



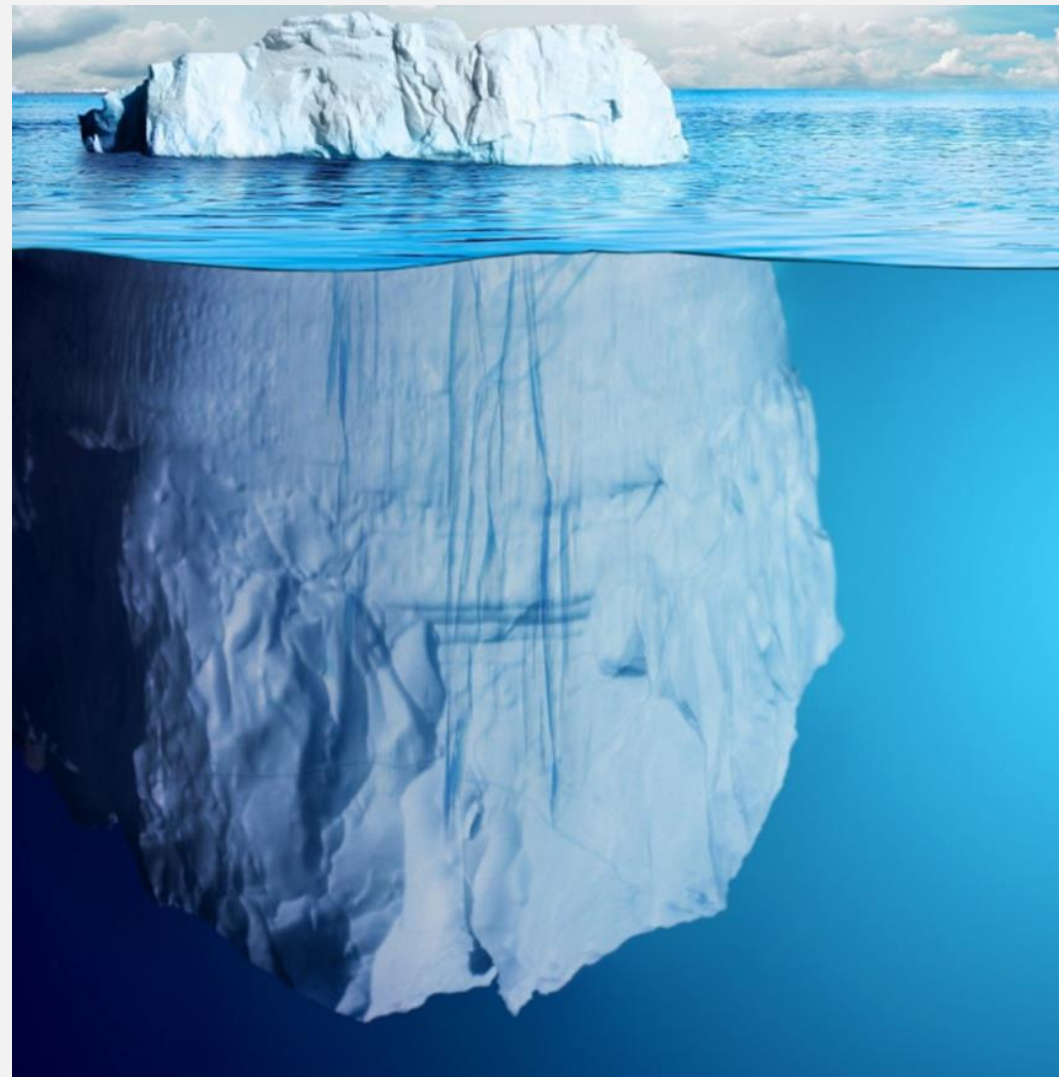
Den gode underviser

Karen Bro Aaen, lektor og konsulent

Opsamling fra sidst

Hvad fik du med fra sidst?

- Hvad er læring? Og hvad er så undervisning?
- Dilemmaer i undervisning
- Planlægge/rammesætte egen undervisning
- SMTTE modellen
- Fisken - en præsentationsmodel



Plan for i dag - Fra afsenderfokus til modtagerfokus

Den svære læreproces

- Modstand
- Motivation
- Anerkendende tilgang

Forskellige roller som underviser

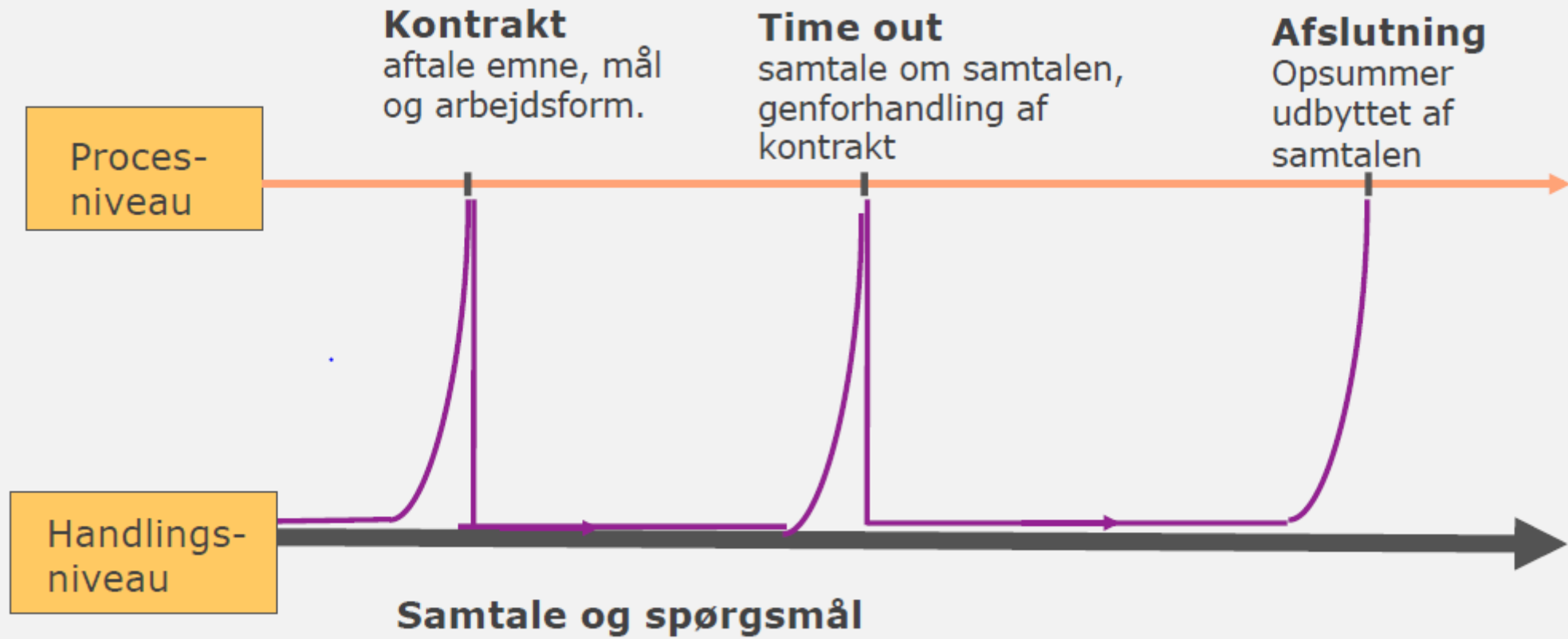
- Undervisning af kolleger

Feed-back på opgaven til i dag

- Hvad er feed-back?
- Fremlæg
- Giv og modtag feed-back

Kroppen kommunikerer





Gamemaster: mestrer proces- og handlingsniveau og omsætter det i handling

Øvelse - Den svære læreproces

På skift i gruppen

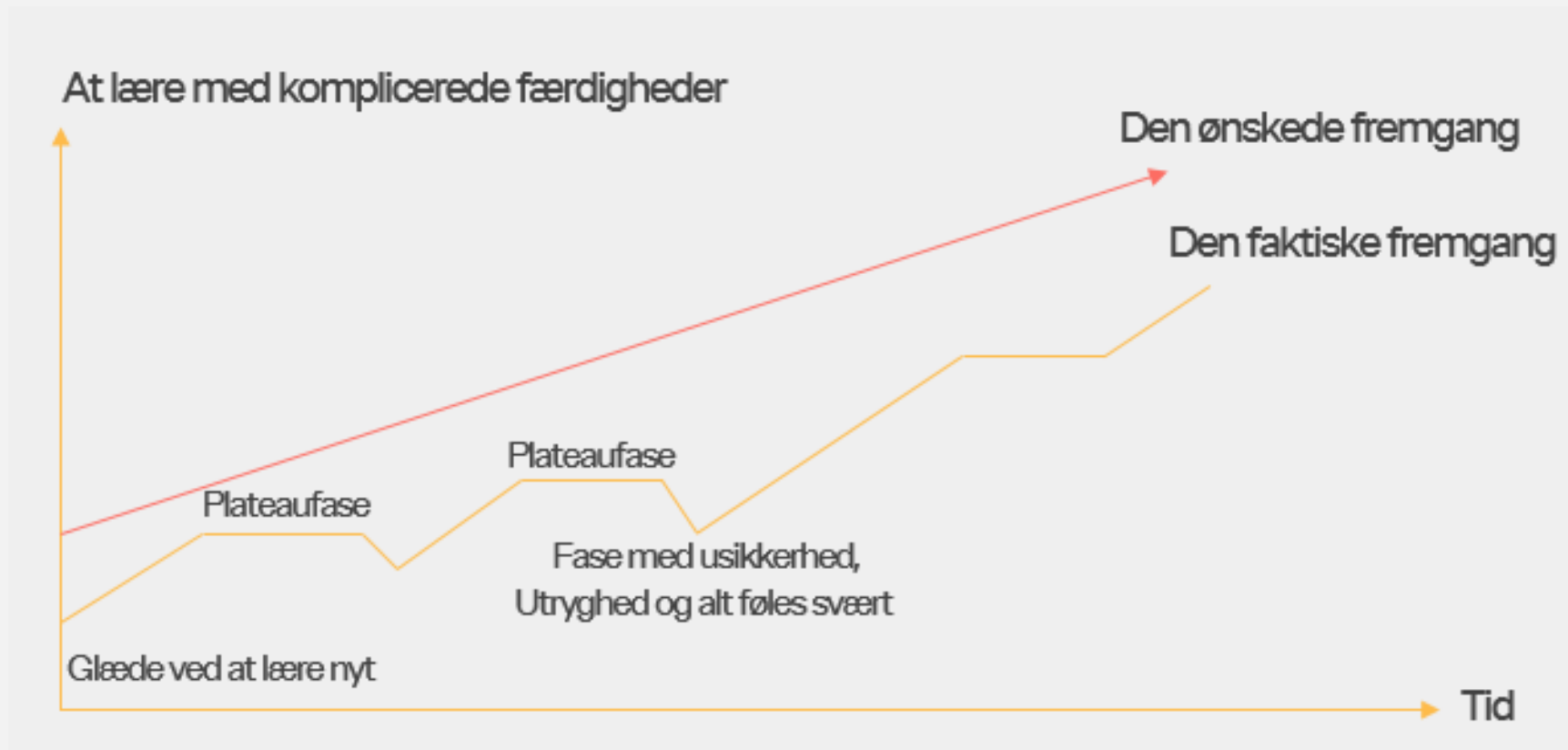
- Fortæl om en formidling/undervisning som *ikke* lykkes for dig
- Efterfølgende: øvrige i gruppen spørger uddybende

Skriv ned på seddel

- Hvad gjorde, at forløbet ikke lykkes for dig/jer?
- Hvor synes I udfordringerne er?

Den svære læreproces

- udfordringer og modstand i undervisning/formidling



Underviserens rolle

I plateaufasen:

- Tålmodighed
- Ikke fylde på i plateaufasen
- Fokus på at øve allerede lærte færdigheder og repetition af ny viden.

I nedturs faserne:

- Ekstra støtte

Har man som underviser kendskab til faserne kan det også være nemmere at tilpasse sin egen rolle i processen.



At turde stå i modstand

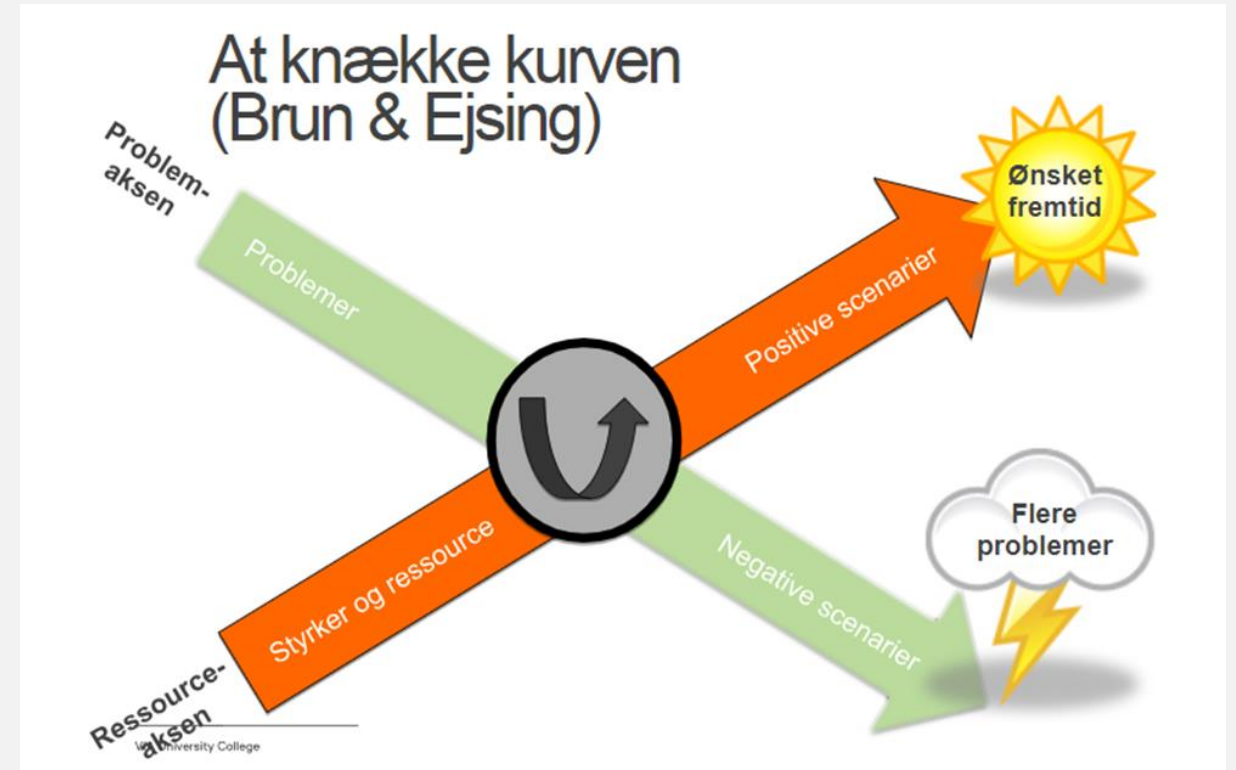
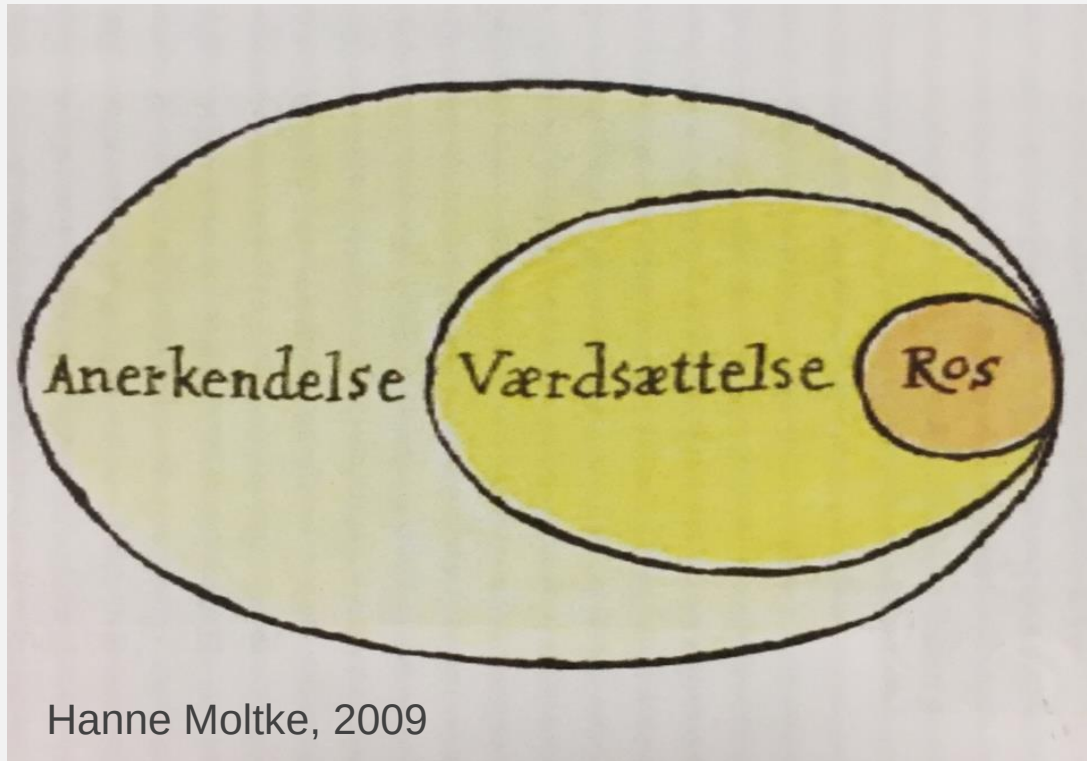
- Opfat modstand som en naturlig del af læreprocessen – kan være et positivt tegn på forstyrrelse
- Kan være en sund reaktion
- Tag ikke reaktionen personligt
- Lad den komme konstruktivt til udtryk
- Jo mere fleksibel og imødekommende underviseren er, jo større potential for læring
- Gå med modstanden ikke mod modstanden
- Fokus på positive egenskaber og **anerkende**

Anerkendelse

- Lytte (Lydhørhed, åbenhed, opmærksomhed)
- Forstå (Indlevelse, perspektivbevidsthed, obs metakommunikative budskaber – non-verbal)
- Acceptere (Fordomfrihed)
- Bekræfte (Bevidne)

(Løw 2005)

Anerkendelse som filosofi og tankegang



Kommunikation – vigtigste værktøj

Mangelsprog

- Fokus på problemer, fejl og mangler
- Fokus på det vi *ikke* kan og det vi *ikke* lykkes med
- Fokus på begrænsninger
- Negativitet
- ‘Vi kan ikke’

Skaber situationer hvor mennesker

- Adskilles
- Isoleres
- Føler sig utilstrækkelige

Ressourcesprog

- Fokus på succes og det der virker
- Fokus på kompetencer/ styrker Åbninger
- Muligheder og fremtiden
- Positivitet
- Giver energi og motivation
- ‘Vi kan..’

Skaber situationer hvor mennesker

- Anerkendes, værdsættes
- En del af et fællesskab
- Føler sig kompetente og forstået

Adams Æbler – Gammel kat

<https://www.youtube.com/watch?v=h8w8oEJp8xU>

Øvelse - Anderkendelse

På skift - vælges én i gruppen til at være fokuspersion i øvelsen

A fortæller om en udfordring fra arbejdet, som vedkommende har klaret

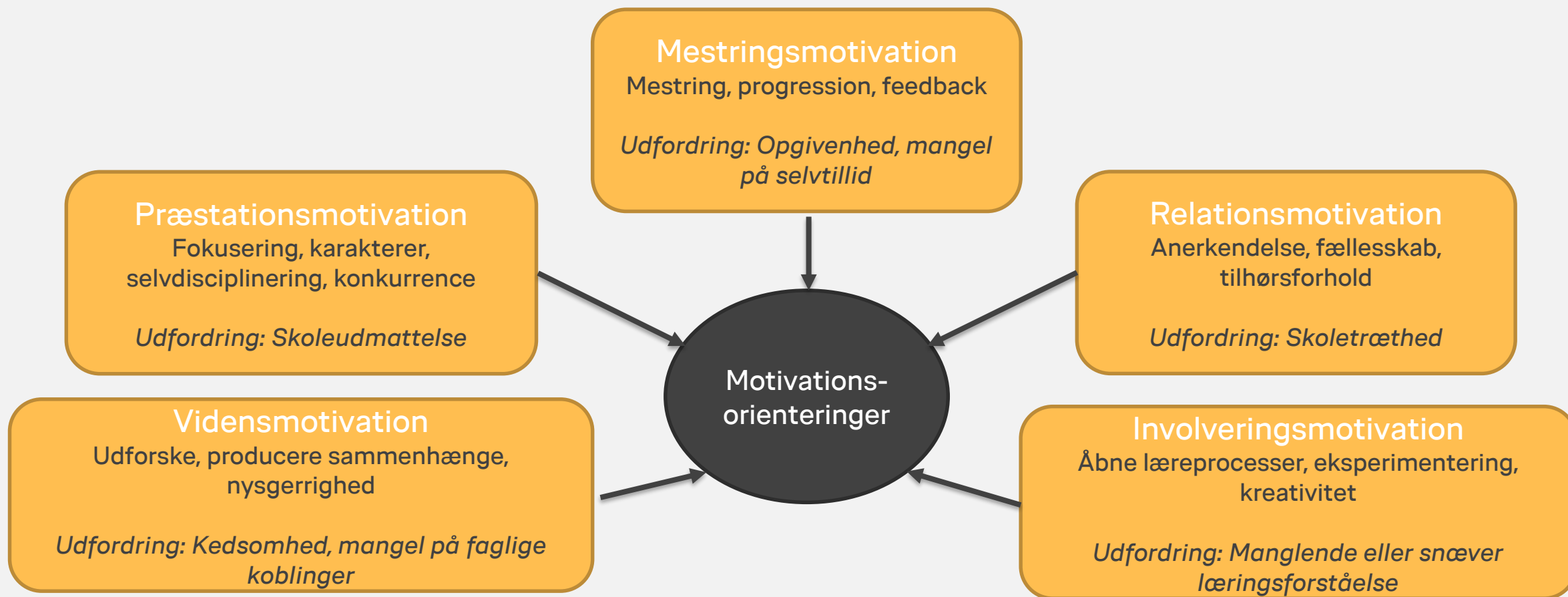
Start evt. med

- Noget, jeg ikke troede, at jeg kunne...
- Noget jeg er stolt af, at jeg gjorde...
- Noget svært, som jeg overkom...
- En situation, hvor jeg lærte meget

B, C og D lytter imens, og noterer på post-its alle de gode egenskaber/kompetencer/styrker, som de synes at fortælleren udtrykker gennem sin historie og sit øvrige væsen

Når historien er slut, klistrer tilhørerne deres post-its på kroppen af fortælleren med et par ord om, hvorfor de har noteret sig dette

En model over motivationsorienteringer





Dunn og Dunn Læringsstilmodellen

UDARBEJDET AF DR. RITA DUNN, DR. KENNETH DUNN

Design ved Susan M. Rundle

Dansk oversættelse ved Ole Lauridsen

STIMULI

ELEMENTER

Miljømæssige

Lyd



Lys



Temperatur



Indretning
og design



Følelsesmæssige

Motivation



Ansvar /
Konformitet



Vedholdenhed



Struktur



Sociologiske

Alene



Par



Smågrupper



Team



Ekspert



Variation



Fysiologiske

Perception



Småpiseri



Tidspunkt på dagen



Bevægelse



Psykologiske

Analytisk



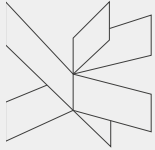
Global



Reflekterende



Impulsiv



Forskellige roller som underviser i Randers kommune

Fokus på facilitering
Undervisning af kolleger

Hvem er jeg som underviser?

På skift

- Fortæl om en formidling/undervisning som *er* lykkes for dig ift. borger
- Fortæl om en formidling/undervisning som *er* lykkes for dig ift. kollegaer
- Efterfølgende: øvrige spørger uddybende

Skriv ned

- Hvilke forskellige roller/måder at gøre på, findes i gruppen?

Underviserens indtagelse af roller

Ekspert



VIA University College

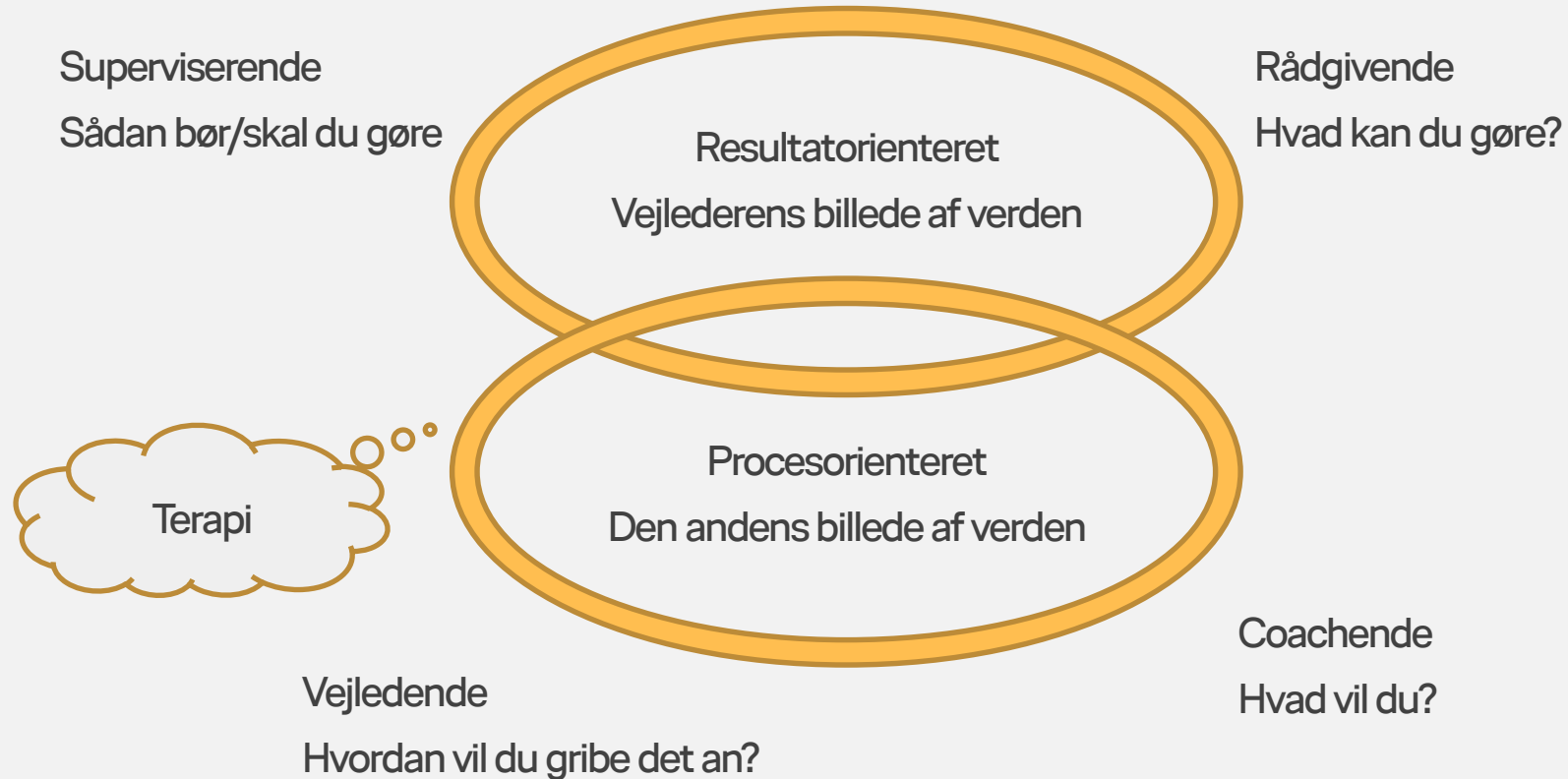
Karen Bro Aaen

Proces



1. maj 2019
22

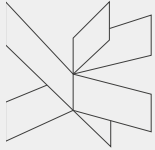
Resultatorienteret vs. procesorienteret



Øvelse

KOM med eksempler på de 4 roller – hvornår kan I bruge dem og hvad der kendetegner de fire roller?

Snak om vigtigheden af at varierer og tilpasse og hvordan I kan varierer og tilpasse?



Kollegial sparring/vidensdeling

Undervisning af kolleger? Facilitering af kolleger?

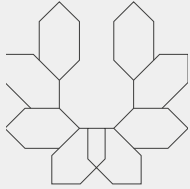
Hvis vidensdeling skal lykkes

- Fra afspejlingsviden til handlingsviden
- Fra afsendefokus til modtagerfokus
- Fra hjerneviden til viden der inddrager det hele menneske

Facilitering af vidensdeling

Skarp styring af samtalen fordi:

- Dele viden vil betyde, at ikke alle deler lige meget
- 10-40% mest ekstroverte vil dominere samtalen
- De eftertænksomme kommer ikke på banen
- Rollefordelingen er ny



Faciliterende rolle - procesorienteret

- er som en GPS: Man sætter kursen ved start, men er klar til at beregne ny rute undervejs, hvis det bliver nødvendigt

Som facilitator skal du

- Facilitere borger/kollega til at få deres fulde opmærksomhed imod 'indholdet'
- Frigøre den viden og erfaring, de enkelte deltagere sidder inde med
- Understøtte med en række værktøjer, samt en ramme, hvori deltagerne kan levere deres bedste for at bringe viden i spil til løsning af opgaven
- Være en procesleder, der tager ansvar for den proces, som din arbejdsgruppe skal gennemløbe for at nå sit mål
- Vælge den anerkendende tilgang

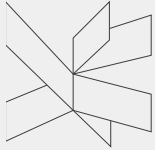
Facilitatorhjulet

- "Det" - Procesdesign og rammerne
- "Jeg" - Facilitatorrollen
- "Vi" - Samspillet



Icebreaker - TO sande og EN falsk

- Gå sammen ca. tre personer
- Fortæl tre ting om dig selv – to sande og en falsk
- De andre skal gætte den falske historie



Feed - back på hjemmeopgaven

- Hvad er feed-back?
- Fremlæg
- Giv og modtag feed-back

Synlig og effektiv feedback kræver....

Tre betingelser

1. Den lærende skal have brug for feedbacken
2. Den lærende skal tage imod feedbacken og have tid til at bruge den
3. Den studerende skal være villig og i stand til at bruge feedbacken

Hvad skal der så til for at feedback er feedback ?

1. Kriteriebaseret
2. Konkret
3. Handleorienteret
4. Balanceret
5. Afgrænset

(Hermann, K. J. n.d.)

Fire grundsten til at give feedback

Asnæs og Knærkegaard, 2014

"God feedback er kærlig, konstruktiv og konkret!"

Feedback på adfærd og ikke på personlighed	Respekt for hinandens synspunkter
Ægte opmærksomhed og berettiget kritik	Vær rettidig og konkret

Tre grundsten til at modtage feedback

Asnæs og Knærkegaard, 2014

Altid mulighed for at sige fra

Aktiv lytning og åbenhed

Afklarende spørgsmål

En disposition med tre led

10% En begyndelse (hovedet)

- Hvem er du?
- Hvad skal du tale om?
- Hvorfor skal dine tilhører høre dette?
- Fokus på det du gerne vil have feed-back på

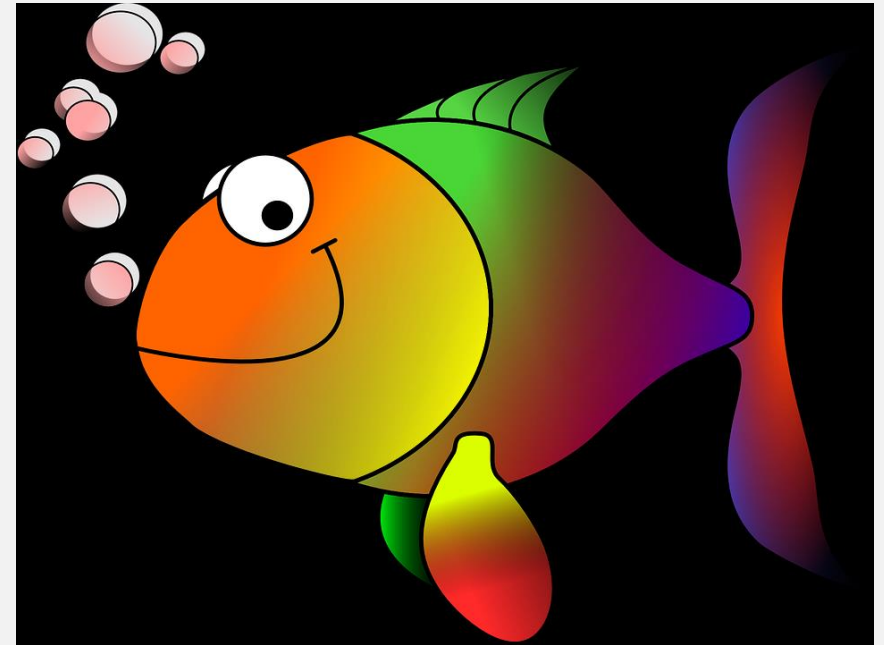
80% En midte (kroppen)

- Hovedbudskabet omhandlende din afprøvning af undervisningen
- Kontekst, målgruppe, budskab

10% En afslutning (halen)

- Afrunding og afslutning
- Trække pointen lidt kraftigt op.
- Hvad du vil have feed-back på?

Fisken



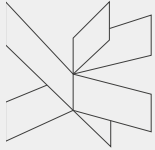
Feed-back

1. A holder oplæg ud fra fisken

2. A kigger ned, skriver og lytter.

- B og C taler sammen – henvender sig til hinanden – omtaler A i tredje person
- Først anderkendes A's ønske om feed-back som relevant
- Derpå giver B og C tilbagemelding til A, dog kun ved at tale sammen

3. A er på igen – nævner kun de ting du kunne bruge. Resten lader du ligge ukommenteret



Kroppen kommunikerer

At holde oplæg for kolleger

Appelformerne



ETOS – karakter, troværdighed, autoriteten



LOGOS – ord og tanke, fornuft, den rationelle



PATOS - følelse

- Tre forskellige måder at appellere til modtageren
- Alle kan spille en vigtig rolle i en formidling
- Vægtningen afhænger af genre, emne og situation

Kropsholdning betyder alting



High power or low power pose

Fake it till You make it



Karen Bro Aaen

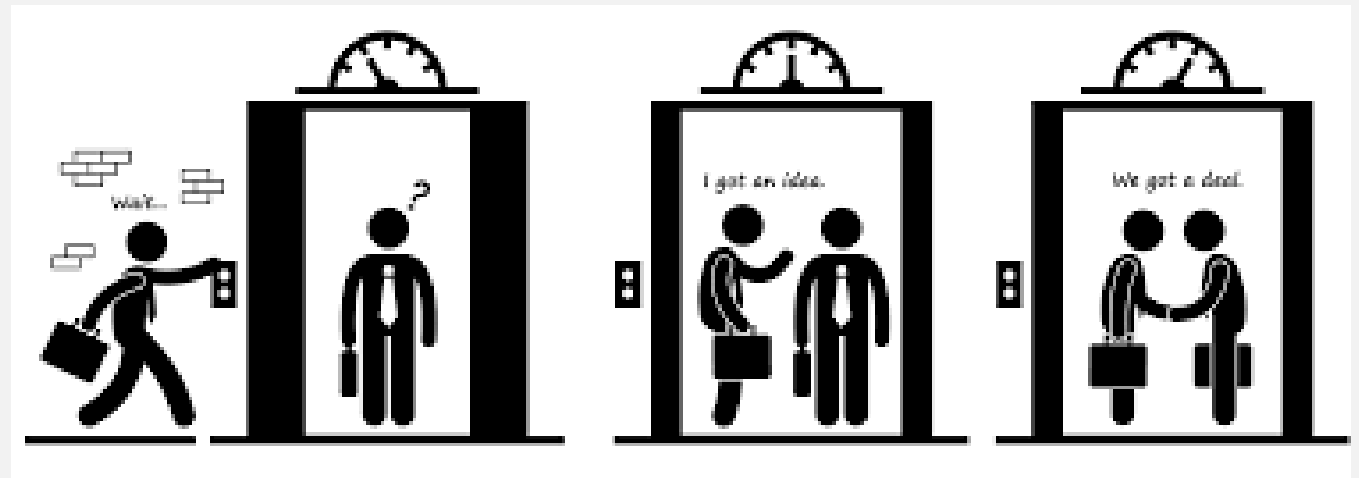
Håndtering af nervøsitet

- Forberedelse, forberedelse, forberedelse
- Hav et godt stikords manus
- Se rummet på forhånd
- Hold pauser – træk vejret....
- Kig hen over hovedet på tilhørerne.



Pitch

- Et Pitch er en ultra kort præsentation, der har det formål at sælge en "ide", et koncept, et produkt eller måske dig.
- Eksempel: Elevatortalen



Plan for dagene

Mandag d. 8. april

- Hvorfor bruge Icebreakers?
- Hvad er læring? Og hvad er så undervisning?
- Dilemmaer i undervisning
- Planlægge/rammesætte egen undervisning
- SMTTE modellen
- Fisker - en præsentationsmodel

Fredag d. 26. april

Den svære læreproces

- Modstand
- Motivation
- Anerkendende tilgang

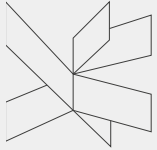
Forskellige roller som underviser

- Undervisning af kolleger

Feed-back på opgaven til i dag

- Hvad er feed-back?
- Fremlæg
- Giv og modtag feed-back

Kroppen kommunikerer



Evaluering

Tak for denne gang 😊