

Prosessrapportveiledning

Ekspertter i team våren 2011

Forord

Denne rapporten er en veiledning til studentene i skriving av prosessrapporten i Eksperter i team. Rapporten tar for seg hvilke krav som stilles til prosessrapporten, og gjennom eksempler illustrerer de viktigste elementene som bør inngå i en slik rapport.

Første utgave av prosessrapportveiledningen ble skrevet av undervisningsassistent Stefan Leknes med bistand fra Linda Røine og den øvrige EiT-staben. Årets rapport er en videreutvikling av de foregående rapportene. Hvert år blir rapporten oppdatert i forhold til utviklingen i emnet, og nye eksempler kommer til.

Januar 2011
Bjørn Sortland
EiT-leder

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Rammer for prosessrapporten	4
Krav til innhold i prosessrapporten.....	4
Målsetning for rapporten	4
Utgangspunktet er situasjonsfortellinger.....	4
Anvendelse av teori og begreper	5
Refleksjoner over situasjoner	5
Hensikten er å forbedre samarbeidet om prosjektet	6
Anvendelse av egen fagkunnskap	6
Oppsummering av hva dere har lært om samspillet i gruppa.....	6
Erfaringslæring og fasilitering	6
Refleksjon	7
Loggskrivning – utgangspunktet for prosessrapporten.....	7
Øvelser	8
Teori og begrepsapparat	9
Tverrfaglighet	9
Eksempler fra prosessrapporter	10
Bruk av teori som utgangspunkt for refleksjon	10
Faglige begreper som ramme for å beskrive relevante situasjoner	10
Schwarz grunnregler som ramme for å beskrive relevante situasjoner.....	11
Samspillsøvelser som ramme for å beskrive relevante situasjoner	13
Aksjoner.....	14
Aksjoner på bakgrunn av refleksjon over en situasjon	14
Aksjoner på bakgrunn av en konflikt	14
Oppbygging av prosessrapporten.....	16
Struktur i rapporten	16
Prioritering av relevante situasjoner	16
Innledning.....	16
Hoveddel	16
Avsluttning	16
Oppsummering	17
Kildehenvisninger og referanser	17
Språkets betydning.....	17
Hva er relevant informasjon?	18
Overdreven bruk av vitenskapelig språk.....	18
Muntlig språk og språklige klisjeer.....	18
Aktivt språk	19
Oppsummering	20
Referanseliste	20

Rammer for prosessrapporten

Rammene for emnet Ekspert i team gir de overordnede krav til innhold i prosessrapporten og er beskrevet i følgende dokumenter:

- Emnebeskrivelse for Ekspert i team 2010/2011
- Retningslinjer for prosjekt- og prosessrapporten
- Vurderingskriterier for prosjekt- og prosessrapporten

Alle disse dokumentene finnes på nettsiden for EiT, se: www.ntnu.no/eit

Krav til innhold i prosessrapporten

Dette kapittelet er en utdyping av Retningslinjer for prosjekt- og prosessrapporten. Utdrag fra retningslinjene er her gjengitt i kursiv, mens retningslinjene finnes i sin helhet på nettsiden for EiT. På slutten av kapittelet er det forklart hvordan undervisningsmetoden og læringsformen i EiT legger grunnlaget for skriving av prosessrapporten.

Målsetning for rapporten

Prosessrapporten skal beskrive hvordan gruppeprosessen har innvirket på prosjektarbeidet, og hva den enkelte har lært om samspillet i gruppa.

Prosessrapporten er et refleksjonsskriv, og skal formidle hva den enkelte har erfart og lært av relevante situasjoner fra samarbeidet om prosjektet. Hvilke tanker, refleksjoner og atferdsendringer resulterer erfaringene i? Tanker og perspektiver fra den enkelte utgjør et mangfold i gruppa, og hvordan danner dette mangfoldet utgangspunkt for samhandlingen?

Utgangspunktet er situasjonsfortellinger

Prosessrapporten skal ta utgangspunkt i situasjonsfortellinger og refleksjoner over samarbeidet slik det utspiller seg i gruppa. På den måten skal prosessrapporten synliggjøre hvordan den enkeltes handlingsmønster og væremåte har innvirket på prosjektarbeidet.

Utgangspunktet for prosessrapporten er konkrete situasjoner, hendelser eller forløp. Det er ikke nødvendig at prosessrapporten inneholder en kronologisk beskrivelse av alle hendelsene i gruppa. Fokuser på situasjoner som har hatt betydning, som karakteriserer gruppa, eller som satte i gang noe som brakte dere videre. To til fire situasjoner vil være tilstrekkelig. Hvis situasjonene er hentet fra forskjellige perioder i prosjektarbeidet vil de til sammen kunne vise utviklingen i gruppas samarbeid.

Situasjonsfortellingene kan synliggjøre tema som:

- Oppgavefordeling og atferd i gruppa
- Hvordan gruppa delte informasjon
- Hvordan gruppa tok beslutninger
- Hvordan gruppa tok tak i vanskelige eller ubehagelige tema

Anvendelse av teori og begreper

Bruken av teori må flettes inn i situasjonsfortellingene.

Teoriene som trekkes fram skal knyttes direkte til gruppas refleksjoner, og brukes til å gi en generell forståelse av de situasjonene dere beskriver. Teorien skal gi dere forståelse og et begrepsapparat slik at dere kan beskrive de situasjonene dere har opplevd på en adekvat måte. Rapporten skal ikke ha et eget kapittel med en oppsummering av relevante teorier.

Refleksjoner over situasjoner

Refleksjonene skal synliggjøre hvert enkelt gruppemedlems erfaringer og gruppas utvikling i samarbeidet (gruppeprosessen)

Det er spesielt viktig å vise hvordan refleksjonene knyttet til de utvalgte situasjonene gav dere innsikt i egen atferd, og hvilke endringer (aksjoner) dere iverksatte for å bedre samarbeidet. Gjennom refleksjoner og analyse må dere vise en forståelse av hva som skal til for at prosjektsamarbeidet skal bli best mulig.

Analysen av en situasjon bør inneholde:

- *Det enkelte gruppemedlems opplevelse av egne og andres handlingsmønstre og væremåte i situasjonen*
- *Gruppas refleksjon over hvor hensiktsmessig de forskjellige handlingene i situasjonen var*
- *Gruppas refleksjon over hvordan gruppemedlemmene gav tilbakemeldinger til hverandre om situasjonen*

Det kan være nyttig å reflektere over forskjellig type situasjoner, både når samarbeidet fungerte godt og når det har oppstått en vanskelig situasjon. Dere kan godt reflektere over noe som gikk uventet bra, en god stemning, eller til og med en hendelse som dere opplevde som ren rutine. *Å reflektere over hvorfor samarbeidet er godt, og beskrive hvordan den enkelte bidrar til et godt samarbeid er ofte vanskelig, men kan gi nyttig innsikt. I enhver analyse er det ikke tilstrekkelig å fortelle at ting er bra. Du må reflektere over hva som gjør at det er bra.*

Et viktig bidrag til et godt samarbeid i gruppa kan være rammene og opplegget i landsbyen. Landsbyledere og læringsassistenter kan legge til rette for at dere etablerer gode rutiner uten at dere er bevisst på betydningen av de enkelte tiltak. Dere bør derfor analysere *virkingen* av den praktiske tilretteleggingen, og reflektere over hvordan dette påvirker den enkeltes væremåte og samarbeidet i teamet.

Hvis harmonien skyldes at dere ikke utfordrer hverandre, men godtar alle forslag ukritisk, er det heller en svakhet enn en styrke. Det er viktig at dere hele tiden tar beslutninger som alle står bak. Dette krever at beslutningen er gjennomdiskutert slik at alle deler det samme bildet av fordeler og ulemper. *Dere må tåle det ubehaget det innebærer å være åpne om egne meninger og tørre å konfrontere hverandre.*

Hensikten er å forbedre samarbeidet om prosjektet

Aksjoner for å bedre samarbeidet kan være:

- *Grappa endrer handlingsmønster som et resultat av refleksjon over en situasjon i grappa*
- *Grappa viderefører og forsterker et tiltak som stimulerer samarbeidet ut fra en analyse av hvorfor tiltaket fungerer i grappa*

Hvis situasjonen tilsier det må dere vise at dere kan endre handlingsmønstre i grappa for å bedre samarbeidet. I andre situasjoner må dere ta utgangspunkt i noe som allerede er innført (enten av dere eller fasilitatorteamet). Dere må da beskrive hvordan tiltaket stimulerer samarbeidet og derfor bør videreføres. I vurderingskriteriene er dette kalt aksjoner for å bedre prosjektsamarbeidet. En aksjon innebærer at grappa, ut fra en analyse av situasjonen, enten gjør endringer eller viderefører noe som allerede er innført.

Merk at evnen til å sette i verk aksjoner for å bedre prosjektsamarbeidet er et viktig moment i vurderingskriteriene. **Å gjennomføre aksjoner er en nødvendig forutsetning for å oppnå karakteren A.**

Anvendelse av egen fagkunnskap

Bevisstgjøring og formidling av egen kompetanse er et viktig aspekt ved prosjektarbeidet i tverrfaglige grupper.

Prosessrapporten bør inneholde en refleksjon over hvordan dere la til rette for deling av egen kompetanse. Det er også viktig å påvise at dere hadde et samarbeidsklima i grappa hvor alles fagkompetanse ble verdsatt.

Oppsummering av hva dere har lært om samspillet i grappa

Prosessrapporten skal inneholde en oppsummering på om lag 200 ord. Her skal grappa reflektere over sine samspillserfaringer sett i lys av læringsmålene i EiT.

Det er viktig å reflektere rundt hva dere tror det vil si å være yrkesutøver, og i hvilken grad holdninger og praktiske ferdigheter i å samarbeide inngår i dette.

Erfaringslæring og fasilitering

Læringsformen i EiT er erfaringsbasert ved at dere lærer gjennom å samarbeide om prosjektet eller en øvelse. Erfaringslæring vil si handling, refleksjon over handlingen og eventuelt endring av handlingsmønstre på bakgrunn av refleksjonen.

Fasilitering er undervisningsmetoden i EiT. Læringsassistentenes fasilitering skal hjelpe til å synliggjøre den atferden dere utviser i samarbeidet om prosjektet. Hensikten er å bidra til økt forståelse av en selv og andre i samarbeidet. Det forventes at dere har et bevisst forhold til fasilitatorene, og at dere kan beskrive utbyttet av fasiliteringen i prosessrapporten.

Refleksjon

Refleksjon er dine egne tanker om en situasjon når du ser det hele i ett øyeblikk, og handler om beskrivelser, vurderinger, tanker og følelser. Refleksjon er å stille spørsmål til det en gjør og tenker, og besvare disse. Det er ikke nok at du kun beskriver en situasjon. Refleksjon er en prosess som gjør dere i stand til å oppdage og å lære noe om deg selv og de andre i gruppa.

Refleksjonen tar utgangspunkt i gruppas egne erfaringer – gjerne en konkret situasjon:

- Beskriv situasjonen
- Hva tenkte og følte du i situasjonen (personlig logg)
- Hva tenker du om situasjonen etter at du har fått det hele på avstand (refleksjon)

Refleksjonene om deg selv kan være å svare på:

- Hva tenker du om den måten du reagerte på?
- Hva slags følelser, verdier og forventninger knytter det seg til situasjonen?

Refleksjoner om de andres atferd kan være å svare på:

- Hvorfor reagerte du?
- Hva sier dine reaksjoner om deg/de andre?
- Bør dette tas opp i gruppen eller bli gjort noe med?

Refleksjon over egne og andres væremåte er noe de fleste ikke er vant med. Derfor vil dette ofte skape motstand, og være vanskelig å komme i gang med. Læringsassistentenes fasilitering er til hjelp her.

Loggskrivning – utgangspunktet for prosessrapporten

Grunnlaget for prosessrapporten er som nevnt det dere har opplevd, erfart og lært av samarbeidet om prosjektet. Det viktigste er at deres umiddelbare tanker, spørsmål, undringer osv. blir loggført, slik at dere har et materiale å arbeide med. Loggene trenger ikke være veldig lange eller ta mye tid å produsere.

Skriving av personlig logg bør starte allerede første landsbydag, og dere bør sette av tid til å skrive logg hver landsbydag. Loggskrivningen er utgangspunktet for prosessrapporten, og vil hjelpe deg med å få innsikt i dine egne tanker og følelser. Du velger selv hvor mye du vil dele av den private loggen. Loggen er først og fremst et hjelpemiddel for deg selv.

Skjema til hjelp for skriving av personlig logg finner dere på nettsiden for EiT under "Læringsressurser".

Gruppeloggen er gruppas felles oppfatning av prosessen (situasjoner og refleksjoner rundt disse). Gruppeloggen tar utgangspunkt i hver enkelts opplevelse av samarbeidet slik som dere hver for dere har beskrevet i den personlige loggen. Læringsassistentenes fasilitering på gruppeloggen vil kunne antyde hvordan prosessrapporten bør skrives.

Prosessrapporten er en type refleksjonsskriv der gruppa sammenfatter sine felles erfaringer. Med utgangspunkt i loggene bør prosessrapporten vise spennet mellom det dere selv har tenkt og det de andre i gruppa har tenkt.

Skriving har tradisjonelt vært brukt som et redskap for å teste studenters kunnskap. Det er derfor ikke rart eller uvanlig hvis du kjenner motstand mot det å skrive personlig logg. Du er vant til at det du skriver blir vurdert, og kan derfor bli for kritiske til sin egen skriving. I EiT ønsker vi en mer prosessorientert skriving. Det betyr at du ikke bare skal bruke skrivingen til å formidle et endelig budskap/resultat. Loggskriving er et verktøy for å bearbeide egne tanker og for å få synliggjøre samarbeidet. Gjennom å skriftliggjøre tankene dine skaper du en avstand som gir deg en mulighet til å gå i dialog med deg selv. Denne dialogen er avgjørende hvis erfaringsbasert læring skal finne sted. Det kan være lurt å fokusere på en spesifikk situasjon, replikk eller teori som gjorde inntrykk på deg. Skrivingen vil stimulere ideer og gir deg muligheten til å utforske dine egne meninger, tanker og oppfatninger.

Øvelser

Øvelser hjelper dere å reflektere rundt samspillet i gruppa, generere ideer, bli kjent med hverandre og bygge relasjoner. Hensikten med øvelsene som blir brukt i EiT er primært å stimulere til refleksjon. Refleksjonsskrivingsøvelser hjelper til med å synliggjøre samarbeidet i gruppa, og er et viktig hjelpemiddel når dere skal dokumentere gruppeprosessen. Tilbakemeldingsøvelser hjelper dere med å sette ord på atferd og å snakke åpent ut om hvordan det påvirker samarbeidet. Hensikten er å bedre samarbeidet om prosjektet.

Eksempler på refleksjonsskrivingsøvelser:

- Personlig logg, hensikten er å lære mest mulig av egne erfaringer og opplevelser
- Tankeskriving, hensikten er å utforske egne opplevelser, tanker og følelser
- Gruppelogg, hensikten er å trene fellesskriving for å forstå utviklingen av gruppas samarbeidsprosess
- SITRA-modellen, hensikten er å få innsikt i hvordan refleksjonen i gruppa kan skriftliggjøres som et hjelpemiddel for å beskrive samarbeidet.

Eksempler på tilbakemeldingsøvelser:

- Lapp i hatt, hensikten er å gi hverandre konstruktive tilbakemeldinger i gruppa
- SPGR-øvelsen; hensikten er å reflektere rundt egne og andres handlingsmønstre i gruppa
- Samarbeidet i teamet, hensikten er å kartlegge hvordan teamet oppfatter ulike aspekter ved samarbeidet

EiT har også et lite utvalg av prosjektutviklingsøvelser som støtter utviklingen av et prosjekt fra idéfase til ferdigstilling.

Læringsassistentene har opplæring i bruk og veiledning av øvelsene i EiT. I samarbeid med landsbyleder vil læringsassistentene introdusere dere for et utvalg av øvelsene i løpet av semesteret eller intensivperioden. Hvis dere ønsker å prøve en øvelse ut over dette, får dere hjelp av læringsassistentene til å finne en relevant øvelse, og veiledning i bruken av denne. Læringsassistentene kan også fasilitere dere når dere gjør øvelsen.

Hensikten med øvelsene skal som sagt hjelpe dere med å komme i gang med å reflektere, og hjelpe dere med å skriftliggjøre refleksjonene. Det er derfor ikke like viktig å beskrive hvordan øvelsen virker og hva som er teorien bak. Prosessrapporten skal ikke være en lang avhandling om de ulike øvelsene dere har prøvd, men fokusere på hva gruppa har lært av dem. Refleksjonene skal være i sentrum. Et generelt råd er å ikke ha med for mange øvelser i

prosessrapporten. Fokuset glir da lett over på øvelsene istedenfor på gruppas utvikling gjennom perioden.

Teori og begrepsapparat

Et teoriforankret begrepsapparat er en nødvendig forutsetning for prosessrapporten, se vurderingskriteriene. Som allerede nevnt så skal ikke prosessrapporten ha et eget kapittel med en oppsummering av relevante teorier. Teoriene som trekkes fram skal knyttes direkte til gruppas refleksjoner, og skal først og fremst gi dere et begrepsapparat slik at dere kan beskrive gruppeprosessen på en adekvat måte. Forelesningene og kompendiet er en hjelp til å sette ord på og forklare prosessene som utspiller seg i gruppene.

Forelesninger:

- Gruppepsykologien ABC med Turid Suzanne Berg-Nielsen
- Utvikling, endring og effektivitet i grupper med Endre Sjøvold

Begge forelesningene er filmet og lagt ut på nettsiden til EiT.

EiT- kompendiet er i salg på Tapir, se informasjon på nettsiden til EiT.

Tverrfaglighet

EiT er et tverrfaglig prosjektemne. Et moment som bør være med i en prosessrapport er hvordan tverrfagligheten kom til uttrykk i prosjektarbeidet. Altså hvordan hver enkelt har fått brukt sin faglighet og kompetanse, og hvordan gruppa la til rette for dette. Det krever at man viser til situasjoner der man har forhandlet om hvordan alle kan få bruke sin kompetanse. Ofte vil denne situasjonen oppstå når problemstillingen til prosjektet skal utformes, men det tverrfaglige perspektivet i prosjektarbeidet kan også ha en sentral rolle ellers i prosessrapporten.

Alle fagområder har sine etablerte tradisjoner og sine "tatt for gitt-heter". Det vil si at det er ting alle innenfor fagområdet vet hvordan skal være, og som det dermed ikke snakkes om. Alle eksperter må kunne formidle til de andre det man selv kan og behersker. Tverrfaglighet fremmes ved både å være eksplisitt om hva som gjelder, og ved å forenkle slik at alle forstår. Begge deler vil kunne føles som om man mister anseelse hos sine egne, og vil være en sårbar prosess. En tverrfaglig holdning som stimulerer til åpenhet og dialog på tvers av faggrensene er et nødvendig grunnlag for det tverrfaglige samarbeidet i gruppene.

Når dere skal definere problemstillingen for prosjektarbeidet vil det være nødvendig å tenke på faglighet og kompetanse i et vidt perspektiv. En mastergrad er i stor grad en spesialisering. Det vil derfor være en urealistisk forventning at alle i gruppa får brukt hele sin faglige spisskompetanse. Fagkompetanse handler om all den kunnskapen man har tilegnet seg gjennom studiet i form av erfaring, metoder og verktøy. En persons kompetanse inkluderer også erfaringer man har tilegnet seg utenfor universitetet i form av fritidsinteresser, verv og jobberfaringer. Man bringer ikke bare deler av mennesket inn i et prosjektarbeidet, men hele mennesket med sine sosiale evner, interesser og særegne perspektiver. Det er derfor viktig å være bevisst all kompetansen du sitter inne med.

Eksempler fra prosessrapporter

Nedenfor er det gjengitt en del korte utdrag fra prosessrapporter som eksempler på hvordan gruppeprosessen kan beskrives. Siden eksemplene kun er korte utsnitt, så fremstår de ikke så fylldige som de vil gjøre i en hel rapport. Det er spesielt viktig at alle gruppe-medlemmenes stemme kommer fram i prosessrapporten, selv om ikke alle eksemplene viser dette.

Det finnes ingen standardoppskrift for hvordan en prosessrapport skal utformes. Kapitlet foran har tatt for seg de kravene som gjelder til en slik rapport, og ut over dette må gruppa finne sin egen stil. En god rapport kjennetegnes ved at den inneholder rike situasjoner hvor gruppe-medlemmene tør å være ærlige og hvor de synes som individer. **En god rapport kan videre inneholde originale refleksjoner, bruk av teori på en ny måte, og aksjoner hvor gruppe-medlemmene helhjertet har gått inn for å utfordre seg selv.**

Utdrag fra innleverte prosessrapporter har vært utgangspunkt for utforming av eksemplene, og teksten er i stor grad omarbeidet for å gjøre eksemplene meste mulig illustrative og anonyme.

Bruk av teori som utgangspunkt for refleksjon

Det er flere måter å knytte teori opp mot refleksjoner om gruppearbeidet. Her er det vist tre ulike måter dette kan gjøres på. Først gjennom bruk av faglige begrep, så gjennom Schwarz grunnregler for effektivt samarbeid (Schwarz, 2002), og til slutt gjennom bruk av samspillsøvelser. Disse tilnærmingene har blitt brukt med suksess i mange gode prosessrapporter.

Faglige begreper som ramme for å beskrive relevante situasjoner

Det er flere begrep eller definisjoner som kan beskrive samhandlingen i en gruppe. Vi har listet opp noen av disse. Det er viktig at du definerer disse begrepene når du bruker dem for å beskrive gruppas samhandling. Det er fordi begrepene kan ha ulikt meningsinnhold i ulike fagtekster. Alle disse punktene trenger ikke å være like viktige for din gruppe. Som gruppe skal dere trekke frem de relevante situasjonene som best viser hva dere har lært av å arbeide sammen i team. Noen begrep vil i så måte være mer beskrivende for deres samhandling enn andre. Det er derfor avgjørende at dere setter dere inn i litteraturen i kompendiet, for å få et nødvendig faglig vokabular og forståelseshorisont.

Ledelse	Beslutninger	Kommunikasjon	Deltakelse	Polarisering
Asymmetri	Gruppestruktur	Roller	Relasjoner	Konflikter
Motivasjon	Introvert	Ekstrovert	Dynamikk	Opposisjon
Utviklingsfaser	Normer	Gruppekultur	Gruppetenkning	Gruppeprosess

Her er et eksempel der ei gruppe tar utgangspunkt i polarisering for å beskrive en situasjon som gruppa har opplevd, og for å peke på trekk ved samarbeidet. Her brukes faglige begreper på en god måte for å sette fokus på en relevant situasjon.

I vår gruppe hadde vi tidlig en polarisering mellom to gruppemedlemmer. Polarisering vil si en prosess der en gruppe er delt inn i to eller flere motstående subgrupper, der færre og færre holder en meklende eller nøytral situasjon (Sjøvold, 2006). Polariseringen oppsto mellom Arne og Maria, da de har hatt forskjellige oppfatninger og ideer om hvordan oppgaven skal utføres og vinkles. Dette har gjort at sakligheten og fagligheten har kommet i bakgrunnen på grunn av personlige følelser. Arne har hatt en negativ holdning til kurset, noe Maria har taklet dårlig. Den 30/1 skriver Tor *"Arne er negativ til noe Maria sier, og Maria blir irritert. Jeg og Jon prøver å late som ingenting/ komme oss videre uten å blande oss inn"*. Dette viser hvordan grupperelasjonene var i denne perioden. Det var tendenser til stadige konflikter mellom Arne og Maria, samtidig som verken Tor eller Jon ønsket å ta del i situasjonen. Dette kan forstås som et vanskelig eller ubehagelig tema beskrevet av Schwarz (2002). Et vanskelig eller ubehagelig tema er når det er tydelig at man har en utfordring eller problem, men gruppemedlemmene ikke tørr å utforske dette.

Loggen til Arne beskriver 27/2: *"Jeg og Maria har en del krangler som er mye grunnet misforståelser"*. Mens Maria skriver: *"Kjenner jeg irriterer meg oftere og oftere over Arne og hans generelle innstilling. Han sukker, stønner og himler med øynene til omtrent alt. Og jeg blir i dårligere og dårligere humør"*. Konflikten mellom disse to deltakerne har påvirket samarbeidet negativt til tider, men de andre har heller ikke tatt tak i det når det har skjedd. Åpenhet rundt disse konfliktene utviklet seg over tid, og det ble en viss forbedring. Vi tenker i ettertid at vi skulle ha tatt saken opp på banen fra første dag. Å trenere saken har bare gjort den verre. Vi tror at polariseringen kunne vært brutt hvis vi helt fra starten hadde snakket åpent om det.

Det er flere ting som gjør at denne situasjonen beskriver gruppas samhandling godt. Det er tydelig at dette er en relevant situasjon som har preget gruppa og samarbeidet. Selv om det er et par som er sentrum for denne problematikken, blir alles rolle i situasjonen trukket fram. Det siste og kanskje viktigste er ærligheten til gruppa rundt denne situasjonen. De glorifiserer ikke situasjonen, men skriver denne ned med tanke på å vise hva de har lært. Dette viser meg som leser at de har reflektert godt rundt denne situasjonen, og at de har lagt den bak seg. Det eneste de bringer med seg videre er det de har lært av denne situasjonen.

Schwarz grunnregler som ramme for å beskrive relevante situasjoner

En annen måte å beskrive samhandlingen er å ta utgangspunkt i Schwarz grunnregler (Schwarz, 2002). Disse reglene er gjengitt i EiT kompendiet, og gir både teori og begreper for samhandlingen i en gruppe.

Grunnregler for effektivt samarbeid (oversatt og forenklet fra Schwarz (2002))

1. Sjekk alltid ut antagelsene dine. Slik blir det klart hva dere bygger deres beslutninger på.
2. Del all relevant informasjon, slik at alle kan ta beslutninger på samme grunnlag.
3. Konkretiser innspill med eksempler og bli enige om hva sentrale begreper betyr.
4. Spill med åpne kort. Vær alltid villig til å avdekke resonnementet bak ditt innspill.
5. La alle først dele ønsker og behov, gå deretter til løsninger – ikke omvendt.
6. Inviter til drøftelse av dine innspill, vær åpen og interessert i de andres synspunkter.
7. Planlegg veien videre sammen. Hvordan skal dere gå fram for å løse uenigheter?
8. Snakk åpent om eventuelle vanskelige eller ubehagelige emner, såkalte "ikke-tema"
9. Velg en beslutningsprosess som gjør at hele gruppa kan føle eierskap til beslutningene og være forpliktet av dem.

Her er grunnreglene brukt god måte å få en rød tråd gjennom prosessrapporten:

Et eksempel på hvordan vi brøt gruppereglene er møtet 13. februar:

Dette var en dårlig dag for gruppa, og man forsto ikke hverandre, noe som førte til dårlig stemning. Beate skriver: *"Reidar var superpositiv til alt Johan sa, og overså meg totalt. Jeg ble pottesur. Kjente jeg ikke ville være med på det her noe mer. Ikke noe vits at jeg var der uansett."* Reidar skriver om samme situasjon: *"Når vi andre ikke var enige ble hun veldig skuffet og "hårsår".* Tor skriver: *"Igjen var det litt apatisk stemning i gruppen, og vi klarte ikke å komme opp med noe hovedtema for møtet vi skulle holde om to uker. Vi jobbet i over to timer med å diskutere hvordan vi skal gjøre ting, og vi forsto ting veldig forskjellig."* Schwarz (2002) grunnregel nummer 2 sier at man skal dele all relevant informasjon og ikke ta noe for gitt. I denne situasjonen delte ikke Beate den informasjonen at hun følte seg såret over å bli oversett. Dette hindret fremgang i arbeidet, siden de andre ikke hadde forståelse for hvorfor hun følte som hun gjorde. En annen regel som ble brutt var nr. 6. Inviter til nærmere drøftelse av egne og andres synspunkter. Denne diskusjonen var på mange måter en posisjonskrig i stede for en situasjon der man hadde velvilje til å lytte til hva andre mener. Dette er noe vi vil ta lærdom av, og være observante på i fremtiden.

Det er ikke bare det som er problematisk i samarbeidet som skal fremstilles i rapporten, men også når man tenker at man lykkes. Trekker her inn en annen episode fra samme gruppe.

Det har vært en utvikling i måten vi forholder oss til hverandre. Vi har ved å legge større langsiktige milepælplaner ved et par anledninger, skapt store endringer når det gjelder vår produktivitet. Og i disse periodene hvor vi har hatt klare retningslinjer for hva som skal gjøres, har vi arbeidet sammen som et team. Vi kan se dette i forhold til Johnsen & Johnsen karakterisering av en effektiv gruppe. Ved at det blant annet finnes klare definerte mål, toveis kommunikasjon, positivitet og åpenhet innad i teamet (2006). Dette kan vi si samsvarer i stor grad med hvordan vi samhandlet når vi hadde høy produktivitet.

Dette har også vært reflektert i våre personlige loggbøker, som Beate skriver 27/2: *«Vi har planlagt hva som bør/må gjøres de neste 4 ukene i dag. Det var deilig å få klarhet i hva som skal gjøres fremover. Kjenner jeg er mye mer positiv til prosjektet vårt nå enn på lenge. Noe som også merkes på gruppa; mye mer latter, tettere samarbeid og effektiviteten er t.o.m. bra».* Johan loggbok reflekterer det samme: *"Vi lagde endelig en konkret plan med milepæler og datoer. Ikke et sekund for tidelig. For første gang føler jeg at jeg er kvitt usikkerheten rundt oppgaven"*. Tor merker seg også dette 12/3: *"Jeg føler vi kommer fremover for tiden"*. Å lage disse planene har tydelig vært et vedepunkt for vårt samarbeid. Produktiviteten økte betraktelig og vi jobbet mer målrettet.

Vi har på dette tidspunktet vært flinke til å forklare hvordan vi tenkte og hva vi ville oppnå, slik som beskrevet i Schwarz grunnregel nummer 4 (2002). Det var et emne vi tok opp før møtet. Vi så til at vi fikk fram alles tanker, ønsker og interesser ved å bruk god tid og la alle komme til orde med sitt syn. Vi gjorde dette ved å la ordet gå i runde og på denne måten fulgte vi regel 5. Det ble avsett tid til å tenke gjennom våre beslutninger og bestemme løsninger. Beate påpekte i loggen sin: *"Jeg føler at vi ikke snakket forbi hverandre, men med hverandre for første gang på lenge."* Vi hadde en

holdning i denne diskusjonen om at alle skulle bidra og vi skulle samarbeide om gode løsninger. Vi fulgte dermed regel 7 (Schwarz, 2002) ved å tenke på samarbeid og å være åpne for ulike meninger i gruppen. Alle meningsforskjeller ble tatt opp å diskutert til vi hadde kommet til enighet.

Ved å beskrive både når gruppa har gjort fremsteg og når den har hatt problemer, viser du at gruppa har lært av sine suksesser, så vell som feil. Begge disse utdragene viser en gruppe som er flinke til å trekke veksel på teori og empiri. De viser til sine egne tanker og erfaringer gjennom loggene og henviser til teori.

Samspillsøvelser som ramme for å beskrive relevante situasjoner

Samspillsøvelser kan være en god ramme for å forklare hvordan progresjonen i gruppa har vært med tanke på samarbeid. En måte er ved å bruke tilbakemeldingsøvelser aktivt gjennom semesteret, slik som brukt her:

For å ha en fruktbar kommunikasjon må vi være ærlige og direkte (Schwarz, 2002). Det er årsaken til at vi valgte som gruppe å bruke tilbakemeldinger i arbeidsperioden. Det var flere som var nervøse før vi startet øvelsen sammen med fasilitator. Mattias skrev i sin logg: *"Skjønte opprinnelig ikke helt poenget med tilbakemeldinger. Jeg synes det er unødvendig å sitte å klage over ting som vi allerede er ferdige med"*. Ida skrev: *"Synes det er ganske skummelt med slike øvelser, er redd for at de andre mener jeg har gjort en dårlig innsats siden jeg ikke har en teknisk utdanning"*.

Øvelsen ble gjennomført på den måten at vi måtte si to gode egenskaper og to ting personen kunne bli bedre til (Konstruktiv kritikk). Etter vi var ferdig med øvelsen virket det som at vi hadde kommet nærmere hverandre og alle virket fornøyde. Ole skrev i sin logg: *"Endelig tenker jeg at jeg kjenner de andre. Det virket som de var ærlige i sine tilbakemeldinger. Noe som gjør at jeg føler jeg kan stole på dem. Det var godt å høre at de andre synes jeg tar initiativ og ansvar. Mener også at de har rett i at jeg må tenke på å la andre komme mer til ordet"*. Mattias skrev: *"Det var likevel lærerikt. Forstår at jeg ofte kan oppfattes som tilbaketrukket. Det er ikke fordi jeg er uengasjert, men fordi jeg liker å tenke før jeg snakker. Tror de andre skjønne hva jeg mente. Godt å få klarnet luften."*

Etter denne øvelsen tok vi fatt på prosjektet med ny entusiasme og det var en god stemning. Det ble veldig tydelig at vi i gruppa hadde veldig ulike egenskaper. Vi ser på dette som positivt. Vi prøvde å legge opp fremgangen i prosjektet slik at alle fikk bruke sine styrker. Vi ser dette i sammenheng med West og Hirst syn på ulikheter i en gruppe (2006). Hvis informasjonskonflikter som oppstår ved at vi er så ulike, blir behandlet med en tanke om at vi som gruppe skal ha en effektiv beslutningstaking og oppgavegjennomføring, kan større ytelse og innovativt resultat bli utfallet. Dette krever at vi har en motivasjon til å komme til enighet og at ikke den enkeltes interesser skal dominere.

Dette er en relevant situasjon ved at gruppemedlemmene begynner å forholde seg til hverandre på en annen måte. De velger å bygge på sine ulikheter, i stede for å være bekymret for at de ikke er mer like. Ved at det igjen blir trukket inn teori ligger det mer tyngde bak denne refleksjonen. Det viser at gruppa aktivt har prøvd å tilegne seg mestringsstrategier ved å lese pensum.

Aksjoner

Basert på refleksjoner over situasjoner som gruppa har trukket fram, og en analyse av situasjonen, bør dere vise at dere er i stand til å gjøre endringer hvis det er nødvendig. Hensikten er at gruppa forsøker å forbedre samarbeidet gjennom endring av handlingsmønstre. Som tidligere nevnt så er gruppas evne til å analysere en situasjon og gjøre nødvendige tiltak (kalt aksjoner i vurderingskriteriene) av avgjørende betydning for å få karakteren A. Tiltak kan også være å videreføre noe som *allerede* er innført og som fungerer godt.

Aksjoner på bakgrunn av refleksjon over en situasjon

Enkle tiltak kan få stor betydning for gruppas arbeidsrytme og samarbeidet som vist nedenfor. Gruppa har her tatt i bruk øvelsen innsjekk/utsjekk, og reflekterer i ettertid over hvilken betydning dette tiltaket har hatt:

Innføring av innsjekk/utsjekk hver landsbydag var et av de første grepene gruppen gjorde for å bedre samarbeidet seg i mellom. Dette innførte vi etter en periode med mye somling og lite fremgang på møtene. Nina kom med forslaget etter å selv ha brukt det med stor suksess tidligere. Øvelsen er beskrevet som en øvelse som *"samlar hele gruppa, og gir alle tid og rom for å dele sine tanker før man starter dagen, og hvilke erfaringer man tar med seg når dagen er omme"*. For oss fungerte dette svært bra, og var et godt virkemiddel for å sikre at alle fikk mulighet til å uttale seg. Det å starte dagen på en strukturert måte gav også mer struktur resten av dagen, selv om struktur og utglidning hele tiden var et problemområde for gruppen.

Refleksjonen her er veldig kort, men viser gruppas analyse av situasjonen og hva de gjorde for å endre denne. I prosessrapporten burde hvert enkelt gruppemedlems refleksjon rundt "struktur og utglidning" komme fram i fortsettelsen. Det er også viktig å utdype hvorfor tiltaket fungerte svært bra og var et godt virkemiddel.

Aksjoner på bakgrunn av en konflikt

Her har et dårlig kommunikasjonsmønster i gruppa fått utvikle seg over tid, og til slutt ført til en tilspisset situasjon:

Gruppekontrakten vår ble til allerede dag 2. Det virket som om det var bred enighet om hva den skulle inneholde, men i ettertid ser vi at vår felles forståelse for punktene i kontrakten kunne med fordel vært bedre. Vi burde ikke bare sett på den som en øving som skulle utføres, men heller som regler vi var forpliktet av og ville gjøre vårt beste for å følge og hele tiden ha i bakhodet.

De faglige diskusjonene i gruppen førte til stadige brudd på gruppekontrakten. Vi avbrøt hverandre, og gav ikke alltid konstruktive tilbakemeldinger i forsvar for egne syn og faglige perspektiver. På dag 8 braket det hele løs ved at Arne midt i en faglig diskusjon kom med en negativ bemerkning om Livs person og kalte henne slitsom. Det var et klart brudd på gruppekontrakten, regel: *Det er ikke lov å kritisere andres personlighet eller ideer*. Dette førte til at Liv ble veldig frustrert og gråtende forlot gruppen. Etter å ha samlet seg kom Liv tilbake og vi forsøkte å prate om det som hadde skjedd, men hun ville ikke prate om det i samme rom som resten av landsbyen.

Vi prøvde derfor å fortsette den faglige diskusjonen, men fant snart ut at konflikten måtte løses før vi kunne komme videre.

Vi fant et eget grupperom. Her tok vi en runde slik at alle på gruppa fikk sagt hvordan vi opplevde episoden, og hva vi kunne gjøre for å forhindre at noe slikt skulle skje igjen. Både Liv og Arne fikk lagt fram sine sider av saken, som oppklarte mange misforståelser. Begge skrev i ettertid lengre kommentarer i gruppeloggen på bloggen med sine versjoner av det som skjedde.

Liv understreket i ettertid at ”selve kommentaren var ikke årsaken til at jeg forlot rommet, men mer hvordan kommunikasjonen foregikk”... ”Konflikten har bygget seg opp over tid, og skyldes svakheter i mitt og Arnes kommunikasjonsmønster. Til tider føler jeg at kommentarer og innspill som er ment å skape refleksjon og tverrfaglig samarbeid blir møtt av en motstandsmur”. Arne skrev i sin kommentar på gruppeloggen at han følte at han ikke ble hørt. Ingrid bemerket at det var noe hun også hadde lagt merke til. Hun mente at det kunne ha noe med at han prater mye og forklarer ting så grundig at det var vanskelig å få tak i poenget, og at resten av gruppa bryter av eller gjør sine egne antagelser om hva han prøver å komme fram til før han er ferdig. I følge gruppekontrakten er dette et klare regelbrudd, for i kontrakten står det: *Alle skal bli hørt og lyttet til.*

Episoden gjorde at gruppen fikk reflektert over hva disse regelbruddene gjorde med samarbeidsklimaet, og de bestemte seg for å gå igjennom punktene i gruppekontrakten på nytt. ”Målet var å skape en felles forståelse for punktene i kontrakten, slik at vi kunne hindre slike brudd i fremtiden, og dermed unngå nye konflikter.” Alle gruppemedlemmene så at de kunne være med å forhindre at slike situasjoner oppstod, og alle skrev sine kommentarer i gruppeloggen om hvordan de kunne bli flinkere til å forhindre kontraktsbrudd.

Beskrivelsen i prosessrapporten fortsetter med en beskrivelse av det enkelte gruppemedlems refleksjoner over situasjonen, og hvordan samarbeidsklimaet i ettertid bedret seg.

Det er viktig at alles stemme kommer fram i prosessrapporten, også de som har vært perifere i den aktuelle situasjonen. Det er ikke nok å bare skrive at det først ikke fungerte og at det etterpå ble bedre. Alle gruppemedlemmene må prøve å beskrive *hvorfor* ting oppstår, og *hvorfor* det blir bedre etter at gruppa har satt inn et tiltak. På den måten bør hver og en prøve å se seg selv utenfra, og beskrive hvordan endringen fungerte på kort og lang sikt på deg selv.

Oppbygging av prosessrapporten

Dette kapittelet vil ta for seg de viktigste formkravene til en prosessrapport, i form av struktur, anvendelse av empiri og teori samt språkvalitet og referanser.

Struktur i rapporten

En logisk disponert rapport vil si en rapport med en struktur som gjør det lett for leseren å navigere i teksten. En god tekst er skrevet på en slik måte at leseren ikke skal bruke mye tid på å forstå hva det snakkes om eller hvilke poeng som skal formidles. En rapport kan struktureres på flere måter, men det kreves at det er en innledning, hoveddel og avslutning. Dette fører til at man får en kontinuitet i tekstmaterialet og at helheten lettere trer fram. Det skal være en rød tråd gjennom hele teksten.

Prioritering av relevante situasjoner

En god rapport bygger på prioriteringer av hva som er viktig og mindre viktig. Husk at prosessrapporten ikke bør være lengre enn 25 sider. Hvis man skulle skrive alt man har opplevd gjennom perioden får man aldri anledning til å være spesifikk, men det blir en lang, generell og ofte intetsigende rapport. Refleksjon innebærer å gå dypt inn i enkeltsituasjoner.

Hvilke situasjoner dere som gruppe velger ut, skal speile hva hver enkelt av dere har lært. En gruppe kan både ses på som en enhet, samtidig som den består av flere individer. Poenget er at teksten ikke kun gjenspeiler et gruppenivå, men også et individnivå. Dette gir alle en stemme i rapporten og viser at det er et helhetlig produkt som alle i gruppa har et eierskap til.

Innledning

Innledningen skal presentere hva som kommer senere i teksten. Den bør blant annet presentere hva som er tema, på hvilke måter dette vil bli diskutert, og antyde hvilke resultater det er kommet frem til. Innledningen skal være en disposisjon over oppgaven som gjør teksten oversiktlig for leseren. En virkelig god innledning gjør at leseren får lyst til å lese videre. Dette betyr ikke at den skal være hemmelighetsfull og mystisk. Snarere tvert imot. Den skal være eksplisitt, tydelig og enkel å forstå.

Hoveddel

Hoveddelen er hvor innholdet i innledningen skal fylles med mening. Opplevelser i gruppa skal beskrives og reflekteres rundt. Der dere vever inn teori må dere være nøye med å referere, slik at leseren forstår hvor du har hentet ditt teoretiske perspektiv fra. Det bør være en logisk progresjon i hoveddelen mot de poengene som skal belyses. Hoveddelen inndeles ofte i ulike bolker som skilles fra hverandre med mellomoverskrifter.

Avslutning

Avslutningen skal oppsummere de viktigste poengene fra hoveddelen. Den skal være en sammenfatning av det mest vesentlige. Det skal ikke komme ny relevant informasjon i denne delen av rapporten, men den kan fortelle om hvor veien går videre. Hvilke erfaringer tar du med deg?

Oppsummering

Retningslinjene for studentgruppens sluttarbeider i EiT krever at prosessrapporten skal inneholde en oppsummering på om lag 200 ord. I denne oppsummeringen skal gruppa reflektere over sine erfaringer fra samspillet sett i lys av læringsmålene i EiT.

Oppsummeringen kan enten plasseres før innledningen, eller i sammenheng med avslutningen. Husk at det må være forskjell på oppsummeringen, forord og innledning. Hvis den samme informasjonen kommer flere ganger på rad blir det langtekkelig å lese.

Kildehenvisninger og referanser

I en akademisk tekst kreves det at du bruker nøyaktige kildehenvisninger som setter leseren i direkte kontakt med den informasjonen som du har anvendt. Leseren skal kunne finne frem til de data som er anvendt for å kunne lese teksten på en kritisk måte. Det blir umulig å være kildekritisk hvis man ikke finner igjen kilden. Alle kildene dine skal i tillegg til å føres i forkortet form i teksten, også føres i en referanseliste. For å finne eksempler på hvordan dette gjøres, se <http://www.ntnu.no/viko/>. Det er flere måter å sett opp en referanseliste på, det viktigste er at du er konsekvent. Det er viktig at du ikke oppgir andres tanker som om de var dine egne. Hvis du plagierer andre er dette fusk, som kan føre til stryk.

Språkets betydning

Innholdet i rapporten kan være godt, men formidles ikke dette på en god måte, trekker dette ned helhetsinntrykket. Det er slitsomt for en leser å kjempe seg igjennom en krattsog av dårlig setningsoppbygging, skrive-, komma- og avsnittsfeil. Språket er viktig, fordi dette er kommunikasjonslinjen mellom gruppa og leseren. Uklarheter og slurvefeil vitner om latskap, og viser liten respekt for leseren.

Her er et eksempel fra en prosessrapport der man forhandler om samarbeidskontrakten, og at man ikke er like heldig med språket:

Siden vi satte opp at vi skulle ha en flat lederstruktur så la vi også opp det som et punkt nok en gang her at det ikke skulle være noen faste ledere. Det vi kanskje ikke tenkte på er at det da ofte utkrystalliserer seg en leder i gruppa naturlig som de andre følger siden personen kanskje har mer kunnskap om feltet som det er snakk om eller rett og slett er typen til å ta kommandoen i grupper. Hvorvidt dette er en bedre løsning enn å velge en leder i utgangspunktet kan diskuteres, men at mekanismen i menneskenaturen er der, kan ikke benektes.

Hvis jeg legger min gode vilje til, tror jeg det er dette de mener:

Siden vi tidligere hadde bestemt oss for å prøve en flat ledelsesstruktur ble dette et punkt i samarbeidskontrakten. Det vi ikke hadde diskutert var at det i enkelte situasjoner var naturlig at den som hadde mest erfaring skulle lede diskusjonen. Vi hadde heller ikke tatt med i betraktningen at enkelte var mer komfortabel i en ordstyrerrolle enn andre. I ettertid har vi erfart at akkurat dette var tilfellet.

Det er flere uheldige momenter med det opprinnelige avsnittet. For det første er setningsoppbyggingen problematisk. Hvis du leser avsnittet høyt vil du høre hvor dårlig flyt

og sammenheng det er i setningene. Dette gjør også at det er vanskelig å skjønne hva de prøver å fortelle oss. For det andre er det enkelte ord og uttrykk som stiller avsnittet i et dårlig lys. ”Kommandoen” gir en assosiasjon til å gi ordre i militær stil. Det å lede en gruppe trenger absolutt ikke å jamføres med en ovenfra og ned beslutningstaking. Ved å ikke velge sine ord med omhu kan det bli antatt at man ikke kjenner til teorien i pensum. Det andre som er vanskelig å forholde seg til er ”mekanismen i menneskenaturen”. Finnes det en menneskelig natur som ligger til grunn for en type atferd? Dette er ikke den eneste måten man kan se på atferd. Kan det være slik at atferd er situasjonsbetinget? Hvis man ikke har noen teori å bygge antakelsene sine på, bør man være forsiktig med å hevde at det er tilnærmet slik virkeligheten er.

Hva er relevant informasjon?

Et presist, tydelig språk krever at man ikke ”roter til” teksten med masse uinteressant informasjon. Det blir en tålmodighetsprøve for sensor, og demonstrerer det motsatte av presist språk. Hvis teksten er like god uten et tekststykke, fjern dette fra rapporten. Sensor har for eksempel ingen interesse av at Mattias spiller fotball på fritiden. Det som derimot er av interesse, er hvis Mattias mener at dette har påvirket hvordan han ser på grupper, og hvilken rolle han ofte tar i gruppesammenhenger.

Overdreven bruk av vitenskapelig språk

Noe annet som trekker ned inntrykket av en rapport er å vanskeliggjøre teksten for å fremstå klokere eller mer bevandret i akademisk sjargong enn du er. Ikke bruk ord du ikke er sikker på om du forstår, og prøv å være kritisk til det du skriver. En tanke kan høres mye bedre ut når den er i hodet, i forskjell til hvordan den blir seende ut på papiret. Husk at ikke alle forstår ord eller begreper på samme måte som deg. Av den grunn er det viktig at du forklarer og er tydelig. Her er et eksempel på bruk av unødvendig vanskelig språk: ”NSB forteller stadig sine reisende at ”det må ikke foregå utstigning før toget har ankommet stasjonsområdet” når de mener at ingen må gå av toget før det har stoppet på stasjonen.”(Knutsen, 2005). Streb etter lettfattelighet og presis språkbruk.

Muntlig språk og språklige klisjeer

I tillegg til at teksten ikke skal være preget av unødvendig vanskelig språk, bør den heller ikke være så enkel at den blir upresis. Begrens ditt bruk av et muntlig språk, eller språklige klisjeer. Hvis man skriver for muntlig, eller bruker et billedlig språk i for stor grad, kan meningen bak teksten bli uklar. For eksempel var det en student som skrev i prosessrapporten at han syntes det ble spennende å se EiT fra ”den andre siden”. Hva betyr ”den andre siden”? Vil det si at han synes det er spennende å få mer erfaring med EiT? Betyr det at han synes det er spennende å delta på kurset, i stede for å være en som står på utsiden? Selv om vi kan ha en tanke om hva det kan være han tenker på, er det vanskelig å si hva meningen bak utsagnet egentlig er. Beskriv situasjoner, tanker og følelser ut fra en tanke om å være presis og tydelig i ditt språk. Dette er ikke det samme som å si at språklige bilder ikke kan forklare og beskrive en hendelse, følelse eller tanke på en god måte. Men du må prøve å være kritisk til det du selv skriver, og strebe etter å være leservennlig. Et eksempel på å bruke språklige bilder på et godt vis, var skrevet av en gruppe med tre ingenører og en nordisk student. De ble gjort oppmerksomme ved hjelp av fasilitatorene, at det meste av kommunikasjonen i begynnelsen av semesteret gikk mellom ingenørene. Gruppa kalte dette fenomenet for ingenørtrekanten, og

gjorde et poeng av å inkludere alle. Å bryte ingenørtrekanten ble et fint bilde på en utfordring denne gruppa hadde.

Aktivt språk

Når du skal beskrive en situasjon for leseren bør du bruke et aktivt språk. Beskriv aktørene. Forklar situasjonens hvem, hva og hvorfor. Hensikten med dette er at leseren skal få et inntrykk av situasjonen. Da bør du være spesifikk og ikke generell. Et eksempel på dette vises nedenfor.

Ikke:

En anspent stemning preget gruppa. Det kom fram at en person i gruppa mente at det var vanskelig å komme gjennom i diskusjonene.

Men, :

Petter la hendene i kryss og lente seg tilbake. Han meldte seg ut av diskusjonene og svarte med enstavelsesord. Dette gjorde at Kristine prøvde å spørre ut Petter om det var noe som var galt. Han sa at det var vanskelig å forholde seg til de andre når han ikke fikk noen respons på sine forslag til forbedringer på prosjektet.

Du kan se av disse eksemplene at vi får et helt annet inntrykk av situasjonen når den er skrevet med en tanke om å være spesifikk. Vi ser i det siste eksemplet individene som en del av gruppa, ikke bare gruppa som en kunstig enhet.

Oppsummering

Læringsformen i EiT er erfaringsbasert ved at studentene lærer gjennom å samarbeide med hverandre. Utgangspunktet for prosessrapporten er derfor situasjonsfortellinger fra samarbeidet i de tverrfaglige gruppene. Prosessrapporten er et refleksjonsskriv og skal formidle hva som er lært og erfart ut fra en beskrivelse av relevante situasjoner. Det kreves at du bruker deg selv for å fremme refleksjon rundt dine egne erfaringer. Det er spesielt viktig å vise hvordan refleksjonene knyttet til de utvalgte situasjonene gav innsikt i eget samarbeid, og hvilke endringer (aksjoner) dere iverksatte for å bedre samarbeidet.

Referanseliste

Helgesen, H.C., Slåtten, M., Sortland, B. og Vikjord, K.S. (2009) *Fasilitering som pedagogisk praksis i Eksperter i team* (s 117 – 133) i *Kreativ tverrfaglighet*, Tapir forlag

Johnsen & Johnsen (2006): *Joining together. Group theory and group skills*. Pearson. Kapittel 1: Group dynamics (s. 1 – 44). Kompendium EiT våren 2010. Trondheim: Tapir forlag

Schwarz, R (2002) *The skilled facilitator*. Jossey-Bass. *Kapittel 5: Ground rules for effective groups* (s. 96 – 136). Kompendium EiT våren 2010. Trondheim: Tapir forlag

Sjøvold, E. (2006) *Teamet: Utvikling, effektivitet og endring i grupper*. Oslo: Universitetsforlaget. Kompendium EiT våren 2010. Trondheim: Tapir forlag

West, M. A. & Hirst, G. (2006). *Cooperation and teamwork for innovation* i West, Tjosvold & Smith (Red.), *The essentials of teamwork. International perspectives* (s 258 - 279). Kompendium EiT våren 2010. Trondheim: Tapir forlag

Internettkilder:

Knutsen, T. (2005). *Om å skrive semesteroppgave i statsvitenskap*. [online] . Tilgjengelig fra: http://www.svt.ntnu.no/iss/Torbjorn.Knutsen/skrive_semesteroppgave_2005.pdf [Nedlastet desember 2009].

Lomheim, I. (n.d.) *Skrive prosjekt eller semesteroppgave*. [online] . Tilgjengelig fra: <http://www.ntnu.no/viko/mod7/index.php> [Nedlastet desember 2009].