



GRUPPE- ARBEJDE

Muligheder og udfordringer





INDHOLD

01	Muligheder og udfordringer	4
02	Redskaber til inspiration og forandring	12
03	Evaluering - og fortsat forbedring af gruppearbejdsprocessen	24
	Kontakt	27

Redaktion: Studenterrådgivningen v/ Helle Lausen, Freja Petersen og Nina Schive
Tekst: Freja Petersen
Layout: Nina Schive
Tryk: Grafix, Fountain House
Studenterrådgivningen, 2021



MULIGHEDER OG UDFORDRINGER

01

De fleste studerende oplever at arbejde i grupper under deres uddannelse – nogle frivilligt, og andre fordi det er et krav på deres studie. Grupper kan arbejde sammen om enkelte projekter eller have form af læringsfællesskaber, og formålet med en gruppe har naturligvis indvirkning på den form, gruppearbejdet tager. Mange af os har blandede erfaringer med gruppearbejde fra ungdomsuddannelser og arbejdspladser og tager forskellige forventninger og bekymringer med os.

HVAD KAN MANUALEN HER?

Denne gruppemanual er tænkt som både et værktøj til dig, der vil skabe en god ramme for din gruppe, og dig, der oplever udfordringer i dit gruppearbejde. Den kan bruges som inspiration for hele gruppen samlet eller som et individuelt værktøj, du kan bruge til at lære nye strategier. Den kan hjælpe dig/er til at kigge gruppearbejde efter i sømmene og sætte ind, hvor der er gnidninger i samarbejdet. Det er håbet, at du/I vil opdage nye måder at se dig eller din gruppe på og finde nye strategier til håndtering af konflikten.



Vi foreslår, at du bladrer igennem manualen og ser, hvad der føles relevant for dig/din gruppe. Brug redskaberne til at skabe forandring og se, hvad der sker. Hvis du/I ikke er i stand til at gøre det alene eller blot ønsker støtte i processen, er du/I velkomne til at tage kontakt til os i Studenterrådgivningen, så vi kan hjælpe.

DET GODE GRUPPEARBEJDE

Gode grupper er både rare at være i og effektive i deres output. De bringer det bedste frem i de individuelle medlemmer og skaber produkter ud over, hvad den enkelte studerende kan formå. I en gruppe vil du til tider føle dig udfordret, men på en måde, der får dig til at gøre en indsats og udvikle dig frem for at trække dig tilbage eller låse dig fast. Når noget går i stå eller ikke fungerer, søger I sammen efter løsninger frem for at blive splittede eller placere skyld.

Grupper har en tendens til at følge et mønster med forskellige faser: Fra en relativ harmonisk begynderfase, over en konfliktfase, mod en integrationsfase, og til en afslutningsfase.

I ide-fasen af projekter og opgaver er en gruppe rigtig nyttig, fordi du får mulighed for at diskutere dine tanker og ideer med de andre – og få perspektiver og ideer, du ikke selv havde tænkt på. Også i forhold til opgavens løsning er forskellighed en fordel, da gruppens medlemmer bringer forskellige evner og erfaringer ind i gruppen.

Her er 6 behov der skal tilgodeses i gruppearbejde og samtidigt 6 tips til, hvordan I former en god gruppe. Se dem igennem, og spørg dig selv/hinanden, om du/i kan få øje på noget, som I ikke gør i jeres gruppe eller gør på en anden måde. Måske kan nogle af problemerne løses ved at tilgodesede de 6 behov bedre.

1. AT LÆRE HINANDEN BEDRE AT KENDE

Inden det faglige arbejde begynder, kan det være en god idé, at gruppens medlemmer mødes og lærer hinanden at kende. I kan præsentere jer selv for hinanden, fortælle hvad I interesserer jer for, og hvorfor I har valgt det studie, I går på. Det bidrager til etablering af en gruppefølelse, som er fundamentet for det videre samarbejde.



2. FORVENTNINGSASFSTEMNING

Især hvis I ikke kender hinanden så godt, føles det rart at vide, hvad der forventes af hver af jer. Det er også vigtigt at forstå hinandens tilgang til opgaven og måder at arbejde på. I starten af et gruppearbejde kan det derfor være givtigt at holde et forventningsmøde, hvor alle i gruppen får lov til at fortælle om deres forventninger. Inkluder både jeres forventninger til produktet, jeres ambitionsniveau, og hvordan I forestiller jer processen i gruppen skal være. Især hvis nogle gruppemedlemmer allerede har arbejdet sammen før, er det vigtigt at undgå uudtalte forventninger og gamle rollefordelinger.

3. FASTE RAMMER

Jeres mål er måske givet, men vejen derhen er til forhandling. Sørg for ret tidligt i processen at aftale nogle faste rammer, som sørger for at I går i den rigtige retning. Dette kan omfatte: hvor I skal mødes, hvornår på dagen I skal mødes, hvor lang tid ad gangen I skal arbejde, hvor meget man skal forberede til møder, hvordan beslutninger skal tages, om I skal skrive individuelt og mødes for at samle skrevet materiale, eller om alt skal skrives samlet i gruppen.

Nogle grupper har det godt med at mødes hjemme hos hinanden, andre vil helst være på studiet – uanset hvor I er, så snak om hvordan møder kan gøres rare såvel som produktive.

Når I er blevet enige om rammerne og forventningerne for gruppearbejdsprocessen, kan det være en god hjælp at skrive dem ned i en form for kontrakt. Det virker måske banalt, men det kan være en god idé at få jeres aftaler ekspliciteret. Det gør også rammerne mere synlige for alle medlemmer og sikrer, at I undgår misforståelser.

4. DOKUMENTATION OG OPFØLGNING

Det er nødvendigt at sikre fremskridt i arbejdet. Dertil er det hjælpsomt at lave korte dagsordener og referater til gruppemøder og have dem tilgængelige for alle i gruppen. Det gør det nemmere at huske aftaler og giver en målestok, når I skal vurdere og evaluere på gruppens arbejde.

5. REFLEKSION OVER PROCESSEN

Alle har behov for at blive hørt og set. Afsæt tid på nogle af jeres gruppemøder til at snakke om, hvordan I generelt synes, samarbejdet går – både fagligt og socialt. Det giver mulighed for at se, om noget skal justeres, enten i jeres arbejdsproces, jeres kommunikation, eller det I får skrevet/produceret. Her er det centralt at kunne give kritik eller feedback på en konstruktiv måde.

6. EN FAIR OG FLEKSIBEL ROLLEFORDELING

Når grupper samles, falder de hurtigt ind i faste roller – ofte påvirket af medlemmernes sociale relationer, personlighed og tidligere erfaringer fra grupper. Det kan være en god idé at diskutere, om I bevidst skal fordele roller i gruppen; fx ordstyrer til gruppemøder, referent til vejledermøder, den der skriver mødereferater.

Det kan også være en fordel at rotere de forskellige roller i gruppen, da gruppen ellers nemt kan blive fastlåst. Se redskabet med de 6 hatte i kapitel 3 for mere inspiration!

Desværre kan der i gruppearbejde også opstå problemer af forskellig art, der kan hindre og til tider helt lamme arbejdsprocessen. Det ser vi nærmere på her.

DET SVÆRE GRUPPEARBEJDE

Grunden til, at du læser i denne pjece, er formentlig, at du gerne vil skabe et godt samarbejde med din gruppe. Måske er din gruppe løbet ind i nogle vanskeligheder, eller måske har du, klog af skade, et ønske om at forebygge problemer, som du tidligere har oplevet. Se på listen over potentielle udfordringer i gruppearbejde, identificér dem, som er relevante for dig, og tilføj dine egne. Jo bedre du kender problemet, jo bedre kan du løse det!

Din/gruppens udfordring kan være:

- At du ikke oplever, at du bliver lyttet til og taget alvorligt
- At du har svært ved at tage din plads i gruppen
- At der er en ubalance i, hvor meget arbejde de enkelte medlemmer lægger i gruppen
- At gruppens medlemmer sidder fast i uproduktive roller
- At der mangler et klart formål med gruppens arbejde
- At du har nogle dårlige erfaringer fra tidligere gruppearbejde
- At du oplever, at der er en uheldig magtfordeling i gruppen
- At du ikke synes, at du er lige så dygtig eller hurtig, som de andre
- At der ikke er plads til fejltagelser og at prøve sig frem
- At du er stresset og ikke når at forberede dig til møder
- At du er røget ud af gruppen
- At du selv har trukket dig fra gruppen

Redskab: Beskriv udfordringer og fordele ved din gruppe: Passer nogle af de ovennævnte udsagn på dig?

Hvornår/i hvilke situationer oplever du udfordringer?

Hvordan påvirker det dig (psykisk, fysisk, handling)?

Hvordan/hvornår påvirker det andre i gruppen, eller jeres samarbejde?

I hvilke situationer oplever du gruppen som hjælpsom eller relevant?

Hvad ønsker du dig mere af i gruppen?

Hvis du bruger redskabet her i samarbejde med din gruppe, kan lave kopier af spørgsmålene og besvare dem hver for sig. Derefter kan I sammenligne jeres svar for at få et større billede af, hvad der foregår i gruppen.





REDSKABER TIL INSPIRATION OG FORANDRING

02

Nu hvor du har identificeret dine/gruppens udfordringer, og forhåbentlig føler dig bedre klædt på til at forstå, hvad der ligger til grund for dem, skal vi se på hvad du/I kan gøre for at gøre gruppen til et godt og produktivt arbejdsmiljø. Se de forskellige redskaber igennem, alene eller med din gruppe, og overvej hvilke værktøjer, der giver mening i forhold til jeres problemstilling (gå evt. tilbage til øvelsen i kapitel 1).



Tag ét eller to redskaber til dig/jer og begynd at bruge det. Hav det i nærheden til gruppemøder, og øv jer i at referere til det. Der er ingen rigtig eller forkert måde at gå til det på, men hvis I går systematisk til værks, har det du/I gør en god chance for at virke. Al begyndelse er svær, men ofte kan små ændringer gøre en stor forskel – bare det at erkende, at noget ikke virker, er ofte en lettelse!

Hvis du har brug for hjælp til dette trin, er du meget velkommen til at tage kontakt til os i Studenterrådgivningen – uanset om du har brug hjælp til gruppearbejdet helt konkret, eller du har brug for at finde ud af, hvordan du håndterer en krise i gruppen selv.

HVAD TAGER DU MED IND I GRUPPEN?

I en gruppe får du mulighed for at lære nye sider af dig selv at kende; specielt i stressede perioder. Måske opdager du, at du reagerer anderledes end forventet over for de øvrige gruppemedlemmer. Fx ved at blive dominerende, mut, føle dig overset eller trådt på. Derfor kan det være godt at stoppe op en gang imellem og kigge på, hvad der foregår inde i dig – på dine følelser og de behov du har.

Hvis hele gruppen og samarbejdet i gruppen skal fungere, er det vigtigt, at du selv har det godt. Det kan være hjælpsomt at blive mere bevidst om dine egne ressourcer og de erfaringer, du bringer med dig ind i gruppen – og derved hvad du kan bidrage med.

Så brug redskabet her til at reflektere over, hvilke erfaringer du har med, og om disse kan bruges nu:

Redskab: Mine behov og ressourcer

Gode erfaringer fra grupper

F.eks: Da jeg sang i kor, og følte mig som en del af gruppen

Personlige Styrker

F.eks: At lytte og anerkende alles meninger.

Oplevelser der holder mig tilbage

F.eks: Jeg var meget genert i gymnasiet, og andre ignorerede mig fordi jeg var stille.

Praktiske Ressourcer

F.eks: Velorganiseret/Bager kage til møder/Inviterer gruppen hjem



Mine behov i grupper

F.eks: At blive set og anerkendt

Faglige Styrker

F.eks: God til at se sammenhænge/ Har overblik over pensum

Brug lidt tid på at udfylde alle kasserne. Tænk også over, hvilke af dem du godt kunne bringe mere i spil, hvilke du gerne vil udvikle, så de bliver stærkere, og hvilke du måske vil arbejde på ikke at give så meget indflydelse. Det gælder om aktivt at tage stilling til, hvordan du kan få gruppen til at fungere – i samarbejde med de andre.



Hvis I bruger redskabet her sammen, er det en hjælpsom øvelse at hjælpe hinanden med at udfylde styrker og ressourcer – måske er der noget, du ser i en af de andre, som de ikke selv har lagt mærke til? Eller noget de har set i dig? Når du går videre i teksten her, så bid mærke i de øvelser og redskaber, der er nye for dig (og gruppen), og beslut dig for at tage dem aktivt i brug – enten sammen med gruppen eller selvstændigt.

Nu skal vi kigge på et typisk sprængpunkt i grupper: At modtage feedback og kritik. For mange af os hænger en følsomhed her sammen med tidligere oplevelser af ikke-konstruktiv kritik, med social afvisning, eller oplevelsen af ikke at blive anerkendt af andre. Uanset hvor følsomheden kommer fra, kan du gøre noget for at håndtere den og føle dig stærkere i dig selv.

ADSKIL DIG SELV FRA DIT PRODUKT

De fleste af os har svært ved at få kritik. Især når vi ikke er så selvsikre, kan andres kritik gøre ondt, fordi den starter en indre selvkritisk proces. Det er helt naturligt, men det kan bremse os fra at indgå i en konstruktiv dialog og gøre, at vi trækker os fra samarbejdet, fordi det føles for smertefuldt.

Det kan tage tid og en solid indsats at huske sig selv på, at man godt kan have skrevet eller lavet noget godt, som alligevel ikke skal med i det endelige produkt, fordi det ikke passer ind. Det kræver, at vi øver os på at adskille det personlige fra det faglige, så kritikken rammer mindre hårdt. Du kan lære dig selv at sige: Det handler ikke rigtig om mig men om den faglige formidling, og om hvorvidt dét, jeg har skrevet, passer ind i helheden.

Hvis du er uenig med den feedback du får, har du ret til at udtrykke det, så længe du kan gøre rede for dit synspunkt med faglige argumenter. Det er ikke sikkert, at gruppen eller din kritiker har ret i deres kritik. Så argumentér gerne for, hvorfor du synes, at det du har skrevet skal med. Men lær også at give slip, hvis du kan se, at det tjener helheden bedst. Gruppens enighed er vigtigere end de enkelte dele af dens produkt.

Værktøj: At håndtere kritik

Forestil dig, at du har en skudsikker vest på til gruppemøder: Du kan høre alt, hvad der bliver sagt, men kritikken går ikke ind i kroppen på dig og gør derfor ikke ondt.

Eller forestil dig, at du slår en ring omkring dig selv, hvor du har plads til at være med hele dig. Hvor du kan trække vejret roligt, mens du lytter til kritikken uden at krølle sammen indeni, fordi pladsen bliver for trang, og du bliver bange.



Tillad kritikken at handle om noget adskilt fra dig: Det produkt du har lavet, eller din indsats i gruppen.

Prøv at visualisere dit produkt som et objekt frem for en del af dig selv. Husk at du har tilladelse til at være i gruppen uden at gøre alt rigtigt første gang eller altid at forstå alt. Dit produkt kan vurderes, tilpasses og finpudses, men DU, som menneske, skal ikke bedømmes.

Hvis du øver dig i at skabe denne afstand mellem dig selv og dit produkt, bliver det måske nemmere at tolerere feedback og kritik og vurdere om det, der bliver sagt er hjælpsomt og kan bruges til at forbedre jeres fælles produkt. Hvis du ikke oplever kritikken som konstruktiv, har du mulighed for at anfægte den fra et roligt og objektivt ståsted.

Hvis det går op for dig, at kritik fra andre får dig til at trække dig ind i dig selv eller blive vred og defensiv i en grad, hvor du ikke kan adskille kritikken fra dig selv, er der muligvis et større tema her for dig. Tag fat i vores selvhjælpsmanual "God Nok? – lær at håndtere selvkritik og frygten for at fejle", og lær mere om selvkritik, og hvad du kan gøre for at komme den til livs.

Nu skal vi se på teknikker til gruppen for at højne dens rummelighed og sikre, at den gør brug af alle de forskelligartede erfaringer og ressourcer, dens medlemmer har.

AT RUMME FORSKELLIGHED

Gruppearbejde kan hjælpe til at højne det faglige niveau, fordi forskellige perspektiver og evner kommer i spil. Medlemmernes forskellighed er et potentiale for gruppen, idet det skaber mulighed for udvikling af både individerne og deres produkt. Dette gælder ikke blot fagligt men også personligt. Men for at forskellighed kan være frugtbar for gruppen, er det vigtigt, at I lytter til hinandens forslag og idéer.

Overvej at lave runder, hvor alle gruppens medlemmer får lov at sige sin mening om et emne eller en ide. Det kan nemlig nogle gange være svært at få sagt sin mening, hvis man ikke selv er helt sikker på, om den er brugbar, og nogle gange går gode idéer og tanker derfor tabt. Det er vigtigt at turde sige sin mening og give andre kritik på en måde der hjælper dem til at se din indgangsvinkel.

Værktøj: De 6 tænkehatte¹

Tænkning kan foregå på 6 forskellige måder, vist her som 6 hatte med forskellig farve.



Tag hattene med ind i din gruppe, så I får et fælles sprog, som både er sjovt og nyttigt. De giver mulighed for at se flere perspektiver, hvilket kan give en distance til udfordringerne. Og I undgår at blive fastlåst i bestemte roller, fordi hvert gruppemedlem kan italesætte den type indspil de vil komme med ved at sige: "Nu tager jeg lige den sorte hat på..." eller "Hvis man havde den røde hat på, kunne man sige at..."

Vi har alle nogle præferencer men ved at være opmærksom på de forskellige tænkehatte, har vi mulighed for fleksibelt at skifte hat og se sagen fra forskellige perspektiver. Alle typer af tænkning er nyttige, og en god gruppe vil kunne skifte mellem disse tænkehatte og anerkende værdien af de forskellige indgangsvinkler, de repræsenterer.

¹ De 6 tænkehatte er udviklet af Dr. Edward De Bono, som har skrevet flere bøger om lateral tænkning og kreative processer. Her præsenterer vi blot begreberne til inspiration; Edward De Bonos 6 tænkehatte er en hel metode og værktøjskasse i sig selv, som du med fordel kan søge mere viden om.

KONFLIKTHÅNDTERING

I alle grupper opstår der til tider gnidninger og konflikter. De kan relatere sig til enten produktet (opgaven) eller processen (gruppens måde at gøre tingene på), eller, som oftest, en kombination af begge. Det er vigtigt ikke at se konflikt som et tegn på, at gruppen eller du selv har "fejlet" men som et tegn på, at noget skal tilpasses eller genforhandles. Tit opstår konflikter på grund af misforståelser eller manglende forventningsafstemning, men også fordi I oplever gruppens rammer som begrænsende eller utilstrækkelige.

Hvis din gruppe oplever en konflikt, så spørg jer selv:

Hvad handler konflikten om?

- Forventninger
- Rammer
- Kommunikation
- Produktet/indhold af opgaven
- Deadlines
- Praktiske udfordringer
- Personligheds-clash

Tit eskaleres konflikter, fordi gruppens medlemmer benytter sig af forskellige konfliktstile, som er i modstrid med hinanden. Det er ofte tilfældet, at alle gruppemedlemmer ønsker krisen løst, men at deres måder at håndtere det på er vidt forskellige. Og det skaber flere misforståelser og mere spænding i gruppen.



Her er en oversigt over forskellige konfliktstile – se om nogle af dem passer på dig eller de andre i gruppen.

Redskab: Konfliktstile

Du kæmper for din egen sag, du synes, at dine ideer SKAL med	
Du undersøger alle sider af sagen, alle kan have ret hver for sig, du accepterer "det gode nok samarbejde" og oplever gruppearbejdet som "det muliges kunst"	
Du mægler, møder andre på halvvejen og forsøger at finde et kompromis	
Du trækker dig og holder lav profil, fordi du ikke bryder dig om konflikter	
Du giver de andre ret (du bryder dig ikke om uenighed)	
Du giver dig, når du skønner, at det er til fordel for gruppens fælles arbejde	
Du kan se din egen andel og er god til at sætte dig i den andens sted	
Du taler med andre, udenfor eller inden for gruppen, for at forstå problemet	
Du finder en syndebug	
Andre?	



Når I kan se, hvor det er gået galt, skal der tålmodighed og fleksibilitet til at løsne op for krisen. Det kan hjælpe at sætte tempoet ned, at give alle en chance for at sige, hvad de tror problemet er, og hvad de tænker kan løse det – uden at pege fingre eller placere skyld. Det er mere givtigt at se fremad og komme med forslag og søge enighed om vejen frem.

Her kommer et par øvelser, der kan hjælpe dig til at se ud over konflikten og finde energi til at komme videre.

GIRAF-SPROG¹

Du har måske hørt om giraf-sprog før – det er en tilgang til nedtrapning af konflikter og interpersonel afspænding. Girafsprog virker, fordi det tager udgangspunkt i det konkrete problem og hjælper hver person til at tale om sig selv frem for at anklage den anden. Fokus er på at løse konflikten og anerkende alle parter behov og ønsker.

Sådan taler du girafsprog:

- Bliv på egen banehalvdel
- Lyt indtil den anden er færdig med at tale og stil afklarende spørgsmål
- Respekterer den anden som person trods uenigheden
- Giv plads til andre opfattelser og værdier end dine egne og vis interesse
- Tag ansvar for egne følelser og behov: "jeg oplever at..."
- Stil åbne spørgsmål: Hvad, hvor, hvorfor, hvordan, hvorfor..
- Udtryk dine ønsker klart og konkret "jeg kunne godt tænke mig, at vi mødes mindst en gang om ugen"
- Hold fokus på nutid og fremtid
- Gå efter problemet og ikke personen

Disse principper er hjælpsomme både i grupper og i venne-, familie- og kæresteforhold. Ideelt set bruger hele gruppen teknikkerne, men hvis bare én part i en konflikt ændrer taktik, forandrer det dynamikken.



¹ Giraf-sprog er udviklet ud fra Rosenbergs IVK model for ikke-voldelig kommunikation. Giraffen bruges som metafor på grund af dens store hjerte og den lange hals, som giver mulighed for overblik.

Her er 4 trin til giraf-kommunikation i praksis:

1. FAKTA (Fortæl, hvad du oplever/sanser)

- Jeg kan se...
- Jeg kan høre...
- Jeg kan mærke...

2. FØLELSE (Sig, hvordan du har det)

- Jeg bliver glad fordi...
- Jeg bliver ked af det fordi...
- Jeg bliver vred fordi...

3. BEHOV (Fortæl, hvad du kunne tænke dig/har brug for)

- Jeg har brug for...

4. ANMODNING (Bed om, hvad du har brug for helt konkret)

- Vil du godt...
- Kan jeg bede dig om...

God kommunikation garanterer ikke at man får det som man vil have det – men det øger chancerne for at alle føler sig hørt, og at der findes kompromiser som alle kan være med i.

VISUALISERING OG KREATIVITET

Når gruppeprocessen rammer en mur, kan det være svært at se, hvordan der kan ske en positiv udvikling. Typisk bliver gruppemedlemmer låst fast i individuelle perspektiver og magtdynamikker og mister overblikket. Krisen eskalerer, jo mere polariserede I bliver, og frustration kan blokere, at I finder potentielle løsninger.

Her kan visualisering være en hjælp, da det tager din kreative forestillingsevne i brug. Følgende øvelse kan være nyttig, fordi den åbner op for din fantasi og slår hul i muren, så der kommer et større udsyn og perspektiv.

Øvelse: Det åbne vindue

Tag 5 lange, dybe indåndinger.

Luk øjnene og prøv at forestille dig, at du åbner et vindue og ser ud, imens du fortsat trækker vejret dybt. Du får ikke bare frisk luft, men du får også øje på det større perspektiv.

Du ser, at der er flere veje til målet, og at flere af dem er gode.

Et kompromis skal findes, for at flere kan blive tilfredse.

Du ser også nødvendigheden af, at nogen må rykke sig for at få processen på skinnerne igen.

Er det dig denne gang, eller ser du andre muligheder?

Forestil dig, at konflikten allerede er løst – hvordan er det sket?

Hvad var det første skridt i den rigtige retning – og kan det være dig, der tager det?

Sid et øjeblik og lad som om projektet er vel overstået. Mærk lettelsen og tilfredsheden. Det er her, du skal hen. Hvad bringer dig i den rigtige retning?



De fleste uenigheder bliver løst før eller siden, eller gruppen finder en måde at komme videre på ved at gå uden om forhindringerne. Nogle gange kræver det, at forventningerne til resultatet (karakteren) slækkes, eller at gruppen opløses eller deles op. Hvis du føler, at du står alene med et gruppearbejde, der er gået i hårknode, så søg hjælp. Tal om problemet med familie, venner eller faglige støtter men undgå at tale negativt om andre gruppemedlemmer i sammenhænge, hvor de også færdes. Uanset uenigheden skal I fortsætte med at færdes i samme faglige miljø, så det er vigtigt at holde en god tone på trods af jeres forskelligheder.

Nu skal vi til afslutningen af manualen og afslutningen af gruppesamarbejder.

The background features a large, light beige circle on the left side, partially overlapping a light gray circle. In the bottom right corner, a large white number '03' is prominently displayed. The text is in a bold, dark blue, sans-serif font.

EVALUERING

**OG FORTSAT FORBEDRING AF
GRUPPEARBEJDSPROCESSEN**

Når et gruppeprojekt slutter, er det værd at se tilbage på, hvordan det gik. Der vil altid være noget, der kunne være gjort anderledes, men der er næsten også altid en læring, vi tager med os ud over det faglige.

Prøv at se tilbage på de mål, du satte dig i kapitel 1 – er du kommet tættere på dem? Hvilke er du lykkedes med, og hvilke kræver mere arbejde? Er du blevet opmærksom på nye områder med plads til udvikling?

Hvilken læring tager jeg med mig fra dette gruppearbejde? (personligt og fagligt)

Hvad har jeg selv bidraget med? (personligt og fagligt)

Hvad har overrasket mig mest?

Hvad vil jeg være mere opmærksom på i et fremtidigt gruppearbejde?

Hvad synes jeg er det allervigtigste, når en gruppe skal arbejde sammen?



Hvis du føler du er i mål, så giv dig selv en chance for at værdsætte det: Du har sat dig for noget, har gjort en indsats og oplevet forbedring. Det er en proces, vi alle skal igennem rigtig mange gange i livet, uanset hvad vi laver. Det er en læring ud over det faglige at kunne identificere udfordringer og lære nye måder at imødegå dem på. *Måske er det endda værd at fejre i gruppen, når I har afleveret eller været til eksamen?*

HVIS DIN GRUPPE FALDER FRA HINANDEN

Nogle gange sker det, at et gruppearbejde ender med et brud. Enten ved at man bliver bedt om at gå ud af gruppen, eller at man selv ønsker at forlade den. I begge tilfælde kan det være rigtig svært, og man kan huse mange modstridende følelser. Du har sikkert forsøgt at gøre det så godt, som du kunne, så det kan føles som et nederlag, at det alligevel ikke gik. Men det kan også være en lettelse og en ny begyndelse.

Her er det vigtigt at tale med underviser eller studievejleder, for på nogle studier er der "regler for gruppeopsplitning". Det vil sige, nogle normer og regler omkring den faglige del, f.eks. hvad man må tage med sig af materialet, og hvad der skal blive i gruppen. Det er en god ide så tidligt som muligt, at tage vejleder med på råd, om hvad der nu skal ske, og hvad dine rettigheder og muligheder er. Du kan også tale med din studievejleder, hvis du i første omgang har brug for støtte til den mere følelsesmæssige del og for at få sat nogle ord på dine følelser og din oplevelse. Endelig kan du henvende dig til Studenterrådgivningen, som også kan være behjælpelig med dette.

Hvis du/I har brug for at snakke udfordringerne igennem med nogen, er du meget velkommen til at tage kontakt til os – uanset om du har brug for nogen, der bare lytter til dig, eller om du søger gode råd. Vi kan også hjælpe dig med at etablere et studiefællesskab, hvis dét du var i ikke fungerede. Du kan også se om en af vores workshops, grupper eller eksisterende studiefællesskaber ville være et godt match for dig – tjek på srg.dk.

HER ER ANDRE STEDER, DU KAN FINDE HJÆLP OG STØTTE:

Vores andre selvhjælpsmanualer på srg.dk

Bedrestudieliv.nu

Studievejledningen

KONTAKT

Telefon

70 26 75 00

Web

srg.dk

Facebook.com/studenterraadgivningen

Instagram.com/studenterradgivningen

Om SRG

Studenterrådgivningen yder gratis social- og psykologhjælp til studerende på videregående uddannelser. Du kan få hjælp hos os, hvis du er studieaktiv på en SU-godkendt videregående uddannelse. Vi kan hjælpe med alt lige fra psykiske udfordringer til mere praktiske spørgsmål om SU, barsel eller sygdom.

Læs om, hvordan vi kan hjælpe dig på srg.dk.

App mod eksamensangst

Studenterrådgivningen har udviklet app'en 'Eksamenshjælp', som kan hjælpe dig, hvis du dør med eksamensangst eller præstationsproblemer. Du kan downloade den gratis på App Store eller Google Play.



STUDENTERRÅDGIVNINGEN

Emil Holms Kanal 14, 4. sal

2300 København S

Telefon: 7026 7500

