

TEAMVÆRKTØJET

- til udvikling af teamsamarbejdet
i folkeskolen

TEAMVÆRKTØJET

- til udvikling af teamsamarbejdet i folkeskolen

Januar 2018

Udgivet af:

cph:learning – det forskningsbaserede konsulenthus

e-mail: info@cphlearning.dk

Hjemmeside: www.cphlearning.dk

Telefon: 41 41 41 81

Hent teamværktøjet gratis på hjemmesiden:

www.cphlearning.dk/folkeskolen/teamvaerktoej

Forord

Denne publikation indeholder beskrivelsen af et værktøj, der kan understøtte teamsamarbejdet mellem de voksne på de danske folkeskoler – til gavn for elevernes læring og trivsel. Værktøjet har navnet “Teamværktøjet”.

Teamværktøjet og denne tilhørende publikation er begge udarbejdet af konsulenthuset cph:learning som led i et kompetenceudviklingsprojekt for alle medarbejdere på skoleområdet i Dragør Kommune i skoleåret 2016/2017. Kompetenceudviklingsprojektet blev støttet af A. P. Møllers Folkeskoledonation.

Formålet med Teamværktøjet er at give medarbejderne på skolen et værktøj til at rammesætte de faglige diskussioner om deres daglige arbejde med at fremme elevernes læring og trivsel. Derudover at give den enkelte medarbejder mulighed for at videreudvikle egen arbejdspraksis, samt give de respektive team på skolen mulighed for at drøfte og anvende nye samarbejdsformer, løsningsmetoder og udviklingsmetoder.

Teamværktøjet er inspireret af det igangværende arbejde med skoleudvikling, som bedrives af den norske professor Eirik Irgens. Vi har bestræbt os på at beskrive Teamværktøjet på en enkel og ligefrem måde. Vi håber at publikationen kan tjene som inspiration til at få drøftet rammer for teamsamarbejde, samarbejdsformer, løsningsmetoder og udviklingsmetoder.

Teamværktøjet kan frit bruges af lærere, pædagoger, ledere, skoler og kommunale forvaltninger, som ønsker at styrke deres teamsamarbejde i skolen.

Rigtig god læselyst!

Anne Hørsted & Claus Nygaard

Om teamsamarbejde

I begyndelsen af 1990'erne blev opgøret med den privatpraktiserende lærer alment kendt i den uddannelsespolitiske debat. Udviklingen af den moderne folkeskole er siden sket gennem øget samarbejde mellem skolens ansatte. Fra årtusindskiftet indførte folkeskolens aftaleparter det 'selvstyrende team' som en formel og strukturel del af skolen (Moos, 2009).

Siden da er teamorganiseringen blevet så udbredt i folkeskolen, at lærere og pædagogisk personale deltager i flere team (klasseteam, fagteam, årgangsteam, afdelingsteam, mv.). Kigger man på de seneste års uddannelsesforskning, fremhæves det tværfaglige samarbejde som den mest betydnings- og succesfulde strategi i forhold til udviklingen af skolen som kulturbærer i det omkringliggende moderne samfund.

Folkeskolen som organisation har siden 2007 haft vokseværk og der er kommet flere af de helt store skoler med mere end 800 elever. Flere elever betyder også flere ansatte og det skaber nye muligheder og udfordringer for teamsamarbejdet. Dette indebærer ifølge den norske professor Eirik Irgens, at organiseringen af teamsamarbejdet bliver afgørende i en organisationsudvikling med stigende kompleksitet. Lærere, pædagoger og skoleledelse må erfaringsudveksle og reflektere over udviklingen af egne og fælles kompetencer i forhold til egne og fælles udfordringer (Irgens, 2016).

Teamsamarbejdet i folkeskolerne handler i sin enkelthed om at etablere en samarbejdsstruktur, som understøtter udviklingen af arbejdsrelaterede læreprocesser, der giver de bedste forudsætninger for elevernes trivsel og læring.

Andy Hargreaves og Michael Fullan definerer de kollegiale læringsfællesskaber således:

"I et professionelt fællesskab arbejder uddannelsesfolk sammen i forpligtende og længerevarende relationer og grupper. De har et kollektivt ansvar for et fælles uddannelsesmål, hvor de engagerer sig i at forbedre deres praksis i relation til dette mål, og hvor de forpligter sig på at respektere og drage omsorg for hinandens liv og værdighed som professionelle og som mennesker" (Hargreaves & Fullan, 2016: 153).

Formålet med teamsamarbejdet er at højne kvaliteten og effekten af de voksnes praksis. Det sker ved at skabe et kollegialt tværfagligt læringsfællesskab som er kendetegnet ved sparring og erfaringsudveksling og som præges af et fælles ansvar for elevernes læring og trivsel.

Undersøgelser viser dog, at selvom langt de fleste folkeskoler er organiseret i team, er der blandt medarbejderne et uklart billede af, hvorfor teamsamarbejdet er blevet den foretrukne organisationsform for samarbejdet på skolen (Nielsen, 2012). Hvis formålet med teamsamarbejdet er uklart, kan det resultere i, at teamsamarbejdet ikke fungerer som et læringsfællesskab, men i stedet bliver til en formel struktur, der mestendels omhandler praktiske aftaler og logistisk planlægning.

Et teamarbejde om den enkelte elev, om fælles undervisningsforløb, års- og udviklingsplaner og om løsning af problemer og konflikter kan ikke fungere uden et fælles sprog. Brug af planlægningsmodeller og etablering af normer for planlægning er et skridt på vejen til at opbygge et fælles sprog og det er samtidig et grundlag for en bedre tidsudnyttelse af teammøderne.

Ifølge Peter Senge (1999) skabes det fælles sprog i relationen mellem den enkelte og fællesskabet. Dvs. i relationen mellem at påvirke og blive påvirket, ved at lære, ved at lære andre, ved at lære af andre og ved lære at lære. Det handler om at finde en balance og vekselvirkning mellem de divergente (åbnende) processer og de konvergente (samlende) processer i udviklingen af teamsamarbejdet.

Teamværktøjet kan netop bidrage til, at facilitere de divergente og konvergente processer ved at tilbyde en struktur for en fælles refleksion, dialog og handling i teamsamarbejdet.

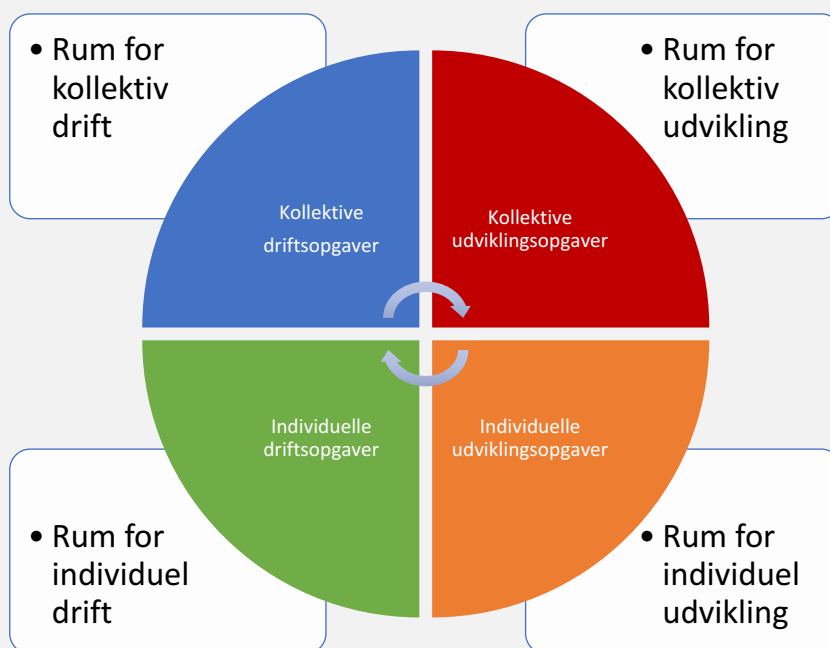
Når de voksne bruger Teamværktøjet sætter de fokus på de temaer, som er relevante for elevernes læring og trivsel. Og samtidig sætter de fokus på deres egne roller og ansvar i den voksenpraksis, som påvirker elevernes læring og trivsel. Dermed bliver Teamværktøjet til et værktøj, som hjælper de voksne med at tage en forpligtende og fremadrettet snak om hverdagen på skolen – set fra et voksenperspektiv. Hvordan fungerer vi som team? Hvilke roller og ansvar har vi? Hvad er vi gode til? Hvordan skaber vi nye resultater? Osv. Alt sammen relevante drøftelser for videreudviklingen af elevernes læring og trivsel.

Teamsamarbejde som læringsfællesskab

Teamsamarbejdet som læringsfællesskab betyder, at vi ved at samles som kolleger i et team øger vores egen læring ved at lære sammen med andre gennem fælles refleksion, dialog og handling. Det kræver, at vi i vores arbejdsliv bl.a. har mulighed for at etablere en mødestruktur og en mødekultur, hvor vi tør at udfordre, inspirere og lære af hinanden.

Skolen som organisation er under hastig forandring i takt med de krav som det omkringliggende samfund stiller til det pædagogiske, didaktiske og faglige arbejde. En konsekvens af de senere års udvikling og krav til skolerne gør, at det fortsat bliver vanskeligere at løse opgaverne individuelt (Irgens, 2010). Løsningen findes i samarbejdet mellem skolens medarbejdere og ledelse, som i højere grad end tidligere må koordineres. Derfor bliver den interne organisering af samarbejdet vigtigere end den tidligere har været (Irgens, 2011).

Den norske professor Eirik Irgens inddeler organiseringen af teamsamarbejdet i kollektive og individuelle drifts- og udviklingsopgaver, som illustreret i modellen "Skoleudviklingshjulet", som også udgør den centrale model i Teamværktøjet. Ved at anvende Teamværktøjet som et dialogredskab fokuseres dialogen på sammenhænge mellem den individuelle og kollektive drift og den individuelle og kollektive udvikling.



Figur 1: Skoleudviklingshjulet for en skole i bevægelse (Irgens, 2010).

Teamsamarbejdets fire rum

Teamsamarbejdet bruges til at afklare de voksnes roller og ansvar i forhold til fire rum. Det er fire rum, som er afgørende for de voksnes praksis:

Rum for individuel drift: Som medarbejder i folkeskolen er store dele af arbejdsugen bundet op på tilstedeværelse i tid og rum. Det er fortsat de individuelle driftsopgaver, som fylder mest i arbejdsdagen. Det kan være i form af klasserumsundervisning, forberedelse, ledelsesopgaver, forældrekontakt, eksamen mv. For fortsat at udvikle den individuelle drift må vi f.eks. stille spørgsmål som: "Hvordan hjælper vi hinanden med at blive bedre til at løse de individuelle driftsopgaver?"

Rum for kollektiv drift: I skolens udvikling og i organiseringen af samarbejdet fylder den kollektive drift i form af fælles planlægning, koordinering og praktisk informationsudveksling naturligt nok en stor del af teamsamarbejdet. Et vigtigt spørgsmål kunne f.eks. være: "Hvordan kan vi sammen tilrettelægge vores teammøder, så den kollektive drift løses mere effektivt?"

Rum for individuel udvikling: De seneste år har budt på store ændringer, hvad angår indhold og metoder i forhold til eleverne, men også i forhold til arbejdsvilkår for medarbejderne. Medarbejdere må være i konstant personlig udvikling i forhold til at prioritere og effektivisere egne arbejdsopgaver, udvikle sig pædagogisk, didaktisk og fagligt, søge relevant kompetenceudvikling mv. For at skabe det nødvendige rum for individuel udvikling må vi f.eks. stille spørgsmål som: "Hvordan kan vi bedst understøtte hinandens individuelle udvikling?"

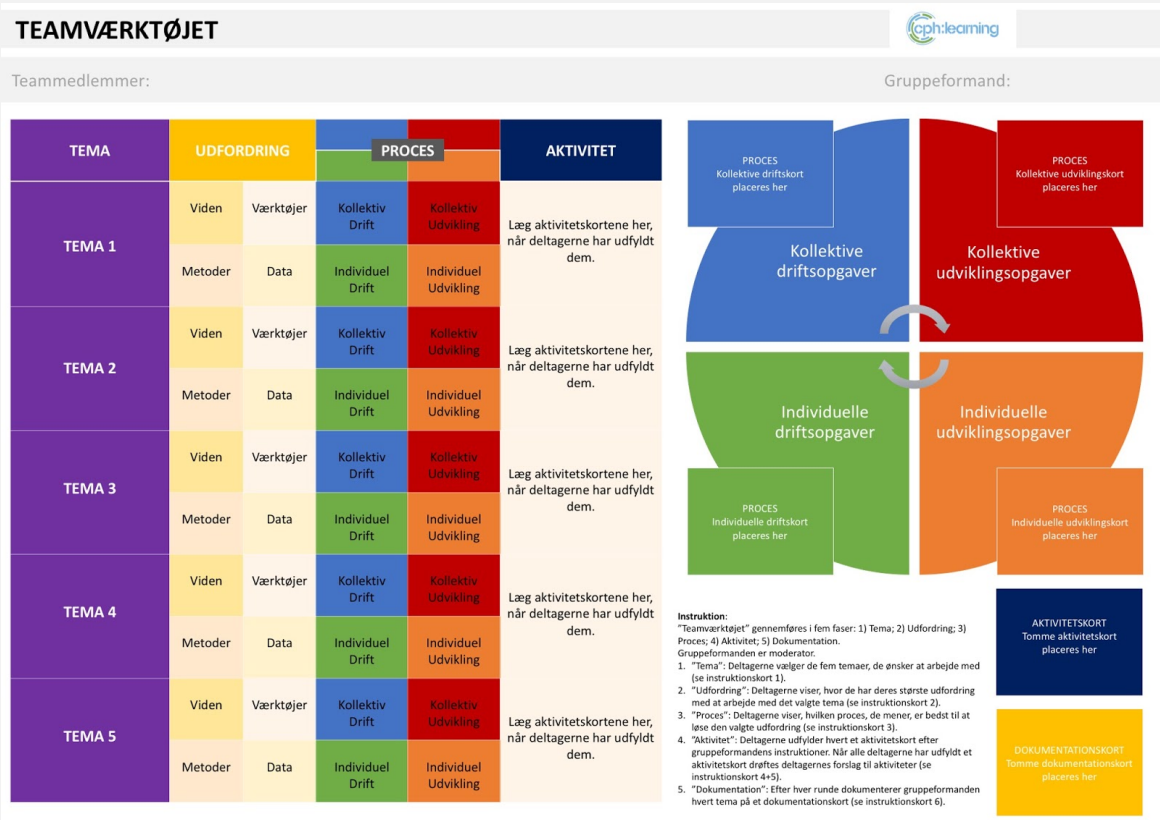
Rum for kollektiv udvikling: Organiseringen af mulighederne for den kollektive udvikling har stor betydning for elevernes læring og trivsel. Den kollektive udvikling har netop til formål at lave en meningsfuld oversættelse af de udefra eller ovenfra kommende krav, udvikle fælles mål, finde fælles løsninger, udvikle fælles rutiner, fælles planlægning, fælles evaluering og efterfølgende udvikling mv. I forhold til den kollektive udvikling kunne et spørgsmål være: "Hvordan kan vi tilrettelægge vores teammøder, så der skabes rum for videreudvikling af vores voksenpraksis ud fra en betragtning om et fælles ansvar for at øge elevernes læring og trivsel?"

Når teamet samarbejder om sådanne spørgsmål klargøres roller og ansvar.

Teamværktøjet

Teamværktøjet er udviklet for at understøtte teamsamarbejdet på skolen. Teamværktøjet stiller refleksionsspørgsmål til de voksne, som dermed sammen får set på, hvordan de konkret arbejder og fremover kan arbejde med elevernes læring og trivsel. De klargør egne og fælles roller og ansvar.

Teamværktøjet er godt til at rammesætte en fælles faglig dialog om udfordringer, videndeling og forslag til udvikling af mere kollektive arbejds- og udviklingsformer. Hensigten med Teamværktøjet er at skabe en praksisnær diskussion af hvordan, hvorfor og hvornår vi som team i fællesskab kan udvikle undervisningen og aktiviteterne på skolen med elevernes læring og trivsel i centrum. Derudover giver drøftelserne i teamværktøjets faser et grundlag for en skriftlig beskrivelse af planer og aktiviteter, som kan kommunikeres ud til kolleger, ledelse og forældre. Teamværktøjet består af en spilleplade i A0-størrelse, som hele teamet har mulighed for at samles rundt om. Hvert team udvælger en gruppeformand, der følger instruktionskortene og guider teamet gennem spillets fem faser. Derudover indeholder spillet afstemningsbrikker, temakort, proceskort, aktivitetskort og dokumentationskort.



Teamværktøjets fem faser

Teamværktøjet gennemføres i fem faser:

- 1) Tema
- 2) Udfordring
- 3) Proces
- 4) Aktivitet
- 5) Dokumentation

I vores gennemgang af Teamværktøjets fem faser præsenterer vi et gennemgående eksempel på, hvordan syv deltagere fra et årgangsteam kan anvende Teamværktøjet til at skabe refleksion, dialog og sparring i forhold til et aktuelt tema.

Fase 1: Valg af temaer

Udgangspunktet for at anvende Teamværktøjet er altid et tema. Her spørger teamet sig selv: "Hvilket tema er aktuelt for os at arbejde med?" Et tema kunne f.eks. være "IT i undervisningen" eller "Bevægelse i undervisningen" eller "Forældresamarbejdet".

Teamværktøjet har 28 fortrykte temaer til inspiration. Det er også muligt at definere egne temaer.

Teamet udvælger temaer ved afstemning. Hver deltager stemmer på de fem temaer, som vedkommende synes er mest relevante for teamets arbejde med elevernes læring og trivsel. De fem temakort, der har fået flest stemmer, placeres på spillepladen i prioriteret rækkefølge, hvor det tema, som har fået flest stemmer, placeres øverst. På den måde vælger teamet fem vigtige temaer til drøftelse.

Eksempel:

Bunken af de fortrykte temaer fordeles ud på bordet og hver deltager markerer med sine fem brikker, hvilke temaer de ønsker at arbejde med. To deltagere udfylder selv et tomt temakort med et tema, som de finder relevant at arbejde med. Når alle deltagerne har stemt, står det klart, hvilke fem temaer, der skal arbejdes med. Deltagerne drøfter ganske kort begrundelserne for deres valg.

Eksempler på temakort



Figur 3: Eksempler på temakort. Også med muligheden for at skrive sit eget tema.



Fase 2: Udfordring

Når de voksne på skolen skal arbejde med et tema, vil de oftest stå over for en eller flere udfordringer. Men de oplever ikke alle den samme udfordring.

I Teamværktøjet har vi opdelt udfordringer i fire generiske typer: 1) viden, 2) værktøjer, 3) metoder, 4) data.

Det gør det muligt for hver deltager at indikere, hvilken type udfordring, de oplever som den mest dominerende. Det gør de ved at lægge en stemmebrik på spillepladen.

De fire udfordringer:

Viden (Jeg synes, jeg mangler viden om temaet).

Værktøjer (jeg synes, jeg mangler værktøjer til at arbejde med temaet).

Metoder (jeg synes, jeg mangler metoder til at håndtere værktøjerne i praksis).

Data (jeg synes, jeg mangler data om effekten af at arbejde med temaet).

Den udfordring, der får flest stemmer, er den udfordring, teamet arbejder videre med.

Eksempel:

Deltagerne har markeret at de ønsker at arbejde med temaet "IT i undervisningen". De syv deltagere lægger nu hver en stemmebrik i et af "Udfordringsfelterne" for at indikere, hvilken type udfordring, de personligt oplever som den mest dominerende.

En af deltagerne lægger sin stemmebrik i feltet "Viden". Vedkommende synes, at IT er interessant, men mangler generel viden om, hvordan IT anvendes i undervisningen.

To af deltagerne lægger deres stemmebrik i feltet "Værktøjer". De kender til IT og har også brugt det i undervisningen tidligere. Men de synes, at de mangler konkrete IT-værktøjer, som kan bringe dem et skridt videre.

Tre af deltagerne lægger deres stemmebrik i feltet "Metoder". De kender til IT og de har også adgang til IT-værktøjer. Men de synes at de kommer til kort, når det handler om den pædagogiske metode i klasseværelset, når de skal anvende IT.

En af deltagerne lægger sin stemmebrik i feltet "Data". Vedkommende synes at den største udfordring er, at der ikke kommer håndgribelige data ud af elevernes brug af IT.

Idet "Metoder" har fået flest stemmer, arbejder deltagerne videre med metodeudfordringen. Deltagerne beskriver deres metodeudfordringer for hinanden. Sammen skitserer de på den måde et problemkompleks, som de ønsker at få løst. Processen har også skabt klarhed omkring hvilke af deltagerne der kan yde sparring til andre ud fra deltagernes forskellige kompetencer i forhold til at arbejde med "IT i undervisningen".

Fase 3: Proces

Deltagerne skal nu foreslå, hvordan de ønsker at løse den udfordring, de har valgt. Det gør de ved at markere med en brik på spillepladen, hvilken proces de tænker vil være den bedste til at løse udfordringen.

Her er fire typer af proces:

- 1) individuel drift (en af os løser udfordringen alene)
- 2) kollektiv drift (vi løser udfordringen sammen)
- 3) individuel udvikling (en af os udvikler en løsningsmetode/udvikler sig selv for at blive i stand til at løse udfordringen)
- 4) kollektiv udvikling (vi udvikler en løsningsmetode sammen/vi udvikler os kollektivt for at blive i stand til at løse udfordringen)

Teamet arbejder videre med den proces, der får flest stemmer.

Eksempel:

Deltagerne valgte, at deres største udfordring med temaet "IT i undervisningen" var "Metode". Deltagerne arbejdede derfor videre med metodeudfordringen. Deltagerne beskrev deres metodeudfordringer for hinanden. Sammen skitserede de på den måde et problemkompleks, som de ønsker at få løst.

Problemkomplekset er, at flertallet af deltagerne mangler pædagogiske metoder til at arbejde med "IT i undervisningen". Nogle har hørt om "Flipped Classroom", men er ikke helt sikre på, hvordan de håndterer det i en klasse med 24 elever.

Nu stemmer deltagerne om, hvilken proces, de skal anvende fremadrettet, når de skal løse problemet.

En af deltagerne lægger sin stemmebrik i "Individuel drift". Vedkommende mener, at den af deltagerne, som er god til IT-metode blot kan påtage sig opgaven.

En anden af deltagerne lægger sin stemmebrik i "Individuel udvikling". Vedkommende mener, at den enkelte må kompetenceudvikle sig inden for IT-metode. Og at det må være den enkeltes ansvar.

To af deltagerne lægger deres stemmebrik i “Kollektiv drift”. De mener, at deltagerne ved fælles hjælp og team-teaching kan få noget konstruktiv IT-metode til at fungere i klassen. Hvis de gør det sammen.

De resterende tre deltagere lægger deres stemmebrik i “Kollektiv udvikling”. En deltager foreslår, at deltagerne sammen skal udvikle en lille metodehåndbog, som kan virke som deres guide for IT-metode i klassen.

Da “Kollektiv udvikling” har fået flest stemmer, fortsætter deltagerne med at beskrive konkrete aktiviteter for kollektiv udvikling.

Fase 4: Aktivitet

Nu skal hver deltager udfylde et aktivitetskort med et individuelt bud på, hvordan teamet bedst kan arbejde med at løse den udfordring, der fik flest stemmer inden for det valgte tema. Aktiviteten skal være af den type, som fik flest stemmer i tredje fase: 1) individuel drift, 2) kollektiv drift, 3) individuel udvikling, 4) kollektiv udvikling.

Aktivitetskort
Personligt forslag til aktivitet

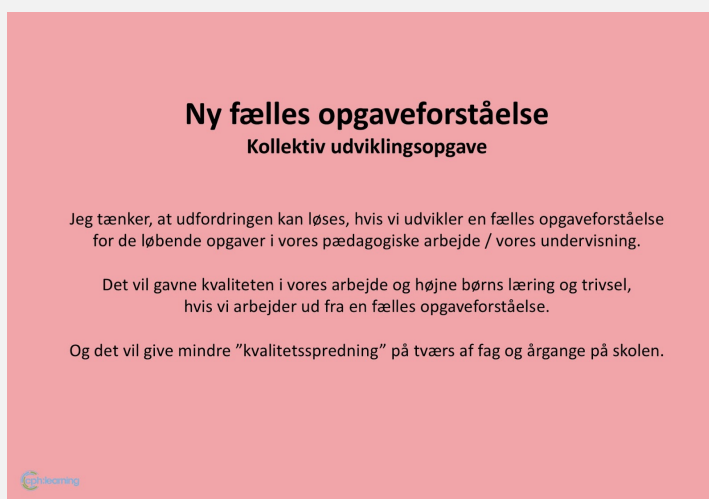
TEMA: _____ DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Figur 4: Aktivitetskort til individuel udfyldelse.

Til at understøtte deres valg af aktiviteter, indeholder Teamværktøjet en lang række forslag og eksempler på hhv. individuelle driftsopgaver, individuelle udviklingsopgaver, kollektive driftsopgaver og kollektive udviklingsopgaver. Deltagerne skiftes til at læse de forskellige forslag eller eksempler højt for hinanden som inspiration. Når hver deltager har udfyldt et aktivitetskort læser hver deltager sit forslag højt og de andre deltagere får mulighed for at stille uddybende spørgsmål.



Figur 5: Inspirationskort til kollektiv udviklingsopgave.

Eksempel:

En deltager udfylder et aktivitetskort med beskrivelsen af, hvordan årgangsteamet kan være tovholder på udviklingen af en lokal metodehåndbog, som indeholder beskrivelser af kollegaernes Best Practice i forhold til at bruge IT i undervisningen. I sin beskrivelse argumenterer deltageren for, hvordan metodehåndbogen vil kunne højne den kollegiale videndeling og danne grundlag for yderligere udviklingssamarbejde i teamet.

En anden deltager beskriver på sit aktivitetskort, hvordan en fælles formel opkvalificering af viden kan ske ved deltagelse i et kommunalt IT-kursus. På den måde kan alle i årgangsteamet tilegne sig nye kompetencer inden for brugen af IT i undervisningen. Og måske endnu vigtigere kan de skabe et fælles sprog, som kan udvikle hele skolens brug af IT i undervisningen.

Fase 5: Dokumentation

Deltagerne afslutter drøftelserne af det pågældende tema ved en samlet dokumentation af valg af tema, udfordring og proces. Dertil hører et "Dokumentationskort". Dokumentationskortet samles med gruppens aktivitetskort. For hvert tema udarbejdes således en oversigt over den væsentligste udfordring, hvilken proces der kan hjælpe med at løse udfordringen og konkrete bud på aktiviteter, som teamet kan igangsætte for at løse udfordringen inden for det valgte tema.

Dokumentationen kan efterfølgende danne grundlag for at videreudvikle de foreslåede aktiviteter gennem teamsamarbejde. Og på teammøderne fremover kan teamet tage deres tema, proces, aktivitet frem som inspiration.

Dokumentationskortet kan også anvendes forud for en skriftlig beskrivelse af aktiviteter, som kan kommunikeres ud til kolleger og ledelse.

Dokumentationskort
Til opsamling

TEMA: _____

Viden	Værktøjer	Kollektiv drift	Kollektiv udvikling
Metoder	Data	Individuel drift	Individuel udvikling

Skriv det tema, I har arbejdet med.
Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.



Figur 6: Dokumentationskort til opsamling på tema, udfordring og proces.

Eksempel:

Deltagerne valgte, temaet "IT i undervisningen" og identificerede derefter deres største udfordring med temaet som "Metoder". Deltagerne arbejdede derfor videre med metodeudfordringen ved at identificere et problemkompleks i forhold til, at et flertal i teamet mangler pædagogiske metoder til at arbejde med "IT i undervisningen".

Herefter mente et flertal at udfordringen kræver "Kollektiv udvikling" og hver deltager fortsatte med at beskrive deres bud på aktiviteter, som kan skabe kollektiv udvikling og på den måde løse udfordringen. Teamet delte sine forslag til aktiviteter og udfyldte et dokumentationskort som opsamling på tema, udfordring og proces, samt forslag til aktiviteter der kan arbejdes med i det fremadrettede teamsamarbejde.

Når dokumentationskortet er udfyldt og samlet med aktivitetskortene, fortsætter deltagerne forfra med den næste tematik, osv.

Teamværktøjet kan som beskrevet bruges til at skabe refleksion, dialog og sparring om udvalgte temaer. Men det er også et redskab, der kan anvendes som struktur til drøftelser af en presserende udfordring eller temaer i forhold til den interne organisering af samarbejdet på skolen.

Referencer

Hargreaves, A. & M. Fullan (2016): Professionel kapital - en forandring af undervisningen på alle skoler. Dafolo.

Irgens, E. (2010): Rom for arbeid: Leder som konstruktør av den gode skole. I: Andersen, Irgens & Skaalvik (red.): Kompetent skoleledelse. Tordheim: Tapir.

Irgens, E. (2011): Dynamiske og lærende organisationer. Ledelse og utvikling i et arbeidsliv i endring. Bergen: Fagbokforlaget.

Irgens, E. (2016): Skolen- Organisasjon og ledelse, kunnskap og læring. Bergen: Fagbokforlaget.

Moos, L. (2009): Engagement og afmagt - mellem profession & integritet, organisation & styring. Working Paper til Workshop den 28.10.09 i projektet: Det nye arbejdsliv.

Nielsen, L. T. (2012): Teamsamarbejdets dynamiske stabilitet – et kulturhistorisk analyse af læreres læring i teams. Ph.d.-afhandling, DPU.

Senge, P. (1999): Den femte disciplin- den lærende organisations teori og praksis. Forlaget Klim.

TEAMVÆRKTØJET

- til udvikling af teamsamarbejdet i folkeskolen

Januar 2018

Udgivet af:

cph:learning – det forskningsbaserede konsulenthus

e-mail: info@cphlearning.dk

Hjemmeside: www.cphlearning.dk

Telefon: 41 41 41 81

Hent teamværktøjet gratis på hjemmesiden:

www.cphlearning.dk/folkeskolen/teamvaerktoej

TEAMVÆRKTØJET

- til udvikling af teamsamarbejdet
i folkeskolen

TEAMVÆRKTØJET

- til udvikling af teamsamarbejdet i folkeskolen

Januar 2018

Udgivet af:

cph:learning – det forskningsbaserede konsulenthus

e-mail: info@cphlearning.dk

Hjemmeside: www.cphlearning.dk

Telefon: 41 41 41 81

Hent teamværktøjet gratis på hjemmesiden:

www.cphlearning.dk/folkeskolen/teamvaerktoej

MATERIALE TIL PRINT

Til Teamværktøjet hører en spilleplade og spillekort.

Vi anbefaler, at du printer spillepladen i A0-format, så teamet kan samles om den.

Og at du printer spillekortene i A6-format, så de er let læselige.

Vi har designet det materialet til disse formater.

Måske kan skolen selv printe materialet? Ellers kan du tale med et trykkeri om at printe det for jer. De kender til både A0 og A6.

Bemærk at spillekortene er designet, så der printes på begge sider, dvs. at spillekortene både har en forside og en bagside.

0. Klargøring af Teamværktøjet

Instruktionskort til gruppeformanden

0. Klargøring af Teamværktøjet

Forberedelse

Du lægger spillepladen ud på bordet.

Du lægger TEMAKORT (lilla) i en bunke foran dig.

Du lægger OPSAMLINGSKORT (gule) i en bunke foran dig.

Du lægger PROCESKORT på de fire tilhørende felter i modellen
(kortene har farverne grøn, blå, rød, orange).

Du lægger ikke udfyldte AKTIVITETSKORT (mørkeblå) på det tilhørende felt på spillepladen.

Du lægger stofposen med brikker foran dig.

Derefter går du til instruktionskort 1.

1. Valg af temaer

Instruktionskort til gruppeformanden

1. Valg af temaer

Forberedelse

Du tager bunken med "TEMAKORT" og fordeler dem ud på bordet så teksten på kortene er synlig for alle deltagerne. Du giver hver deltager 5 brikker fra stofposen.

Instruktion til deltagerne

"Kære deltagere. Allerstørst skal vi vælge de 5 temaer, vi vil arbejde med.

Det gør vi som en demokratisk proces.

I har fået tildelt hver 5 brikker. I skal nu lægge en brik på hvert af de 5 temaer,

I hver især helst vil arbejde med. I skal IKKE drøfte temaerne med hinanden.

Hvis I ønsker at arbejde med et tema, som ikke er repræsenteret på bordet,

har jeg nogle tomme TEMAKORT, som I kan udfylde og lægge ind på bordet.

I har 5 minutter til eventuelt at tilføje temaer og at afgive jeres stemme på de for jer

5 vigtigste temaer."

Handling på spillepladen

Du tager de fem TEMAKORT som har fået flest brikker og placerer dem på spillepladen i felterne "TEMA". Det TEMAKORT med flest brikker/stemmer er TEMA 1, osv.

Hvis to eller flere temaer har lige mange brikker/stemmer, så bestemmer DU rækkefølgen.

Derefter går du til instruktionskort 2.

2. Vores udfordringer

Instruktionskort til gruppeformanden

2. Vores udfordringer

Forberedelse

Du skal sikre dig, at der ligger fem TEMAKORT på spillepladen.

Du giver hver deltager 1 brik fra stofposen.

Instruktion til deltagerne

"Kære deltagere. Nu vil jeg bede jer om at vurdere, hvor I hver især oplever den største udfordring i forhold til at arbejde med temaet.

Viden *(Jeg synes, jeg mangler viden om temaet).*

Værktøjer *(jeg synes, jeg mangler værktøjer til at arbejde med temaet).*

Metode *(jeg synes, jeg mangler metoder til at håndtere værktøjerne i praksis).*

Data *(jeg synes, jeg mangler data om, hvad der er kommet ud af at arbejde med teamet).*

Når I har vurderet, hvad jeres største udfordring er, lægger I en brik på et af de fire felter:

1) viden, 2) værktøjer, 3) metode, 4) data."

Handling på spillepladen

Du sikrer dig, at alle deltagere har placeret sin brik i et af de 4 UDFORDRINGSFELTER.

Vigtigt! Brikerne skal blive liggende på spillepladen! Den udfordring, der får flest stemmer, er den udfordring, I arbejder videre med. Ved stemmelighed, spørger du deltagerne til råds om, hvilken udfordring I da skal søge at løse. Herefter går du til instruktionskort 3.

3. Vores forslag til proces

Instruktionskort til gruppeformanden

3. Vores forslag til proces

Forberedelse

Du skal sikre dig, at der stadig ligger et TEMAKORT på spillepladen, og at alle deltagernes brikker stadig ligger i UDFORDRINGSFELTERNE, så det er synligt for alle, hvad flertallet ser som udfordringen.

Du giver hver deltager 1 brik fra stofposen.

Instruktion til deltagerne

"Kære deltagere. Nu vil jeg bede jer om at angive, hvilken proces I selv vurderer bedst kan hjælpe med at løse den valgte udfordring inden for temaet.

Når I har vurderet, hvilken proces, I mener er den rigtige til at løse udfordringen, skal I lægge en brik på et af de fire felter:

1) individuel drift, 2) kollektiv drift, 3) individuel udvikling, 4) kollektiv udvikling."

Handling på spillepladen

Du sikrer dig, at alle deltagere har placeret sin brik i et af de 4 PROCESFELTER.

Vigtigt! Brikkerne skal blive liggende på spillepladen! Den proces, der får flest stemmer, er den proces, I arbejder videre med. Ved stemmelighed, spørger du deltagerne til råds om, hvilken proces I da skal arbejde videre med. Herefter går du til instruktionskort 4.

4. Drøftelse af den videre proces

Instruktionskort til gruppeformanden

4. Drøftelse af den videre proces

Forberedelse

Du skal sikre dig, at der stadig ligger et TEMAKORT på spillepladen, og at alle deltagernes brikker stadig ligger i UDFORDRINGSFELTERNE og i PROCESFELTERNE, så det er synligt for alle, hvad flertallet ser som udfordringen og hvilken proces, flertallet tænker er den rigtige til løsning af udfordringen.

Instruktion til deltagerne

"Kære deltagere. Nu vil jeg bede jer om at trække hvert et PROCESKORT til inspiration. Proceskortene ligger rundt om cirkel-modellen til højre på spillepladen. I skal trække et kort der passer til den proces, vi blev enige om: 1) individuel drift, 2) kollektiv drift, 3) individuel udvikling, 4) kollektiv udvikling.

Kortene er KUN til inspiration. Når I har trukket kortet, skal I læse det højt for os andre.

Når alle har læst deres PROCESKORT højt, drøfter vi fordele og ulemper ved at anvende netop den proces som løsning på udfordringen."

Handling på spillepladen

Du sikrer dig, at alle deltagere har trukket et PROCESKORT og læst det højt. Du sikrer dig, at I har drøftet fordele og ulemper ved netop den proces som løsning på udfordringen.

Herefter går du til instruktionskort 5.

5. Forslag til aktiviteter

Instruktionskort til gruppeformanden

5. Forslag til aktiviteter

Forberedelse

Du skal sikre dig, at der stadig ligger et TEMAKORT på spillepladen, og at alle deltagernes brikker stadig ligger i UDFORDRINGSFELTERNE og i PROCESFELTERNE, så det er synligt for alle, hvad flertallet ser som udfordringen og hvilken proces, flertallet tænker er den rigtige til løsning af udfordringen.

Instruktion til deltagerne

"Kære deltagere. Jeg vil nu bede jer hver især om at trække og udfylde et AKTIVITETSKORT. Det har I 5 minutter til. AKTIVITETSKORTET er jeres helt personlige bud på, hvordan vi bedst arbejder med at løse den udfordring vi har valgt indenfor temaet. Jeres aktivitet skal være af den type, vi blev enige om: 1) individuel drift, 2) kollektiv drift, 3) individuel udvikling, 4) kollektiv udvikling. Når I har udfyldt jeres AKTIVITETSKORT læser I det højt for os andre. Derefter lægger I kortet i feltet for AKTIVITETSKORT ud for temaet.

Efter at alle har læst deres forslag til AKTIVITET højt drøfter vi kort, hvad vi hver især inspireres til at gøre, nu vi har hørt de andres forslag til aktiviteter. Det har vi 10 minutter til."

Handling på spillepladen

Du skal sikre dig, at alle deltagerne udfylder et AKTIVITETSKORT og læser det højt og lægger det i feltet på tema-rækken. Faglige diskussioner, spørgsmål og uddybning starter først når I har hørt alle deltagernes forslag til aktivitet. Herefter går du til instruktionskort 6.

6. Dokumentation

Instruktionskort til gruppeformanden

6. Dokumentation

Forberedelse

Du skal sikre dig, at der stadig ligger et TEMA KORT på spillepladen, og at alle deltagernes brikker stadig ligger i UDFORDRINGSFELTERNE og i PROCESFELTERNE, så det er synligt for alle, hvad flertallet ser som udfordringen og hvilken proces, flertallet tænker er den rigtige til løsning af udfordringen.

Du skal sikre dig at de udfyldte AKTIVITETSKORT ligger i tema-rækken.

Instruktion til deltagerne

"Kære deltagere. Nu vil jeg afslutte runden med at dokumentere vores fælles arbejde. Det gør jeg ved at tage et OPSAMLINGSKORT og udfylde det på bagsiden. Her skal jeg angive, hvordan I stemte på udfordringer og processer. Når jeg har udfyldt det kort, går vi til arbejdet med det næste tema."

Handling på spillepladen

Du skal trække et tomt DOKUMENTATIONSKORT (gult kort) og vende det om ud udfylde bagsiden. Det gør du ved at skrive TEMAET samt antallet af brikker, som deltagerne har lagt i de forskellige "afstemningsfelter" på spillepladen. Det er vigtigt, at du får dokumenteret, hvordan I har arbejdet med temaet. Når spillet er slut, rydder du spillepladen og tager DOKUMENTATIONSKORT og AKTIVITETSKORT og samler i bundter og sætter elastikker omkring.

Hvis der stadig er temaer, der ikke er drøftet, går du imidlertid til instruktionskort 1 for en ny runde.

Temakort

Inkluderende læringsmiljø

Temakort

Undervisningsdifferentiering

Temakort

IT i undervisningen

Temakort

Åben skole

Temakort

Ro og klasseledelse

Temakort

Styrk tosprogede

Temakort

Innovation og entreprenørskab

Temakort

Understøttende undervisning

Temakort

Konflikthåndtering

Temakort

Forældresamarbejde

Temakort

Lærer-pædagog samarbejde

Temakort

Varieret skoledag

Temakort

Læringsmålstyrede aktiviteter

Temakort

Kollegial supervision

Temakort

Prioritering af opgaver

Temakort

Tværfagligt teamsamarbejde

Temakort

Bevægelse i læringsaktiviteter

Temakort

Elevinddragelse

Temakort

Faglig fordybelse

Temakort

Pauseaktiviteter

Temakort

Summative evaluating

Temakort

Formativ evaluering

Temakort

Kommunikation internt

Temakort

Videndeling

Temakort

Dokumentation / brug af data

Temakort

Kommunikation eksternt

Temakort

Brobygning mellem institutioner

Temakort

Det fysiske læringsrum

Temakort

Skriv dit eget tema

Temakort

Skriv dit eget tema

Temakort

Skriv dit eget tema

Temakort

Skriv dit eget tema

Temakort

Skriv dit eget tema

Temakort

Skriv dit eget tema

Temakort

Skriv dit eget tema

Temakort

Skriv dit eget tema

Temakort

Skriv dit eget tema

Temakort

Skriv dit eget tema

Temakort

Skriv dit eget tema

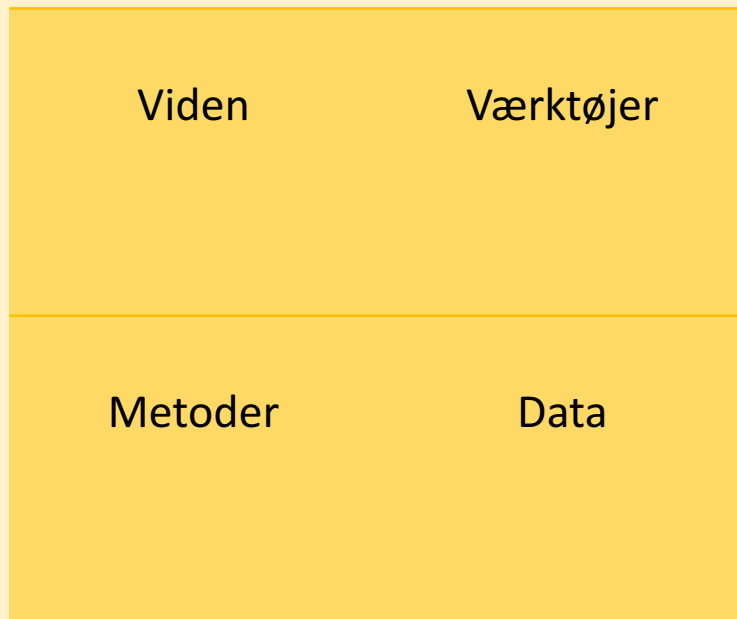
Dokumentationskort

Til opsamling

Dokumentationskort

Til opsamling

TEMA: _____



Skriv det tema, I har arbejdet med.

Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.

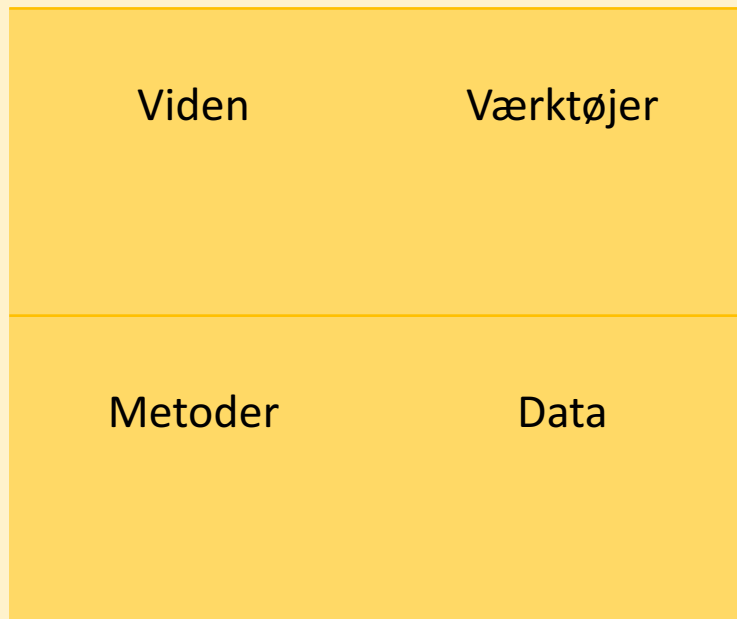
Dokumentationskort

Til opsamling

Dokumentationskort

Til opsamling

TEMA: _____



Skriv det tema, I har arbejdet med.

Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.

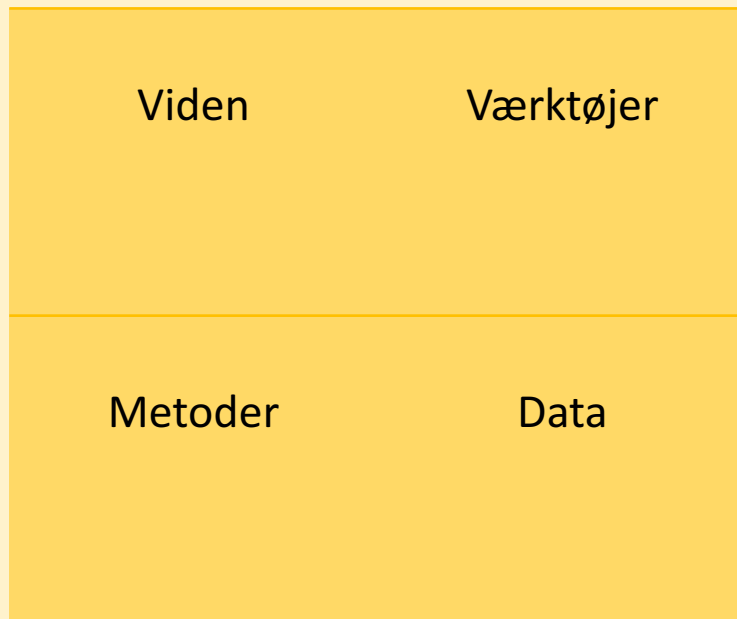
Dokumentationskort

Til opsamling

Dokumentationskort

Til opsamling

TEMA: _____



Skriv det tema, I har arbejdet med.

Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.

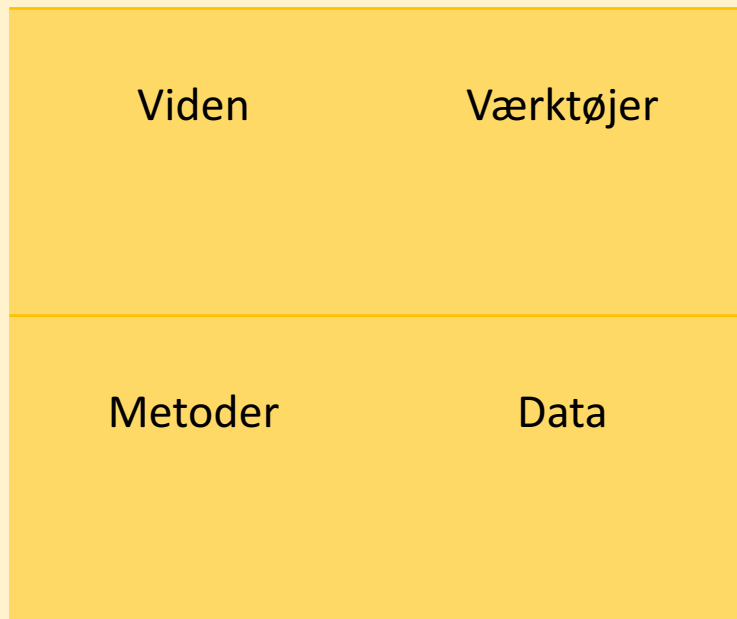
Dokumentationskort

Til opsamling

Dokumentationskort

Til opsamling

TEMA: _____



Skriv det tema, I har arbejdet med.

Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.

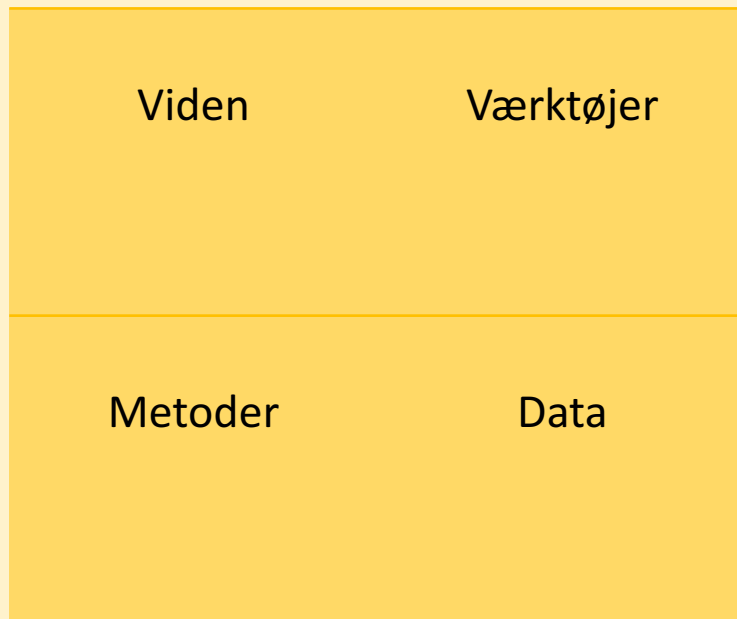
Dokumentationskort

Til opsamling

Dokumentationskort

Til opsamling

TEMA: _____



Skriv det tema, I har arbejdet med.

Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.

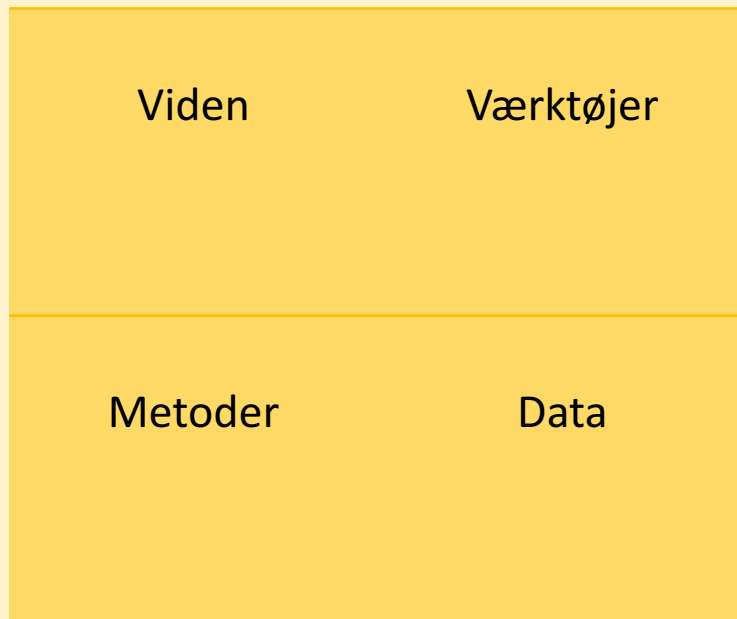
Dokumentationskort

Til opsamling

Dokumentationskort

Til opsamling

TEMA: _____



Skriv det tema, I har arbejdet med.

Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.

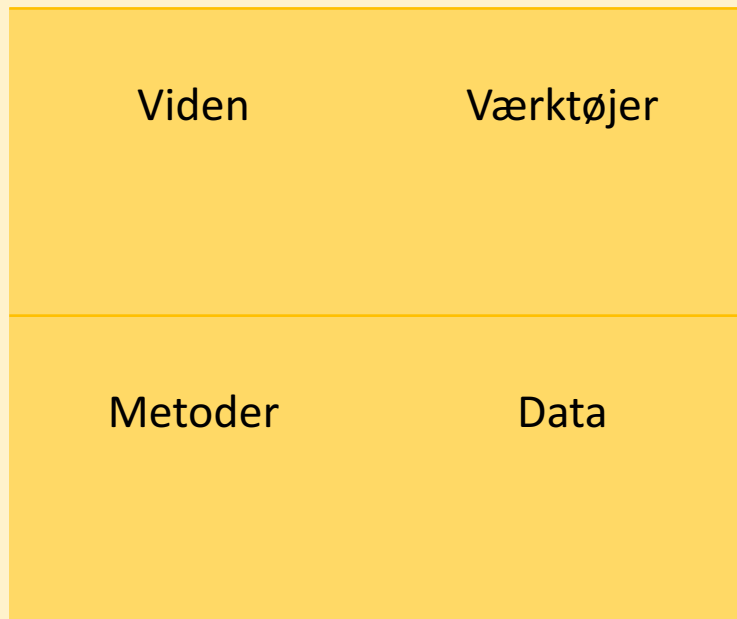
Dokumentationskort

Til opsamling

Dokumentationskort

Til opsamling

TEMA: _____



Skriv det tema, I har arbejdet med.

Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.

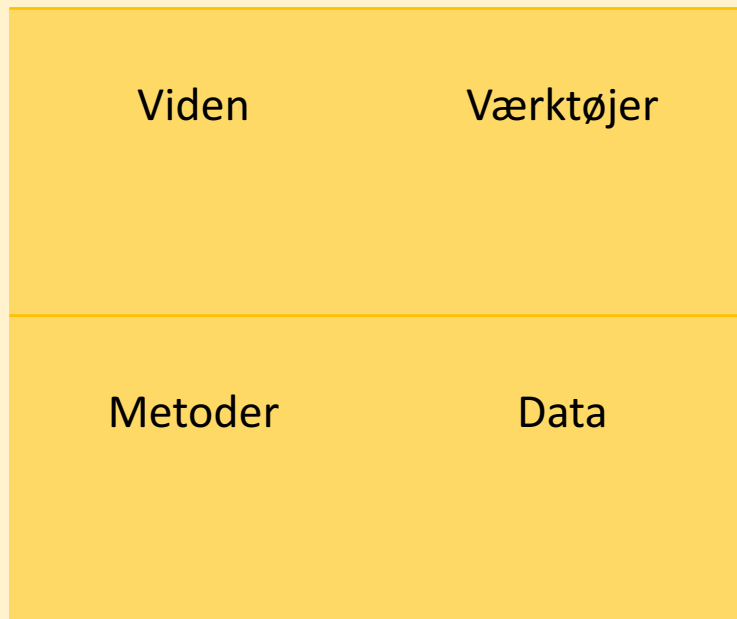
Dokumentationskort

Til opsamling

Dokumentationskort

Til opsamling

TEMA: _____



Skriv det tema, I har arbejdet med.

Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.

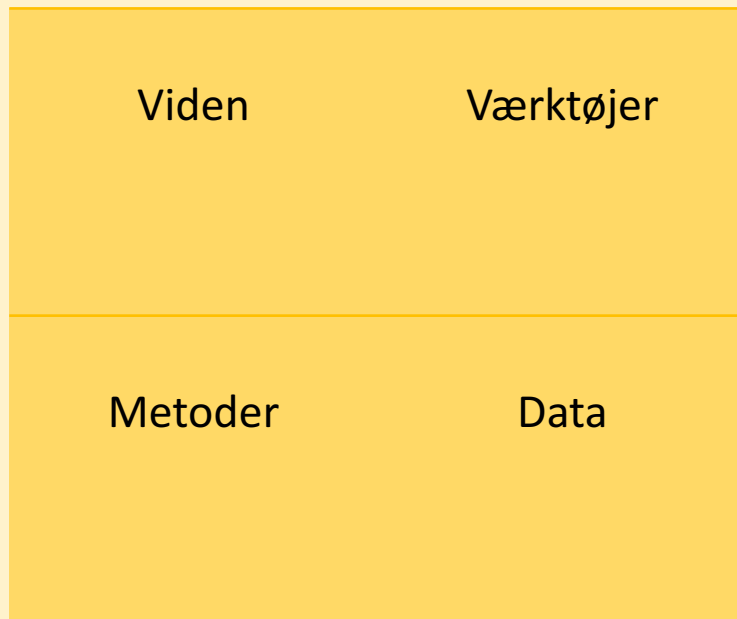
Dokumentationskort

Til opsamling

Dokumentationskort

Til opsamling

TEMA: _____



Skriv det tema, I har arbejdet med.

Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.

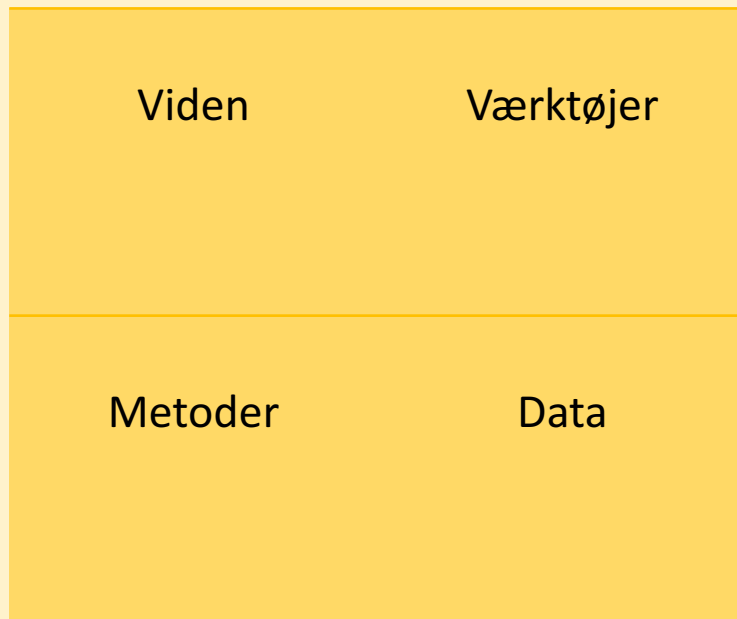
Dokumentationskort

Til opsamling

Dokumentationskort

Til opsamling

TEMA: _____



Skriv det tema, I har arbejdet med.

Skriv derefter med tal, hvor mange brikker, der ligger i de respektive felter på spillepladen.

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

Aktivitetskort

Personligt forslag til aktivitet

TEMA: _____

DIT NAVN: _____

UDFORDRING (sæt kryds)	Viden	Værktøjer	Metoder	Data
PROCES (sæt kryds)	Kollektiv udvikling	Individuel udvikling	Kollektiv drift	Individuel drift

BESKRIV DIT FORSLAG TIL AKTIVITET:

Forberedelse

Individuel driftsopgave

Forberedelse

Individuel driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved min individuelle forberedelse.

Jeg har viden, værktøjer og kender metoden.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg skal have tid til at forberede mig.

Pædagogisk opgave

Individuel driftsopgave

Pædagogisk opgave

Individuel driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved at jeg bruger mine eksisterende pædagogiske kompetencer.

Jeg har viden, værktøjer og kender metoden.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg får udført opgaven pædagogisk.

Løbende opgaver

Individuel driftsopgave

Løbende opgaver

Individuel driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses som en løbende opgave i mit pædagogiske arbejde/min undervisning.

Jeg har viden, værktøjer og kender metoden.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg får planlagt opgaven som en løbende del af min praksis.

Undervisning

Individuel driftsopgave

Undervisning

Individuel driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses i min undervisningstid.

Jeg har viden, værktøjer og kender metoden.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg skal prioriterer at planlægge og sætte tid af til at arbejde med udfordringen i min undervisning.

Planlægning

Individuel driftsopgave

Planlægning

Individuel driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved simpel planlægning af mine aktiviteter i forhold til arbejdstiden.

Det handler om at jeg får prioriteret og planlagt mine arbejdsopgaver.

Jeg har viden, værktøjer og kender metoden.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg skal have planlagt mine aktiviteter.

Administration

Individuel driftsopgave

Administration

Individuel driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen skal løses administrativt. Dvs. at jeg skal sørge for at de relevante papirer, skemaer, arbejdsgange, indberetninger osv. bliver gennemført.

Det handler om, at jeg får klaret de administrative opgaver, der følger med udfordringen.

Jeg har viden, værktøjer og kender metoden.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg skal have tid til eller strukturerer mine administrative opgaver.

Ledelse

Individuel driftsopgave

Ledelse

Individuel driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved at jeg i højere grad inddrager ledelsen.

Jeg har viden, værktøjer og kender metoden, men jeg har brug for at ledelsen involverer sig i min løsning af udfordringen.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg skal igangsætte en dialog med ledelsen om mine vilkår for at løse udfordringen.

Selvledelse

Individuel driftsopgave

Selvledelse

Individuel driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen skal løses ved at jeg selv træffer beslutninger vedrørende mit eget arbejde, hvad angår metode, planlægning og gennemførelse.

Jeg har viden, værktøjer og kender metoden.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg tager styringen selv.

Evaluering

Individuel driftsopgave

Evaluering

Individuel driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses gennem evaluering.

Jeg har viden, værktøjer og kender metoden.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg skal planlægge og prioritere evalueringen i min praksis.

Metodeudvikling

Individuel udviklingsopgave

Metodeudvikling

Individuel udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis jeg selv får udviklet mine egne metoder.

Jeg har viden og værktøjer, men er ikke helt klar over, hvordan jeg sætter det i spil i praksis.

Det handler stort set om, at jeg skal tilegne mig nye metoder (måder at gøre tingene på).

Ny viden

Individuel udviklingsopgave

Ny viden

Individuel udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis jeg selv søger ny viden om min praksis.

Jeg mangler viden om, hvordan jeg kan løse udfordringen på nye måder og med andre værktøjer og metoder end dem jeg kender.

Det handler om, at jeg skal tilegne mig ny viden (viden om hvad der virker).

Nye værktøjer

Individuel udviklingsopgave

Nye værktøjer

Individuel udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis jeg får nye værktøjer.

Jeg har viden og kender også metoder, men jeg synes, at jeg mangler værktøjer.

Dem må jeg tilegne mig.

Ny forberedelsesmetode

Individuel udviklingsopgave

Ny forberedelsesmetode

Individuel udviklingsopgave

Jeg tænker, at jeg bedre kan løse udfordringen, hvis jeg tilegner mig en ny forberedelsesmetode.

Jeg ved, hvad jeg skal, men synes jeg har brug for at blive bedre til at forberede mig.

Nye pædagogiske kompetencer

Individuel udviklingsopgave

Nye pædagogiske kompetencer

Individuel udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved, at jeg tilegner mig nye pædagogiske kompetencer.

Jeg ved, hvad jeg gerne vil, men jeg synes jeg mangler viden eller nye værktøjer i mit pædagogiske arbejde.

Ny opgaveforståelse

Individuel udviklingsopgave

Ny opgaveforståelse

Individuel udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved, at jeg tilegner mig en ny forståelse for de løbende opgaver i mit pædagogiske arbejde / min undervisning.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg får en bedre forståelse af mine opgaver, så jeg kan løse dem mere effektivt.

Nye undervisningsmetoder

Individuel udviklingsopgave

Nye undervisningsmetoder

Individuel udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved at jeg tilegner mig nye undervisningsmetoder.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg får ny viden om undervisningsmetoder, som jeg kan anvende i min praksis.

Nye planlægningsmetoder

Individuel udviklingsopgave

Nye planlægningsmetoder

Individuel udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved, at jeg tilegner mig nye planlægningsmetoder i forhold til mine aktiviteter i arbejdstiden.

Det handler om at jeg skal lære nye måder at få prioriteret og planlagt mine arbejdsopgaver på.

Nye administrative metoder

Individuel udviklingsopgave

Nye administrative metoder

Individuel udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis jeg tilegner mig nye administrative metoder.
Dvs. nye metoder, som sørger for, at jeg mere effektivt og systematisk får ordnet de relevante papirer, skemaer, arbejdsgange, indberetninger osv.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg lærer nye metoder til at strukturere mine administrative opgaver.

Nye selvledelsesmetoder

Individuel udviklingsopgave

Nye selvledelsesmetoder

Individuel driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis jeg udvikler mine kompetencer til selv at træffe beslutninger vedrørende mit eget arbejde, hvad angår metode, planlægning og gennemførelse.

.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg får ny viden, værktøjer og metoder, der kan hjælpe mig til bedre og mere effektiv selvledelse.

Nye evalueringsmetoder

Individuel udviklingsopgave

Nye evalueringsmetoder

Individuel udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved, at jeg tilegner mig nye evalueringsmetoder.

Jeg ved, hvad jeg skal, og det handler om, at jeg får ny viden om evalueringsmetoder, der kan hjælpe mig med at udvikle min evalueringspraksis.

Informationsudveksling

Kollektiv driftsopgave

Informationsudveksling

Kollektiv driftsopgave

Vi skal være bedre til at strukturere og effektivisere udvekslingen af informationer imellem os.

Vi ved hvad vi skal, vi kender metoderne og vi har de rette kommunikationskanaler tilgængelige.

Det handler stort set om, at vi skal prioriterer informationsudvekslingen som en del af arbejdet.

Koordineringsmøde

Kollektiv driftsopgave

Koordineringsmøde

Kollektiv driftsopgave

Vi skal være bedre til at planlægge og fordele opgaverne imellem os.

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi får afholdt effektive koordineringsmøder, hvor vi planlægger og fordeler opgaverne.

Det handler stort set om, at vi skal holde nogle effektive koordineringsmøder.

Teammøde

Kollektiv driftsopgave

Teammøde

Kollektiv driftsopgave

Vi skal være bedre til at planlægge og fordele opgaverne imellem os i teamet.

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi får afholdt effektive teammøder, hvor vi planlægger og fordeler opgaverne.

Det handler stort set om, at vi skal holde nogle effektive teammøder.

Fælles pædagogiske opgaver

Kollektive driftsopgave

Fælles pædagogiske opgaver

Kollektive driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved, at vi bruger vores eksisterende pædagogiske kompetencer i et tættere samarbejde.

Vi har viden, vi har værktøjerne og vi kender metoderne.

Vi ved, hvad vi skal, og det handler om, vi arbejder langt mere sammen rent pædagogisk.

Løbende fælles opgaver

Kollektive driftsopgave

Løbende fælles opgaver

Kollektive driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses som en løbende fælles opgave i vores pædagogiske arbejde / vores undervisning.

Vi har viden, vi har værktøjerne og vi kender metoderne.

Vi ved, hvad vi skal, og det handler om, at vi får koordineret og afstemt vores løbende fælles opgaver.

Planlægning af fælles aktiviteter

Kollektiv driftsopgave

Planlægning af fælles aktiviteter

Kollektiv driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved simpel planlægning af vores fælles aktiviteter i forhold til arbejdstiden.

Vi har viden, vi har værktøjerne og vi kender metoderne.

Vi ved, hvad vi skal, og det handler om, at vi i fællesskab skal have struktureret og planlagt vores fælles aktiviteter.

Planlægning af tværfaglige undervisningsforløb

Kollektiv driftsopgave

Planlægning af tværfaglige aktiviteter

Kollektiv driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses gennem planlægningen af tværfaglige aktiviteter.

Vi har viden, vi har værktøjerne og vi kender metoderne.

Vi ved, hvad vi skal, og det handler stort set om, at vi skal være bedre til at planlægge vores tværfaglige aktiviteter.

Fælles administration

Kollektiv driftsopgave

Fælles administration

Kollektiv driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses gennem fælles administration. Dvs. at vi skal sørge for at de relevante papirer, skemaer, arbejdsgange, indberetninger osv. bliver gennemført.

Det handler om, at vi får struktureret og klaret de administrative opgaver, der følger med udfordringen.

Vi har viden, vi har værktøjerne og vi kender metoderne.

Vi ved, hvad vi skal, og det handler om, at vi skal prioriterer tid til at strukturere vores administrative opgaver.

Fælles teamledelse

Kollektiv driftsopgave

Fælles teamledelse

Kollektiv driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved, at vi i højere grad inddrager ledelsen i vores fælles koordinering og planlægning i teamsamarbejdet.

Vi ved, hvad vi gerne vil, og det handler om, at vi i højere grad skal involvere ledelsen i vores koordinering og planlægning af rammer og ressourcer for at løse udfordringen.

Selvledelse i team

Kollektiv driftsopgave

Selvledelse i team

Kollektiv driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved at vi i teamet får struktureret vores arbejdsopgaver og at vi selvstændigt prioriterer vores arbejdsressourcer.

Vi kender metoden og vi har værktøjerne.

Vi ved, hvad vi skal, og det handler om, at vi i teamet får prioriteret vores arbejdsressourcer og selv tager styringen.

Fælles brug af data

Kollektiv driftsopgave

Fælles brug af data

Kollektiv driftsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses gennem fælles brug af data i planlægningen af fælles undervisning eller pædagogiske aktiviteter.

Vi kender dataindsamlingsmetoderne og vi har værktøjerne.

Vi ved, hvad vi skal, og det handler om, at vi i fællesskab bruger data til at planlægge og prioritere vores fælles praksis.

Ny fælles forberedelse

Kollektiv udviklingsopgave

Ny fælles forberedelse

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi som kolleger udvikler nye metoder for, hvordan vi inddrager hinanden som sparringspartnere og ressourcer i vores forberedelse. Så forberedelsen bliver et fælles anliggende!

Jeg oplever, at jeg får meget inspiration og hjælp af at samarbejde med jer. Det skaber mere refleksion om min egen praksis.

Det handler stort set om, at vi skal prioritere og udvikle vores fælles forberedelse.

Ny fælles evalueringskultur

Kollektiv udviklingsopgave

Ny fælles evalueringskultur

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi udvikler en ny evalueringskultur, hvor vi inddrager hinanden som sparringspartnere.

Jeg oplever, at vi bliver inspireret og udvikler nye evalueringsmetoder, når vi samarbejder på tværs af fagligheder. Det skaber mere refleksion om vores praksis.

Det handler stort set om, at vi skal prioritere udviklingen af en ny fælles evalueringskultur.

Helhedssyn

Kollektiv udviklingsopgave

Helhedssyn

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi udvikler et 'helhedssyn' på skolen, hvor undervisningen og de pædagogiske aktiviteter er en del af en større helhed – en samlet 'organisation'.

Vi må sammen blive bedre til at se vores arbejde som et led i en samlet organisation, hvor slutresultatet, elevernes læring og trivsel opfattes som skolens samlede produkt.

Det handler stort set om, at vi fælles udvikler et helhedssyn, så vi ser skolen og vores praksis som en samlet organisation der fremmer børnenes læring og trivsel.

Teamorganisering

Kollektiv udviklingsopgave

Teamorganisering

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi som kolleger udvikler og organiserer vores teamsamarbejde inden for rammerne af lovgivningen og arbejdstidsaftaler.

Vi skal blive bedre til at se bort fra fagopdelinger og skema, men i stedet udvikle et teamsamarbejde, der har fokus på inddragelse af relevante kompetencer og kollegial sparring.

Det handler stort set om, at vi tænker og udvikler organiseringen af teams i forhold til børnenes læring og trivsel fremfor fag og årgange.

Udvikle fælles mål

Kollektiv udviklingsopgave

Udvikle fælles mål

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved, at vi udvikler fælles mål, der kan fungere som fælles pejlemærker i udviklingen af vores praksis.

Jeg oplever, at jeg får meget inspiration og hjælp af at samarbejde med jer om at udvikle vores praksis på skolen. Det skaber refleksion om min egen praksis og nye muligheder for samarbejde.

Det handler stort set om, at vi skal udvikle lokale fælles mål, som kan sætte en fælles retning for udviklingen af vores praksis.

Fælles formel opkvalificering

Kollektiv udviklingsopgave

Fælles formel opkvalificering

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved fælles formel opkvalificering. Gennem deltagelse i kortere og længere kurser, der giver en form for formelt anerkendt kompetence/certificering (et diplom, ECTS-point, anden offentlig godkendelse) kan vi udvikle vores faglige viden og kendskab til værktøjer og metoder.

Det handler stort set om at vi tilegner os nogle nye kompetencer og et fælles fagligt sprog gennem fælles formel opkvalificering, som kan udvikle vores fælles praksis.

Fælles uformel opkvalificering

Kollektiv udviklingsopgave

Fælles uformel opkvalificering

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses ved, at vi udvikler vores fælles uformelle opkvalificering. Gennem kollegaers eller lederes feedback og observation, kan vi i fællesskab udvikle og dele vores faglige viden og kendskab til værktøjer og metoder.

Det handler stort set om at vi tilegner os nogle nye kompetencer og et fælles fagligt sprog gennem fælles uformel opkvalificering, som kan udvikle vores praksis.

Fælles metodeudvikling

Kollektiv udviklingsopgave

Fælles metodeudvikling

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi udvikler fælles metodegrundlag for vores arbejde.

Jeg føler at vi hver især har viden, værktøjer og metoder, men at vi ofte arbejder i forskellige retninger, fordi vi bruger forskellige metoder.

Det handler stort set om, at vi skal udvikle fælles metoder (måder at gøre tingene på).

Ny fælles viden

Kollektiv udviklingsopgave

Ny fælles viden

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi udvikler ny fælles viden om min praksis.

Vi er alle gode til vores individuelle praksis, men vi mangler at sparre med hinanden og udvikle ny fælles viden om, hvad der virker.

Jeg mener, vi skal udvikle ny fælles viden (viden om hvad der virker), som vi aktivt kan bygge på som fagkollektiv.

Nye fælles værktøjer

Kollektiv udviklingsopgave

Nye fælles værktøjer

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi udvikler nye fælles værktøjer.

Vi har viden og kender også metoder, men jeg synes, at vi mangler værktøjer, som vi anvender på den samme måde.

Der er i alt for høj grad tale om, at vi individuelt anvender værktøjer, som vi mener gavner i vores fag / klasse. Jeg synes, vi skal samarbejde om at udvikle fælles værktøjer.

Nye fælles pædagogiske kompetencer

Kollektiv udviklingsopgave

Nye pædagogiske kompetencer

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at vi kan løse udfordringen ved at udvikle nye fælles pædagogiske kompetencer.

Det vil gavne kvaliteten i vores arbejde og højne børns læring og trivsel, hvis vi arbejder ud fra fælles pædagogiske kompetencer.

Og det vil lægge en fæles pædagogisk linje på skolen.

Ny fælles opgaveforståelse

Kollektiv udviklingsopgave

Ny fælles opgaveforståelse

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi udvikler en fælles opgaveforståelse for de løbende opgaver i vores pædagogiske arbejde / vores undervisning.

Det vil gavne kvaliteten i vores arbejde og højne børns læring og trivsel, hvis vi arbejder ud fra en fælles opgaveforståelse.

Og det vil give mindre ”kvalitetsspredning” på tværs af fag og årgange på skolen.

Nye fælles undervisningsmetoder

Kollektiv udviklingsopgave

Nye fælles undervisningsmetoder

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, ved at vi udvikler nye fælles undervisningsmetoder. Så vi praktiserer undervisningen på stort set samme måde. Så vi er enige om, hvad god undervisning er – til fremme at børnenes læring og trivsel.

Nye fælles planlægningsmetoder

Kollektiv udviklingsopgave

Nye fælles planlægningsmetoder

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi tilegner os nye fælles planlægningsmetoder i forhold til vores aktiviteter i arbejdstiden.

Det handler om at vi skal væk fra at planlægge individuelt, og arbejde langt mere fælles også med planlægning af opgaver.

Nye fælles administrative metoder

Kollektiv udviklingsopgave

Nye fælles administrative metoder

Kollektiv udviklingsopgave

Jeg tænker, at udfordringen kan løses, hvis vi udvikler nye fælles administrative metoder. Dvs. nye metoder, som sørger for, at vi sammen får ordnet de relevante papirer, skemaer, arbejdsgange, indberetninger osv. langt mere effektivt.

Det handler om, at vi skal udvikle os fælles også på det administrative område.

TEAMVÆRKTØJET

- til udvikling af teamsamarbejdet i folkeskolen

Januar 2018

Udgivet af:

cph:learning – det forskningsbaserede konsulenthus

e-mail: info@cphlearning.dk

Hjemmeside: www.cphlearning.dk

Telefon: 41 41 41 81

Hent teamværktøjet gratis på hjemmesiden:

www.cphlearning.dk/folkeskolen/teamvaerktoej

Teammedlemmer:

Gruppeformand:

TEMA	UDFORDRING		PROCES		AKTIVITET
TEMA 1	Viden	Værktøjer	Kollektiv Drift	Kollektiv Udvikling	Læg aktivitetskortene her, når deltagerne har udfyldt dem.
	Metoder	Data	Individuel Drift	Individuel Udvikling	
TEMA 2	Viden	Værktøjer	Kollektiv Drift	Kollektiv Udvikling	Læg aktivitetskortene her, når deltagerne har udfyldt dem.
	Metoder	Data	Individuel Drift	Individuel Udvikling	
TEMA 3	Viden	Værktøjer	Kollektiv Drift	Kollektiv Udvikling	Læg aktivitetskortene her, når deltagerne har udfyldt dem.
	Metoder	Data	Individuel Drift	Individuel Udvikling	
TEMA 4	Viden	Værktøjer	Kollektiv Drift	Kollektiv Udvikling	Læg aktivitetskortene her, når deltagerne har udfyldt dem.
	Metoder	Data	Individuel Drift	Individuel Udvikling	
TEMA 5	Viden	Værktøjer	Kollektiv Drift	Kollektiv Udvikling	Læg aktivitetskortene her, når deltagerne har udfyldt dem.
	Metoder	Data	Individuel Drift	Individuel Udvikling	



Instruktion:
"Teamværktøjet" gennemføres i fem faser: 1) Tema; 2) Udfordring; 3) Proces; 4) Aktivitet; 5) Dokumentation.
Gruppeformanden er moderator.

1. "Tema": Deltagerne vælger de fem temaer, de ønsker at arbejde med (se instruktionskort 1).
2. "Udfordring": Deltagerne viser, hvor de har deres største udfordring med at arbejde med det valgte tema (se instruktionskort 2).
3. "Proces": Deltagerne viser, hvilken proces, de mener, er bedst til at løse den valgte udfordring (se instruktionskort 3).
4. "Aktivitet": Deltagerne udfylder hvert et aktivitetskort efter gruppeformandens instruktioner. Når alle deltagerne har udfyldt et aktivitetskort drøftes deltagerens forslag til aktiviteter (se instruktionskort 4+5).
5. "Dokumentation": Efter hver runde dokumenterer gruppeformanden hvert tema på et dokumentationskort (se instruktionskort 6).

AKTIVITETSKORT
Tomme aktivitetskort
placeres her

DOKUMENTATIONSKORT
Tomme dokumentationskort
placeres her