

CHAPTER 2. VALGTE METODER OG VERKTØY FOR GRUPPEARBEID

CHAPTER 2. VALGTE METODER OG VERKTØY FOR GRUPPEARBEID	1
INTRODUKSJON	1
I OPPLÆRINGSROMMET	3
<i>Foredrag og presentasjon</i>	3
<i>Workshop</i>	3
<i>Case studie</i>	5
GRUPPE COACHING	7
EKSEMPLER PÅ WORKSHOPS FRA PRAKSISEN TIL «CHANGE THE WORLD»	8
<i>Open Space Technology</i>	8
<i>Dragon Dreaming</i>	9
<i>Hastighetsdialog</i>	10
<i>Ønsketre</i>	11
<i>Talking Stick</i>	12
OPPHAVSRETT	13

INTRODUKSJON

Når du planlegger gruppearbeid, er det verdt å innse mangfoldet av pedagogiske verktøy og metoder, som i henhold til den mest grunnleggende klassifiseringen kan deles inn i: kunnskapsinnhenting (forelesning, arbeid med bok, snakk), selvstudium (case study), idédugnad, simuleringsspill) og ferdighetstrening. Hver opplæring kan inneholde ulik andel mellom individuelle metoder som skyldes emnets spesifisitet, kunnskap om deltakernes forventninger, samt grundige undersøkte behov fra ideelle organisasjoner.

Tatt i betraktning det faktum at praktisk erfaring lærer mest, bør man ha i tankene og ha som viktige regler - når deltakeren ikke har noen grunnleggende kunnskaper, bør opplæringen innledes med en teoretisk introduksjon, da det er vanskelig å analysere og konkludere med et helt ukjent tema. Reflekterende metoder bør alltid velges når deltakerne har minst minimal erfaring, slik at de i løpet av de utførte aktivitetene er i stand til å referere til sin kunnskap (teoretisk og praktisk), samt gjøre en grunnleggende evaluering av forsøkene som er gjort og resultatene oppnådd.

Det er umulig å ikke nevne den raske utviklingen av online-skjemaer (webinarer, e-læringskurs) akselerert av COVID-19-pandemien, da praktisk talt alle opplæringer er overført til det virtuelle rommet. Det kan forventes at tradisjonelle metoder vil bli mer og oftere kombinert med fjernundervisningsmetoder, kjent som integrert og blandet læring. En rimelig løsning for fremtiden ser ut til å være bruk av pedagogiske metoder, hovedsakelig basert på webinarer, kurs som fokuserer på eget arbeid i form av e-læring, og utfyller dem med metoder som aktiverer deltakere i treningsrommet. Mye tyder på at ingenting kan erstatte gjensidig læring og sosiale interaksjoner som foregår mens du arbeider med en gruppe live og direkte.

Følgende kapittel fremhever metodene som kan brukes i implementeringen av **Motivere. Støtte. Styrke-Program**. Hver av programmodulene beskrevet i del II inneholder eksempler på øvelser knyttet til det gitte emnet, som skal brukes under trening og eget arbeid. I dette kapitlet vil metoder for å jobbe med en gruppe bli presentert, med vekt på utvikling av ferdigheter og

kompetanse hos en frivillig som arbeider med barn i fare for ekskludering. Eksemplene på workshops gjennomført i den ikke- statlige organisasjonen Change the World - den norske prosjektpartneren er uten tvil en ekstra verdi.

FOREDRAG OG PRESENTASJON

Til tross for at programmet hovedsakelig gir aktiverende og praktiske metoder - kan ikke boksen til en trener mangle verktøy for arrangementet når overføring av teoretisk kunnskap ville være nødvendig. Hvis den frivillige ikke kjenner det teoretiske grunnlaget, f.eks. om virkningen av stressfaktorer i kroppen eller kognitive funksjoner, vil den mest hensiktsmessige metoden være et foredrag, presentasjon eller en pedagogisk film.

Hensikten med denne metoden er hovedsakelig å gi en ressurs med informasjon, og det forventes ikke av deltakerne å være aktive. Temaene for opplæringsprogrammet for frivillige som arbeider med barn, der kunnskapsoverføring er en viktig innføring i øvelser, erfaring og kompetanseheving er teoretiske spørsmål knyttet til:

Opprettelse av følelser

1. Hvordan organismen (hjernen, kroppen) reagerer på stress
2. Hva er sekundær traumatisering
3. Grunnleggende om kommunikasjon (Thuns kommunikasjonsmodell etc.)
4. Hvordan gjenkjenne tidlige tegn på utbrenthet
5. Søyler av selvtillit

WORKSHOP

Det tilhører de aktiverende og praktiske metodene. Med tanke på målene til workshopen, måten den gjennomføres på og den nødvendige aktiviteten til deltakerne, er workshopen en praktisk opplæring som forbedrer en bestemt ferdighet. Det er en plattform for å tilegne seg ny kunnskap, påvirke ferdigheter og holdninger, gir erfaringer knyttet til opplevelse, og muliggjør refleksjon (innsikt). Målet med workshopet oppnås ved å engasjere deltakere som har spesifikke oppgaver eller øvelser de skal utføre. Under workshops finnes det samhandling og gjensidig læring, som i alle gruppeprosesser.

Det gjensidige samspillet mellom deltakerne utløser også en viktig prosess som har en betydelig innvirkning under workshopet: evaluering og egevaluering. I planleggingen av workshopsaktivitetene er det viktig å sikre deltakernes følelser av (mental) sikkerhet, en atmosfære av støtte og gjensidig aksept. Dette er en forutsetning for et vellykket workshop.

TO STRUKTURER AV WORKSHOPS

A. Sekvensiell: teori - øvelse - konklusjoner

1. Introduksjon

- mini-forelesning eller kort presentasjon som introduserer temaet

2. Analyse av temaet

- gruppediskusjon - hvilket problem vil denne kunnskapen hjelpe oss å løse?
- hvilke tiltak bør vi ta for å løse dette problemet?

3. Presentasjon av et eksempel

- en demonstrasjon
- en film
- en casestudie

4. Ekte situasjonssimulering

- Gruppearbeid
- Løse delvise problemer
- utforskning
- utarbeide løsninger

5. Presentasjon av resultatene fra hver gruppe

- diskusjon av delløsninger
- beslutning fra hele gruppen angående valgt / godkjent løsning

6. Avsluttende diskusjon

- refleksjon / hensyn
- evaluering og konklusjoner

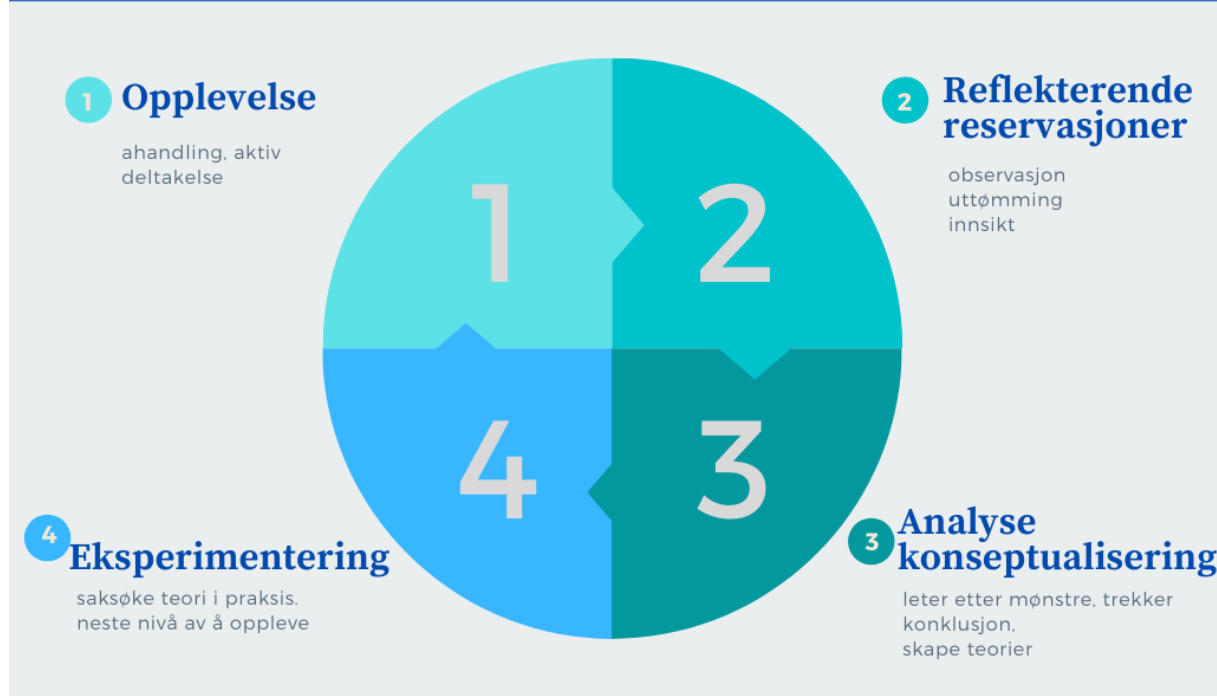
B. Reflekterende: opplevelse - analyse og konklusjoner - bruk av ny kunnskap i praksis

Et klassisk eksempel på denne tilnærmingen er Kolb læringsyklus, som er basert på fire forutsetninger:

- Kunnskap tilegnes gjennom praksis og opplevelse.
- Noe konkret opplevelse fører til rasjonell observasjon.
- Denne refleksjonen produserer abstrakte generaliserende regler som ikke brukes så mye til å beskrive en bestemt hendelse, men alle lignende.
- Den resulterende kunnskapen blir deretter verifisert ved aktiv eksperimentering/utforskning, dvs. teste den nye ideen i praksis, noe som fører til skapelsen av nye opplevelser og syklusen starter på nytt.

Læring gjennom erfaring

KOLBS LÆRINGSSYKLUS



Figur 1 – Læring gjennom erfaring - Kolbs læringssyklus

Hver av disse modellene kan brukes i trening. Anbefalte workshops kan gjennomføres i begge former. Derfor presenteres noen av dem sekvensielt, noen i en reflekterende modell ved å presentere eksempler på workshops gjennomført eller utviklet av partnere (Change the World, Verum Foundation og Coedro). Til sist er det opp til treneren som gjennomfører workshoppen å evaluere hvilken form som vil være mest effektiv, med tanke på de materielle kriteriene (for eksempel kunnskapsnivået til deltakerne i opplæringen), organisatoriske kriterier (tid, sted, verktøy, møteform, f.eks. online eller i et opplæringsrom) og formelt (f.eks. krav spesifisert av frivillige organisasjoner i denne forbindelse). Du finner flere tips i guiden for trenere / lærere / koordinatører.

CASE STUDIE

En casestudie er en spesiell type historie som inneholder en beskrivelse av en hendelse, en situasjon der hovedpersonene er organisasjoner, folk som arbeider på dem og historier som knytter perspektivet til flere sider (f.eks. Organisasjon, frivillig, foreldre til elever), etc.

Ved å analysere rekkefølgen av hendelser i valgt casestudie er det mulig å identifisere årsakene som bidro til suksessen og vanskelighetene som gjorde feilen. Dette gjør mulig å lære av andres prestasjoner og fiaskoer. Casestudie er en god metode for å vise tilnærmingen til handling eller måten å løse problemer på en gitt organisasjon eller team. Deltakere som deltar i analysen av casestudien har en utmerket mulighet til å identifisere styrker og svakheter (fra mennesker,

organisasjoner, virksomheter, prosjekter), og læreren (trener, tilrettelegger, lærer eller mentor) kommuniserer relevant teoretisk innhold som tilsvarer konklusjonene til analysen gjort av deltakerne, essensiell fra opplæringsmålene.

En casestudie krever at treneren utarbeider passende tekster. En utmerket løsning ville være å be organisasjonen eller deltakerne før opplæringen dele eksempler på historier som de ønsker å diskutere under opplæringen. Trenerens oppgave er selvfølgelig å tilpasse disse materialene i form av en casestudie, med ekstrem forsiktighet og konfidensialitet for å ikke avsløre detaljer. I tillegg til å redusere dem til en versjon som gjør det umulig å identifisere organisasjonen eller personen. Samtidig er det god praksis å skaffe relevant tillatelse til å bruke reell historie som en del av casestudien.

Når det forberedes saken/casen som skal brukes i opplæringen, skal treneren:

- Spesifisere målet - hvordan samsvarer det med målene for treningen? Hva forventes deltakerne å oppnå med dette?
- Samle inn data og designer materialer - supplerer innholdet som er angitt av organisasjoner eller deltakere, eller forbereder det på egen hånd etter å ha undersøkt opplæringsbehov og definert formålet med opplæringen
- Spesifisere helhetenes visjon - med utarbeidelse av et konsept for gjennomføring av en casestudie og en serie spørsmål.

Som en pedagogisk metode kan casestudier brukes til å utdanne frivillige med ferdighetene de trenger for å jobbe med ideelle organisasjoner, for eksempel:

- kommunikasjon
- å ha en positiv innvirkning
- løse en konflikt
- takle stress
- ikke-voldelig kommunikasjon
- bygge autonomi, etc..

GRUPPE COACHING

Gruppetrening er coaching organisert for en gruppe mennesker som er forbundet med et lignende (men ikke felles) mål - f.eks. mennesker fra forskjellige organisasjoner jobber med forbedringsassessertivitet eller selvtillit. I gruppecoaching jobber folk for å oppnå målene til individuelle gruppemedlemmer ved hjelp av gruppens visdom. Det er imidlertid ikke noe arbeid å lage en organisme (team) som fungerer effektivt fra gruppen.

Group coaching er en prosess som utføres ved hjelp av workshop-metoder, dvs. en coaching-workshop fokusert på det enkelte arbeidet til hvert gruppemedlem på områder og mål som er viktige for ham / henne. I gruppecoaching er det tillatt for treneren å foreslå et program som indikerer hvilke mål kan oppnås ved bruk av det programmet . Derfor erklærer deltakerne i det øyeblikket de søker om prosessen at de er villige til å jobbe med et slikt mål(kan også være flere mål).

Funksjoner av gruppecoaching:

- Det er et program med innstilt tid. Treneren planlegger for eksempel 6-8 møter.
- Den fokuserer på å oppnå de spesifikke målene til deltakerne.
- Den er tilpasset til et spesifikt (lite) antall lignende (i forhold til behov) deltakere.
- Den er basert på innhold, coachingsverktøy, gruppesamarbeid.
- Du kan hjelpe flere mennesker på kortere tid.
- Den har en fast struktur og arbeidsrytme.
- Den inkluderer et viktig element som ikke finnes i individuell coaching: gruppesynergi.

I gjennomsnitt varer en gruppetrening fra 90 til 120 minutter. Hovedaksen til møtet er arbeidet til hver deltaker om emnet; dessuten refleksjon over oppgaven / leksene, og en ekstra bonus er tilbakemeldingen fra deltakerne.

Gruppetrening kan organiseres for en gruppe frivillige fra samme organisasjon, eller som en åpen gruppeopplæring. Det kan også være rettet mot frivillige fra forskjellige organisasjoner som ønsker å løse et lignende problem.

OPEN SPACE TECHNOLOGY

Open Space er en metode som lar store grupper (5 personer og mer) finne svar på komplekse spørsmål på kort tid. Det engasjerer alle deltakerne i direkte dialog og fører til konstruktive konklusjoner.

Det fungerer bra når vi leter etter nye og mer effektive løsninger, vi ønsker å håndtere et problem omfattende, emnene er potensielt motstridende, vi vet ikke svarene på de stilte spørsmålene, og å ta opp problemet krever å engasjere en større gruppe av mennesker i en diskusjon.

Mål

Målet er å gjennomføre et produktivt møte med stor frihet og utvikle en handlingsplan for å løse et problem.

Konsept og prosess

Deltakerne danner en sirkel. Tilrettelegger forklarer emnet for workshopen, og deltakerne setter programmet. Dette er en prosess der deltakerne skriver ned temaer de vil diskutere og legger dem ut på oppslagstavlen. Møtetid og sted (f.eks. Et sted i et rom) er satt for hvert tema på tavlen. Personen som foreslo temaet er ansvarlig for å sette opp arbeidsgruppen. Deltakerne bestemmer hvilken gruppe de vil bli med og kan fritt flytte mellom gruppene etter eget ønske. Diskusjoner varer vanligvis fra 50 minutter til 1,5 time. Antall samtidige diskusjoner og runder avhenger av størrelsen på gruppen, romlige og organisatoriske forhold, samt kompleksiteten i problemet og involveringen av deltakerne.

Hva det læres

Utvikling av felles beslutninger om spørsmål som kan provosere konflikt, som fører til utvikling av en handlingsplan og samarbeid i grupper.

Støttede holdninger og verdier

Autonomi, effektiv kommunikasjon, ansvar.

Forfatter | Kilde

Change the World basert på: Open Space World (www.openspaceworld.org) og Office for the Community and Voluntary Sector of New Zealand (www.goodpracticeparticipate.gov.nz)

DRAGON DREAMING

Dragon Dreaming er en morsom, inspirerende, innbydende og meningsfull metode for å hjelpe grupper som ønsker å gjøre drømmene sine oppfylt. Som en prosess lar team lagene bygge en sterk visjon (drøm) sammen, gjøre det om til spesifikke mål (plan) og aktiviteter (handling), og deretter godta hele prosessen for å komme videre (feire). Dragedrømmer er basert på å komme seg ut av sin egen komfortsone, fordi det er der læring foregår. Utenfor komfortsonen venter symbolske "drager" på oss - derav navnet på metoden.

Mål

Viser deltakerne hvordan man kan etablere en delt visjon, lage en plan for implementeringen og trygt operere utenfor komfortsonen for å gjøre visjonen til virkelighet. Det er en metode mellom å jobbe med selvbevissthet og prosjektledelse.

Konsept og prosess

Metoden har i utgangspunktet fire trinn - å bygge en delt visjon (Dreaming), sette delmål (Planning), vedta en detaljert handlingsplan og implementere den (Action) og feire suksess, som samtidig er en tid for refleksjon. Sistnevnte (feiring) skal utgjøre ikke mindre enn 25% av de totale kostnadene og energien. Siden metoden er en prosess og ikke en engangworkshop, dekker den vanligvis en lang periode og involverer et stort antall møter. Formelen kan være ganske fleksibel og kombinere ulike arbeidsmetoder og teknikker (mange kjente og veletablerte metoder har blitt brukt i prosessen med å lage denne metoden, og alle kan videreutvikle den). Dette er gruppemøter, f.eks. i en sirkel, kombinert med puste- og avslapningsøvelser. Det anbefalte minimum antall deltakere i prosessen er 10 personer.

Hva det læres

Å bygge et samfunn og en følelse av fellesskap, samarbeid med alle og alle - alltid prøver å skape betingelser for et vann-vinn-spill, stille reflekterende spørsmål, vilje til å styrke utviklingen av personlige kompetanser, motet til å gå utover ens egen komfortsone.

Støttede holdninger og verdier

Følsomhet, åpenhet, empatisk og oppmerksom lytting, tillit til seg selv og til andre.

Forfatter | Kilde

Change the World basert på: Dragon Dreaming Institute (www.dragondreaminginstitute.org)

HASTIGHETSDIALOG

Hastighetsdialog er en form for dialog der deltakerne deltar i en serie korte en-til-en-samtaler med forskjellige partnere. En hurtigdialog er nyttig hvis du har en begrenset tid og ønsker å konsultere folk raskt, slik at alle interesserte kan bidra til diskusjon eller refleksjon. Den kan brukes både før og etter en presentasjon eller et seminar.

Mål

Målet er å skape en diskusjon om et bestemt tema ved raskt å generere forskjellige meningsgrupper. Det muliggjør diskusjon av viktige spørsmål for en gitt gruppe på en måte som gjør at hver person kan uttrykke sine tanker og høre og diskutere en rekke andre perspektiver. Det kan også brukes som et verktøy som en slags isbryter. Dett er for å hjelpe deltakerne til å bli bedre kjent.

Konsept og prosess

Deltakerne står i to rader mot hverandre parvis. Hvert par sier hei og starter deretter en diskusjon om et bestemt emne eller spørsmål. Etter ca 2-4 minutter flytter en av radene ett sted, slik at hver og en får en ny partner. Prosessen fortsetter i 3-5 runder. Metoden kan også brukes mens du sitter i en sirkel.

Hva det læres

Fremmer diskusjon, se mer på nettverksmuligheter, effektivt organisere utveksling av ideer i en gruppe på en måte som gjør at hver person kan uttrykke sine tanker og lytte til og diskutere en rekke andre perspektiver, samt å åpne for hverandre til tross for forskjeller.

Støttede holdninger og verdier

Å etablere en forståelse, gå utover egen komfortsone, overvinne barrierer for sjenanse og forskjeller, koble mennesker uavhengig av alder, kjønn, opprinnelse, kultur osv.,

Forfatter | Kilde

Change the World basert på: Dialogue Society (<http://www.dialoguesociety.org>)

ØNSKETRE

Ønsketre er en kreativ og morsom måte å samle inn ønsker, informasjon, forslag, ideer osv. Fra et samfunn om bestemte emner som er relevante for det. Et ønsketre er et ekte eller fiktivt tre som brukes som et objekt for ønsker og tilbud.

Mål

Å nå ut og høre fra et bredt spekter av mennesker i samfunnet deres om visse spørsmål som berører samfunnet.

Konsept og prosess

Lokale myndigheter, organisasjoner eller enkeltpersoner i et samfunn kan utføre ønsketreet. Det er veldig viktig å tydeliggjøre formålet med disse ønskene til deltakerne for å unngå misforståelser og falske forventninger. **Eksempel på formål:** Ønskene vil bli samlet inn og overlevert til lokale politikere for å forplikte dem, kommunen vil vite samfunnets mening, vi ønsker å brainstorme med bidrag fra samfunnet osv.

Det er spesielt tilrådelig å gjøre denne øvelsen rundt juletiden på grunn av god julestemning og gode ønsker. Det er viktig at det ikke begrenses ønsker; drømme er tillatt og oppmuntret. **Eksempler på temaene for ønsketreet:** "Hva slags samfunn vil du ha?", "Hva vil du gi til samfunnet ditt?" "Hvordan vil samfunnet ditt se ut i 2050?", "Hvilken tjeneste vil du ha i samfunnet, skolen, universitetet osv.?", "Hva ville forbedret seg i samfunnet ditt?"

Ønsketreetes form: Her er grensen fantasien, den kan være: Et juletre, en fremstilling av tre, tråd, en tegning med ark farget papir eller et beregningstre. Hvert ønske vil være et nytt blad som vil bli plassert på treet, slik at samfunnet kan lese andres ønsker. Hvor skal du plassere ønsketreet: Dette vil avhenge av målet til ønsketreet, og hvem du vil nå. Det er viktig at den plasseres i et merkbart rom, f.eks. i en busstasjon, lokale barneskoler, en bensinstasjon, banklobby, kaffebar, lokalsykehus, etc.

Treet kan festes på plass eller det kan være et vandrende tre som går fra sted til sted

Hva det læres

Styrking av lokalsamfunnet, deltakelse, demokrati, bruk av det offentlige rom.

Støttede holdninger og verdier

Empati, respekt, gjensidig forståelse, empowerment.

Forfatter | Kilde

Ønsketrær finnes i mange forskjellige kulturer rundt om i verden, og selv om de spesifikke ritualene er forskjellige fra land til land, er det alle ønsket trær til felles at de blir plassert der folk kobler seg sammen med sin indre sannhet, dvs. med ideer og ting som virkelig saken for dem.

Dette er en forenklet metode for å skape en rolig og gjennomtenkt dialog i en liten eller stor gruppe. Det gjør det mulig å oppsummere gruppesesjonen / workshopen, når hver deltaker deler med andre refleksjoner om hva de har lært, hvilken refleksjon de har, eller hva de er takknemlige for. En pinne, en utskåret pinne, en gren med blader spiller rollen som en pinne, dvs. personifiseringen av høytaleren, det kan også være et skall, en fjær og lignende (naturlige) gjenstander som finnes i umiddelbar nærhet.

Mål

Den brukes i alle situasjoner når vi trenger å sikre god kommunikasjon og gjensidig forståelse. Det tillater også mennesker som av forskjellige grunner unngår å snakke og presentere sitt syn foran gruppen. Det er også verdt å bruke teknikken "snakkestokk" i en situasjon der det er en konflikt, en betydelig meningsforskjell eller begreper som gjør det vanskelig å finne en avtale.

Konsept og prosess

Alle står eller sitter i sirkelen og gir seg et øyeblikk til å organisere tankene og roe følelsene. Treneren eller personen som er angitt av gruppen, med en pinne i hånden, begynner å si alt (men ikke mer) hva som er viktig å kommunisere til de andre deltakerne. Hun / han presenterer hvordan situasjonen (hendelse, problem) ser ut fra sitt synspunkt, hva han / hun føler, tenker og hva hans / hennes mening eller konklusjon er. Det ukrenkelige prinsippet er å være stille og avstå fra kommentarer, til og med ikke-verbale (bevegelser, ansiktsuttrykk, lyder) fra de andre deltakerne - bare den som holder pinnen snakker. Etter at "talens tale" er ferdig, sender hun / den den til neste person, som dermed får talerett. Staven overføres deretter til neste person til alle har uttrykt sin mening etter tur. Når du bruker denne øvelsen til å løse konflikter, eller eliminere meningsforskjeller, bør det legges vekt på å få til en fullstendig forståelse av intensjonen til den andre personen, f.eks. ved å bruke refleksjon, omskrivning (f.eks. "Jeg hørte dette ... forstår jeg riktig at ...?"). De bør gjentas til foredragsholderen er enig i at dette er akkurat det han / hun mente og ønsket å fortelle deltakerne.

Hva det læres

Kommunikasjon, lytteferdigheter, åpenhet til et annet synspunkt og finne et kompromiss, evnen til å kort presentere din posisjon, selvsikkerhet.

Støttede holdninger og verdier

Støttede holdninger og verdier.

Forfatter | Kilde

Talk-stick-teknikken er en tradisjon for urfolkene i Nord-Amerika, som under overveilingen av stammeråd tillot å holde orden, snakke og lytte til hvert av medlemmene i stammesamfunnet.

OPPHAVSRETT

Dette dokumentet ble opprettet som en del av prosjektet "Motivere. Styrke. Støtte. Opplæringsprogram for frivillige som arbeider med barn" og er fullt opphavsrettsbeskyttet av organisasjonene Coedro Coaching Education Development Monika Górska (Warszawa), Verum Foundation (Warszawa) og Change the World (Oslo) Forfatterne gir lisens til å bruke dette dokumentet under vilkårene i Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0) International Public License. Denne lisensen lar deg distribuere, vise og utføre materialet av dette dokumentet bare for ikke-kommersielle formål og under forutsetning av at det bevares i sin opprinnelige form (ingen avledede verk). Fullstendig tekst til lisensvilkårene og tillatt bruk av materialer er tilgjengelig på www.creativecommons.org.