

PP DEL 3

Værktøjer og metoder til arbejdet med grupper

- At holde styr på en gruppe - planlægning og analyse
- At være i rollen som gruppeleder/facilitator – og de vanskelige situationer
- At skabe læring i en gruppe (og lidt om modstand)

Se på og planlæg faserne i din gruppes liv eksemplificeret ved Tuckmans model for teams

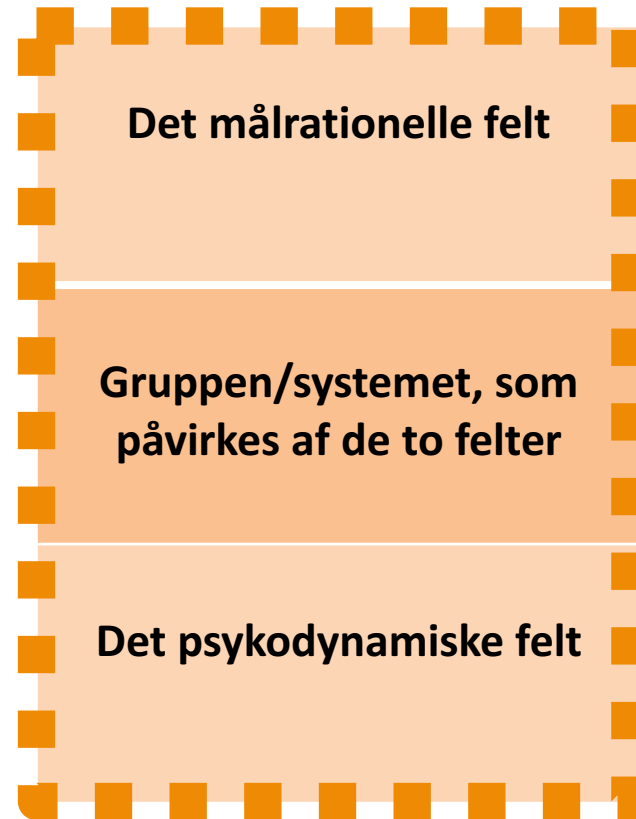
- Forming - teamet starter op
- Storming - teamet møder hverdagen
- Norming - en fælles identitet bliver dannet
- Performing - teamet skal udfordres
- Deforming – teamet opløses

Typiske spørgsmål, som vi stiller os selv – og som du kan udnytte som facilitator...

- Hvem bliver jeg i denne gruppe?
- Har jeg indflydelse i denne gruppe?
- Inkluderer gruppens mål mine mål?
- Vil jeg blive inkluderet?

(Edgar Schein)

Se på din gruppe ud fra grundmodellen



Heinskov og Visholm, 2004

Brug disse analysespørgsmål til din gruppe

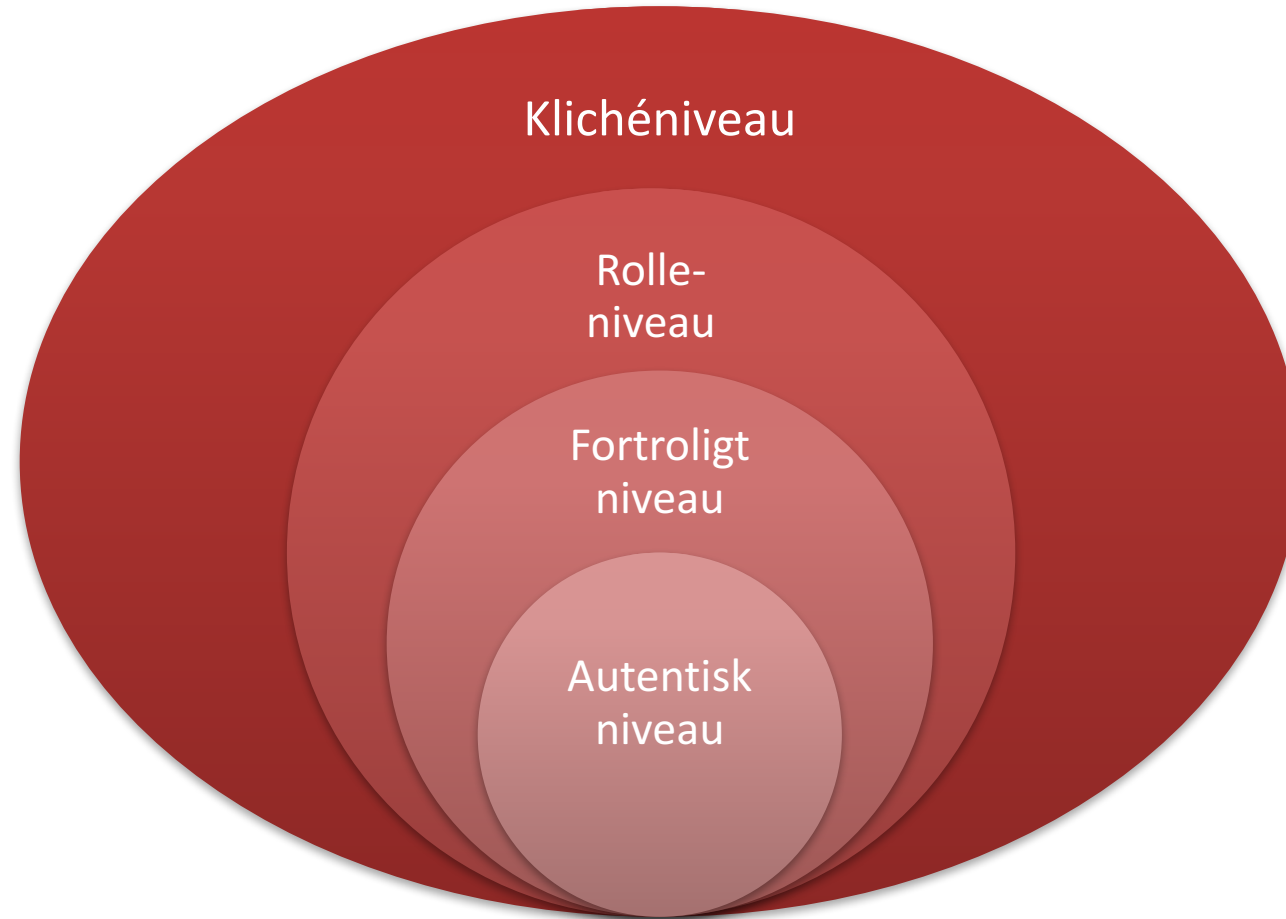
Den målrationalle situation

- Hvad er hovedopgaven (kerneydelsen/formålet)
- Hvad er jeres egen opfattelse af, hvordan det går med den?
- Hvor langt er I og hvor vil I gerne styrke gruppens arbejde?
- Hvad er jeres næste trin?

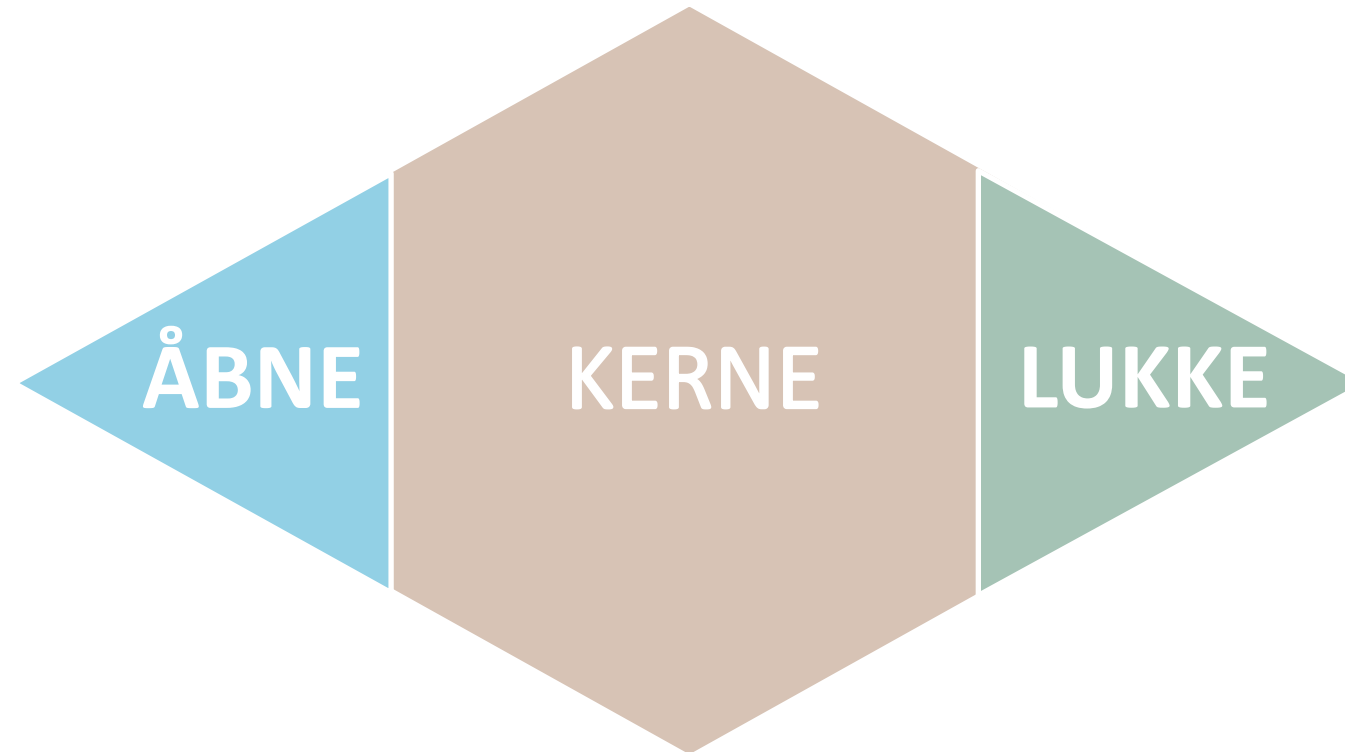
Den psykodynamiske situation

- Hvilke bekymringer er der i gruppen?
- Hvis der er noget gruppen synes er svært, hvad er det så?
- Hvilke uhensigtsmæssige mønstre kendetegner gruppen?
- Hvad er jeres største bekymring i forhold til gruppen?

På hvilke kontaktniveauer er I i gruppen?



Brug Mødediamanten i din planlægning



Gode spørgsmål i Mødediamantens faser

Åbnefasen – gør rammen klar

Formålet med punktet

Hvilket resultat søger vi med dette punkt?

På hvilken måde skal vi arbejde?

Hvad forventes der af mødedeltagerne?

Kernen/Undersøgefasen – bred emnet ud

Dialog og debat

Dybere forståelse af emnet og hinandens perspektiver

Byg videre på hinandens tanker og få nye ideer sammen

Tillad relevante omveje for at blive klogere

Lukkefasen – bind en sløjfe

Opsamling af deltagernes læring ved punktet

Prioritering og beslutning

Hvad skal der ske fremover?

Helt konkret – hvem gør hvad?

Din rolle som facilitator

[Facilitering (af latin facilis: (om ting) let at udføre) omfatter evnen til at skabe øget dynamik, ejerskab og resultater i grupper]



Det er sårbare processer....

Processer må gerne ledes myndigt, ligetil og enkelt, men det er væsentligt at kommunikation, læring og samarbejde forvaltes som potentielt sårbare processer, hvor man skal værne nænsomt om sig selv og hinanden.

(Mads Hermansen, læringsteoretiker)

Håndter dem, der taler (for) lidt

- forebyggende og i situationen

Brug forberedelse	Lad deltagerne forberede deres input før mødet eller på selve mødet før diskussionen går i gang.
Brug icebreakers	Løs stemningen i rummet op med en icebreaker, der får deltagerne til at tale sammen og måske ligefrem grine lidt fra starten af mødet. Det skaber øget tryghed i gruppen.
Brug "summemøder"	Sæt deltagerne sammen to og to. Her kan ingen "gemme sig".
Giv vedkommende en opgave	Bed fx vedkommende fremlægge noget for gruppen.
Skab et trygt samtalerum	Sig højt, at alle input er velkomne og at ingen spørgsmål eller kommentarer er "dumme".
Lad andre være talerør	Brug gruppearbejde, hvor de mere stille bedre kan komme til orde. Lad en anden fra gruppen fremlægge i plenum. På den måde, får du indirekte "den stilles" synspunkter frem.
Spørg direkte	"Nu kunne jeg godt tænke mig at spørge dig Susanne: Hvad tænker du om det hele?"



Håndter dem, der taler (for) meget

- forebyggende

Gør rammen klar	Sig højt, hvor lang tid der ca. er til denne diskussion / til hver deltager.
Fremhæv din neutrale rolle	"Min opgave er at sørge for at alle kommer til orde, så alle synspunkter og perspektiver kommer frem."
Inviter til korte bemærkninger	"Har nogen en kort afsluttende bemærkning?" / "Der er mange, der vil sige noget. Derfor vil jeg bede jer om at fatte jer i korthed".
Lav et kort summemøde	Du får initiativet tilbage og mulighed for at invitere andre ind i dialogen.
Spring i "talerlisten"	"Jeg har godt set dig, men jeg kan se at Tina også har noget, hun vil sige."
Giv på forhånd vedkommende en (anden) opgave	Spørg om han har lyst til at være referent eller observere mødeformen og give feedback til gruppen bagefter.
Overvej at sige det ligeud	Tag en snak med vedkommende før mødet: "Jeg er rigtig glad for dit engagement, men husk at give de andre plads også".

Håndter dem, der taler (for) meget

- i situationen

Sig tak	"Tak, tusind tak for gode pointer. Hvad siger I andre? "
Brug navnet	"Henrik... Henrik. Jeg må lige afbryde dig her!"
Brug humor	Sig med smil: "Nu bliver jeg lige lidt skrap", "Nu kommer skolemesteren op i mig".
Fysisk kontakt	Gå tættere på. Læg en hånd på skulderen. Eller modsat: Stil dig ved den næste, der skal have ordet og kig væk fra den der taler (for meget).
Afbryd med interesse	"Interessant synspunkt. Lad os høre andres mening om lige netop det."
Anerkend engagementet	"Dejligt du er så engageret. Lad os høre, hvad de andre tænker."
Bed om en opsummering	"Hvad er essensen, af det du vil sige til de andre? Kan du koge det hele ned til én kort pointe?"

Facilitering i vanskelige situationer

Når en deltager..	Kan du handle, ved at..
Kommer for sent	Starte til tiden Spørge efter mødet, hvorfor han kom for sent Bede ham om at facilitere næste møde
Snakker i krogene	Bede dem om at dele deres pointer med gruppen Skille dem ad, når du får muligheden Rejse dig og stil dig tæt på dem – det virker næste altid
Fortæller lange anekdoter	Minde om mødets fokus og bed om en pointe med historien Se på uret. Brug tidsfaktoren som undskyldning til at afbryde Bruge humor: "Den må vi vist høre slutningen på en anden gang"
Dominerer mødet, taler højt og længe	Stille dig tæt på ham, mens du beder en anden om at tage ordet Bede ham om at tage referat fra mødet Konfrontere venligt i pausen eller efter mødet
Ikke bidrager aktivt	Spørge om hans mening om emnet Bryde op i små grupper. Sæt de stille sammen Rose ham, når han endelig siger noget
Tjekker mail og sms	Lave fælles regler i gruppen om at slukke pc og telefoner Starte møde med at bede folk tjekke mail og sms i pausen Lave stående dialoger i 2-3 mandsgrupper

Modellen er inspireret af "Make meetings matter" af Charlie Hawkins

Facilitering i vanskelige situationer

Når du møder en konflikt som facilitator

- *”Stå” i konflikten. Hold dine egne følelser ude, forbliv centeret*
- *Led efter den ”frustrerede drøm”*
- *Undersøg forskelle og bevæggrunde*
- *Tal åbent med gruppen om, hvad du og de gør for at løse konflikten*
- *Søg fælles handling, ikke nødvendigvis fælles holdning*

Facilitering i vanskelige situationer

Når målet eller rammen pludselig flytter sig

- *Husk, at du har handlet rationelt med den viden, du havde*
- *Tal åbent med gruppen om, at planen nu må ændres*
- *Lad gruppen tale om det, der er vigtigt, for at genetablere en fælles ramme*
- *Skaf dig selv tid til at ændre processen, så den igen passer til indholdet*
- *Tal efterfølgende med dem, der har indflydelse på mål og ramme, om hvordan I fremadrettet kan afstemme indholdet og processen bedre*

Lidt om læring...

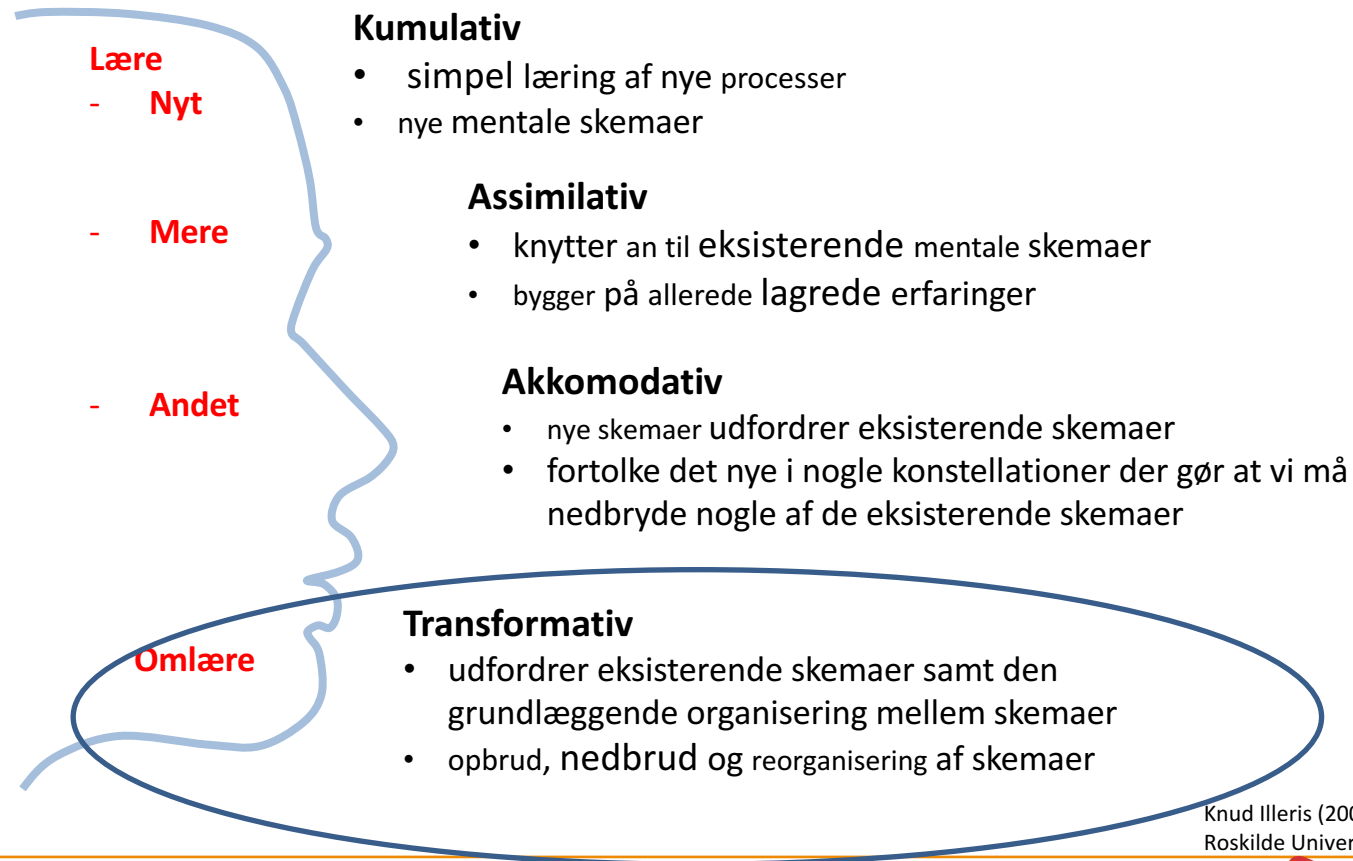
”[...] Jo mere aktiv man er, og jo mere man engagerer sig, des større er chancen for, at man lærer noget væsentligt, og at man lærer det på en måde, så man kan huske det og bruge det i relevante sammenhænge”

Knud Illeris



LDI LÆRINGSREVET
INNOVATION

Læring – om mentale og kognitive skemaer i erkendelsesprocessen



Barrierer mod læring

- Og så håber vi jo,
at I allesammen vil tage
godt imod disse nye og
spæn-

- **NEJ!**
Nej, nej, nej, neeeeej!
Det bliver et NEJ
herfra!
Nix!



Hvilke barrierer overfor læring oplever du i din gruppe?

Fejllæring

Manglende forudsætninger eller koncentration
Dårlig formidling
Misforståelser

Forsvar

For mange og/eller for påtrængende påvirkninger - vi kan ikke rumme at lære af alle de påvirkninger vi får

Identitetsforsvar

Læring opleves som nedbrydende for den identitet, man har bygget op

Ambivalens (dobbelthed)

På samme tid vil man måske gerne lære nyt, men på samme tid er man usikker på om det er det rigtige...

Modstand

Uacceptabelt indhold eller situation
Mulighed for alternativ læring



Afsluttende opgave

Vælg en gruppe, som du er ansvarlig for eller en, som du er deltager i. Beskriv og analyser – eller læg planer for - din gruppe ud fra to eller tre af de perspektiver eller modeller, som vi har behandlet. Fx i forhold til gruppens opgaver, gruppens tilstand etc.

Reflekter derefter over disse spørgsmål:

- Gav det mig noget at arbejde på denne måde?
- Hvor mangler jeg stadig at udvikle kompetencer i forhold til at arbejde med grupper?
- Hvilke slags værktøjer mangler jeg?

Send dit bud direkte til Anne Louise, hvis du ønsker feedback på als@ldi.dk - eller læg det op i refleksionsrummet – så kan du også få feedback fra de andre deltagere

Tid til Evaluering...

TAK FOR I DAG

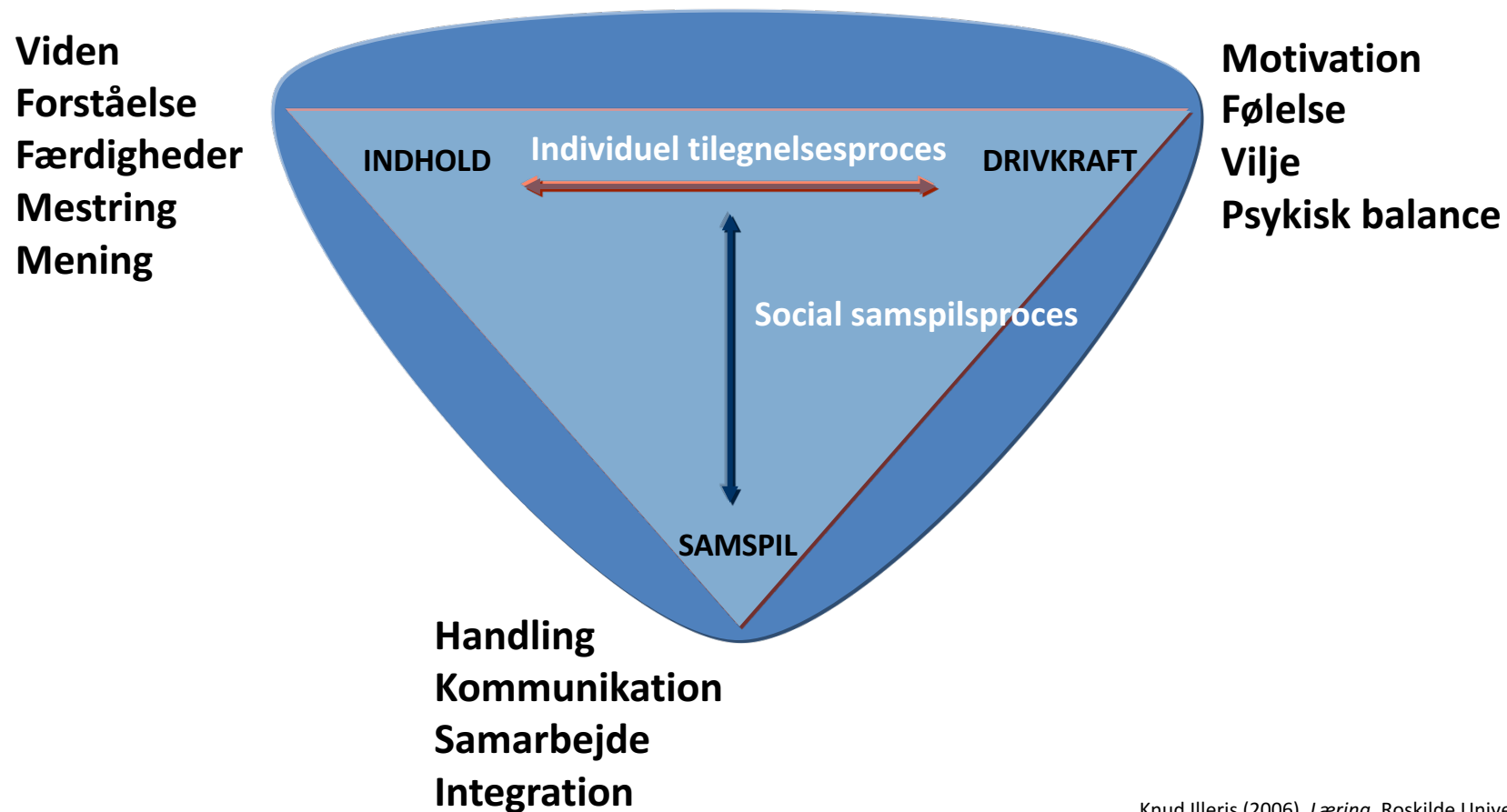


Om kritisk refleksion Mezirow

”Meget af det vi lærer indebærer nyfortolkninger som sætter os i stand til at bearbejde, differentiere og forstærke vores på forhånd etablerede referencerammer eller skabe nye meningsskemaer. Fremfor at bearbejde allerede etablerede meningsskemaer er det måske endnu mere centralt i voksnes læring når man reflekterer over tidligere læring for at finde ud af om det man har lært er gyldigt under de aktuelle omstændigheder. Dette er en afgørende læreproces som hidtil har været fuldstændig overset af læringsteoretikere.”

”Selv om refleksion kan være en integreret del af både det at tage handlingsbeslutninger og den tilbagevirkende kritik af processen, kan kritisk refleksion ikke blive et integreret element i den umiddelbare handlingsproces. Kritisk refleksion kræver et rum hvori man kan revurdere sine meningsperspektiver og om nødvendigt omdanne dem. Kritisk refleksion drejer sig ikke om handlingens hvordan, men om dens hvorfor – årsagerne til og konsekvenserne af det vi gør.”

Læringens tre dimensioner og to processer



Knud Illeris (2006), *Læring*, Roskilde Universitetsforlag

Om ambivalens, regression og progression

Ziehe anvender begreberne ambivalens, regressions- og progressionsinteresse i et forsøg på at forstå hvad der intrapsykisk finder sted i lære- og udviklingsprocesser, når mennesker udviser modstand mod forandring.

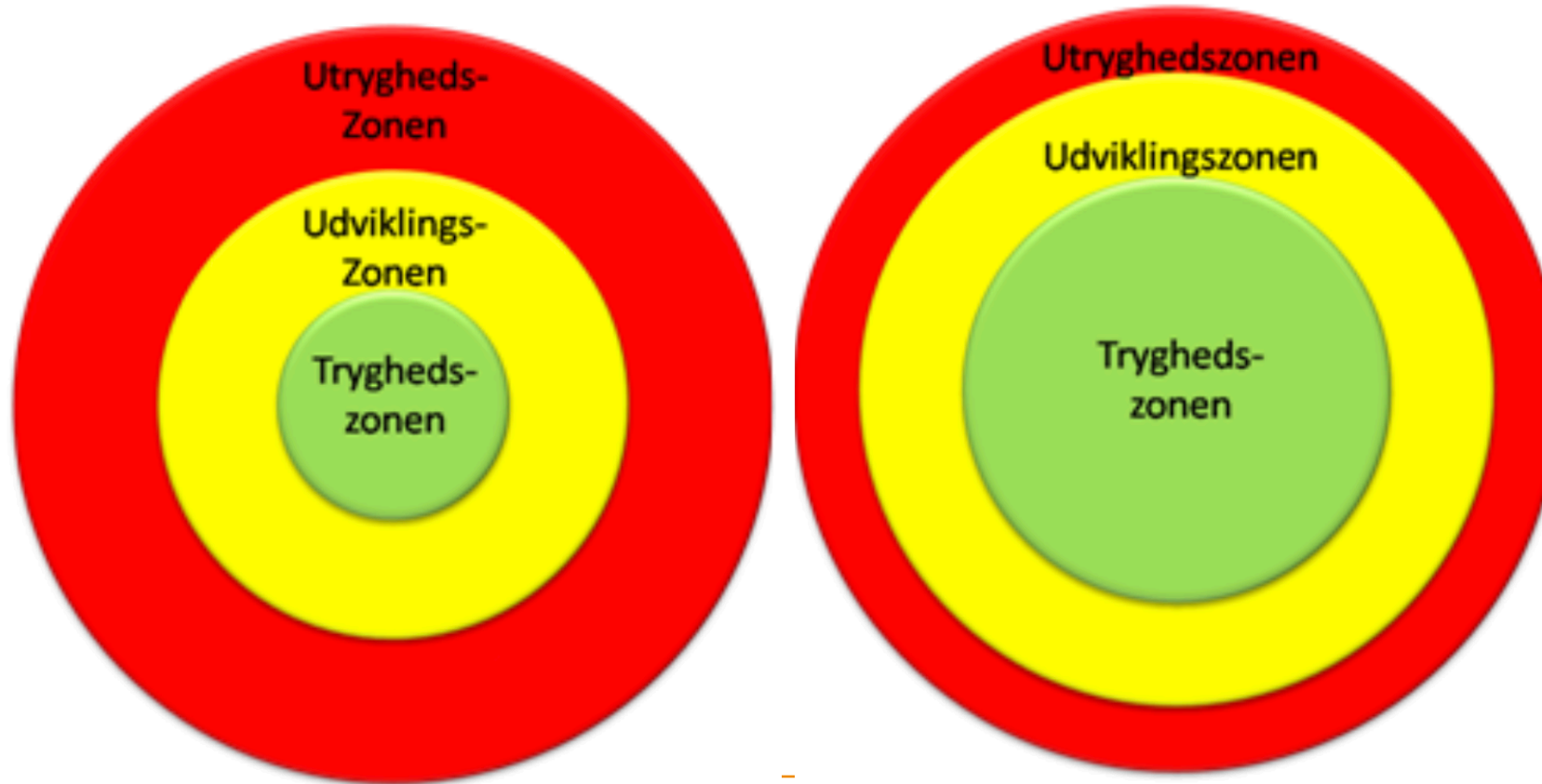
Der er to modsatrettede behov aktivt i spil.

Regressionsinteressen afspejler behovet for stabilitet og velkendthed både i ens identitet og selvforståelse men også i ens erfaringsbaggrund og i livet generelt.

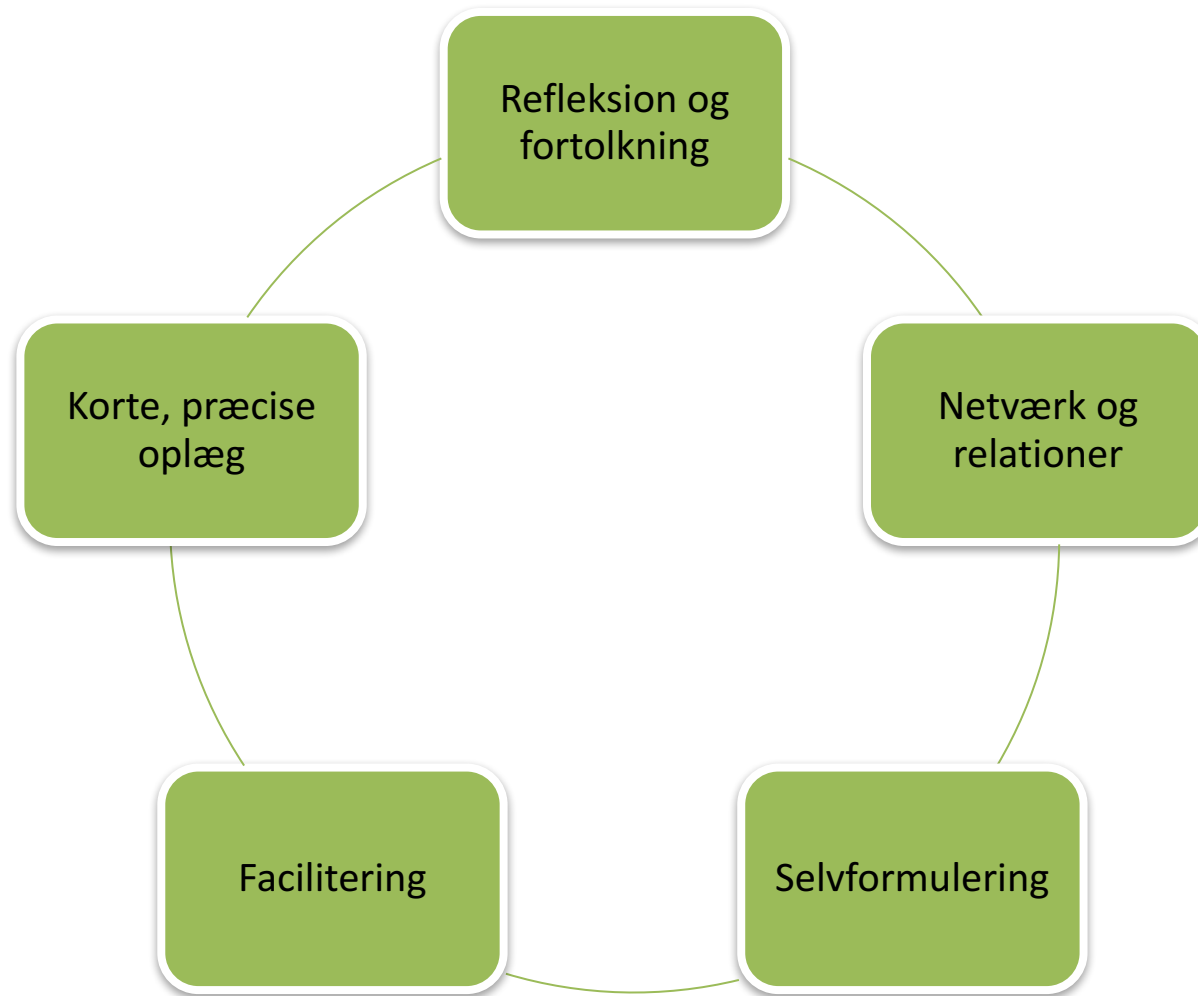
Progressionsinteressen afspejler behovet for at lære nyt, for udvikling og forandring.

Begge "positioner" kan være angst- og/eller tryghedskabende og medfører ambivalens.

Nærmeste udviklingszone– i et anerkendende perspektiv



Designprincipper for gode møder



Fra "Lærende møder og konferencer i praksis"
Elsborg og Ravn 2006



LDI LÆRINGSDREVET
INNOVATION

Om ambivalens, regression og progression

Ziehe anvender begreberne ambivalens, regressions- og progressionsinteresse i et forsøg på at forstå hvad der intrapsykisk finder sted i lære- og udviklingsprocesser, når mennesker udviser modstand mod forandring.

Der er to modsatrettede behov aktivt i spil.

Regressionsinteressen afspejler behovet for stabilitet og velkendthed både i ens identitet og selvforståelse men også i ens erfaringsbaggrund og i livet generelt.

Progressionsinteressen afspejler behovet for at lære nyt, for udvikling og forandring.

Begge "positioner" kan være angst- og/eller tryghedskabende og medfører ambivalens.



Tegn mødediamanten

– for hvert enkelt punkt på dagsordenen



Mødediamanten – for hele mødet

