selve oppgaven. Andre ledere kan være mer prinsippfaste og velger oppgaven fremfor relasjonen. Da støter man gjerne på motstand og protester.

Birkeland sier at de utfordrer ledere på å bevisstgjøre seg hvilke verdier det er som gjør at de velger det ene framfor det andre.

– Vi utfordrer tankesettet og verdisetet deres.

Begrunnelser og drøftinger

BI-forskeren forteller videre at det handler om å øke kvaliteten på informasjonen i samtaler. Uansett hva slags informasjon det dreier seg om, så blir lederne utfordret på at de må redegjøre for argumentene sine og gi begrunnelser for hvorfor de har konkludert på den ene eller den andre måten. En leder som setter seg ned og sier at noe ikke er bra, må legge fram argumentene for at det er slik. Hun tar som eksempel en leder som observerer et klasserom og legger merke til



Postdoktor Ide Katrine Birkeland.
FOTO: HANDELSHØYSKOLEN BI

«Vi utfordrer tankesettet deres»