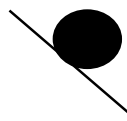


TUP PROJEKT
FRA FLERFAGLIGHED TIL TVÆRFAGLIGHED
Fleksible kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere i leve-bo miljøer gennem
kompetenceudvikling af
undervisere fra to uddannelsesinstitutioner i fælles udbud



METODEKATALOG
JANUAR 2008

 sisophos – evaluering & analyse
adelgade 106, 1304 kbh. k
tlf. +45 44 24 30 40 • mobil: +31 61 60 12

Forord.....	2
0. Indledning.....	3
1. Katalogets formål.....	3
2. Projektets valg af metode og teoretisk udgangspunkt.....	3
2.1 Action Learning og aktionsforskning.....	3
2.2 Krav til Action Learning projekter:.....	4
2.2.1 Organisering.....	4
2.2.2 Læringsopfattelse.....	4
2.2.3 Proces.....	4
2.3 Elementerne i Action Learning forløb.....	4
3. Action learning omsat i Projektet.....	5
3.1 Projektstart – kick-off seminar.....	5
3.2 Følgende seminarer, tema – og arbejdsgruppemøder.....	8
Integration af projektet i hverdagen.....	8
Tjek af projektets fremdrift.....	8
4. Udvikling af tværfaglig underviser profil.....	9
4.1 Aktiviteter og metoder.....	9
4.1.1 Begrebsafklaring.....	9
4.1.2 Deltagende observation.....	10
4.1.3 Opsamling på deltagende observation.....	12
4.2 Produktet: Den tværfaglige underviser – en kompetenceprofil.....	17
5. Den tværfaglige undervisers videre kompetenceudvikling.....	19
5.1 Procesinterview.....	19
5.2 Kost og SOSU-faglige underviseres videre kompetenceudvikling.....	20
6. Bilag over metoder og værktøjer i projektets fase 2 og 3.....	23
6.1 Uddannelsesplanlægning – afdækning af virksomhedens behov.....	23
6.2 Metoder og værktøjer i undervisningsforløbet.....	25

FORORD

Dette metodekatalog er oprindeligt udarbejdet i juni 2007 som en del af TUP- projektet **Fra flerfaglighed til tværfaglighed - Fleksible kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere i leve-bo miljøer gennem kompetenceudvikling af undervisere fra to uddannelsesinstitutioner i fælles udbud.**

Projektet er gennemført i 2007 i samarbejde mellem SOSU-uddannelser Greve og Uddannelsescenter Roskilde.

Kataloget beskriver de processer og metoder som projektet i sin første fase har gennemført for at beskrive de kompetencer, som en tværfaglig underviser har brug for, når hun skal udvikle og gennemføre kompetenceudviklingsforløb for tværfaglige medarbejdergrupper. Formålet med kataloget var at opsamle og synliggøre den læring, som fandt sted i projektets arbejdsgruppe og projektledelse.

I forbindelse med den eksterne evaluering i januar 2008 er kataloget forsynet med et bilag, som i oversigtsform viser de metoder og værktøjer, som projektet har benyttet i forbindelse med planlægning og gennemførelse af tværfaglige kompetenceudviklingsforløb i leve-bo miljøer.

Januar 2008

Sisophos – evaluering & analyse
Birgit Kunov, konsulent og partner.

0. INDLEDNING

Med projektet "Fra flerfaglighed til tværfaglighed" fortsætter SOSU-uddannelser Greve og Uddannelsescentret i Roskilde samarbejdet omkring udvikling af tværfaglig undervisning og den tværfaglige underviser. Formålet er at udbyde målrettet kompetenceudviklingsforløb for medarbejderne i leve-bo-miljøer, hvor arbejdet i højere og højere grad organiseres tværfagligt omkring pleje, køkken og rengøring.

Målet er at de to uddannelsesinstitutioner af kunder opleves som én kompetencepartner.

1. KATALOGETS FORMÅL

Formålet med dette katalog er løbende i projektperioden at udarbejde en oversigt over de aktiviteter, metoder og værktøjer, som anvendes i projektet. Ved projektets afslutning vil oversigterne danne basis for udarbejdelse af et samlet metodekatalog til inspiration for arbejdet med profil og kompetenceudvikling af den tværfaglige underviser ikke alene på de to deltagende uddannelsesinstitutioner men også på andre uddannelsesinstitutioner, der skal varetage tværfaglig undervisning.

Endvidere vil dette katalog indgå i den eksterne evalueringsrapport, som udarbejdes i efteråret 2007.

2. PROJEKTETS VALG AF METODE OG TEORETISK UDGANGSPUNKT

2.1 Action Learning og aktionsforskning

Projektledelsen af "Fra flerfaglighed til tværfaglighed" har valgt at gennemføre projektet som Action Learning¹ (læring i handling). Både projektets ledelse og deltagere arbejder med design og udførelse af projektet i egen hverdag for at sikre implementering af den tværfaglige underviserprofil i de deltagende organisationer.

Modellen Action learning tager teoretisk afsæt i aktionsforskning², et forskningsdesign hvor forskeren er direkte og bevidst involveret i det studerede felts udvikling og ændring. Der er også mere dialog og inddragelse af de undersøgte i selve tilrettelæggelsen og gennemførelsen af forskningsprojektet end i traditionel forskning. Der er som regel et ændrings sigte med projekter efter denne model, som rækker ud over selve projektet.

Målet er endvidere at producere viden, som er anvendelsesorienteret og kan anvendes af andre.

"Fra flerfaglighed til tværfaglighed" som Action Learning projekt:

- Projektets ledelse og deltagere designer og gennemfører projektet løbende og samtidigt med øvrige arbejdsopgaver. Det daglige krav bliver i stigende omfang at kunne rumme andre faglighedens diskurs i undervisningen og tilrettelægge fleksible kompetenceudviklingsforløb for kunder, fx leve-bo-miljøer.
- Projektet er i løbende dialog med ledelse og medarbejdere i forbindelse med udvikling og tilrettelæggelse af kompetenceudviklingsforløb for medarbejderne, der enten nu eller senere skal arbejde i leve-bo-miljøer.
- Ændringssigte:
 - At underviserne udvikler en kompetenceprofil som "tværfaglig underviser", der kan

spejle andre faggruppers diskurs i undervisningen.

- At tilbyde fleksible og tværfaglige kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere i leve-bo-miljøer.
- At projektpartnerne SOSU og UCR omkring disse kompetenceudviklingsforløb opbygger et samarbejde, som af kunderne opleves som et samarbejde med én kompetencepartner.

2.2 Krav til Action Learning projekter:

Læring i handling stiller følgende krav til organisering, deltagere og projektets proces³.

2.2.1 Organisering

- De daglige opgaver er udgangspunktet. Opgaverne inddrages på en sådan måde, at arbejdet med dem i sig selv bliver en læreproces.
- Hver deltager har en opgave, som er forankret i virkeligheden (på skolen). Opgaven skal være forholdsvis kompleks og ustruktureret. Der er ikke på forhånd givet en bestemt angrebsvinkel.

2.2.2 Læringsopfattelse

- Læring er en social proces, som støttes gennem gensidig opmuntring.
- Man lærer bedst ved at arbejde med virkelige, specifikke og "ægte" problemer. Der ved bliver man bevidst om sine fremskridt og de faktorer, der påvirker dem.
- Omfortolkning sker bedst ved tanke- og meningsudveksling med ligestillede kolleger, som også har en risikoerfaring. Her er teamet den afgørende enhed.
- Problembehandlingen kræver, at der også skal løbes en (vis) risiko. Det må godt være lidt svært.
- Adfærdsændringer finder i højere grad sted som følge af omfortolkninger af tidligere erfaringer end erhvervelse af ny viden. Det vil sige, at det man lærer, kan man på en måde i forvejen.

2.2.3 Proces

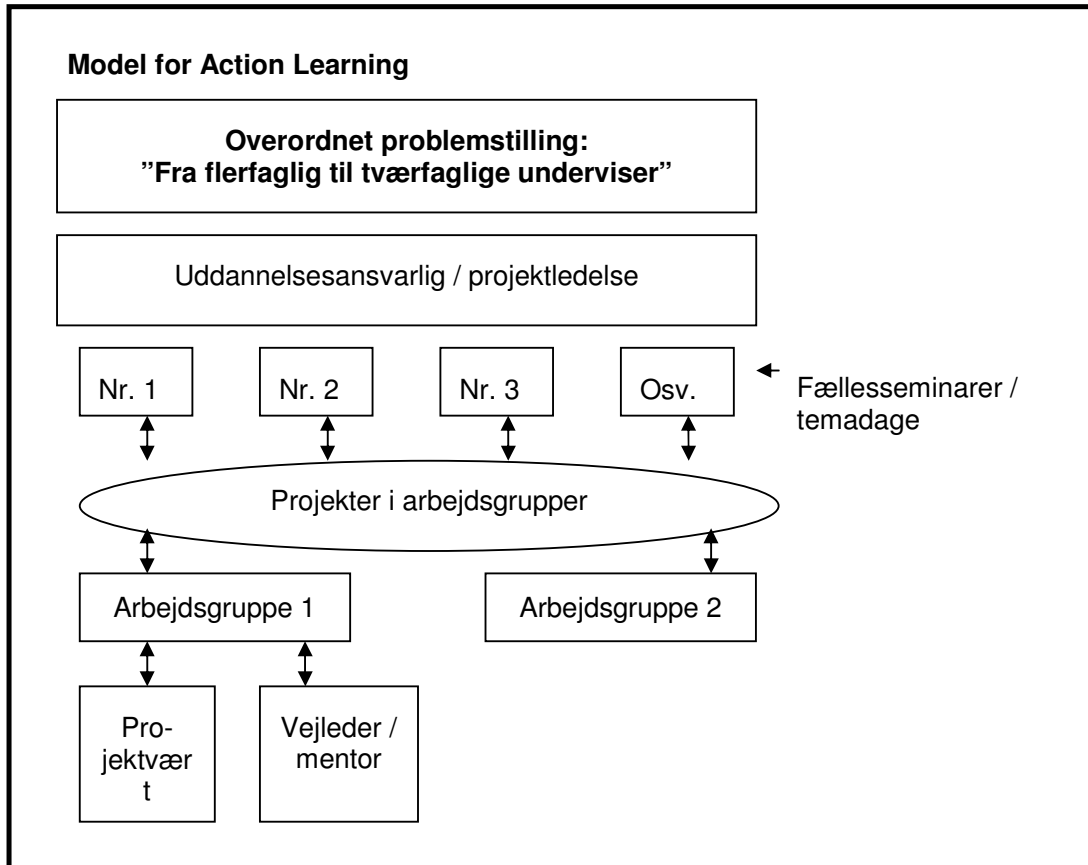
- Arbejdet vurderes løbende af fornuftige, erfarne og åbne personer (de andre gruppe-medlemmer) samt af vejlederne og uddannelsesansvarlige, som alle giver deres subjektive bedømmelse af arbejdet.
- Der må ske en løbende vurdering af resultater.

2.3 Elementerne i Action Learning forløb

For at kunne imødekomme kravene til organisering, læringsparadigme og proces i et Action Learning projekt indgår følgende elementer, som efterfølgende er gengivet grafisk i en model

- Projekter
- Arbejdsgrupper og vejledere
- Fælles seminarer (tager afsæt i projektets overordnede problemstillinger)
- Støtteaktiviteter (fx procesbistand, faglig bistand)

- Projektvært (har ansvaret for at projektets mål formuleres og nås)
- Uddannelsesansvarlig (ansvarlig for den enkelte deltagers læring (projektets "learning-del"))



3. ACTION LEARNING OMSAT I PROJEKTET

I det følgende præsenteres hvordan projektet "Fra flerfaglighed til tværfaglighed" i praksis gør brug af modellen for Action Learning.

3.1 Projektstart – kick-off seminar

Formål

Første fælles seminar har som formål at etablere en fælles forståelsesmæssig og begrebsmæssig platform og etablere samarbejdsrelationer mellem projektdeltagere, der kommer fra forskellige uddannelsesinstitutioner.

Form

Seminar for projektledelse og projektdeltagere ved de 2 uddannelsesinstitutioner

Indhold	Metoder og værktøjer
<p>Præsentation af projektdeltagere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvem er jeg? • Hvad er min faglighed? • Hvilke erfaringer har jeg med projektarbejde? • Hvilke erfaringer har jeg med tværfaglighed og leve-bo-miljøer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Spørgsmål til individuel overvejelse og besvarelse • Individuel refleksion over egen faglighed og efterfølgende fremlæggelse i projektgruppen. • Gruppedialog – fælles tilgang til projektarbejde, faglighed, projektdeltagernes konkrete erfaringer.
<p>Præsentation af projektets mål, indhold, organisering og tidsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikre at deltagerne har fælles forståelse af projektbeskrivelsen <ul style="list-style-type: none"> ○ formål, mål, milepæle ○ rammer og indhold i projektets faser ○ ansvar/opgaver deltagerne imellem og mellem de to skoler 	<ul style="list-style-type: none"> • Fremlæggelse ved projektledelse • Forståelsen sikres ved de følgende punkter på temadagen: <ul style="list-style-type: none"> ○ forventningsafstemning ○ projektets muligheder ○ fokus på fysiske, faglige og kulturelle forskelle mellem deltagende projektparter.
<p>Forventningsafstemning – opmærksomhed på forskelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deltagernes bud på <ul style="list-style-type: none"> ○ forventninger til projektet ○ projektets muligheder • Rundvisning på den ene deltagende uddannelsesinstitution med opmærksomhed på fysiske, faglige og kulturelle forskelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deltagerne formulerer og drøfter egne forventninger og muligheder som drøftes, forhandles og afstemmes i projektgruppen. Hermed sikres at deltagerne forstår projektets mål, indhold og organisering afstemmes og bliver en del af den fælles forståelse og projektets afsæt.
<p>Præsentation af projektets virksomheds-samarbejde</p> <p>Projektets undersøgelses- og arbejdsfelt præsenteres (her leve-bo-miljøer) Sikrer viden om og forståelse af projektets virksomhedsdeltager og dennes baggrund, værdier mål og vilkår i det omliggende samfund og politiske system.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historisk forankring og værdier og idéer i et leve- 	<ul style="list-style-type: none"> • Oplæg ved projektdeltager med erfaring og faglig indsigt i området. • PowerPoint præsentation: "Fra plejehjem til leve-bo-miljøer" • Artikel: "Bofællesskaber en ny trend". Sygeplejersken 29/2002.

Indhold	Metoder og værktøjer
<p>bo-miljø</p> <ul style="list-style-type: none">• Præsentation af konkret leve-bo-miljø, der indgår i projektet	
<p>Begrebsafklaring</p> <p>Sikring af fælles afsæt på projektets nøglebegreber</p> <ul style="list-style-type: none">• Flerfaglighed og tværfaglighed: Hvordan bliver vi som monofaglige, tværfaglige undervisere?	<ul style="list-style-type: none">• Oplæg og drøftelse af nøglebegreber på baggrund af litteratur• Faglighed og tværfaglighed, myterne.• Udvikling af tværfaglig kompetence – hvordan?• Risici, faldgruber og muligheder i tværfagligt samarbejde• Litteratur om tværfaglighed og tværsektorielt samarbejde: <p>Litteratur:</p> <p>Morten Ejrnæs: "Faglighed og tværfaglighed – vilkårene for samarbejdet mellem pædagoger, sundhedsplejersker, lærere og socialrådgivere. København: Akademisk forlag, 2004.</p> <p>Knud Ramian: "Er dit værktøj en hammer, ligner alle problemer et søm". Det lokale fagblad for socialpædagoger i Århus Amt. 1994.</p> <p>Sundheds CVU Nordjylland, Notat om "Tværfaglighed og tværfagligt samarbejde i Sundheds CVU Nordjylland." 2006.</p>

Projektets erfaring fra kick-off seminar

Udsagn fra projektdeltagere og projektledelse:

- åbenhed, villighed og dynamik i arbejdsgruppen betød at jeg turde kigge på eget verdensbillede
- udviklende at have mulighed for at mødes 2 fagligheder
- selve arbejdsprocessen med refleksionerne gav mig et billede på hvem jeg er og hvem de andre er
- med afsæt og forforståelse omkring borgeren opdagede jeg større bredder i tværfagligheden

- de to faggruppers fælles diskussioner blev en eye-opener i forhold til at se ligheder og forskelle i fagligheder, og skabte en opmærksomhed hos den enkelte underviser i forhold til at få øje på forskellen på at arbejde flerfagligt og tværfagligt omkring en fælles opgave som f.eks. måltidet i leve-bo-miljøer.

3.2 Følgende seminarer, tema – og arbejdsgruppemøder

En af udfordringerne i Action Learning modellen er, at projektets problemstilling og organisering skal være en del af deltagerens hverdag. Det kræver en stor grad af fleksibilitet og langtidsplanlægning, så deltagerne kan planlægge deres øvrige aktiviteter i hverdagen og koble det med projektgruppemøder og projektarbejde.

I dette projekt har projektet i sin første fase fundet sin form ved at kombinere seminarer om projektets overordnede problemstillinger med de fælles arbejdsgruppemøder om konkrete projektaktiviteter og fremdrift. Dermed udnyttes tiden effektivt og sammenhængen mellem projektets overordnede problemstilling og arbejdsgruppernes praktiske arbejde bliver vedligeholdt.

Form

Fælles arbejdsgruppemøder med indlagte faglige input om projektets overordnede problemstillinger. Det videre arbejde fortsætter i de enkelte arbejdsgrupper (2 grupper).

Eksempel på arbejdsgruppemøde med indlagt tema

Indhold	Metoder og værktøjer
<ul style="list-style-type: none">• Præsentation af mødets formål• Planlægning af kommende mødedatoer i fælles arbejdsgruppe og de to arbejdsgrupper• Status på projektaktiviteter• Tema: Oplæg om deltagelse i deltagende observation• Projektets læring:<ul style="list-style-type: none">○ Fortsat drøftelse af projektets nøglebegreber monofaglighed, flerfaglighed og tværfaglighed – Bliver vi mere afklarede?○ Faglighed: Fortsat drøftelse af "Hvordan ser vi hinandens fagligheder? Hvilken historie og kultur er gældende?"	<p>Integration af projektet i hverdagen</p> <ul style="list-style-type: none">• Formålsbeskrevet langtidsplanlægning <p>Tjek af projektets fremdrift</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbejdet vurderes løbende af fornuftige, erfarne og åbne personer (de andre gruppe-medlemmer) samt af vejlederne og uddannelsesansvarlige, som alle giver deres subjektive bedømmelse af arbejdet. <p>Oplæg</p> <ul style="list-style-type: none">• Fokus på projektets hovedproblemstilling• Faglig støtte og udvikling til projektdeltagerne. <p>Læring</p> <ul style="list-style-type: none">• Gennem de gentagne drøftelser af projektets fokusområder bliver deltagerne bevidst om deres fremskridt og de faktorer, der påvirker dem.• Omfortolkning sker bedst ved tanke- og meningsudveksling med ligestillede kolleger, som også har en risikofaring. Her er

Indhold	Metoder og værktøjer
	teamet den afgørende enhed.

4. UDVIKLING AF TVÆRFAGLIG UNDERVISER PROFIL

Projektets første fase har som sit mål at udarbejde en kompetenceprofil og model for kompetenceudvikling af en tværfaglig underviser.

I det følgende beskrives hvilke aktiviteter og metoder, projektet har anvendt i dette arbejde.

4.1 Aktiviteter og metoder

4.1.1 Begrebsafklaring

Formål

Sikring af fælles afsæt på projektets nøglebegreber monofaglighed, flerfaglighed, tværfaglighed.

Metode

Begrebsafklaringen indledes på første seminar og tager afsæt i

- deltagerens egne refleksioner overvejelser om sin egen faglighed og opfattelse og erfaring med tværfaglighed inden projektet begynder
- litteratur om begreberne, som baggrund for en udforskning og fælles diskussion. Denne diskussion tages løbende op i efterfølgende temamøder og arbejdsgruppemøder og bliver derved indlejret i arbejdet med at afdække den tværfaglige undervisers kompetencer og profil.

Projektets konkrete spørgsmål

- Flerfaglighed og tværfaglighed: Hvordan bliver vi som monofaglige, tværfaglige undervisere?
- Oplæg og drøftelse af nøglebegreber på baggrund af litteratur
- Faglighed og tværfaglighed, myterne.
- Udvikling af tværfaglig kompetence – hvordan?

Litteratur

1. Morten Ejrnæs: "Faglighed og tværfaglighed – vilkårene for samarbejdet mellem pædagoger, sundhedsplejersker, lærere og socialrådgivere. København: Akademisk forlag, 2004.
2. Knud Ramian: "Er dit værktøj en hammer, ligner alle problemer et søm". Det lokale fagblad for socialpædagoger i Århus Amt. 1994.
3. Sundheds CVU Nordjylland, Notat om "Tværfaglighed og tværfagligt samarbejde i Sundheds CVU Nordjylland." 2006

4.1.2 Deltagende observation

Formål

Med baggrund i egen faglighed og undersøgelse af projektets anden faglighed formulerer projektet et bud på de kompetencer, som en tværfaglig underviser skal have for at rumme og spejle en anden faggruppe i sin undervisning.

Samtidigt giver de deltagende observationer den enkelte underviser mulighed for tværfaglig kompetenceudvikling – alene gennem tilstedeværelse i en anden faggruppes undervisning og den efterfølgende refleksion.

Metode

- Fagligt oplæg om deltagende observation.
Litteratur: "Deltagende observation". Søren Kristiansen og Hanne Kathrine Krogstrup, Hans Reitzels forlag.
- Projektdeltagerne udarbejder en observationsguide med en række fokuspunkter, som skal bruges som pejlemærker i observationen. Observationsguidens indhold afspejler de emner og områder som projektdeltagerne gennem det indledende arbejde med deres egen faglighed, tværfaglighed, mm. er blevet optaget af at udforske.
- Observationen foregår i undervisning af egen faggruppe, den anden faggruppe og i undervisning af begge faggrupper samtidigt.

Observationerne tilrettelægges med observation af

- undervisning af egen faggruppe (fx køkkenfaglig underviser egen faggruppe)
- undervisning af "den anden" faggruppe (fx sosu-faglig underviser køkkenfagligt personale)
- undervisning af begge faggrupper samtidigt (køkkenfaglig underviser på kursus for sosu-faglige og køkkenfaglige leve-bo-medarbejdere).
- Da det for de fleste undervisere er sårbart at lukke andre undervisere ind i "sin undervisning" og blotte sig som underviser, er det er væsentligt at der efter observationerne afsættes tid til at observatører og den observerede underviser kan drøfte undervisningsforløbet og udfordringen i observationerne. Der er mulighed for at give feedback samtidigt med at projektgruppen får formuleret overvejelser der inddrages i det senere arbejde med kompetenceprofilen..

Denne drøftelse kan evt. tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvordan oplevede du det, at blive observeret i din undervisning?
- Hvad har været udfordringen i observationerne?

Projektets observationsguide

Følgende observeres i undervisningen:

- Procedurer – retningslinier
- Dilemmaer
- Etik – moral – menneskesyn – værdier
- Fagsprog – fagindtryk
- Synspunkter – holdninger til andre faggrupper – tværfaglighed
- Undervisningsmetoder
 - Materialer
 - Målpinde
 - Indhold
- Læringssyn
- Underviserens ageren
 - Selektive spørgsmål
 - Spørgekulturen
 - Feedback på spørgsmål
 - Nonverbalt sprog
 - Hvordan skriver man?
- Den faglige fortælling – hvad er fortællingen om faget?

Eksempler på projektdeltageres og projektledelses erfaringer med observation

- Givende at besøge hinandens hverdagspraksis – at få lov til at være gæst i den anden verden
- Observationspraktikkerne gjorde mig særligt levende og engageret
- Helikopterperspektivet i observationerne blev en øjenåbner i forhold til at studere hierarki
- Givende at møde forskellige kulturer i observationerne
- Viden om hinandens faglighed har betydning for rummelighed og respekt for hinanden
- De to faggruppers observationer af hinandens faglighed bliver i evalueringen fremhævet som værende den væsentligste faktor set i forhold til egen udvikling af tværfaglig underviserkompetence, da metoden skaber en større bevidsthed om egen faglighed som en forudsætning for tværfaglighed

4.1.3 Opsamling på deltagende observation

De indsamlede observationer er sammen med projektets fortsatte arbejde med at formulere og forholde sig til tværfaglighed centrale i formuleringen af den tværfaglige undervisers kompetenceprofil.

Formål

At omsætte observationer med fokus på handlingsorienteret videndeling til en kompetenceprofil på en tværfaglig underviser, når målet er tværfaglighed i undervisning af flere fagligheder.

Metode

Da den tværfaglige undervisers kompetenceprofil er det centrale tema i projektet, tilrettelægges opsamlingen som et seminar for både projektdeltagere og projektledelse.

Den tværfaglige undervisers læreprocesser faciliteres gennem fælles faglige refleksionsprocesser med afsæt i oplevelser fra observationerne og med observationsguiden som analyse-redskab.

Projektets eksterne evaluator er ekstern proceskonsulent på opsamlingsdagen med følgende formål:

- Projektledelsen frigøres herved og indgår i hver sin arbejdsgruppe som ordstyrer og observatør, så gruppen kan koncentrere sig om refleksion men samtidigt holdes på sporet
- Projektledelsen får indblik i den kompetenceudvikling, som deltagerne gennemgår og får grundigt kendskab til projektets liv og progression.
- Projektledelsen kompetenceudvikles både mht begreberne faglighed og tværfaglighed, den tværfaglige underviser og den tværfaglige undervisning. Denne kompetenceudvikling vil finde anvendelse i projektledernes egne funktioner som uddannelseskonsulenter på de deltagende uddannelsesinstitutioner.
- Den eksterne evaluering får kendskab og viden om projektets proces til brug for evaluering og løbende sparring med projektledelsen.

Projektets opsamlingsguide til projektdeltagerne

Til deltagerne.

I har været på "studietur" på en anden uddannelsesinstitution, og de observationer og fund I har gjort, skal nu bearbejdes til brug for det videre arbejde med at udvikle en kompetenceprofil for den tværfaglige underviser.

Fokus og fremgangsmåde:

De to faggrupperne arbejder hver for sig med følgende opgaver:

"I skal tage jeres skattekiste af observationer, kigge på dem, sortere i dem, og vælge nogle af dem til arbejdet i dag. "

"I skal uddrage alt det, der er vigtigt at vide og bruge som udgangspunkt for tilrettelæggelse af tværfaglig undervisning for forskellige faggrupper. "

- Hvad har I observeret, som har betydning når målet er, at undervisningen er målrettet flere faggrupper?
- Hvilke tanker har I gjort jer af typen:
"Det skal jeg huske, når jeg skal undervise denne gruppe"
"Det er godt at jeg nu ved xx om denne uddannelse. Det kan jeg tage højde for det i min undervisning"

Inden observationerne lavede I i fællesskab en observationsguide med en række punkter, som I valgte.

I ordner nu jeres fund i en ny fælles oversigt efter de overskrifter, I anvendte i skemaet – det skal være i stikordsform – det skal være konkrete observationer og ikke tolkninger.

Produkt:

Plancher med observationer i stikordsform som præsenteres for hele gruppen

Facilitering af processen ved ekstern facilitator

Seance 1:

Som resultat af projektgruppernes arbejde med opsamlingsguiden foreligger en række konkrete plancher i stikordsform ordnet efter observationsguidens hovedpunkter.

Hver projektdeltager studerer nu både sine egne og den anden projektgruppes plancher på baggrund af 3 spørgsmål:

1. Hvad er de mest iøjnefaldende forskelle / karakteristika mellem jeres og den anden gruppes (fagligheds) observationer? I skal prioritere jeres svar, så den forskel I finder vigtigst får nr. 1 og fremlægges først osv.
2. Hvad bliver du mest nysgerrig på ved de andres plancher?
3. Hvad vil I gerne spørge "de andre" om?

Fremgangsmåde:

- Ekstern facilitator styrer seancen som optages på digital lydoptager.
- Første runde:
 - Med plancherne synlige for alle, fremlægger den ene faggruppe sine svar på spørgsmålene. Den lyttende gruppe må kun stille opklarende spørgsmål.
 - Den anden gruppe svarer på spørgsmål og fortæller første gruppe hvad de tænker ved at høre deres fremlæggelse.
 - Ekstern facilitator stiller uddybende spørgsmål til fx faglige selvforståelser, faciliterer følelsesmæssige og konfliktfyldte udsagn mellem deltagerne samt får deltagerne til at formulere konkrete handlingsvendte eksempler eller eksempler på begreber.
 - Ekstern facilitator opsummerer og konkluderer på runden.

- Anden runde:
 - Som første runde osv. til der ikke er flere spørgsmål eller tiden sætter en grænse.

Produkt:

- Taleudskrift til brug for det videre arbejde med formulering af profil på tværfaglig underviser.

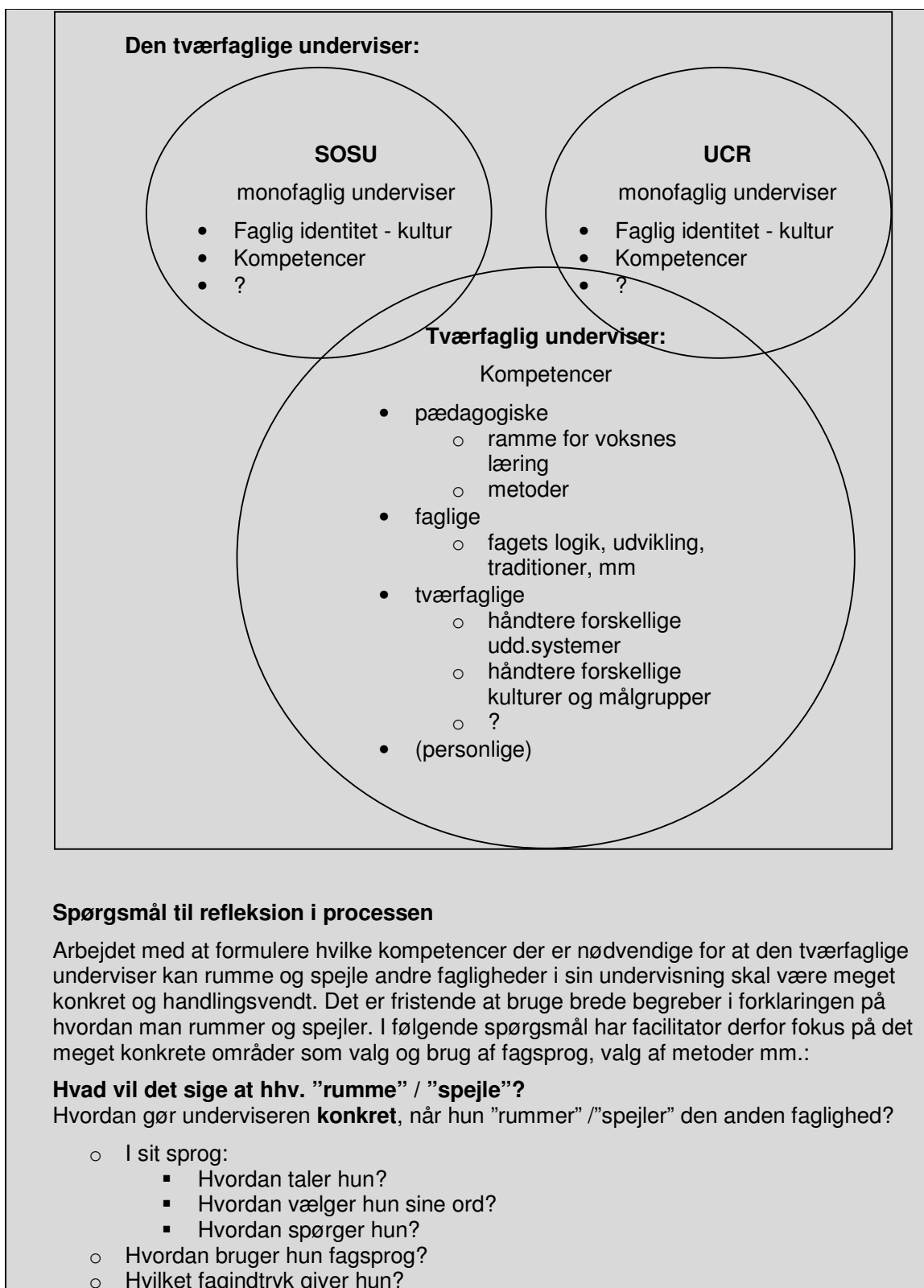
Facilitering af processen ved ekstern facilitator

Seance 2:

Forskelle – karakteristika – værdier og holdninger omsættes til kompetenceprofil

Fremgangsmåde:

Som trædesten og inspiration til projektgruppernes arbejde med at formulere en kompetenceprofil præsenteres denne model:



Spørgsmål til refleksion i processen

Arbejdet med at formulere hvilke kompetencer der er nødvendige for at den tværfaglige underviser kan rumme og spejle andre fagligheder i sin undervisning skal være meget konkret og handlingsvendt. Det er fristende at bruge brede begreber i forklaringen på hvordan man rummer og spejler. I følgende spørgsmål har facilitator derfor fokus på det meget konkrete områder som valg og brug af fagsprog, valg af metoder mm.:

Hvad vil det sige at hhv. "rumme" / "spejle"?

Hvordan gør underviseren **konkret**, når hun "rummer" /"spejler" den anden faglighed?

- I sit sprog:
 - Hvordan taler hun?
 - Hvordan vælger hun sine ord?
 - Hvordan spørger hun?
- Hvordan bruger hun fagsprog?
- Hvilket fagindtryk giver hun?

- Hvorledes er hendes synspunkter og holdninger til den anden faggruppe når hun skal **rumme /spejle**?
- I sine undervisningsmetoder
 - Hvilke materialer kan hun bruge?
 - Målpinde
 - Indhold
- Hvad skal hun kunne for at gøre dette?
 - Fagligt
 - Pædagogisk
 - Personligt

Eksempler på projektdeltageres og projektledelses erfaringer med ekstern facilitering af opsamling på observationer

- Den fælles refleksion var en ny måde at samle op på – gav dybde og betød at jeg fik tænkt ned i maven igen før tankerne blev landet
- Opsamlingerne på observationerne rykkede mest - jeg var smadret og lykkelig da jeg gik hjem
- Selve arbejdsprocessen med refleksionerne gav mig et billede på, hvem jeg er, hvem de andre er
- Givende ikke at tale data men proces
- Vigtigt at facilitator er ekstern
- Man kan komme til at provokere uden at ville det – den slags misforståelser skal tages op i dialog og selvrefleksion
- Vi har kunnet tåle hinandens udsagn – der har været lyst og engagement
- Deltagerne fremhæver vigtigheden af ekstern facilitator som afgørende i læreprocessen, og facilitator skal have erfaring som proceskonsulent, idet udviklingen af tværfaglige underviserkompetencer fordrer åbenhed og mod til at se på egen faglighed i forhold til andre fagligheders betydning i det tværfaglige samarbejde.

4.2 Produktet: Den tværfaglige underviser – en kompetenceprofil

Den tværfaglige underviser - en kompetenceprofil

Pædagogiske kompetencer

Rammer for voksnes læring

- Underviseren har viden om voksnes læreprocesser.

Læringssyn - underviserens ageren

- Underviseren er opmærksom på at skabe videndeling mellem deltagerne på tværs af fagene.
- Underviseren skal skabe rum for andre faggruppers historier
- Underviseren anvender fagsprog aktivt i undervisningen, og kan lade deltagerne forklare deres fagsprog for hinanden.
- Underviseren skal være opmærksom på sin position som rollemodel i forhold til fagligheder, hierarki og forskelligheder.

Metoder

- Underviseren inddrager cases fra de forskellige andre faggrupper.
- Underviseren i sit metodevalg er opmærksom på deltagernes forskellige læringsstile
- Underviseren er i sin planlægning af sin undervisning opmærksom på at anvende metoder, som giver samtlige deltagere mulighed for at komme til orde.

Faglige kompetencer

Fagets logik, udvikling, traditioner mm.

- Underviserens skal have viden om fagenes praksis og historie

Tværfaglige kompetencer

Håndtere forskellige uddannelsessystemer

- Underviseren er opmærksom på undervisningslokalernes indretning, anvendelse af symboler, bøger og andet undervisningsmateriale.

Målgrupper

Rumme og spejle:

"Få klarhed over" – betyder at få klarhed over, hvad vi ser hos de andre som kan være forskelligt fra, hvad de selv ser, således at vi kan rumme dem. At rumme ser vi fra "det Kirkegård'ske syn": *"At man, når det i sandhed skal lykkes én at føre et menneske hen til et be-*

stemt sted, først og fremmest må passe på at finde ham, der hvor han er og begynde der."

- Underviseren skal være opmærksom på egen rummelighed i forhold til den anden faggruppe
- Underviseren skal agere anerkendende og respektfuldt i forhold til forskellige fagligheder
- Underviserne skal være tydelig i eget fag og tydelig i afspejling af eget fag og formå at trække spejlbilleder fra anden faggruppe ind, således at der opstår et fordomsfrit rum.
- Den tværfaglige underviser skal have mod – kunne give slip på sit verdensbillede i – endda over for sine egne i det tværfaglige møde
- Underviseren er i stand til at perspektivere over faglige problemstillinger, således at tværfagligheden bliver en mer-faglighed.

Håndtere forskellige kulturer

Synspunkter og holdninger til andre faggrupper (procedurer, regler, hierarki)

Erfaring fra undervisningen er, at deltagere på kurset har det med at fastholde hinanden i bestemte positioner – roller. Disse positioner – roller kan fra arbejdspladsen være "flyttet med" over i undervisningen fra det hierarki, ansvarsfordeling og status, som opleves i dagligdagen.

- Underviseren skal være opmærksom på de forskellige deltageres position, status og plads i det hierarki de kommer fra
- Underviseren skal være opmærksom på deltagerens autoritet – stillingsbetegnelse – det indbyrdes hierarki.
- Den tværfaglige underviser skal have viden om organisationer, hierarki, strukturer, ansvars og kompetencefordeling, da arbejdspladserne er en organisation.
- Den tværfaglige underviser skal have viden om både sit eget og det andet fags udvikling samt have viden og holdning til fagets videre udvikling.
- Underviseren er opmærksom på fagspecifikke symbolikker.

5. DEN TVÆRFAGLIGE UNDERVISERS VIDERE KOMPETENCEUDVIKLING

Hele processen med afdækning af forskelle og ligheder i de to forskellige undervisningskulturer og fagområder og formulering af den tværfaglige undervisers profil er kompetenceudvikling for projektets deltagere.

Næste skridt er at den enkelte deltager / underviser overvejer sin kompetenceprofil i forhold til den tværfaglige profil. Dette tager udgangspunkt i et procesinterview.

5.1 Procesinterview

Metode:

- Interviewet foretages ved hjælp af en processuel spørgeguide, som på samme tid får den interviewede til at overveje hvilken udvikling hun og projektet har gennemgået. Projektets deltagere interviewer hinanden 2 og 2 op mod kompetenceprofilen. Spørgeguiden er bygget på metoden "Appreciative Inquiry"⁴
- Den udarbejdede kompetenceprofil for en tværfaglig underviser danner afsæt for den enkelte undervisers individuelle kompetenceafklaring. Underviserne danner makkerpar og interviewer hinanden to og to ud fra den processuelle spørgeguide og op mod den udarbejdede kompetenceprofil.
- Den efterfølgende opsamling og evaluering af kompetenceudviklingsforløbet afspejle den enkeltes læring, kompetenceafklaring og nye ideer til videre tværfaglig underviserkompetenceudvikling.

Interviews som udgangspunkt for individuel kompetenceudvikling og evaluering af projektets første fase.

Fokus for interviewet:

- At identificere hvad har påvirket vores "billede" af en tværfaglig underviser fra starten af projektet til nu. (Påvirkende faktorer)
- At identificere konkrete eksempler på, hvad der opleves værdifuldt i projektarbejdet om kompetenceafklaring. (Undersøgende hensigt)
- At undersøge hvilke nye vinkler vi har fået på det tværfaglige. (Undersøgende hensigt)
- At undersøge, hvordan vi oplever at nå det mål vi har nået. (Undersøgende hensigt)

Interviewguide:

- Hvilke forestillinger havde du om en tværfaglig underviser før projektet?
- Hvordan passer de forestillinger med det du faktisk har erfaret i projektet?
- Hvad har været givende for dig ved at deltage i projektet indtil nu?
- Beskriv en situation i projektet, hvor du følte dig særlig engageret og levende?
 - Hvad gjorde du for at gøre det muligt?

- Hvad gjorde andre for at det blev muligt?
- Hvilken påvirkning havde det på dig?
- Hvilken virkning havde det på andre?
- Hvad har du lagt mest mærke til i projektet i forhold til din egen rolle?
- Hvad har været særligt betydningsfuldt for at nå til det mål, hvor vi er nu (kompetenceprofilen)?
- Hvordan tror du, vi er kommet dertil?

5.2 Kost og SOSU-faglige underviseres videre kompetenceudvikling

Kost- og SOSU-faglige underviseres videre kompetenceudvikling

Pædagogiske kompetencer

Rammer for voksnes læring

- Underviseren har viden om voksnes læreprocesser.

Handling:

- *Voksenpædagogisk efteruddannelse*
- omsætte pædagogik fra teori til praksis og praksis til teori.

Læringssyn - underviserens ageren:

- Underviseren er opmærksom på at skabe videndeling mellem deltagerne på tværs af fagene.
- Underviserens skal skabe rum for andre faggruppers historier
- Underviseren anvender fagsprog aktivt i undervisningen, og kan lade deltagerne forklare deres fagsprog for hinanden.
- Underviseren skal være opmærksom på sin position som rollemodel i forhold til fagligheder, hierarki og forskelligheder.

Handling: Observation af de, for underviseren, ukendte faktorer (eks. faggruppe, arbejdsfelt). Observationen kan være:

- *praktik i virksomhed,*
- *undervisning af den anden faggruppe,*
- *øjeblikke for vigtigheden af hinandens fagområder – hvordan gør vi det??*

Værdien: Respekten og forståelsen af hinandens fagområde. Vi kan ikke undvære nogle af fagområderne.

Metoder

- Underviseren inddrager cases fra de forskellige andre faggrupper.
- Underviseren i sit metodevalg er opmærksom på deltageres forskellige læringsstile
- Underviseren er i sin planlægning af sin undervisning opmærksom på at anvende metoder, som giver samtlige deltagere mulighed for at komme til orde.

Handling:

- Observation af de, for underviseren, ukendte faktorer
- Udvikle cases med hjælp fra den anden faggruppe

Faglige kompetencer

Fagets logik, udvikling, traditioner mm.

- Underviserens skal have viden om fagenes praksis og historie

Handling: Orienter sig i:

- FKB-katalogerne
- Historien om den anden faggruppe eks. via litteratur:

"Dengang lavede vi det hele selv" Økonomapersonalets og Økonomaforeningens historie før 1960.

"Firkløveret og ildsjælene" Dansk Sygeplejeråd.

Værdier: Fagets værdier, artefakter og symbolikker er gemt i historien.

Tværfaglige kompetencer

Håndtere forskellige uddannelsessystemer

- Underviseren er opmærksom på undervisningslokalernes indretning, anvendelse af symboler, bøger og andet undervisningsmateriale.

Handling:

- Observation af den, for underviseren, ukendte faktorer
- Opmærksomhed på, at symboler kan beskrive fagets værdier

Målgrupper

Rumme og spejle:

"Få klarhed over" – betyder at få klarhed over, hvad vi ser hos de andre som kan være forskelligt fra, hvad de selv ser, således at vi kan rumme dem. At rumme ser vi fra "det Kirkegård'ske syn": "At man, når det i sandhed skal lykkes én at føre et menneske hen til et be-

stemt sted, først og fremmest må passe på at finde ham, der hvor han er og begynde der."

- Underviseren skal være opmærksom på egen rummelighed i forhold til den anden faggruppe
- Underviseren skal agere anerkendende og respektfuldt i forhold til forskellige fagligheder
- Underviserne skal være tydelige i eget fag og tydelige i afspejling af eget fag og formå at trække spejlbilleder fra anden faggruppe ind, således at der opstår et fordomsfrit rum.
- Den tværfaglige underviser skal have mod – kunne give slip på sit verdensbillede i – endda over for sine egne i det tværfaglige møde
- Underviseren er i stand til at perspektivere over faglige problemstillinger, således at tværfagligheden bliver en mer-faglighed.

Handling: Observation af de, for underviseren, ukendte faktorer

Kollegial vejledning, også på tværs af fagligheder

Tværfaglig sparring ud fra konkrete praksiseksempler

Værdi: Empati og anerkendelse

Håndtere forskellige kulturer

Synspunkter og holdninger til andre faggrupper (procedurer, regler, hierarki)

Erfaring fra undervisningen er, at deltagere på kurset har det med at fastholde hinanden i bestemte positioner – roller. Disse positioner – roller kan fra arbejdspladsen være "flyttet med" over i undervisningen fra det hierarki, ansvarsfordeling og status, som opleves i dagligdagen.

- Underviseren skal være opmærksom på de forskellige deltagers position, status og plads i det hierarki de kommer fra
- Underviseren skal være opmærksom på deltagerens autoritet – stillingsbetegnelse – det indbyrdes hierarki.
- Den tværfaglige underviser skal have viden om organisationer, hierarki, strukturer, ansvars og kompetencefordeling, da arbejdspladserne er en organisation.
- Den tværfaglige underviser skal have viden om både sit eget og det andet fags udvikling samt have viden og holdning til fagets videre udvikling.
- Underviseren er opmærksom på fagspecifikke symbolikker.

Handling:

- *Litteraturstudie af fagets stillingsbeskrivelser samt organisering af arbejdet.*
- *Observation af de, for underviser, ukendte faktorer*

6. BILAG OVER METODER OG VÆRKTØJER I PROJEKTETS FASE 2 OG 3

Dette bilag er føjet til metodekataloget i januar 2008 og viser i oversigtsform, hvilke metoder og værktøjer som projektledelse og arbejdsgruppe har anvendt for at inddrage det tværfaglige aspekt i arbejdet med uddannelsesplanlægning og gennemførelse af kompetenceudviklingsforløbene i leve-bo miljøerne.

6.1 Uddannelsesplanlægning – afdækning af virksomhedens behov

Værktøj / metode	Beskrivelse
"AMU for undervisere "	<p>Formål:</p> <p>At klæde arbejdsgruppen på til at bruge FKB og uddannelsesmål som værktøj til at omsætte virksomhedernes uddannelsesbehov til uddannelsesforløb.</p> <p>Form:</p> <p>Temamøde for arbejdsgruppen</p> <p>Oplæg og gennemgang af case.</p> <p>Indhold:</p> <ul style="list-style-type: none">• AMU – hvordan bruges FKB og uddannelsesmål?• Hvad er en FKB?• Hvad er et fælleskatalog?• Hvad er et uddannelsesmål?• Hvordan kombineres uddannelsesmål?• Muligheder og begrænsninger i anvendelsen af AMU <p>Varighed: 3 timer.</p>
Fokusgruppeinterview i virksomhederne <ul style="list-style-type: none">• med ledergruppe• med medarbejdergruppe	<p>Formål:</p> <ul style="list-style-type: none">• Afdække formål, succékriterier, plan for implementering samt forventningsafstemning i forbindelse med efteruddannelsesforløbet.• Afdække virksomhedernes efteruddannelsesbehov, i dette tilfælde inden for ernæring, tilberedning af mad samt hygiejne.• Afdække tværfaglige problemstillinger til brug for udarbejdelse af cases.• Afdække faglige uddannelsesbehov.

	<p>Form:</p> <p>Interviews med indledende præsentation af formål og metode</p> <p>Anvendelse af interviewet. Anonymitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Præsentationsrunde og opfordring til at alle kommer til orde. • At overskriften for interviewet er: Livet omkring måltidet. • At interviewet gerne skal blive en dialog mellem medarbejderne. • At interviewer kommer med så få forstyrrelser som muligt. <p>Indhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spørgeguide: • Vil I beskrive for os hvordan et måltid foregår her hos jer? • Hvilke faggrupper samarbejder omkring måltidet? • Hvordan er måltidet organiseret? Indkøb, madlavning. • Beboerinvolvering: • Hvordan deltager I som medarbejdere i måltidet? • Må I nogen gange træffe vanskelige valg i forhold til måltidet? 			
<p>Beskrivelse af uddannelsesforløbet.</p> <p>3 AMU-uddannelsesmål på i alt 9 dage sammensættes til et forløb med ét gennemgående fokus og tema: "Fru Jensen og måltidet". (Se den samlede kursusplan på efterfølgende sider).</p>	Modul	Dage	Tema:	Indhold:
	A Kursus 44784	2	Fru Jensen i "leve-bo"	Historie og værdier i leve-bo miljøer
	B Kursus 44352 Kursus 44829	3	Fru Jensen og måltidet	Ernæring, servering, hygiejne
	C Kursus 44784	2	Dilemma	Tværfaglighed og kommunikation
	D Kursus 44352 Kursus 44829	2	Tilbage til Fru Jensen	Fra kursus til virksomhedens dagligdag

<p>Skydeskiven: "Uden et mål kan man ikke ramme plet" (Se eksempel på efterfølgende sider)</p>	<p>Kompetencepinde fra de 3 uddannelsesmål samles på en skydeskive og udgør målbeskrivelse af kurset. Se figuren på efterfølgende sider.</p> <p>Arbejdsgruppen har taget udgangspunkt i et projekt fra Social- og sundhedsskolen i Herning, som har arbejdet med praksisnær kompetenceudvikling. Hoved idéen er, at "uden et mål kan man ikke ramme plet" – dvs det er lettere for deltagere at forholde sig til og "ramme" kursets mål, når de kender dem på forhånd. Kursernes kompetencepinde er placeret på en skydeskive, hvor deltagerne vurderer, hvordan deres kompetencer er placeret i forhold til en række konkrete kompetencer. Taksonomien spænder fra vurderingen "ikke relevant" til "kan inspirere og lære andre op".</p> <p>Ved kursets start udfylder deltagerne skydeskiven og bliver derigennem opmærksomme på kursets mål og i hvilken situation de skal anvendes. Ved kursets afslutning udfyldes igen, og deltagerne skulle gerne få en konkret oplevelse af, på hvilket kompetenceområder, der har fundet udvikling sted</p>
---	--

6.2 Metoder og værktøjer i undervisningsforløbet

I den følgende oversigt fremgår det, hvilke metoder og værktøjer underviserne har anvendt i undervisningsforløbet til at understøtte det tværfaglige aspekt (kobling af SOSU- og kostfaglighed).

Værktøj / metode	Beskrivelse
<p>Skydeskiven – Hvad er målet?</p>	<p>Ved kursets start præsenteres og udfyldes skydeskiven.</p> <p>Målet er at deltagerne herigennem præsenteres for kursets mål og bevidst tager stilling til, hvad målene for kurset er, og i hvilken grad hun mestrer dem. Ved kursets afslutning scores igen – og kursisten kan hermed opleve visuelt, hvordan hun har arbejdet med målene.</p> <p>Forslag: Hvis alle kursister scorer på den samme skydeskive kan gruppens samlede kompetencemængde visualiseres. Dette overblik kan fx danne udgangspunkt for overvejelser om gruppen tilsammen råder over de nødvendige kompetencer, hvem der er i stand til at oplære andre og som evt. kan bruges som centrale for videndeling på tværs af medarbejdergrupper.</p>

<p>Rejsekufferten</p> <ul style="list-style-type: none"> • På opdagelsesrejse i egen praksis • At rejse fra en kultur til en anden – værdier i fokus. 	<p>En blå legetøjskuffert følger holdet gennem alle kursusdage og er metaforen for kursets arbejde og øvelser med værdier i leve-bo miljøer og på ældrecentre.</p> <p>I kufferten lægger holdet centrale papirer, med de beslutninger og planer, som de har besluttet er vigtige for deres arbejde og praksis.</p> <p>Kufferten er fysisk tilstede i hele kursusforløbet og flytter med fra modul til modul.</p> <p>På hvert modul beslutter holdet, hvad det er vigtigt at tage med fra gældende praksis, og hvad de ikke vil have med. Når holdet skifter undervisere bruger den som kobling og videndeling mellem underviserne.</p>
<p>Det dækkede bord (kursets tema visualiseres)</p>	<p>En lille opdækning med dug, kniv, gaffel, glas osv på underviserens bord visualiserer og minder hele tiden kursisterne om kursets overordnede tema "Livet omkring måltidet". Opdækningen er den fysiske forankring af kursets tema: "Livet omkring måltidet."</p>
<p>Litteratur og informationsmateriale om kost og ernæring (opfordring til udforskning på egen hånd)</p>	<p>Gennem hele kursusforløbet ligger der i kursuslokalet relevant litteratur om kursets emner.</p> <p>Hvis kursisterne har lyst, kan de på egen hånd gå på opdagelse i supplerende viden og information. Kursister, der ikke er vant til at læse faglitteratur får muligheden for at snuse – de der er vant til det, får inspiration til anden viden.</p>
<p>Refleksion "Hvad satte dagen i gang af tanker"(bevidstgørelse af kursusudbytte)</p>	<p>Sidst på hver kursusdag får deltagerne tid til at overveje og lave noter over dagens udbytte og tanker. Den efterfølgende morgen samles op ved at spørge, om der er noget som dagen i går har givet anledning til af overvejelser og tanker.</p>
<p>Kostregistrering koblet med livshistorie (øvelse i kobling af forskellige fagligheder)</p>	<p>Med udgangspunkt i den kostfaglige kostregistrering og den SOSU-fagliges livshistoriemetode til afdækning af borgernes livretter mm knyttes an til undervisning om ernæring for ældre borgere. De konkrete registreringer og noter danner udgangspunkt for afprøvning og undersøgelse af næringsværdien af den serverede kost samt forslag til nye måder at arbejde med kosten..</p>
<p>Tværfaglighedens dilemma-spil (træning i at se problematikker fra flere vinkler)</p>	<p>Gennem fokusgruppeinterviews har underviserne afdækket konkrete tværfaglige problemstillinger. Disse præsenteres som dilemmaer på en række spillekort, hvor spillerne (en gruppe på ca 4) skal drøfte, hvordan dilemmaet kan håndteres.</p>

	<p>Spillet kan spilles på flere måder.</p> <ul style="list-style-type: none">• Forskellige faggrupper kan spille med hinande• Samme faggruppe kan undersøge kortets dilemmaer fra forskellige faglige synspunkter• Hvis dilemmaerne ikke umiddelbart synes relevante for de spillende kan de begrundes dette og på denne måde alligevel forholde sig til dilemmaet. <p>(Se eksempel efter tabellen.)</p>
<p>Møllehjulsrefleksion (Træning i udforskning af dilemma via spørgsmål og aktiv lytning)</p>	<p>Metoden går ud på at træne deltagerne i at fremlægge et dilemma eller svær situation for en kollega og få feedback.</p> <p>Møllehjulet består af to kredse (hjul) af deltagere, der sidder med front mod hinanden.</p> <p>Kollegaen i inderkredsen fortæller sit dilemma til kollegaen i yderkredsen, som lytter aktivt og stiller nysgerrige spørgsmål. Yderkredsen roterer efter aftalt tid. Der fortsættes enten hele vejen rundt eller et aftalt antal gange. Inderkredsen reflekterer herefter over, hvordan det var at fortælle og få stillet spørgsmål til sit dilemma. Yderkredsen reflekterer over, hvordan det er at lytte aktivt. De to "hjul" kan nu bytte plads og prøve den modsatte rolle.</p>
<p>Plan for livet omkring måltidet (forankring af kurssets teori i hverdagens praksis)</p> <p>Fremlæggelse for ledelsen</p>	<p>Deltagerne udarbejder konkrete planer og løsningsforslag til, hvordan kurssets emner kan omsættes til praksis, når medarbejderne vender hjem til arbejdspladsen. Planer og forslag udarbejdes og præsenteres som overheads, plancher mm.</p> <p>Ledelserne fra de deltagende virksomheder overværer fremlæggelserne og modtager forslagene og får dermed indsigt i medarbejdernes kursusudbytte og får samtidigt mulighed for at medvirke til at implementere den ny viden i organisationen</p>

Bløde hjemmebagte boller

Social- og sundhedshjælper Lisbeth har været ansat i leve- og boenheden i to år. Hun ved at flere af beboerne elsker at bage. De vil gerne være med til at forme bollerne og det er blevet en stor succes at bage boller. En af beboerne, Henny, har haft en hjerneblødning og savler meget hele tiden. Flere af kollegaerne synes det er uhygiejnisk og siger "Det er ulækkert at tænke på, at vi alle sammen skal spise de boller, som Henny har lavet".

Betty har fået den ide, at Hennys boller sættes på en bageplade for sig selv og så smides de i skraldespanden, når de kommer ud af ovnen. Bakterierne bliver dræbt pga den høje temperatur i ovnen.



- **Hvordan vil du handle?**
- **Begrund hvorfor?**

1 Et kort fra det tværfaglige dilemmaspil

Kursusforløbet "Livet omkring måltidet"

Modul	A Fru Jensen i "Leve-bo"	A Fru Jensen i "Leve-bo"	B Fru Jensen og måltidet	B Fru Jensen og måltidet	B Fru Jensen og måltidet
8.00-8.30	Morgenkaffe i hallen	Morgenkaffe i hallen	Morgenkaffe i hallen	Morgenkaffe i hallen	Morgenkaffe i hallen
8.30-12.00	<p>Velkommen! - og præsentation "Skydeskiven" – hvad er målet?</p> <p>Historisk baggrund for leve-bomiljøer</p> <p>Fru Jensen i fællesskabet Det private Naboskabet Fællesskabet</p>	<p>Fokus på fagpersonen Hvilke udfordringer har du?</p> <p>Personlige, plejefaglige og socialfaglige kompetencer</p> <p>Samarbejdsevneren 3-klang mellem: Fru Jensen, pårørende og personalet</p> <p>Den gode stund - samværstunder Hverdagslivets gøremål Naboskabet</p>	<p>Velkommen til modul B - og præsentation</p> <p>Mad til ældre: Hvilke problemstillinger kan opstå? Underernæring Fejlnæring</p>	<p>Måltider og menuer i fokus Diæter Energiberigelse Variation Sanser og servering</p>	<p>Hygiejne og tilberedning i leve-bomiljø. Hvad er god hygiejne praksis i Leve-og bomiljøet?</p>
12.00-12.45	Frokost	Frokost	Frokost	Frokost	Frokost
12.45-15.00 Incl. kaffepause	<p>"Rejsekufferten" På opdagelsesrejse i egen praksis At rejse fra en kultur til en anden – værdier i fokus</p>	<p>Den gode stund - samværstunder Livet omkring måltidet</p> <p>Præsentation af hjemmeopgave</p>	<p>"Værditræ" og fru Jensens måltid Hvilke udfordringer er der? Måltiderne og Fru Jensens ernæringstilstand</p>	<p>Hvilke måltider og menuer skal Fru Jensen spise? – og hvad skal der til?</p>	<p>Måltidet til glæde for Fru Jensen</p>
Refleksion 15.00-15.30	Hjemmeopgave Hvad satte dagen i gang af tanker og ideer?	Hjemmeopgave Udarbejde et "værditræ" på en beboer med fokus på måltidet	Hjemmeopgave Hvad satte dagen i gang af tanker og ideer?	Hjemmeopgave Hvad satte dagen i gang af tanker og ideer?	Hjemmeopgave Hvordan arbejder jeg tværfagligt?

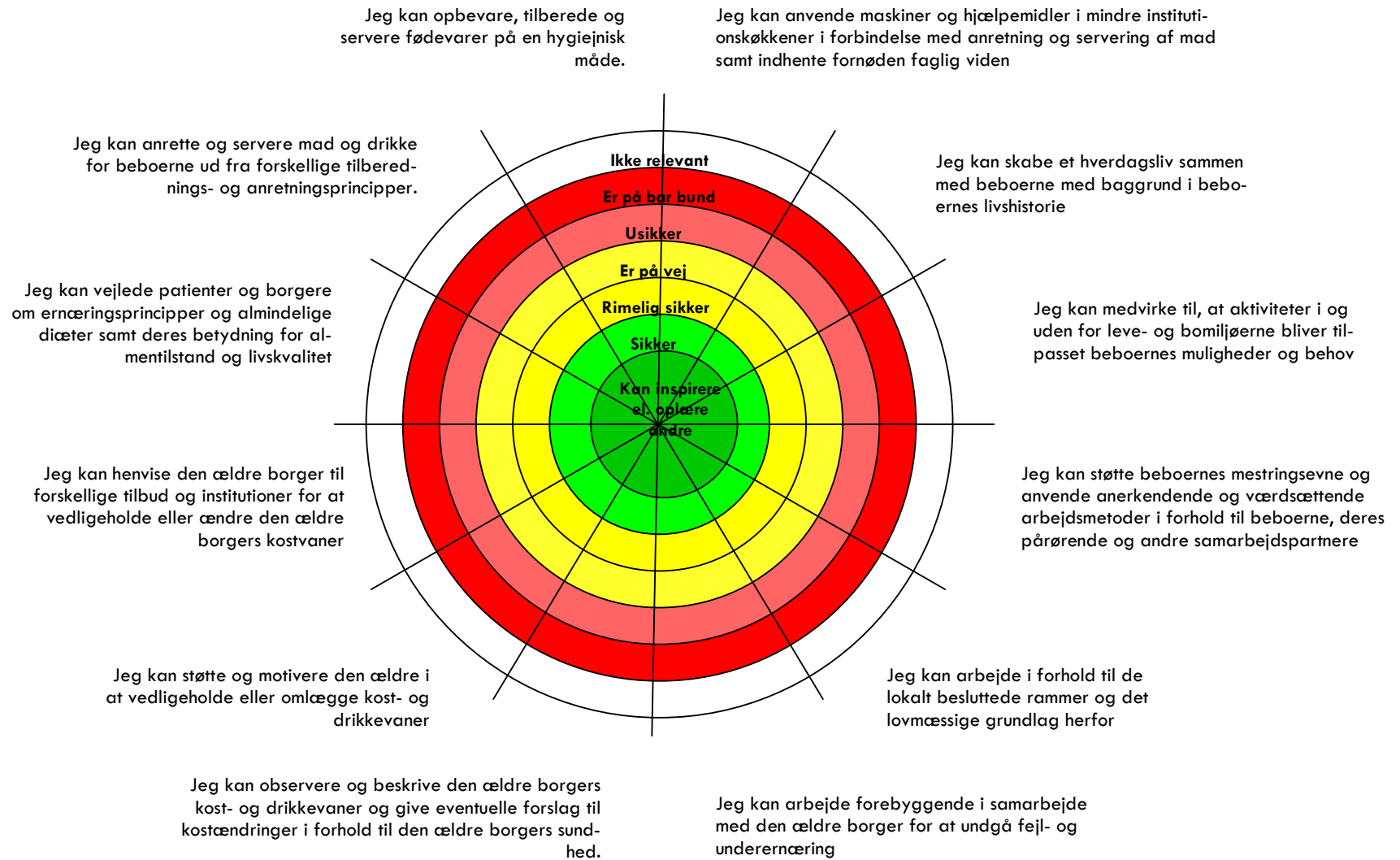
Kursusforløbet "Livet omkring måltidet"

Modul	C Dilemmaspil	C Dilemmaspil	D Tilbage til fru Jensen	D Tilbage til fru Jensen
8.00-8.30	Morgenkaffe i hallen	Morgenkaffe i hallen	Morgenkaffe i hallen	Morgenkaffe i hallen
8.30-12.00	<p>Fokus på tværfaglighed Fra flerfaglighed til tværfaglighed Hvilke rammer er der om arbejdet i leve- og boenheden?</p> <p>Hvad karakteriserer et dilemma?</p> <p>Dilemmaspil Dialog spil i grupper</p>	<p>Kommunikation Spørgekultur At stille de "rigtige" spørgsmål Anerkendende tilgang</p> <p>Mine dilemmaer Møllehjulsrefleksion</p>	<p>Hvad vil jeg bruge kurset til i praksis?</p> <p>Udveksling af erfaringer</p> <p>At give feed back</p>	<p>Hvad er jeg blevet nysgerrig på?</p> <p>Netværksdannelse</p>
12.00-12.45	Frokost	Frokost	Frokost	Frokost
12.45-15.00 Incl. kaffepause	<p>Dilemmaspil (fortsat) Dialog spil i grupper Fælles opsamling</p>	<p>Hvad fik vi med i "rejse" - kufferten? Gruppearbejde Opsamling</p>	<p>Videndeling Udvikling Læring Dokumentation</p>	<p>Dialog og aftaler Konkrete indsatsområder for den nærmeste fremtid</p> <p>Evaluering af kurset "Skydeskiven" – hvor ramte jeg målet?</p>
Refleksion 15.00-15.30	<p>Hjemmeopgave Find dine dilemmaer fra din hverdag i leve- og boenheden</p>	<p>Hjemmeopgave Hvad satte dagen i gang af tanker og ideer?</p>	<p>Hjemmeopgave Hvad satte dagen i gang af tanker og ideer?</p>	Tak for denne gang!

Selv-evaluering

Sæt kryds der hvor du vurderer din situation lige nu

Dato:



¹ Kjeld Sten Iversen, Jørgen Svanholt, Kirsten Aagard. "Forandringsprocesser som læringsforløb i netværksgruppe. Udvikling og uddannelse som Action Learning." JCVU 2007 (www.jcvu.dk).

² Ib Andersen. "Den skinbarlige virkelighed – om vidensproduktion for samfundsvidenskaberne". Samfundslitteratur 2002.

³ Hanne Nieamann (red.) m.fl. "Individuel og fælles kompetenceudvikling". DEL 2003.

⁴ Mads Ole Dall, Solveig Hansen, Vibeke Bastide, Bente Lynge & Frank Iversen "Slip anerkendelsen løs Appreciative Inquiry i organisationsudvikling" . Første gang udgivet 2001.