

## Casestudie: Omvendt Mentoring

Kort beskrivelse af den udfordring, som værktøjet blev anvendt til at tackle	Efter at have deltaget i en RETAIN-projekt workshop i Tyrkiet om brugen af værktøjet Omvendt Mentoring besluttede skoleledelsen på Vehbi Necip Savaşan Primary School sig for at gennemføre et langsigtet projekt, der gik ud på at bruge Omvendt Mentoring for alle medarbejdere på skolen, herunder administrative medarbejdere og andet personale, med henblik på at udvikle et mere inkluderende læringsmiljø.
Supplerende oplysninger	<p>Vehbi Necip Savaşan blev grundlagt i 1961. Skolen har været igennem flere forandringer for nylig. Da den obligatoriske grundskoleuddannelse i Tyrkiet blev udvidet til otte år, begyndte skolen at tilbyde undervisning til børn i alderen 6 til 14 år. Reformen betød en ændring i elevgruppen, og skolens ledelse mente ikke, at personalet var i besiddelse af de færdigheder og den faglige viden, der nu ville være påkrævet.</p> <p>Selv om lærere og administratorer generelt havde en positiv holdning til disse ændringer, var de enige om, at deres holdninger alene ikke var nok til at sikre et inkluderende læringsmiljø. Centrale udfordringer omfattede bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pres fra forældre (modstand mod forandring, urealistiske forventninger, ingen interesse i deres børns uddannelse m.fl.).</li> <li>Utilstrækkelige regler for håndtering af forstyrrende elever.</li> <li>Elever, der klarer sig dårligere end forventet, og elever med lav motivation.</li> <li>Lærere, der føler sig udmattede, utålmodige, utilfredse, udbrændte.</li> </ul> <p>Desuden viste en analyse af interviews foretaget som en del af RETAIN-projektet, at ikke kun det administrative personale, men også lærerne var klar over, at de stod over for en kæmpe udfordring: elever, der var uddannelsesmæssigt sårbare som følge af socioøkonomiske belastninger, eller som havde behov for særlig omsorg på grund af visse indlæringsvanskeligheder.</p>
Titel på værktøjet	Omvendt Mentoring
Sådan har skolen arbejdet med værktøjet	<p>Skolen startede et projekt med navnet "Anlatmazsan Bilemeyebilirim", som betyder "Hvordan kan jeg vide det, hvis du ikke fortæller mig det?". Projektet skulle bruge Omvendt Mentoring som redskab.</p> <p>Skoleinspektøren og en lærer, der begge havde deltaget i RETAIN-projektet, arbejdede sammen som mentor og mentee og mødtes en time to gange om ugen for at skyde projektet i gang.</p> <p>Formålet med projektet var at:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. identificere og forstå centrale områder for forbedringer på tværs af skolen,</li> <li>2. opfordre personalet til at informere administrationen om faktorer, som de mente, kunne hindre en forbedring af skolen,</li> <li>3. give hver enkelt ansat mulighed for at forklare, hvordan de kunne være blevet påvirket af problemer/begivenheder i skolemiljøet,</li> <li>4. undgå sladder eller rygter og dermed forebygge negative, demotiverende samtaler blandt personalet,</li> </ol>

	<p>5. hjælpe personalet til at føle sig værdsat og respekteret, og at få et tilhørsforhold til skolen.</p> <p>Derfor delte skolelederen og den implicerede lærer deres ideer, først med en lille gruppe af medarbejdere og derefter på et stormøde med hele skolens personale. Den lille oprindelige gruppe tog ansvaret for at arrangere produktionen af de nødvendige materialer: hjemmeside, refleksionsskemaer vedrørende Omvendt Mentoring og plakater til at sprede ideen om projektet over hele skolen m.m.</p> <p>Da projektet alligevel var planlagt til at løbe over længere tid, besluttede skoleledelsen sig for at fortsætte processen, indtil man var sikker på at have opnået alle de forventede positive resultater. Heldigvis er projektet nu blevet en del af skolekulturen.</p>
Understøttende faktorer	<p>I arbejdet med Omvendt Mentoring bør mentorer forbedre deres interpersonelle færdigheder, såsom selv-afsløring, aktiv lytning, empati og evne til at give/modtage feedback. Derfor bør anvendelsen af værktøjet medføre personlige og professionelle forandringer i disse henseender.</p> <p>I vores casestudie rapporterede både skolelederen og den lærer, der var med til at lancere projektet, endvidere, at det at arbejde sammen som ligeværdige læringspartnere minimerede de forskelle, som det organisatoriske hierarki normalt skaber. Derfor inkluderede de en "situeret læring"-tankegang som en del af kravene til Omvendt Mentoring.</p>
Barrierer	<p>På grund af den entusiastiske og innovative holdning hos skolelederen opstod der ingen barrierer i forbindelse med Omvendt Mentoring. Men der findes en række barrierer forbundet med:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>aftaler før forløbet og opfølgning på projektet,</li> <li>at holde sig til de planlagte møder og gennemførelsen af de aftalte aktiviteter,</li> <li>at sikre, beskytte og respektere privatlivets fred,</li> <li>en konstruktiv holdning til problemer, der måtte opstå, og til den feedback, man modtager,</li> <li>at folk ikke er parate til at dele egne personlige erfaringer og høre om andres,</li> <li>at udvikle en "situeret læring"-tankegang,</li> <li>organisatorisk, hierarkisk tænkning.</li> </ol>
Udviklet af	Seden Tuyan, Figen Yılmaz Çukurova University, School of Foreign Languages, Adana, TURKEY.
I samarbejde med....	<p>Vehbi Necip Savaşan Primary School <a href="http://www.vehbinecipsavasan.meb.k12.tr">www.vehbinecipsavasan.meb.k12.tr</a></p> <p>Kontakt person (er): Ahmet Yurtçu (skolelederen) ahmetyurtcu@gmail.com</p> <p>Sultan Bostancı Karakoç (lærer) sbostanci_6501@hotmail.com</p>