

KAPITEL 5



ETABLERING AF STUDIEGRUPPER

Mange videregående uddannelser har udfordringer med at fastholde studerende på studiet. En måde at håndtere disse udfordringer på kan være at præsentere og støtte opbygningen af en anerkendende studiekultur. Særligt i forbindelse med etablering af studiegrupper.

Til uddannelsesinstitutioner og undervisere

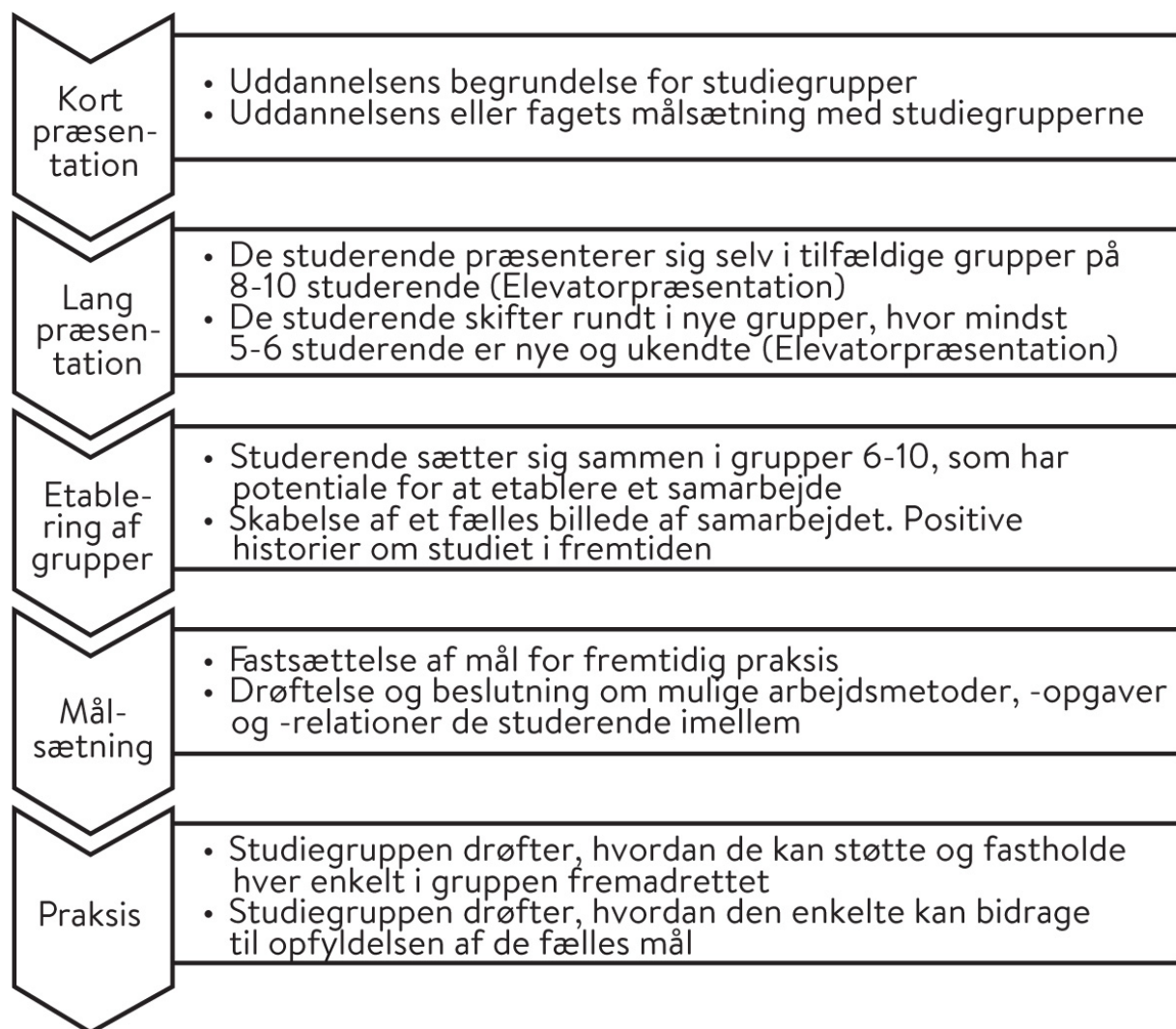
Kapitlet her indeholder konkrete anvisninger til etablering af studiegrupper gennem forskellige praktiske øvelser, som kan bruges af uddannelsesinstitutionen ved studiestart, eller af undervisere ved dannelsen af studiegrupper i et fag eller fagområde.

Etablering af en studiegruppe eller et team er udtryk for et nyt kommunikativt og multiverst system, som kalder på facilitering, hvis målet er effektivitet og læring. Etablering af grupper for eksempel ved studiestart er derfor en meget vigtig fase, hvor det er essentielt, at de studerende blandt andet finder svar på spørgsmål som: *Hvad er en studiegruppe? Hvorfor og hvordan skal vi samarbejde i studiegrupper?*

Etablering af studiegrupper kan forstås som en strukturel kobling af forskellige systemer (studerende). For at de studerende kan koble sig til hinanden, må de først hver især synliggøre sig selv som system. Det betyder overordnet, at hver studerende skal synliggøre de forudsætninger, erfaringer, ønsker, ambitioner og så videre, som de har hver især. Når de er beskrevet

og kortlagt, kan gruppen så småt begynde at formulere, hvori det fælles kan bestå.

Et uddannelsessted kan anbefales at gennemføre en kort introduktion til facilitering – for eksempel i forbindelse med introdage – og kan dermed også støtte dannelsen af studiegrupperne. Grupperne bør ikke helt overlades til sig selv, men kan eventuelt tilskyndes til at føre logbog over mødeproces og mål. Derudover kan ”ældre” årganges studerende oplæres til at facilitere nye studerendes studiegruppeprocesser, eller de kan mødes med grupperne et par gange i løbet af et semester for at undgå udvikling af uhensigtsmæssige miljøer i studiegrupperne. Fremadrettet kan den ”ældre” studerende deltage i studiegruppemøder med henblik på at støtte eller coache gruppens facilitering af møderne.



Figur 14. Etablering af studiegrupper

Etablering af studiegrupper bør ikke overlades til tilfældighederne. Det vil resultere i lige så stor tilfældighed i forhold til, om grupperne kommer til at fungere eller ej. Etablering af studiegrupper kan foregå på følgende måde ([Storch & Søholm, 2011](#)):

I modsætning til teamdannelser i virksomheder, som ofte tæller præcis de personer, der skal være i teamet, er etableringsfasen temmelig anderledes og mere kompleks på uddannelser, da der er tale om etablering af et antal teams/studiegrupper på et hold med for eksempel 30 eller flere studerende. Dermed er der tale om teams i flertal! Netop derfor kan det anbefales, at etableringsfasen følger den beskrevne progression, så en række vigtige emner

og spørgsmål drøftes og synliggøres forud for og under selve gruppedannelserne.

Den *lange præsentation* med to elevatorpræsentationer betyder, at der vil være studerende, som hører hinandens præsentationer to gange. En genfortælling vil almindeligvis blive påvirket af andre studerendes præsentationer og blive ændret.

Elevatortalen er en af de mest effektive præsentationsteknikker, der findes. Det kan være en god idé at øve sig på den.⁹ Hvis elevatortalen gøres rigtigt, kan man efterlade et godt indtryk og dermed få en god start på en uddannelse, på et hold og i en studiegruppe. At kunne udvælge lige præcis dét, der er essentielt for og om én selv i forhold til de givne omstændigheder, er noget, der også kan bruges i mange andre sammenhænge, for eksempel i netværksopbygning, på kurser, på konferencer, til jobsamtaler og andre steder, hvor man skal præsentere sig selv på kort tid.

ØVELSE

Elevatorpræsentation

Overvej, hvordan du kort kan præsentere følgende om dig selv på 30-60 sekunder:

1. Hvem er du (navn og eventuelt alder)?
2. Hvad laver du/har du lavet arbejdsmæssigt, udlandsophold, tidligere studier, højskole?
3. Hvad er din motivation dette studie?

Præsenter dig selv (foran spejlet eller for bamsen, hunden, kæresten, den tomme stol):

- Hold præsentationen kort og enkel, så den er til at forstå for alle
 - Vær personlig, engageret, autentisk og ærlig
 - Ret præsentationen til, så du kun har det vigtigste med, og så den samlede præsentation ikke tager mere end maksimum et minut at fortælle.
-

Øvelsen kan foregå på det tidspunkt, hvor studiegrupperne etableres. I så fald skal hver studerende udføre en ”stille refleksion” på cirka fem minutter med gennemgang af øvelsens spørgsmål som afsluttes med en reel præsentation, som beskrevet i øvelsen.

De fleste studerende har erfaringer med at arbejde i grupper. Undgå at bruge tid på at fortælle historier om, hvor godt eller dårligt et tidligere gruppesamarbejde har været. Det stigmatiserer og ensretter synet på, hvori et samarbejde kan bestå. Fokuser på, hvordan nye, gode historier om et fremtidigt samarbejde kan se ud. Fortællinger om hvor godt, noget *har* været, kan skabe irritation hos andre studerende. De hverken kan eller vil være kopier af andres gode samarbejder, men vil bidrage til og etablere nye selv. Dermed menes ikke, at gode erfaringer ikke må deles. Det, der var godt ét sted, er ikke nødvendigvis godt et andet sted med andre rammer, mål og indhold.

Forventningsafstemning

[Adriansen, Ravn og Tange \(2010\)](#) foreslår forskellige redskaber i forbindelse med etablering af studiegrupper. Redskaberne knytter sig dels til afstemning af forventninger og dels til udvikling af normer og regler for gruppen.

Uanset om etablering af studiegruppen sker i studiestarten, eller om man kender hinanden lidt fra tidligere samarbejde, er det altid en god idé at afstemme hinandens forventninger til samarbejdet ([Vilhelmsen & Dahlbæk, 2017](#)).

Forventningsafstemning bør præsenteres som noget helt naturlig og logisk i ethvert professionelt samarbejde. Hvordan en forventningsafstemning kan udforme sig, afhænger af flere faktorer. Hvis man kender hinandens styrker og begrænsninger godt, vil man måske kunne nøjes med mundtligt at udveksle overordnede områder som forventninger til samarbejdets mål/formål, organisering, fordeling af ansvarsområder med mere.

Hvis man ikke kender hinanden i gruppen, vil det være nødvendigt med en mere formel og struktureret samtale, hvor egne forcer og begrænsninger,

forventninger til hvordan man bidrager til samarbejdet, bekymringer man måtte have, usikkerhed både fagligt og personligt og lignende emner tages op. Det kan i mange tilfælde være en god idé at fastholde tanker og centrale pointer skriftligt, som man eventuelt kan drøfte og udvikle løbende i samarbejdet.

Forventningsafstemning kan opdeles i to hovedgrupper ([Vilhelmsen & Dahlbæk, 2017](#)):

1. Den uformelle forventningsafstemning
2. Den strukturerede forventningsafstemning

Den uformelle forventningsafstemning

Den uformelle forventningsafstemning er kendetegnet ved at være en uformel samtale, hvor gruppen kan aftale de forhold, man i forvejen har erfaret som vigtige i samarbejdet. Afsæt gerne ½-1 time afhængigt af, hvor mange forskellige punkter, der er behov for at drøfte og hvordan.

En forudsætning for, at samtalen faktisk bidrager til et (fortsat) godt samarbejde, er, at man er i stand til at overholde simple regler om aktiv lytning (læs mere om aktiv lytning i [kapitel 8](#)):

- Lad hinanden tale ud
- Saml op på det, den anden siger
- Spørg til begreber og forhold, som kan forstås forskelligt
- Stil åbne spørgsmål (se [kapitel 8](#)) til de udsagn, man ikke forstår
- Giv udtryk for egne behov

En anden forudsætning for, at samtalen bidrager positivt til samarbejdet, er, at alle i gruppen faktisk kan se det meningsfulde i at lave denne forventningsafstemning. For at sikre det, kan gruppen fokusere samtalen omkring forskellige relevante temaer om studiegruppen. Her præsenteres fire temaer med tilhørende spørgsmål, som gruppen kan anvende i samtalen.

FORSLAG

Samtaleemner i den uformelle forventningsafstemning

1. Investering af tid og energi

- Hvor meget tid, energi, forberedelse med mere kan/vil I investere?
- Hvilken prioritet har formålet med studiegruppen/arbejdsopgaven på en skala fra 1-10? Begrund tallet.

2. Samarbejde

- Hvad er I gode til sammen og hver for sig?
- Hvilke kompetencer kan/vil I anvende i dette samarbejde?
- Hvad forventer I af hinanden?
- Hvordan håndterer I eventuelle uoverensstemmelser?

3. Mødefrekvens og planlægning

- Hvor tit skal I mødes? Om hvad? Hvor? Og hvorfor?
- Hvad er vigtigt for jer hver især i forhold til for eksempel tidsrammer/-frister?
- Hvordan vil I kommunikere løbende? Og om hvad?
- Hvordan vil I dele studiematerialer, noter og så videre med hinanden – for eksempel Google Drev, Dropbox, mail, i fysisk form?

4. Rolle- og ansvarsfordeling

- Hvilken opgave skal løses?
- Hvem er tovholder på hvad?
- Hvem påtager sig ansvar for hvad?
- Hvilke roller har I forventning om, at andre i gruppen tager sig af?

Den strukturerede forventningsafstemning

Den strukturerede forventningsafstemning er kendetegnet ved at være en styret eller faciliteret samtale, der kan tage afsæt i mere formelt strukturerede samtaleemner, som primært fokuserer på at afdække den enkelte studerendes tænkning og forestilling om samarbejdet. Det er en mere omfattende proces, fordi de studerende ikke har noget egentlig kendskab til hinandens forudsætninger, ønsker og behov. Afsæt gerne 1-1½ time, så de enkelte emner, der er vigtige i samarbejdet, kan blive grundig vendt.

En forudsætning her er også, at alle parter kan se formålet med at lave denne forventningsafstemning, og at alle parter faktisk har forberedt sig på de seks

spørgsmålsområder, som præsenteres her. Det er også her, som med den uformelle forventningsafstemning, vigtigt at beherske de vigtige regler for aktiv lytning (se [kapitel 8](#)).

Samtaleemner i forventningsafstemningen

De emner, der kan inddrages i forventningsafstemningen, kan opdeles i seks hovedgrupper. Hvilke spørgsmål, den enkelte vælger at svare på, må altid bero på en individuel beslutning. Det er dog vigtigt at påpege, at selv om en studerende ikke har valgt at svare på nogle spørgsmål, vil hun eller han altid få noget ud af at høre andres synspunkter og holdninger til feltet.

FORSLAG

Samtaleemner i den formelle og strukturerede forventningsafstemning

1. Hvad forventer jeg, at dette samarbejde skal kunne bidrage til?

Det kan for eksempel være ...

- a. fagligt
- b. socialt
- c. udviklingsmæssigt
- d. overordnet studiemæssigt

2. Hvad ønsker jeg, at samarbejdet giver mig personligt?

Det kan for eksempel være ...

- a. udvikling af egne kompetencer
- b. brug af egne kompetencer
- c. indblik i og udnyttelse af andres kompetencer
- d. lære noget nyt
- e. lærer at arbejde i et team

3. Hvad forventer jeg af de andre?

Det kan for eksempel være ...

- a. engagement
- b. overholde aftaler
- c. at møder ender med beslutninger/sammenfatninger
- d. fast mødestruktur
- e. at der er en mødeleder/facilitator
- f. at man også "bare snakker om tingene"

4. Hvad byder jeg selv ind med?

Det kan for eksempel være ...

- a. erfaring
- b. faglige/personlige kompetencer
- c. organisatoriske evner
- d. relationskompetence
- e. engagement og lyst til at studere i studiegruppen
- f. god til at skabe læringsrum

5. Hvad håber jeg, studiegruppen bidrager til på studiet?

Det kan for eksempel være ...

- a. udvikling af et professionelt studiefællesskab

b. engagement, nysgerrighed, kompetenceudvikling, fastholdelse på studiet

6. Hvad kan jeg være bekymret for?

Det kan for eksempel være ...

- a. manglende erfaring eller faglighed
- b. manglende tid
- c. at spille tiden
- d. at møder bliver smalltalk og ikke god læring

Der kan udarbejdes en sammenskrivning af samtaleemnerne og dermed et sæt af samspilsregler i studiegruppen – en såkaldt samarbejdsaftale eller gruppekontrakt, som alle studerende anerkender og underskriver.

Bud på normer og regelsæt

Andre påmindelser, der også kan indgå i en forventningsafstemning, og som dermed også kan indgå i gruppens normer og regelsæt:

- Nogle gange er det bedre at trække sig fra en diskussion frem for at kæmpe
- Det er altid muligt at blive enige
- Det er muligt at have et studiemæssigt godt forhold til alle i studiegruppen
- Alle skal ville hinanden det bedste
- Alle skal bidrage til fællesskabet

Øvelser i forventningsafstemning

Forventningsafstemningen kan også gennemføres med afsæt i de følgende øvelser.

ØVELSE

Samarbejde og teambuilding

Der er mange fordele ved at samarbejde i studiegrupper, når de fungerer godt. Oplist de fordele, der betyder noget for dig.

ØVELSE

Identifikation af personlige styrker

Mål: at skabe forståelse for forskellige personlige styrker i studiegruppen

Brug 8-11 papskilte, tre blanke og resten med følgende overskrifter:

- At have styr på detaljerne
- At kommunikere
- At have forberedt mig
- At indhente oplysninger
- At fordybe mig yderligere
- At skabe forståelse internt i en gruppe
- At arbejde målrettet og resultatorienteret
- At møde til tiden

Individuelt: Oplister hver især en prioriteret rækkefølge for de fem

vigtigste egenskaber efter deres værdi for et godt studiegruppearbejde. Den første egenskab gives værdien 5, dernæst 4, 3, 2 og 1. Nævn tre arbejdsmæssige styrker hos dig selv, og forsøg for hvert punkt at nedskrive en typisk situation, hvor denne styrke kom til gavn i et samarbejde.

Fælles i studiegruppen: Saml de fem samarbejdsegenskabers point, som er givet af hvert gruppemedlem. Oplister gruppens fælles rækkefølge, hvor den egenskab, der har fået flest point, nu gives den største værdi, og så videre.

Fremlæg jeres individuelle arbejdsmæssige styrker med eksempler på, hvordan I har anvendt disse styrker. Undervejs indplaceres styrkerne under de værdioverskrifter, I har fælles. Lav eventuelt nye overskrifter, som er mere passende.

Øvelserne italesætter samarbejdsområder af stor betydning for studiegruppens effektivitet. Dysfunktioner i studiegrupper er ofte en konsekvens af manglende forventningsafstemning i etableringens indledende fase eller manglende feedback på samarbejdet. Øvelserne kan bidrage til, at uhensigtsmæssig studieadfærd og kommunikation italesættes, og at studerende, der er fastlåst med forventninger om at være privatpraktiserende i studiet, får stillet krav om at revurdere, i hvilken grad læring mest effektivt genereres alene eller sammen med andre. Det er nok et kendetegn ved nogle typer studerende på videregående uddannelser, at de foretrækker sololøb

frem for at risikere kontroverser i en studiegruppe. Det er imidlertid ofte stik imod studiepraksis, som netop baseres på gruppers fælles arbejde, hvor forskelligheden forstyrrer konventionel tænkning i de studerendes forståelser.

En forventningsafstemning, som omhandler de enkelte studerendes subjektive ønsker, behov, bekymringer med mere kan med fordel følges op med klare aftaler for samarbejdets retning, regler, rammer, roller og relationer – også benævnt ”de 5 R’er” ([Vilhelmsen & Dahlbæk, 2017](#)).

De 5 R’er er et anvendt redskab i teamsamarbejde. Redskabet går i sin enkelthed ud på, at studiegruppen sammen definerer og diskuterer, de sider af samarbejdet, der omhandler følgende:

R
etning: At sikre at gruppen arbejder frem mod det samme

- Hvad skal vi arbejde frem mod i dette projekt, denne periode, denne opgave?
- Hvad er tidsrammen?
- Hvad vil vi gerne lykkes godt med i dette projekt?

R
egler: At afdække hvilke områder, det er hensigtsmæssigt at have klare regler om

- Arbejdsfordeling
- Mødefrekvens
- Kommunikation
- Information
- Hvem har ansvar for hvad?

R
ammer: At klarlægge de mere organisatoriske rammer

- Hvad er vores ansvar, og hvad er studiets/underviseren ansvar?
- Hvad kan vi og hvad skal vi inden for de rammer, vi har sat for vores studiegruppe?
- Hvilke ressourcer har vi til rådighed?
- Hvordan kan vi løse opgaven inden for de rammer, vi har?

R
oller: At få klarhed på studiegruppens rollesamesætning i forhold til for eksempel ansvar, opgaver og kompetencer

- Hvordan fordeler vi opgaver og ansvar?

- Hvem tager initiativ? Og til hvad?
- Hvad er vi gode/mindre gode til hver for sig og sammen?

R
elationer: At udveksle ønsker og behov om hvordan man gerne vil have det med hinanden

- Hvad er vigtigt i forhold til omgangstonen og samarbejdet?
- Hvordan træffer vi beslutninger?
- Hvor meget kan/vil vi investere i samarbejdet?
- Hvad betyder noget for os i forhold til eksempelvis klima, normer, kommunikation med mere?

Det kan forekomme overvældende at gøre så meget ud af etableringen af studiegrupper, som der ovenfor lægges op til. Tidsforbruget vil dog komme frugtbart tilbage. Det kan ganske enkelt ikke betale sig *ikke* at gøre et stort nummer ud af etableringsfasen og den første facilitering af studiegrupperne. Hvis grupperne etableres uden de nødvendige overvejelser og drøftelser omkring mål og struktur, og de efterfølgende overlades til sig selv, vil langt de fleste studerende ende med at blive privatister – også i studiegruppesammenhæng.

Etablering af studiegrupper kan også initieres gennem organisering af forskellige workshops. Nedenfor beskrives og præsenteres workshopbegrebet med eksempler på tre forskellige slags workshops i etableringen af studiegrupperne.

Workshops

En måde at introducere det vigtige studiegruppearbejde på kan være gennem forskellige typer af workshops. Det kan åbne studiegruppers forståelse for at samarbejde, læring og videndeling på en videregående uddannelse er måder at sikre effektivitet i studiet og i et studiegruppearbejde på, både for professionen og for personen. (Tønner, 2011).

Workshops kan også bidrage til nye idéer og forståelser af det nok noget belastede begreb, *gruppearbejde*, så det ikke relateres til gruppearbejde i folkeskolen eller på gymnasiet. Det er vigtigt, at de studerende får nye

erfaringer med, hvad et samarbejde er, og hvad der kræves i et frugtbart samarbejde.

En workshop er en begivenhed i en ramme med aktiviteter, som søger at få studerende eller medarbejdere til at samarbejde mod nye, ofte ukendte mål for arbejdet i en gruppe. For at opnå det, kræves det, at de studerende er nysgerrige, tør tænke kreativt og tør afprøve idéer med hinanden. Det forudsætter, at de kan og har lyst til at udtrykke idéer, så andre kan forstå, hvad de har i tankerne.

Det er naturligvis vigtigt, at uddannelsesstedet overvejer, hvad de vil med en workshop. Er der for eksempel tale om at få studerende overbevist om uddannelsesstedets visioner og værdier? Eller er der tale om, at studiegrupperne skal udvikle egne visioner og værdier for studie og læring?

Når det er besluttet, kan facilitatorens rolle bestemmes. Overordnet er det facilitatorens opgave at skabe rammer for, at de studerende kan ...

- anlægge og indleve sig i usædvanlige eller nye vinkler på studiegruppearbejdet og dermed tænke ud af boksen
- konkretisere og lave prototyper af deres idéer og dermed stimulere til intuitiv tænkning
- visualisere og modellere, og dermed skabe fælles sprog og udtryk om studiegruppesamarbejdet på tværs af faggrupper

Tre typer workshops

De netop præsenterede tematiseringer af studiegruppearbejdet er grundlag for disse tre progressivt opbyggede workshops.

Workshop 1: Kort oplæg med præsentation af usædvanlige og anderledes vinkler på et studiegruppearbejde. I tilfældige grupper drøfter og udarbejder studerende på baggrund af oplæg egne vinkler eller forståelser.

Workshop 2: Kort oplæg om, hvad en prototype på en studiegruppe kan være. Studerende udarbejder i nye grupper prototyper på baggrund af oplæg og egne forestillinger, idéer og idealer.

Workshop 3: Introduktion til visualisering som udtryksform i beskrivelsen af et studiegruppesamarbejde. I (tværfaglige) grupper former og visualiserer de studerende udtryk om et fremtidigt studiegruppesamarbejde.

Hvad kræver det at facilitere en workshop?

I princippet kan alle facilitere en workshop. Der kræves blot, at facilitatoren kender teknikker og har en attitude, der inviterer de studerende til at prøve kræfter med arbejdet. Der kan derfor være tale om både eksternt uddannet facilitatorer, undervisere fra organisationen, studievejledere eller studerende på ældre årgange.

For at muliggøre de studerendes kreativitet i workshoppen, må der dels skabes et fundament af viden, de kan være kreative i forhold til, og der må skabes et trygt arbejdsrum, som appellerer til deltagelse og involvering. Det er krævende både personligt og socialt at være idé- og konceptudviklende. Studerende vil ofte være i et højt beredskab, fordi de er i nyt og ukendt land. At være kreativ forudsætter forforståelse og mod til at bevæge sig ud over vanetænkning og konventioner, der kan fastholde gruppesamarbejde, som eksempelvis uddelegering af opgaver, eller som noget man indgår i efter laveste fællesnævner. Forforståelsen kan blandt andet udfordres gennem inspirerende og informative oplæg om de områder, de studerende skal være kreative inden for i studiegruppesamarbejdet.

Etablering og udvikling af et "vi"

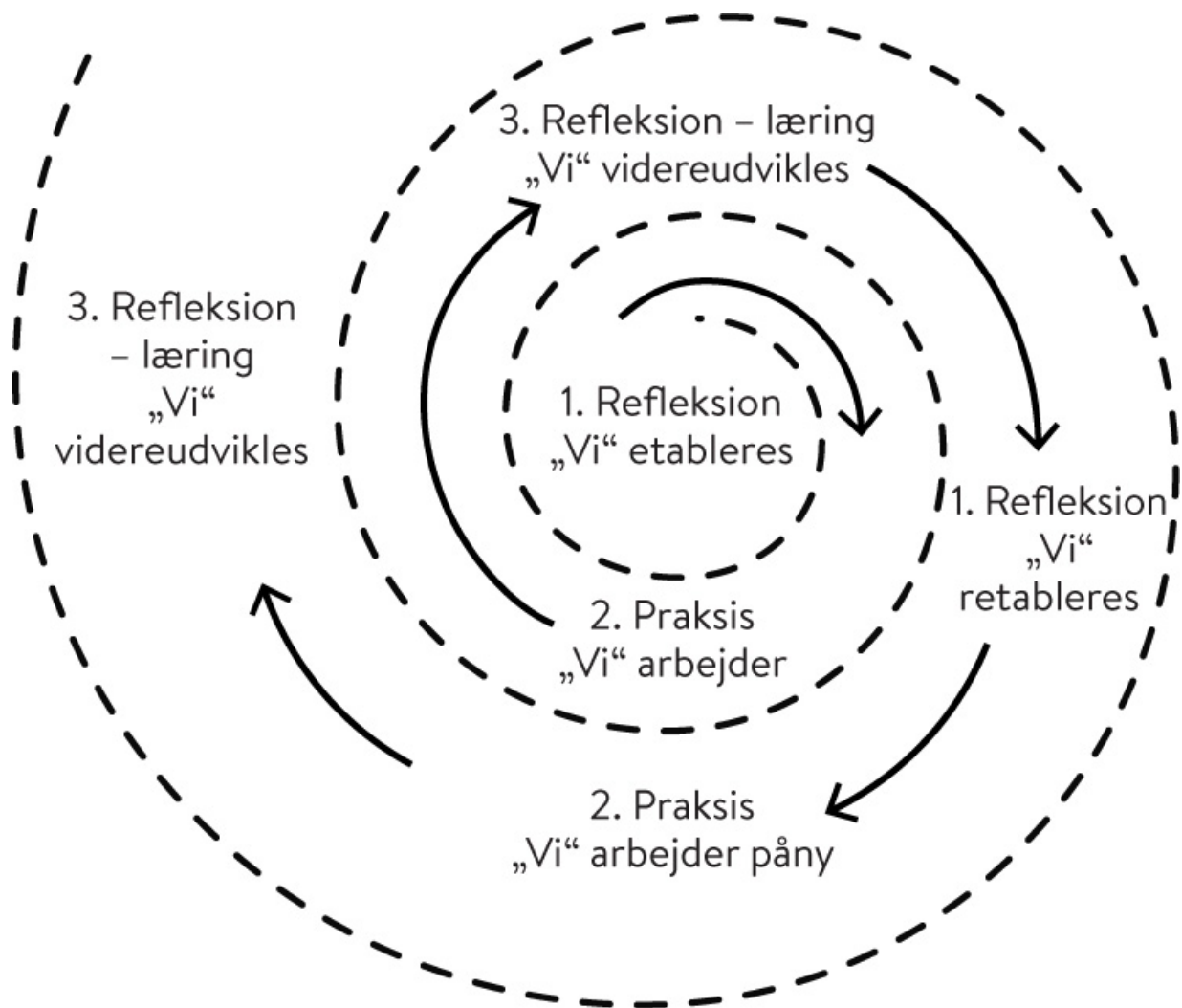
For at befordre effektive samarbejdsprocesser må der i udviklingen af gruppesamarbejdet arbejdes på en mental *vi*-forestilling (frem for en *jeg*-forestilling) om studie og læring. Ideelt ville ud dannelsesinstitutionen skulle arbejde hen mod, at studiegruppernes *vi*-forestilling bliver den mindste enhed, så studerende ikke er privat-, men teamorienterede. Fænomenet *privatpracticisme* har været eller er fremtrædende for studerende og medarbejdere på nogle typer af videregående uddannelser, for eksempel på universiteter og musikkonservatorier. På læreruddannelser er der nok en mere udtalt grad af teamsamarbejde blandt undervisere på tværs af faggrupper, hvilket delvist kan være begrundet i, at uddannelsen skal eller har skullet fremstå som rollemodel for professionspraksis.

Udvikling af en vi-forestilling kan være en central del af det indledende arbejde i studiegrupper ved studiestart. En model til anvendelse er et såkaldt *læringshjul* (figur 15), som er opdelt i tre faser (Storch & Søholm, 2011, s. 53):

Modellen kan bruges i enhver udvikling af et samarbejdende ”vi” på andre fag eller moduler, når de studerende har fået indblik i, hvordan den bruges. Nedenfor præsenteres en række øvelser, de studerende kan præsenteres for ved etablering af gruppesamarbejdet.

Øvelser til refleksion

I den første fase udarbejdes normer, regelsæt og arbejdsprocedurer i forhold til de opgaver, studiegruppen møder i faget/fagene. Denne del kræver respekt, forståelse og anerkendelse hos de studerende med henblik på, at rammerne for studiegruppearbejdet bliver koordineret og formuleret, så alle gruppemedlemmerne kan se sig selv i forhold til dem.



Figur 15. Læringshjul

REFLEKSIONSØVELSE

En gruppeforståelse etableres (A)

Brug to minutter på at lave en individuel afdækning af hvilke normer, regler og arbejdsprocedurer, der vil være mest hensigtsmæssige i jeres studiegruppe inden for de følgende områder:

- Forberedelse af møder
- Aktivitet og deltagelse i møder
- Anerkendelse af forskellighed
- Håndtering af konflikter

- Relationerne i gruppen

Præsenter jeres synspunkter for hinanden.

Diskuter, hvordan I får formuleret et sæt af fælles normer, regler og arbejdsprocedurer specifikt gældende for jeres gruppe.

Udarbejd et dokument (en kontrakt), som lægges i en mappe, alle gruppemedlemmer har adgang til.

REFLEKSIONSØVELSE

En gruppeforståelse etableres (B)

Brug to minutter i tilfældige to- eller tremandsgrupper, hvor I fortæller hinanden om følgende forhold:

- Hvornår og hvor længe kan du mødes med en studiegruppe?
- Hvor mange timer kan du bruge på studiet? Hvorfor er det sådan?
- Hvad binder dig (hjemme, ude)?
- Hvad får dig til at melde afbud til et møde i studiegruppen?
- Hvilke særlige sociale kompetencer har du?
- Hvad er dine erfaringer med at samarbejde i en gruppe?
- Hvad har du bidraget med i et gruppesamarbejde?
- Hvad synes du er svært i et gruppesamarbejde?
- Hvad kan du under ingen omstændigheder acceptere i et studiegruppesamarbejde?

Sammenskriv de synspunkter, som er (forholdsvis) identiske i jeres besvarelser og udarbejd på den baggrund et fællesdokument.

Sæt jer sammen i grupper på 4-6 personer, som præsenterer deres fællesdokumenter for hinanden. Der må kun stilles opklarende spørgsmål til præsentationerne.

Udarbejd et fællesdokument med (forholdsvis) identiske synspunkter, som herefter danner grundlag for udarbejdelse af en studiegruppekontrakt.

Hver studerende bruger herefter to minutter på en stille refleksion med henblik på en prioriteret rækkefølge af de mere personlige ikke inkluderede besvarelser af de ni spørgsmål ovenfor. Vurder i hvilken grad besvarelserne kan være en forhindring for et studiegruppesamarbejde.

Fremlæg og diskuter i studiegruppen, hvordan dette kan imødekommes eller få positive/negative konsekvenser for samarbejdet.

EKSEMPEL

Gruppekontrakt

Normer, regler og arbejdsprocedurer i gruppesamarbejdet:

- Ring/sms afbud til facilitatoren, hvis du er forhindret i eller forsinket til at møde
- Studiegruppen skal så vidt muligt mødes i undervisningstiden
- Fleksibilitet letter arbejdet
- Vi skal overholde aftaler og tider
- Tavshedspligt. Vi bagtaler ikke hinanden!
- Møder er bygget op om en dagsorden, der bliver faciliteret
- Vi har alle ansvar for, at vi når dagsordenen
- Vi starter og slutter gruppemøderne med en opsummering/ opdatering
- Vi skriver beslutningsreferat hver gang, vi er samlet
- Studiegruppens fælles mappe/drev bruges til guldorn og beslutningsreferat
- Vi skal arbejde seriøst med det faglige, men der skal også være plads til sjov og ballade
- Vi støtter hinanden fagligt og viser forståelse for hinandens forskellighed
- Der findes ingen dumme spørgsmål eller idéer
- Vær ærlig!
- Arbejde målrettet med høj arbejdsmoral
- Vær ikke så selvkritisk. Du er god nok!
- Godt samarbejde er fleksibilitet, gensidig respekt og anerkendelse, et struktureret arbejde og en konstruktiv tilgang

En kontrakt kan underskrives af alle deltagerne i studiegruppen og kan dermed gøres formelt bindende og forpligtende.

Øvelse til arbejde i praksis

Ud fra de fælles udarbejdede og anerkendte normer, regelsæt og arbejdsprocedurer arbejder ”vi” (studiegruppen) i praksis. Denne del af modellen kan være et studieprojekt, en specifik opgave givet af underviseren eller en konkret forberedelse og efterbearbejdning af et undervisningsforløb. Der er dermed en del af modellen, som kan overlades til fag eller modulers indledende støtte til studiegrupperne.

Det er vanskeligt at udarbejde en relevant øvelse til et arbejde i praksis, da praksis er kontekstforbundet og ikke almen. De fleste studerende mødes imidlertid nok om forberedelse af tekster til undervisning. En øvelse kunne derfor se ud som praksisøvelsen *gruppen arbejder – kritisk og analyse af en tekst*.

REFLEKSIONSØVELSE

Gruppen arbejder – analyse og kritik af en tekst

Aftal et møde, hvor en tekst er læst af alle, så den kan gøres til genstand for analyse og kritik. At forholde sig kritisk til en tekst vil sige at vurdere enhver påstands troværdighed på baggrund af de dokumentationer, der ligger bag påstandene i teksten.

En del af forberedelsen til mødet er, at alle individuelt har læst teksten og forholdt sig analytisk på baggrund af spørgsmålene:

- Hvad er tekstens teoretiske perspektiv?
- Hvilke pointer fremkommer i teksten?
- Hvilke dokumentationer ligger bag de påstande, forfatteren har i teksten?

På mødet sammenfattes svarene på de tre spørgsmål, hvorefter gruppen drøfter,

- om forfatteren kunne have anlagt et andet perspektiv?
 - om der mangler inddragelse af andres synspunkter på tekstens centrale påstande og pointer?
-

Øvelse til refleksion over læring

I den sidste del af læringshjulet reflekteres over erfaringer med studiegruppearbejdet i praksis.

REFLEKSIONSØVELSE

Læring – gruppen videre udvikles

Brug fem minutter på individuelt at reflektere over følgende spørgsmål:

- Hvad har du fået af læring gennem studiegruppearbejdet?
- Hvordan har du fået den læring?
- Hvad synes du er studiegruppens opgave?
- Hvordan mener du samarbejde og læring kan blive bedre?

Individuel fremlæggelse

Fremlæg på skift jeres svar på de enkelte spørgsmål. Først fortæller et studiegruppemedlem svarene på spørgsmålene (ca. 1-2 minutter), derefter besvarer den næste de samme spørgsmål. Det fortsættes til alle har besvaret spørgsmålene. Der må kun stilles forståelsesspørgsmål fra de andre i gruppen.

Fælles dialog

Når alle har fremlagt deres svar, opsummeres de forskellige perspektiver med henblik på enten en justering og videreudvikling af gruppens ”vi”. Spørgsmål, der kan overvejes fælles og dermed styre dialogen i relation til de individuelle fortællinger ovenfor, er:

- Hvad ønsker vi at bevare i vores samarbejde?
- Hvad ønsker vi at ændre og udvikle i vores samarbejde?

Det er ikke meningen, at læringshjulet skal være et ensidigt kritisk og følelsesladet redskab. Pas på med kritik, da kritik bygger ofte på subjektive følelser og derfor ikke er hensigtsmæssigt i forhold til at kvalificere studiegruppens vi-forestillinger. Se desuden om feedback i [kapitel 4](#). Dysfunktioner i grupper er beskrevet mere udførligt i [kapitel 10](#). Her er det blot vigtigt at påpege, at nogle typer af dysfunktionelle studiegrupper bør opløses. Det er ikke altid muligt og ej heller relevant, at alle studiegrupper på et hold kan og skal fungere. I den forbindelse kan det være en fordel, at gruppen for eksempel består af 8-9 personer, som eventuelt efterfølgende kan deles i to mindre grupper.

Bogen har indtil nu primært beskæftiget sig med kendetegn ved teams og gruppedannelser samt forståelser af fænomenet studiegrupper. Når grupper eller teams er sammen, holder de møder om noget. I det efterfølgende beskrives og diskuteres, hvad der kendetegner møder og mødekultur for dermed at kaste lys over hvilke forståelser og udfordringer, studerende almindeligvis kommer med. Således kan der arbejdes mere bevidst på

områder af mødekulturen, som ikke er befordrende for de studerendes motivation for og udbytte af arbejdet i studiegrupper.

-
- 9 Når man træder ind i en elevator, bliver man på forholdsvis kort tid transporteret til en ny etage. Billedligt talt er en personlig elevatorpræsentation en mulighed for på få sekunder at ”transportere” andre til en bedre forståelse af dig.