

Ideer til undervisningsmetoder

Udvælgelsen af undervisningsmetode skal understøtte opnåelsen af læringsmålene for kurset bedst muligt. Generelt anbefales en kombination af forskellige metoder, og at disse er deltageraktiverende. Inden valg af læringsmetode bør du sikre sig, at underviserne er kvalificerede til at anvende metoderne, hvis du altså ikke selv står for det. Husk derfor at snak med dine undervisere om valget af undervisningsmetoder i god tid inden kurset.

Interview 1 til 1

Denne metode kan bruges til at arbejde med en case, en problemstilling eller til at få hjælp til at diskutere f.eks. en konkret ide eller et projekt.

Du kan lade deltagerne arbejde i par, i tremandsgrupper eller foran en gruppe der enten kan deltage passivt eller aktivt i en såkaldt fishbowl-model (se nedenfor).

Fortælleren eller case-holderen formulerer hvad han/hun ønsker hjælp til, og interviewerens opgave er så at lytte og spørge ind til emnet.

Interviewteknik bygger blandt andet på at man inden for en aftalt tidsramme holder sig til fortælleren "emne", at man undervejs sikrer sig at man har forstået sagen ved at resumere, og at man i øvrigt er en god lytter og forsøger at stille åbne spørgsmål i stedet for at præsentere lukkede færdige løsningsforslag.

Fishbowl (akvarium)

Fishbowl er en metode, hvor to deltagere sidder "inde i et akvarie". Resten af gruppen sidder udenfor og ser på hvad der sker. De lytter og noterer, men må ikke sige noget. Den der har en case eller en problemstilling med, bliver interviewet af den anden i akvariet.

Når seancen er forbi, kommenterer de to i akvariet på deres egen performance. Derefter kan alle de, der sad udenfor tale om, hvad de synes der kom frem under seancen.

I fishbowl-metoden kan tilhørerne også arbejde mere aktivt som et reflekterende team der undervejs i processen kommer på banen med deres tanker og overvejelser. Ideen er at teamet skal hjælpe med til at fortælleren og interviewerens kommer så langt som muligt med "casen".

Som interviewer er man udstillet foran sine kolleger, og det er vigtigt at man som afslutning på seancen får lov til at sætte ord på, hvordan det var. På samme måde er det vigtigt at fortælleren kan slutte af med at sætte ord på, hvordan det var at være fortæller, hvad der kom ud af det, og hvordan han/hun har det nu.

Du bør ved en fishbowl opsætte forskellige regler omkring processen, tidsgrænser, ordstyrer, observatør, afslutning etc.

Brainstorm

Brainstorm metoden er god til at fremelske idéer inden for et givent emne. Det er vigtigt at hver enkelt deltager får rum, tid og ro til selv at formulere sine idéer, og det skal være "ufarligt" at præsentere dem.

- Start med stilleleg. Det er vigtigt med tid for hver enkelt til at tænke og komme med egne tanker og idéer. Den afsatte tid afpasses efter diskussionens karakter.
- Alle idéer skrives op på en tavle eller flipover ukommenteret bortset fra evt. uddybning af forståelse. Diskussionen må ikke starte på dette tidspunkt. Og det er absolut forbudt at kommentere et forslag negativt.
- Først når alle idéer er på tavlen, arbejdes videre
- Gruppér idéerne hvis det er formålstjenligt
- Prioritér
- Diskuter forslagene
- Foretag eventuelt en ny gruppering/ prioritering

Café-møder

Formålet med et café-møde er at deltagerne får mulighed for at drøfte ikke kun et, men flere emner. Herved komprimeres gruppedrøftelserne og den enkelte diskussion belyses fra flere perspektiver.

Du starter med at få opstillet et antal mødebord svarende til antallet af grupper, der deltager i café-mødet. En gruppe består af typisk 6–8 deltagere (min. 4 deltagere og max 10. deltagere i hver gruppe).

Café-møder løber over flere runder hvor deltagerne flytter mødebord, når de går fra en runde til den næste. Bordværten bliver siddende. Det er muligt at have flere emner til drøftelse, således at deltagerne ved mødebord A drøfter et emne, og deltagere ved mødebord B diskuterer et andet emne osv. Det kan eksempelvis se ud på følgende måde:

1. runde: 20 min.

Inddeling af deltagerne f.eks. i 6-8 -mandsgrupper.

Ved hvert bord er placeret en mødeleder som præsenterer dagens emne for gruppen og igangsætter diskussionen.

Mødeleder tager referat af diskussionen.

Efter de første 20 min. spredes det enkelte bords deltagere til de tre øvrige borde, således at 2. runde ikke består af samme gruppe som 1. runde.

2. runde: 20 min.

Mødeleder præsenterer første rundes drøftelser og opfordrer gruppen til at fortsætte diskussionen herfra. Mødeleder tager referat af diskussionen.

3. runde 20 min.

Opsamling

A. 5 min. præsentation ved mødeleder fra hvert café-bord.

B. 15. min. (eller mere) plenumdiskussion.

Walk and talk

Walk and talk er en form for gruppearbejde som kombinerer arbejde med frisk luft og motion. Gruppen løser/besvarer deres opgave, mens de går en tur. Som ved andet gruppearbejde er instruktionen inden gruppearbejdet starter, særdeles vigtig. Når gruppen er sendt på arbejde, har den som regel ikke mulighed for at spørge dig om hvad opgaven går ud på. For at metoden fungerer, skal grupperne være små, og opgaven skal have et passende omfang og ikke kræve hjælpemidler.

Snebold - Snowball

En snebold startes af hver enkel deltager. Hver deltager noterer sin overvejelser om et emne (efter refleksion) f.eks. 4 udsagn som deltagerne finder vigtige i forhold til kursets emne.

Når dette er gjort, går deltagerne sammen to og to og forelægger for hinanden, hvad de har noteret. Derefter skal de to sammen blive enige om et antal, f.eks. 4 fælles udsagn. Der kan selvsagt være udsagn som er ens for de to, men i princippet kan man komme ud for at skulle "koge" 8 forskellige udsagn ned til 4.

Herefter ruller snebolden videre: Deltagerne sættes nu sammen i 4-mandsgrupper. Hvert par fremlægger sine 4 punkter, og efter uddybning og diskussion skal gruppen blive enig om de 4 vigtigste punkter, altså yderligere indkogning af den efterhånden koncentrerede fond.

Snebolden ruller videre til 8-mandsgrupper. Hver møder med 4 udsagn, man kan nu stramme opgaven og kræve enighed om kun 3 udsagn. Man kan overveje at fortsætte og lade to 8-mandsgrupper mødes på samme måde.

Værdien ved denne metode er blandt andet at man dykker dybere og dybere ned i det man er blevet enige om. Vigtige budskaber gentages (og forstærkes dermed) flere gange under denne proces. Man må ikke gå tilbage i processen når en beslutning er truffet.

SWOT

SWOT-metoden (**S**trengths, **W**eaknesses, **O**pportunities, **T**hreats) er et analyseværktøj der anvendes til at beskrive fx klinikkens organisatoriske og ledelsesmæssige situation. Der måles på

såvel interne som eksterne faktorer. De interne faktorer defineres som styrker og svagheder, og de eksterne faktorer defineres som muligheder og trusler.

Metoden kan på et kursus bruges til at sætte det lærte i spil i forhold til hverdagen hjemme i praksis.

| | | |
|------------------|-------------------|------------------|
| Interne forhold | <u>Styrker</u> | <u>Svagheder</u> |
| Eksterne forhold | <u>Muligheder</u> | <u>Trusler</u> |

Matrix'en består af en definition af:

- Styrker ved klinikken (Strengths)
- Svagheder ved klinikken (Weaknesses)
- Muligheder i omgivelserne (Opportunities)
- Trusler i omgivelserne (Threats)

Deltageren kan i denne model oplyste hvilke styrker, svagheder, muligheder og trusler vedkommende ser for sin klinik i øjeblikket i forhold til at kunne implementere den nye viden fra kurset. Resultaterne skal anvendes til at holde fast i hvor klinikken er i øjeblikket.

