

Beskrivelse af temaet	
Titel på dette tema i værktøjskassen	Stresshåndtering
Beskrivelse af temaet	<p>Lærerstress er i stigende grad et problem. Stress opstår ofte som følge af ændringer i arbejdsforholdene. Lærere rapporterer øgede kognitive og følelsesmæssige krav, øget arbejdstid, udfordringer i forhold til balancen mellem arbejde og fritid og faldende jobsikkerhed som årsag til et stigende stressniveau. Stress er det andet hyppigst rapporterede arbejdsrelaterede sundhedsproblem i Europa og menes at tegne sig for mere end halvdelen (50-60%) af alle tabte arbejdsdage. Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan have mærkbare negative indvirkninger på arbejdstagernes sundhed.</p> <p>For at håndtere de nye problemstillinger skabt af strukturen i den moderne organisationskultur og det tilsvarende ændrede arbejdsmiljø bruger nærværende værktøjskasse en tilgang baseret på <i>Occupational Health Psychology</i> (Salanova, 2009). Selve værktøjerne er baseret på HERO-modellen (<i>Healthy and Resilient Organisation – En sund og modstandsdygtig organisation</i>, se bilag), som stiler efter at udvikle sunde arbejdspladser og bedste praksis på området.</p>
Samlet beskrivelse af relevante værktøjer til at løse disse problemer og udfordringer med	<p>Værktøjerne under dette tema tilbyder ressourcer på individ-, gruppe- og organisationsniveau og er rettet mod alle, der bruger HERO-modellen, til at udvikle sundere organisationer og dermed reducere stress hos lærere.</p> <p>På det individuelle niveau fokuserer AU-værktøjet (<i>Teaching Role Analysis – analyse af underviserrollen</i>) på lærerrollen og på en afklaring af jobkrav. På individ- og gruppeniveauet fokuserer AOR-værktøjet (<i>Analysis of Organisational Role – organisatorisk rolleanalyse</i>) på viden om, hvordan underviserrollen former og udvikler sig i organisationen.</p> <p>På organisationsniveau gør Vision-værktøjet brug af nærdemokratiske tilgange såsom <i>World Café</i> til at fremme samarbejdet mellem folk i samme organisation.</p> <p>Formålet er at forbedre kommunikation, motivation og samarbejde og at synliggøre valg af prioriteter. Værktøjerne kombineres for at fremme en fælles vision og en sundere organisation. De supplerer hinanden, men skoleledelsen kan vælge at bruge dem enkeltvis.</p>
Beskrivelse af værktøjet	
Titel på værktøjet	Analyse af underviserrollen (AU – casestudie)
Formål med værktøjet	At undgå stressproblemer, der opstår på grund af modstridende lærerroller.
Målgruppe	Lærere
Sådan arbejder man med værktøjet	<p>I forbindelse med AU-værktøjet bliver lærerne bedt om at foreslå anonyme casestudier af særlige problemer, som diskuteres i minde grupper. Følgende fremgangsmåde foreslås:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oprettelse af et udvalg på skolen, der fremmer brugen af værktøjet og tilbyder støtte (kaldet "udvalget"). 2. Indsamling af case-forslag fra lærere. Alle lærere inviteres til at lave en beskrivelse af en virkelig situation, som har voldt



	<p>dem spændinger, vanskeligheder eller bekymringer. Man kan foreslå, at lærerne vælger problemer, de ikke har kunnet slippe efter endt arbejdsdag, fordi de har været ekstra bekymrede. Sådanne problemer er tit forbundet med sociale relationer og fagligt ansvar i forhold til elever, forældre, partnere, ledere, administratorer m.fl.</p> <p>3. Valg af cases. Afhængig af det overordnede udviklingsmæssige fokus for lærerne og for undervisningen beslutter udvalget, hvor mange gange grupperne skal mødes og med hvilke tidsintervaller. I første omgang foreslår vi, at man planlægger mindst et til to møder pr. kvartal/semester, men skolerne kan frit vælge at holde flere møder.</p> <p>4. Forberedelse af de udvalgte cases. Udvalget laver en skriftlig beskrivelse af de cases, der skal drøftes. Beskrivelsen må ikke overstige én side, og materialet skal være fuldt anonymiseret. Det anbefales at anvende en journalistisk stil med konkrete oplysninger og detaljer i en let tilgængelig og humoristisk stil – for at lette forståelsen, provokere debat og motivere lærerne. Ligesom ved de efterfølgende løsningsforslag styres analysen af de enkelte cases af en række spørgsmål (se retningslinjerne i det supplerende afsnit).</p> <p>5. Diskussionsmøde (cirka 90 minutter). Et medlem af udvalget faciliterer mødet, som organiseres som følger:</p> <ul style="list-style-type: none">· Oprettelse af små grupper (5-8 personer).· Uddeling af casen og spørgsmål til deltagerne.· Læsning og individuel analyse af case-beskrivelsen (10 minutter).· Gruppedrøftelse af spørgsmålene (45 minutter).· Deling af tanker/kommentarer/løsningsforslag i plenum (30 minutter).· Afrunding med de vigtigste konklusioner (5 minutter).
Hvad der kræves for at arbejde med værktøjet	Der er ikke nogen særlige krav, men især de, der skal lede gruppediskussionerne, vil have godt af lidt forberedelse, inden man går i gang.
Særlige, evt. supplerende materialer	<p>De nedskrevne cases bygger på kritiske situationer, som nogle rent faktisk har oplevet. Spørgsmål til diskussionen udformes af de lærere, som har lavet case-beskrivelserne, efter følgende retningslinjer:</p> <p><u>Retningslinjer for formulering af spørgsmål til diskussion</u></p> <p>Følgende spørgsmål skal tilpasses hver enkelt case som støtte til drøftelserne i grupperne og til den afsluttende meningsudveksling og afrunding:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tilgang/beskrivelse af casen Hvad er det største problem? Hvordan er det opstået?2. Rolleanalyse/konflikter forbundet med lærerrollen Hvilke konflikter oplever læreren (eller antages at opleve) i casen? Hvad gør hun for at løse dem? Hvordan tror vi, at hun føler? Er der en sammenhæng, mellem hvordan hun føler, og hvordan hun handler? Hvordan har det påvirket hende?





	<p>Hvad synes hendes mål at være i case-beskrivelsen, og hvad kunne/burde de være?</p> <p>3. Analyse af den anden hovedpersons rolle/konflikt Hvordan handler hver af hovedpersonerne? Hvordan føler de? Er der en sammenhæng mellem de følelser, de oplever, og hvordan de handler?</p> <p>a. På det personlige/individuelle plan: Hvilke kompetencer kunne hjælpe lærerne til at løse problemet? Hvad kunne hjælpe dem til at reducere konflikten mellem arbejdsliv og privatliv i denne case? Hvad kan de lære af det, der er sket?</p> <p>b. På organisationsplan: Hvilke organisatoriske tiltag kunne hjælpe dem med at løse problemet? Hvilke organisatoriske tiltag ville hjælpe læreren til at komme igennem den beskrevne situation på en sundere måde? Hvordan kunne organisationen bidrage til at afværge situationer som den, der er blevet præsenteret?</p>
Mulige risici	<p>Målet er at nå til enighed om, hvordan man kan analysere vanskelighederne og succeserne og træffe beslutninger om mulige justeringer. Nogle gange, hvis der er mange forskellige synsvinkler på situationen, kan det være svært at nå til enighed.</p>
Resultat	<p>Resultaterne af brugen af værktøjet skulle gerne være en reduktion af lærerstress opnået gennem en fælles problemløsning, som fører til handlinger, der kan udføres af lærere, og som kan forbedre deres arbejdsvilkår.</p>
Værktøjets teoretiske fundament	<p>Case-metoden er en praksis, der har vist sig at have stort potentiale i talrige situationer, fordi den kan fremme reflekterende læring og lette forståelsen af komplekse problemstillinger. Med dette værktøj søger vi at skubbe til en dynamisk proces, hvor undervisere deler refleksioner med hinanden.</p> <p>Metoden er en billig form for efteruddannelse, da indholdet kan foreslås og designes af lærerne selv, eller af ledelsen, og er baseret på negative hændelser, de selv har oplevet. Metoden er strategisk meget effektiv, da problemer eller vanskeligheder præsenteres i cases, hvor indholdet er hentet fra hverdagen på den enkelte skole. Værktøjet kan anvendes på flere måder og kan bruges til at igangsætte en læreproces. Vi foreslår, at metoden bruges som forebyggende redskab i forhold til de vanskeligheder og spændinger, der opstår omkring rollekonflikter i undervisningssituationer.</p> <p>Dens vigtigste styrke som læringsmetode ligger i den måde, den anvender casestudierne på. Kernen i metoden er at drøfte og udvikle relevante spørgsmål i fællesskab, der konfronterer etablerede positioner og beslutninger, for derefter - gennem dialog - at implementere de nye ideer, man er fundet frem til.</p> <p>Nogle litteraturhenvisninger: Christensen, R. og Hansen, A.: (1987) <i>Teaching and the Case Method</i>. Boston. Harvard Business School. Christensen, R.; Garvin, D.; and Sweet, A.: (1991) <i>Education for Judgement</i>. Boston. Harvard Business School Press.</p>

