

NIELS LARSEN  
FRANS ØRSTED ANDERSEN  
ESBEN KLANGE



# TRAINING OF TRAINERS IN TOGO



AARHUS UNIVERSITET  
DPU



# TRAINING OF TRAINERS IN TOGO

---

FORSKNINGSRAPPORT OM IMPLEMENT OG  
BØRNEFONDENS CAMP I TOGO FOR LÆRERE VED  
ERHVERVS- OG TEKNISKE SKOLER I KARA  
SEPTEMBER 2017

*Af Niels Larsen & Frans Ørsted Andersen  
med assistance fra Esben Klange*

DANISH SCHOOL OF EDUCATION.  
AARHUS UNIVERSITY.  
DENMARK

Titel:

*Training of trainers in Togo*

*Forskningsrapport om implement og børnefondens camp i Togo for lærere ved erhvervs- og tekniske skoler i Kara september 2017*

Forfattere :

Niels Larsen & Frans Ørsted Andersen med assistance fra Esben Klange

Udgivet af:

DPU Aarhus Universitet. 2018

© 2018, forfatteren

1. udgave

Kopiering tilladt med tydelig kildeangivelse

Omslag og grafisk tilrettelæggelse:

Knud Holt Nielsen

ISBN:

978-87-7684-605-3

DOI:

DOI: 10.7146/aul.246.176

---

# INDHOLDSFORTEGNELSE

---

<b>INDLEDNING</b> .....	1
<b>RESUME AF FORSKNINGENS HOVEDRESULTATER</b> .....	2
<b>BAGGRUND</b> .....	3
<i>Togo – et fattig land i Vestafrika med store udfordringer</i> .....	3
<i>Uddannelse i Togo</i> .....	3
<i>Unge og uddannelse i Togo</i> .....	3
<i>Børnefonden i Togo og Vestafrika</i> .....	5
<i>IMPLEMENT og Løkkefondens drengesekademi i Danmark</i> .....	5
<i>Forskningsamarbejde mellem DPU og INSE i Togo</i> .....	6
<b>TEORI OG METODE</b> .....	8
<i>Teori</i> .....	8
<i>Metode</i> .....	9
<b>ORGANISERING OG KURSUSINDHOLDET AF UGEN I KARA</b> .....	12
<i>Organisering af deltagerne</i> .....	12
<i>Kursets organisering og de enkelte workshops</i> .....	12
<b>ANALYSE OG DISKUSSION</b> .....	14
SPØRGESKEMAERNE.....	14
<i>TESS spørgeskemaet</i> .....	16
ANALYSEN AF TESS RUNDE 1 OG 2.....	17
1: <i>Delresultater og foreløbige konklusioner</i> .....	17
2: <i>Den samlede svarfordeling</i> .....	20
3: <i>Diskussion og Afsluttende bemærkninger</i> .....	23
ANALYSE OG DISKUSSION AF OBSERVATIONER OG INTERVIEW.....	25
1: <i>Opsamling på hele forløbet</i> .....	25
2: <i>Generelle effekter på den pædagogiske og didaktiske tankegang</i> .....	26
3: <i>Timekeeping, sproget og den togolesiske kontekst på Campen</i> .....	26
4: <i>Opsamling på de enkelte workshops</i> .....	27
5: <i>Det generelle indtryk fra samtlige workshops</i> .....	31
<b>FRA WORKSHOP TIL EFTERFØLGENDE PRAKSIS</b> .....	32
<b>AFLUTNING</b> .....	36
<b>LITTERATUR OG LINKS</b> .....	37
<b>FORSKERNE</b> .....	38
<b>BILAG</b> .....	39
<i>BILAG 1: Interview opsamling</i> .....	39
<i>BILAG 2: Opsamling observationer</i> .....	58
<i>BILAG 3 Opsamlinger fra Spørgeskemaerne</i> .....	64

---

# INDLEDNING

---

Denne forskningsrapport følger et kursusforløb – camp - i det nordlige Togo, Kara, hvor Børnefonden i samarbejde med konsulentfirmaet Implement gennemførte et fem dage langt forløb, for lærere ved de fagtekniske erhvervsuddannelser i september 2017. Ud over lærerne deltog de seks skolers ledere og pædagogiske vejledere/supervisors.

Kursusindholdet var inspireret af konsulentfirmaet Implement's gode resultater med at få drenge fra grundskolen i Danmark til at få mere tro og selvtillid, så de kan klare de faglige udfordringer indenfor forskellige fag: Løkkefondens Drengesakademiet (herefter i resten af rapporten: Drengesakademiet).

Nærværende rapport er resultatet af et samarbejde mellem fem forskere fra uddannelsesafdelingen ved universitetet i Lomé, L'Institut National des Sciences de l'Education, Lomé (INSE) og to danske forskere fra DPU, der har fulgt processen og resultatet fra kurset i Togo.

Udover lærerne, lederne, supervisors og forskere, deltog repræsentanter fra det togolesiske undervisningsministerium, som senere skal følge op på de opnåede resultater fra kursusforløbet.

Børnefonden præsenterer projektet således:

*"I Togo er der et kæmpestort behov for at opgradere de fagtekniske uddannelser. Mange unge dropper ud, fordi lærerne ikke har de pædagogiske kompetencer, der skal til for at fastholde dem. Det gælder om at gøre undervisningen på fagskolerne så god, at de unge ønsker at blive og færdiggøre deres uddannelse," siger Bolette Christensen og henviser til, at de mange arbejdsløse unge er en af Afrikas største udfordringer.*

*På rejsen til Togo vil Implement give lærerne redskaber til selv at kunne undervise efter nye pædagogiske metoder baseret på accelereret læring. Årsagen til, at det netop er lærere i håndværksfag, der vil blive undervist, er klar:*

*"Når vi i Togo underviser lærere - og ikke elever som herhjemme - skyldes det, at vi på denne måde når ud til langt flere unge, end vi selv ville kunne undervise. Vi håber på, at de undervisningsmetoder på længere sigt bliver bredt ud til alle lærerseminarier i Togo. På den måde vil alle landets fagskoleelever på bedre undervisning og gavn af de nye undervisningsmetoder," lyder det fra Bent Kock Nielsen, partner i Implement. (Fra Børnefondens Hjemmeside)*

## **Forskningens hovedformål er:**

Measuring the challenges, acquirement of new skills, motivation and possibilities that 100 teacher's from different vocational schools in Kara, Norther part of Togo, develops during the five days camp in Togo facilitated by Implement Consulting Group, Denmark in collaboration with BØRNEfonden, Children & Youth Foundation, and L'Institut National des Sciences de l'Education (INSE). Togo.

---

# RESUME AF FORSKNINGENS HOVEDRESULTATER

---

Denne forsknings rapport er resultatet af en mindre følge forskning på baggrund af et kursus, som konsulentgruppen Implement havde sammen med Børnefonden i oktober 2017, hvor godt 100 deltagere, heriblandt godt 60 lærere ved de tekniske erhvervsskoler i det nordlige Togo deltog i godt én uge.

Designet i denne undersøgelse kan overordnet betegnes som mixed-methods. Det vil sige at vi har undersøgt effekt og virkning af akademiindsatsen ved hjælp af mange forskellige metoder: observationer, interview, foto, dokumentstudier og spørgeskemaer.

Resultaterne af de forskellige metoder giver et nuanceret og detaljeret indblik i hvad der er kommet ud af forløbet og hvad der rent faktisk skete undervejs. Samtidig er der sammenhæng i resultaterne, der understøtter hinanden og i fællesskab giver god mening. Det betyder at både validitet (gyldighed) og reliabilitet af undersøgelserne er høj – og dermed kan man sige, at undersøgelserne har stor udsigelseskraft.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen peger samlet set på, at kurset generelt har haft en positiv effekt på lærernes mestringsfornemmelse: Lærernes i forvejen høje mestringsfornemmelse forud for kurset (runde 1) ændrer ikke på det faktum, at de negative besvarelser er reduceret kraftigt i runde 2. Det fåtal af deltagerne, som ikke i forvejen havde høj self-efficacy inden for elevinvolverende akademiundervisning, lader til at have haft gavn af kurset.

Det kvalitative feltarbejde (observationer og interviews), hvor forskerne fra både DPU og Togo deltog, viser den samme tendens: at kurset generelt har været en succes for lærernes fornemmelse af mestring af de introducerede redskaber under de 6 forskellige workshops. Specielt er lærerne blevet bekræftet i betydningen af, at støtte elevernes personlige styrker og være mere varieret i undervisningen og styrke de unges talenter gennem en høj grad af self-efficacy.

Feltarbejdet giver dybere og mere reflekterede udsagn fra lærerne, der først og fremmest peger på det videre arbejde med at iværksætte de indhøstede erfaringer i praksis både på det personlige, pædagogiske og didaktiske felt. Det handler både om den Togolesiske undervisningskultur og den struktur der eksisterer på de enkelte skoler, hvor den togolesiske identitet – herunder læreridentitet møder de nye elementer på kurset, der skal akkultureres ind i deres egen praksis efterfølgende.

Således efterlyste en del lærere, mere tid og rum på kurset til refleksion over, hvordan kursets værktøjer og hele det pædagogiske paradigme om self-efficacy kunne gennemføres i egen praksis. Det var specielt workshoppen om Entrepreneurship, hvor deltagerne efterlyste mere tid.

Generelt var deltagerne meget tilfredse med hele kursets form, indhold og organisering, selvom det udfordrede den togolesiske timekeeping og den sproglige oversættelse fra engelsk til fransk og omvendt.

---

# BAGGRUND

---

## TOGO – ET FATTIG LAND I VESTAFRIKA MED STORE UDFORDRINGER

Togo er beliggende i Vestafrika ud til Atlanterhavet (Guinea Gulf), som en lille stribe klemmt inde mellem Ghana og Benin og med Burkino Faso mod nord. Med godt 7,4 mio. indbyggere og hovedstaden Lomé med godt 1,6 mio. mennesker, er landet et af de små lande i Vestafrika. Landet er officielt et flerparti demokrati. Det hindrede dog ikke den siddende regering i at lukke for internettet, da tilhængere af oppositionen protesterede mod regeringen og ikke mindst mod præsidenten og hans familie, der har siddet i mange år (tre perioder) ved magten. Det skete så sent som i august – september 2017 lige før kursusforløbet i Kara, som Implement og Børnefonden stod for.



Kort 1: Downloadet fra:  
<http://bornefonden.com/Togo>

## UDDANNELSE I TOGO

I Togo er uddannelsesstrukturen delt op i et 6-4-3 system med 6 år i primary skolen og 4 år i ”lower secondary” (7 – 10 skoleår) afsluttende med 3 år i ”upper secondary” fra 11 – 13 skoleår. I princippet er der fri skolegang indtil man er 15 år gammel. Men på grund af den udbredte fattigdom, specielt i det nordlige Togo, er det svært for en almindelig familie at betale selv en skoleuniform. Efter 6. klasse er der en afsluttende prøve (CEPD) og efter 10. klasse er der CEPD eksamen og endelig en er der efter 13 skoleår en Baccalauréat eksamen.

Ifølge Børnefonden kommer 97 % af børnene i skole (Børnefonden nyheder 2015). Der er dog stadig en del, der ikke kommer i skole, og ofte er det i det nordlige område af Togo, herunder Kara, hvor workshoppen fandt sted. Det er ofte kvinder på landet, der enten forlader skolen inden de er færdige eller aldrig kommer i skole.

## UNGE OG UDDANNELSE I TOGO

Ifølge tænketanken Youth Policy Labs, en uafhængig tænketank for globale ungdomsforhold, er socioøkonomiske problemer en stor begrænsning for børn og unge, når de skal



Kort 2: Downloadet fra:  
<http://www.feco.info/countries/togo.html>



i skole i Togo. Det drejer sig om infrastrukturen, materialer, lærebøger, undervisningsmaterialer, lærernes faglige og pædagogiske niveau, etc. Andre udfordringer og mangler er de mange elever i klasserne (op til 80 – 120 elever i klasserne på landet); dårlige forhold i science lokaler med mangel på udstyr; ikke favorable forhold i det hele taget for elever og lærere. Derudover er der mangel på lærere og mangel på ressourcer for implementering af – og ønske om en kvalitetsuddannelse på alle niveauer. Tekniske skoler og erhvervsskoler har ofte elever med fattige forældre, der ikke har mange ressourcer. Forældre, der burde være en støtte for deres børn, når de senere skal i arbejde efter deres skolegang, har ikke overskud nok, til denne støtte. Endelig er uddannelsessystemet ikke gearret til at matche de reelle forhold i landet:

*Apart from the difficulties of education, technical education and training professional are not adapted to the realities of the country... The present educational system does little to prepare young people for the employment and self-employment markets. (Youth Policy Labs, 2014).*

Ud over, at der er en høj fødselsrate i Togo, viser det sig at 43% er under 15 år og 3,3% er over 65 år. Den mellemliggende gruppe fra 16 – 64 år udgør 53,7% og er den såkaldte arbejdsdygtige befolkning. Den store ungdomsgruppe udgør en enorm udfordring i forhold til, at skulle ud på et bæredygtigt arbejdsmarked. Mange af de unge bor i byerne.

*Thus, as in most African countries, the overall employment situation in Togo remains very critical. We note indeed for several years an increasing rise in unemployment and underemployment affecting more severely youth (Youth Policy Labs, 2014).*

Det er denne udfordring, der gør, at Børnefonden sammen med Implement, prøver at tænke nyt, når unge fra Togo, skal ud og klare sig selv efter de er blevet 15 år. Derefter skal de ud og finde, eller selv være med til, at skabe et arbejde efter endt skolegang.

Desværre er erhvervsskolerne ikke særlig meget prioriteret i Togo. Derfor er der en del projekter, støttet af udenlandske organisationer. (se: [http://www.turingfoundation.org/ctry\\_togo\\_uk.html#sos13](http://www.turingfoundation.org/ctry_togo_uk.html#sos13))

En af de interviewede lærere fra Togo opsummerede på følgende måde de udfordringer der er, som lærer ved en teknisk erhvervsskole:

*...speaking of difficulties I think this is at several levels given so on the infrastructure side you can see buildings in poor condition, which makes it difficult for us by exercising our classes, for example, the classroom roof almost non-existent, which means that when it rains you stop the courses and also the lack of teaching materials for our learners but on the learners' side either it is a requested job that the learner has not done what is a difficulty that is delaying the course, and also when you are delivering the course, for example in French that does spoken, you notice students talking to each other and when you designate someone to continue reading it does not end up it's a difficulty, you find that you are explaining the learner pretending to follow you and when you ask a question she does not find you are then forced to stop and fill that absence before returning to the same level as the others which delay the normal course of the lesson which*

*can irritate the teacher I am therefore in relation to the difficulties they are observed on two levels in relation to the learners and the infrastructures.*

*In some classes the numbers are good but other classes are missing, you can see that in a given specialty they may be seven, whereas somewhere they are 20 or 25 students so it depends on a specialty at another, this is due to the lack of information that people do not have about vocational training. (Interview med fransklærer).*

## BØRNEFONDEN I TOGO OG VESTAFRIKA

Børnefonden er en selvejende, upolitisk og religiøst uafhængig privat hjælpeorganisation. Børnefonden hjælper omkring 46.000 børn i nogle af verdens fattigste lande, primært via en fast månedlig ydelse fra sponsorerne. Børnefonden hjælper børn i de fire vestafrikanske lande: Cabo Verde, Togo, Benin og Burkina Faso.

BØRNEfonden har i mere end 40 år arbejdet i nogle af verdens fattigste lande og er i dag en af Danmarks største privatfinansierede udviklingsorganisationer. Deres arbejde gavner over to mio. mennesker hvert år i Mali, Burkina Faso, Benin, Togo og Kap Verde, som kæmper med fattigdom, klimaforandringer og sygdomme. I samarbejde med lokalsamfund, organisationer og myndigheder arbejder de i 15-20 år i hvert lokalområde.

Hver måned støtter flere end 50.000 private sponsorer et eller flere børn gennem BØRNEfonden med bl.a. skolegang og sundhedsstjek. Forældrene får hjælp til at skabe sig en indkomst, og lokalsamfundet får støtte til bl.a. at bygge skoler, børnehaver, sundhedsklinikker og brønde. På den måde skabes der bæredygtige samfund med udgangspunkt i barnet og den unge. BØRNEfonden har omkring 650 medarbejdere i Afrika og 40 i København. Via internationale samarbejdspartnere støtter BØRNEfonden udviklingsarbejde i yderligere 19 lande.

De voksende ungdomsårgange og det store antal arbejdsløse unge er en af Afrikas største udfordringer. BØRNEfonden påvirker lokale og nationale myndigheder i arbejdet med at sætte fokus på børn og unges rettigheder og muligheder for at se en fremtid i Afrika.

## IMPLEMENT OG LØKKEFONDENS DRENGEAKADEMIET I DANMARK

Konsulentgruppen Implement, er herhjemme mest kendt for sit succesfulde arbejde med Drengesakademiet, støttet af Løkkefonden. Drengene, der er fagligt udfordrede, deltager i en sommer camp og kommer fra hele landet. Igennem to til tre ugers forløb får de unge drenge mulighed for at indhente det faglige efterslæb de er udsat for i skolen. Det sker gennem intensive læringsforløb, hvor de samtidig udvikler sig personligt, socialt og i forhold til trivsel. Fagligt får de undervisning i matematik, dansk, læsning og stavning, men der arbejdes også med mere personlige karaktertræk. Organiseringen af de intensive camps foregår som kostskoleophold, hvor drengene sover sammen to og to og samtidig inddeles de i teams med et fast struktureret program i løbet af Camp'en.

Flere rapporter har vist at de intensive læringsforløb giver markante faglige fremskridt (Frans Ørsted Andersen 2014). Det gælder også den længere varende effekt (Bjerre-Madsen, Ørsted Andersen 2017). De intensiverede læringsforløb er et nyere fænomen herhjemme og er specielt undersøgt af Dansk Clearing House (Dyssegaard et al., 2015).

Drengakademiet er inspireret af positiv psykologi og specielt Seligmans, Petersons og Duckworths arbejde med det amerikanske netværk KIPP Charter Schools. Her arbejder man specielt med særlige karaktertræk, der har betydning for gennemførelse af en uddannelse. De syv er: *selvkontrol, vedholdenhed, social intelligens, nysgerrighed, taknemmelighed og optimisme* (Bjerre Madsen og Ørsted Andersen 2017).

I forbindelse med Implement og Børnefondens projekt i Togo kan de intensiverede læringsforløb relateres til accelerated læring, som længe har haft udbredelse i USA. Allerede i starten af 00'erne begyndte UNICEF med sådanne forløb i Afrika (Nicholson, Sue 2007).

## FORSKNINGSSAMARBEJDE MELLEM DPU OG INSE I TOGO

Følgeforskningen for Camp'en i Togo blev foretaget af forskere fra Togo og Danmark (DPU, Aarhus Universitet). Forskere i Togo kommer fra To L'Institut National des Sciences de l'Education, Lomé, efterfølgende: INSE, der er et institut i det største offentlige universitet i landet.

Inden forskningen begyndte i Togo, blev der etableret et Skypemøde mellem forskerne fra Danmark og forskerne i Togo for at drøfte udkastet til forskningsdesign, som med få justeringer blev færdiggjort inden afrejsen til Togo.

Efter ankomsten til Togo var der møde mellem den danske forsker, der tog til Togo og lederen af INSE. Forskningsdesignet blev drøftet igen og samtidig blev gruppen, der skulle med til Kara præsenteret. Der var således fem forskere fra INSE og én forsker fra DPU tilstede under hele kurset i Kara.

Forskergruppen fra INSE og DPU gennemdrøftede både den kvalitative og den kvantitative forskningsdel da de ankom til Kara. I første omgang gav spørgeskemaet anledning til en lang diskussion om forskningens indhold og metode. Det endte med, at spørgeskemaet blev justeret både med hensyn til det sproglige og med hensyn til en fælles forståelse af spørgeskemaets hensigt.

Ligeledes blev interview- og observations guiderne gennemgået, for at opnå konsensus om procedure og brug af de to guider for den kvalitative del af forskningen.

Diskussionerne mellem forskerne viste sig senere nyttige, da sammenligningerne og data nemmere kunne sammenstilles og kondenseres.

De deltagende lærere, som forskergruppen havde fokus på, kom fra forskellige tekniske skoler i Kara området (se liste nedenfor).

Liste over de deltagende tekniske skoler fra Kara i det nordlige Togo			
ETABLISSEMENTS-VILLES	CONTACTS	SPECIALITES	DIPLÔMES
LETP-Kanté*	26 67 01 65	G1 G2 G3 et F4	BAC 1 et BAC II
LETP-Mango*	27 71 70 59	G2 et F4	CAP
		Maçonnerie	
		Menuiserie	
		Electricité Equipement	
		Plomberie Sanitaire	

Liste over de deltagende tekniske skoler fra Kara i det nordlige Togo			
ETABLISSEMENTS-VILLES	CONTACTS	SPECIALITES	DIPLÔMES
CFTP-Notsè*	24 45 65 54	Maçonnerie	CAP
		Menuiserie	
		Electricité d'équipement	
CFTP-Gando*	22 47 16 20 90 25 55 72	Maçonnerie	CAP
		Electricité d'équipement	
CFTP-Bassar*	22 43 61 55	Maçonnerie	CAP
		Electricité d'équipement	
CET-Kanté*	26 67 00 14	Maçonnerie	CAP
		Menuiserie	

---

# TEORI OG METODE

---

## TEORI

Mange unge i Togo føler, at de er overladt til sig selv, uden den nødvendige støtte til at udfolde deres potentiale og talent. De har mistet selvtillyden og troen på at de igennem deres egne evner og dygtighed kan lære og senere få et job. Der er derfor stor risiko for, at de vil falde fra skolesystemet og leve resten af deres liv udenfor arbejdsmarkedet eller bevare troen på, at de gennem egne evner kan starte noget selv. Det kan i værste tilfælde betyde at de kommer ind i en fattigdomscirkel for dem selv og deres familie, uden at kunne komme ud på den anden side.

Forskning i nabolande, som for eksempel Ghana viser, at der er et gab mellem den læring skolen tilbyder og så den selvtillyd og tro på egne evner, som er nødvendigt for at kunne leve et bæredygtigt liv med egen indtjening efter endt skolegang (Larsen 2009). Her viste et mindre studie, at unge, som fandt ud af deres egne talenter og tro på sig selv, hvor de opdagede deres reelle kompetencer, faktisk fandt et job, de kunne leve af. I et land som Kenya er man nu i gang med et storstilet reformprogram, der skal ændre landets skolesystem. Reformen vil betyde at man ikke kun favoriserer faglige akademiske kundskaber, men også mere kreative talenter og kompetencer (Kenya – ny skolereform 2017).

I Danmark er der også udfordringer for specielt unge drenge, når de skal leve op til faglige akademiske krav uden at have selvtillyd og tro på sig selv. Her har konceptet med accelererende læring, som gennemføres i Drengakademiet af konsulentgruppen Implement, vist sig, at have succes og positiv effekt på at overvinde drengenes manglende tro på sig selv og deres læringspotentiale.

Forskningen i Drengakademiet konkluderer at en ændring i drengenes attitude og trivsel er mulig:

*Different research has proven that the accelerated learning programmes like the Boys Academy have success in relations to the boys own potentials and attitudes ... the general conclusion is that the work at The Boys academy has had a positive effect on the students' learning, well-being, personal development, and motivation [Conclusion]*

*The accelerated learning programme takes a point of departure in new research-based knowledge which enables us to make learning more fun and rewarding, while at the same time ensuring that the students get the best possible foundation for optimizing their learning outcomes. The methodologies build on research-based learning principles, clear goals, well-defined success criteria and a predesigned framework. Full engagement, creating good habits that stick and re-establishes believes in own capabilities are just a few of the many outcomes of the training. (Andersen et al. 2016):*

En vigtig inspirationskilde til arbejdet med elevernes personlighed finder blandt andet sted, når der tages udgangspunkt i syv udvalgte karakterstræk som den anerkendte forsker og psykolog Martin Seigmans anbefaler (Seligman, 2011).

Kombinationen af positiv psykologi og identitet i Afrika kan være relevant i forhold til nærværende projekt. Det finder vi blandt andet hos Byron G. Adams og Fons J.R. van de Vijver (Adams & Van de Vijver 2017). Når unge i Afrika møder skolesystemet sker det ved, at de fra deres egen sociale identitet, som blandt andet bygger på et etnisk, køns- og socioøkonomisk forhold, møder skolens kultur gennem et *akkultureringsforløb*, hvor der sker en forandring af den unges personlige og sociale identitet.

Mødet med skolens kultur i Togo, der er stærkt inspireret af Frankrig, sker gennem en multi-dimensional akkulturation, hvor flere agendaer møder hinanden. Det er både en eksamensorienteret kultur, en stærk hierarkisk styring af curriculum, en meget boglig kultur og ikke mindst en høj grad af envejskommunikation, hvor lærer- og lærebogsmaterialet er styrende. Lokale individuelle værdier, attituder, mål og forventninger kombineret med sociale roller og interpersonelle værdier, som igen formes af kulturelle, religiøse, etniske og sproglige aspekter støder ofte sammen med specielt Vestlige identiteter og kulturforståelser (Adams & Van de Vijver 2017).

Det er under dette perspektiv vi også skal forstå den intervention der sker, når danske erfaringer møder en Togolesisk kultur og kontekst.

## METODE

Forskningen er gennemført som et *mixed methods* og *case lignende design*, hvor casen er de fem dages kursusforløb i Kara med lærere fra 6 tekniske erhvervsskoler i lokalområdet. Case forskningen har specielt fokus på den effekt de gennemførte workshops har på lærerne ved de deltagende skoler. Casen kan samtidig fungere som vurdering af et pilotforløb hvor Implement's samarbejde med Børnefonden, undervisningsministeriet og forskere om udvikling af lærernes kompetencer i et Afrikansk land.

Da hele kursus konceptet er nyt og uprøvet i et land som Togo, men med gode erfaringer fra en dansk kontekst, der muligvis kan have en gavnlig effekt på undervisningen i Togo, ses forskningen også som et eksplorativt projekt. *Det eksplorative* indebærer blandt andet, at Implement har succes med elever og ikke lærere i den danske kontekst, derfor er det en afprøvning af noget nyt, som efterfølgende helst skulle nå ud til de elever, som lærergruppen har i deres daglige praksis.

Det kombinerede kvantitative og kvalitative design har en *pragmatiske tilgang*, da vi ikke kan undersøge den fulde effekt ved kun at være sammen på et forløb, der strækker sig over fem dage, og hvor den egentlige effekt først skal komme til udtryk, når eleverne bliver aktører.

Vi ser derfor *forskerrollen* som både deltagende og observerende. Deltagelsen fra forskerne kom blandt andet til udtryk ved, at forskerne kommer med kommentarer under de enkelte workshops. Samtidig er der også et "armslængde" princip, der skal overholdes, hvor forskeren forsøger at holde sig uden for, og være neutral. Det viste sig for eksempel ved at den danske forsker havde fundet frem til en neutral tolk og assistent, som var universitetsstuderende og derfor hverken var med hos Implement eller Børnefonden.

Igennem hele rapporten anvender vi begreberne *akademibaseret*, *akademitankegang*, *akademilæreprocesser*, osv. og med det mener vi, de nye elementer, der er indholdet i kursusforløbet,

og som bliver præsenteret i de workshops, som lærerne arbejder med. Det er disse nye elementer der skal akkultureres i den daglige praksis på de tekniske erhvervsskoler

Den kvantitative del af forskningen bestod af et **TESS spørgeskema**. Formuleringen af foreliggende spørgeskema tager udgangspunkt i måleinstrumentet Teaching Engineering Self-efficacy Scale (også kaldet TESS), udviklet af Dr. So Yoon Yoon, Ph.D.-forsker ved Texas A&M University, samt Miles G. Evans og Johannes Strobel, begge Purdue University. Måleinstrumentet blev beskrevet i Journal of Engineering Education i juli 2014, og er altså udviklet til specifikt at behandle læreres self-efficacy i forhold til at undervise engineering-baseret (Yoon Yoon, Evans, & Strobel, 2014).

*Engineering* er et didaktisk begreb, der handler om at læreprocesser er mere hands-on agtige, problem- og projektorienterede og tenderer mod åbenhed, samarbejde og eksperimenter.

TESS-spørgeskemaet bestod oprindeligt af 23 udsagn omhandlende fire faktorer med relevans for engineering i en pædagogisk sammenhæng. Dette foreliggende spørgeskema skiller sig ud ved at indeholde 17 udsagn og ved at omhandle akademi-undervisning. Netop situationsspecificiteten er – ifølge Bandura - en nødvendighed for at kunne tale om retvisende målinger af self-efficacy (Bandura, 2006, s. 307).

Med fordel kan anvendes det frit tilgængelige værktøj Google Analyse til indsamling og simpel behandling af spørgeskemaundersøgelsen. Dette findes på [www.docs.google.com/forms](http://www.docs.google.com/forms)

På hjemmesiden kan indtastes samtlige 17 udsagn inklusive svarmuligheder, hvorefter det per link eller mail kan tilgås af deltagerne i undersøgelsen. I programmet omdannes besvarelsener direkte til grafiske fremstillinger, hvilket betyder, at det videre fortolkningsarbejde kan påbegyndes relativt hurtigt. En ulempe er dog også, at programmet ikke kan skabe et opsummerende diagram over samtlige besvarelser, og at dette må manuelt indtastes i eksempelvis Microsoft Excel. Endelig kan programmet benyttes til efterfølgende at behandle eventuelle papirbaserede besvarelser ved manuel indtastning.

Medens behandlingen af spørgeskemaet skete i Danmark blev alle **observationer** og **interviews** gennemført som *participant observation/feltstudie* (Patton 2012) under kursusforløbet i Kara og efterfølgende oversat og gennemskrevet af forskningsassistent i Togo. Observationer fandt sted under de 6 workshops med en fælles observationsguide (se BILAG 2). De enkelte interviews (se BILAG 1) blev fordelt mellem forskerne, således at alle forskere, kom igennem alle workshops. Hver forsker havde 1 – 2 lærere fra de tekniske erhvervsskoler, der blev interviewet gennem hele kursusforløbet. Det vil sige, at samtlige grupper bestående af både lærere, ledere, inspektører og embedsfolk fra undervisningsministeriet blev observeret. Det var derimod kun lærerne ved skolerne i Kara, der blev taget ud til interview. De fleste interview varede mellem 45 og 70 minutter. De blev foretaget umiddelbart efter de enkelte workshops i det omfang, der var tid til det. Ellers foregik de på andre tidspunkter i løbet af samme dag, så oplevelserne stod tydeligt og klart hos informanterne.

<b>Samtlige observationer og Interviews under kursusforløbet i Kara, Togo</b>			
<b>Researcher</b>	<b>Interviews</b>	<b>Observation</b>	<b>Other information</b>
<i>BITO, Kossi</i>	1/Charlie Group Interview med 1 lærer hver dag.	Samtlige workshops	Teachers from Charlie and Delta
<i>KPOFFON, Kodzo</i>	1 hver dag	Samtlige workshops	Teachers from Echo and Foxtrot
<i>GNANSA, Gnagliga</i>	2 lærere igennem hele uge	Samtlige workshops	Teachers from Charlie and Delta
<i>BADUTOU, A.B. Babama</i>	2 lærere igennem hele ugen	Samtlige workshops	Teachers from Echo and Foxtrot
<i>LODONOU, Kossi</i>	2 deltagere hele ugen	Samtlige workshops	Teachers from Charlie and Delta
Niels Larsen, DPU	2 lærere hver dag	Samtlige workshops	Teachers from Alpha and Bravo team.
6 forskere	10 interviews x	10 observationer	I alt 20 filer med data

De væsentligste dokumenter er kursus undervisernes undervisningsplaner, som forskerne har haft adgang til. Derudover har forskerne haft adgang til resultatet af selve kursusevalueringen som Implement foretog den sidste dag i Kara.

Derudover har forskerne læst litteratur og rapporter om undervisningssystemet og unge mere generelt i Togo.

Den egentlige analyse og diskussion af de indsamlede data fremgår af nedenstående.



---

# ORGANISERING OG KURSUSINDHOLDET AF UGEN I KARA

---

## ORGANISERING AF DELTAGERNE

De mere end 100 deltagere blev inddelt i følgende 6 grupper: Alpha, Bravo, Charlie, Delta, Echo, Foxtrot. Grupperne deltog sammen i alle workshop. I grupperne var der både lærere fra de 6 tekniske erhvervsskoler, ledere, inspektors og embedsfolk fra undervisningsministeriet i Togo.

Indholdet af de 6 workshops er: Learning and Teachers Role, Visible Learning, Entrepreneurship, Accelerated Learning, 7 Personal Traits, Full Engagement som alle deltagerne bliver undervist i gennem et tre timers forløb.

På fællesmøder om formiddagen er der briefing om dagens forløb, samt en opsamling om aftenen.

Tidlig morgen inden morgenmaden er der fysisk aktivitet, som indleder hele dagen. Timing og deadlines for fællesmøder og workshops blev italesat og synliggjort, så alle var klar over at rammen for hele forløbet ikke skred. Således blev timing, fællesskab, teamdisciplin, nul-telefon og stemningsangivelser ritualiseret gennem de fem dage.

En deltager udtrykker timingen således:

*“Africans not to respect the exact time and for a few minutes of delay he found and we pointed it out in relation to this so I realized that the team in question was not there to have fun but for serious.”*

## KURSETS ORGANISERING OG DE ENKELTE WORKSHOPS

Dagsrytmerne i ugens løb ser ud som nedenstående skema, hvor tre workshops ligger de første to dage (grøn) medens de sidste tre workshops ligger på de sidste to dage. De to lyseblå workshops angiver, at der her var tværgående refleksion mellem grupperne og udveksling af erfaringer med deres daglige teams. Hver aften var det meningen, at deltagerne skulle skrive logbog om dagens arbejde.

*Hver morgen bliver der gennemført fysisk træning, hvor alle deltagerne i godt 20 minutter får pulsen op.*



Meals	Briefing	Workshop	Skills	Time-off	Personal Reflection	Skills
-------	----------	----------	--------	----------	---------------------	--------

### Exercise

Week 38						
	Monday (18/9)	Tuesday (19/9)	Wednesday (20/9)	Thursday (21/9)	Friday (22/9)	
07:00- 07:45	Rise and shine, morning exercise and shower					
07:45- 08:30	Breakfast					
08:30-09:00	Cultural morning session					
09:00-12:00 (including snack break)	Introduction and warm welcome: Context, content and programme	Alpha / Bravo: Visible learning Charlie / Delta: Learning and the teacher role Echo / Foxtrot: The 7 personal traits	Workshop: Putting theory to live and preparing materials	Alpha / Bravo: Full engagement Charlie / Delta: Entrepreneurship Echo / Foxtrot: Accelerated learning	Workshop: Putting theory to live and preparing materials	School team planning: How will we work together in each school, and how do we follow up on the effect?
	Teaming, mindsetting, rules of engagement, Ages, logistics, phones, Intro to the six subjects					
12:00-13:30	Lunch & Personal time					
13:30-14:30	Physical activities and buffer					
14:30-17:30 (including snack break)	Alpha / Bravo: Learning and the teacher role Charlie / Delta: The 7 personal traits Echo / Foxtrot: Visible learning	Alpha / Bravo: The 7 personal traits Charlie / Delta: Visible learning Echo / Foxtrot: Learning and the teacher role	Alpha / Bravo: Entrepreneurship Charlie / Delta: Accelerated learning Echo / Foxtrot: Full engagement	Alpha / Bravo: Accelerated learning Charlie / Delta: Full engagement Echo / Foxtrot: Entrepreneurship	13.30-15.00 <b>High-energy goodbye session</b> • Visit from Ministry of Education • Issuing of diplomas	
17:30-18:00	Recovery break					
18:00-18:45	Dinner					
18:45-19:30	Cultural evening session					
19:30-20:00	Own time/Logbook reflection					
20:00-21:00	Voluntary activities and social time					

På de enkelte workshops var der ud over deltagerne også en oversætter og en teamleder.

5 af de 6 workshops blev ledet af danske instruktører og lærere. Medens én workshop, Entrepreneurship, var ledet af to togolesiske lærere.

De enkelte workshops blev udfoldet som en blanding af teori, begrebsforståelser, øvelser, og hands-on aktiviteter.

På de enkelte workshops var der ud over deltagerne også en oversætter og en teamleder fra Børnefonden.

Hele arrangementet foregik på et tidligere præsteseminarium i udkanten af Kara by, hvor de fleste deltagere kunne bo og spise.

---

# ANALYSE OG DISKUSSION

---

## SPØRGESKEMAERNE

Formuleringen af foreliggende spørgeskema tager udgangspunkt i måleinstrumentet Teaching Engineering Self-efficacy Scale (også kaldet TESS), udviklet af Dr. So Yoon Yoon, Ph.D.-forsker ved Texas A&M University, samt Miles G. Evans og Johannes Strobel, begge Purdue University. Måleinstrumentet blev beskrevet i Journal of Engineering Education i juli 2014, og er altså udviklet til specifikt at behandle læreres self-efficacy i forhold til at undervise engineering-baseret (Yoon Yoon, Evans, & Strobel, 2014). Men der findes en lang række tilsvarende Self-efficacy scales, der anvendes i sammenhænge som i vores. Banduras begreb, self-efficacy, har vist sig at være en pålidelig markør i forhold til at måle effekten af diverse pædagogiske redskaber, som lærere undervises i. Self-efficacy falder på en måde midt mellem de to velkendte begreber selvtillid, som er meget aktivitets- og kontekstafhængigt, og selvværd, som er mere dybdepsykologisk og handler om identitet, nære relationer og tilknytning. Self-efficacy handler om troen på egne evner og gennemslagskraft i fx professionelle sammenhænge.

TESS-spørgeskemaet bestod oprindeligt af 23 udsagn omhandlende fire faktorer med relevans for undervisning i faget engineering, som didaktisk har visse fællestræk med indholdet i Togo-kurset. Det foreliggende spørgeskema skiller sig ud fra det oprindelige ved kun at indeholde 17 udsagn og ved at omhandle akademi-undervisning. Rapportens to forfattere har med hjælp fra kolleger, herunder forskningsassistent på DPU, Esben Klange, bearbejdet det oprindelige TESS-skema. Der er altså tale om metodeudvikling, rettet mod den specifikke situation i Afrika. Men netop situationsspecificiteten er – ifølge Bandura - en nødvendighed for at kunne tale om retvisende målinger af self-efficacy (Bandura, 2006, s. 307). Omvendt betyder det også, at mange self-efficacy instrumenter, herunder det vi her har udviklet, ikke er standardiserede. Det vil sige at der ikke findes en manual, hvor vi kan sammenligne de indhentede data med en normalfordeling i pågældende segment.

I denne rapport omtales de to første runder af TESS-testningen: første runde lige i starten af kursusforløbet og anden runde ved afslutningen. Dette er den typiske måde at anvende sådanne instrumenter på: det giver mulighed for at konstatere om der i løbet af kursusperioden er sket forandringer i scoringen. I de to første runder blev testen taget ved hjælp af den traditionelle papir-og-blyant metode, da vi ikke havde en sikker IT-plattform på plads. Det har betydet at analysen har været meget langsommelig, da alle skemaer skulle behandles og opgøres manuelt. Der blev lavet en digital 3. runde i efteråret 2017, men den har vi på nuværende tidspunkt ikke været i stand til at analysere på grundt af tekniske vanskeligheder. Universitetet i Togo stod selv for 3. runde – og i samarbejde med dem, vil vi senere afrapportere resultaterne heraf.

Runde 1 og 2 er således i forhold til den første optælling opgjort manuelt, men ved de efterfølgende analyser har vi anvendt det frit tilgængelige værktøj Google Analyse. Dette værktøj kan ses på [www.docs.google.com/forms](http://www.docs.google.com/forms). På hjemmesiden kan man indtaste samtlige 17 udsagn inklusive svarmuligheder. Herefter kan deltagerne per link, sms eller mail besvare undersøgelsen,

men denne mulighed var som sagt desværre ikke til stede for os i runde 1 og 2. Efter den manuelle opgørelse af alle spørgeskemaer, måtte vi indtaste alle besvarelser i Microsoft Excel.

Herunder ses udsnit af den digitale udgave af TESS – næste side viser den papirudgave, vi anvendte i runde 1 og 2 (gengivet på dansk, i Togo var der tale om fransk version)

The screenshot shows a web browser window displaying a Google Form. The title of the form is "Læreres mestringsfølelse ift. engineering-baseret undervisning". There are two questions:

1. Jeg kan forklare de forskellige del-elementer i en engineering-proces.  
 Meget enig  
 Enig  
 Ved ikke  
 Uenig  
 Meget uenig
2. Jeg kan forklare engineering-tankgangen godt nok til at kunne være en god underviser i det.  
 Meget enig  
 Enig  
 Ved ikke  
 Uenig  
 Meget uenig

The screenshot shows a web browser window displaying a Google Form. The title of the form is "Erhvervsskolelæreres mestringsfølelse ift. akademi-undervisning". There are two questions:

1. Jeg kan forklare de forskellige del-elementer i en akademi-læringsproces  
 1 = Meget uenig  
 2 = Lidt uenig  
 3 = Mere uenig end enig  
 4 = Mere enig end uenig  
 5 = Lidt enig  
 6 = Meget enig
2. Jeg kan forklare akademi-tankgangen godt nok til at være en god underviser i det  
 1 = Meget uenig  
 2 = Lidt uenig  
 3 = Mere uenig end enig  
 4 = Mere enig end uenig  
 5 = Lidt enig  
 6 = Meget enig

## TESS SPØRGESKEMAET

Test af læreres self efficacy før og efter akademibaseret undervisning. Her vises den basale danske version.

Angiv venligst i hvilken grad du er enig eller uenig med de nedenstående udsagn ved at sætte ring om den tilsvarende talværdi til højre for hvert udsagn.

- 1 = Meget uenig
- 2 = Lidt uenig
- 3 = Mere uenig end enig
- 4 = Mere enig end uenig
- 5 = Lidt enig
- 6 = Meget enig

1. Jeg kan forklare de forskellige del-elementer i en akademilæringsproces	1 2 3 4 5 6
2. Jeg kan forklare akademi-tankegangen godt nok til at være en god underviser i det	1 2 3 4 5 6
3. Jeg er i stand til at vurdere mine elevers læring	1 2 3 4 5 6
4. Jeg er lige så dygtig til at undervise akademibaseret som på andre måder	1 2 3 4 5 6
5. Jeg vil kunne stille gode undersøgelsesspørgsmål til mine elever til brug i akademi-undervisningen	1 2 3 4 5 6
6. Jeg kan genkende og værdsætte akademi-elementerne i alle fagområder	1 2 3 4 5 6
7. Jeg vil kunne guide mine elevers problemløsning i akademi-undervisning	1 2 3 4 5 6
8. Jeg vil kunne motivere elever, der viser lav interesse i at lære akademibaseret	1 2 3 4 5 6
9. Ved hjælp af akademi-aktiviteter kan jeg få mine elever til at blive gladede for at blive undervist	1 2 3 4 5 6
10. Jeg vil kunne igangsætte gruppebaserede akademi-aktiviteter hos mine elever	1 2 3 4 5 6
11. Jeg vil kunne igangsætte akademi-aktiviteter baseret på den enkelte elevs niveau	1 2 3 4 5 6
12. Jeg vil kunne hjælpe mine elever med at knytte deres akademi-viden til virkelige problemstillinger	1 2 3 4 5 6
13. Jeg vil kunne frembringe en positiv tilgang til akademiundervisning	1 2 3 4 5 6

14. Jeg vil kunne få mine elever til at tænke kreativt under akademiundervisning	1 2 3 4 5 6
15. Jeg vil kunne tilskynde mine elever til at samarbejde under akademiundervisning	1 2 3 4 5 6
16. Jeg vil kunne kontrollere urolig adfærd under akademiundervisning	1 2 3 4 5 6
17. Jeg vil kunne nå igennem til urolige elever når jeg underviser akademibaseret	1 2 3 4 5 6

## ANALYSEN AF TESS RUNDE 1 OG 2

I det følgende kastes lys over Togo-projektets foreløbige resultater, baseret på runde 1 og 2 af spørgeskemaundersøgelsen. Den tredje runde – hvor lærerne altså har haft mulighed for i praksis på hjemskolen at benytte deres nye kompetencer, og på den baggrund bedømme deres evner – behandles som før nævnt i en senere analyse i samarbejde med universitetet i Togo. I fokus her i rapporten er altså svarfordelingerne på de i alt 17 spørgsmål, som de deltagende lærere måtte forholde sig til forud for og lige efter kursusforløbet.

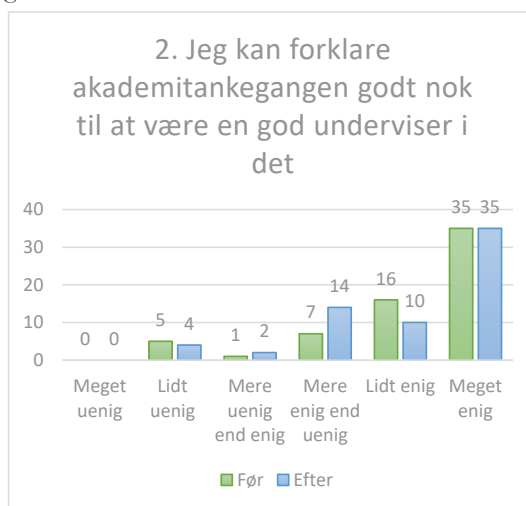
*Vi ønsker altså at belyse hvorvidt kurset kan siges at have haft en effekt på lærernes oplevelse af egne evner – den såkaldte self-efficacy – i forhold til den elevinvolverende akademiundervisning.*

### 1: DELRESULTATER OG FORELØBIGE KONKLUSIONER

I følgende afsnit gennemgås en række af de besvarelser, lærerne gav henholdsvis før og efter kurset (runde 1 og 2) i forhold til de enkelte udsagn i TESS. Indledningsvist ønsker vi at se nærmere på det udsagn, der kan anskues som værende mest centralt i forhold til at danne et overordnet billede af udviklingen i lærernes self-efficacy inden for elevinvolverende akademiundervisning: *"Jeg kan forklare akademitankegangen godt nok til at være en god underviser i det"*.

Fordelingen af svar på dette opsummerende og helt centrale udsagn, giver indtryk af en lærergruppe, der forud for kurset synes at besidde en høj grad af tiltro til egne evner inden for den akademibaserede undervisning, sådan som de på forhånd har indtryk af den. Her tilkendegiver hele 35 lærere sig "Meget enig" i, at de er i stand til at forklare akademitankegangen godt nok til, at de kan være gode undervisere i det.

*Figur 1: Før- og efterfordelingen af svar på udsagnet "Jeg kan forklare akademitankegangen godt nok til at være en god underviser i det"*



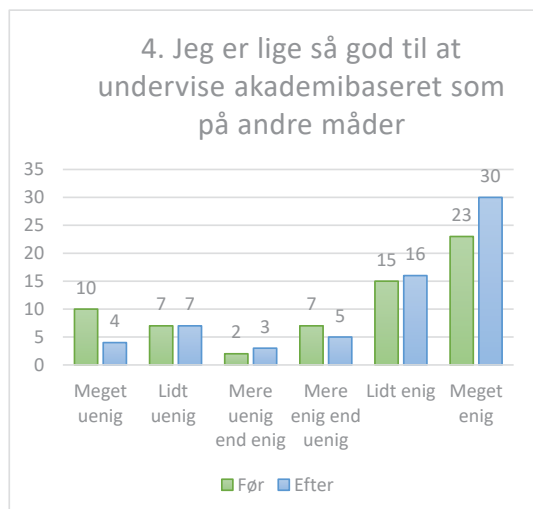
I den anden ende af spektret finder vi ganske overraskende langt færre svar: Her finder vi blot 5 lærere i kategorien ”Lidt uenig”, imens kun en enkelt lærer er ”Mere uenig end enig”.

Der findes til dette udsagn altså en tydelig overvægt af positive besvarelser forud for kurset, hvilket giver indtryk af en lærergruppe, som vurderer deres evner – eller rettere deres forventninger til dem – højt. Men det skal også bemærkes, at spørgeskemaet i dets nuværende form, inviterer til at lærerne umiddelbart vil svare positivt, fordi de mener at den svarform er det mest rigtige for dem at gøre. Efter kurset findes ingen større ændringer i denne svarfordeling. Her findes det samme antal lærere, som tilkendegiver, at de er meget enige i udsagnet – men nok så interessant finder vi henholdsvis et fald og en stigning i de to andre positive kategorier: Påfaldende er det altså, at *færre* lærere nu befinder sig i kategorien ”Lidt enig”, imens *flere* lærere nu er at finde i ”Mere enig end uenig”-kategorien – vel at mærke uden, at det kan forklares med ændringer i den negative ende af skalaen. Er det dermed muligt, at kurset ligefrem har bevirket en forringelse af lærernes self-efficacy? At de, som forud for kurset så sig som udmærkede undervisere på det nye område, nu forholder sig mere moderat til egne evner? Fordelingen er interessant, og kan være et tegn på, at kurset har tilbudt lærerne nye indsigter, der erstatter de, som de i forvejen havde om akademibaseret undervisning.

Vi kaster nu blikket på udsagn nr. 4, som i højere grad viser en mere jævn fordeling af lærergruppens besvarelser i runde 1 og 2: ”Jeg er lige så god til at undervise akademibaseret som på andre måder”.

Udsagnet fremstår på samme måde som en kategori, der kan skabe overblik over lærernes umiddelbare mestringsfølelse. Det er tydeligt, at der ved dette udsagn findes en større tilbageholdenhed i besvarelserne:

Indledningsvist finder vi i svarkategorien ”Meget enig” hele 23 lærere, som dermed endnu en gang er den mest populære svarkategori. Endnu mere interessant er det dog, at hele 10 lærere erklærer sig ”Meget uenig” i, at de mestrer akademiundervisningen ligeså godt som andre områder.



Figur 2: Før- og efterfordelingen af svar på udsagnet ”Jeg er lige så god til at undervise akademibaseret som på andre måder”

Udsagn nr 4 bliver dermed dét i undersøgelsen med den største andel af meget uenige lærere i runde 1– og dette giver os et indblik i, at i hvert fald en ganske pæn del af deltagerne forud for kurset ser det som en udfordring. Her har kurset dog haft en tydelig positiv effekt: Nu er ”Meget uenig”-kategorien faldet fra 10 til blot 4, mens ”Meget enig” er vokset fra 23 til hele 30 personer.

Antallet af svar i udsagn nr. 4, der falder mellem disse to ekstremer, ”meget enig” og ”meget uenig”, er nogenlunde uændret. At der lige efter kurset (runde 2) stadig findes en del negative besvarelser, kan måske tolkes i retning af, at kurset ikke har formået at nå ud til alle deltagere. Omvendt kan det i lige så høj grad handle om, at lærerne endnu ikke har haft lejlighed til at benytte deres nye viden i en praksissammenhæng – og at de dermed endnu ikke føler sig overbevist om egne evner.

Erfaringsaspektet tilskrives en afgørende rolle i opbyggelsen af en høj self-efficacy: Her anfører Bandura (2012) de såkaldte mestringsoplevelser som den vigtigste faktor for en persons self-efficacy, og altså som det mest håndgribelige bevis på, at man evner at klare en situation eller opgave på en tilfredsstillende måde. I dette tilfælde vil man altså kunne forvente, at for at opleve en tydeligt styrket self-efficacy blandt lærerne, ville det være nødvendigt for dem rent faktisk at opleve disse situationer af mestringsoplevelser. Lad os i den forbindelse se på opgørelsen af svarene på udsagn nr. 10.

Hvis vi fastholder tanken om, at særligt mestringsoplevelserne er afgørende for en styrket self-efficacy, kan følgende svarfordeling i udsagn nr. 10 måske overraske. Til udsagnet ”Jeg vil kunne igangsætte gruppebaserede akademi-aktiviteter hos mine elever” ser vi, at kurset i høj grad har haft en positiv effekt på deltagerens tro på egne evner inden for netop de gruppebaserede akademi-aktiviteter.

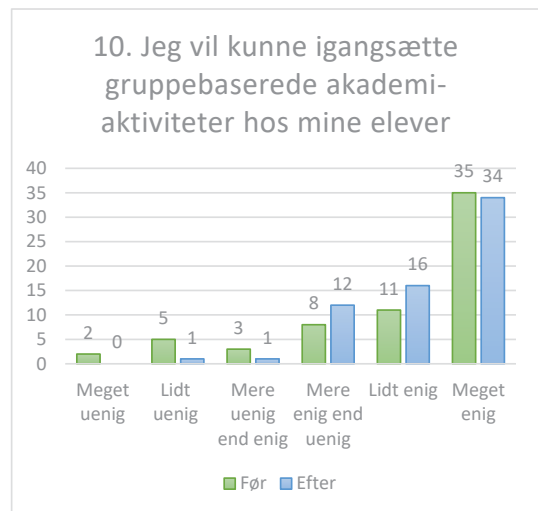
I analysen af svarene på udsagn nr 10 finder vi en reduktion af antallet af lærere – 9 personer i alt – fra runde 1 til 2 som forholder sig negativt til udsagnet, hvilket kan tyde på, at kurset har haft stort held med netop at fokusere på redskaber til brug i de gruppebaserede akademi-aktiviteter. Her er det tydeligt, at de, som tidligere befandt sig i de negative eller mere moderate svarkategorier, nu kan finde sig selv i den mere positive – og selvsikre – gruppering – og det betyder altså at de må have haft mestringsoplevelser med gruppeaktiviteter i praksis på kursusforløbet – men også andre faktorer kan have været på spil. Under de gennemførte interview (se senere afsnit) viser lærerne at der kan være bekymringer ved gruppe arbejde som for eksempel det store antal elever i klasserne og lokalerne og møblerne, der ikke er indrettet til gruppearbejde.

Vi går igen til Bandura for at finde sådanne andre faktorer og uddybe vore fund. Vi kan her henvise til et andet aspekt, der har indflydelse på self-efficacy, nemlig den såkaldte vikarierende læring, hvor det at se andre udføre en opgave succesfuldt, kan overbevise personen om, at det også er muligt for vedkommende selv (Bandura 2012).

På den måde vil en lærer, der tvivler på sine evner til at koble gruppearbejde og akademibaseret undervisning, muligvis finde et inspirerende eksempel hos kursus-underviseren, eller måske endda



fra lærerens medkursister. Her kan han finde inspiration og redskaber til efterlevelse, og kan på den måde vurdere sine egne muligheder for mestring højere end forud for kurset.



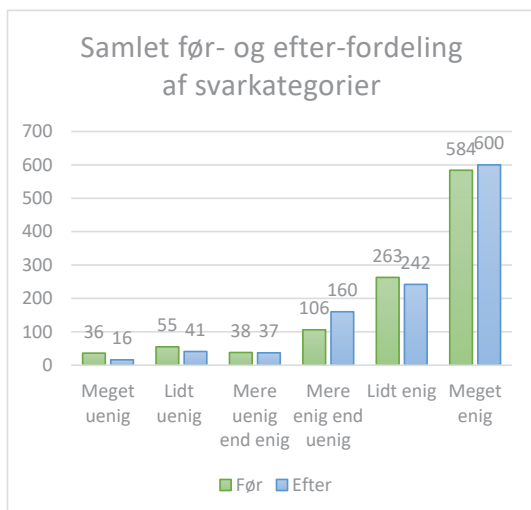
Figur 3: Før- og efterfordeling af svar på udsagnet "Jeg vil kunne igangsætte gruppebaserede"

De tre ovenstående analyser af udsagn (nr 2, 4 og 10) tegner et billede af et kursus, som har formået at give de deltagende lærere en mængde redskaber og kompetencer, der direkte kan omsættes til en større tiltro til egne evner. De tidlige besvarelser (runde 1) gav indtryk af en selvsikkerhed blandt deltagerne, men kurset har her yderligere forstærket dette billede.

Vi søger i følgende afsnit at skabe yderligere overblik over svarfordelingen, for dermed i højere grad at kunne give et mere præcist bud på kursets effekt.

## 2: DEN SAMLEDE SVARFORDELING

I følgende afsnit behandler vi før- og efterbesvarelserne samlet set. Dermed bliver fokus på, hvordan de deltagende læreres besvarelser *samlet set* fordeler sig henholdsvis før og efter kurset, og vi undersøger, om der er fundet en udvikling sted. I den følgende figur fremstilles hvordan lærernes samlede besvarelser har fordelt sig i de to runder. Her markerer de grønne søjler før-besvarelserne og de blå søjler efter-besvarelserne. Tabellen viser især den procentvise ændring mellem besvarelserne.



Svarkategori	Før	Efter	Procentvis ændring
Meget uenig	36	16	-56%
Lidt uenig	55	41	-25%
Mere uenig end enig	38	37	-3%
Mere enig end enig	106	160	51%
Lidt enig	263	242	-8%
Meget enig	584	600	3%

Figur 4: Samlet før- og efterfordeling af svarkategorier

Tabel 1: Samlet før- og efter-fordeling af svarkategorier

Vi ser først på svarangivelserne forud for kurset, hvor respondenterne altså endnu ikke har deltaget i workshopforløbet. Disse besvarelser er markeret med grøn. I denne tidlige fase vises en tydelig overvægt af positive besvarelser. Her er besvarelsen ”Meget enig” den klart mest foretrukne svarkategori: Således er der krydset af ud for ”Meget enig” hele 584 gange, hvilket kan sammenholdes med svarkategorien ”Meget uenig”, som er blevet benyttet blot 36 gange.

Besvarelserne peger på, at deltagerne forud for kurset generelt forholder sig selvsvikket til egne evner inden for akademi-undervisningen – og det peger i retning af en høj og veludviklet self-efficacy som undervisere. Kastes et blik på de mere moderate, men stadig positive besvarelser, ”Mere enig end uenig” samt ”Lidt enig”, finder vi igen denne tydelige overvægt: De to angivelser er her blevet valgt henholdsvis 106 og 263 gange før kursets begyndelse. Disse tal modsvarer de beskedne svarangivelser i den modsatte ende af spektret, hvor ”Lidt uenig” er valgt i kun 55 tilfælde, og ”Mere uenig end enig” i 38 tilfælde.

Denne massive overvægt af positive tilkendegivelser efterlader et forholdsvist lille rum til forbedringer: Vil et kursus overhovedet kunne rykke ved de i forvejen selvsvikket deltageres positive billede af egne evner?

I besvarelserne, der kom ind lige efter kursusforløbet (runde 2) – markeret med blå – ses en lille stigning i svarkategorien ”Meget enig”: Her er vi gået fra 584 besvarelser forud for kurset til 600 efter kurset, hvilket er en stigning på 3%. Kategorien er altså stadig den førende blandt de deltagende lærere, og tyder på, at de fortsat, ovenikøbet i lidt større omfang, har et positivt billede af egne evner i forhold til at undervise akademibaseret. I den mere moderate kategori ”Lidt enig” ser vi dog et beskedent fald: Her viser anden runde (efter kurset) 242 krydser, hvor det før kurset (runde 1) lå på 263. Dermed går denne kategori tilbage med 8%.

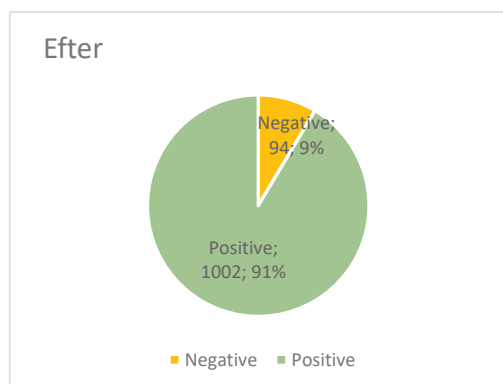
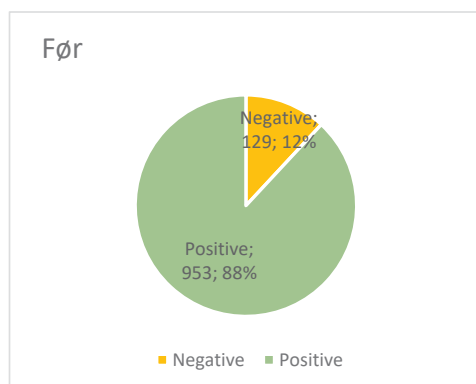
En endnu mere tydelig effekt af kurset kan ses i kategorien ”Mere enig end uenig”: Denne kategori oplever en stigning på hele 51%, og kan altså tolkes som et udtryk for, at en mængde af

deltagerne efter kursets afslutning nu føler sig bedre i stand til at bedrive akademiundervisning. Kategorien er en af to kategorier, som tydeligst ændrer sig til det positive, og stigningen kan muligvis forklares med det kraftige procentvise fald i de negative besvarelser, som optællingen gør tydelig: I kategorien ”Meget uenig” falder besvarelserne fra 36 til 16, og oplever derfor et fald på hele 56%. I samme ombæring findes et fald i kategorien ”Lidt uenig” med 25%, fra 55 til 41 svarangivelser.

Faldet i de negative besvarelser kan tolkes som et tegn på, at de lærere, som forud for kurset var tvivlende om egne evner, oplever at de på kurset har fået en mængde konkrete redskaber og inspiration til, hvordan de kan gribe den involverende akademiundervisning an, og som på den måde ser sig i bedre stand til at netop at fungere som underviser inden for disciplinen.

Resultaterne peger samlet set på, at kurset generelt har haft en positiv effekt på lærernes mestringsfølelse: Lærernes i forvejen høje mestringsfølelse forud for kurset (runde 1) ændrer ikke på det faktum, at de negative besvarelser er reduceret kraftigt i runde 2. Det fåtal af deltagerne, som ikke i forvejen havde høj self-efficacy inden for elevinvolverende akademiundervisning, lader til at have haft gavn af kurset: De negative besvarelser synes at være blevet vekslet til en større selvsikkerhed, som umiddelbart resulterer i den store stigning i den positive svarkategori ”Mere enig end uenig”, som altså er vokset med 54 besvarelser, og som derfor markerer den største ændring i svarfordelingen.

Herunder ses den samlede fordeling af positive og negative tilkendegivelser i før- og eftermålingen, og det understreger pointen med kursets generelle positive effekt i forhold til lærernes self-efficacy: antallet af positive tilkendegivelser stiger fra 953 til 1002.



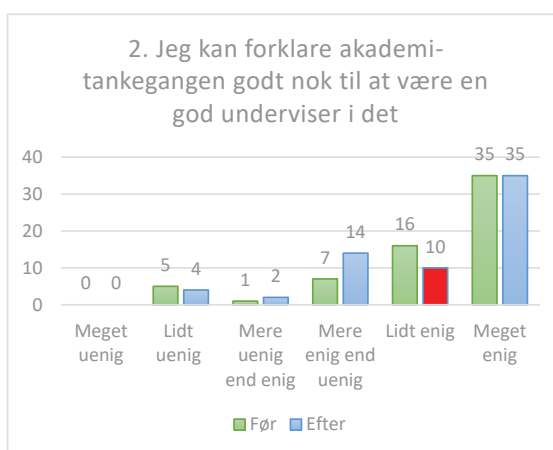
### 3: DISKUSSION OG AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER

Den tydelige overvægt af positive besvarelser forud for kursets begyndelse kan muligvis virke overraskende: Hvad skyldes denne høje selvsikkerhed, og hvilken betydning kan det have haft, hvis deltagerne allerede forud for kursusforløbet har en fornemmelse af, at de mestrer den involverende akademiundervisning? Handler det om, at de generelt er interesserede i og motiverede for at lære nyt? Kendte de reelt til kursusindholdet eller har de blot nogle løse forventninger? Drejer besvarelserne sig om at bevare anseelsen blandt kollegerne og ledelsen (og stive sig selv af), som muligvis kunne få indblik i/ følge med i besvarelserne?

At ”Meget enig”-kategorien blot oplever en stigning på 3% kan være tegn på, at gruppen af selvsikre lærere bibeholder deres overbevisning, og at kurset måske har bekræftet det, de i forvejen mestrede. Her kan stigningen på 3% muligvis stamme fra de lærere, som forud for kurset var tvivlende om deres evner, men som lige efter kurset besidder en større selvsikkerhed.

Den negative ændring i ”Lidt enig”-gruppen på 8% i udsagn 2 fra runde 1 til 2 er ligeledes værd at bide mærke i: Faldet i ”Lidt enig”-kategorien overrasker, idet de to omgivende positive svarkategorier begge *stiger* efter kurset:

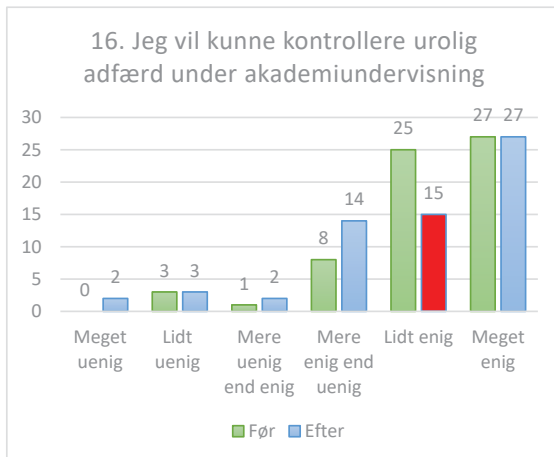
	Før	Efter
Meget uenig	0	0
Lidt uenig	5	4
Mere uenig end enig	1	2
Mere enig end uenig	7	14
Lidt enig	16	10
Meget enig	35	35



Tabel 2: Spørgsmål 2-besvarelser. Rød markering af fald i ”Lidt enig”-kategori, grøn markering af stigning i ”Mere enig end uenig”.

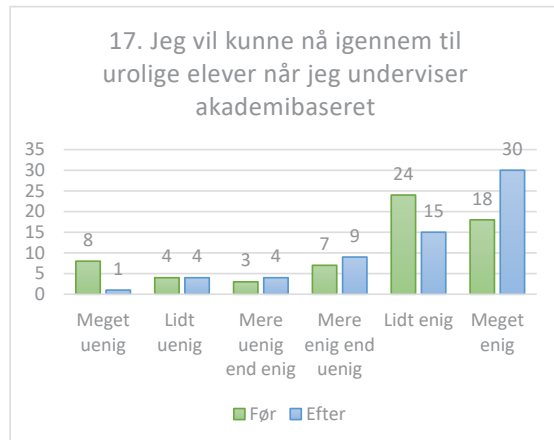
	Før	Efter
Meget uenig	0	2
Lidt uenig	3	3
Mere uenig end enig	1	2
Mere enig end uenig	8	14
Lidt enig	25	15
Meget enig	27	27

Tabel 1: Udsagn 16-besvarelser



	Før	Efter
Meget uenig	8	1
Lidt uenig	4	4
Mere uenig end enig	3	4
Mere enig end uenig	7	9
Lidt enig	24	15
Meget enig	18	30

Tabel 4: Udsagn 17-besvarelser.



Som tabeller og figurer overfor viser er analyseresultaterne af udsagn 16 og 17, der handler om kursusindholdet i forhold til urolige elever, også noget forvirrende. På den ene side viser udviklingen i besvarelserne på udsagn nr 17, at kurset har givet deltagerne en større tro på at de lærte metoder kan anvendes til bedre at nå igennem til urolige elever, på den anden side peger opgørelsen af udsagn 16 svarene på usikkerhed på dette felt.

Igen kan vi gå til feltarbejdet, hvor forskerne interviewede 10 af lærerne (se næste afsnit), der forholder sig usikre i forhold til den reelle implementering af de akademibaserede metoder (disciplin og respekt). Det må alt andet lige afhænge af den konkrete afprøvning i praksis.

I Bilag 3 har vi en samlet oversigt over resten af de 17 besvarelser.

## ANALYSE OG DISKUSSION AF OBSERVATIONER OG INTERVIEW

På det individuelle niveau havde forskerne lejlighed til at interviewe og observere de enkelte workshops. Først foretog man en observation i tre forskellige tempi. En generel observation af lokale, undervisere og deltagerne. Dernæst en mere fokuseret, hvor processen styrede fokuspunkterne. Endelig en selekteret, hvor forskerne udvalgte et interessant og relevant tema, der udspillede sig i løbet af den tre timer lange workshop.

Forskerne foretog gennemgående interview i alle fem dage af i alt 10 deltagere. Deltagerne blev spurgt om de samme spørgsmål ofte umiddelbart efter den enkelte workshop.

### 1 OPSAMLING PÅ HELE FORLØBET

Ved at sammenligne alle forskernes observationer og individuelle interviews fra de seks workshops, tegner der sig et billede af den samlede effekt det fem dage lange kursus har haft på de deltagende lærere fra de 6 erhvervs- og tekniske skoler.

- En væsentlig effekt af ugekurset er, at deltagerne ser betydningen af *elevcentreret* undervisning og fokus på elevernes personlighed og forskellighed.
- De forskellige workshops virker *stimulerende, motiverende, inspirerende* og i nogle sammenhænge som noget nyt.
- Det elevcentrede fokus kan udnyttes på både det *pædagogiske* og *didaktiske* niveau for lærerne efterfølgende.
- Lærerne påpeger samtidig på nogle udfordringer ved at arbejde elevcentreret som for eksempel *mange elever i klasserne* og *et stramt curriculum* med fokus på eksamen.
- Lærerne fortæller at gruppearbejde er svært at etablere, *da lokaler og faciliteter* er indrettet til mere lærer-orienterede og monologe aktiviteter.
- Den *traditionelle disciplin og respekt* for lærerne som ledere for en klasse, gør det vanskeligt at udvikle mere gruppeorienterede undervisningsformer med mere selvorganisering og selvdisciplin.
- *Tid og timekeeping* er en udfordring i Togo. Men under kurset, så lærerne, at det virkede, hvis man holdt fast i en timekeeping med skrappe deadlines.
- Lærerne *savnede den Togolesiske kontekst*, når de skulle reflektere over kursus indholdets anvendelighed i hverdagen og den efterfølgende implementering.
- En del lærere og observatører giver udtryk for at *sprøget er et problem*. Både i forhold til en korrekt oversættelse fra fransk til engelsk og fra engelsk til fransk. Der var ligeledes forskel på de oversættere som skulle foretage tolkningen.

## 2. GENERELLE EFFEKTER PÅ DEN PÆDAGOGISKE OG DIDAKTISKE TÆNKNING.

Inden effekten fra de enkelte workshops fremstilles her, kan man inddele de mere generelle effekter på tre forskellige planer: I forhold til den *elevcentrede pædagogik*, refleksioner over *elevernes personlighed* og endelig lærernes refleksioner i forhold til en mere *elev centreret didaktik*.

For mange af lærerne var hele kursusforløbet en påmindelse om, at eleverne bør være i centrum for de aktiviteter, der iværksættes på skolerne. Men på samme tid påpeger lærerne også, at eleverne er underlagt et fast curriculum, der er igen er underlagt eksaminer og tests. Igennem observationerne og interviews nævner lærerne også opretholdelsen af disciplin og respekt i klasserne, som kan være svær, hvis der er mange i klassen.

Fokus for mange af de interviewede gik også på elevernes personlighed. For mange var det vigtigt at eleverne følte glæde og tryghed når de var i klassen. Lærerne påpeger også, at elevgruppen er meget forskellig, så den enkelte elev skal både behandles og undervises forskelligt. Samtidig nævner en del lærere, hvordan det er muligt at indføre nogle af principperne fra kursusforløbet, samtidig med, at de skal opretholde disciplin.

Den helt store udfordring for mange af lærerne for at kunne gennemføre en mere elevcentreret didaktik, er det store antal af elever i klasserne. Mange lærere taler om en mere elevcentreret didaktik, der bygger på konstruktivistiske principper, men har samtidig reservationer, fordi der er mange elever i klasserne og de er underlagt et stramt curriculum med præcise aktivitetsmål. Endelig nævner en del udfordringerne med at etablere gruppearbejde, når lokalerne og skolemøblerne ikke er bygget til denne undervisningsform.

*...the most difficult would be to group learners and follow their activities and after all appreciate their group work to be honest because our learners frankly in classes with a large number of students it is very difficult to coach them (Lærerinterview).*

## 3. TIMEKEEPING, SPROGET OG DEN TOGOLESISKE KONTEKST PÅ CAMPEN

De fleste deltagere var glade for hele styringen og den professionelle organisering af kurset i Kara, som Implement stod for. Det gælder også de kompetente oplægsholdere, som de var glade for, og som på kvalificeret grundlag fik fremlagt viden og omsat det til aktiviteter og færdigheder, som deltagerne kunne styrke deres kompetencer og self efficacy igennem.

Et element som mange fremhæver, er timekeeping, som de ikke er vant til i Togo. Flere deltagere oplevede, hvordan der var opmærksomhed på, at holde tiden både ved de store fællessamlinger og ved de enkelte workshops.

*Africans not to respect the exact time and for a few minutes of delay be found and we pointed it out in relation to this so I realized that the team in question was not there to have fun but for serious. (Lærerinterview).*

Flere nævner at kurset har givet dem en oplevelse af et nyt element (approach), hvor de (gen)opdager vigtigheden af at lytte og kommunikere mere med deres elever:

*...my expectations through this training are that after I can have a new approach to teaching a new ways of communicating my knowledge to the students and starting from that.* (Lærerinterview)

Et gennemgående træk ved de enkelte workshops var, at deltagerne ofte nævner den *togolesiske kontekst* som en væsentlig forudsætning for i fuldt omfang at kunne forstå de enkelte elementer i de forskellige workshops og ikke mindst den senere implementering, når de kommer tilbage til skolerne.

*...our realities are different and yes we should be given more information on how to apply these new tools* (Lærerinterview)

Observationer viser på samme måde, at henvisninger til succesen med Drengeskolen i Danmark ikke umiddelbart siger de togolesiske lærere noget med mindre, der bruges tid på at ekspliciterer erfaringerne fra Drengeskolen til en togolesisk kontekst.

Endelig nævner en del af deltagerne udfordringer med sproget. Kun en enkelt workshop – Entrepreneurship - foregik på fransk, medens resten blev oversat fra engelsk til fransk og omvendt af en gruppe oversættere, der helt eller delvis er ansatte i Børnefonden.

Specielt timekeeping og den togolesiske kontekst kan forklares ud fra Adams & van de Vijver (2017) begreber om identitet og akkulturering, hvor kurset udfordrer specielt den togolesiske skolekultur, som deltagerne skal til at forhandle om, når de skal integrere de nye elementer fra de forskellige workshops.

Det betyder, med andre ord, at lærernes identitet nu indgår i en tre- dimensional identitet, hvor den enkelte lærer-identitet, både skal forholde sig til de andre lærere (relationel identitet) og dermed en skolekultur, som også skal relateres til en national identitet for skolen, hvor normer og værdier (som for eksempel elev-centrering) og udvikling af elevernes self-efficacy, vil være et nyt akkulturerings element (Adams & Van de Vijver (2017)).

I næste afsnit vil vi se nærmere på de enkelte workshops og se på effekten hos lærerne.

#### 4. OPSAMLING PÅ DE ENKELTE WORKSHOPS

##### ***Learning and Teacher role***

Et vigtigt udbytte for lærerne er at skelne tydeligt mellem lærerrollen som enten instruktør eller facilitator.

Arbejdet som facilitator fremmes bedst gennem gruppearbejde og udviklingen af elevernes zone for nærmeste udvikling. Det er vigtigt at støtte de svage elever fremhæver deltagerne efter denne workshop. Udfordringerne er de mange elever i klasserne og læseplanens indhold, der gør det svært at arbejde elevcentrert.

*“A teacher today, he must become a facilitator. It must establish a relationship of trust with the students, help them, and support them.”* (Lærerinterview)



Observationer viser, at det var svært for deltagerne at forstå en grafisk model af begrebet Udvikling af zone for nærmeste udvikling, men her tog andre fx supervisorerne over og forklarede figuren. Flere grupper oplevede, at der ikke var tid nok til denne workshop.

### ***Visible learning***

Læringsmålsstyring er nyt for de togolesiske lærere. Men lærerne finder det naturligt at knytte Blooms Taxonomi om forskellige læringsniveauer sammen med en mere robust måde at evaluere elevernes udbytte.

Flere deltagere finder også begrebet om synlig læring nyttigt, når de skal indrette deres undervisning efter elevernes kvalifikationer, kompetencer og kreativitet.

*“This is new to me theme we have known or a chapter we have to teach our students, we can divide this chapter into the small objective of more accessible to the most difficult and this division can lead us to understand that a theme of learning can cover three phases: the phases of qualification of competence and of creativity that is what I can retain” (Lærerinterview).*

Udfordringen bliver at gruppere eleverne, så man mixer de forskellige elevers talenter. Flere nævner også de mange elever i klasserne. Endelig kommentere nogle forskere, at synlig læring foregår på det individuelle niveau, som vil tage tid. I en togolesisk kontekst vil der ofte ikke være tid til dette.

### ***Entrepreneurship***

Mange af deltagerne fortæller, at denne workshop var den vigtigste, og at den burde have været længere. Deltagerne mener, at det er her, lærerne og dermed deres elever kan hente værktøjer til, hvordan de kan udvikle viden og færdigheder, at kunne starte deres egen forretning eller virksomhed (small scale industry). Arbejdsløsheden i Togo blandt unger er over 50% og uge udgør samtidig godt 27% af befolkningen. Nogle nævner at entreprenørskab bør være fundamentet eller en slags paraply for hele ugen.

Der var god entusiasme fra deltageres side for denne workshop. Udfordringerne for deltagerne på workshoppen var derfor, at de ikke følte, at der var tid nok.

*We did not get all the way because the idea of entrepreneurship and to be able to train people on this subject takes at least 5 – 10 days. (Lærerinterview).*

En anden lærer udtrykker det på denne måde:

*“Entrepreneurship” it is crucial in our life as an educator, family leader, prototype family for example but it was not sufficiently thorough it is as we were only given the little time. (Lærerinterview).*

Nogle af deltagerne kunne godt have brugt mere tid på de enkelte øvelser under workshoppen. Andre mente, at de enkelte business cases, der blev fremlagt, var for akademiske og ikke praktiske-realistiske nok.

### ***Accelerated learning***

De deltagende lærere fortæller, at workshoppen har fået dem til at indse, at lineær læring bør erstattes af en mere dynamisk læring, der bryder undervisningen op på en mere dynamisk og varieret måde. En forsker skriver: *hvordan sikrer man at den accelererende læring også er "dyb nok?"*

Lærerne har lært af workshoppen:

*...the general impression for the whole class is like everybody you follow and so after 20 minutes the attention can change in learners so you mark a 5 minute break to make a check, you would notice that some students did not follow (Lærerinterview).*

Deltagerne giver udtryk for, at der var god overensstemmelse mellem hjernens indretning og den anvendte pædagogiske konsekvens.

Selvom indholdet var berigende, konstaterer en forsker, at niveauet var for akademisk, og at det derfor kneb for deltagerne, at følge med i koncepterne. Måske skyldes det den mindre gode oversættelse og, at der ikke var tid nok til at forklare begreberne tydeligere.

Den Togolesiske kontekst er ikke-eksisterende nævner andre. Det betyder at en egentlig akkulturerings, er en udfordring (se Adams & Van de Vijver (2017)).

Nogle observerer workshoppen som om, der var konstant tidsnød for, at nå det planlagte og det kunne virke som det var en "undervisningspakke" der blot skulle leveres.

### ***The 7 Personal Traits***

Flere undervisere fortæller, at de kender til de 7 personlige træk, men har ikke før set dem fremskrevet samlet som på denne workshop. De ser derfor de 7 træk som fundamentale i al undervisning og vil lægge mere vægt på dem fremover:

*"...but now it is the opportunity for us to focus our attention on these 7 principles and make these 7 principles the bedrock foundation of education for our teachers" (Lærerinterview).*

En af deltagerne ser en sammenhæng mellem indre motivation, de 7 personlighedstræk og opretholdelsen af disciplin, så den kommer fra eleverne selv:

*Motivation comes from the learners themselves and it is in what it would be easy to apply so to say that discipline is in order but how to apply this discipline it is in a gentle way for students to feel the importance and the value of the thing before accepting it. (Lærerinterview).*

En deltager begynder at se en sammenhæng mellem de enkelte workshops, specielt mellem Entrepreneurship og de 7 personlighedstræk, hvor personlighedstrækkene kunne blive en løftestang for unges tro på sig selv og det at starte egen virksomhed.

### ***Full Engagement***

En lærer udtrykker sit indtryk fra workshoppen med Full Engagement således:

*For me it is the emotional energy that has impressed most because the attitude of a class or the result of a student or a class depends in my opinion on 80 percent of the attitude of the teacher who animates the class (Lærerinterview).*

Samtidig mener lærerne også, at deres situation i Togo er anderledes end i Danmark. Det kom tydeligt til udtryk, da emnet mad under fysisk energi blev diskuteret. Det gav anledning til undring blandt deltagerne, at underviseren opfordrede dem til, at påpege over for deres elever, at de mindst skulle spise 6 måltider mad om dagen. Det får en forsker fra Togo til at skrive følgende refleksion:

*Worry: how could this approach be developed in a context where the majority of students do not eat before school and often do so only when they return home at noon? (Kommentar fra Forsker under observation).*

Workshoppen gav også anledning til at kommentere eksempler hentet fra Drengeskolens i Danmark:

*The BOYS ACADEMY programs in Denmark are different from our ones, the school year too; at home we have an extensive program that embraces practically a lot of things. (Lærerinterview).*



*Unge fra Togo, der vil få glæde af den nye viden lærerne opnåede ved den fem dage lange Camp i Kara*

## 5. DET GENERELLE INDTRYK FRA SAMTLIGE WORKSHOPS

Det generelle indtryk fra samtlige workshop er, at deltagerne er glade for en velstruktureret uge, og ikke mindst for de kvalificerede undervisere. Herunder velvalgte temaer på de enkelte workshops.

De fleste lærere udtrykker at: eleverne skal være i centrum og behandles forskelligt: ”Vi skal gå fra at være instruktører, til at være facilitatorer for læring” mente mange efter ugens oplevelser. Det skabte også positiv energi hos deltagerne, at blive orienteret om kombinationen af, at formulere læringsmål i forhold til Blooms Taxonomi. Variation i undervisningen og muligheden for at kunne få elevernes egen energi, indre motivation og engagement frem, var afgørende for en vellykket læring hos deres elever, men mange af lærerne under diskussionerne.

Flere udtrykker, at en af de store udfordringer er timing både på Camp'en i Kara og generelt i klasserne på skolerne.

Deltagerne er ikke meget for at rangere de enkelte workshops med den bedste i toppen, som en af deltagerne udtrykker det:

*The themes were well ordered. They are all important for better teaching and learning.*



*Hele kursusforløbet foregik på et præsteakademi lige udenfor Kara by. De enkelte workshops var præget af højt aktivitetsniveau*

---

# FRA WORKSHOP TIL EFTERFØLGENDE PRAKSIS

---

Nærværende forskningsprojekt har ikke til formål at se på den efterfølgende implementering af deltagerens erfaringer på længere sigt, men beskæftiger sig udelukkende med den umiddelbare effekt af de fem dages camp.

Der var undervejs muligheder for at deltagerne kunne reflektere over den efterfølgende implementering af kursets indhold i deres praksis ude på skolerne. Det skete over to gange. En hel formiddag og den sidste dag, hvor deltagerne havde mulighed for at fremlægge deres drømme og visioner for, hvordan indholdet af kurset og de værktøjer der var fremlagt kunne blive realiseret.

Tilstedeværelsen af skolernes ledelser, de tilknyttede inspectors (konsulenter), og ikke mindst embedsmænd fra det Togolesiske undervisningsministerium muliggjorde reelle diskussioner af, hvordan hele Campens erfaringer og ideer, senere kunne spredes ikke alene til Kara området, men til hele Togo.

Ud over at lærerne på de enkelte skoler mødes for at diskutere fremtidige planer for praksis på den enkelte skole havde konsulenterne og embedsfolk fra undervisningsministeriet også mulighed for at diskutere fremtidige konsekvenser for skolerne.

Fra konsulenternes og undervisningsministeriets diskussioner om implementering i praksis, så det for eksempel sådan ud:

We have a dream	When will it be a success?	How will we realize it?
Make the instructor a facilitator	End of first quarter	<ul style="list-style-type: none"><li>- Change the way he teaches;</li><li>- Have students work in groups from the beginning of the school year;</li><li>- Listening to the difficulties of each student;</li><li>- Exchange experiences with other colleagues;</li><li>- Create a learning area.</li></ul>
Each learner becomes an entrepreneur	At the end of the training cycle	<ul style="list-style-type: none"><li>- Make sensitization;</li><li>- Focusing on the course of entrepreneurship;</li><li>- Creating entrepreneurship clubs in institutions.</li></ul>
The learner develops the 7 character traits	From the start of the school year 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"><li>- Make a self-assessment of the 7 character traits;</li><li>- Apply them in our class sessions;</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encourage students and teachers to apply these traits;</li> <li>- Create groups, orientation, listening and evaluation committees;</li> <li>- Do exercises on the 7 character traits.</li> </ul>
Self-employment	From the end of the school year	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentation of models;</li> <li>- Focusing on entrepreneurship in our lessons</li> </ul>
Developing entrepreneurial spirit among learners	At the end of the school year	<ul style="list-style-type: none"> <li>- operationally define entrepreneurship</li> <li>- give importance to self-employment</li> <li>- incite-motivate-support</li> </ul>
100% academic achievement in our institution	End of school year	<ul style="list-style-type: none"> <li>- The teacher leaves his role as an instructor to become a facilitator;</li> <li>- Let the students express themselves and explain,</li> <li>- Encourage working groups and students to present their work; Leave them to themselves from the teaching received</li> </ul>
60% of learners start their business at the end of their training	Within 5 years	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teacher training in entrepreneurship,</li> <li>- Curriculum revision and training program</li> </ul>
70% of learners have acquired the values that enable them to succeed	From six (6) years	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Open dialogue with learners</li> <li>- Posters and slogans,</li> <li>- Encourage, value, congratulate, listen to students;</li> <li>- Empowering students.</li> </ul>
Increase benefits vis-à-vis the outside world	From January 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Improve visibility of the center by posters;</li> <li>- Dynamize the dual system;</li> <li>- Strengthen the designation of pupils as project manager during the works / external services;</li> <li>- Encourage learner leadership in workshops.</li> </ul>
To bring the results of the CAP from 80 to 95% by July 2018	October to July 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Create a joint listening committee (teachers, pupils, parents of pupils);</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reorganization of students during practice courses;</li> <li>- Monthly staff meetings including listening committee</li> <li>- Respect the breaks and make them more dynamic during the workshops;</li> <li>- Each teacher will use one or more tools of the model during classes.</li> </ul>
To make young people discover the 7 positive traits	From the start	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Define and cite these traits,</li> <li>- Self-diagnosis,</li> <li>- Reinforce or compensate for shortcomings.</li> </ul>
Ensure that the learner and the facilitator always have their energy at the high level	For the participants of the camp, from the beginning of the coming school year and throughout the school year, behavior change (craze, more sleep, pride in learning)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Always check the energy level of our learners after each sequence.</li> <li>- Cuts the sequences of regular breaks,</li> <li>- Advise learners to get enough sleep, Use an observation grid.</li> </ul>
Making learning more visible	From the start of the school year	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clearly and gradually formulate learning objectives and evaluate them (BLOOM taxonomy)</li> <li>- Make learners work in pairs and in small groups,</li> <li>- Accompany the courses with teaching aids.</li> </ul>
Identify the main character traits of each of our learners in order to act to raise their level.	Over time from the beginning to the end of the first quarter and as and when	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Through knowledge checks</li> <li>- Working groups of strong students and weak students</li> <li>- Create formal discussion frameworks between the listening committee, including the Director and students as well as their parents,</li> <li>- Home visits of learners with problems,</li> <li>- To take ownership of our traits as a teacher</li> </ul>
Making our learners future entrepreneurs	From the beginning to the end of the training cycle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Create a collaboration between the former students of the institution who have become entrepreneurs with the new students in order to benefit their advice</li> </ul>

		- Actively involve our learners systematically in practical work (TP) on construction sites.
--	--	--

Denne forskning beskæftiger sig som skrevet ikke med en langtidseffekt af kurssets effekt for deltagerne, men skal ses som en pilot følgeforskning af den første Camp. I en fortsættelse af dette projekt, vil det være oplagt at se på langtidseffekten ikke kun hos deltagerne, men også på en strukturel forandring af skolernes muligheder, for at arbejde med elevernes positive engagement og motivation.



*En Togolesisk bonde fortæller om sine afgrøder. Hans marker lå umiddelbart op ad kursusstedet. I Togo er det, som i mange andre afrikanske lande, svært, at få de unge til at blive landmænd og fortsætte, som deres forældre. Her bliver det ofte de tekniske erhvervsuddannelser, der kan tilfredsstille unges behov for et arbejde.*



---

# AFLUTNING

---

Der er ingen tvivl om, at kursusforløbet i Kara i september 2017 har sat sig tydelige spor hos de deltagende lærere. Vi har i denne følgeforskning efterprøvet den umiddelbare effekt af kursets udbytte for deltagerne. Der har som tidligere skrevet ikke været ressourcer til at undersøge de øvrige deltageres udbytte, som var ledere fra de forskellige tekniske erhvervsskoler og de tilknyttede supervisorere. Ikke mindst har det været et scope at få deltagere med fra det togolesiske undervisningsministerium med. Dermed har alle praktikere, ledere og embedsværket og forskere, der skal sikre en kvalificeret erhvervsuddannelse i Togo været med.

Det lover godt for den efterfølgende implementering.

Hele kursusforløbet kan betragtes som et pilotprojekt, der her har afprøvet et kursus koncept, der har vist sig at kunne fungere i praksis i et land som Togo. Selvom de fleste lærere har meldt tilbage, at de har haft et positivt udbytte af kurset i Kara, vil det stadig være afprøvninger og gennemførslen i praksis ude på skolerne, der på afgørende vis, vil bevise, om en styrkelse af elevernes self-efficacy har en positiv effekt på de tekniske erhvervsskoler. Her har kursusforløbet i Kara givet mulighed for at stille følgende spørgsmål til en efterfølgende opfølgning:

- Hvilke nye muligheder har kursusforløbets værktøjer haft for at lærerne efterfølgende kan give deres elever en meningsfuld undervisning, der kan styrke dem, når de skal starte for sig selv efter endt skolegang?
- På hvilken måde er det muligt, gennem et egentligt aktionsforskningsforløb, at følge udviklingen af elevernes self-efficacy i en længere periode, hvor man bygger på kursets erfaringer?
- Hvilke overvejelser vil det kræve, at forbedre kursus konceptet, så andre lande i Afrika, kan få et udbytte og dermed styrke erhvervsuddannelserne på kontinentet?

Der er grundlæggende et stort behov for at støtte de unges tekniske og erhvervs-mæssige uddannelse i lande som Togo. Den store ungdomsgruppe på hele det afrikanske kontinent udgør en enorm udfordring i forhold til efterfølgende, at skulle ud på et bæredygtigt arbejdsmarked. Mange af de unge bor i byerne, hvor det er svært at få job, selv efter endt uddannelse. Mange unge har svært ved selv at opbygge en indkomst de kan leve af, og bliver efterfølgende overladt til sig selv og bliver mere usikre på den fremtid der venter – men også på sig selv.

Derfor er der alt mulig grund til at afprøve nye tiltag, som det Børnefonden og konsulentfirmaet Implement har foretaget i Togo.

---

## LITTERATUR OG LINKS

---

- Adams & Van de Vijver (2017) Identity and acculturation: The case for Africa. *Journal of Psychology in Africa*. Vol.27, No.2, 115 – 121.
- Andersen et al (2016) Inclusion of Marginalized Boys: A Survey of a Summer School Using Positive Psychology Interventions. *Journal of Educational Issues*, 2016, Vol.2, No.1.
- Avisen DK, 6.oktober 2017: <https://www.avisen.dk/drengakademiet-rykker-til-togo-465175.aspx>
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Adolescence and education: Vol. 5. Self-efficacy beliefs of adolescents*, s. 307–337.
- Bandura, A.(2012). Self-Efficacy. I *Kognition & Pædagogik* Nr.83. Marts 2012
- Kenya – Ny skolereform (April 2017): <http://theconversation.com/why-the-new-education-curriculum-is-a-triumph-for-kenyas-children-75090>
- Larsen, Niels (2017) Blogs i Bladet Folkeskolen
- Larsen, Niels (2009) Unges læring, deltagelse og identitet i Ghana. *Kognition & pædagogik*, Årg. 19, nr. 73 (2009)
- Nicholson, Sue, September 2007: Accelerated learning in Liberia  
[https://www.unicef.org/wcaro/WCARO\\_Pub\\_Liberia\\_ALPAss0907.pdf](https://www.unicef.org/wcaro/WCARO_Pub_Liberia_ALPAss0907.pdf)
- Patton, M. (2002) *Qualitative research and evaluation methods*, 3rdEd. Thousand Oaks: Sage.
- Seligman, M.E.P (2011). *At lykkes – en perspektivrig positiv psykologi om lykke og trivsel*. København: Forlaget Mindspace
- Togo – self-evaluation (2017) Implement Consulting Group
- Yoon Yoon, So; Evans, Miles; Strobel, Johannes: Validation of the Teaching Engineering Self-Efficacy Scale for K-12 Teachers: A Structural Equation Modeling Approach. I: *Journal of Engineering Education*, Vol. 103, No. 3, juli 2014, s. 463-485
- Youth Policy Labs: Tysk tænketank, en NGO, der arbejder med Youth Policy verden over.  
Herunder Togo:<http://www.youthpolicy.org/about/> og  
<http://www.youthpolicy.org/factsheets/country/togo/>

**Billeder:** Samtlige billeder i denne rapport er taget af Niels Larsen, Kijani Institute

---

## FORSKERNE

---

**Niels Larsen.** Konsulent i Kijani Institute, Ph.d. og fast ekstern censor på DPU (sundhedspædagogik, uddannelsesvidenskab, generel pædagogik og pædagogisk sociologi). Har tidligere arbejdet som pædagogisk konsulent med efter- og videreuddannelser. Er tilknyttet Skolerne i Oure Sport & Performing Arts som international konsulent. Har blandt andet forsket i udvikling af lærerkompetencer i Østafrika og Thailand indenfor miljø-og bæredygtighed. Har udviklet forskellige co-learning's projekter mellem Danmark og Kenya på læreruddannelsen UC Lillebælt og forskellige efterskoler og folkeskoler. Har været med i forsknings- og udviklingsprojekter i Tanzania, Kenya, Zambia, Zimbabwe, Nigeria og Ghana.

**Frans Ørsted Andersen.** Lektor, Ph.d. på DPU, Institut for Pædagogik og Uddannelse på Aarhus Universitet. Arbejder med pædagogisk-psykologisk uddannelse og forskning og har i de senere år bl.a. fokuseret meget på følgeforskning til såkaldte turboforløb og indsatser med intensiv læring. Er tilknyttet forskningsenheden ”pædagogik på kanten”, der forsker i projekter, der kan bryde negativ social arv, forhindre marginalisering, mindske restgruppeproblematikker og øge uddannelsesniveau og arbejdsmarkedstilknytning for ”børn og unge på kanten af samfundet”.

**Esben Klange.** Forskningsassistent på DPU, Institut for Pædagogik og Uddannelse på Aarhus Universitet. Uddannet i Pædagogisk Psykologi med speciale i kompetenceudvikling og dennes betydning for self-efficacy.

### Forskerne fra INSE, Togo:

Koordinerende forsker:

Dr. **Awokou Kokou**

Leder af INSI

Dr. **Bawa Ibn Habib**

Forskere der deltog i Kara:

**BITO, Kossi**

**Dr. KPOFFON, Kodzo**

**Dr. GNANSA, Gnagliga**

**Director BADUTOU, A.B. Bahama**

**Dr. LODONOU, Kossi**

Tolk og assistant i Togo: **Edjeou Essoziname Maxime**, student at a Law School in Lomé

## BILAG

### BILAG 1: INTERVIEW OPSAMLING

Kategorier	Interviewperson 1 (36 år) – 5 års erfaring	Interview person 2 (47 år) 18 års erfaring	Andre interview personer	KONDENSERING
<b>ELEV CENTRE RET PÆDAGO GIK</b>	today we think that we must <i>put the learner at the centre of our preoccupation</i> so the acquisition of these new tools will allow us to transmit even more easily the courses that we will have to give facilitate the exchanges between teachers and learners, I was very impressed by the theme, <i>the frank collaboration that should exist between the learners and the teachers the trust that the teachers should be made and especially the way in which the learners should consider their teachers to identify</i> with them	and I was most interested to remind myself that <i>education is a science in which we put the learner at the center of everything</i> and when the learners are well trained and well it can impact his family his community and even his country, even though I already knew that it reminded me a lot of things about it	<i>Description of your students and their differences</i> The students are <i>different</i> . They are different in more ways than one. They come from different families and come to school with various problems. <i>They are different in the face of learning and in the face of understanding what I present to them</i> . It is precisely at this level that I must act by trying to take them to success. I have to get them to understand better. For this I often collect their concerns to remedy it. <i>I also spot those who have a low level to bring them up to level before the exam for example</i>	De fleste interviewpersoner pointerer, at eleven skal være i centrum frem for alt. Samtidig er eleverne forskellige, og det, skal der tages hensyn til. På samme tid, understreger deltagerne også, at deres elever er underlagt en eksamen.  Endelig nævner deltagerne disciplin og respekt som en vigtig del af pædagogikken.

	to master and capitalize the knowledge that we bring to them.		At the institutional level, <i>there are disciplinary measures that everyone must apply.</i> When contacting students, all of these criteria are agreed upon and they are encouraged to respect them. We focus on what we should do and what we should not do and we draw the attention of all to respect these principles scrupulously.	
<b>ELEV PERSON- LIGHE- DEN - PSYKO- LOG FOKUS</b>	...this will give a new face to the education that we will have to apply and not to make school a place that scares people but rather to <i>lead them to understand that school forms a little fun by learning</i> I think that students or learners we find them very fantastic and this provides us there is not much joy; with the little stories we try to tell them to keep them	<i>What makes students happy:</i> first when there is ambiguity in relation to a question in a course that they cannot understand, and they find that you have managed to explain to them to give them the necessary information in relation to this question they are very happy second you know that <i>students like and want to succeed and who says succeeding says they must have good grades in class,</i>	<i>The students are from different families.</i> They like the discipline that I teach and have chosen. They are different from the difficulties they experience in learning but I try to take them to success	Eleverne skal være glade og føle sig trygge når de lærer. Det vil efterfølgende føre dem til succes i forhold til eksamen.  Samtidig er eleverne forskellige, da de kommer fra forskellige familier. De skal derfor behandles forskelligt.  Lærerne finder det vigtigt at diskutere principper og kommunikere disciplin med deres elever, ellers bliver de de-

	<p>connected to the course we are going to give them really feel comfortable and that's what makes us happy in this job.</p>	<p>and when you do an evaluation and here in Africa, specifically in Togo, students consider mathematics as a beast "difficult" and when they make efforts and they manage to have good notes like 12/20 or 14/20 maybe 18/20 in this discipline they are in the paroxysm  <i>Om Discipline:</i> from my side to the first day of school when I return to a class I give them the principles on which I work, so whoever wants to succeed and who is consciously arrived in this technical center or I am they are obliged to bend to my principles and therefore everyone sticks to these principles and when I dispense my course everyone is correct but when you work with students without communicating to them your principles on which you work they</p>	<p>respekifulde og adfærdsvanskelige (unpolished?)</p>
--	--	--	--

<b>ELEV CEN- TRERET DIDAK- TIK</b>	<i>and exchanging each one brings material to it when it comes to its construction, the student can learn from the teacher, the teacher has something also that he should learn from his learners, it is a rendezvous to give and receiving.</i>	<i>become disrespectful and unpolished</i>		Når vi bringer materialer til eleverne, lærer eleverne af lærerne og lærerne lærer fra eleverne under denne konstruktion. Den elevcentrerede didaktik har nogle udfordringer, som blandt andet er det store antal elever i klasserne. Derudover er lærerne underlagt nogle mål, der skal nås for de enkelte klasser. <i>[Gensidig læring svarer til en konstruktivistisk pædagogik]</i>
<b>ANDRE OPMÆRK- -SOM- HEDER</b>	<i>For my part I really appreciate the scientific organization of the work of the different presenters, how each has mastered its theme and the module that it really develops I find it very interesting</i>	<i>impressed me is that after breakfast when we return to the room he had already realized that we had a little delay before arriving and it is one of the defects for us</i>		Det er en udfordring at etablere gruppearbejde, på grund af lokalerne nævnes der i flere sammenhænge under de enkelte workshops  Deltagerne er glade for den seriøse organisation og graden af videnskabelighed, der var i hele kursusforløbet.

<p><b>Organiseri ngen af kurset/ workshop</b></p>	<p><i>with a very organized staff that my much mark.</i></p>	<p><i>Africans not to respect the exact time and for a few minutes of delay be found and we pointed it out in relation to this so I realized that the team in question was not there to have fun but for serious.</i></p>		<p>Kursus deltagerne bliver opmærksomme på at timekeeping i Togo er anerkendes end i Danmark</p>
<p><b>LÆRERNES OPLEVELSELSESFORVENTNINGER</b></p> <p><b>Mulighed for implementering bagefter</b></p>	<p><i>workshop already puts us in a new style that already allows us to see in perspective how we can organize our tasks so that our learners no longer be learners of yesterday but rather new learners with new techniques, the new tools that we are giving here in this workshops allow us to transmit as smoothly as possible in our preparation of our courses and in the transmission of the lessons we shall have to give.</i></p> <p>I think learning become easier rather than go forward in the dark without</p>	<p><i>my expectations through this training is that after I can have a new approach to teaching a new ways of communicating my knowledge to the students and starting from that the most difficult would be to group learners and follow their activities and after all appreciate their group work to be honest because our learners frankly in classes with a large number of students it is very difficult to coach them and when you get down to giving yourself this work to put them in groups, first of all this create a discipline problem because for its malicious students</i></p>	<p>Personal emotion will be difficult for us but as we progress we will have self-control to dominate negative personal emotion through inspiring and expiring activities.</p> <p>What will be difficult for us to apply on the ground is <i>the fact of grouping the learners given the insufficient hours, it will be difficult for us but as wanting it is power, we never give up.</i></p>	<p>Oplevelsen af et nyt "approach", hvor det er endnu vigtigere at lytte og kommunikere med eleverne. Selvkontrol af personlige følelser, så de ikke bliver destruktive, var et udbytte.</p> <p>Det bliver en stor udfordring at inddele eleverne i mindre grupper, så det bliver muligt at snakke med dem. Og samtidig have TIDEN til det.</p>



	<p>having what one expects of his learners tomorrow, <i>it is certainly the first moments can be difficult for us to implement these strategies to improve learning in our schools,</i></p>	<p><i>will take advantage of the occasion to make noise and mess,</i> and as that teaching you have to put in order and to claim the silence so that is one of the difficulties</p>		
<p><b>Workshop: Learning and Teachers Role</b></p>	<p>it is certainly the first moments can be difficult for us to implement these strategies to improve learning in our schools to be able to succeed in channelling them even if difficulties will arise we must do it because we expect a lot of us this learning must necessarily impact on the results that, we wait, it is true the effective is a problem <i>the classrooms by location are not as wide to be able to create groups and work together</i></p>	<p>to be honest because our learners frankly in classes with a large number of students <i>it is very difficult to coach them and when you get down to giving yourself this work to put them in groups, first of all this create a discipline problem</i></p>	<p>The content of this theme will enable it to better understand the students. <i>It enabled him to know the necessity of forming working groups. It will not go too far beyond the knowledge that students can master.</i> The theme allows him to know <i>that the weakest students must be detected and made progress. a teacher today, he must become a facilitator.</i> <i>It must establish a relationship of trust with the students, help them, and support them.</i> He thinks to leave his proximal area of development</p>	<p>En af de vigtigste udbytter af denne workshop er, at skelne klart mellem rollen som instruktør og facilitator. Arbejdet som facilitator fremmes gennem gruppearbejde, som dog er svært at etablere i klasserne med mange elever – det kan skabe disciplinære problemer. Men vigtigt at støtte de svage elever, Udover de store klasser fylder læseplanens indhold meget, det gør det svært at arbejde meget elevcentreret. Derfor bør der ske ændringer i curriculum</p>

		<p>The most difficult, the class size is too high.</p> <p>The curriculum is also too broad. This program needs to be reviewed.</p> <p>I basically retain that I must now become a facilitator, someone who helps learners succeed, to be resilient.</p> <p>I will put these different principles and models into practice.</p> <p><i>We were initially thinking of increasing the number of people in our region, but after this course we think that a group of 50 students would be ideal.</i></p> <p>We will have to change our behaviour. From the status of instructor, we must move to that of facilitator. An effort has to be made to make it better.</p> <p>Putting the student at the center of learning. This change must be observed.</p>	
--	--	---	--

	<p>This is new to us we are faced with challenges in terms of application, particularly in training centers <i>where there are a large number of students, or when these students must be grouped together.</i></p>	<p>This is new to me a theme we have known or a chapter we have to teach our students, we can divide this chapter into the small objective of more accessible to the most difficult and this division can lead us to understand that a theme of learning can cover three phases: <i>the phases of qualification of competence and of creativity that is what I can retain</i></p> <p><i>I find this experience very enriching because it will help us ourselves to evolve not only by providing them with the knowledge it needs but also to</i></p>	<p>The different themes developed have changed our thinking that <i>we are now leaving our title of teacher instructor for a facilitator and therefore our learners will become leaders and leaders, powerful and competent.</i></p> <p>He now knows that action goals must be set. <i>There are different levels of objectives. It is necessary to check if the learning is controlled. It should be evaluated</i></p> <p>There would be no difficulties in principle, since we can start from the learning objectives that we already developed in class to do the job. <i>We would also exploit the scales of Bloom's goals to do better.</i> It is a tool that allows us to better formulate what we expect from our students.</p> <p>Visible learning will enable us to formulate learning objectives because it is active, it produces</p>	
<p><b>Workshop:</b> <b>Visible learning</b></p>	<p>This is new to us we are faced with challenges in terms of application, particularly in training centers <i>where there are a large number of students, or when these students must be grouped together.</i></p> <p>understand more and spared them to those who do not understand in a room or you have two hours of course frankly it's going to be a difficulty to manage</p>	<p>This is new to me a theme we have known or a chapter we have to teach our students, we can divide this chapter into the small objective of more accessible to the most difficult and this division can lead us to understand that a theme of learning can cover three phases: <i>the phases of qualification of competence and of creativity that is what I can retain</i></p> <p><i>I find this experience very enriching because it will help us ourselves to evolve not only by providing them with the knowledge it needs but also to</i></p>	<p>The different themes developed have changed our thinking that <i>we are now leaving our title of teacher instructor for a facilitator and therefore our learners will become leaders and leaders, powerful and competent.</i></p> <p>He now knows that action goals must be set. <i>There are different levels of objectives. It is necessary to check if the learning is controlled. It should be evaluated</i></p> <p>There would be no difficulties in principle, since we can start from the learning objectives that we already developed in class to do the job. <i>We would also exploit the scales of Bloom's goals to do better.</i> It is a tool that allows us to better formulate what we expect from our students.</p> <p>Visible learning will enable us to formulate learning objectives because it is active, it produces</p>	<p>Synlig læring er nyt for de interviewede. Men det tydeliggør forskellige niveauer for mål med læringen. Dernæst bliver det også lettere at evaluere og kontrollere om der er opnået en læring. Her kan vi bruge Blooms T axonomi. Og med det samme fortæller de, at de er udfordret med store klasser. En anden udfordring er, at grupperne eleverne, så de dygtige er sammen med de mindre dygtige. Workshopen er berigende, fordi den muliggør måder at indrette læring på i både kvalifikationer, kompetencer og kreativitet. Dermed bliver det også nemmere at samle samme typer elever.</p>

		<p><i>bring the learners themselves among themselves to pool their knowledge</i></p>	<p>signs of learning among learners and makes it possible to evaluate it. Visible learning has five objectives that either explain the learning scale or formulate goals for my subject, or manage learning so that others can understand.</p>	
<p><b>Workshop: Entrepreneurship</b></p>	<p>As we have just learned this morning we have found that it is so beneficial to be interviewed about entrepreneurship in relation to our learners <i>we will include concepts that enable them to understand today that working in one's own account has a greater advantage than working for someone i.e. being employed</i> today we are talking about the high unemployment rate in our country this is due to the fact that many learners embraces formations that do not fit <i>with what is sought</i></p>	<p>to be financially independent, that is what I could say about the entrepreneur. to what we received as <i>training here is very vague we have not gone to the bottom of entrepreneurship it's just an introduction to basic elements in relation to entrepreneurship and management</i> but if we really have to go to the bottom to get learners to understand the idea of entrepreneurship and what are the steps to undertake and the steps to be taken to succeed we did</p>	<p>The most difficult part will be to get students to agree to work for themselves after their training and not to seek to be recruited by the state or another company He knows that he will have difficulties in proposing business ideas to students. Those that I think I can propose, they will not accept them. They will want more modern entrepreneurial ideas. Students may not have the mental disposition to follow the courses.</p>	<p>Interviewpersonerne opfatter denne workshop som en af de vigtigste. Ikke mindst fordi de opfordrer deres elever til selv at starte egen "forretning" i stedet for at være ansat. Det Togolesiske arbejdsmarked har en høj arbejdsløshed, af især unge. Temaet på denne workshop gør de unge i stand til at se muligheder på et jobmarked. Workshoppen var alt for kort til, at få meget ud af indholdet i entreprenørskab. De ønsker at gå mere i dybden med dette tema. Det det er vigtigt</p>

	<p><i>on the job market and is to tell them exactly what to do to channel them so as not to choose formations that might be superfluous but it's all right to the point with a vision that allows them not only to be employed by someone but to be able to succeed in creating their own initiatives.</i></p> <p>To the fact as my colleague said it is a very broad concept so we all had to mention that the time available to develop this topic was really small in 3 hours' time there were small exercises, presentation, questions that we could not ask because the time allocated to us was very short</p> <p><i>we would have wanted to have ample information, a more in-depth training on the subject of the day, the subject was very interesting but less time to be able to discuss it we would have</i></p>	<p>not go all the way because the idea of entrepreneurship to be able to train people on this subject takes at least 5 to 10 days</p> <p>in my opinion the training we are following here should put more emphasis on entrepreneurship compared to the other trainings we have followed so I would have liked to have spent more time on the subject of entrepreneurship than on other subjects because entrepreneurship is the basis of all things of all human value so here's what I can say about it.</p> <p>the seminar there are still other themes to be developed</p> <p><i>entrepreneurship is at the center of all development and central to any success so that you undertake in</i></p>	<p>It lacks some tools for the courses like supports ...</p>	<p>ikke kun for den enkelte med en hel familie.</p> <p>Entreprenørskab burde have været i centrum for alle workshops.</p>
--	--	--	--	---

	<p>made a titan work to arrive at an acceptable level but in three hours' time frankly we did not even touch the subject we just palpate the subject we did not deep in soul and conscience. "Entrepreneurship" it is crucial in our life as an educator, family leader, prototype family for example but it was not sufficiently thorough it is as we were only given the little time</p>	<p><i>your own account or that you undertake in the account of someone what is sure you are doing actions generating profit and we train students and at the end of their training</i>  ...develop I would have liked that the accent is more concentrated on this subject or can be formed us especially on the subject.</p>		
<p><b>Workshop: Accelerate d Learning</b></p>	<p>the best thing for me for this workshop is the intercalation of breaks mandatory in the distribution and management of the program of the day, so after a sequence pause, control the energy, check the level of the energy of concentration</p>	<p>what I find useful to practice at the beginning of the school year would be avoided in my way of teaching that the presentation of the courses no longer be done in a linear way but rather auxiliary so as not to fatigue the learners</p>	<p>The difficulties are in the direction of time allocated. Working time must be reviewed, reorganized or rehabilitated to make it easier for us to work with our students.</p>	<p>De interviewede understreger at denne workshop har gjort dem opmærksom på at bryde med en lineær undervisning, men bryde den op efter omkring 20 min, så der en større variation. Undervisningen skal hele tiden efteres, reorganiseres og rehabiliteres, for at virke.</p>

	<p><i>for me it is to avoid overburdening learners, to switch to a new method of teaching in order to share experiences between students themselves and in another way to situate the sharing between pupil and facilitator that I am in a relaxed way allowing everyone to intervene without fear</i></p>	<p><i>the general impression for the whole class is like everybody you follow and so after 20 minutes the attention can change in learners so you mark a 5 minute break to make a check, you would notice that some students did not follow</i></p>	
<p><b>Workshop: The 7 Personal Traits</b></p>	<p>we already had these ideas but bringing the concept together to make a subject I had not seen it yet. but today we know that this is the very foundation of the learner's mind I think this is an opportunity for us to put more emphasis on its 7 principles we used to believe it but without knowing that it was a strength of character that we could develop more but now it is the opportunity for</p>	<p>I read these 7 traits in books that I had already read, and at times I applied it to my students <i>success depends not only on the intellectual coefficient but on emotional factors like this, so compared to that nothing would stop us from putting it more in value in our classes because our mission is the success of these students.</i> if these traits should be applied to the pupils it is necessary that the <i>motivation</i></p>	<p>De 7 karaktertræk er ikke nye for de interviewede, men det nye er, at de bliver sat sammen i en gruppe, som styrker man kan arbejde specielt med. Det er vigtigt at være opmærksomme på de 7 træk. Succes for vores elever handler ikke kun om intellektuel formåen, men også om følelsesmæssige faktorer. Det er nødvendigt at motiveringen i forhold til de 7 træk kommer inde fra, som en indre motivation</p>

	<p>us to focus our attention on these 7 principles and make these 7 principles the bedrock foundation of education for our teachers I think it is the very place where we are appropriate; to make these principles the lance of the education we want to bring to our learners. but today with this training I think that we are better equipped to be able to manage all the differences that would happen.</p>	<p><i>comes from the learners themselves and it is in what it would be easy to apply so to say that discipline is in order but how to apply this discipline it is in a gentle way for students to feel the importance and the value of the thing before accepting it.</i></p> <p>Yes for my part, there is a correlation between the different themes (entrepreneurship and 7 traits) we have had to develop that is to say that there is always a link linking one subject to another.</p>		
<p><b>Workshop: Full Engage- ment</b></p>	<p>my attention has been <i>focused more on spiritual energy as the presenter told us</i> this has nothing to do with the review but it is the element itself the man the ego that is at the r of this parameter but one thing is also to be able to accept them and</p>	<p><i>for me it is the emotional energy that has impressed most because the attitude of a class or the result of a student or a class depends in my opinion on 80 percent of the attitude of the teacher who animates the class if the latter always presenting in the class shows a negative</i></p>	<p>This would be strange in students but they will understand with the visible effects (success).</p>	<p>Positiv og følelsesmæssig energi er bedre en negativ energi. Specielt hvis læreren fornærmer sine elever vil der være negativ energi. Men vores situation i Togo er anerledes end i Danmark med Drengakademiet. For eksempel har interviewpersonerne ingen</p>



	<p>appropriate them to make it their life or their habits (the learners) <i>that is why I asked the question of what this could not be considered as a torture on the part of the teachers in relation to our learners</i></p> <p>concentration in a given situation, or a given test, whereas the revision of the learners did not focus on the question of the day, how it should not panic but trust and concentrate on have inspiration to approach the subject</p> <p><i>Physical energy:</i> so I think that we will have to solve this problem of sub-feed first before moving to the concentration of physical energy and <i>I suggest the establishment of school canteen in our training center or schools to help us solve this problem.</i></p>	<p>aspect by schooling the students regularly by insulting them that are worth nothing that will influence much negatively the students on the other hand if it returns to the class and plays a positive role it will also reflect the positive results of the learners</p> <p><i>Physical energy:</i> <i>I agree with my colleague that if the students or our learners do not eat enough in the day may be once or twice, it is not within our competence and as a teacher we have limits so it would be better to review this problem at another level in order to see how this problem can be solved before returning to the classroom for the application of physical energy</i></p>	<p>indflydelse på, hvad vores elever får af mad. Men det er højest 1 – 2 gange om dagen. Vi kan heller ikke vide, hvordan de har det om aftenen eller natten, når de forlader vores skole.</p>
--	---	--	--

	<p>The BOYS ACADEMY programs in Denmark are different from our ones, the school year too; at home we have extensive programs that embraces practically a lot of things, we have the goodwill to apply them but applying it here will come back to say that the course we have in sixty minutes and with these small details that must be done you will see that you will have 35 or 40 minutes to do, which impacts on the program and also the learners come over, <i>you do not know how they spent the night or how they spent the rest of the day the day before</i> you ask them to jump, at first it will seem funny but others also may think that they were tortured and I had said, it is true that it would</p>	<p>our realities are different and yes we should be given more information on how to apply these new tools.</p>		
--	---	---	--	--

	<p>be ours of the to coax, to inculcate that in a refined way in our habits at the same time as theirs. and yes I would have liked as She was to ask us the question of re-imbuing us again compared to what she had to do us this morning it would please us we received the information but the implementation can cause a problem at some level</p>			
<p><b>Additional:</b> <b>Time keeping</b> <b>Structured and Serious workshops</b> <b>Overall impression</b></p>	<p>For my part I really appreciate the scientific organization of the work of the different presenters, how each has mastered its theme and the module that it really developer I find it very interesting with a very organized staff that my much mark</p>	<p>It was the half day that had impressed me more, compared to the gentleman (BENT) who presented us the project in the great room and what also impressed me is that after breakfast when we return to the room he had already realized that we had a little delay before arriving and it is one of the defects for us <i>Africans not to</i></p>	<p><i>Overall impression:</i> Students should be treated differently. Short-term challenges: . Move from old behaviours to new . The problem of integrating the new method into the program. The long-term challenges: The problem of accompanying the authorities</p>	<p>Deltagerne er glade for en velstruktureret uge, og ikke mindst for de kvalificerede undervisere. Herunder valgte temaer på de enkelte workshops. Elever skal være i centrum og behandles forskelligt. Vi skal gå fra at være instruktører, til at være facilitatorer for læring. Vi skal være bedre til at formulere læringsmål i forhold til Blooms Taxonomi.</p>

		<p><i>respect the exact time and for a few minutes of delay he found and we pointed it out in relation to this so I realized that the team in question was not there to have fun but for serious.</i></p>	<p>In the short term, we will control our energy levels before and after any teaching relationship. We also need to practice periodic separation in our courses and, above all, not forget to put our students at the center of learning. We will also better formulate our educational objectives according to the taxonomy of Bloom</p> <p>My way of thinking has changed. I see what I can do to help students succeed, to get through.</p> <p>Short-term challenges:. Adopt in the classroom behaviours that are not adopted by other teachers</p> <p>Long-term challenges:Have the means to change methods. Example? I would say, decisions at the departmental level.</p>	<p>Udfordringer er: Timing Deltagerne er ikke meget for at rangere de enkelte workshops med den bedste i toppen.</p> <p>CITAT: <i>The themes were well ordered. They are all important for better teaching and learning.</i></p>
--	--	---	---	--

		<p><i>What I have learned:</i></p> <p>We will have to change our behaviour. From the status of instructor, we must move to that of facilitator. An effort has to be made to make it better. Putting the student at the centre of learning. This change must be observed.</p> <p>The themes were well ordered. They are all important for better teaching and learning.</p> <p>- From this camp, we have been able to retain that for a successful learning, we must be self-controlled, be personally prepared, be a facilitator for my learners who will be at the center of our learning, be enterprising and finally give our courses that will be intercalated scenario after 20 minutes.</p> <p><i>Ranking all the workshops:</i></p> <p>If the teacher knows his characters and manages to</p>	

			<p>master them, he can control and change the character of the learners. He can easily succeed in his role.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- We prefer to classify them as follows: Personal capacity, teacher role, accelerated learning, visible learning, entrepreneurship, energy.</li></ul>	
--	--	--	---	--

BILAG 2: OPSAMLING OBSERVATIONER:

	<b>Deskriptivt</b>	<b>Fokuseret</b>	<b>Selektion</b>	<b>Kommentar</b>
<b>Generelle observationer for alle workshops</b>	<p>De enkelte del-workshops er relevante for skolerne og lærerne</p> <p>Gode og professionelle samt inspirerende undervisere</p> <p>Veltirettaget forløb hele ugen</p> <p>Stort engagement</p> <p>Generelt gode og engagerede oversættere fra Børnefonden.</p> <p>Gode, mange og givtige diskussioner mellem undervisere og deltagere og mellem deltagerne indbyrdes</p> <p>Deltagerne har på det personlige plan fået en stor oplevelse og nye erkendelser</p> <p>I alle workshops deltager lærere fra Vocational Training Centre, ledere, inspektører, folk fra</p>	<p>Deltagerne ønsker at udvikle de enkelte workshops og deres egen kompetencer som lærere.</p> <p>Specielt fremhæves at ændrer rollen fra instruktør til facilitator</p> <p>Lade elever arbejde mere i grupper</p> <p>Bruge mere tid på at udvikle entreprenørskab</p> <p>Bruge de 7 karaktertræk mere aktivt</p> <p>Sproget er en konstant udfordring</p> <p>Modellerne er svære at forstå</p> <p>Sommetider synes indholdet meget abstrakt teoretisk</p> <p>Oftede er der tidsnød i forhold til det planlagte indhold</p>	<p>Den togolestiske kontekst mangler</p> <p>Svære elementer f. eks:</p> <p>Zonen for nærmeste udvikling (ZNU) var svær at forstå</p> <p>Forskelle mellem læringsmål/udviklingsmål</p> <p>Hjernens indretning og de læringsmæssige konsekvenser</p> <p>Gruppenarbejdet blev ikke i tilstrækkelig grad faciliteret og coachet p.gr. af for lidt tid.</p>	<p>Implementeringen efter kursusforløbet i Kara bliver en stor udfordring</p> <p>Eksempler fra Danske forhold omkring Drengeskolen, siger ikke deltagerne noget, med mindre der bruges meget tid, på at forklare Drengeskolen og dets succes i Danmark</p> <p>Mange deltagere kan bruge delelementer af kursusforløbet, når de kommer tilbage til egen undervisning</p> <p>Udvikle arbejdsgrupper bestående af både lærere og elever, der arbejder aktivt med elementer fra de forskellige workshops</p>

	undervisningsministeriet og forskere (som observatører)	Strømsvigt betyder meget varme lokaler, da aircondition slukker Gode lokaler og dynamisk forhold mellem oplæg, diskussion, gruppearbejde, case, posters og brug af AV		
<b>Learning and Teachers Role</b>	Deltagere er fokuserede og der er gode diskussioner Det didaktiske fokus var interessant for deltagerne i denne workshop Gruppearbejde og brainstorm fungerede godt	Modellen for Zonen for nærmeste udvikling stor afstedkommer diskussion Sproget var et problem konstaterede en del af forskerne i deres observationer	Da én af inspektørerne forklarer modellen for de øvrige deltagere bliver modellen mere tydelig Komfortzonen er tydelig at forstå for deltagerne Diskussioner om den togolesiske kontekst diskuteres Tidsnød var et problem hos nogle af workshops- deltagerne The idea of the proximal zone of development was difficult to understand	Peer to Peer Learning er et princip, som kan udnyttes her Forholdet mellem lærerne på erhvervsskolerne og de øvrige deltagere: Ledere, inspektører og folk fra ministeriet, tydeliggøres her
<b>Visible Learning</b>	God organisering af det didaktiske rum. Meget gruppearbejde, med god facilitering	Deltagerne er i stand til at bruge forstå Blooms Taxonomi, efter en del diskussion.	Det konstateres at det Togolesiske curriculum ikke passer ind i denne model. Blooms model	Hatties teori om læringsmålsstyring er ny i en Togolesisk kontekst. Learning by the Rote er en klassisk måde at undervise på i Afrika – Togo.



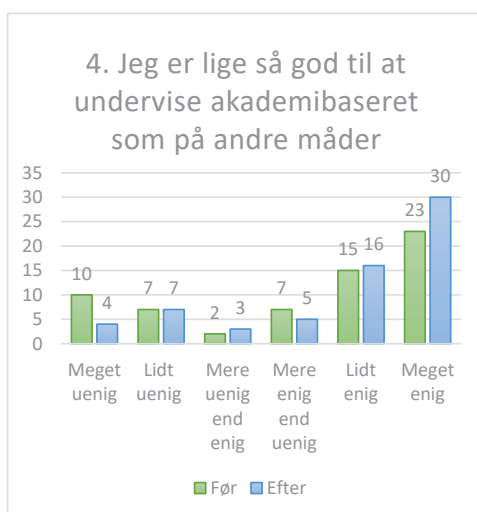
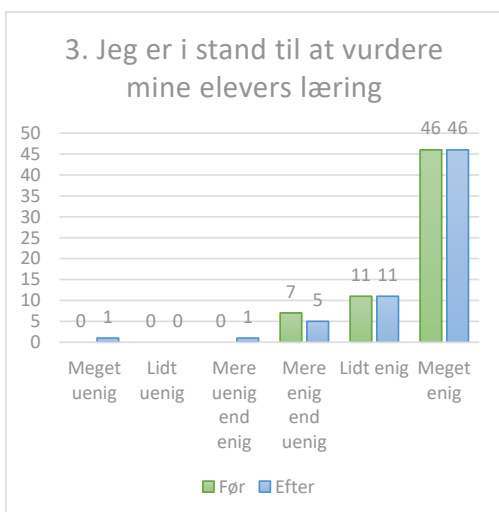
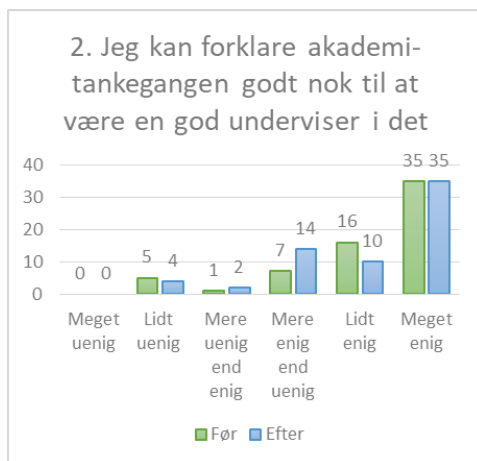
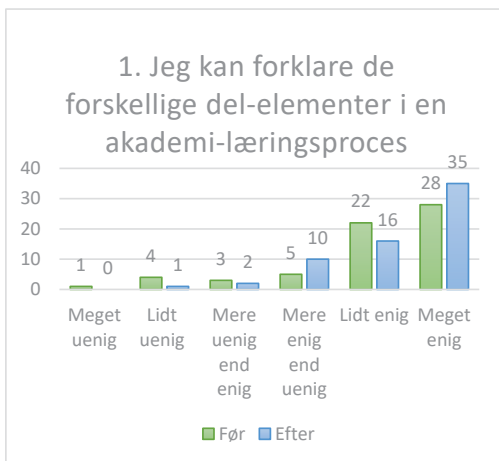
	<p>Aktiv brug af deltagernes egen forståelse, der så forklare det til andre</p>	<p>Det vil kræve flere eksempler og mere tid for at afprøve forholdet mellem læringsmål, aktiviteter, tegn på læring og evaluering (diamant modellen)</p>	<p>Learning Staircase model. Blev umiddelbart nemme at forstå. Den store udfordring lå i forståelse af læringsmål i forhold til uddannelsesmål. Forståelsen af hvordan der evalueres var uklar Tidsnød bliver konstateret af en forsker</p>	<p>(Se BLOG i Folkeskolen) Rote Learning foregår på første niveau i Blooms Taxonomi. Dette vil inspektørerne også supervisere lærerne i på skolerne. Synlig læring foregår mest på det individuelle plan, men ofte vil det ikke passe til en Togolessisk kontekst.</p>
<p><b>Entrepreneurship</b></p>	<p>Et meget relevant tema, Stor entusiasme Gode eksempler på, hvordan personlige egenskaber er med til at skabe et godt entreprenørskab Der var for lidt tid til de enkelte øvelser I denne workshop tager instruktøren initiativ til at synge Der efterlyses mere tid</p>	<p>For meget teori, i forhold til, hvilke egenskaber man skal være i besiddelse af personligt Hvorfor tør unge ikke kaste sig ud i at lave deres egen business, var et gennemgående diskussionstema</p>	<p>You can only do great things, when you leave your comfort zone Skrrev en af forskerne ned, som et mål, der blev diskuteret For lidt tid til coaching i de forskellige øvelser, grupperne skulle lave Tidsnød skriver alle observatører Der arbejdes ikke så meget med business cases, men mere akademisk, abstrakt, for eksempel en definition på entreprenørship</p>	<p>Flere deltagere giver udtryk for, at denne workshops burde vare en hel dag Arbejdsløsheden i Togo blandt unge er over 50% samtidig udgør unge 27 % af befolkningen.</p>

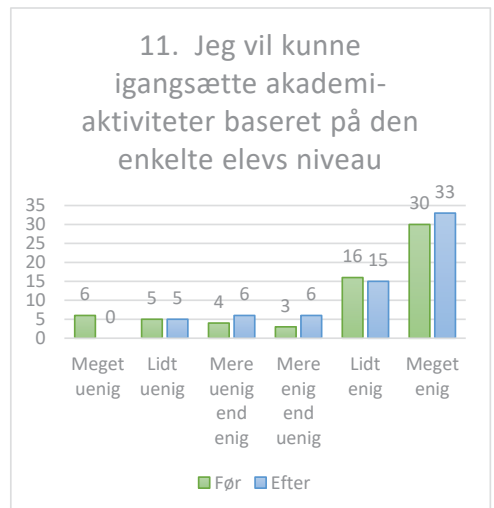
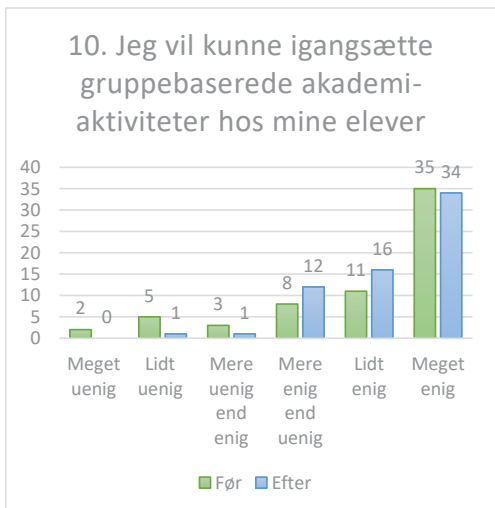
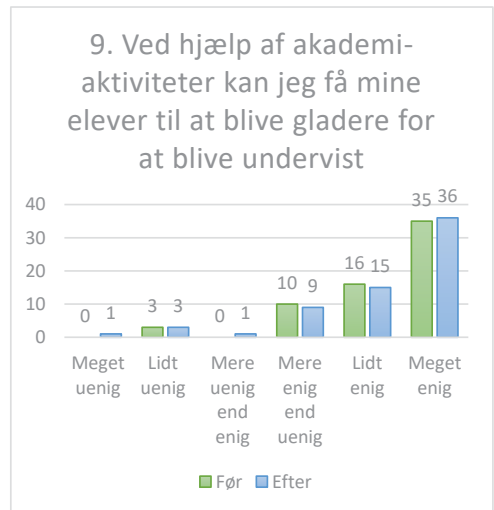
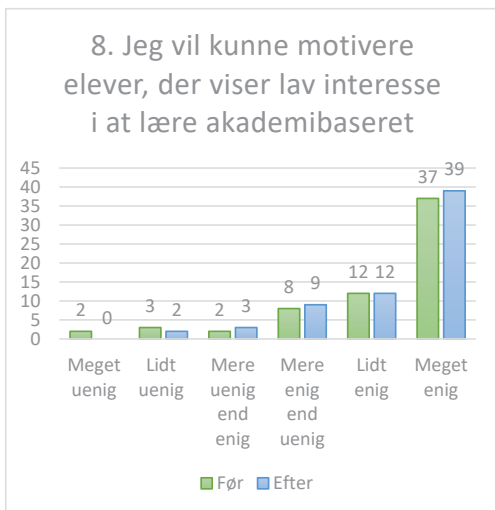
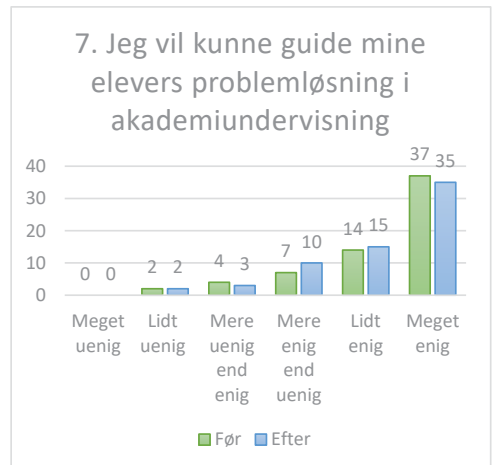
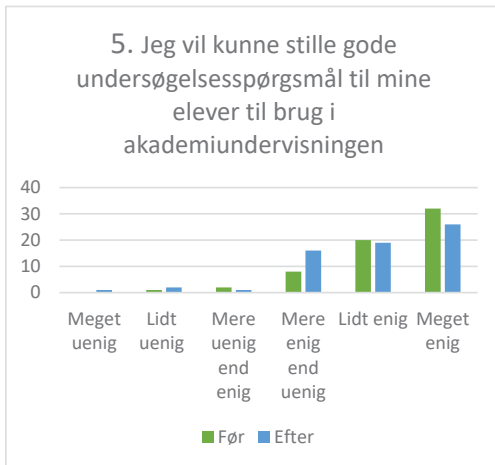
<p><b>Accelerated Learning</b></p>	<p>Traditionelt organiseret workshop, hvor deltagerne sidder i rækker til at starte med. Indledende øvelse om hvad der er godt for undervisning og hvad der er dårligt, virker meget engagerende på deltagerne Deltagerne er glade og forstår meningen mellem hjemmens funktion og bruge af pauser Oversættelse ikke altid tilfredsstillende</p>	<p>Workshoppen er meget fokuseret på tid og timing af de enkelte dele, der skal arbejdes med Instruktøren har ofte et øje på uret Virker som om, at workshoppen er en ”pakke” der skal leveres mere end det er tale om egentlig forståelse Den Togolesiske kontekst er ikke eksisterende</p>	<p>I den didaktiske plan, arbejdes der med en præsentation, en opgave og en kort diskussion – tvivl om forståelsen er gennemgående hos deltagerne En forsker konstaterer at det er svært for deltagerne at forstå teorien, derfor mange spørgsmål Nogle af grupperne forstår ikke øvelsen med de 100 minutter</p>	<p>Hvordan kan vi være sikre på, at læring is ”sprint” altid er dyb læring? Fra en forsker: The content of the training is very enriching. The question that I ask myself is the mastery of the notions dealt with. It seems that the level is a bit academic and the trainees have had difficulty staying in constant in mastering the concepts developed Mere tid til denne workshop mente en forsker</p>
<p><b>The 7 Personal Traits</b></p>	<p>De 7 karaktertræk kobles til øvrige workshops som for eksempel komfortzone og zone for nærmeste udvikling Flere forskere: Oversættelsen var ikke altid frugtbar og tilfredsstillende</p>	<p>Deltagerne opfordres til at integrere de 7 karaktertræk til deres eget personlige og professionelle liv</p>	<p>Der opstår en diskussion om opretholdelse af disciplin i klasserne i forhold til de 7 karaktertræk Svært at udskifte et gammelt mindset (tradition) med et nyt Tidsnød: (citat fra en forsker) There is not enough space to travel in groups. As a result, the trainers did not have much time</p>	<p>Er det muligt for deltagerne selv at integrere de forskellige workshops i en togolesisk kontekst? Deltagerne ønsker at de 7 træk skal udvikles og implementeres til alle skoler – Hvad med robustheden? En deltager spørger om det kan udvikle sig til et nyt ”regime”, hvor alle lærere skal sørge for at de 7 træk fremmes i alle skoler?</p>

			<p>in the groups to inquire about the progress of the work and reframe.</p> <p>The theme was of interest to the trainees however it seems a little above the level of understanding of the trainees this testifies of some questions asked by the trainees</p>	<p>Vil der være forskel på de aktiviteter man skal igangsætte og de 7 personligheds træk</p> <p>Hvordan kan forældre blive involveret?</p>
<p><b>Full Engagement</b></p>	<p>Didaktisk mønster: Underviser snakker om hvad der skal ske og teori, mulighed for spørgsmål, et mindre gruppearbejde. Meget energisk instruktør, der hilser velkommen ved indgangen til lokalet</p> <p>Oversættelsen til fransk er ikke altid god</p> <p>Instruktøren når ikke altid rundt til grupperne</p> <p>Der bruges en del eksempler fra Drengeskolen i Danmark.</p>	<p>Specielt den fysiske energi udløser undren blandt deltagerne. Mange elever på de tekniske erhvervsskoler får måske højest 2 måltider mad om dagen.</p> <p>Instruktøren siger, at der skal spises 6 gange om dagen for at få den grundlæggende energi.</p> <p>Det bliver ikke efterfølgende diskuteret.</p> <p>Instruktøren fortsætter at lærerne kan hjælpe med til at fortælle deres elever, at det er</p>	<p>Tidsnød under gruppearbejdet, hvor der ikke er tid til at drøfte emnet helt igennem og sætte det ind i en Togolesisk kontekst</p> <p>Drengeskolens danske forankring og forskellen til Togo, rammesættes ikke.</p> <p>De kulturelle udfordringer mellem unges forhold i Danmark og Togo rammesættes ikke.</p> <p>En forsker notere følgende udtalelse fra en af deltagerne: Children in Togo, is not like</p>	<p>Når deltagerne skal vise god energi, skal de række en tommelfinger i vejret. Er der tale om gruppearbejde, hvis de deltagere der ikke gør det skal forklare sig, medens de andre ikke skal?</p> <p>Hvordan kunne eksempler fra Drengeskolen transformeres mere illustrativt til en Togolesisk kontekst</p> <p>Mad og føde er ikke et personligt problem men ofte strukturelt og en del af kulturen. I den forstand kan en elev føle, at det er hans skyld han ikke får nok mad og vil bruge en</p>

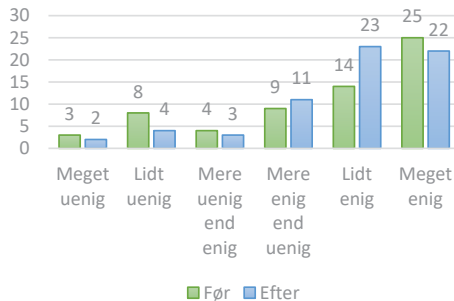
	Nogle deltagere nævnte at euforiserende stoffer kan være et problem blandt de unge. Instruktøren foreslår, at der skal tales individuelt med de enkelte elever om dette problem.	nødvendigt med 6 måltider. (SIC)	children and young people in Denmark Citat fra forsker: Worry: how could this approach be developed in a context where the majority of students do not eat before school and often do so only when they return home at noon?	selvkontrol og selvbeholdelse for at håndtere udfordringen. Dermed bliver det til negativ energi Er det muligt at opfylde og praktisere alle fire dimensioner af energi?
<b>Midway Discussion (Dr. LODONOU)</b>				
<b>End Discussion og slut evaluering kan sammenstykkes med IMPLEMENTS kursus evaluering</b>	Dreams, timing and commitment:			Deltagerne ønsker ikke at rangordne de enkelte workshops i god bedre osv.

## BILAG 3 OPSAMLINGER FRA SPØRGESKEMAERNE

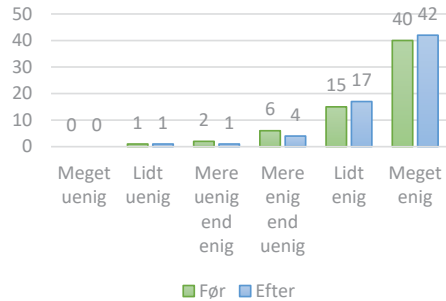




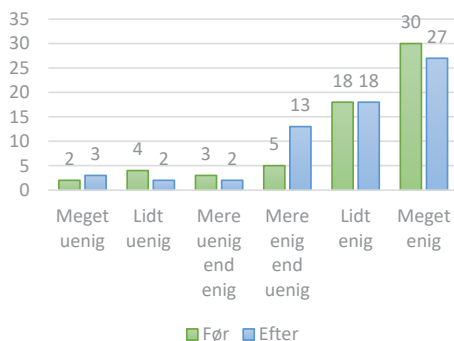
12. Jeg vil kunne hjælpe mine elever med at knytte deres akademi-viden til virkelige problemstillinger



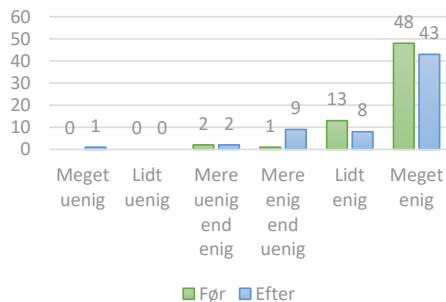
13. Jeg vil kunne frembringe en positiv tilgang til akademiundervisning



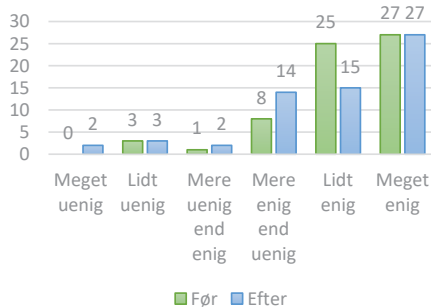
14. Jeg vil kunne få mine elever til at tænke kreativt under akademiundervisning



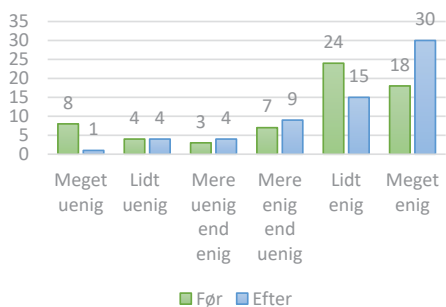
15. Jeg vil kunne tilskynde mine elever til at samarbejde under akademiundervisning



16. Jeg vil kunne kontrollere urolig adfærd under akademiundervisning



17. Jeg vil kunne nå igennem til urolige elever når jeg underviser akademibaseret



### Samlet før- og efter- fordeling af svarkategorier

