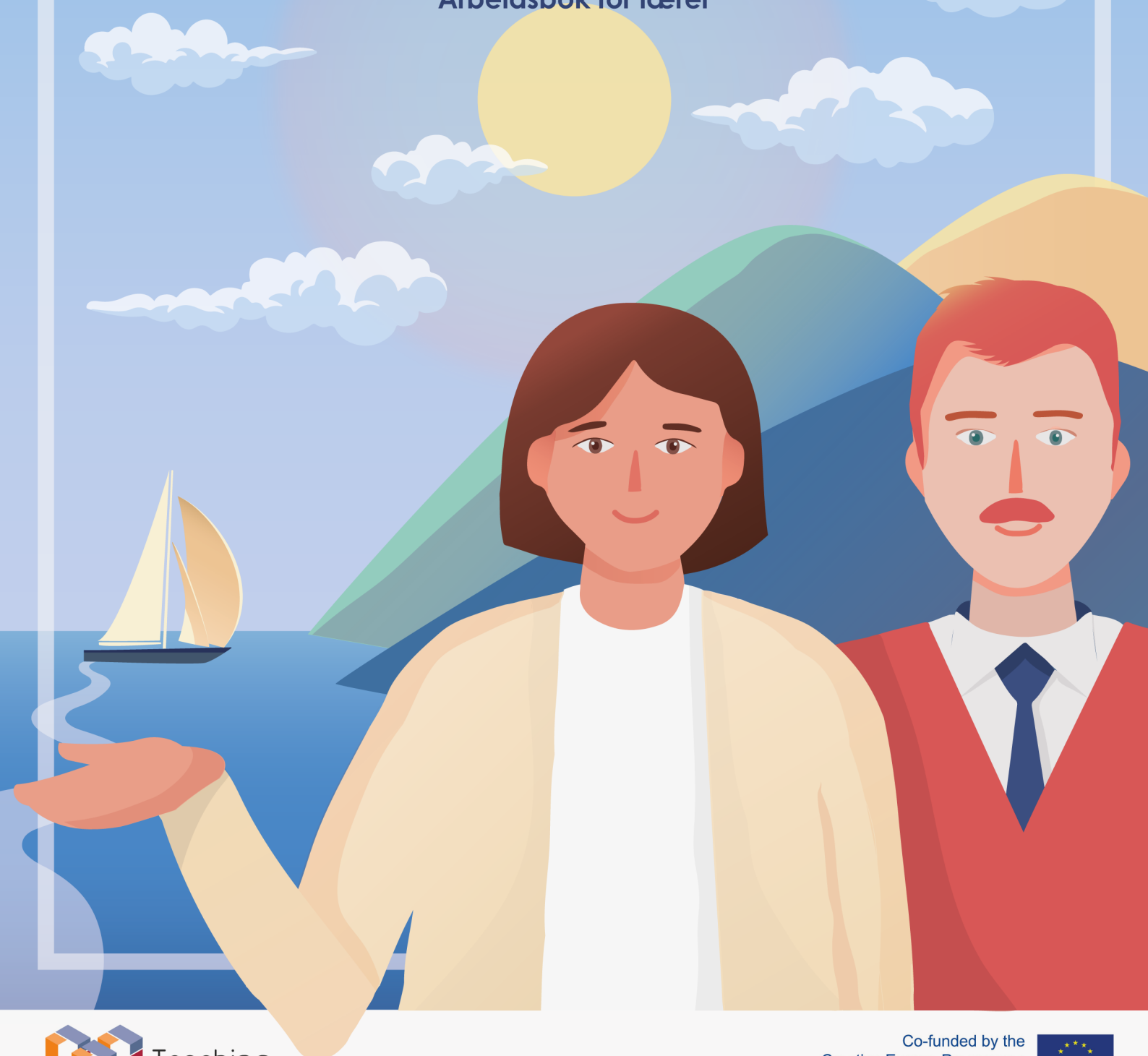


TEACHING TO BE

VEIEN TIL PROFESSIONAL WELL-BEING

Arbeidsbok for lærer



TEACHING TO BE: A PATH TO WELLBEING

Authors' names and represented institutions by national teams (team leaders underlined):

Sanela Talič, Institute for Research and Development UTRIP, Slovenia
Dr. Ana Bogdan Zupančič, University of Primorska, Faculty of Education and UTRIP, Slovenia
Lea Avguštin, National Education Institute, National School of Leadership in Education and UTRIP, Slovenia

Joviltė Beržanskytė, Capital Children and Youth Centre, Lithuania
Dr. Daiva Šukytė, Social and Emotional Learning Institute of Lithuania
Marta Širokova, Social and Emotional Learning Institute of Lithuania

Dr. Baiba Martinsone, University of Latvia, National Centre of Education, Latvia
Dr. Ilze Damberga, National Centre of Education, Latvia
Dr. Aija Perševica, National Centre of Education, Latvia

Dr. Veronica Ornaghi, University of Milano Bicocca, "R. Massa" Department of Human Sciences for Education, Italy
Dr. Valeria Cavioni, University of Milano Bicocca, "R. Massa" Department of Human Sciences for Education, Italy
Dr. Elisabetta Conte, University of Milano Bicocca, "R. Massa" Department of Human Sciences for Education, Italy

Dr. Patrícia Pacheco, Higher Institute of Education and Sciences / ISEC Lisboa, Portugal
Dr. Marco Ferreira, Higher Institute of Education and Sciences / ISEC Lisboa, Portugal
Dr. José Reis-Jorge, Higher Institute of Education and Sciences / ISEC Lisboa, Portugal

Dr. Maria Therese Jensen, Norwegian Reading Centre, University of Stavanger, Norway
Trond Rekstad, University of Stavanger, Centre for Learning Environment, Norwegian Centre for Learning Environment and Behavioural Research in Education, Norway
Kaja Lillelien, University of Stavanger, Centre for Learning Environment, Norwegian Centre for Learning Environment and Behavioural Research in Education, Norway

Dr. Beate Schrank, Karl Landsteiner University of Health Sciences, Austria
Hannah Meller, Karl Landsteiner University of Health Sciences, Austria
Sylvia Dörfler, Karl Landsteiner University of Health Sciences, Austria

Dr. Salvador Reyes de Cózar, Universidad Loyola Andalucía, Spain
Dr. Pablo Navazo-Ostúa, Universidad Loyola Andalucía, Spain
Dr. Carlos Ramírez Moreno, Universidad Loyola Andalucía, Spain
Alba Merino Cajaraville, Universidad Loyola Andalucía, Spain

Design: Alfred Portátil, Visualize Studio

Year of publication 2023

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or any information storage or retrieval system, without prior permission in writing from the authors



The publication is licensed under Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International Licence (CC BY-NC 4.0). The material may be used, shared and adapted providing the reference to this publication and its authors. No part of this publication may be sold or otherwise used for commercial purposes.

Kapittel 1

Hva er professional well-being?

(Litauisk)



Mål

for denne uken

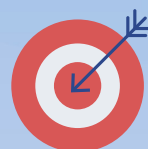
1

Introduksjon



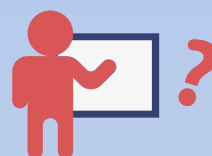
2

Hva er professional well-being?



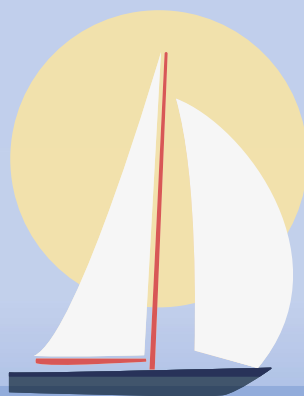
3

Refleksjon-rundt



4

Reflektere rundt problemstillinger du som lærer kan/ikke kan løse



Hvilken **reise**
skal jeg ta?



REFLEKSJONSSPØRSMÅL



Reflekter over følgende spørsmål og skriv ned svarene.

1. Hva liker du aller best med å være lærer?

2. Hva påvirker deg som lærer, og hvilke utfordringer møter du?

3. Hvordan føler du deg på jobb og hva betyr professional well-being for deg?

TEORI

Hva er well-being?

Definisjoner av well-being varierer på tvers av litteraturen (Dodge et al., 2012; McCallum et al., 2017).

Nylig kom McCallum og Price med en helhetlig tilnærming til well-being. De fremhevet at well-being «omfatter individuelle, kollektive og miljømessige faktorer som påvirker hverandre i

løpet av livet. Well-being er noe vi alle sikter mot, samtidig som opplevelsen av well-being likevel er unik for hver enkelt av oss og gir oss en følelse av hvem vi er» (McCallum og Price, 2015).



Hvorfor well-being?

Forventninger rundt læreres arbeid og ansvar er mangfoldige og komplekse. Sammen med økningen i forventningene er lærernes arbeidsforhold og klasseromsprosesser i endring. I denne sammenhengen er det ingen overraskelse at læreres well-being har blitt et fremtredende tema i politikk og offentlige debatter (Schleicher, 2018).

TEORI

Well-being består av seks aspekter

Selvaksept

En positiv evaluering av seg selv

Mestring

Kapasiteten til å effektivt håndtere sitt liv og sin omverden

Autonomi

En følelse av selvbestemmelse og evnen til å motstå sosialt press til å tenke og handle på visse måter

Positive relasjoner med andre

Uttrykt for eksempel ved en genuin omtanke for andres ve og vel

Personlig vekst

Følelsen av vekst og utvikling som person samt åpenhet for nye opplevelser

Formål i livet

Troen på at eget liv har en hensikt, er meningsfylt, og at man har noe å leve for

Keyes and Ryff (1995)

Husk imidlertid at well-being er en tilstand som er avhengig av et utall interne og eksterne forhold, som varierer fra person til person.

Det finnes ingen enkelt definisjon av well-being som fungerer for alle. Ved slutten av kurset vil du inneha verktøyet som kan hjelpe deg med å ivareta DIN well-being.

Kapittel 2

Et mål uten en plan er
bare et ønske

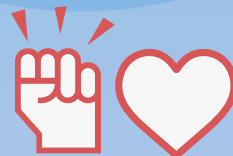


Mål

for denne uken

1

Identifisere styrker og forbedre bruken av disse



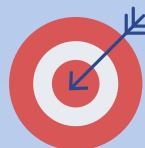
2

Å introdusere S.M.A.R.T.-systemet for å formulere mål



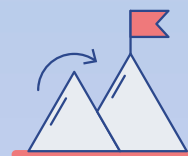
3

Identifisere personlige og profesjonelle utviklingsmål



4

Gjennomgang av veien videre



- **Hvor** går reisen min?
- Hva er mine **mål, styrker, og svakheter**?
- Er målene **mine realistiske** og oppnåelige?
- Hvor finner jeg **støtte** til å oppnå dem?



REFLEKSJONSSPØRSMÅL

Å sette seg mål er en effektiv måte å fokusere oppmerksomheten vår på de rette aktivitetene, styrke oss og øke vårt engasjement.

Mål får best effekt når vi bruker velformulerte rammeverk som gir logiske, pålitelige plattformer for å planlegge og overvåke fullføringen.



«Det finnes en SMARTERE måte å skrive ledelsesmålsettinger og mål»

(Doran, Miller & Cunningham, 1981).

Hva er S.M.A.R.T.(E.R.)-mål?

- Specific** – Målene skal være klare og kortfattede.
- Measurable** – Hvordan ser suksess ut? Hvordan måles det?
- Achievable** – Målet eller oppgaven må være utfordrende, men mulig. Å forsiktig utfordre grensene oppmuntrer til forbedring og vekst.
- Relevant** – Passer målet med dine overordnede livsmål og kjerneverdier?
- Time-bound** – Sett en tidsfrist for målene dine
- Exciting** – Målet bør engasjere deg.
- Reviewable** – Revider målene om nødvendig.

(Spesifikke Målbare Oppnåelige Relevante Tidsbundne Spennende Gjennomgåelige)



Å sette seg mål vil hjelpe deg med å gjennomføre oppgaven

REFLEKSJONSSPØRSMÅL

«Seilbåten»

Det er usannsynlig at det vil føre til suksess hvis du prøver å øke well-being ved å kun fokusere på å reparere lekkasjer i båten. Denne tilnærmingen ignorerer det faktum at et fravær av problemer ikke automatisk tilsier well-being. Med hensyn til metaforen, selv om du kan reparere lekkasjen, kan det hende at du fremdeles ikke kommer noen vei. Det er seilene dine – den neste delen av metaforen – som faktisk lar båten gå fremover.



«Med hensyn til metaforen, selv om du kan reparere lekkasjen, kan det være at du ikke kommer noen vei.»

Alt i alt er det viktig å ta tak i svakheter (for å hindre at båten synker), men du må også heise seilene for å ha muligheten til å komme videre. Det betyr ikke at du bare kan la deg styre av vinden: du er avhengig av innsats for å kontrollere vinden og et «seilmannskap» ombord som hjelper deg å ta en bestemt retning.



REFLEKSJONSSPØRSMÅL

«Reisemål»

Hver seilbåt bør ha et kompass for å hjelpe til med å sette kursen mot et ønsket reisemål. For å gjøre dette effektivt, må seileren ha mål. Målsetting er en prosess for å tenke på din ideelle fremtid, og for å motivere deg selv til å gjøre dine visjoner om fremtiden til virkelighet. Prosessen rundt målsetting hjelper deg med å velge hvor du 2 i livet. Ved å vite nøyaktig hva du vil oppnå, vet du hvor du må legge inn innsatsen din. Du vil også raskt kunne oppdage distraksjoner som lett kan føre deg på villspor. *possono facilmente portarti fuori strada.*



«Sett SMARTERE mål som motiverer deg og skriv dem ned for å gjøre dem mer håndgripelige»

Først bør du bestemme deg for hva du vil oppnå, og deretter forplikte deg til det. Sett SMARTERE mål som motiverer deg og skriv dem ned for å gjøre dem mer håndgripelige. Planlegg deretter trinnene

du må ta for å realisere målet ditt, og kryss av for hvert enkelt trinn underveis

TEORI

Hva er dine styrker?

Styrker er de tingene du er naturlig flink på. Når folk bruker sine styrker, føler de seg energiske og engasjerte. Styrker hjelper deg til å prestere ditt beste. Styrker kan også hjelpe deg med å takle vanskelige tider.

Ta en titt på listen nedenfor og forsøk å tenke gjennom hvilke av disse styrkene som kan kategoriseres som personlige, og hvilke som kan karakteriseres som profesjonelle.



Visdom og kunnskap – styrker som innebærer å tilegne seg og bruke kunnskap

Kreativitet: Nye og produktive måter å gjøre ting på

Nysgjerrighet: Åpenhet for erfaringer

Åpenhet Tenke gjennom ting og undersøke ulike perspektiver

Ønske om å lære: Mestres nye ferdigheter,

Perspektiv: Kunne gi kloke råd til andre

Personlig

Profesjonell



Mot – emosjonelle styrker som innebærer utøvelse av vilje til å oppnå mål i møte med ekstern eller intern motstand

Tapperhet: Ikke la seg stanse av utfordringer på veien

Iherdighet: Fullføre det du startet på til tross for hindringer

Integritet: Snakke sant og presentere seg selv på en genuin måte

Vitalitet: Ikke gjøre ting halvveis eller halvhjertet



Menneskelighet – mellommenneskelige styrker som handler om å ta vare på andre

Kjærlighet: Verdsette nære relasjoner med andre,

Godhet: Å gjøre tjenester og gode gjerninger for andre; hjelpe de rundt deg

Sosial intelligens: Være bevisst på egne hensikter og følelser

TEORI



Rettferdighet

Borgerskap: Fungere godt som medlem av en gruppe eller et team; være lojal mot gruppen; gjøre din del av arbeidet

Rettferdighet: Behandle alle mennesker likt. Ikke la personlige følelser ha innflytelse på beslutninger, og gi alle en rettferdig sjanse

Ledelse: Oppmuntre en gruppe til å få ting gjennomført og samtidig opprettholde gode relasjoner i gruppen. Organisere gruppeaktiviteter og se til at de blir gjennomført



Måtehold –

Tilgivelse og barmhjertighet: Tilgi de som har gjort noe galt. akseptere andres mangler; gi folk en ny sjanse; ikke være hevnjerrig

Ydmykhet/beskjedenhet: La s prestasjoner tale for seg selv;

Forsiktighet: Være forsiktig med dine valg; ikke ta på deg unødvendig risiko; ikke si eller gjøre ting som du senere kan angre på

Selvregulering [selvkontroll]: Regulere egne følelser og adferd.



Transcendens – styrker som skaper forbindelser til det større universet og som gir mening

Verdsettelse av skjønnhet og ekspertise i alt fra naturen til vitenskap: Legge merke til og sette pris på skjønnhet og perfektjon

Takknemlighet: Være klar over og takknemlig for det gode du har i livet, og at deg tid til il å uttrykke takknemlighet

Håp/optimisme: Forvente det beste for fremtiden og jobbe mot å oppnå de.

Humor/lekenhet: Se det positive i ulike situasjoner

Åndelighet: Se deg selv i en større sammenheng og se formål og mening med livet

Personlig

Profesjonell

TEORI

Hvordan var denne øvelsen for deg?



Finnes det noen styrker du ikke har tenkt på før, men som du vet at du har?

Er det andre styrker som trengs i ditt yrke?



Ved første øyekast kan det se ut som om disse styrkene lett kan adskilles, men de faktisk sammenflettede. Personlige styrker viser seg i ditt profesjonelle liv og motsatt.



Husk imidlertid at well-being er en tilstand som er avhengig av et utall interne og eksterne forhold, som varierer fra person til person.



Det finnes ingen enkelt definisjon av well-being som fungerer for alle. Ved slutten av kurset vil du inneha verktøyene du trenger for å oppnå DIN egen well-being.

EGENUTVIKLING

I første del av kurset reflekterte du over elementer som går bra, og de som du ønsker å endre.

Her ser du et styrkehjul (sirkelen er delt inn i 5 stykker).

Er det noen styrker du ønsker å utvikle enda mere? Skriv inn i tekstboksene styrkene dine, Sett hver av disse i deres eget stykke i sirkelen og tenk på hvordan du vil vurdere dem (på en skala fra 1-10). Om du for eksempel vurderer en styrke til være 5, hva tenker du må til for å øke denne til at du vil vurdere den til å være 7? Hvordan vil du evt. Jobbe med å øke styrken(e) dine enda mer? Hva tenker du vil være annerledes om du gjør dette? Merk vurderingen din og lagre svarene dine.

Styrke: _____
 Nåværende bruk: _____
 Omfang: _____

Styrke: _____
 Nåværende bruk: _____
 Omfang: _____

Styrke: _____
 Nåværende bruk: _____
 Omfang: _____

Styrke: _____
 Nåværende bruk: _____
 Omfang: _____

Styrke: _____
 Nåværende bruk: _____
 Omfang: _____

Styrke: _____
 Nåværende bruk: _____
 Omfang: _____

PRAKTISKE ØVELSER



Noen ganger er vi ikke klar over våre styrker. Denne aktiviteten kan brukes til å få en større forståelse av hvordan andre ser oss, og kanskje også finne ut noe interessant om oss selv.

Spør en kollega som du stoler på ved skolen din om å hjelpe deg med denne oppgaven.

Instruksjoner: Skriv ned de identifiserte styrkene du tror du trenger i arbeidet ditt (i henhold til den første uken i arbeidsboka) og be kollegaen din vurdere disse på en skala fra 1 til 10.

Reflekter rundt spørsmålene i noen minutter og ta noen notater.

1. Sammenlign hjulet ditt med vurderingen til kollegaen din. Finnes det noen likheter/forskjeller?

2. Hva synes du om det?

3. Hvordan forholder du deg til det kollegaen din sa?

Kapittel 3

Tankemønstre



Mål

for denne uken

1 Sammenhengene mellom våre følelser, atferd og ankemønstre



2 Hvilke faktorer forhindrer deg i å ha sosiale relasjoner?



3 Vurdere emosjonelle drivere



ABC-modell



A

Hva skjedde?
sammenhengen, fjernet fra mitt inntrykk så mye så objektivt som mulig



B

Hva tror jeg skjedde?
min evaluering om en situasjon eller et problem



C

Min reaksjon:
Følelser jeg har i en situasjon eller et problem

REFLEKSJONSSPØRSMÅL



Tenk på en profesjonell situasjon

på skolen der du følte deg trist, sint eller dårlig på en eller annen måte. Reflekter over de følgende spørsmålene og forslagene gjennom ABC-modellen og skriv ned svarene.

1. Beskriv den spesifikke situasjonen. (A)

2. Hvilke tanker hadde du i denne situasjonen? (B)

3. Hvordan reagerte du på situasjonen? Hvilke følelser vekket det i deg? (C)

TEORI

Viktigheten av vårt indre kompass

Vårt indre kompass relaterer seg til våre følelser og intuisjon. Det er viktig å være oppmerksom i henhold til hvordan vi føler oss, sette ord på følelsene våre, koble disse til atferden vår, og være klar over hvordan vi bruker intuisjonen vår til å takle ulike værforhold (e.g. kollegers humør, ukontrollerbare omstendigheter, forstyrrende oppførsel fra studenter i klassen, mangel på støtte fra leder, manglende faglige utviklingsmuligheter, anerkjennelse av godt arbeid, osv.).



«Vårt indre kompass: følelser og intuisjon»

Vi må også være oppmerksomme på hvilken påvirkning vi har på menneskene rundt oss, for eksempel kolleger og elever. Våre tanker og følelser kan påvirke atferden vår på jobb, og de emosjonelle reaksjonene vi har.



EGENUTVIKLING

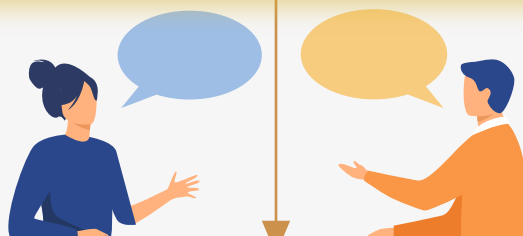
Det er viktig å reflektere over vårt indre kompass.

Nå vil vi gi deg den neste situasjonen. Les den og reflekter over noen spørsmål for å forbedre retningen på kompasset:



«Elevene hørte ikke etter da jeg forklarte oppgaven. De snakket med hverandre og lagde uro på tross av at jeg ba dem være stille.

Jeg er en dårlig lærer. Jeg har ikke autoritet, og det er derfor jeg ikke har disiplin i klassen. Jeg følte meg maktesløs og sint, og jeg skrek til elevene»



Før du reagerer på situasjonen, pust dypt inn og pust ut, snakk med noen om hvordan du har det (kollegaer, venner utenfor skolen, partnere, søsken, etc.). Senere vil du være mer forberedt på å evaluere situasjonen.



Tenk nå på hvilke deler av arbeidet ditt du kan påvirke og hvilke du ikke kan påvirke.

EGENUTVIKLING

Hvordan blir vi påvirket av tankene våre?

Vi har alle tankemønstre som vi trenger for å bearbeide våre erfaringer. Nedenfor presenteres noen typiske tankemønstre og noen alternative tankemønstre som du kan reflektere over.



Overgeneralisering:

Dette betyr å trekke store konklusjoner på begrenset informasjon.
«Elevene snakket under forklaringen min, og det betyr at jeg er en dårlig lærer. Jeg vil aldri ha autoritet som andre!»

Alternativ:

«Fokuser på unntak fra overgeneraliseringen. Er det situasjoner der dette ikke stemmer? I så fall kan det være nyttig å være mer oppmerksom på atferd som ikke passer inn i overgeneraliseringen.»



Burde-ha:

Med bruk av «burde» uttrykker vi et ønske om at verden skal være som vi forventer. Slik benekter vi virkeligheten, og at ting er som de er.
«Jeg burde ikke føle det slik.» «Hun burde ha ringt meg!»

«Hva er utfallet av å tro på regler som du tror eksisterer og legge disse på deg selv og andre? Hva er effekten av å tenke «det er greit å føle seg slik noen ganger?»

Personalisering:

Dette er en logisk feil som består av å tolke noen situasjoner og type adferd hos andre mennesker på feil måte. «Hun gjorde dette for å bevise hvor mye bedre (enn meg) hun er!»

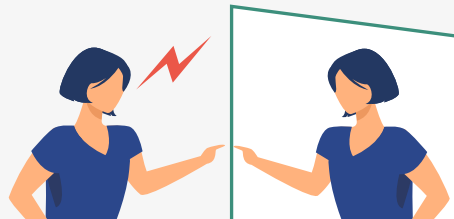


EGENUTVIKLING



Negativ filtrering eller å ignorere det positive: Du tolker informasjon selektivt – med fokus på det negative fremfor det positive. «Lederen min ga meg positiv tilbakemelding på presentasjonen min, men hun prøvde bare å være hyggelig.»

«Let etter moteksempler for å balansere synet ditt. Hvis du mener at andre ikke liker deg, kan du tenke på noen eksempler som taler imot dette?
Har du noen gang tolket vennlige handlinger som at noen «bare er hyggelige» eller «synes synd på» deg?»



Svart-hvitt tenkning: Det finnes bare to motsatte alternativer. «Hun er en dårlig lærer!» (så jeg er den gode) «Han er så lat!» (og jeg er så effektiv).

«Tenk på hele spekteret av "svart-hvitt tanker" For eksempel er den svarte enden av spekteret «Jeg er mislykket», og den hvite enden av spekteret er «Jeg er en suksess». Hva ligger mellom de to polene? Kan en person lykkes på noen områder, men fortsatt «mislykkes» på andre?»



Tankelesning: Dette betyr å forutsi hva noen andre tenker. «Hun sa det – hun hater meg helt sikkert!»

EGENUTVIKLING



Hoppe til konklusjoner:

Dette betyr å forutsi fremtiden uten å vite hva som kan skje. Etter at en lærer gjør en feil på jobben, tenker hun/han: «Jeg får sparken». Det kan fortsette i en uendelig spiral: Hvis jeg får sparken, vil jeg ikke kunne finne en ny jobb.

«Dine spådommer om en situasjon viser én mulighet, men det finnes flere. Hvor sannsynlig er det at hver mulighet vil skje?»



Katastrofetenkning:

Noen ganger når vi tenker det verste, forutsier vi at utfallet vil bli så forferdelig at vi ikke vil være i stand til å håndtere det: «Jeg blir syk, eller jeg dør.» – «Det er forferdelig, så grusomt!»

«I stedet for å tenke: «Jeg vil ikke være i stand til å håndtere det hvis det skjer,» tenk på hva du faktisk ville gjort hvis ditt verstefallsscenario gikk i oppfyllelse. Har du noen gang vært i situasjoner som var like på noen måte? Hvordan klarte du deg? Har du noen gang hørt om noen som er i denne situasjonen og som kom seg tilbake? Hvordan klarte de det? Hvilke ressurser kan hjelpe deg med å takle situasjonen?»

Når du reflekterer over dine personlige tankemønstre med kollegene dine, hvilke likheter/forskjeller kjenner du igjen?
Hvilke er de vanligste?



PRAKTISKE ØVELSER

Fyll ut tabellen nedenfor med dine egne eksempler. Du kan følge retningslinjene fra undersøkelses- og fremdriftsfasene (ABC-modellen og mønstrene):



A Situasjonen	B Tanker (tro): mønsteret	C Alternative følelser/adferd

PRAKTISKE ØVELSER

A Situasjonen	B Tanker (tro): mønsteret	C Alternative følelser/adferd

Kapittel 4

Hvor kan du finne støtte?



Visste du at...?

Oppfatninger rundt tilgjengeligheten av sosial støtte (kollegaer, rektorer) er blitt forbundet med bedre resultater i tider med stress, rundt både det faglige og det personlige. (Sarason et al., 1997; Wethington & Kessler, 1986)

Faktisk kan kvaliteten på de sosiale forholdene dine forutsi well-being. (Diener & Seligman, 2002)

Med hensyn til denne informasjonen er målene for denne uken:

Mål

for denne uken

1

Å utforske kilder til støtte i livene våre.



2

Å avdekke hvilke faktorer som kan bidra til å skape et positivt arbeidsmiljø



TEORI

«En båt beveger seg ikke isolert fra vannet. Vannet rundt båten er en metafor på miljøet som vi lever i og samhandler med.

Dette miljøet er preget av mange faktorer, som jobben vår, familien vår og vennene våre. Kort sagt er dette vår direkte fysiske virkelighet»

Alle de andre elementene i båtmetaforen påvirker måten vi oppfatter og samhandler med miljøet vårt på: å holde på negative oppfatninger (jeg kan ikke gjøre noe) vil være en «lekkasje» i båten. Det vil bety å vegre seg for å forlate komfortsonen.



«Alle de andre elementene i båtmetaforen påvirker måten vi oppfatter og samhandler med miljøet vårt»

EGENUTVIKLING

Tenk på skolemiljøet og menneskene du omgir deg med der:

Kolleger

Hva er ditt forhold til kollegene dine? Beskriv:

Kan du alltid få hjelpen du trenger fra dem? Hvordan?

Er kollegene dine vennlige, støttende og hjelpsomme?

Hva med ledelsen ved skolen?

Får du hjelp og støtte fra ledelsen ved din skole? Hvordan?

Behandler ledelsen deg med respekt og roser godt arbeid?

4

PRAKTISKE ØVELSER

Tenk nå på målet du har satt deg i de foregående ukene.



- Hvilke jobbressurser (e.g. støtte fra kolleger, støtte fra ledelsen) kan du finne i arbeidet ditt?
- Hvilke er de viktigste?
- Hvordan kan disse menneskene hjelpe deg?

Er du tilfreds med den støtten du får? Hvorfor/hvorfor ikke?

Er det noen på arbeidsplassen din som trenger din hjelp og hvordan kan du hjelpe ham/henne?

Hva kan gjøres på arbeidsplassen din for å styrke lærernes jobbressurser generelt?

Kapittel 5

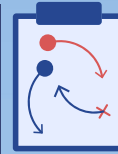
Tidsstyring



Mål

for denne uken

1 Å kjenne noen strategier og tips for tidsstyring



2 Å iverksette noen strategier for tidsstyring



Styrer jeg arbeidstiden
min på en god måte?

Hva kan jeg gjøre
for å styre tiden **min**
bedre?

Kan tidsstyringsstrategiene
redusere stress på jobben?



EGENUTVIKLING

Skriv ned svarene på spørsmålene nedenfor:

1. Hva synes du om å iverksette endringer generelt?

2. Hvilke strategier bruker du for å styre tiden din?

(Bonusspørsmål: Spør kollegaen din om hans/hennes erfaringer rundt strategier for tidss-tyring)

3. Hvor lang tid tar det før du føler deg trygg på å iverksette en ny rutine? Hvor lenge tar det før en endring blir en naturlig del av arbeidet ditt?

PRAKTISKE ØVELSER







Trinn 2: For hver oppgave du skrev ned, spør deg selv:

Haster denne oppgaven? Er denne oppgaven viktig? Basert på dette, skriver du oppgavene fra det første trinnet til neste matrise:

	Haster	Haster mindre
Viktig	haster og viktig	haster mindre, men viktig
Mindre viktig	haster, men mindre viktig	haster mindre og mindre viktig

Trinn 3: Se i matrisen hva oppgavene under hvert nummer betyr for din tidsstyring, hvilke oppgaver du skal fullføre som kan planlegges fremover, hvilke du skal delegere og hvilke som kan fjernes. (Enten må vi endre GJØR til GJØRE eller de andre til DELEGER, FJERN. Får ikke til å endre i boksen)

	Haster	Haster mindre
Viktig	1. GJØRE 	2. PLANLEGG VIDERE 
Mindre viktig	3. DELEGERE 	4. FJERNE 

PRAKTISKE ØVELSER

2. Pomodoro-teknikken

Pomodoro-teknikken: Her bruker vi klokka for å bryte arbeidet ned i intervaller på ca. 25 minutter, adskilt med korte pauser. Hvert intervall kalles en pomodoro. Målet er å bruke en viss mengde tid på kun én oppgave og blokkere av tid for andre oppgaver.

La oss se på denne teknikken i praksis. Les og følg de fem grunnleggende stegene:

1. Bestem deg for oppgaven som skal utføres.
2. Still inn pomodoro-klokken (tradisjonelt i 25 minutter).
3. Jobb med aktiviteten.
4. Stans arbeidet når klokken ringer og ta en kort pause (5–10 minutter)
5. Etter fire pomodoroer, ta en lang pause (20–30 minutter).

Etter å ha brukt begge teknikkene kan du reflektere rundt følgende spørsmål:

- Var disse teknikkene nyttige for å forbedre tidsstyringen din på jobb?

- Tror du at du kan bruke disse i løpet av en vanlig arbeidsdag?

- Hva kan fordelene være med å bruke disse teknikkene i arbeidet ditt?



Kapittel 6

God klasseledelse og
engasjerende undervisning



Mål

for denne uken

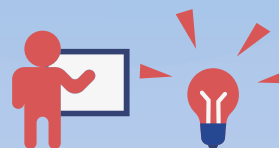
1

Reflektere over viktigheten av strategier for klasseromsstyring



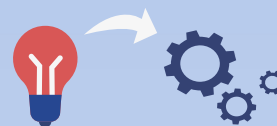
2

Å kjenne til noen gode strategier og tips for klasseromsstyring



3

Å iverksette nye strategier for klasseromsstyring i arbeidsdagen din



Leder jeg vanligvis klassen min på **en effektiv måte**?

Hva kan jeg gjøre for å lede Klassen min på **en bedre måte**?



TEORI

For å effektivt organisere undervisning/læring i klasserommet

er det viktig å velge passende metoder for å skape et godt læringsmiljø. Her er en liste over metoder (Learning to be Toolkit, 2019):

Sette læringsmål

1. Læreren presenterer emnet for undervisningsøkten (gjerne med visuelle hjelpemidler).
2. Læreren ber elevene tenke på et personlig og et felles mål for klassen (elevene kan se i læreboken, lese andre kilder eller snakke med en venn).
3. Læreren er ordstyrer i en diskusjon rundt det å sette mål.
4. Etter diskusjonen formulerer elevene målene sine.
5. Elevene skriver ned sine individuelle mål, læreren skriver ned fellesmålene.
6. Læreren setter av tid for at elevene skal kunne diskutere fremgangsmåter for å nå de fastsatte målene.



Tenk-par-del

1. Læreren gir en oppgave eller stiller et spørsmål.
2. TENK: Læreren begynner med å stille et spørsmål om emnet. Elevene tenker i 7–10 sek. på hva de vet om emnet.
3. PAR: Læreren deler elevene i par eller små grupper, og elevene deler sine ideer.
4. DEL: Læreren leder en plenumsdiskusjon i klassen hvor elevene deler og diskuterer sine ideer



TEORI

Ventetid

- (1) Læreren stiller et spørsmål;
- (2) venter bevisst i 7–10 sekunder mens elevene tenker og
- (3) samler inn svarene.



Gruppearbeid

1. Læreren deler klassen inn i grupper på 3–5 elever.
2. Læreren stiller et spørsmål eller gir gruppene en oppgave (Hvis læreren stiller et spørsmål, bør det brukes ventetid; hvis læreren gir en mer foreseggjort oppgave, bør studentene velge sine grunnleggende grupperoller og passende oppgaver for hvert medlem av gruppen).
3. Læreren gir en viss tidsramme for å fullføre oppgaven eller svare på spørsmålet.
4. Hver gruppe presenterer sitt svar eller fullført oppgave muntlig, eller ved bruk av skriftlige rapporter (Skriftlige rapporter kan settes opp på veggen mens studentene uformelt sirkulerer rundt i rommet og leser hverandres svar).



Ansvarlig diskusjon

1. Læreren starter en klassediskusjon i et emne for timen.
2. Læreren forklarer at i en læringsdiskusjon er hver deltaker i diskusjonen ansvarlig. Det vil si at de skal gi grunner og bevis for meningen sin.
3. Læreren stiller et åpent spørsmål og leder elevene i en ansvarlig samtale/diskusjon.
4. Læreren ber en frivillig elev om å svare på spørsmålet.
5. Læreren ber to/tre andre elever om å føye til litt informasjon til hva den første eleven allerede har sagt.
6. Læreren leder refleksjonsøkten.



TEORI

Modellering/demonstrasjon

1. Læreren beskriver egenskapene til et begrep eller stegene for å utføre en ferdighet, med fokus på nøkkelementene.
2. Læreren deler opp begrepet eller ferdigheten i små, lærbare segmenter.
3. Læreren tenker høyt når de modellerer, og gir gode og dårlige eksempler på vaner og praksis.
4. Læreren motiverer elevene til å lære ved å vise engasjement og opprettholde aktivitet i klasserommet. Læreren engasjerer elevene ved å stille dem spørsmål underveis, og sjekker forståelsen. Læreren demonstrerer dermed oppmerksomhet og engasjement.
5. Læreren ber elevene øve på ferdighetene selv.



Spillbasert læring

1. Læreren velger et spill som er relatert til emnet i timen.
2. Læreren bestemmer om spillet skal brukes i spørrefasen, samlefasen eller prosessfasen.
3. Læreren forklarer reglene og formålet med spillet til elevene.
4. Ved hjelp av et par frivillige elever viser læreren hvordan selve spillet skal utføres. Elevene spiller spillet. Under refleksjonen forsøker læreren å etablere koblinger mellom elevenes erfaringer og emne for undervisningen.



TEORI

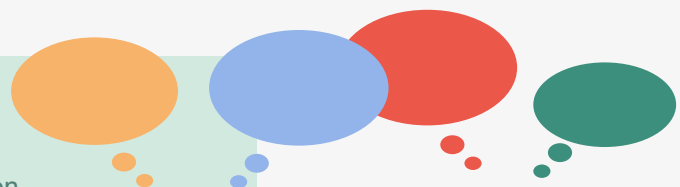
Kinestetiske aktiviteter

1. Læreren bestemmer en kinestetisk aktivitet som passer til målet og emnet i undervisningen.
2. En gang i løpet av undervisningsøkta forklarer læreren aktiviteten og modellerer den.
3. Elevene utfører den kinestetiske aktiviteten i henhold til lærerens instruksjoner.
4. Læreren følger med på elevenes utførelse.
5. Etter aktiviteten reflekterer læreren og elevene over hvordan aktiviteten gikk.



Refleksjon

1. Læreren finner et spørsmål eller en uttalelse til refleksjon over teamet i undervisningen.
2. Under læringsprosessen, eller før slutten av emnet, stiller læreren elevene spørsmålet eller sier uttalelsen.
3. Elevene deltar i refleksjonen ved å svare på spørsmålet eller ved å kommentere uttalelsen. Det anbefales å bruke tenk-par-del-metoden.



Grafisk og visuell fremstilling

1. Læreren eller hele klassen forbereder en grafisk eller visuell fremstilling av et bestemt emne.
2. Fremstillingen henges opp på veggen på et synlig sted.
3. I løpet av timen, på passende tidspunkter, vil læreren rette elevenes oppmerksomhet til de visuelle fremstillingene.



TEORI

Tilbakemelding

1. Læreren observerer elevene eller ser på arbeidene deres, og vurderer elevenes nåværende kunnskapsnivå og prestasjoner.
2. Læreren bestemmer hvordan tilbakemeldingen skal gis for den bestemte oppgaven.
3. Læreren tenker over hvilke steg elevene kan ta for å forbedre den nåværende kunnskapen og ferdighetene deres.
4. Læreren gir elevene tilbakemelding.
5. Læreren gir elevene tid til å reflektere over tilbakemeldingene og å sette mål for forbedring, samt å bestemme hvordan de skal forbedre seg.



Disse metodene kan hjelpe læreren med å skape et gunstig læringsmiljø. Bruk litt tid på å se på metodene igjen og reflekter over disse spørsmålene:

- Hvilke metoder har jeg allerede brukt i klassen min? Bruker jeg noen av dem regelmessig sammen med elevene mine?
- Er det noen metoder jeg aldri har brukt før? Noen nye metoder som jeg ikke kjente?
- Kan jeg bruke noen av dem i klasserommet mitt? Hva vil være fordelene med å bruke dem?



EGENUTVIKLING

Undervisningstiden kan deles inn i tre deler:

**Inkluderende velkomstaktiviteter,
engasjerende strategier,
optimistisk avslutning.**

Her er et eksempel på hvordan undervisningsmetoder kan brukes til å planlegge hver del av en økt:

Inkluderende velkomstaktiviteter

(1 – 10 min.)

- Klasesirkel
- Hilseritual

Engasjerende strategier

(1 – 15min.)

- Arbeid i par/grupper
- Spille spill
- Kinestetiske øvelser
- Meningsfull samtale

Optimistisk avslutning

(3 – 5min.)

- Refleksjon over hva jeg lærte
 - Si farvel med varme hilsener
 - Reflektere over hva jeg vil ta, og hva jeg tok med meg i dag
 - Svar på spørsmålet om hva du kan forvente av neste time
 - Si «takk»
-

EGENUTVIKLING

Nå er det din tur!

Bruk litt tid på å tenke på neste økt. I tabellen skriver du ned ideer om hvordan du kan oppnå de følgende tre målene i timen: opprette et inkluderende miljø, bruke inkluderende metoder, og avslutte timen med optimisme.

Inkluderende Velkomst-aktivitet	Hvordan kan du skape et inkluderende miljø?
Engasjerende strategier	Hva slags inkluderende metoder eller strategier kan du bruke?
Optimistisk avslutning	Hvordan kan du avslutte timen med optimisme?

Når du har fylt ut tabellen, kan den skrives ut eller lagres.

PRAKTISKE ØVELSER

Gjennomfør det du har planlagt i neste økt. Svar på spørsmålene som en egen refleksjon etter timen:

Gjennomfør det du har planlagt i neste økt. Svar på spørsmålene som en egenrefleksjon etter timen:

Hvordan klarte du å iverksette det du hadde planlagt?

Hvordan forbedrer planen effektiviteten din?

Hva var vellykket? Hva var vanskelig?

Hvordan følte du deg da du ledet denne timen?

PRAKTISKE ØVELSER

Hvordan hadde elevene det? Hva slags atferd viser de som sier noe om deres well-being?

Hvordan kan du forbedre den neste timen din med denne ukens materiale?

Etter refleksjon, finn en partner og diskuter erfaringer og videre intensjoner om å fortsette å styrke effektiviteten din.

Kapittel 7

Nøkkelen ligger i å prioritere.



Mål

for denne uken

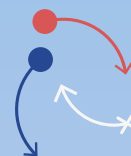
1 Gjenkjenne responser på stress.



2 Selvevaluering og bevissthet knyttet til egne følelser.



3 Reflektere rundt strategier for stresshåndtering.



4 Bygge robusthet.



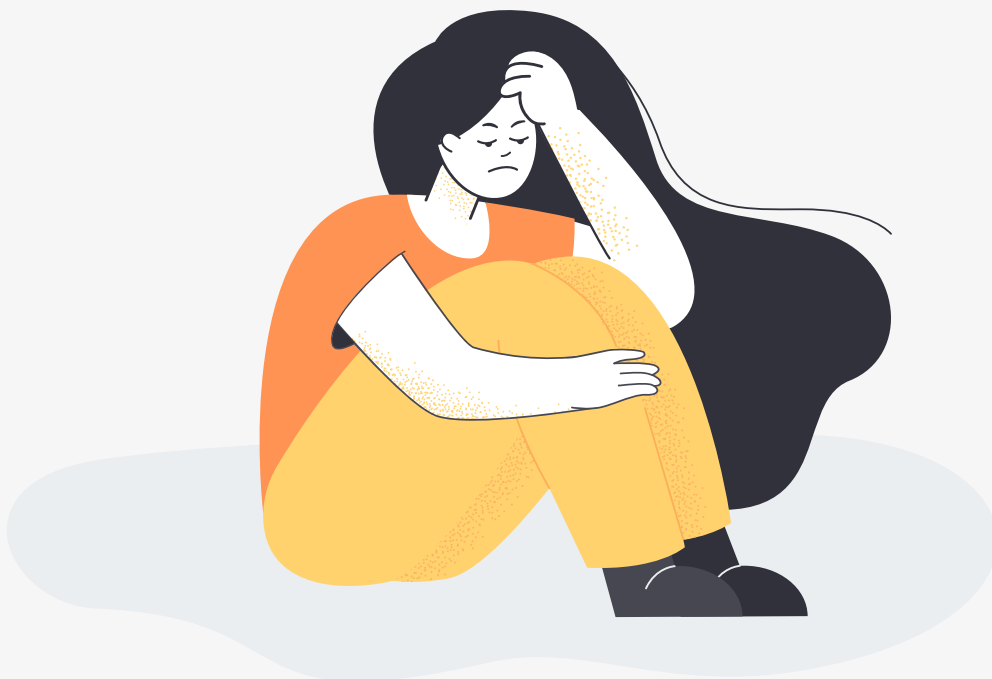
REFLEKSJONSSPØRSMÅL

Når det skjer endringer i omgivelsene kan stress være en normal reaksjon for oss mennesker. Det kan hevdes at stressresponser er biologisk betinget når omgivelsene krever mer av oss enn det som er tilfelle når vi utfører rutineoppgaver.

Vi er simpelthen genetisk programmert til å bli mer oppmerksomme når vi opplever noe som faretruende, og en normal stressrespons er fight (kjemp), "flight (flykt)" eller freeze (frys/gå i frys).

Når vi opplever dagliglivet som stressende (for mange ting å gjøre, for liten tid etc.) og vi ikke gir fysisk slipp på det stresset, kan vi bli fanget i disse «fight-flight-freeze» responsene. Da vil nytt stress akkumuleres og «sette seg» i kroppen, noe som på sikt kan føre til helseplager.

Opplevd stress over tid kan ha flere negative konsekvenser for helsen: Utbrenthet, kronisk smerte og anspenhet, redusert immunforsvar, fordøyelsesproblemer, søvnproblemer, angst, depresjon etc.

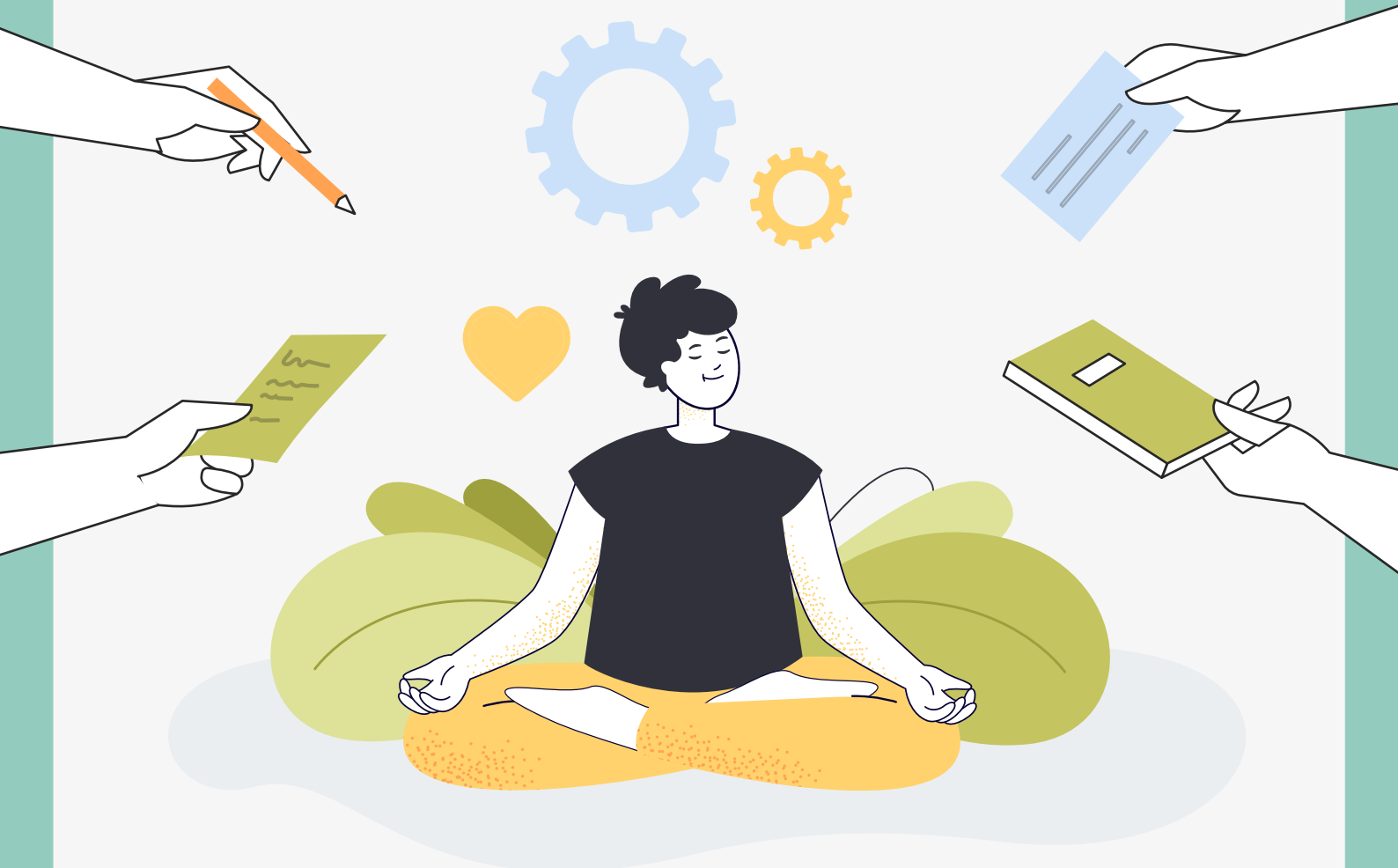


TEORI

Når du opplever stress over tid, kan det være vanskelig å peke på hva som er den egentlige triggeren til stresset du opplever.

Noen ganger kan bare det å høre en kollega puste oppleves som irriterende, men mest sannsynlig er det gjerne noe annet som ligger bak irritasjonen din.

Dersom du klarer å identifisere årsaken til det stresset du opplever, vil det være lettere å løse problemet. Men; dersom du finner ut at problemet ikke kan løses, kan du likevel ta vare på deg selv ved å lage en kortsiktig og langsiktig plan for selvhjelp.



EGENUTVIKLING

Tenk gjennom hvilke vanlige reaksjoner du har på stress (på det fysiske, emosjonelle, adferdsmessige, kognitive og sosiale plan).

Se på listen under, og strek under maks 10 reaksjoner som du vanligvis har under stress.

Adferd	Følelsesmessig	Fysisk
Endringer i aktivitetsnivå Mindre effektiv Kommunikasjonsvansker Galgenhumor Irritabel, sint, kverulerende Vanskelig å slappe av Endringer i spisemønster Endringer i søvnmønster Lavere jobbprestasjoner Gråter Økt bruk av tobakk, alkohol eller piller/narkotika Mer sensitiv for ting som skjer i omgivelsene	Følelse av å være usårbar Fornektelse Angst eller frykt Bekymret for deg selv og andre Irritert eller sint Rastløs Lei deg, deprimert Urolige drømmer Følelse av hjelpeløshet og håpløshet Følelse av å være isolert, ensom eller forlatt Apatisk Føler deg misforstått og ikke verdsatt	Økt hjerterytme Økt blodtrykk Urolig mage, kvalme Økt eller redusert appetitt som kan føre til vektøkning eller vekttap Svette eller frysninger Muskelskjelvinger Dårligere hørsel Tunnelsyn Følelse av å være ukoordinert Hodepine Verkende muskler Lyssensitivitet Vondt i ryggen Følelse av å ha en klump i halsen Lettskremt Tretthet som ikke går over selv om du sover mye Endringer i menstruasjonssyklus Endringer i sexlyst Redusert motstand mot forkjølelse, influensa, infeksjoner Oppblussing av allergier etc. Hårtap Blir ikke ordentlig frisk etter sykdom

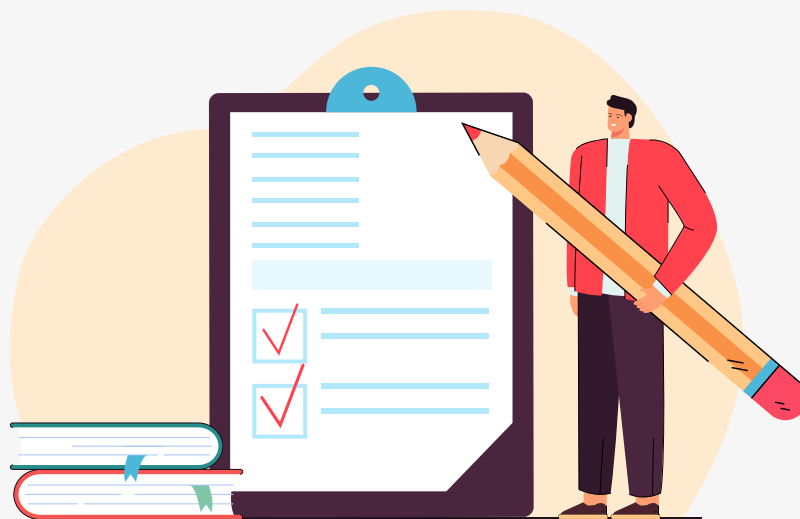
EGENUTVIKLING

Kognitivt

Hukommelsesproblemer/glemsomhet
Desorientering
Forvirret
Bruker lengre tid på å forstå og analysere
Vanskelig å prioritere og ta avgjørelser
Konsentrasjonsvansker
Redusert oppmerksomhet
Vanskeligere å vurdere situasjoner objektivt

Sosialt

Trekker deg tilbake og isolerer deg fra andre mennesker
Vanskelig å lytte
Vanskelig å dele ideer
Vanskelig å engasjere seg i gjensidig problemløsning
Skylder på andre
Kritiserer
Vanskelig for å gi eller ta imot hjelp
Utålmodig eller respektløs mot andre mennesker



PRAKTISKE ØVELSER

Tenk over og svar på spørsmålene under

Hva er de topp tre/fire stressfaktorene som påvirker din «professional well-being?»

Hvilket av de fem nivåene (atferd, følelsesmessig, fysisk, kognitivt eller sosialt) opplever du som mest utfordrende?

Hva tenker du om dine stressreaksjoner?

Kan du gjøre noen prioriteringer i arbeidet for å redusere følelsen av stress?

Diskuter med dine kollegaer

Hvilke stressfaktorer relatert til arbeidet er mest vanlige?

Hva kan ledelsen gjøre for å forebygge og forhindre at stress blant lærere oppstår?



Kapittel 8

«En sunn sjel i et sunt legeme»

(Decimus Junius Juvenalis)



Mål

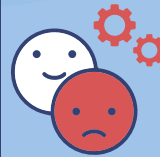
for denne uken

1

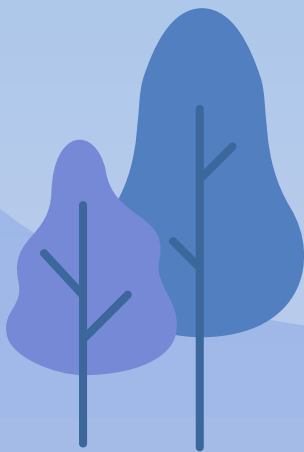
Å lære hvordan du effektivt kan takle emosjonelt stress som oppleves vanskelig eller utfordrende.

**2**

Å arbeide med følelsesmessige reaksjoner på stressende situasjoner.

**3**

Å lære hvordan vi kan kjenne oss selv, pusten vår og følelsene våre.



REFLEKSJONSSPØRSMÅL

Vi ønsker å gi deg noen ideer om hvordan du kan seile båten din trygt og effektivt under tøffe forhold (røff sjø, dårlig vær...). I slike situasjoner kan du som kaptein oppleve mye stress.

Å ignorere følelser er ikke den sunneste måten å håndtere dem på. Det får dem ikke til å forsvinne, men kan føre til at de kan komme til uttrykk på andre måter. Hvis vi ikke kan endre stressnivået vårt ved å eliminere den stressende situasjonen, kan

vi jobbe med vår følelsesmessige respons på den. Som med alle andre ferdigheter, kreves det utholdenhet og regelmessig øvelse for å identifisere følelsene og lykkes med å regulere dem. For å gjenkjenne når vi er stresset må vi kjenne oss selv, pusten vår og følelsene våre.

La oss se på hvordan det kan gjøres!



TEORI

Forestill deg at følgende situasjon skjer med deg:

I et utviklingsmøte får læreren informasjon om at han/hun må delta i en arbeidsgruppe og utføre en fellesoppgave på et gitt tidspunkt. Læreren hadde planlagt eget arbeid på dette tidspunktet og nå føler læreren irritasjon over dette og blir stresset.

1 Identifiser tegn på stress:

Hva er de atferdsmessige, fysiske, kognitive, emosjonelle eller sosiale faktorene som gjør at du føler deg stresset? (Hvis du trenger, sjekk listen over kjennetegn i forrige kapittel)

2 Forstå årsaken til stress:

Hva forårsaker og utløser stress i den gitte situasjonen?

Sett ring rundt alle alternativene som kan gjelde for deg i den situasjonen:

- a. Konflikter med kolleger eller ledelse
- b. Uventede hendelser/ Hendelser utenfor din kontroll
- c. Mangel på selvbestemmelse
- d. Problemer i ditt privatliv
- e. Problemer på jobben
- f. For høy arbeidsbelastning
- g. Annet: _____

TEORI

3 Nevn følelsene du tror du ville ha opplevd i den gitte situasjonen.

Sett ring rundt alle alternativene som kan gjelde for deg i den situasjonen:

Sinne

Panikk

Selvbebreidelse

Fortvilelse

Frustrasjon

Tristhet

Apati

Skam

Aggresjon

Selvmedlidenhet

Frykt

4 Ta i bruk mestringsstrategier:

Hvilke mestringsstrategier kan du bruke for å redusere følelsen av stress? Du har allerede blitt kjent med noen effektive mestringsstrategier i løpet av kurset, vil du bruke noen av dem i denne spesifikke situasjonen?

Fortsett å jobbe for å bli kjent med noen andre effektive mestringsstrategier!

EGENUTVIKLING

I stressende situasjoner har følelser en tendens til å nå et kritisk punkt, og du klarer ikke lenger å kontrollere situasjonen eller regulere følelsene dine. Tenk på hvordan du kan gjenkjenne dette kritiske punktet der følelsene dine (sinne, frykt, osv.) når et nivå hvor de lever sitt eget liv og ikke lenger kan kontrolleres.

Tenk på en situasjon der du krysset det kritiske punktet (hvis du ikke har det, se for deg en situasjon der du ville krysset det punktet).



Hvordan reagerte du?

Hva var konteksten i situasjonen?

Hvordan bidro den til at du kom til det kritiske punktet? Hvordan opplevde du det?

Hva gjorde du for å kontrollere og håndtere følelsene dine?

PRAKTISKE ØVELSER

I et tidligere kapittel håndterte du følelser som forårsaket stressrespons.

Reflekter nå over hvilke krav du har i jobben din:

- Er det spesifikke jobbkrav du opplever som stressende?
- Del dine refleksjoner med andre kolleger: Er det noen felles jobbkrav som oppleves som spesielt belastende på din arbeidsplass?

Hva kan vi gjøre for å håndtere den stressreaksjonen?

Verktøy for å redusere stress kan være meditasjon, oppmerksomhetsøvelser, turgåing, være fornøyd med det du har, fysiske og sosiale aktiviteter osv. Du kan prøve en av følgende avslappingsteknikker:



1

«Ballongpust»

Dette er en veldig enkel øvelse du kan bruke når som helst. Slapp av i kroppen og pust normalt en stund. Se for deg en ballong i magen. På hver innpust blir ballongen større, på hver utpust blir ballongen mindre. Fortsett å puste slik i noen minutter og kjenn etter hvordan du føler deg etterpå.

2

Pusteanker (Grounded Curiosity Breathing):

Denne øvelsen kan brukes når du har vanskelige samtaler eller situasjoner med andre mennesker.

Mens du er i samtalen, begynn å fokusere på pusten din (innpust og utpust). Fokuser på pusten med en intensjon om at den skal hjelpe deg å prestere i den kommende vanskelige samtalen eller situasjonen.

Når du puster inn, tenk at du samler inspirasjon fra omgivelsene dine, og vær nysgjerrig på din egen opplevelse og opplevelsen til personen du snakker med. Når du puster ut, kjenn at bena er godt plantet i gulvet. Fortsett å puste i noen minutter og kjenn at du er fysisk og mentalt tilstede.

PRAKTISKE ØVELSER

3

Å telle pusten

Å telle pusten er en annen enkel pusteøvelse som hjelper deg å være mer tilstede her og nå.

Denne teknikken består i å være observant på pusten din. Trekk luft inn gjennom nesen og tell sakte til fire, deretter slipper du luften ut gjennom nesen mens du teller til fire. Fokuser på å puste jevnt.

4

Fokuser på utpusten

Denne teknikken er en variant av å telle pusten. Trekk luften inn gjennom nesen mens du teller til fire, og slipp deretter luften ut gjennom nesen mens du teller til seks eller åtte. Legg vekt på utpust ved å bruke lengre tid enn innpusten.

Ved å legge vekt på utpusten blir du ikke bare bevisst og oppmerksom på pusten din – men du skaper også en enda større følelse av generell ro.

5

Mindful bevissthet

Mindfulness er øvelser som hjelper deg å fokusere på nå-situasjonen og holde oppmerksomheten på én ting om gangen, noe som kan bidra til å redusere stress og angst.

I denne øvelsen kan du prøve å skanne omgivelsene dine. Se deg om rundt i rommet, finn noen gjenstander å se på, lytt til lydene rundt deg, kjenn på luktene. Så fokuserer du oppmerksomheten på luktene i rommet, så smakene i munnen din, og til slutt kjenner du etter hvordan kroppen din har det. Vær oppmerksom på hva du føler og identifiser følelsene med de fem sansene dine. Til slutt, trekk bevisstheten din innover og vær oppmerksom på indre følelser (bevegelsen i magen, luften i lungene, musklene, tankene i hodet ...). Når du føler deg klar, bring sakte bevisstheten tilbake til omgivelsene dine og forbered deg til resten av dagen.



PRAKTISKE ØVELSER

6

Muskelavspenning (Jacobson)

Jacobsons avspenningsteknikk består i å spenne og slappe av i kroppens muskler gradvis i et intervall på 5-7 sekunders spenning og 20-30 sekunders avspenning. Det inkluderer å spenne og slappe av i armer, ansikt, nakke, hode, mage, skuldre, ben og i andre deler av kroppen.

7

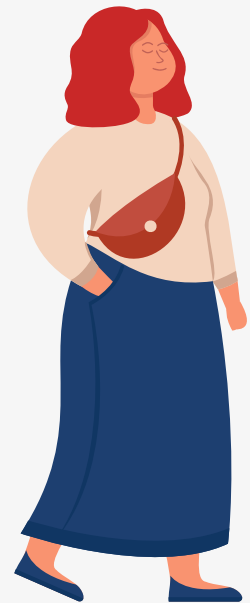
Åtte trinns oppmerksomhetsvandring

Denne praksisen kan brukes mens du går hvor som helst - til klasserommet, til bilen eller hjemme. Den lar oss roe hjernen og trekke oppmerksomheten fra stressfaktorene til følelsene i kroppen. Øvelsen består i å gå sakte mens du kjenner følelsen av føttene og hvordan bena beveger seg (tyngde, trykk, bevegelse, temperatur...) For hvert steg, føl den jevne kontakten med bakken.

8

Mindful bevegelse

Beveg kroppen din på en hvilken som helst måte som føles passende mens du er oppmerksom på pusten din. Sakte, sett kroppen din i bevegelse – slik du ønsker. Uansett hvordan du liker å bevege kroppen din, er bevegelse den beste medisinen for et travelt og stresset sinn. Beveg deg oppmerksomt, og ta den tiden du trenger. Det som føles best for deg, vil være den beste måten å støtte din generelle well-being på.



Bevegelse er en fin måte å forankre kroppen og få fokus bort fra tanke-spinn. Rolige øvelser som yoga, meditasjon etc. kan være en fin måte for å redusere stress og styrke din mentale helse.

Å håndtere stress kan gi deg en bedre hverdag.

Kapittel 9

Empati og kommunikasjon



Mål

for denne uken

1

Å bruke empati, medfølelse, perspektivtaking og respekt i møte med andre.

**2**

Å reflektere over egne verdier og sette pris på mangfold.



Lishner, Stocks og Steinert (2017) skiller mellom to ulike typer av empati:

Lishner, Stocks and Steinert (2017)

Kognitiv empati

Evnen til å forstå andres følelser, samt å kunne ta andres perspektiv.



Affektiv empati

Evnen til å leve seg inn i andres følelser.

4 kjennetegn ved empati:

- Å være perspektivtakende (evnen til å ta andres perspektiv),
- Å være ikke-dømmende,
- Å vise at man ser den andres følelser og kommunisere det og
- Å kunne føle med andre mennesker

Dersom vi er empatiske, kan vi identifisere oss med en annen persons følelse, og føle det samme som ham/henne

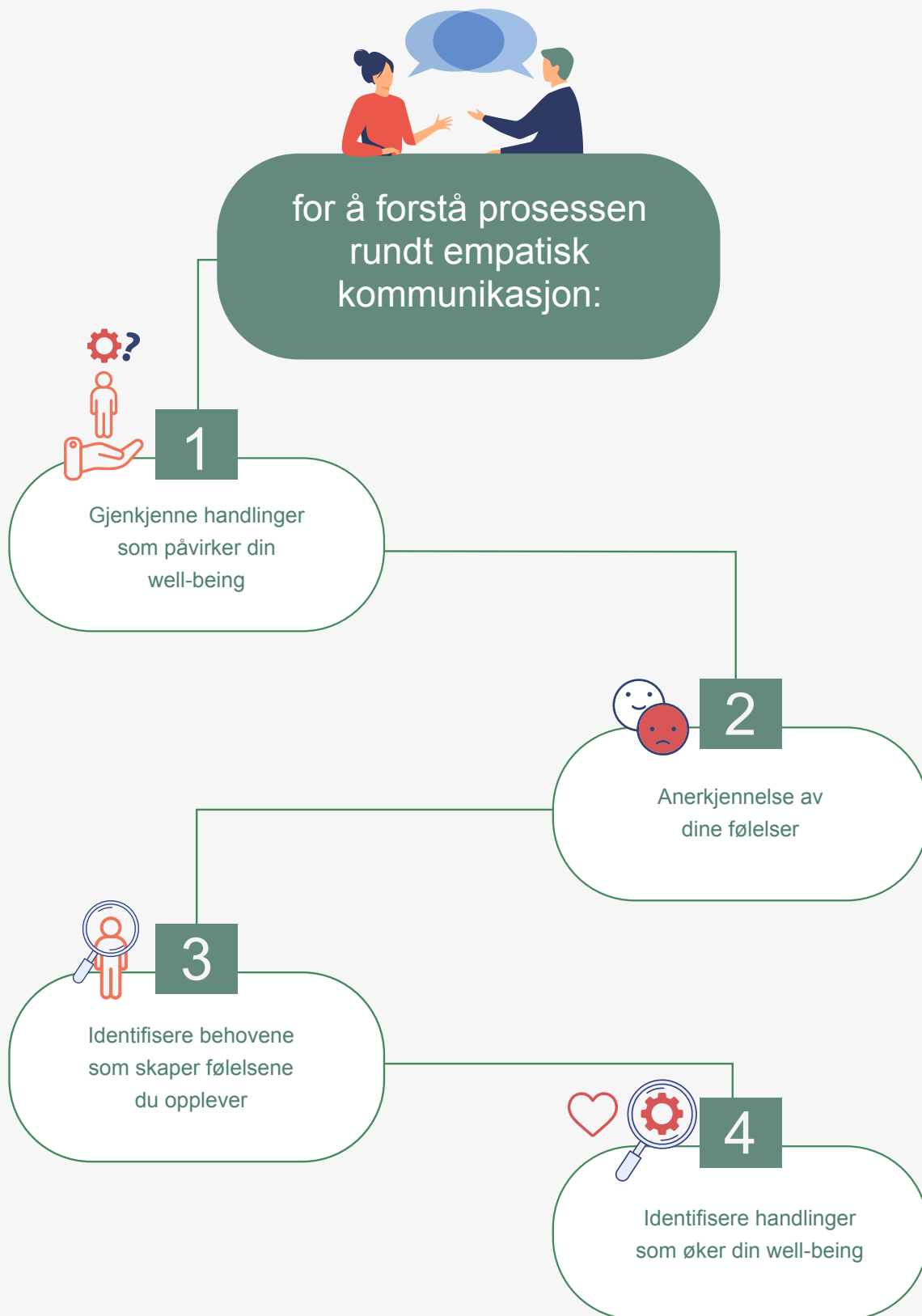
TEORI

Reflekter over hvordan du vil beskrive empati basert på dine egne erfaringer.

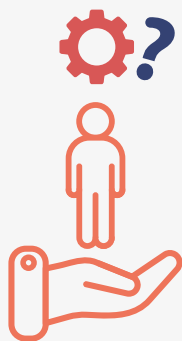
«Jeg vil ikke gjøre det lenger»

«Jeg vil ikke snakke slik lenger»

Studer tankekartet under



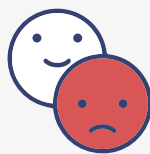
TEORI



1

- Prøv å ikke kategorisere mennesker i båser som «snille» og «slemme», ettersom det bidrar til fordommer.
- Prøv å ikke sammenligne deg med andre. Sammenligning gir lavere selvtillit, hindrer vekst og medfølelse både for deg selv og andre.
- Prøv å ikke fraskrive deg ansvar. Vi er selv ansvarlige for våre tanker, følelser og handlinger.
- Prøv å ikke bruk setninger som; «Jeg har advart deg, du får problemer om du ikke hører etter». Ved å gjøre det vil du skremme andre til å adlyde deg.
- Prøv å ikke bruk setninger som; «Han/hun fortjener å bli straffet for det han/hun har gjort/ikke gjort. Ved å si det, gir du uttrykk for din mening om hvem som fortjener hva.
- Ha tro på at en person kan endre og forbedre seg.

TEORI



2

- Å skille mellom følelser og tanker.
- Ikke identifiser deg med følelsene dine, men lære deg å sette ord på de ekte følelsene

Entusiastisk Trollbundet
Lykkelig Selvsikker Fornøyd
Overveldet Takknemlig Bekymret
Komfortabel Nysgjerrig
Optimistisk
Anspent



TEORI



3

Selvklandring

Ved å klandre deg selv, minker selvtilliten din. Det kan også gi en skamfølelse, som igjen kan føre til depresjon.



Klandre andre

Ved å klandre andre, dyrker du frem sinne i deg selv.



Å forstå dine egne følelser og behov

Ved å sette søkelys på dine egne følelser og behov kan du uttrykke dine følelser mer nøyaktig.



Å forstå andre sine følelser og behov

Evnen til å se andres følelser og behov gjør at du kan ta ansvar for dine følelser og ikke klandre andre.



TEORI



4

1. Spør på en hyggelig måte, og vær tydelig på hva du ønsker.
2. Få frem dine følelser og behov når du spør om hjelp slik at det ikke oppleves som et krav.
3. Sikre at du har blitt forstått av mottakeren.
4. Si takk når mottakeren prøver å imøtekomme det du ber om.



EGENUTVIKLING

Les påstandene og bruk reglene om empatisk kommunikasjon.

Eksempel: I stedet for å si «Du skuffet meg da du ikke kom til avtalt tid i går», si heller «Jeg ble skuffet da du ikke kom til avtalt tid i går, fordi jeg ble bekymret.»

Vi kan ikke forvente noe av disse elevene, ettersom de kommer fra hardt belastede familier. 😞



Det er ikke mulig å undervise flinke elever i et slikt klasserom. 😞



Jeg føler meg trøtt. 😞



Jeg føler at han ikke liker meg. 😞



Jeg klarer ikke å lære noe. 😞



Du forstår det ikke, det er ikke for elever. 😞



Jeg ønsker å være i fred. 😞



Jeg vil at du skal respektere min mening. 😞



PRAKTISKE ØVELSER

Nå er det tid for å sette dette ut i praksis!

Legg merke til hvordan du kommuniserer med andre på jobb (rektor, kollegaer, elever og foreldre) i løpet av den kommende uken.

Skriv ned eksempler på hva du har sagt og analyser din egen kommunikasjon.

Beskriv hvordan ordbruken din er i tråd med prinsippene for empatisk kommunikasjon. Burde du ha endret på noe?

Skriv ned setningene du hører og analyser dem.

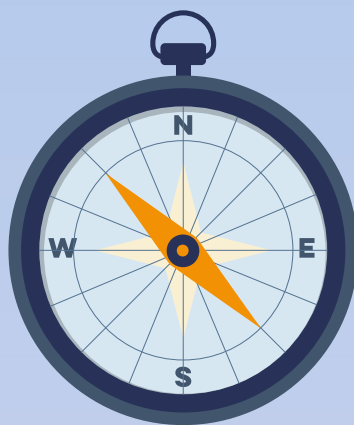


The image shows five empty speech bubble templates arranged in two rows. The top row contains three bubbles, and the bottom row contains two. Each bubble is a rounded rectangle with a small tail pointing downwards and to the right, indicating the direction of speech.

Beskriv hvordan ordbruken er i tråd med prinsippene for empatisk kommunikasjon. Kunne du endret på noen reaksjoner eller ord til noe mer passende?

Kapittel 10

«Når det stormer som verst kan du
få støtte og hjelp fra andre»



Mål

for denne uken

1

Å vise empati og respekt for meg selv og andre, og evne å ta andres perspektiv.



2

Å utvikle kommunikasjonsferdigheter og bygge relasjoner.



3

Å analysere, evaluere og reflektere rundt situasjoner på jobb.



Å vise empati og respekt for meg selv og andre, og evne å ta andres perspektiv.

1

«Jeg er OK. Du er OK»

Mennesker med denne holdningen til seg selv og andre kan løse problemer konstruktivt. De ser verdien av andre og kommer godt overens med andre mennesker. De har tro på egne evner, er selvstendige, og samtidig kan de samarbeide godt med andre.



2

«Jeg er OK. Du er ikke OK»

Mennesker som føler seg som et offer har ofte denne holdningen. De har en tendens til å være "ute etter" andre, og å gi andre skylden for deres dårlige opplevelser. Dette er en «Jeg er bedre enn deg» holdning.



3

«Jeg er ikke OK. Du er OK»

Dette er en vanlig holdning blant mennesker som føler seg hjelpe-løse, ikke bra nok, eller at de kommer til kort når de sammenligner seg selv med andre. Dette er en «Jeg er mindre verdt enn deg» holdning.



4

«Jeg er ikke OK. Du er ikke OK»

Dette er en vanlig holdning blant dem som har mistet gnisten, og som har gitt opp.



Det er naturlig for oss å veksle mellom disse ulike holdningene.

TEORI

Her er eksempler på 4 ulike holdninger:

1

“Det er bra for oss begge to”:

“Om en elev gjentatte ganger avbryter undervisningen, gjør jeg det klart at det er regler som må bli fulgt i klasserommet. Samtidig er jeg interessert i å finne ut hvorfor eleven avbryter undervisningen. Kanskje eleven går igjennom noe vanskelig i livet og trenger ekstra støtte, så jeg bestemmer meg for å ta en samtale med eleven.”

«Jeg er OK. Du er OK»



2

“Det er bra for meg, men dårlig for deg”:

“Elevene har blitt mer og mer respektløse. Det virker som om foreldre ikke oppdrar ungene sine lengre, men forventer at vi skal gjøre den jobben for dem. Jeg finner meg ikke i dette. Man må bare være streng og sette grenser slik at ingen våger å avbryte undervisningen.”

«Jeg er OK. Du er ikke OK»



3

“Det er dårlig for meg, men bra for deg”:

“Barn og ungdommer får meg ofte til å føle meg usikker. De vet så mye om digitale ting som Internet, PCer osv. Jeg har lite IT- kompetanse. Elevene mine hjelper meg ofte, det er veldig hyggelig av dem. Men jeg kommer aldri til å klare å lære og gjøre alt dette selv.”

«Jeg er ikke OK. Du er OK»



4

“Det er dårlig for oss begge to”:

“Selv om jeg har undervist lenge, er det mange ting som jeg ikke vet. Elevene er klar over dette og stiller meg spørsmål bare for å dumme meg ut. Jeg føler meg veldig liten, dum og inkompetent selv om jeg vet at ingen kan alt. Hvorfor utnytter elevene denne svakheten min?”

«Jeg er IKKE OK. Du er IKKE OK»



Eksempelene over viser at avhengig av hvilke holdninger vi velger, så påvirker dette både relasjoner, emosjoner og atferd.

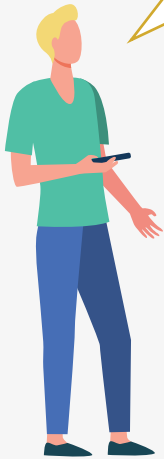
EGENUTVIKLING

Tenk over ulike scenarier for en elev, kollegaer, eller foreldre og reflekter rundt holdningene dine til hver enkelt:

A

Når en elev sier: «Jeg er så dårlig i matte. Jeg hadde aldri klart å løse dette problemet uten en lærer.»

Eller når en kollega sier: «Jeg kommer aldri til å få til klasseledelse i denne klassen. Jeg har ikke slik autoritet slik som deg!». Hvilken holdning er dette? Hvordan responderer du?

**B**

Når en elev sier til læreren sin: «Jeg klarer ikke å gjøre det, du kan ikke hjelpe meg heller.» Eller når en kollega sier: «Jeg har ikke noe tro på at noen kan hjelpe meg i rollen som kontaktlærer. Det er helt håpløst!». Hvilken holdning er dette? Hvordan responderer du?



EGENUTVIKLING

C

Når en elev sier til læreren sin: «Tina har hjulpet meg så mye, hun visste akkurat hvordan hun skulle forklare dette til meg. Hun er en god lærer. Jeg forstår hennes måte å forklare på. Dine forklaringer bare forvirrer meg.» Eller når en kollega sier til oss: «Jeg tror ikke at du klarer å gjøre noe med kommunikasjonen med de foreldrene. Du vet ikke hvordan du skal lede møter slik som Carol og jeg gjorde.» Hvilken holdning har denne kollegaen? Hvordan responderer du på dette?



D

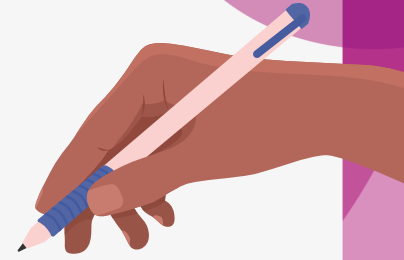
Når en elev sier til læreren: «Jeg liker virkelig dette faget, dine undervisningstimer er så interessante og du underviser så bra.» Eller når kollegaen din sier: «Du gjorde en veldig god jobb, det er noen mindre endringer jeg foreslår til neste gang.» Hvilke holdninger har han/hun? Hvordan responderer du på det?



4

PRAKTISKE ØVELSER

Noter på denne siden dine refleksjoner om hvilke OK-holdninger du har i ulike situasjoner



Hvilke holdninger har du i jobbsituasjoner?

I hvilke situasjoner kommer disse holdningene frem?

Hvordan påvirker eksterne hendelser dine holdninger?

(E.g., andres atferd, spesielle situasjoner....)

PRAKTISKE ØVELSER

Hjemmearbeid

Observer hvordan dine «OK» holdninger er gjennom uka. Noter hver dag etter jobb.



Holdning 1: Jeg er OK, du er OK

Holdning 2: Jeg er OK, du er ikke OK

Holdning 3: Jeg er ikke OK, du er OK

Holdning 4: Jeg er ikke OK, du er ikke OK

Kapittel 11

«Fyrtårnet er alltid et referansepunkt»



Mål

for denne uken

1

Å gjenkjenne styrkene dine for å øke selvtilliten.

**2**

Å utvikle kommunikasjonsferdighetene dine i jobben.

**3**

Forbedre analyse- og vurderingskompetanse og refleksjon i ulike kontekster.



REFLEKSJONSSPØRSMÅL

Lederen er et fyrtårn som ikke bare viser vei for andre, men også leder seg selv

Klasseledelse er å lede både i og utenfor klasserommets fire vegger.

Selv om rektor tar mye administrativt ansvar, kan lærerne også være med å lede på sitt nivå.

For å utvikle seg som lærer er det å kunne samarbeide godt med andre voksne en viktig ferdighet.

Effektiv kommunikasjon, å kunne ta initiativ og dele sin kompetanse er viktige ferdigheter for en lærer.

Lærerens «professional well-being» kan bli påvirket av:

- Faktorer som å føle seg verdsatt, få muligheter til relevant profesjonell utvikling og autonomi til å fatte beslutninger
- Lederens relasjonsferdigheter og sosiale og emosjonelle kompetanse.

REFLEKSJONSSPØRSMÅL

Hva kreves det for å være en klasseleder?

En klasseleder kan defineres som en person som klarer å lede elevene gjennom læringsprosesser slik at elevene forstår og bruker sine kunnskaper og ferdigheter med hjelp fra læreren.

Forskning viser at det er fem faktorer som kjennetegner god klasseledelse som støtter elevenes læring:



• Tydelige mål og forventninger



• Variasjon i undervisningen



• Oppgaveorientering



• Elevengasjement



• Høyt læringstrykk

TEORI

Ledelse kan utøves på ulike måter. Her følger eksempler på ulike typer ledelse:



1. Rektor leder og resten av teamet adlyder. Det er et gap mellom rektor og teamet, som kan føre til motvilje blant de ansatte.



2. Rektor spør teamet om råd, men fatter alle beslutninger selv. Det skapes inntrykk av at behovene til teamet blir tatt med inn i prosessene, men folk føler ikke at de har så mye de skal ha sagt allikevel.



3. Rektor og teamet er likestilte, de tar beslutninger sammen. Beslutningstakingsprosessen tar lengre tid, men alle føler seg sett og hørt og føler de har påvirkningskraft.

Svar på spørsmålet:

Hva er dine refleksjoner på disse tre ledertypene? Hvordan ønsker du at en leder skal være?

EGENUTVIKLING

Nå skal du reflektere over din lederstil på jobb (klasseledelse, team-leder etc.) .

Mine refleksjoner

- Hva slags type leder er du? Beskriv.

- Hva er din største suksess?

- Hva er du flink til?

- Hva får du ros og anerkjennelse for?

- Hva er du mest stolt over?

EGENUTVIKLING

Uventede situasjoner kan oppstå i løpet av skolehverdagen, hvor du må ta en avgjørelse, vurdere konsekvensene her og nå, og ta ledelsen.

Tenk på en slik situasjon:

Hvilke styrker brukte du da du tok ledelsen?

Hva opplevde du som vanskelig?

Hva kunne kollegaene dine ha gjort annerledes?

Når du har tenkt på en slik situasjon kan du diskutere din tilnærming til ledelse med kollegaer på din skole.

PRAKTISKE ØVELSER

Hva er egenskapene til en god leder?

Denne øvelsen kan hjelpe deg med å reflektere rundt ledelse.

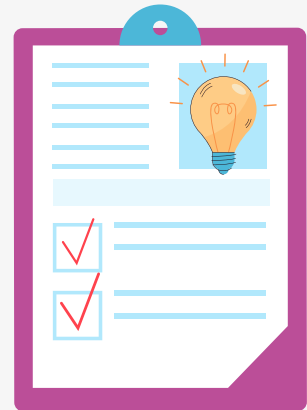
1. Fyll inn følgende:

Personlige lederegenskaper.
Egenskaper som du kan forbedre. Kollegaer kan gi innspill på denne.
Skriv ned lederegenskaper som du føler du ikke har, men som noen kollegaer har.

2. Gå sammen med noen kollegaer og skriv ned noen punkter som felles refleksjoner.

PRAKTISKE ØVELSER

3. Hvordan kan du bidra som leder på din skole?
4. Finn en kollega å diskutere med: Hvordan kan dere støtte hverandre i å utvikle hverandres lederegenskaper?
5. Har du behov for ytterligere støtte i lederutviklingen kan det å ha en mentor være til hjelp.



Reflekter rundt disse spørsmålene:

Hvordan måler du suksess? Er dine forventninger for høye/for lave? Hvordan kan du sjekke ut dette?

Forventer du at alt skal være perfekt?

Sammenligner du deg med kollegaer?

Kapittel 12

Refleksjon er nødvendig for å
lære og gjøre endringer



Mål

for denne uken

1

Å visualisere en oppgave du ønsker å bli bedre på i jobben din.

**2**

Å reflektere rundt det du ønsker å oppnå.



REFLEKSJONSSPØRSMÅL

Dette siste kapittelet handler om å reflektere rundt egen læring.

Vi inviterer deg til å tenke gjennom hva du har lært i løpet av denne «reisen». Hvordan var dine opplevelser, hva var nyttig/unyttig, og er det ting du kan ta med deg videre for å styrke din «professional well-being?»



Hvorfor er refleksjon viktig?:

- 1 Det vil gi deg en forståelse av hvordan du lærer best
- 2 Det vil hjelpe deg til å forstå deg selv
- 3 Det vil hjelpe det til å se ting fra ulike perspektiv

REFLEKSJONSSPØRSMÅL

Hva? Hva skjedde? Hva lærte du? Hva var annerledes fra de forventningene du hadde? Hva var reaksjonene dine på det du har gått gjennom?

Hvilke tre ting vil du ta med deg fra kurset, og hvordan vil du bruke det i din praksis.

Hva nå? Hva vil du ta med deg videre fra kurset?

Hvordan? Hvordan vil du bruke det du har lært i praksis? Er det noe du vil gjøre annerledes enn tidligere?



TEORI

Å stille seg spørsmål knytte til Hva, Hva nå og Hvordan kan være en effektiv metode for refleksjon.

Hva? Hva skjedde? Hva lærte du? Hva var annerledes fra de forventningene du hadde? Hva var reaksjonene dine på det du har gått gjennom?

Hva nå? Hvorfor er det viktig? Hva er konsekvensene og betydningen av dine erfaringer? Hvordan henger dine erfaringer sammen med din faglige og/eller personlige utvikling?

Hvordan? Hvordan vil du bruke det du har lært i praksis? Er det noe du vil gjøre annerledes enn tidligere?



PRAKTISKE ØVELSER

Oppsummering – visualisering:

Før avslutningen av kurset inviterer vi deg/dere til å gjennomføre en siste oppgave (først individuelt, så i grupper og plenum):

Visualisering betyr å fremkalle et synlig bilde av en ønsket situasjon. Det å se for seg mentale bilder av ting som har skjedd og ting som skal skje. Visualiseringen skal være målrettet, systematisk og knyttet til hendelser eller situasjoner som styrker din og organisasjonens professional wellbeing.



PRAKTISKE ØVELSER

1. Oppsummering

- Individuelt: Vi skal starte med en individuell visualisering (Bruk erfaringene fra visualiseringen i gruppe- og plenumsrefleksjonene)

- Lukk øynene og ta flere dype pust for å hjelpe deg å slappe av.

- Pust gjennom nesene. Når du puster inn, se for deg kald luft gå inn gjennom nesene, og når du puster ut se for deg varm luft gå ut av nesene. Gjenta dette 8 ganger.

- Reflektere over den reisen du har vært på de siste ukene i arbeidet med "professional well-being". Hvilke tema var mest interessante og berørte deg mest?

- Tenk på målene du satte deg. Hvordan lyktes du og hva ønsker du å fokusere på i tiden fremover?

- Hva ønsker du å gjøre nå for å styrke din professional well-being? Hvilke muligheter har du og hva kan du gjøre noe med?

- Se for deg handlinger du kan gjøre for å oppnå de målene du har satt deg med tanke på professional well-being. Hva vil du gjøre her og nå, hvordan vil du gjøre det og med hvem?

- Se for deg organisasjonen du er den del av. Hva kan den bidra med for å styrke din og de andre ansattes professional well-being.

- Hva er virksomhetens utfordringer med tanke på professional well-being? Hvilke problemer ser du? Hvilke muligheter ser du?

- Hvilke tiltak mener du virksomheten bør gjøre for å styrke de ansattes professional well-being? Skriv ned to tiltak du mener er viktigst.

- Grupper: Gå i grupper på 4-5 og presenter tiltakene for hverandre. Reflekter sammen om hvilke problemer og muligheter den enkelte og virksomheten har til å styrke professional well-being.

- Basert på tiltakene presentert, foreta en avstemming i gruppen for å komme frem til 3 tiltak som kan styrke de ansattes professional well-being. Alle har tre stemmer hver som de kan gi til de tre tiltakene de synes er viktigst.

- Plenum: Gruppene deler sine forslag til tiltak i plenum.

- Diskusjon i plenum om hvilke handlinger virksomheten og den enkelte kan gjøre for å styrke professional well-being (innspill til skolens ledelse)

- Rektor, i samarbeid med verneombud og arbeidsplasslitsvalgt, velger tre handlinger som virksomheten skal gjennomføre for å styrke professional well-being. Arbeidet med implementeringen av disse tiltakene bør følges opp jevnlig, etter en måned tre måneder og 6 måneder.

