

TBR: Training from the Back of the Room

4 designprincipper, 6 Trumfer og en hel masse øvelser

Af Maibritt Højgaard, 2024



WOW, hvor blev tiden af? Jeg aner det ikke. Den fløj afsted, og jeg var helt opslugt af det, vi lærte. Vi lavede hele tiden nye og overraskende ting, men jeg oplevede det ikke som forhastet, for der var både tid til at tænke og drøfte tingene, og jeg kedede mig ikke et eneste sekund. Hvis jeg skal være helt ærlig, er det nok det bedste kursus, jeg nogen sinde har været på i mit voksne liv – 10 ud af 10! Jeg bruger stadigvæk alt det, jeg lærte dengang for tre år siden, og hvis du spørger mig, kan jeg genkalde hele træningen fra min hukommelse på kommando. Ja du kan høre, at jeg blev fuldkommen blæst omkuld!





Hvordan kan du undervise, træne eller facilitere, så deltagerne får sådan en oplevelse, når du er underviser? Svaret er enkelt, hvis man spørger Sharon L. Bowman, som har udviklet metoden TBR:

Training from the Back of the Room. Hun siger: "Træd til side og lad dem (red. de lærende) lære". Underviseren skal vige den klassiske plads bag katederet og facilitere undervisningen således, at de lærende tager scenen. Med TBR anbefaler Bowman, at vi radikalt ændrer paradigmet "Trainers talk; learners listen" til "When learners talk and teach, they learn". Dette er det centrale budskab i TBR, og når vi undervisere tager højde for det, underviser vi på en måde, som tilgodeser, hvordan vi mennesker bedst lærer med den hjerne, vi er udstyret med.

Designprincipperne 4C

Helt overordnet består TBR af to hovedelementer 1) 4C, som er designprincipper, der står for Connection, Concept, Concrete Practice og Conclusion, og 2) 6 Trumfer eller hjernevenlige læringsprincipper, som præsenteres længere nede i teksten. Kig på figur 1 og læs, hvad de 4C'er betyder og står for. Tænk også over, hvordan du vil bruge de 4C'er i din undervisning.

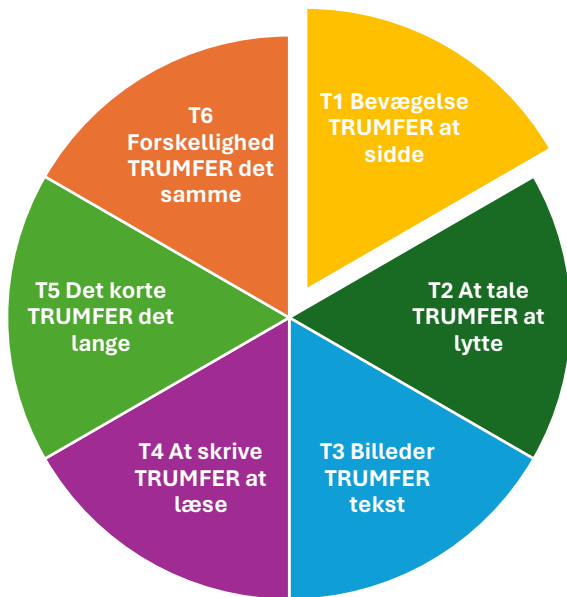
Figur 1: De 4C'er

<p>C1 Connect eller forbindelse </p> <p>henviser til...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. at du forbinder dig til det, du allerede ved, eller tror du ved om emnet 2. at du forbinder dig til det, du gerne vil lære og 3. at du forbinder dig til de andre deltagere og underviseren 	<p>C2 Concept eller begreber </p> <p>henviser til...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. at du bruger (alle) dine sanser til at lære nyt stof 2. at du lærer ved at høre, se, diskutere, skrive, tegne, reflektere, forestille dig, deltage eller undervise andre i det, du lærer.
<p>C3 Concrete practice eller konkret træning </p> <p>henviser til...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. at du aktivt øver eller træner ny viden og færdigheder 2. at du afprøver og tester om det mon vil fungere i din praksis 3. at du evaluerer den nye viden, du har fået og måske underviser andre i det du har lært 	<p>C4 Conclusion eller konklusion </p> <p>henviser til...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. at du opsummerer det, du har lært, evaluerer og fejrer det og 2. at du laver handlingsplaner for, hvordan du vil implementere og anvende ny viden eller færdigheder i egen praksis

6 Trumfer eller hjernevenlige læringsprincipper

Det andet hovedelement i TBR er de 6 trumfer, som henviser til hjernevenlige læringsprincipper, der sikrer, at den lærende husker og fastholder det lærte. Trumferne er illustreret på to forskellige måder nedenfor i figur 2 og 3.

Figur 2: De 6 Trumfer



Figur 3: De 6 Trumfer

T1	Bevægelse TRUMFER at sidde	
T2	At tale TRUMFER at lytte	
T3	Billeder TRUMFER tekst	
T4	At skrive TRUMFER at læse	
T5	Det korte TRUMFER det lange	
T6	Forskellighed TRUMFER det samme	

Hvordan lærer voksne?

Når vi tilrettelægger undervisning for voksne, skal vi være opmærksomme på, at voksne lærer på en anden måde end børn. Andragogik kaldes det felt, der forsker i, hvordan voksne over 18 lærer. Amerikaneren Malcolm Knowles var en af pionererne indenfor feltet og har sagt følgende: "Vi lærer uanset hvad! Læring er lige så naturlig som hvile og leg. Med eller uden bøger, inspirerende undervisere eller klasseværelser formår vi at lære. Undervisere kan dog gøre en forskel i, hvad folk lærer, og hvor godt de lærer, og hvis begrundelsen passer til vores behov, som vi ser dem, lærer vi hurtigt og dybt" (Knowles, 2020). Knowles har formuleret 6 antagelser, vi bør tænke over, når vi underviser voksne.

1. **Aktiv læring** (Active learning): Voksne vil vide, hvorfor de skal lære noget, før de vil gå i gang med at lære det. Derfor er klar kommunikation om struktur, form og indhold vigtig for at sikre, at de forstår formålet med undervisningen. Undervisningsmetoder bør være fleksible for at imødekomme præferencer, læringsstile og livsomstændigheder.

2. **Selvbegreb** (Self concept): Voksne er selvstyrende og tager ansvar og kontrol over egen læring i forhold til, hvad og hvordan de vil lære.
3. **Erfaringer** (Adult learner experience): Vi skal have respekt for den viden og erfaringer, voksne har. De har levet et langt liv og har allerede oplevet meget. Undervisning skal også tage højde for de tidsbegrænsninger, der måtte være i forhold til voksnes øvrige liv og forpligtelser.
4. **Læringsparathed** (Readiness to learn): Voksne er parate til at lære, hvis emnerne er relevante og praktisk anvendelige i deres livs- og arbejdssituation.
5. **Læringsorientering** (Orientation to learning): Voksne er interesserede i problemfokuseret fremfor indholds-fokuseret undervisning. Undervisning bør være interaktiv og samarbejdende med aktiv deltagelse og mulighed for at afprøve og eksperimentere.
6. **Læringsmotivation** (Learning motivation): Voksne er mere motiverede af interne faktorer, hvilket betyder, at de ønsker at lære fremfor at være påvirket af eksterne faktorer og stimuli. Det skal også være muligt for den voksne at give og modtage feedback om form og indhold, og der skal være tilbud om støtte efter behov.

Sådan designer du god undervisning

God undervisning for voksne bygger på følgende tre ting:

1. Den følger anbefalingerne fra andragogisk forskning
2. Den er designet med afsæt i de 4C'er, og
3. Den anvender de 6 Trumfer eller hjernevenlige læringsprincipper

De to sidste bygger på metoden TBR, som tilgodeser, hvordan hjernen lærer, således at læringseffekten i undervisningen maksimeres. Det er en særlig oplevelse at være deltager på en TBR-workshop, fordi facilitator nærmest er usynlig. Som nævnt i starten af artiklen er det de lærende, der taler, mens facilitator er mere stille og ikke omvendt. I alle situationer, hvor de lærende selv aktivt diskuterer, træner eller underviser hinanden og i det hele taget gør

læringsarbejdet selv, øges læringen betydeligt. Bowman understreger, at deltagerne lærer allermindst ved at lytte og se på dig som underviser eller facilitator, uanset hvor god du er. I Bowmans bog, og på hendes hjemmeside www.bowperson.com, kan du finde inspiration og praktiske eksempler på, hvordan du indarbejder de 4C'er og de 6 Trumfer i din undervisning eller dine møder. Bilag 1 og 2 er eksempler på, hvordan TBR principperne kan anvendes i praksis. Bilag 1 er et workshop-program og bilag 2 er en liste med 30 generiske øvelser som bygger på TBR-principper. Brug dem som inspiration og skræddersy programmer og øvelser, som passer til din kontekst, og så kan du prøve at gøre som Bowman anbefaler og "træde til side og lad dem lære".

Spørgsmål til egen refleksion

1. Tænk over eksempler fra din egen undervisningspraksis, hvor det gik supergodt. Hvad gjorde du specifikt, som bidrog til, at det lykkedes så godt?
2. Kan du omvendt huske en situation, hvor undervisningen gik gruelig galt? Hvorfor tror du, det skete? Hvad kunne du have gjort anderledes? Og hvad lærte du af det som skete?
3. Hvordan vil du anvende TBR i din undervisningspraksis, og hvilken effekt tror du det vil få for dig og for deltagernes læring?
4. Hvordan kan du tilrettelægge din undervisning, så den tilgodeser de 6 andragogiske antagelser? Gør du det måske allerede og hvis ja hvordan gør du det?

Din inspirationskilder

Igennem dit liv har du uden tvivl mødt mange, der gjorde et særligt indtryk på dig, når det kommer til læring. Hvem har inspireret dig, og hvordan har det sat sine spor i dig som underviser? Selv er jeg inspireret af min farfar, Viktor Frankl, Peter Lang, psykologen Anthony Gale og min dansklærer Jóhan Mortensen. De har alle på hver deres helt unikke væremåde inspireret og lært mig meget om læring, formidling og vigtigheden at se mennesker.

Litteraturliste

Bowman, Sharon L. Bowman (2009). Training from the Back of the Room. 65 ways to step aside and let them learn. John Wiley and Sons, Inc. Pfeiffer.

Knowles, M. S, Holton, E. F. III, Swanson, R. A. og Robinson, P. (2020). The Adult Learner. The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. 9th Edition. London Routledge.

Bilag 1 Eksempel på workshopprogram designet med de 4C'er og de 6 Trumfer fra TBR

Relationelle og hjernevenlige fællesskaber og undervisningsmiljøer

Workshop fra 9.30 - 12.00

09.30-9.45 Introduktion og velkommen (C1)

Kort velkomst og introduktion til dagen

Hvilke designmetoder benytter du, hvad ved du allerede om emnet og hvad vil du lære?

Dette fremmer forbindelsen til emnet, læringsmål, hinanden, underviseren og understøtter T1: "at tale trumfer at lytte".

09.45-10.15 Gennemgang af designprincipper 4C og læringsprincipper de 6 Trumfer (C2)

Introduktion til de 4C'er: Connection, Concept, Concrete Practice, Conclusion

Introduktion til de 6 Trumfer som er hjernevenlige læringsprincipper fra TBR – dem drøfter I selv

Kort diskussion: Hvordan kan disse principper forbedre jeres nuværende undervisning?

10.15-10.30 Aktivitet 1 - Bevægelse og Dialog

Deltagerne opdeles i grupper, fordeler roller med rollekort. Hver gruppe vælger derefter en case fra en af deltagerne. Alle i gruppen er erfarne undervisere. Sammen laver hver gruppe et udkast til undervisning (en workshop, et modul, et forløb). De designer ved at bruge de 4C'er og de 6 Trumfer fra TBR.

Gruppen skal også designe og demonstrere en øvelse fra deres undervisningsdesign som tager afsæt i minimum 1, men gerne flere af de 6 Trumfer.

Dette understøtter princip T2 om, at "at bevæge sig trumfer at sidde".

10.30-10.45: Pause

10.45-11.15: Aktivitet 2 - Billeder og Skrivning

Gruppearbejdet fra tidligere forsætter og deltagerne skaber også en visuel repræsentation (tekst eller tegning) af de 4C'er og deres tildelte læringsprincip.

Deltagerne præsenterer deres resultater for de andre ved hjælp af en plakat.

Dette understøtter T3 om "at billeder trumfer tekst" og T4 "at skrive trumfer at læse".

11.15-11.45 Konkret Træning (C3) og kollegial feedback

Hver gruppe præsenterer deres undervisningsdesign afprøver deres øvelse på de andre på holdet. De andre fra holdet er deltagere eller giver feedback baseret på hvad de særligt lægger mærke til og om de i undervisningsdesignet gør brug af de 4C'er og de 6 Trumfer fra TBR.

11.45-12.00: Afslutning og Implementering (C4)

Deltagerne reflekterer individuelt i stilhed over (rollekort: tankeboble), hvad de har lært og taler dernæst i gruppen om hvordan de vil anvende TBR i egen praksis.

Kort videndeling om engang det gik gruelig galt – det lærer vi også rigtig meget af

I får slides med billeder og forklaringer samt en artikel efterfølgende om TBR som I kan hente fra arrangørens hjemmeside.

Egen efterrefleksion og evaluering: Fik vi dækket alle 4C-ee 6 Trumfer på denne workshop

Bilag 2

30 generiske øvelser genereret af ChatGPT (OpenAI, 2024) der bygger på de 4C'ero og de 6 Trumfer i TBR

- 1. Gruppevandring:** Deltagerne går sammen i grupper og diskuterer emnet mens de går.
- 2. Mind Mapping:** Deltagerne kortlægger det de ved/ikke ved om emnet og videndeler i grupper.
- 3. Del i par:** Deltagerne skriver deres tanker ned om emnet og deler dem med en makker.
- 4. Speed Dating:** Deltagerne roterer og deler deres synspunkter om emnet på kort tid.
- 5. Rollespil:** Deltagerne agerer forskellige roller relateret til emnet for at forstå det bedre.
- 6. Paneldebat:** Deltagerne diskuterer emnet i en paneldebat med forskellige synspunkter.
- 7. Quiz:** Deltagerne deltager i en quiz for at teste deres viden om emnet.
- 8. Stationsøvelser:** Deltagerne roterer mellem forskellige træningsstationer om emnet.
- 9. Kreativ skrivning:** Deltagerne skriver historier eller eksempler relateret til emnet.
- 10. Case Studies:** Deltagerne løser case studier for at anvende deres viden i praksis.
- 11. Gruppediskussioner:** Deltagerne diskuterer og deler deres tanker om emnet i grupper.
- 12. Mini-oplæg/forelæsninger:** Korte forelæsninger efterfulgt af diskussion og spørgsmål.
- 13. Fernisering:** Deltagerne bevæger sig rundt og reflekterer over forskellige emner.
- 14. Visualisering:** Deltagerne skaber visuelle præsentationer af deres læring.
- 15. Egne noter:** Deltagerne reflekterer over deres læring ved at skrive i en journal eller notesblok.
- 16. Genspil:** Deltagerne genskaber scenarier relateret til emnet for at evaluere deres læring.
- 17. Fish bowl:** Udvalgte deltagere fører en dybdegående diskussion om emnet. De andre lytter.
- 18. Afstemninger:** Deltagerne stemmer og argumenterer for deres synspunkter.
- 19. Problemløsning:** Deltagerne identificerer og løser problemer relateret til emnet.
- 20. Simulationer:** Deltagerne deltager i simuleringer af virkelige scenarier inden for emnet.
- 21. Kollegaundervisning:** Deltagerne underviser hinanden i emnet for at styrke deres forståelse.
- 22. Dybdegående forskning:** Deltagerne søger viden for at uddybe deres forståelse af emnet.
- 23. Brainstorming:** Deltagerne genererer idéer og løsninger relateret til emnet.
- 24. Refleksionsgrupper:** Deltagerne deler og reflekterer over personlige oplevelser og læring.
- 25. Rolleskift:** Deltagerne tager og skifter roller for at få forskellige perspektiver på emnet.
- 26. Spilbaseret læring:** Deltagerne deltager i spil eller aktiviteter designet til at lære om emnet.
- 27. Sokratiske dialog:** Deltagerne udforsker emnet gennem en struktureret spørgeteknik.
- 28. Historiefortælling:** Deltagerne deler personlige eller fiktive historier relateret til emnet.
- 29. Målfastsættelse:** Deltagerne sætter mål for deres læring og udvikling inden for emnet.
- 30. Kollega feedback:** Deltagerne giver og modtager konstruktiv feedback fra deres kollegaer.