

PP 1 Velkommen til en dag om gruppeprocesser



Underviseren i dag....

Anne Louise Schantz

- cand. polit fra Københavns Universitet
- underviser og vejleder i erhvervsskolesystemet
- siden 2000 selvstændig proceskonsulent og i dag medejer af virksomheden LDI - Læringsdrevet Innovation
- Særligt fokus: Læringsteori og procesfacilitering - grupper i arbejdslivet

Dagens fundament...

Det ressourcefulde menneskesyn

- Aktiv involvering
- Rigtig udfordring

Den positive undersøgelse

- Anerkend styrker
- Søg muligheder

Temaer i dag i forhold til studieplanen

Kort beskrivelse af modulet

Modulet sætter fokus på supervisions**metoder** bredt og hvordan de kan benyttes overfor såvel individer og **grupper**. Ligeledes fokuseres på, hvordan metoderne bevidst kan bruges med henblik på at stimulere supervisionsprocessen.

Formål

Udvikle kompetence til at **tilrettelægge** og yde supervision af enkeltindivider og/eller grupper indenfor socialt arbejde, bredt forstået.

(fra modulbeskrivelsen)

Dagens læringsmål

Formål nr. 1

Etableret et fælles teoretisk fundament og forståelse for gruppen som begreb

Formål 2

Få indblik i modeller, som kan bruges til konkret at analysere en gruppes funktion og muligheder/udfordringer

Formål nr. 3

Få indblik i praktiske metoder til at etablere, analysere facilitere og udvikle grupper

Dagens slogan

Der er intet så praktisk
som en god teori...

(Kurt Lewin)

Input fra jer

Jeres udfordringer lige nu

- Hvordan jeg får en hel gruppe til at deltage/tale med og ikke kun nogle få?
- I gruppen er både individualister, men også medarbejdere, der ikke er så "frembrusende" - hvordan sikrer jeg at alle bliver hørt?
- I den gruppe, jeg skal supervisere, er der 2 medlemmer som jeg tidligere har oplevet er meget svære at samarbejde med i gruppearbejde... Meget negative og kritiske
- Hvordan håndterer jeg de mange signaler fra gruppedeltagere og mig selv, og forsøge at imødekomme disse i en gruppe?
- Og hvordan håndterer jeg de mange niveauer, der er for kommunikation
- Det kan være svært at gennemskue årsager til modstand mod læring i gruppen

Jeres særlige fokuspunkter

- Hvordan får jeg en hel gruppe til at deltage/tale med og ikke kun nogle få?
- Hvordan er det muligt at få skabt samhørighed, på trods af forskellighed i et team!
- Hvordan jeg får skabt et rum hvor der er tillid og plads til faglig sårbarhed?
- Hvordan etablerer jeg gensidig tillid blandt gruppemedlemmerne. Findes der nogle øvelser eller gode tricks;-)
- Hvordan får man aktiveret hele gruppen, og får inddraget de tavse deltagere og ”begrænset” de meget aktive deltagere.
- Hvordan får man sikret samme mål og italesat forforståelser - særligt i tilfælde af en fx fagligt uhomogen gruppe?
- Hvad er de bedste gruppestørrelser?
- Hvordan håndterer jeg bedst at supervisere mine kolleger?

DEL 1

Gruppen

som begreb og hvad er en
supervisionsgruppe?

- Og lidt om dialog

Hvad er en gruppe?

”...to eller flere individer, der i en periode forsætligt interagerer, sprogligt eller ikke-sprogligt”

- **Tidsaspektet** adskiller de sociale grupper fra kvasigrupper som opløb og mennesker i venteværelse
- **Interaktionsaspektet** adskiller dem fra anonyme statistiske grupperinger som tv-seere, arbejdsløse og unge

Tættere på at definere den type grupper vi arbejder med...

- En gruppe udgøres af mennesker med bestemte relationer til hinanden, som samarbejder om at nå et fælles resultat

ELLER

- En arbejdsgruppe er tre eller flere personer, der:
 - har et eller flere fælles mål
 - er gensidigt afhængige af hinanden for at nå dette mål
 - er bevidste om hinandens eksistens
 - opfatter sig selv som en gruppe

(Axelson og Thylefors, 2006)

Det særlige ved en supervisionsgruppe...

...et særligt læringsrum, hvor deltagerne er **adskilt fra den praktiske hverdag** taler om oplevelser i hverdagspraksis

Supervisionsgruppen er **et dialogisk fællesskab**, hvor det ikke er målet at nå frem til en fælles konklusion.

...en særlig måde at tale sammen på med **bestemte spilleregler** for, hvordan processen forløber og hvordan man kommunikerer og reflekterer sammen

...et samspil mellem den enkeltes erkendelsesproces og gruppens refleksioner

Det handler om at **udfolde, at uddybe og at udfordre**

Dia logos

“Ordet dialog har to rødder: dia, som betyder “igennem” eller “over” og logos som betyder “ordet” eller mere præcist “betydningen af ordet” ”

Ordet skaber et billede af en flod af mening, som flyder rundt og igennem deltagerne”

(David Bohm, min oversættelse)

David Bohms principper for dialog

- Suspender dine egne opfattelser, døm ikke
- Observer og lyt til hinanden
- Vær åben overfor forskelle og udforsk dem
- Skab et trygt område for at tale om tabubelagte emner
- Lyt til din indre stemme
- Sæt tempoet ned
- Søg efter den bagvedliggende mening

Dialog – et andet bud på en definition

”... undersøgende, læringsorienterede, uforudsigelige og risikofyldte samtaler, hvor man stiller spørgsmål ind til den andens perspektiv samtidig med, at man er villige til at problematisere sit eget”.



Alrø & Kristiansen 2003

”Proces-tricks” du kan udlede indtil nu

- Invitation til dine deltagere – brug den aktivt og positivt
- Opstil altid formål/læringsmål – formuler dem klart og sæt dem gerne til debat
- ”Input fra jer” – inviter på forhånd eller i begyndelsen af forløb/møde deltagernes perspektiv på banen
- Sæt tid af til refleksion – indlæg pauser
- Inkluder mulighed for fortolkning/inddragelse af eget perspektiv

Tid til refleksion – er din gruppe overhovedet en gruppe? Sluk for denne optagelse og overvej:

Hvordan er de grupper, som jeg er en del af, i forhold til det, jeg lige har hørt/læst?

har deltagerne fx et eller flere fælles mål? Er deltagerne gensidigt afhængige af hinanden for at nå dette mål? Er de bevidste om hinandens eksistens? Opfatter de sig selv som en gruppe?

Hvornår har jeg sidst været en del af en dialog i Bohms forstand?

NB! Skriv **MEGET** gerne i refleksionsrummet og/eller kommuniker med din læringsmakker – hvis du har valgt at have sådan en 😊