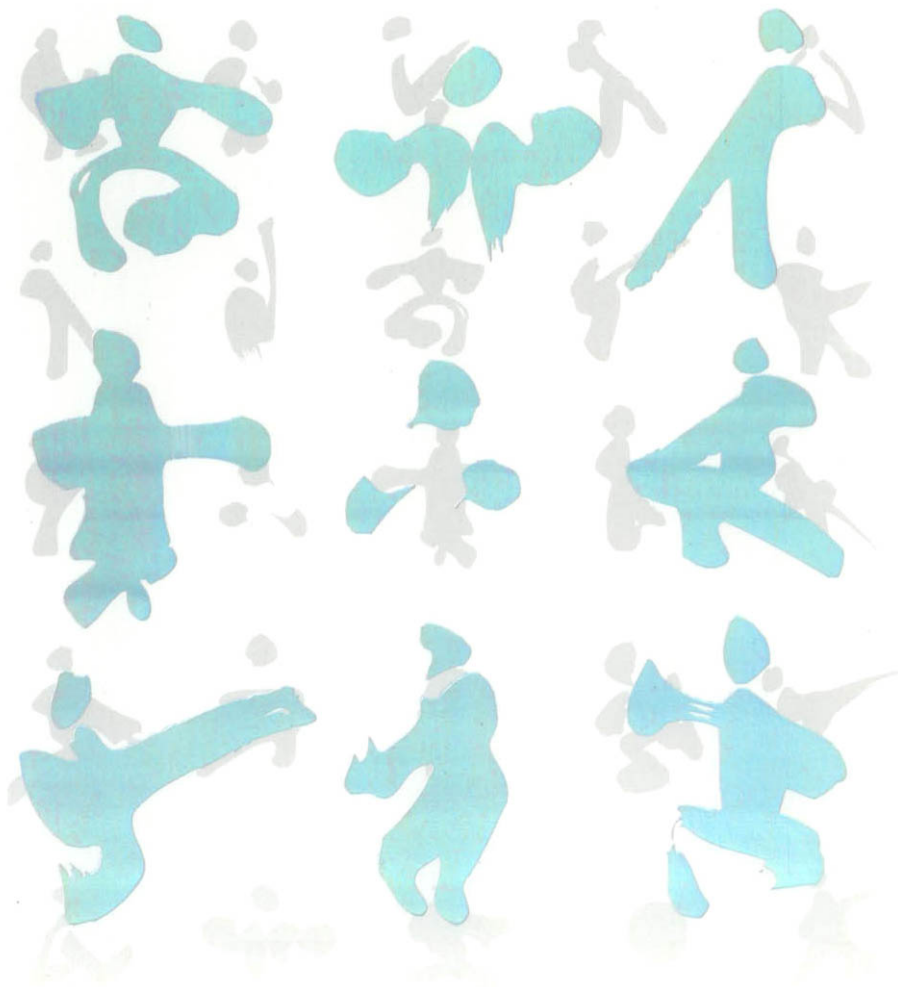


Taekwondo

Videndeling mellem generationer



4. dan afhandling
Udarbejdet af Johnny Gramberg
Bosei d. 4-6 december 2015
Mentor: Lars Arnum 7. dan

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Indledning | 3 |
| Problemstillinger | 4 |
| Problemformulering | 4 |
| Terminologi | 4 |
| Formål med opgaven..... | 5 |
| Metode | 5 |
| | |
| Teoriafsnit | 5 |
| Kompetenceudvikling..... | 6 |
| Kulturen | 10 |
| Narrativ praksis..... | 12 |
| | |
| Sådan videndeler vi | 13 |
| Konklusion | 14 |
| Perspektivering | 15 |
| | |
| Litteraturliste | 17 |
| BILAG 1 – information til interviewperson | 18 |
| BILAG 2 - Forberedelse til interview..... | 19 |
| BILAG 3 - Udvælgelse af interview personer | 20 |
| BILAG 4 – Kort præsentation af interviewpersoner | 21 |
| BILAG 5 – Interviewspørgsmål til instruktør | 22 |
| BILAG 6 – Interviewspørgsmål til udøver | 23 |

Indledning

Taekwondo startede for mit vedkommende i 1987 hvor en kammerat og jeg besluttede os for at tage ned og kigge i den lokale klub i Vojens.

Jeg faldt for kampkunsten og blev hængende.

Vi kørte ofte til Kolding, Ribe og Aller for at lære nyt, og Leif Nielsen fra Aller, Preben Nielsen fra Ribe, Thommas Holt fra Sønderborg og Kim Lehmann fra Esbjerg var blandt nogle af dem der kom og gæstetrænede, samt graduerede os i Vojens.

Jeg blev allerede træner som gulbælte, da der ingen sortbælter var i klubben. Jeg blev også formand for klubben, inden jeg nogle år senere flyttede til Haderslev og skiftede til Haderslev Taekwondo Klub, Chon-Ji.

I Haderslev Taekwondo Klub gentog historien sig. Jeg blev både træner og formand for klubben.

Jeg havde nok i at instruere andre og gik ikke målrettet efter egne gradueringer, og der gik da også 10 år, før jeg fik 1. dan på vinterlejren 1997, hvor mester Ko Tai Jeong var en af dem der graduerede mig.

Da jeg et par år senere fik en datter, kunne jeg ikke forene familieliv med Taekwondo, og besluttede mig til at stoppe med Taekwondo. Jeg holdt derefter pause i nogle år.

I de år var jeg af og til en tur nede i Haderslev klubben, men der var ligesom ikke rigtig noget der trak mig tilbage, men da en ny klub blev startet op i Haderslev af min gamle elev Morten Johansen, overtalte han mig til at komme tilbage.

Det har jeg naturligvis ikke fortrudt.

Sidenhen er jeg også blevet medlem i Esbjerg Taekwondo Klub, hvor jeg træner hos Sabumnim Lars Arnum.

Jeg er fortsat instruktør i Haderslev.

Jeg har i et par år været med i breddeudvalget i DTaF, og har senest været medlem af hovedbestyrelsen.

Johny Gramberg
Haderslev, oktober 2015

Problemstillinger

Taekwondo er, i sin nuværende form, en relativ ny kampkunst som blev dannet ved at forskellige kwans i Korea gik sammen i 1950'erne.

Efter en del år, med uenigheder blandt skolens mestre lykkedes det alligevel at fastholde et samarbejde og blive enige om navnet Taekwondo for sammenslutningen af de forskellige stilarter.

Taekwondo har været i Danmark siden slutningen af 1960'erne.

I de næsten 45 år der er gået, er tusindvis blevet gradueret til sort bælte og rigtig mange er stoppet igen. Der er ikke mange af de allerførste Taekwondo udøvere fra 60'erne, der stadig er en del af kampkunsten. Flere har dog været med fra 70'erne og har holdt ved, eller kommet tilbage efter pause fra kampkunsten.

Masser af mestre er senere kommer til, og de har naturligvis fået deres viden fra de første pionere, men også vores to koreanske stormestre, der kom til landet i hhv. 1975 og 1980, har videregivet deres store viden.

Det er nødvendigt at vide hvordan viden overdrages, og hvordan det sikres at så lidt som muligt går tabt.

Da det ligger mig meget på sinde, at vi sørger for at få videregivet den viden vi ligger inde med, er jeg kommet frem til nedenstående problemformulering.

Problemformulering

Hvordan kan jeg videregive den viden jeg har om Taekwondo, og hvordan sikrer de højtgraderede, at fremtidige generationer af Taekwondo udøvere får overdraget den viden som masser af mestre ligger inde med?

Terminologi

Jeg vil her redegøre for min forståelse af de anvendte termer i problemformuleringen:

Viden:

Jeg definerer viden som den kompetence og de kvalifikationer, færdigheder og erfaringer en person indeholder.

Højtgraderede:

Med højtgraderede mener jeg udøvere med sort bælte.

Fremtidige generationer:

Udøvere der dyrker Taekwondo, men ikke har samme erfaring og bæltegrad som instruktøren. Kommende udøvere af Taekwondo.

Mestre:

Instruktør fra 4. dan og op.

Formål med opgaven

Jeg vil undersøge hvordan Taekwondo viden kan overleveres fra mester til elev, og jeg ønsker at bidrage med en løsningsmodel til hvordan jeg selv og andre kan dele den viden vi har om Taekwondo, med nuværende og kommende Taekwondo udøvere.

Jeg vil komme med et forslag til hvordan vi kompetenceudvikler nuværende og kommende instruktører.

Metode

Jeg har valgt kvalitative interviews, som grundlag for min indsamling af empiri.

Under samtalen vil jeg få min viden af interviewpersonen.

Jeg vil forsøge at forstå interviewpersonens beskrivelser ud fra interviewpersonens eget billede af verden.¹

Jeg forsøger ikke at ændre den opfattelse og forståelse af virkeligheden mine interviewpersoner har, tværtimod forsøger jeg at forstå deres virkelighed ud fra det de fortæller mig, og anvende det i min opgave.

Interviewet vil hverken være en åben hverdagssamtale, ej heller et lukket spørgeskema.

At lave et kvalitativt interview betyder at fokusere på kvaliteten af interviewpersonerne frem for kvantitet. (Færre personer kontra mange personer)

Interviewformen er narrativ², hvilket vil sige at jeg fokuserer på interviewpersonens fortælling, og åbenheden i interviewet gør at rækkefølgen i mine spørgsmål ikke nødvendigvis følges, netop for at jeg kan forfølge de specifikke svar der gives, og de historier interviewpersonen fortæller. Det narrative (fortællingen), som er et andet begreb i opgaven, vil jeg omtale senere.

Teoriafsnittet indeholder tre teoriområder, hvor de drøftede emner fra interviewene, med samtidig reference til forskning på området behandles. Da jeg ikke har kunnet finde anerkendt Taekwondo relateret forskning om videndeling, har jeg inddraget teoretikere der har forsket i emnet inden for bl.a. ledelse.

Se bilagene for mere information om interviewenes indhold, udvælgelse af interviewpersoner, samt præsentation af interviewpersoner.

Teoriafsnit

Med udgangspunkt i forfatterens³ anerkendte forskning i kommunikation, kompetence udvikling og kultur, har jeg bearbejdet og analyseret interviewene nedenfor.

¹ Interview, Kvale s. 17+44

² Interview, Kvale s. 173

³ Se litteraturlisten

Kompetenceudvikling

Begrebet "kompetence" definerer jeg som viden og færdigheder, som matcher de krav, der stilles til udøveren under træning og i skarpe situationer, såsom stævner eller ude i virkeligheden.⁴

Den personlige kompetenceudvikling i træningen og et godt træningsmiljø hænger sammen. Ved videndeling kompetenceudvikles både udøver og instruktør.

Kompetenceudvikling er udvikling af ny viden, færdigheder eller holdninger hos udøveren. Kompetenceudvikling kan også være udvikling af de sociale kompetencer, som skaber social identitet, socialt fællesskab og sammenhold. Det påvirker den enkelte udøvers vilje og evne til at indgå i samarbejde med andre. Interviewpersonerne mente alle at Taekwondo også udvikler de sociale kompetencer, dog kan kulturen i Taekwondo også hæmme udøverens impulsivitet i hverdagen, da udbrud af både negativ og positiv karakter ikke ofte tillades i dojangen⁵. F.eks. er en fodboldspiller ofte meget bedre til at vise sin glæde ved en scoring eller ved et godt resultat. I taekwondo anvendes i stedet Kihap⁶ til at samle eller frigøre energi.

Nogle forbinder kompetenceudvikling med kurser i faglig opdatering og almindelig uddannelse. Men kompetenceudvikling foregår også i dojangen i træningssituationen. Når vi i det daglige er sammen med hinanden i dojangen lærer vi. Vi afstemmer vores relationer til hinanden, engagerer os i klubben og interagerer med hinanden. Når vi deltager i det daglige praksisfællesskab er der derfor tale om kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling er en udvikling af udøverens eksisterende kompetencer.⁷

Kukkiwon beskriver nogle grundlæggende principper for uddannelse inden for flere felter af Taekwondo. Jeg vil dog ikke gå dybere ind i læren om anatomi, fysiologi, sociologi, psykologi, æstetik osv. da det kræver meget mere plads i opgaven.⁸

Udvikling af udøverens kvalifikationer, som er ny faglig viden og indsigt, er en vigtig del af kompetenceudviklingen. Det fører dog ikke nødvendigvis til kompetenceudvikling, hvis udøveren ikke får mulighed for at benytte de nyerhvervede kvalifikationer. Der sker det, at når nye kvalifikationer bliver benyttet, fører det til nye kompetencer. Hvis instruktøren ikke lader udøveren afprøve det nye, vil det ikke føre til nye kvalifikationer. Kompetenceudvikling er ligeledes hvordan organiseringen af træningen kan skabe nye og bedre måder at håndtere øvelser på. Det er læring gennem praksis.

Måden hvordan både instruktør og udøver konstruerer deres egen virkelighed, altså forståelse af det lærte, kan forklares ved at virkeligheden bliver skabt gennem vores egen intellektuelle konstruktionsproces, altså vores egen måde at forarbejde sanseindtryk på.

⁴ Fra Kursus til kompetenceudvikling, Holt Larsen og Svabo, s. 3

⁵ Træningssalen

⁶ <http://www.ribetaekwondo.dk/Downloads/20%20Kihap.doc>

⁷ Praksisfællesskaber, Etienne Wenger, s. 59

⁸ Taekwondo Textbook, s. 80-83

Forståelsen af den virkelighed vi befinder os i, i træningssammenhæng er derfor en social konstruktion.⁹

Sproget og måden vi taler sammen i dojangen er det, der konstruerer virkeligheden hos den enkelte. Det er ret vigtigt at have i mente i en lille lukket verden som en dojang er. Vi er med andre ord som instruktør og medudøver med til at forme det indtryk den enkelte udøver har af Taekwondo. Hvis man taler om, at den enkeltes Taekwondo personlighed er en social konstruktion, gælder det i øvrigt også samtidigt for udvikling af udøverens sociale kompetencer.

Med tiden kan udøveren gennem sin egen opsøgende indsats blive klogere end instruktøren. Dette forudsætter dog at instruktøren ikke længere tilegner sig viden. Hvis instruktøren på samme måde som udøveren netværker og træner sammen med andre, vil han også blive klogere.

En af drøftelserne i interviewene går på hvor meget viden en mester kan videregive. Hvor mange procent vil typisk blive videregivet?

Lad os antage at mesterens egen viden inden for Taekwondo svarer til 100%. Så mente nogen at de havde givet 20-25% på nuværende tidspunkt.

For forståelsens skyld vil jeg nedenfor forklare mesterens viden med kage. Alle har en rund lagkage svarende til 100% viden.

Det er vigtigt at pointere at 100% ikke er udtryk for en komplet viden inden for Taekwondo, men udelukkende udtryk for den pågældendes mesters viden.

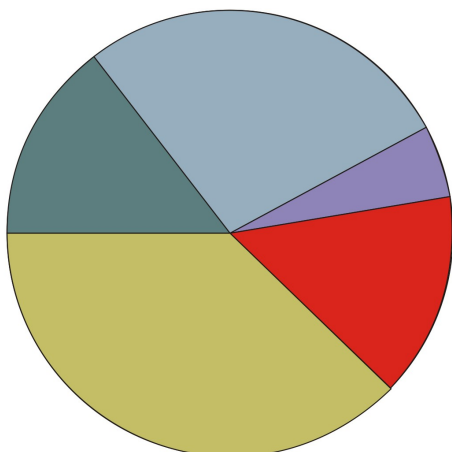
Mester-1's 100%, er ikke identiske med Mester-2's 100%.

Nogle mestre kan have en stor kage, mens andre en lille kage. Det afhænger af den enkeltes viden. Dog vil kagen altid være 100% hos alle.

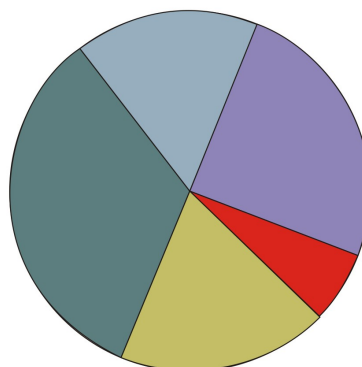
De enkelte felter i kagen er også forskellige fra mester til mester, da den ene kan have større viden inden for et særligt felt end den anden, og omvendt.

⁹ Kit Sanne Nielsen, Fortællinger i Organisationer, s. 17

Mester-1 - 100%

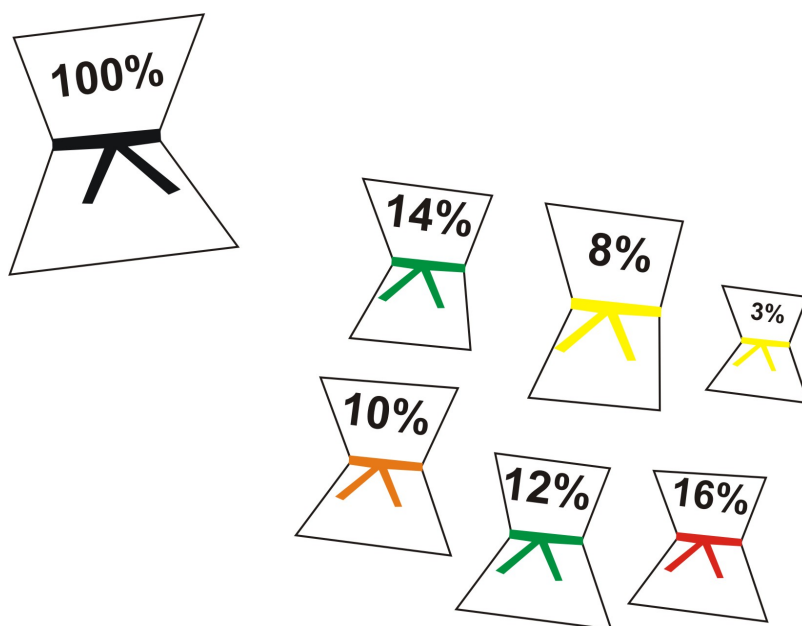


Mester-2 - 100%



Mit argument for at kagerne kan have forskellige størrelser er, at til trods for at begge mestre har 100% viden, kan den ene godt have mere viden end den anden. For eksempel har to mænd der vejer forskelligt, begge 100% det samme antal organer, den enes organer er bare større end den andens. På samme måde vil jeg illustrere at den ene mester kan være klogere end den anden, men deres individuelle viden er 100%. I takt med at mesteren bliver klogere, bliver kagen større. Det skal ligeledes pointeres at, når jeg i opgaven taler om at blive klogere, er det afgrænset til viden om Taekwondo.

Alle mestrene sagde i interviewene, at deres mål var at deres elever skulle blive bedre end dem selv. Hvordan kan det lade sig gøre, hvis mesteren kun kan give 100%, eller mindre?



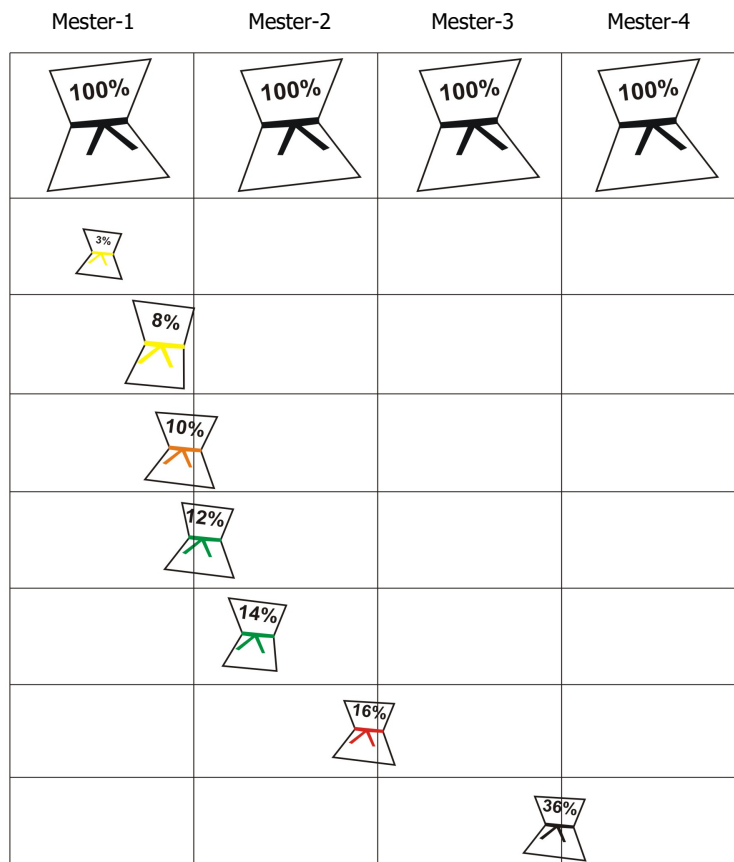
Ovenstående billede viser instruktøren med sine 100%, mens udøverne er vist med den viden instruktøren har givet til dem. Det betyder naturligvis ikke at udøveren kun har

f.eks. 8% af deres egen viden. De har naturligvis deres egne 100%, som dog kun fylder f.eks. 8% i instruktør/udøver forholdet. Deres kage er mindre end instruktørens.

Min undersøgelse peger på at, ved at udøveren har flere instruktører gennem tiden og netværker med andre udøvere i andre klubber, kan de løbende tilegne sig viden og blive klogere.

Ved at have skiftende instruktører gennem tiden, sikres ligeledes at den specifikke viden mestrene ligger inde med (de forskellige farver i lagkagen) bliver implementeret bredt blandt udøverne. Dvs. ikke nok med at udøveren kan få f.eks. 20% viden fra Mester-1, men han kan også få udvidet de konkrete 20% ved også at få fortællingen fra Mester-2 som har en anden forståelse af den konkrete viden....altså bliver udøverens kage større.

Nedenfor har jeg vist en tegning af en række mestre i den vandrette kolonne, og en række udøvere i den lodrette kolonne. Udøverne bevæger sig med tiden gennem en række mestre og opsamler derved ny viden, som blandes med gammel viden, og udøverens forståelse af den tilegnede viden bliver derfor bredere og mere nuanceret.



Adspurgt, svarer mestrene at den unge ny udklækkede danbærer i dag, sandsynligvis er klogere (på Taekwondo viden) end den ny udklækkede danbærer i 1985.

En påstand kan derfor være at, selv om kilden til vores viden tilbage i 70'erne var koncentreret om ganske få personer, er det lykkedes at tilegne sig større viden end den kilderne kunne videregive.

Til trods for videntab undervejs, da mange mestre er stoppet, er vi ikke stoppet med at få større viden.

Kulturen

En kultur kan defineres som netværket af kutyper, regler (skrevne som uskrevne), normer og standarder, der er forbundet med hinanden.

Jeg har undersøgt hvilken indflydelse den kultur mesteren bringer med sig, har på kompetenceudviklingen hos udøveren. Kulturen har indflydelse på hvor nemt eller svært det er at skabe forandring hos den enkelte udøver. Når mesteren har banet vejen for forandring, skabes der mulighed for læring.

Man kan analysere på kulturens forskellige niveauer ved hjælp af Edgar Scheins kulturmodel.¹⁰ Scheins arbejde bygger på forståelsen af kulturens rolle for enhver organisation herunder en Taekwondo organisation, uanset størrelsen. Om det er et Forbund, en interesseorganisation, en klub, eller hos den enkelte udøver er ikke afgørende for om Scheins model kan anvendes.

Sheins Kulturmodel

I kulturmodellen skelner Schein mellem tre analyseniveauer:

Edgar Scheins kulturmodel



¹⁰ Organisationskultur og Ledelse, Edgar Schein



Synlig og hørbar adfærd
Håndgribelige ting
Regler
Planer

Artefaktoren er det mest synlige niveau. Artefaktor er synlig og kan observeres. Den kan være svær at tolke for udenforstående, da det kan være svært at se de dybereliggende kulturelle mønstre.¹¹ Artefakterne er alle de fysiske, mundligt udtrykte og kropsligt observerbare måder, hvor kulturen kommer til syne på. De er lette at se men svære at tyde. Artefakterne er adfærden blandt instruktører og udøvere, f.eks. i dojangen.

Sæt dig f.eks. som tilskuer til en træning, kig dig omkring og stil så dig selv følgende spørgsmål:

Hvordan tales der sammen?

Hvem og hvordan joker vi sammen?

Hvem finder straks sammen, når der skal samarbejdes?

Har vi dobok eller almindeligt træningstøj på?

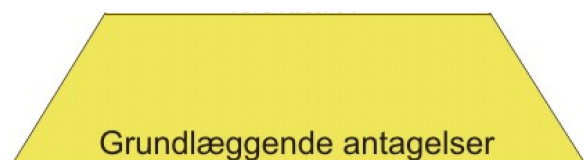
Hvad er ikke, som du troede det ville være?

Det kan også være den meget indforståede kultur med at bukke, hilse og i det hele taget udøverens opførsel i dojangen der er meget synlig.



Højere bevidsthedsniveau
Skueværdier
Det vi siger vi gør !

Skueværdierne er mere bevidste end både artefaktor og grundlæggende antagelser. Værdierne er vores overbevisning, forhåbninger og ideer, der dog ikke er så tilstrækkelig accepteret, at de kan gælde som løsninger på problemer. Værdierne er ikke fælles for alle, så de befinder sig derfor i en fase, hvor der kan stilles spørgsmålstejn ved dem og hvor de stadig diskuteres om de er brugbare.¹² Værdierne er det vi siger vi gør. Det kunne være oplysning på hjemmesiden, klubbens brochurer, pensum, reglement for opførsel i dojangen, eller dobok reglement. Gør vi altid hvad vi siger vi gør?



Tages for givet
Ubevidst
Når vi gør det vi siger vi gør !

Når værdierne begynder "at dryppe" ned i tredje niveau i Edgar Scheins kulturmodel, bliver de til grundlæggende antagelser. Forudsætningen for at kunne forudsige adfærden korrekt og få en dybere forståelse af værdierne, er at man forstår de grundlæggende

¹¹ Organisationskultur og Ledelse, Edgar Schein, s. 25-26

¹² Organisationskultur og Ledelse, Edgar Schein, s. 26-28

antagelser. Hvis en løsning virker gentagende gange, bliver det til sidst taget for givet. Det der engang var en værdi, bliver med tiden betragtet som en realitet, og man kan kalde det en grundlæggende antagelse, indforstået eller tavs viden.¹³

De grundlæggende antagelser er de uskrevne regler, men faktiske værdier som kulturen repræsenterer. De grundlæggende antagelser er typisk så godt integreret i organisationens miljø, at de er svære at identificere for udøverne.

Når vi skal forandre er det de grundlæggende antagelser vi skal ind og pille ved.

Jeg medtager kulturanalysen i opgaven, da det hænger sammen med muligheden for at skabe forandring, der igen hænger sammen med muligheden for at indlære ny viden. Den mest udbredte måde at overdrage viden fra mester til elev, er ifølge mine interviewpersoner gennem den daglige træning. Som sagt tidligere er sproget og måden vi taler sammen i dojangen det der konstruerer og skaber forståelsen og virkeligheden hos den enkelte. Instruktøren anvender ofte fortællingen til at skabe forståelsen, hvilket jeg vil komme ind på i næste afsnit.

Narrativ praksis

Udtrykket "narrativ" betyder fortælling. Det narrative perspektiv indebærer en forståelse af, at undervisningen får mening gennem fortællinger, og at fortællinger med deres implicite moral udgør en af indlæringens grundvilkår. De interviewede instruktører anvender historier for at højne forståelsen af de teknikker der undervises i. Narrative kan anvendes af lærere til deres elever, fra voksne til børn, fra øvede til begyndere, etc.

I undervisningen kan f.eks. anvendes fortællinger for at forme forestillinger hos udøveren, skabe billeder, ændre på holdninger, etc. Fortællinger kan ændre det enkelte menneskes vaner, holdninger og handlinger.¹⁴

Nye perspektiver kan løsne op for f.eks. indre konflikter, eller angst for at blive overfaldet, eller ramt af spark og slag.

Mesteren bruger fortællingen som redskab til indlæring.

Fortællingen i denne sammenhæng, kan være hvordan og hvorfor teknikker udføres på en bestemt måde, forklaring af applikationer til teknikker (hvordan anvendes de), coaching i forbindelse med f.eks. landshold, etc.

Det narrative spiller derfor en stor rolle i videndeling, da mesteren med fortællingen skaber en historie, som udøveren sætter i relation til sit eget verdensbillede og derved får en forståelse for det lærte.

¹³ Organisationskultur og Ledelse, Edgar Schein, s. 28-33

¹⁴ Fortællinger i organisationer, Kit Sanne Nielsen

Sådan videndeler vi

På baggrund af interviewene vil jeg komme med udsagn, forslag og løsninger på hvordan vi videndeler og sikrer at viden ikke går tabt. I dette afsnit vil jeg være meget konkret og drøfte den viden jeg har fået gennem samtalerne.

Underviserens måde at undervise på, bør ændre sig løbende, og han skal mærke på egen krop, hvordan tingene virker.

Hvis instruktøren skal videregive viden, skal han åbne op og dele ud af sin viden.

Sørg for at skabe opmærksomhed, og giv eleven en aha oplevelse, og indlæringen vil blive nemmere.

For at undgå videntab på den lange bane, skal der udarbejdes skriftligt materiale der skal være tilgængeligt for alle udøvere af Taekwondo.

Viden skal deles gennem instruktionsvideoer, Apps, artikler, bøger etc.

Udøveren skal også selv opsøge viden, og ikke forvente at alt viden kommer fra egen instruktør.

For at gøre instruktørerne til bedre undervisere, skal der laves instruktionsvideoer til instruktører. Forbundets kurser mangler praktisk træning i at være instruktører, så de kan blive bedre undervisere. Korte kurser er vejen frem.

Vi kompetenceudvikler også instruktørerne via bæltet systemet.

Den idrætsfaglige undervisning hæmmes dog af bæltet systemet.

En udøver med idrætsfaglig uddannelse kan muligvis ikke stå for træning pga. lavt bælte. Der er en klar sammenhæng mellem dette og kulturen i Taekwondo.

Højere graduerede vil nødtigt modtage træning af en lavere gradueret. Hvis vi gør op med det, kan vi dele langt mere viden end vi gør i dag, da mange kommer ind i kampkunsten med en masse viden, men kan først dele ud af den, når de får en vis bæltegrad.

En god instruktør har intuition, menneske kendskab, grundlæggende viden om mennesker og taekwondo. En god instruktør skal fornemme, se, opfatte og høre.

Det kommer ikke alt sammen via bæltet.

Overdragelse af viden fra én mester til elev, afhænger af hvor meget de er sammen.

Viden opnås ved det instruktøren giver fra sig, og det udøveren selv samler.

Træn med din mester i mange år, velvidende at han ikke kan lære dig alt, og kom ud og få andre indtryk. Prøv hinandens træninger. Udøverne skal skabe netværk.

Et eksempel på udvikling kunne være at udøverne skulle kunne bevæge sig frit mellem klubberne, eller at klubberne bytter instruktør ind i mellem.

Kom også ud til fælles træninger, stævner, opvisninger, etc.

Instruktøren skal tage hjælpetrænere med ind i undervisningen, for at anvende de interne trænerressurser, og udvikle nye instruktører. Spot talentet og gør vedkommende til hjælpetræner.

Anvend også supervision i klubben for at udnytte de interne trænerressurser.
Tal om træningen, evaluer træningen, skab et forum hvor konstruktiv kritik er tilladt.
Stil spørgsmål til hinanden.
Det kan være en grundlæggende antagelse i kulturen i klubben, som kan forhindre kommunikation op og ned i hierarkiet.

Instruktøren skal lære at være mester.
Lad vær med at referere til hvad andre har sagt, hvis udøverne skal tro på det du siger.
Argumenter for det du siger med egne ord, og ikke en andens.

Træningen skal foregå med frihed under ansvar.
Drop f.eks. tællingerne og få tid til at coache den enkelte. Ved brug af metodikker¹⁵ kan det fysiske niveau fremrykkes. (Først fokus på muskelopbygning/opvarmning, så spark.)
Vær opmærksom på at 40+ instruktøren ikke taler samme sprog som den unge udøver.
Et eksempel på frihed under ansvar i træningen kunne f.eks. være gruppearbejde.
Find hvilken muskelgruppe der indgår i øvelsen. Hvordan varmes musklen op?
For at sikre forståelsen skal instruktøren observere og stille reflekterende spørgsmål.

Respekt får du for det du gør, og ikke for den du er.
Udøverene gør det instruktøren gør. Vis derfor altid teknikken korrekt.
Vi sikrer videndeling gennem undervisningen. Eleven kopierer instruktøren.
Alt hvad udøveren ser bliver kædet sammen med billeder fra egen erfaringsrygsæk.
Vi skal dog huske at udøverens virkelighed er en anden end instruktørens, så instruktørens opgave er også at sikre at udøveren har forstået.

Konklusion

Jeg har i min opgave haft fokus på at redegøre for, hvilke muligheder vi har for at sikre videndeling til næste generation. Jeg har gennem både pilotinterview og interview opnået viden der har gjort mig i stand til at anvende det i arbejdet med opgaven.

Jeg har valgt at bruge pilotinterviewet i min undersøgelse af flere årsager. Det gav mig mulighed for at rette mine spørgsmål en smule i de næste interview, og jeg fik desuden en forståelse for, at de termer jeg bruger ikke kan anvendes overfor alle når jeg interviewer. Jeg kunne efterfølgende høre på optagelsen at min egen selvsikkerhed og måden at interviewe på ændrede sig fra første interview og gennem de efterfølgende interview. Pilotinterviewet gav mig derfor så meget feedback, at jeg besluttede mig for at inddrage det på lige fod med de andre interview. De i alt ti timers samtale gav en masse viden til mig, som var bonus i forhold til udarbejdelsen af opgaven.

Ved anvendelse af teori, de interviewede personer, relevante teoretikere og taekwondo artikler på nettet, har jeg behandlet den viden jeg har opnået.

¹⁵ Sammenhængende helhed af metoder inden for et bestemt fagligt område.

Jeg rettede lidt i rækkefølgen på spørgsmålene undervejs i interviewene, og fandt også ud af at spørgsmålene kunne falde naturligt på en anden måde, end den nedskrevne.

Interviewene bibragte mig naturligvis viden i teknikken at interviewe, men også hvor stor en rolle den narrative fortælling spiller.

Interviewpersonerne anvendte i nogen eller bredt omfang historier fra dagligdagen i deres fortælling, og jeg kunne relatere betydningen af deres svar til min egen praksis.

Jeg har vist at kompetenceudviklingen hos udøveren foregår i dojangen mellem mester og elev. Udøveren kan med tiden blive klogere end instruktøren, forudsat at udøveren fortsætter sin udvikling, og instruktøren til en vis grad stopper sin udvikling.

Instruktøren kan selv være udøver, og kan derfor i samme grad udvikle sig, og blive klogere end sin instruktør, osv.

Jeg har lært hvor meget kulturen betyder. De svar jeg fik i mine interviews bar præg af hvilken kultur de har hos den pågældende interviewperson. F.eks. var det afgørende at udøveren måtte stille spørgsmål til undervisningen under selve træningen, og at instruktøren også skulle modtage træning for at blive bedre.

Et godt træningsmiljø er ligeledes fremmende for indlæringen.

Mine undersøgelser i opgaven kan bruges til fortsat at have fokus på fortællingen i undervisningen, og ligeledes at få omsat tanker til handling i de processer der er nødvendige for at skabe udvikling.

Taekwondo udøvere lærer ikke kun den fysiske del af kampkunsten, men det bliver en måde at tænke på. Vi lærer at konfrontere frygt, og finde selvtilliden i os selv. Vi lærer hvordan vi skal opføre os, være hensynsfulde, vise respekt og medmenneskelighed. Rejsen for en taekwoudøver er en indre rejse, hvor du lærer dine grænser at kende, og lærer at overskride dem.

Perspektivering

Via interviewene kom jeg frem til, at manglen på nyt Taekwondo undervisningsmateriale er stort. Desværre er det forbavsende lidt der kommer fra de efterhånden mange højtgraduerede mestre vi har.

Forbundets instruktørkurser lærer ikke udøverne at undervise, eller blive bedre instruktører, men tilføjer til gengæld udøveren en masse ny viden inden for det idrætsfaglige. Der mangler kurser der udvikler bedre undervisere.

Forbundet arbejder med et papir pensum der er 30 år gammelt.

De papirbøger der findes, viser desværre kun et billede af slutresultatet.

Der er intet der viser hvordan blokeringen eller sparket kommer fra A til B.

Der findes så mange muligheder i form af Apps til telefoner, videobøger, Youtube, etc.

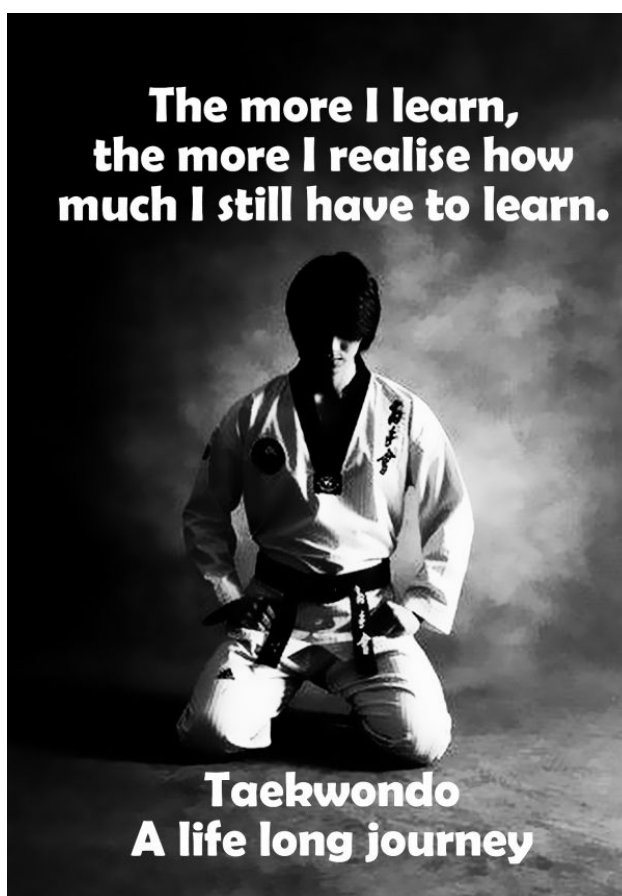
Pensum kan laves interaktivt, så udøveren kan klikke ind på den enkelte teknik, høre udtalen, se teknikken fra forskellige vinkler, hvordan den udføres, og hvad den bruges til. Det vil hjælpe nye som gamle udøvere, og vil ligeledes kunne hjælpe forældre der øver sig med deres børn derhjemme.

Man kan forestille sig at det i fremtiden måske bliver muligt at aflevere dan afhandlinger i form af f.eks. video interview eller videoinstruktion. Man kan få meget viden ved at se en video, kontra det at læse en opgave. Umiddelbart har en video nu til dags også længere levetid end en papiropgave. Fremtiden er over os, så mulighederne er mange. Der findes meget skidt materiale på internettet, men heldigvis også meget godt.

For at få grundlaget og forberedelsen til interviewene, udvælgelsen af interviewpersonerne, etc. med, vil jeg anbefale at læse bilagene.

Jeg håber at læseren har fået noget ud af opgaven, og at den vil bidrage til at der kommer fokus på hvordan vi videndeler i fremtiden.

Personligt har jeg fået en masse ny viden, og selv om det kan være svært at konkludere helt håndfast på hvordan viden skal deles, vil det være min fremtidige Taekwondo rejse, at have fokus på at videndele alt det jeg kan.



Litteraturliste

Praksisfællesskaber af Etienne Wenger

Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 3. oplag, 1998, 364 sider

Fra kursus til kompetenceudvikling på jobbet af Henrik Holt Larsen og Connie Svabo

Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 1. udgave, 3. oplag, 2002, 384 sider

Organisationskultur og ledelse af Edgar H. Schein

Valmuen Forlag, 2. udgave, 1994, 378 sider

Interview – Introduktion til et håndværk af Steinar Kvale og Svend Brinkmann

Hans Reitzels forlag, 2. udgave, 5. oplag 2012, 376 sider

Fortællinger i organisationer af Kit Sanne Nielsen

Hans Reitzels Forlag, 2. udgave, 2. oplag, 221 sider

Taekwondo Textbook af Kukkiwon Taekwondo Headquarters by Kim Joong-Young

O-Sung Publishing Company, 4. udgave, 4. oplag, 2011, 789 sider

Taekwondo artikler, kampsportsartikler, Internettet, etc...

(se i fodnoterne)

BILAG 1 – information til interviewperson

Kære XXX

Tak fordi du har lyst og tid til at deltage i et interview.

Som sagt er jeg ved at udarbejde min opgave til 4. dan, og i den forbindelse vil jeg gerne undersøge hvordan kan jeg videregive den viden jeg har om Taekwondo, og hvordan I som højtgraduerede sikrer at fremtidige generationer af Taekwondo udøvere får overdraget den viden som I og andre mestre ligger inde med.

Jeg har valgt dig, først og fremmest fordi jeg tror du kan hjælpe mig den viden jeg har brug for, men også fordi jeg har indtryk af at undervisning og videndeling betyder noget for dig, og du derfor har gjort dig nogle tanker i den retning.

Selve interviewet vil foregå som en samtale.

Jeg har en række spørgsmål, som jeg gerne vil have besvaret, dog er interviewformen således at jeg ikke nødvendigvis holder mig striks til spørgsmålene, hvis vi i vores samtale kommer ind på et emne, som jeg føler at jeg gerne vil have nærmere belyst.

Med andre ord, så håber jeg på en dialog fremfor at interviewet bliver en lang række korte spørgsmål og svar.

Jeg forventer at interviewet tager ca. 45 minutter.

Interviewet foregår over en Skype forbindelse, og jeg optager vores samtale på en diktafon, udelukkende for at jeg ikke behøver at tage notater undervejs. Det håber jeg du er indforstået med. Optagelsen vil naturligvis blive slettet efterfølgende.

Vi har aftalt at interviewet skal foregå dato x.x.xx hvor jeg ringer dig op kl. xx.xx.

Jeg ser frem til en god snak.

Kærlig hilsen

Johny

BILAG 2 - Forberedelse til interview

I min forberedelse til interviewene har jeg overvejet hvad jeg gerne vil have svar på, og hvorfor jeg gerne vil vide det.

Jeg vil naturligvis gerne have svar på, eller indikationer der peger i retning af hvordan Taekwondo viden kan overleveres fra mester til elev, og hvordan jeg kan bidrage med en løsningsmodel til hvordan jeg selv og andre kan dele den viden vi har om Taekwondo med nuværende og kommende Taekwondo udøvere. (Se problemformulering)

Jeg vil gerne vide det fordi jeg har et ønske om at kvalificere mig til at kunne vurdere, reflektere og i særdeleshed anvende den viden jeg får i forbindelse med interviewene i min daglige træning som instruktør.

Kvale skriver at med den konkrete tilgang i interviewet er man interesseret i at forstå ud fra interviewpersonens egne perspektiver, og beskrive verden, som den opleves af interviewpersonen, samt udfolde den mening der knytter sig til deres oplevelser.¹⁶

Da interviewpersonerne af gode grunde ikke kan fortælle mig, hvordan jeg selv skal gøre i min egen taekwondo praksis, vil jeg spørge til deres oplevelser ud fra deres praksis. Igennem mine spørgsmål til dem, om deres egen praksis, kan jeg lære af dem, og efterfølgende konkludere hvad jeg selv skal gøre af overvejelser for at bidrage med en løsningsmodel til videndeling.

Steiner Kvale taler ligeledes om det asymmetriske magtforhold, og jeg er opmærksom på at magtforholdet kan spille ind i interviewene.¹⁷

Jeg er opmærksom på at interviewpersonerne er i en relation til mig, f.eks. pga. vores forskellige syn på Taekwondo, forskellig erfaring, eller forskellig bæltegrad, og der derfor er risiko for at interviewpersonen vil tilbageholde information eller tale uden om emnet, og der kan være oplysninger omkring deres egne undervisningsmetoder de ikke vil oplyse mig om. De interviewede med lavere grad end jeg, kan ligeledes have grunde til at tilbageholde viden, hvis de føler det kan være kompromitterende for deres og mit forhold. Jeg er i øvrigt bevidst om at spørgsmål og svar kan komme i en anden rækkefølge end planlagt, og at nogle emner kan fylde så meget hos interviewpersonen, at jeg ikke når at stille alle mine spørgsmål inden for min vurderede tidsramme på ca. 45 minutter. De færdige spørgsmål til interviewene er vedlagt som bilag 5 og 6.

¹⁶ Interview, Kvale s. 44

¹⁷ Interview, Kvale s. 50

BILAG 3 - Udvalgelse af interview personer

I min opgave er jeg interesseret i at finde en model til videndeling. Det argument er indgået i min udvælgelse af interviewpersoner.

Jeg har valgt at foretage et pilotinterview for at teste hvorvidt interviewet fungerer, om mine spørgsmål er forståelige og hvor lang tid det tager.

Pilotinterviewet bliver foretaget ansigt til ansigt med Lars Arnum.

Lars Arnum er samtidig med stor taekwondo erfaring og stor undervisningserfaring også min mester og mentor på denne opgave.

Ud over pilotinterviewet har jeg valgt at interviewe 9 personer. Antallet af interviewpersoner begrundes i mit valg af det kvalitative interview, hvor jeg vil forsøge at forstå interviewpersonernes beskrivelser ud fra deres verdensbillede. Jeg har valgt at interviewe et lille antal personer og i stedet fokusere på at bruge mere tid på at forberede og analysere interviewene. Personerne som kommer fra forskellige interesseorganisationer under DTaF, har jeg vurderet og valgt ud fra deres relevans i forhold til den viden jeg mener de besidder.¹⁸

For evt. at få en diskussion i opgaven, har jeg valgt at interviewe fem mestre og fire elever/udøvere.

Jeg har lagt fokus på analysen, forberedelse, og selve interviewet, og har derfor valgt at optage interviewene, og efterfølgende lytte optagelserne igennem, tage noter i forbindelse med aflytningen og igen sammenholde noterne fra interviewet med lydoptagelserne.¹⁹

¹⁸ Interview, Kvale s. 133

¹⁹ Interview, Kvale s. 199

BILAG 4 – Kort præsentation af interviewpersoner

Mestre:

Lars Arnum, 7. dan

*Esbjerg Taekwondo Klub, **Sim Uu***

Michael Iversen, 7. Dan

*Solrød Taekwondo Klub, **Keo San Do***

Allan Olsen, 6. Dan

*Islev Taekwondo Klub, **Traditional Taekwondo Union***

Johnny Morberg, 6. Dan

*Fredericia Taekwondo Klub, **Sim Uu og Sea Beul***

Henrik Frost, 7. dan

*Østerbro Taekwondo Klub, **Choi´s Venner***

Udøvere:

Christina Nissen, 9.kup

Taekwondo Team Haderslev

Kristine Terkildsen, 9. Kup

Taekwondo Team Haderslev

Jeppe Birkebæk, 9. Kup

Taekwondo Team Haderslev

Jonas de Thurah, 2. Kup

Taekwondo Team Haderslev

BILAG 5 – Interviewspørgsmål til instruktør

1. Kan du fortælle lidt om din egen måde at undervise på?
2. Er du bevidst om, om du har en bestemt undervisningsstil?
3. Forbereder du sin undervisning hjemmefra?
4. Hvordan formidler du din viden? (snak, vis og prøv, envejs, 2-vejs)
5. Anvender du fortælling som en del af din undervisning?
Med fortælling menes at bruge en historie for at få udøveren til at forstå.
At skabe et billede hos udøveren.
(Hvorfor laver vi teknikken sådan? Hvor stammer teknikken oprindeligt fra?)
6. Tror du eleven har en anden forståelse af din fortælling, end den du selv har?
7. Hvordan sikrer du at du og eleven er på samme side i din fortællingsbog?
8. Hvordan sikrer du at din viden bliver givet videre til næste generation?
9. Hvordan kan Taekwondo viden ellers overdrages?
10. Hvis du skulle vælge én af to muligheder, hvad er så vigtigst at videreformidle:
Hvordan teknikkerne udføres, eller hvorfor teknikkerne udføres som de gør?
11. Hvordan gør du selv i din undervisning?
12. Hvordan bruger du teoriundervisning i den daglige træning?
13. Hvordan kan Taekwondo være udviklende for udøverens sociale kompetencer?
14. Hvordan kompetenceudvikler vi nuværende og fremtidige instruktører?
15. Er en god instruktør en person med en lang træneruddannelse?
16. Hvad gør en god instruktør god?
17. Hvordan anvender vi bedst de interne træner resurser vi allerede har til rådighed i klubben?
18. Forskellige mestre bringer Taekwondo i forskellige retninger.
19. Er det godt eller skidt for den fælles forståelse for Taekwondo?
20. Ser du en skarpere opdeling mellem Taekwondo kunst og Taekwondo sport i fremtiden? Hvis ja, hvad vil det gøre ved den oprindelige Taekwondo forståelse?
Opsummering:
21. Jeg vil gerne sikre at vi finder en løsningsmodel til hvordan jeg selv og andre kan dele den viden vi har om Taekwondo. Hvilken metode vil i din optik være den sikreste til at videndele, så vigtig viden undgår at gå tabt?
22. Hvad er motiverede for dig som instruktør?

BILAG 6 – Interviewspørgsmål til udøver

1. Hvorfor startede du med at gå til Taekwondo?
2. Har grunden til at du går til Taekwondo ændret sig med tiden?
3. Hvor mange instruktører har du ca. oplevet at blive undervist af?
4. Kan du fortælle lidt om, om du oplever forskel på de forskellige instruktørers måde at undervise på? (ikke indhold, men personlighed, menneskesyn, væremåde)
5. Har du indtryk af at instruktøren forbereder sin undervisning hjemmefra?
6. Føler du at instruktøren kan tilpasse sig situationen på selve aftenen?
7. Antal udøvere til træning, alder, køn, etc.
8. Hvilke fordele er der ved at instruktøren kender sine elever?
9. Er det tilladt at stille spørgsmål til træning?
10. Oplever du at fortælling er en del af undervisningen?
Med fortælling menes at bruge en historie for at få udøveren til at forstå.
At skabe et billede hos udøveren.
(Hvorfor laver vi teknikken sådan? Hvor stammer teknikken oprindeligt fra?)
11. Tror du eleven har en anden forståelse af fortællingen, end den instruktøren selv har?
12. Hvordan sikrer man at instruktørens viden bliver givet videre til næste generation?
13. Hvordan kan Taekwondo viden ellers overdrages?
14. Hvordan sikrer jeg at du bliver bedre end mig?
15. Hvordan kan en træningsplan hjælpe den enkelte udøver?
(Forklar evt. om træningsplan inden spørgsmålet stilles)
16. Hvis du skulle vælge én af to muligheder, hvad er så vigtigst at videreformidle:
Hvordan teknikkerne udføres, eller hvorfor teknikkerne udføres som de gør?
17. Hvordan bliver teoriundervisning anvendt i den daglige træning?
18. Hvor meget tid skal instruktøren bruge på teoriundervisning?
19. Hvordan kan Taekwondo være udviklende for udøverens sociale kompetencer?
20. Hvordan kompetenceudvikler vi nuværende og fremtidige instruktører?
21. Er en god instruktør en person med en lang træneruddannelse?
22. Hvad gør en god instruktør god?
23. Forskellige mestre bringer Taekwondo i forskellige retninger.
Er det godt eller skidt for den fælles forståelse for Taekwondo?
24. Ser du en skarpere opdeling mellem Taekwondo kunst og Taekwondo sport i fremtiden? Hvis ja, hvad vil det gøre ved den oprindelige Taekwondo forståelse?
Opsummering:
25. Jeg vil gerne sikre at vi finder en løsningsmodel til hvordan jeg selv og andre kan dele den viden vi har om Taekwondo. Hvilken metode vil i din optik være den sikreste til at videndele, så vigtig viden undgår at gå tabt?
26. Hvad gør for dig, at du ved at du er klar til næste bælte?
27. Er du?
28. Hvad er motiverede for dig som udøver?