

Beskrivelse af temaer og værktøjer i værktøjskassen – RETAIN-projektet

Beskrivelse af temaet	
Titel på dette tema i værktøjskassen	Professionel identitet
Beskrivelse af temaet	Hvordan henholdsvis konstruerer og definerer nyuddannede lærere deres faglige identitet? Hvordan ændrer disse definitioner sig over tid, f.eks. i begyndelsen af en lærers undervisningskarriere og efter et par års undervisning?
Anvendte værktøjer	Inden for dette tema foreslår vi fire forskellige værktøjer til kritisk at beskrive, analysere og diskutere ens professionelle identitet, og hvordan den har udviklet sig siden læreruddannelsen.
Beskrivelse af værktøjet	
Titel på værktøjet	SWOT-analyse
Formålet med værktøjet	Formålet med dette værktøj er: <ul style="list-style-type: none"> - at have et kritisk blik på, hvad man anser for at være en god lærer. - at analysere ens styrker og muligheder, udviklingsområder (svagheder) og potentielle problemer. - at hjælpe lærere og skoleledere til at forvandle områder, hvor der er behov for udvikling, til styrkeområder, der støtter den videre udvikling.
Målgruppe	Værktøjet kan bruges af forskellige interessenter, herunder ledelsen, erfarne såvel som nyuddannede lærere og administrativt personale.
Sådan arbejder man med værktøjet	Værktøjet kan nemt og fleksibelt bruges af forskellige interessenter. Ideelt set bør der være en facilitator, som ikke tilhører skolens ledelsesteam, til at vejlede gruppen. Det er fra starten vigtigt at understrege behovet for fortrolighed. Lærerne skal gerne frit kunne udtrykke både deres succeser, frygt og skuffelser. De skal føle sig sikre på, at det, de deler med andre i drøftelserne, ikke bliver omtalt andre steder. Det er også vigtigt at understrege, hvor vigtigt det er, at alle deltagere forholder sig ikke-dømmende. Facilitatoren skal sikre, at dette sker. <u>Procedure</u> Lærerne skal – støttet af en facilitator - beskrive, analysere og diskutere, hvad de anser for at være en god lærer, selv om alle erkender, at der også hos "gode" lærere altid er plads til forbedring. En mulig definition af en god lærer kunne være: "En professionel, der er ekspert i sit job, og som har en positiv holdning til arbejdet". Første skridt: SWOT-analysen præsenteres af facilitatoren:



SWOT ANALYSIS



[I må finde en dansk version af SWOT-modellen - S: Styrker /
W: Svagheder / O: Muligheder / T: Trusler, der passer til projektets behov.
Udgangspunktet kunne f.eks. være:
[https://da.wikipedia.org/wiki/SWOT-analyse.](https://da.wikipedia.org/wiki/SWOT-analyse)]

Lærerne besvarer følgende spørgsmål individuelt:

- Hvad er mine styrker (i forhold til at nå mit mål om at være en god lærer)?
- Hvad er mine svagheder (i forhold til at nå mit mål om at være en god lærer)?
- Hvilke muligheder er der i organisationen, der kan hjælpe mig til at nå mit mål (at være en god lærer)?
- Hvilke trusler eller vanskeligheder er der i organisationen, der kan hindre mig i at nå mit mål (at være en god lærer)?





	<p>Forslag til metoden: Skolerne kan bestemme, hvilken af de to følgende muligheder der vil fungere bedst for dem. Valget kan afhænge af gruppedynamikken - hvorvidt medlemmerne af gruppen kender hinanden og har tillid til hinanden, eller om nogle af dem for eksempel er meget reserverede.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Individuelt arbejde og diskussion baseret på SWOT-modellen.<ul style="list-style-type: none">- Nyuddannede og erfarne lærere udfylder matrixen individuelt.- Diskussion: Hvordan kan vi bruge de identificerede styrker til at udnytte mulighederne? Hvordan kan vi overvinde svaghederne for at omdanne truslerne? Hvordan kan vi minimere svaghederne for at undgå truslerne?2. Individuelt arbejde og kollektive drøftelser baseret på SWOT-modellen.<ul style="list-style-type: none">- Nyuddannede og erfarne lærere skriver deres bud på styrker, svagheder, muligheder og trusler ned på papir i forskellige farver.- Alle lapper papir sættes op på en stor planche (se SWOT-modellen).- Diskussion: Hvordan kan vi bruge de identificerede styrker til at udnytte mulighederne? Hvordan kan vi overvinde svaghederne for at omdanne truslerne? Hvordan kan vi minimere svaghederne for at undgå truslerne?
Hvad der kræves for at arbejde med værktøjet	Ingen særlig ekspertise er påkrævet. Dog er det nødvendigt at have en facilitator, der kan præsentere SWOT-modellen, og som kan sikre, at folk ikke kommer med værdidomme. En person, som allerede har arbejdet med modellen, vil være velegnet som facilitator. Ideelt set bør personen hentes uden for gruppen.
Særlige, evt. supplerende materialer	Se SWOT-modellen
Mulige risici	Det er vigtigt, at lærerne føler, at de kan udtrykke deres følelser uden at risikere, at nogen dømmes dem, eller at deres synspunkter bliver videregivet andre steder.
Værktøjets teoretiske fundament	SWOT-analysen er en teknik, der ofte anvendes i erhvervslivet. Den er krediteret Albert Humphrey, der arbejdede for Stanford Research Institute. Siden 60'erne og 70'erne har mange virksomheder brugt den til strategiudvikling.
Procesbeskrivelse	
Proces og implementering af temaet i skolerne	Det er et værktøj, der er nemt at bruge for skoler med alle typer lærere (både nyuddannede og dem med større anciennitet). Det kan også anvendes i en blandet gruppe med lærere fra forskellige skoler. Værktøjet kan sagtens bruges ved et enkelt arrangement, men det kan imidlertid være interessant at gentage processen efter et par måneder eller år for at se, om tingene har ændret sig og hvordan - fx for at konstatere, om lærerne er i stand til at vende svagheder til styrker og til at udvande trusler.
Udviklet af...	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg – HENALLUX – Département Pédagogique Champion.





Beskrivelse af værktøjet	
Titel på værktøjet	Hvor står du henne? Forskellige aspekter af en lærers identitet.
Formål med værktøjet	Formålet med dette værktøj er at hjælpe den nyuddannede lærer til at placere sig selv på en identitetsskala og til at analysere egen identitet som lærer.
Målgruppe	Grupper af nyuddannede lærere med en ekstern eller intern mentor, coach eller koordinator (dog ikke skolelederen eller en fra ledelsesgruppen).
Sådan arbejder man med værktøjet	<p>Procedure (ved hjælp af bilag 1)</p> <p><u>Del 1</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Hver deltager forbereder sig på at fortælle resten af gruppen om en positiv oplevelse i en undervisningssituation (f.eks. "Jeg husker min første engelsklærer, da jeg var 12, han ...)2. De øvrige deltagere stiller spørgsmål til fortælleren, så de kan placere oplevelsen på kontinuet, uden at vise deres svar til fortælleren.3. Derefter kan de sammenligne deres kontinua og diskutere forskelle og ligheder.4. Fortælleren giver sin egen mening. <p>Alle deltagerne fortæller på skift deres egen historie om en positiv oplevelse i en undervisningssituation (trin 2-4 gentages for hver deltager).</p> <p><u>Del 2</u></p> <p>Deltagerne tænker på en negativ oplevelse, de har haft som lærer, hvor en bestemt klasse/gruppe/lektion var problematisk, eller hvor tingene ikke kørte problemfrit. Gentag trin 1-4 ovenfor.</p> <p><u>Del 3</u></p> <p>Deltagerne vælger en af de negative erfaringer og skriver ned, hvad de mener, der kunne gøres for at forbedre situationen.</p> <p>Samme fremgangsmåde kan bruges med bilag 2, men spørgsmålet vil være en smule anderledes: tal om en positiv oplevelse som elev eller lærer. Tal også om en negativ oplevelse som elev eller lærer.</p>
Hvad der kræves for at arbejde med værktøjet	Der kræves ikke noget specifikt undtagen det at være bekendt med, hvordan man bruger kontinuaene.
Særlige, evt. supplerende materialer	To spørgeskemaer kan bruges: <ol style="list-style-type: none">1. Sandrine Biémar Se bilag 12. Huber-Kriegler, Martina - Lázár, Ildikó & Strange, John Se bilag 2
Mulige risici	Alt, hvad der bliver sagt i gruppen, skal forblive fortroligt. Ingen fordømmende bemærkninger eller udtalelser om en anden deltagers oplevelse accepteres. Ideelt set bør facilitator være en, der kommer udefra, for at sikre, at deltagerne føler sig frie til at udtrykke deres meninger og følelser.





Resultat	Formålet med dette værktøj er at hjælpe lærerne til at blive mere bevidste om, hvordan de begrebsliggør betegnelsen "lærer", og til at reflektere over de konsekvenser, dette måtte have for deres egen praksis. I Sandrine Biémars matrix fokuserer værktøjet på de pædagogiske relationer. Den anden matrix tager forskellige aspekter af skolens situation i betragtning.
Værktøjets teoretiske fundament	Værktøjet er inspireret af det arbejde, som Sandrine Biémar (Université de Namur) har lavet om forestillinger om identitet. Huber-Kriegler, Martina - Lázár, Ildikó & Strange, John. (2003): <i>Mirrors and Windows: An intercultural communication textbook</i> , European Centre for Modern Languages, Council of Europe.

Procesbeskrivelse

Proces og implementering af temaet i skolerne	Dette værktøj kan både bruges til en gruppe af nyuddannede lærere og til en blandet gruppe af nyuddannede og erfarne lærere. Gruppen kan være fra samme skole eller fra forskellige skoler. En facilitator er ansvarlig for proceduren, men deltager ikke i diskussionen. Facilitatoren sørger for, at deltagerne ikke kommer med fordømmende kommentarer til bidragene fra de andre deltagere. Facilitatoren skal være bekendt med de kontinua, der anvendes.
Udviklet af...	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg – HENALLUX – Département Pédagogique Champion.

Beskrivelse af værktøjet





Titel på værktøjet	Ændringer og udviklinger i forestillinger om lærerens arbejde.
Formålet ved værktøjet	Formålet med dette værktøj er at få nyuddannede lærere til at overveje og reflektere over, hvordan deres forståelse af den ideelle lærer kan have udviklet sig over tid, især på tre centrale tidspunkter: <ul style="list-style-type: none">• Inden læreruddannelsen• I slutningen af læreruddannelsen• I begyndelsen af den første ansættelse som lærer
Målgruppe	Dette værktøj skal anvendes til nyuddannede lærere (små grupper).
Sådan arbejder man med værktøjet	<u>Procedure</u> Ved hjælp af piktogrammer (bilag 3): <ol style="list-style-type: none">1. Gruppen af nyuddannede lærere mødes med koordinatoren.2. De skriver deres program (tavshedspligt, ingen fordømmende udtalelser).3. Deltagerne vælger et til tre piktogrammer, der repræsenterer deres billede af den ideelle lærer på følgende tidspunkter:<ul style="list-style-type: none">- Inden læreruddannelsen- I slutningen af læreruddannelsen- Nu, i begyndelsen af karrieren4. De kan beslutte at bruge det samme piktogram til to eller tre tidspunkter, hvis de ikke mener, at deres billede har ændret sig.5. Alle lægger deres piktogrammer foran sig.







	<p>6. Alle forklarer deres valg af piktogrammer. Ved afslutningen af hver forklaring kan de andre deltagere stille spørgsmål, hvis de ønsker yderligere oplysninger om noget, der ikke er helt klart for dem, men må ikke komme med kommentarer overhovedet.</p> <p>7. Når alle har præsenteret deres billeder, laver hver deltager sin liste over de forskellige billeder af den ideelle lærer, der er kommet til udtryk i gruppen.</p> <p>8. Listerne sammenlignes (hele gruppen) og diskuteres: Hvad har ændret sig? Kan man se, hvorfor noget har ændret sig? Ser man ændringerne som positive?</p> <p>9. Alle skriver ét element ned, der er værd at huske, og som de altså ikke ønsker at glemme.</p> <p>Alternativ aktivitet (inspireret af spillet «Jeu cadre de Thiagi») Se bilag 4.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Gentag trin 1 ovenfor.2. Gentag trin 2 ovenfor.3. Deltagerne får fire blanke kort. På hvert kort skriver man én kvalitet, som man synes, en ideel lærer skal have.4. Alle kortene blandes, og hver deltager får fire kort, som deles tilfældigt ud af facilitatoren. Resten af kortene bliver lagt på bordet med forsiden nedad.5. Deltagerne læser de kort i stilhed, de har modtaget.6. Nu kan de bytte et eller flere af deres kort med andre deltagere. De kan også tage et nyt kort fra bunken ved at lægge det gamle nederst og trække et nyt fra oven.7. Deltagerne viser på skift deres kort til gruppen og forklarer, hvilke kort de ikke kan lide og hvorfor.8. Alle skaber nu et mindmap med det, de på nuværende tidspunkt mener, er de kvaliteter, der kendetegner den ideelle lærer.9. Så skaber alle et andet mindmap over de kvaliteter, de mente, kendetegnede den ideelle lærer henholdsvis før og under deres læreruddannelse ved at bruge to forskellige farver til disse to faser (nogle elementer kan være forblevet de samme).10. Alle præsenterer deres to mindmaps på skift. De andre deltagere kan stille spørgsmål, hvis de ønsker yderligere information om noget, som ikke står helt klart for dem, men kommer ikke med kommentarer overhovedet.10. Alle skriver ét element ned, der er værd at huske, og som de altså ikke ønsker at glemme.
Hvad der kræves for at arbejde med værktøjet	Ingen særlig ekspertise er påkrævet.
Særlige, evt. supplerende materialer	Bilag 3 – spil, "Motus"-piktogrammer
Resultat	Formålet med dette værktøj er at gøre nyuddannede lærere opmærksomme på forskellene mellem de måder, de begrebsligger og forestiller sig lærerfaget på i forskellige vigtige stadier i deres karriere.



Værktøjets teoretiske fundament	De anvendte piktogrammer kommer fra "Motus". <i>Modeles de jeux de formation, les jeux-kadrer de Thiagi</i> , Bruno HOURST og Sivasailam THIAGARAJAN, 2002, Editions d'organisation.
Procesbeskrivelse	
Proces og implementering af temaet i skolerne	Dette værktøj kan bruges til nyuddannede lærere efter nogle måneder i jobbet.
Andre oplysninger	Erfaringer i skolerne og med lærerstuderende viser, at brugen af piktogrammer fra "Motus" med de mange forskellige tegninger inspirerer til mange forskellige, uventede og komplekse ideer.
Udviklet af ...	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg – HENALLUX – Département Pédagogique Champion.
Beskrivelse af værktøjet	
Titel på værktøjet	Edward de Bonos Six Thinking Hats© - De Seks Tænkehatte.
Formålet med værktøjet	Formålet med dette værktøj er at gøre nyuddannede eller erfarne lærere opmærksomme på forskellige holdninger til én og samme virkelighed.
Målgruppe	Lærere fra den samme skole eller forskellige skoler. Nyuddannede lærere og/eller erfarne lærere.
Sådan arbejder man med værktøjet	<p>Facilitatoren forklarer, hvordan systemet med de seks tænkehatte fungerer. Alt efter hvilken hat vi har på, ser vi virkeligheden (lærergerningen) på en bestemt måde. Når man har set på virkeligheden med de seks forskellige tænkehatte på, har man set virkeligheden i lærergerningen fra seks forskellige perspektiver.</p> <p> <i>Den Hvide Hat</i> kræver informationer – kendte eller efterlyste. "Fakta, bare fakta".</p> <p> <i>Den Gule Hat</i> symboliserer optimisme og et lyst syn. Med denne hat på udforsker man alt det positive og søger merværdi og det fælles bedste.</p> <p> <i>Den Sorte Hat</i> er dommen - djævelens advokat, eller hvorfor noget ikke kan virke. Man ser vanskeligheder og farer, ser, hvor tingene kan gå galt. Sandsynligvis den mest kraftfulde og nyttige af hattene, men et problem ved overdreven brug.</p> <p> <i>Den Røde Hat</i> betyder følelser, fornemmelser og intuition. Når man bruger denne hat, kan man udtrykke emotioner – hvad man er bange for, kan lide og ikke lide, elsker og hader.</p>



	 <p><i>Den Grønne Hat</i> fokuserer på kreativitet, på muligheder, alternativer og friske ideer. Det er en mulighed for at udtrykke nye begreber og nye opfattelser af tingene.</p>  <p><i>Den Blå Hat</i> bruges til at styre tankeprocessen. Den er en kontrolmekanisme, der sikrer, at retningslinjerne for brugen af de Seks Tænkehatte overholdes. Bæres normalt af facilitatoren.</p> <p>http://www.debonogroup.com/six_thinking_hats.php</p> <p><u>Procedure</u> Alle i gruppen bærer en tænkehat og ser på virkeligheden gennem hattens særlige linse. Det er også muligt at anvende dette værktøj med større grupper og så underopdele folk i mindre grupper og bede enten:</p> <ol style="list-style-type: none">medlemmer af hver lille gruppe om at bære forskellige hatte ellermedlemmer af hver lille gruppe om at bære samme hat. <p>Det kan være nyttigt at formulere den virkelighed, som skal udforskes, som et centralt spørgsmål, f.eks. "Hvad vil det sige at være en god lærer?". Når man deler ideer og diskuterer centrale spørgsmål, kan det være nyttigt at slutte af med den grønne hat, som ser på nye ideer og måder at tænke på - på passende udsagn, muligheder, løsninger. Facilitatoren opsummerer og tager referat.</p> <p>Processen kan gentages efter uger eller måneder for at se, om der er ændringer, og om nogle af ideerne (den grønne hat) er blevet gennemført, har været nyttige eller ej og i hvilket omfang.</p>
Hvad der kræves for at arbejde med værktøjet	Der kræves ingen særlig ekspertise. Det er dog at foretrække, at facilitatoren allerede har arbejdet med Edward de Bonos Seks Tænkehatte.
Særlige, evt. supplerende materialer	Farvede papirhatte kan anvendes. Ellers kan man bruge farvet papir, dog med klare retningslinjer for, hvad slags tænkning der er knyttet til hver farve.
Mulige risici	Det er facilitatorens opgave at sikre, at deltagerne kun kommenterer ud fra deres hats særlige perspektiv.
Resultat	Formålet med dette værktøj er at gøre nyuddannede eller erfarne lærere opmærksomme på forskellige holdninger til én og samme virkelighed.
Værktøjets teoretiske fundament	Edward de Bonos Six Thinking Hats© - De Seks Tænkehatte. Edward de Bono, nomineret til Nobelprisen i økonomi i 2005, betragtes af mange som den førende autoritet inden for kreativ tænkning, innovation og den eksplicite undervisning i tænkning som en færdighed. Han er ligeså kendt for sin udvikling af Six Thinking Hats-teknikken og Direct Attention Thinking Tools. Mange organisationer har fået undervisning i hans tænkning: IBM, Prudential, GM, BT (UK), NTT (Japan), Nokia (Finland), Mondadori (Italien), Total (Frankrig), Siemens (Tyskland), Bosch (Tyskland), Ericsson (Sverige) og mange andre. Hans metoder er nu obligatoriske i skoler i mange lande og meget udbredte i andre. http://www.debonogroup.com/edward_debono.php

Procesbeskrivelse





Proces og implementering af temaet i skolerne	Dette værktøj kan bruges til en blandet gruppe af nyuddannede og erfarne lærere eller med nyuddannede lærere alene. Det kan bruges på en enkelt skole eller med en gruppe lærere fra forskellige skoler. Det er interessant at bruge værktøjet to gange (anden gang efter et par måneder eller et år).
Udviklet af ...	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg – HENALLUX – Département Pédagogique Champion

