

# Opplærings håndbok



Opplæringsmanualen er utarbeidet som et resultat av Erasmus+ voksenopplæringsprosjektet  
“From I to We – Enhancing Social Relations by Creativity” (2021-1-EE01-KA220-ADU-000029579).

Offisiell nettside: <https://psyhhodraama.ee/projektid/from-i-to-we-2021-2023>

Kontakt: [pdi@psyhhodraama.ee](mailto:pdi@psyhhodraama.ee)

EU-kommisjonen er ikke ansvarlig for innholdet i denne publikasjonen

# INNHOILDSFORTEGNELSE

<b>Prosjektbeskrivelse</b>	<b>4</b>
Pilot treninger	6
Treningskonsept	7
<b>DAG 1</b>	<b>9</b>
Læringsutbytte	9
PROGRAM	9
UNDERVISNINGSMATERIALE	13
Sosiometriske prinsipper og filosofi	13
Tele og møte	23
Læring med kreative handlingsmetoder i gruppe	25
Voksnes læring og kreative handlingsmetoder	27
Læringsmiljøer	30
<b>DAG 2</b>	<b>31</b>
Læringsutbytte	31
PROGRAM	31
UNDERVISNINGSMATERIALE	39
Gruppeutvikling	39
Selvstyrt læring	44
<b>DAG 3</b>	<b>48</b>
Læringsutbytte	48
PROGRAM	48
UNDERVISNINGSMATERIALE	53
Kreative handlingsmetoder	53
<b>DAG 4</b>	<b>57</b>
Læringsutbytte	57
PROGRAM	57
UNDERVISNINGSMATERIALE	62
Psykologiske barrierer for læring	62
<b>DAG 5</b>	<b>65</b>
Læringsutbytte	65
PROGRAM	65
UNDERVISNINGSMATERIALE	69
Evaluering og vurdering	69
Etiske betenkeligheter	70
<b>RETNINGSLINJER FOR NETTBASERT OPPLÆRING</b>	<b>72</b>
<b>Forskning</b>	<b>74</b>

# Prosjektbeskrivelse

## Behovsanalyse:

I tiden med Covid-19 siden mars 2020 har menneskelige relasjoner i de baltiske og nordiske land skiftet til en periode der møter og møter ansikt til ansikt har blitt begrenset og delvis til og med forbudt.

Dette styrker individualitet og isolasjon. Menneskelige aktiviteter, læring og utvikling oppstår og skjer gjennom aktiviteter og relasjoner, som er avgjørende for motstandsdyktighet og individuelt velvære.

Mennesket trenger nye ferdigheter og kompetanse for å lære og utvikle seg i den nye situasjonen, som sannsynligvis vil bli den nye normalen. Fagfolk, som støtter enkeltpersoner og grupper i denne læringsprosessen, trenger både teoretiske konsepter og praktiske verktøy for å utfylle deres faglige kompetanse. Nå når pandemien sakte tar slutt, trenger vi fortsatt kunnskap om hvordan vi kan kombinere online og ansikt til ansikt undervisning / læringssituasjon. Trenerne og lærere må oppleve kreativitet, som reflekteres, konseptualiseres og eksperimenteres i praksis, for å vedta og assimilere kompetansen til å støtte læring av kreativitet i sosiale relasjoner. I denne opplæringsmodulen er denne typen erfaring samskapt in situ, reflektert og konseptualisert i en felles prosess, og praktisert i sosiale relasjoner i hverdagen profesjonelt og privat. Tradisjonelt brukes trening og læring av kreative handlingsmetoder i kontaktseminarer og treninger (in situ).

I løpet av tiden med begrenset samhandling blir vi - trenerne av disse metodene, ferdighetene og kompetansen, tvunget til å finne nye medier for undervisning og læring, og å utvikle og modifisere undervisningsmetoder og støtte av læringsprosessen til både å passe inn i nye medier og former, og å fullt ut bruke og til og med utnytte mulighetene disse tilbyr. Tanken er å finne medier, skjemaer og applikasjoner som muliggjør alle aspekter av kreative handlingsmetoder som brukes i både online og ansikt til ansikt læring.

Målgrupper: Opplæringsmodulen er rettet mot voksenpedagoger.

## Elementer av innovasjon:

1. Opplæringsmodulen er et nytt produkt som ennå ikke finnes i målfeltet.
2. Kreative handlingsmetoder knyttet til metakognitive ferdigheter i å forholde seg til andre er et nytt tema, og det åpner et nytt perspektiv ved hjelp av kreativitet i sosial læring.

## Opplæring har 4 elementer:

1. 3 seminarer (2 + 2 + 1 dager) i en periode på 2 måneder: 5 dager, totalt 40 læringstimer
2. Selvstudium og læringsrefleksjoner i løpet av opplæringsprosessen: 3 dager, totalt 24 timer
3. Praksis mellom seminarene består av:
  - a. reflektere over og bevisst utforske nye handlingsmåter i sosiale situasjoner i privatlivet (5 timer)
  - b. praktisere og reflektere over lært innhold og metoder i profesjonell praksis (15 timer)
4. Læring støttes på e-læringsplattform, hvis egnethet for metoder, kontakt- og nettseminarer, testes underveis i prosjektet.

<b>Modul I</b>	(2 dager) online eller ansikt til ansikt
<b>Modul II</b>	(2 dager) online eller ansikt til ansikt
<b>Modul III</b>	(1 dag) online eller ansikt til ansikt

Arbeidstid: **8 undervisningstimer** (45 minutter timer)

### **Forventet effekt:**

1. fagfolk lærer å jobbe mer kompetent og trygt i nye eller krevende samhandlingssituasjoner med sine studenter og kunder, og dermed skape nye perspektiver og måter å handle tilstrekkelig "her og nå",
2. Opplæringen skal utvikle deres reflekterende, metakognitive ferdigheter i å forholde seg til andre,
3. Fagfolk har ferdigheter og metoder for å trene og støtte utviklingen av mega-kognitiv kompetanse hos sine studenter og klienter, og dermed styrke deres motstandskraft i sosiale situasjoner,
4. styrke kompetansen til å forholde seg til andre reduserer sannsynligheten for isolasjon og åpner flere muligheter for inkludering,
5. Organisasjoner av fagfolk er i stand til å organisere mer effektivt opplæring for å a) støtte fagfolk i sitt arbeid, og b) hjelpe studenter og klienter til å takle bedre deres nåværende situasjon og sosialt nettverk,
6. En læring/undervisning som har en helhetlig tilnærming ved hjelp av flere sanser, har en mer bærekraftig effekt.

## Pilot treninger

(2+2+1 dager)

1. Psykodrama trenere (medlemmer av partner psykodramainstitutter): internasjonal hybrid modul med ca. 100 deltakere fra 5 deltakerland

**Modul I er online**    3-4.09.2022    Urban Norlander og Eduardo Verdu  
(co-trenere)

### **Modul II er ansikt til ansikt**

- Estland                    6.-7.10.2022                    Endel Hango og Pille Isat
- Latvia                     15.-16.10.2022                Jolanta Baltina og Aiga Üdre
- Finland                    22.-23.10.2022                Reijo Kauppila (online)
- Sverige                    22.-23.10.2022                Urban Norlander og Eduardo Verdu
- Norge                      24.-25.09.2022                Eduardo Verdu og Endel Hango

**Modul III er online**    5.11.2022                    Endel Hango (co-trenere)

2. Voksenpedagoger ved Raseborgs kulturinstitutt (trenere Reijo Kauppila og Urban Norlander)

Modul I er ansikt til ansikt            8.-9.9.2022  
Modul II er online                        6.-7.10.2022  
Modul III er ansikt til ansikt        17.11.2022

3. Lærere av lærere i Tallinn University (trenere Pille Isat og Jolanta Baltina)

Modul I er ansikt til ansikt            30.09-1.10.2022  
Modul II er online                        28-29.10.2022  
Modul III er ansikt til ansikt        23.11.2022

4. Lærere av lærere ved Tartu University (trenere Endel Hango og Reijo Kauppila)

Modul I er ansikt til ansikt            24.-25.8.2022  
Modul II er online                        4.-5.10.2022  
Modul III er ansikt til ansikt        28.10.2022

## Treningskonsept

FRA JEG TIL VI, styrking av sosiale relasjoner gjennom kreativitet Erasmus+-prosjektet

Vi mennesker fødes i relasjoner, vokser, lærer og utvikler oss i relasjoner, blir syke og helbredet i relasjoner, lever våre liv i relasjoner og dør i relasjoner. Vi er sosiale vesener.

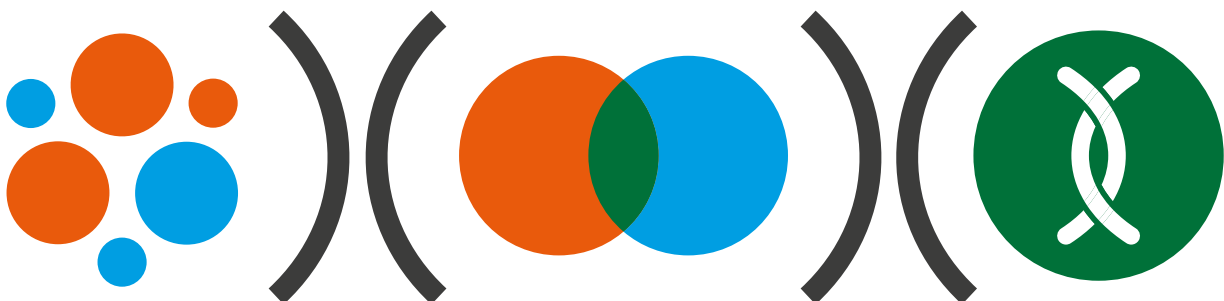
I dette prosjektet har vi skapt en utdanning for voksenpedagoger for å berike deres faglige kompetanse i å lede og bruke læringsgrupper som læringsressurser. I denne bruker vi morenianske kreative handlingsmetoder, som er basert på psykodrama, sosiodrama og sosiometri.

Hovedtanken er at individets læring kan bli betydelig beriket, styrket og forsterket i sosiale relasjoner, når relasjonene i gruppen er trygge, åpne og mangfoldig nok. Jevnaldrende i en læringsgruppe kan bli medlæringsagenter. Lærere kan være ressurser, mentorer og tilretteleggere for læring for både enkeltpersoner og hele gruppen.

Læring refererer til å gjøre noe på en annen måte eller noe nytt på en hensiktsmessig måte. Dette krever at forholdet mellom gruppemedlemmene er slik at usikkerheten og den ikke-vitende sinnstilstanden blir akseptert og støttet av hele gruppen. Dette muliggjør en felles beredskap for samskaping, å skape noe nytt sammen.

Voksenopplæring er basert på erfaringer. Noen erfaringer er fra fortid, eller skjer i fremtiden. Noen erfaringer er her-og-nå. Virkningsfull undervisning og læring kan aktivere alle erfaringer til å skje her og nå som læringsmaterie, for da kan vi bruke ikke bare kognitiv del av opplevelsen, men også bevegelse, følelser og sosiale relasjoner for å styrke og diversifisere læring.

I I2W-opplæringsprogrammet skaper vi en helhetlig lærings- og undervisningsmodell. Vi kombinerer teori og metoder fra psykodrama og sosiometri, som legger vekt på sosiale relasjoner, og helhetlig erfaring i læring, til erfaringslæring av voksne, spesielt den Kolbiske modell for voksenopplæring. Dermed blir individuell læring utvidet ved gruppedannelse og gruppeledelse til nivået av hele gruppen



Virkningen av I2W-treningsprogrammet har blitt forsket på, og det er virkningsfullt! En av de store bekymringene til deltakerne i pilotopplæringen var hvordan man bruker aktiveringsmetodene på en slik måte at de støtter positiv læring. Vår helhetlige lærings- og undervisningsmodell gjør alle slags erfaringer levende her og nå. Denne bekymringen for voksenpedagoger er berettiget. Du må vite fra hvilke perspektiver og hvor sterkt du kan aktivere opplevelser for optimalt læringsnivå i grupper.

Virkningsfulle metoder for arbeid på stedet og online er presentert i denne håndboken. Ved å følge instruksjonene og forstå teorien, minimeres risikoen ved å bruke erfaringer som læringsressurser.

For ytterligere informasjon om opplæringen, vennligst kontakt psykodramainstituttene i Baltikum og Norden, som deltok i samskapingen av I2W-programmet.



# DAG 1

## Læringsutbytte

### Kunnskap:

- forstår filosofien og prinsippene for sosiometri og læring
- kjenner til grunnleggende læringsmiljø
- kjenner betydningen av både individuelle og gruppemål for læring

### Ferdigheter:

- kan aktivere og støtte relasjoner i grupper som aktiverer og støtter tele og encounter
- Kan tilrettelegge for grunnleggende læringsmiljø
- kan bruke 2-3 konkrete aksjonsmetoder og verktøy adekvat for erfaringslæring og gruppedannelse
- kan støtte målsetting for læring både for den enkelte og for gruppen
- kan støtte læringsansvar både for den enkelte og gruppen

### Holdninger:

- er interessert i målsetting
- har positiv holdning til å støtte læring på gruppenivå

## PROGRAM

### **BYGGING AV LÆRINGSGRUPPEN** – filosofi og praksis

- A. Introduksjon
- B. Kontrakt
- C. Bli kjent med hverandre og bygge gruppen
- D. Filosofi og prinsipper for sosiometri: tele og møte
- E. Voksenopplæring og kreative handlingsmetoder
- F. Læringsmiljøer
- G. Målsetting

## **A: INNLEDNING**

**15 min**

Velkommen, introduksjon av trenere og prosjektet, mål for prosjektet, prosjektstruktur

## **B: KONTRAKT**

**15 min**

Mål med opplæringen, taushetsplikt, tilstedeværelse (inkludert tidsplan og enheter), ansvar (inkludert lekser)

Pålogget:

- Kameraer er på hele tiden
- Demp mikrofonene med mindre du snakker, eller hvis du er sikker på at det ikke er bakgrunnsstøy

## **C: BLI KJENT MED HVERANDRE OG BYGGE GRUPPEN**

**60 min**

### **Alternativ I**

Øvelser:

1. Introduksjonssirkel – navn + hvor er du fra?
2. Sosiometrisk valg – hvem i denne gruppen kjenner du lengst?
3. Par: introduser deg selv (fra en annen rolle)
4. Par: introduser deg selv (fra rollen som et objekt)
5. Grupper på 4: Hvorfor er du her? Finn noe dere har til felles

### **Alternativ II**

Øvelser:

1. Del gruppen i grupper på 5 (hver fra et annet institutt) og presenter deg selv.
2. Kom tilbake til storgruppen og danne nye grupper med samme instruksjon, men denne gangen velger du et objekt som kan fortelle noe om deg.
3. Kom tilbake til storgruppen og danne nye grupper, og denne gangen presentere deg selv som noen du ikke er (f.eks en kollega).
4. Kom tilbake til storgruppen og danne nye grupper med spørsmålene: Hvorfor er du her?
5. Finn noe dere har felles og lag en skulptur dere kan presentere i den store gruppen.
6. Kom tilbake til stor gruppe og presenter statuene. De andre gruppene kan kommentere det de ser.

## **KAFFEPAUSE**

## **D: SOSIOMETRIENS FILOSOFI OG PRINSIPPER: TELE OG MØTE**

**60 min**

Øvelse:

1. Spektrogram: Hvor mye bruker du aksjonsmetoder i dag som gruppeleder
2. Ta et steg inn sosiometri: hva trenger du for å føle deg trygg?
3. Sosiometriske valg ikke avslørt for gruppen.

Forelesning om sosiometriske prinsipper og filosofi (teori)

- Aksjonsteori
- Rolleteori
- Spontanitet-kreativitet teori
- Sosiometri
- Utviklingsteori

### **KOLB**

Trening i par: Jeg ser/hører, så tenker jeg, og det får meg til å sanse/føle.

Denne øvelsen handler om tilstedeværelse her og nå. Vi prøver å sette oss i andres situasjon, og vi prøver å forstå hvordan jeg påvirkes i møte med andre. (Dette er noe som er grunnleggende for empati) Vi må ta vare på oss selv. Vår tilstedeværelse er den beste medisin.

Denne øvelsen handler om å bli kjent med at vi opplever alt i våre omgivelser, vi skaper mening av det (har tanker om det ) og at det påvirker oss. Samtidig har vi ikke kontroll på de andres prosess. Derfor skal du ikke svare og følge opp de andres «feil» tolkning», bare ta imot det og reguler deg selv før du deler.

Gå i par og sett deg foran hverandre. Velg hvem som skal være A og B. Hold øyekontakt. A starter med å si hva han / hun ser / hører, tenker og hvordan det får deg til å føle eller sanse. B mottar bare det A sier uten å tolke eller svare. Deretter fortsetter B med det han/hun ser/hører, tenker og det han/hun ser/hører og tenker får ham/henne til å føle eller sanse.

Del erfaringene og opplevelsene i grupper på 6 personer og komme tilbake til storgruppen og hør noen refleksjoner fra gruppene.

Foredrag om tele og (møtet) encounter (teori)

### **LUNSJ**

## **E: VOKSENOPPLÆRING OG KREATIVE HANDLINGSMETODER**

**90 min**

Forelesning om læring med kreative handlingsmetoder i gruppe (teori) med handling

### **COFFEE BREAK**

## F: LÆRINGSMILJØ

45 min

Øvelse:

- Få gruppen til å fokusere på pust for å sentrere de og være til stede og be de husk en meningsfylt læringsopplevelse
- Del i grupper på 5: del opplevelsen og presenter en scene eller skulptur
- Forelesning om læringsmiljø (teori)

Gå i par og del tankene du har rundt følgende spørsmål:

1. Hva i konteksten av denne pilotopplæringen påvirker læringen din?
2. Hva slags læringsmiljø har du "hjemme" og hvordan kan du påvirke den?
3. Tenk på dine kritiske situasjoner som lærer / gruppeleder

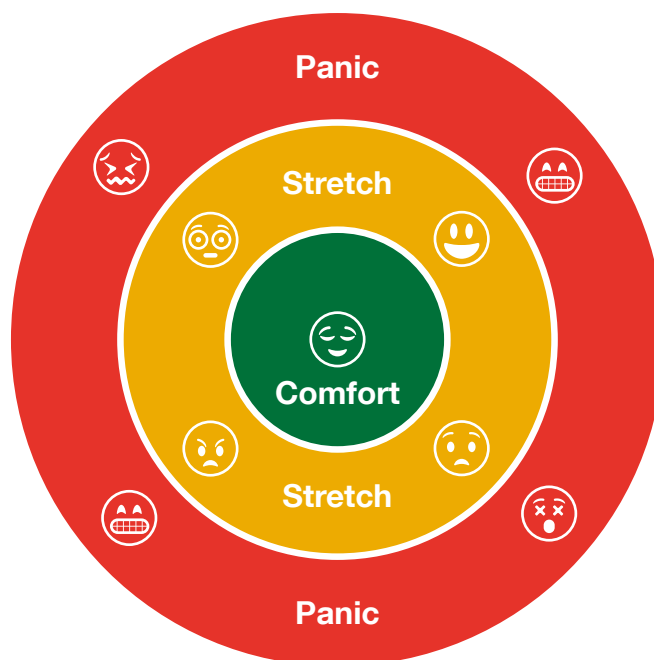
## G: MÅLSETTING

45 min

**Vær oppmerksom på at denne øvelsen kan gjøres tidligere eller senere, avhengig av gruppeprosessen og dens hensiktsmessighet.**

Øvelse: personlig målsetting

Lag to lister, en over håp og en over risiko/frykt. Bruk gulvet hvis du møter IRL eller en tavle. Hvis du møtes på nettet, bruk Miro eller whiteboard i zoom. Del temaene på listen og plasser dem i komfortsone, forstrekksone og panikksoner (Dette er en variant av toleransevinduet. Eller retttere sagt kan være relatert til det) (Det kan også være relatert til Vygotskij sone av proksimal utvikling)



Reflekter over hva du har laget i grupper på 2-4 personer

# UNDERVISNINGSMATERIALE

## Sosiometriske prinsipper og filosofi

Gjennom hele håndboken vil vi snakke om og referere til gruppen. Morenos forståelse av gruppen er et av de viktigste elementene i hva metodikken i denne håndboken bygger på. Morenos idé er at vi blir medskapere og læringsagenter for hverandre gjennom ideen om merverdien av de enkelte medlemmene som kommer sammen og danner gruppen. Matematikken endrer seg her fra den vitenskapelige forståelsen,  $1+1=2$ , til Morenos forståelse;  $1+1=3$ . Dette betyr; Person A og person B kommer med sine individuelle ferdigheter og evner til å forstå læren. Disse ferdighetene og evnene vil til en viss grad alltid variere fra person til person. Merverdien, "3", er når vi fusjonerer våre ferdigheter og evner og får en ny og større forståelse enn bare A og B sin ved siden av hverandre. I en spontan gruppe, gjennom å komme sammen og lære å se de ulike medlemmenes perspektiver, kan vi samskape og utvide vår oppfatning, forståelse og evne til å sette læring ut i livet. En gruppe er alltid summen av alle deltakere + en. Det ene er merverdien av sammenkomsten .

Følgende innhold er referert fra Giacomucci, S. (2021). Sosialt arbeid, sosiometri og psykodrama i rådgivning, coaching og utdanning ([https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-33-6342-7\\_4](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-33-6342-7_4))

### Filosofisk grunnlag for Morenos arbeid

Mens noen moderne psykoterapeuter er klar over bidragene til metode og teknikker fra J. L. Moreno (se fig. 4.1), er de fleste ikke klar over at psykodrama er et omfattende system av teori, filosofi og metode.

*My philosophy has been misunderstood. It has been disregarded in many religious and scientific circles. This has not hindered me from continuing to develop techniques whereby my vision of what the world could be is established in fact. It is curious that these techniques—sociometry, psychodrama, group therapy – created to implement an underlying philosophy of life have been almost universally accepted while the underlying philosophy has been relegated to the dark corners of library shelves or entirely pushed aside. (Moreno, 2019, p. 175)*

Noen antyder at psykodrama er et av de mest komplekse psykoterapisystemene (von Ameln & Becker-Ebel, 2020). Psykodrama er bygget på flere teorier, inkludert handlingsteori, rolleteori og spontanitet-kreativitetsteori . Mens psykodrama kommer utstyrt med sitt eget teoretiske grunnlag, fordi det er svært prosessdrevet som involverer mange kliniske teknikker, kan det tilpasses for å inneholde teoretisk innhold av ethvert annet teoretisk system.

Psykodramatikere har integrert psykodrama med mange andre modaliteter eller teoretiske systemer, inkludert: kognitiv atferdsterapi (Hammond, 2007; Treadwell, Dartnell, Travaglini, Staats, & Devinney, 2016; Treadwell, 2020), freudiansk psykoanalyse (Brown, 2007; Cortes, 2016), jungiansk psykologi (Gasseau & Scategni, 2007), objektreasjonsteori (Holmes, 2015), positiv psykologi (Tomasulo, 2011), 12-trinn og avhengighetsrammer (Dayton, 2005; Giacomucci, 2017, 2020a; Giacomucci, Gera, Briggs, & Bass, 2018; Miller, 2007), traumeterapi (Dayton, 2005 , 2015 ; Giacomucci & Marquit, 2020; Hudgins, 2017; Hudgins & Toscani, 2013; Kellermann & Hudgins, 2000), tilknytningsteori (Baim, 2007),

dramaterapi (Casson, 2007; Landy, 2017), familiesystemterapi (Anderson & Carnabucci, 2011; Chimera, 2007; Gershoni, 2003), EMDR-terapi (Bradshaw-Tauvon, 2007), musikk therapy (Moreno, 1999), og kunstterapi (Peterson, 2003). På samme måte kan grunnleggende teorier om sosialt arbeid integreres med psykodramapraksis. Bitel (2000) skriver: "Sosialt gruppearbeid er en arena for grenseløs kreativitet. Ved å se på gruppearbeidet som en scene for å skape utallige historier, dramaer, kamper og resolusjoner, blir den sosiale gruppearbeideren en kunstner i seg selv i sitt eget medium» (s. 79). Denne delen skisserer kjernen i moreniansk filosofi som er essensiell å forstå før man engasjerer seg i hans sosiometriske og psykodramatiske metoder. Moreno hadde blandede følelser rundt vissheten om at hans metoder ble tilpasset den vanlige kulturen, mens hans filosofi ble neglisjert. Zerka Moreno skriver i 1969:

*Substitute theories are false and misleading as they abrogate or abort the complete execution of the methods. Moreno's position was therefore "take my ideas, my concepts, but do not separate them from their parent, the philosophy; do not split my children in half, like a Solomonic judgment, love them in toto, support and respect the entire structure upon which they rest." (p. 5)*

## Menneskets natur, det kosmiske mennesket og Guddommen

Morenos filosofi er i hovedsak en eksistensialistisk forståelse av menneskets natur og menneskets plass i kosmos. Moreno var sterkt påvirket av Einsteins inkludering av Gudsbevissthet i hans matematiske og vitenskapelige forståelser av verden. Moreneansk filosofi hevder at mennesker ikke bare er biologiske, psykologiske og sosiale skapninger, men også kosmiske skapninger. Morenos konseptualiseringer av krefter som påvirker mennesker går utover psykodynamikk og sosiodynamikk for å inkludere kosmodynamikk (von Ameln & Becker-Ebel, 2020). Han erklærte at «hver mann er et geni» – det er bare genier (Moreno, 2019, p. 12). Morenos nylig utgitte autobiografi av "A Genius" kan høres egoistisk og grandios ut; Hans hensikt er imidlertid å opphøye alle til å oppleve seg selv og alle rundt seg som et geni.

*In declaring the essential nature of the genius , Jacob Levy Moreno declares that you are a genius – that all humans are genius. He calls upon all human beings to recognize their creative genius and co-create a better world. This call to action comes at a pivotal time in the history of our world: will we survive? (Schreiber, Kelley, & Giacomucci, 2019, pp. 9–10)*

Morenos forsøk på å styrke menneskets følelse av selvtilitt startet ikke med utropet at alle er et geni . Han begynte med den enda dristigere uttalelsen om at Guddommen er i hver person. Hans tidlige arbeid før han immigrerte til USA var hovedsakelig åndelig og eksistensielt orientert. Han var dypt påvirket av verdensreligioner, helgener, Jesus, Buddha, familiens jødiske arv og morens åndelighet. Hans idé om en healer var nært knyttet til Jesus, en omreisende mystiker som går for å møte menneskene der de er, i stedet for en lege som psykoanalyserer en pasient på en sofa. I "Who Shall Survive" skriver han:

*I did not think that a great healer and therapist would look and act the way Wagner or Freud did. I visualized the healer as a spontaneous-creative protagonist in the midst of the group. My concept of the physician as a healer, and that of theirs were very far apart. To my mind, persons like Jesus, Buddha, Socrates, and Ghandi were doctors and healers; for Freud they were probably patients. (1953, p. xxvii)*

Da han studerte utviklingen av begrepet Gud, sørget han for en ny utvikling av forståelsen av Guddommen. Han fremhever at det gamle testamentets gudsbegrep var en fjern og usynlig guddom ("Han-Gud"), og at det nye testamentets Gud var menneskelig, kjærlig og nærværende ("Du-Gud"). Han erklærte at den eneste naturlige utviklingen av ideen om Gud var en forståelse av mennesket som Gud ("jeg-Gud") (Moreno, 1921, 2019). Hans tidlige arbeid kulminerte med en utgivelse i 1921 med tittelen *The Words of the Father*, som skisserte hans åndelige synspunkter. Moreno forsøkte å sette disse synspunktene ut i livet ved å behandle alle som om de var Gud og hadde samme guddommelighet og evne til kreativitet. Mens noen kan bli avskrekket av hans åndelige synspunkter, hevdet han i hovedsak hvert menneskes verdighet og verdi som grunnleggende for å forstå sitt filosofiske system og tilnærming til samfunnsproblemer. I tillegg til å se hvert menneske som Gud, skrev Moreno også om en Guddom, den ultimate skaperen. Han skriver at hans fascinasjon for Gud begynte i barndommen - noe som førte til det han beskrev som sitt første psykodrama i en alder av 4 da han og vennene hans begynte å opptre i en himmelsk scene med Moreno i rollen som Gud. Senere som ung voksen kunne man finne Moreno oppmuntre andre barn i parkene i Wien til å rollespille som Gud gjennom improvisert skuespill og drama. Moreno antyder gjentatte ganger for sine lesere at hans sosiometriske og psykodramatiske systemer ikke fullt ut kan forstås uten først å forstå hans åndelige synspunkter. "Jeg hadde sett for meg Guddommen som universets hovedperson og laget det første sosiogrammet, Guddommens sosiogram." (Moreno, 2019, s. 174).

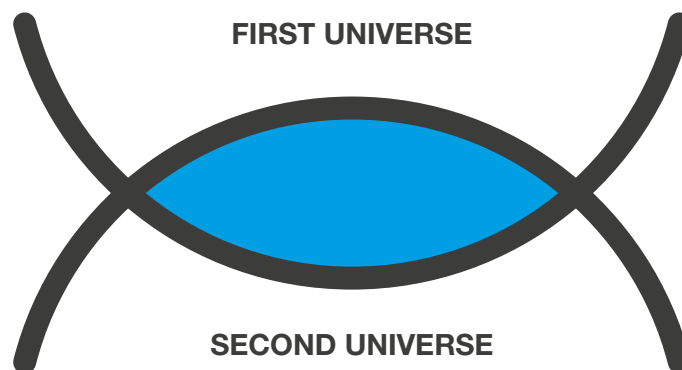
*I tried the sociometric system first on the cosmos. God was a super sociometrist. The genesis of sociometry was the metric universe of God's creation, the science of "theometry". What I know of sociometry I learned first from my speculations and experiments on a religious and axiological plane. (Moreno, 2019, p. 28)*

I disse sitatene fra hans selvbiografi kan vi se innflytelsen av hans åndelighet på utviklingen av hans tenkning om sosiometri og samfunn. Han fortsetter med å si at i tillegg til sosiometri, « var opprinnelsen til psykodrama nært knyttet til guddommens opprinnelse» (Moreno, 2019, p. 25). Virkningen av hans filosofi om menneskets natur og universet er uadskillelig fra metodene for sosiometri og psykodrama. Zerka Moreno, i hennes memoarer *To Dream Again*, ekko Morenos filosofiske syn når han sier: "Våre instrumenter er grunnleggende åndelige og eksistensielle, som peker på og støtter verdien av den menneskelige ånd" (2012, p. 515). Hun fortsetter med å indikere at "vi er mer enn biologiske, økonomiske, sosiologiske eller psykologiske skapninger, at vi først og fremst er kosmiske vesener" (2012, p. 40). Og "i stedet for å se på menneskeheten som et fallent vesen, er alle et potensielt geni og som det høyeste vesen, medansvarlig for hele menneskeheten» (Moreno, 2012, p. 295). Konseptualiseringen av alle mennesker som guder eller genier krever en holdning om at alle mennesker er medansvarlige og i stand til å bidra til forbedring av verden. Moreno tenkte på mennesker som hjelpegoer for Gud og hans arbeid i kosmos - "det er så mye elendighet og lidelse i verden, selv Gud synes ute av stand til å helbrede alt alene, så vi må dele ansvaret. (Moreno, 1989, s. 6) Moreno beskriver i den siste delen av sin selvbiografi den kosmiske mannen som:

*A man who is warmed up to himself - to act in accordance with his own moods or designs, unwilling to act by any other law beside his inner voice. He is an individual who is close to all beings, not really apart from them but with them and within them, involved with all men, animals and plants. He believes himself to be a part of the universe and not a member of a family or clan. Everyone is a brother or partner to him, - he does not make any distinction between rich or poor, black or white, man or woman. Everyone is his friend and he wants to help everybody. (2019, p. 339)*

## Møtesymbolet og det autonome helbredelsessenteret

Moreno beskrev tilstedeværelsen av et første univers «som inneholder alle vesener og hvor alle hendelser er hellige» (Moreno, 2019, p. 27) i motsetning til det andre universet av form, rom og tid. Det er i møtet mellom disse to universene at mennesket eksisterer (se fig. 4.2). Hans filosofi antyder at det er «urnaturen som er udødelig og kommer tilbake på nytt med hver generasjon,» (Moreno, 2019, s. 27) at ånden eller sjelen til et spedbarn kommer fra det første universet inn i det andre universet gjennom fødselsopplevelsen. Han beskriver de første årene av et spedbarns liv som eksisterende innenfor matrisen av identitet der ingen følelse av selvtillit er realisert og spedbarnet er ett med alle (Moreno, 1953). Gjennom sosialisering og psykososial utvikling blir mennesker mer integrert i det andre universet mens de opplever glimt av det første universet eller kosmisk virkelighet. Moreno så for seg psykodramaets utvidede virkelighet som en vei for å få tilgang til og leve innenfor det første universet, og at man ved døden vender tilbake til dette første univers (Moreno, 2012).



### Møtemodellen

I moreniansk filosofi kalles denne komponenten av menneskets natur det autonome helbredelsessenteret. Morenos beskrev aktiveringen av ens autonome helbredelsessenter som en prosess som skjer stille i kroppen, dypt inne i selvet, og som det initieres gjennom handling ikke bare ord (Moreno, 2012). Zerka sier senere eksplisitt at intensjonen med alle former for terapi bør være å hjelpe klienten til å benytte seg av deres autonome helbredelsessenter og finne sin egen bane (2012).

Akkurat som hvert individ blir sett på som å inneholde et autonomt helbredelsessenter, Guddommen innenfor, trodde Moreno



også at hver gruppe, felleskap og til og med samfunnet selv har et autonomt helbredelsessenter innenfor og kapasiteten til å helbrede seg selv hvis gjort tilgjengelig. Alle Morenos gruppemetoder og instrumenter er gjensidige hjelpeprosesser fokusert på å dyrke kraften i gruppemedlemmenes helbredelse og hjelpe hverandre - eller med andre ord, gruppens tilgang til sitt autonome helbredelsessenter som eksisterer innenfor gruppens mellommenneskelige sosiometri og kollektive bevissthet (Giacomucci, 2019).

*How would our work look if we treated each human as God with the capacity to heal themselves and each group as already possessing everything it needs to self-heal?*

## Spontanitet-kreativitets teori

J. L. Morenos spontanitet-kreativitetsteori er teorien om endring innenfor moreniansk filosofi og psykodrama som terapeutisk tilnærming. Før sin medisinske utdannelse studerte Moreno teologi og filosofi med den hensikt å utvikle en religion (se Religion of Encounter i Nolte, 2014) og ble beskrevet av mange som en mystiker. Da han definerte sitt konsept om Guddommen, beskrev han dens mest definerende kvalitet som funksjonen som skaper – dens kreativitet. Dermed mente han at evnen til å skape noe nytt – kunst, musikk, en idé, en ny respons og et barn – var iboende gudelignende (Moreno, 1921, 2019). Samtidig foreslo Moreno at vi som kultur la for stor vekt på skapelsens produkter uten å gi fokus på prosessen av selve den kreative handlingen. Han mente at både spontanitet og kreativitet var de fremste åndelige egenskaper og la vekt på alle menneskers «gudelighet» (Moreno, 2019). Han skriver at «spontanitet er den konstante følgesvenn av kreativitet. Det er den eksistensielle faktoren som «griper inn» for at kreative prosesser skal forløses» (1956, p. 103). For Moreno er tvillingprinsippene spontanitet-kreativitet den ultimate kraften som ligger til grunn for all menneskelig fremgang og all menneskelig aktivitet (Nolte, 2014). Han definerte spontanitet som evnen til å « reagere adekvat på en ny situasjon eller med en viss grad av ny respons på en gammel situasjon» (Moreno, 1964, s. XII).

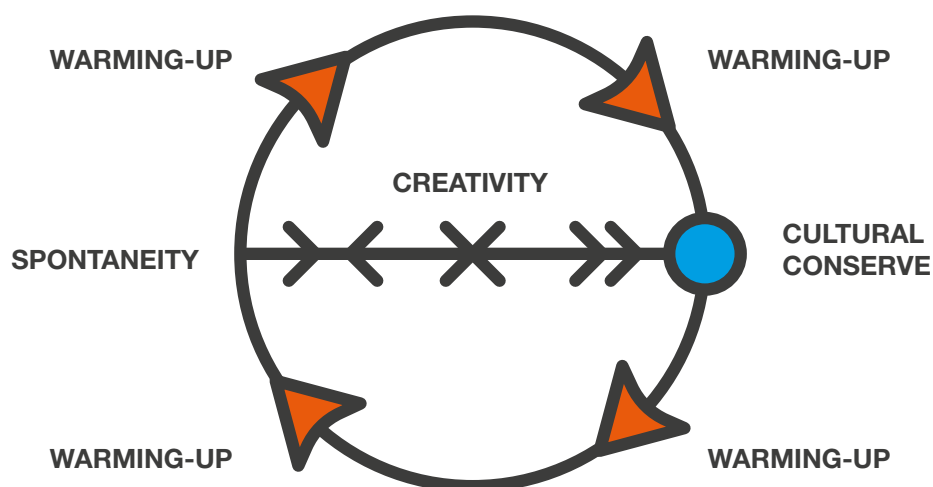
Han identifiserte også «former for patologisk spontanitet som forvrenger oppfatninger, dissosierer rolleutøvelsen og forstyrrer deres integrasjon i de forskjellige nivå av livet» (Moreno, 1964, p. xii); Man kan tenke på patologisk spontanitet som en ny respons uten tilstrekkelig grad av hensiktsmessighet (Dayton, 2005). Han trodde at følelsesmessige eller psykologiske problemer enten var relatert til mangel på sunn spontanitet eller en slags patologisk spontanitet. Videre observerte han at angst og spontanitet er omvendt proporsjonal ved at når den ene øker, reduseres den andre - «Angst setter inn fordi det mangler spontanitet, ikke fordi «det er angst», og spontaniteten avtar fordi angsten stiger» (1953, p. 337). Denne observasjonen ble senere bekreftet gjennom kvantitativ forskning på panikk lidelse og spontanitet (Tarashoeva, Marinova-Djambazova, & Kojuharov, 2017).

Interessant nok synes Daniel Siegels definisjon av helse og velvære å gjenspeile Morenos spontanitetsteori tiår senere. Siegel antyder at all psykisk lidelse og sosial dysfunksjon er et resultat av for mye kaos eller for mye stivhet - og at en tilstand av helse eksisterer i balansen mellom disse to ytterpunktene (Siegel, 2010). I moreniansk filosofi er kaos en funksjon av patologisk spontanitet, og rigiditet er en funksjon av mangelen på spontanitet. Moreno hevder at spontanitet i hovedsak er en indikator på helse og evnen til å reagere med kompetanse.

J. L. Moreno beskrev oppvarmingsprosessen som essensiell for generering av spontanitet - "spontanitet genereres i handling når en organisme er funnet oppvarmingsprosessen" (1956, s. 110). Mens spontanitet er knyttet til den kreative handlingens klarhet, er kreativitet knyttet til selve handlingen. Det ferdig skapte produktet, etter det øyeblikket det er produsert, er ikke lenger spontant; Dette omtales som en kulturkonserv. J. L. Moreno utviklet et visuelt diagram, Canon of Creativity (1953) for å visualisere den kreative prosessen og skildre hans teori om spontanitet-kreativitet (se fig. 4.3). Det er gjennom denne prosessen at all intrapsykisk, mellommenneskelig og sosial endring finner sted.

## Øyeblikket , situasjonen og her-og-nå

Moreno understreket her-og-nå og øyeblikkets hellighet . Handling, spontanitet og kreativitet er bare tilgjengelig her og nå. Det nåværende øyeblikket har en annen type kvalitet og er broen mellom fortiden og fremtiden. Morenos filosofi anser fortiden som «minne-i-øyeblikket- av tidligere erfaringer» og fremtiden som «her og nå forventning-i-øyeblikket-av hva som omsider kan oppleves» (Nolte, 2020, p. 131). Nåtiden er en overgang mellom fortid og fremtid. Når spontanitet og kreativitet er tilgjengelig i nåtiden, skapes ny dynamisk mening som forvandler nåtiden til et øyeblikk ( Moreno & Moreno, 1969). I psykodrama setter hovedpersonen en scene i handling her og nå som om det skjedde i øyeblikket. Hovedpersonens subjektive sannhet hedres og utspiller seg på psykodramascenen. Zerka Moreno bemerker at konkretiseringen av en gammel hendelse i psykodramaets her-og-nå tillater en å finne en ny sannhet fra en gammel hendelse (1994).



Kreativitetens kanonen, som skildrer oppvarmingsprosessen og forholdet mellom spontanitet, kreativitet og kulturkonserver

Morenos eksistensielle filosofi posisjonerer hvert øyeblikk og hver situasjon som en mulighet for endring gjennom spontanitet og kreativ handling. På denne måten er hvert menneske en initiativtaker, en skaper og en aktiv agent i verden i stedet for et offer for predeterminisme. Psykodrama gir en muligheten til å gå tilbake til øyeblikk fra fortiden og utspille en annen mulighet; Eller for å spole frem tiden i her og nå for å oppleve et øyeblikk som ennå ikke kommer. Psykodrama tillater en å bli løsrevet fra sin virkelighet og oppleve friheten til å skape et nytt drama gjennom utvidet virkelighet (Moreno, 1946).

*At first sight it looks as if the psychodramatic function and the reality function would exclude one another. This is in fact only an outward appearance, the stage is not a stage in a theatrical sense, it is a social platform, the actors are not actors but actual people and they do not "act" but present their own selves. (Moreno, 1943, p. 333)*

Mennesker er fundamentalt meningsskapere - psykodrama brukes til å utforske, dekonstruere og konstruere mening gjennom den kreative prosessen i aksjon (Oudijk, 2007). Moreno opererte ut fra et postmoderne rammeverk som det fremgår av psykodramaets vektlegging av hovedpersonens perspektiv (Blatner, 2000). Ved å spille en psykodramascene skildrer hovedpersonen scenen, rollene og handlingen fra deres perspektiv – Moreno holdt til og med fast ved dette prinsippet da han jobbet med psykotisk og schizofrene pasienter som gir dem et rom for bokstavelig talt å handle ut sine fantasier og realiteter. Han understreket viktigheten av å møte klienten der de var og her og nå.

## Aksjonsteori

J.L. Moreno mente at vi alle var improvisasjonsskuespillere i livet, at hvert menneske var et hjelpeeg for hverandre (Moreno, 2013). Han integrerte aspekter av teater for å skape psykodrama, og mente at "det som ble lært i handling, må avlæres i handling" (Dayton, 2005, p. xxvii). Selve begrepet psykodrama betyr "Psyke i handling" (Carnabucci, 2014). Han trodde på handlingens kraft til å skape forandring og utfordret Freuds "snakkende kur". I møte med Freud ved Universitetet i Wien, J. L. Moreno utbrøt:

*Dr. Freud, I start where you leave off. You meet people in the artificial setting of your office. I meet them on the street and in their homes, in their natural surroundings. You analyzed their dreams; I try to give them courage to dream again. (J. L. Moreno, Z. T. Moreno, & J. D. Moreno, 1964, pp. 16–17).*

Psykodrama er en av de første kropporienterte formene for psykoterapi, og beveger seg utover bare ord og narrativer (Carnabucci & Ciotola, 2013). J. L. Morenos aksjonsteori hviler på ideen om at det å snakke alene sterkt begrenser klient-terapeutenes evne til å utforske et problem eller produsere endring. «Uansett hvor viktig verbal atferd er, er handlingen forut for ordet og 'inkluderer' det» (Moreno, 1955, p. 17). Zerka Moreno uttaler senere at «selv når interpretasjon er gitt, er handling primær. Det kan ikke være noen tolkning uten forutgående handling» (1965, s. 77).

Nevrovitenskapelig forskning har vist at vi er "vesener av handling og historiene om våre liv er bokstavelig talt skrevet på våre nevralt systemer" (Dayton, 2005, p. 55). Det har blitt erklært av nevrologene at erfaring endrer hjernen og har korrigerende potensial til å reversere virkningen av tidligere uønskede erfaringer (Cozolino, 2014; Siegel, 2012). Psykodramaets utvidede virkelighet gir muligheter for korrigerende øvelseelle opplevelser som ellers ville vært umulige (Giacomucci, 2018c; Giacomucci & Stone, 2019). Aksjonsteori er komplementær med erfaringslæringsteorier som har blitt innebygd i sosialt arbeid utdanning. Erfaringsutdanning foreslår en legemliggjort læringsopplevelse der undervisningsinnholdet er grensesnittet med handling i stedet for bare å snakke om. Moreno ble inspirert av John Dewey, erfaringsutdanningens far, og foreslo til og med sin egen spontanitetsteori for læring (1949) som la vekt på spontanitetstrening i utdanning i stedet enn å huske fakta eller informasjon.

Morenos handlingsbaserte utdanningsideer gjenspeiler Freire (2013), så vel som Kolb & Kolbsom beskriver tilnærmingen som “en integrert tilnærming til læring som balanserer følelse, tenkning, handling og refleksjon” (Kolb & Kolb, 2005, p. 200). Sosialarbeidspedagogikken beskriver sin signaturpedagogikk som fagfeltet som i hovedsak er en erfaringsbasert læringsstruktur med vekt på rolletraining (Giacomucci, 2019).

## Rolle teori

Morenos personlighetsteori er basert på rolle teori (Telias, 2018). Begrepet rolle stammer ikke fra sosiologi, psykologi eller psykiatri, men kommer i stedet fra teatret. I gamle greske og romerske dramaproduksjoner ble en skuespillers karakter eller linjer ofte skrevet på “ruller” og husket. J. L. Moreno hevder at rolle teori overskred begrensningene til psykoanalyse og behaviorisme med en systematisk utforskning av sosialt fenomen, og dermed tjente som en viktig bro mellom Psykiatri og samfunnsvitenskap (1961). Rollebegrepet integrerer kognitive, affektive og atferdsmessige tilstander for enkel kategorisering (Buchanan, 1984) mens man avmystifiserer psykiatriske etiketter og forbinder dem med klientens opplevelse av seg selv (Hudgins, 2002).

J. L. Moreno så på hvert menneske som en rollespiller (Fox, 1987). Han sier at selvet, eller personligheten, er sammensatt av alle rollene man spiller i livet sitt - “roller kommer ikke fra selvet, men Selvet kommer ut av roller» (1953, p. 76). Han skisserer tre kategorier av roller – somatiske, psykodramatiske og sosiale roller. Somatiske roller utvikles først, i de preverbale stadiene av livet, og representerer fysiske eller kroppslige aspekter av selvet - inkludert spiseren, pusteren, den sovende, krabberen, etc.

Senere utvikles psykodramatiske og sosiale roller – men alle tre typer roller er nært forbundet.

Psykodramatiske roller, eller roller som spilles ut i psyken, representerer de indre dimensjonene av selvet - tenkeren, føleren, fantasieren, drømmeren, etc. Og til slutt sosiale roller, som er innebygd i en kulturell kontekst, er rollene vi har i forhold til andre og samfunnet, som far, søster, lærer og student.

(Moreno, 1934). Moreno skriver at samlingen av alle ens somatiske eller fysiologiske roller tilsvarer deres somatiske eller fysiologiske selv. På samme måte representerer klyngen av alle ens psykodramatiske roller og sosiale roller deres psykodramatiske selv og sosiale selv. Disse tre klyngene av roller tillater et individ å fullt ut oppleve sin kropp, psyke og samfunn (Moreno, 1972).

*Operational and contact links must gradually develop between the social, the psychological, the physiological role clusters in order that we can identify and experience after their unification, that which we call the “me” or the “I”... Body, psyche, and society are then the intermediary parts of the entire self. (Moreno, 1972, p. III–IV)*

På denne måten er Morenos rolle teori iboende en biopsykososial-åndelig konseptualisering av selvet som passer fint inn i sosialarbeidsfilosofien som rammer inn et individ i en større sosial kontekst.

Videre skisserer han tre stadier av rolleutvikling, som begynner med rolletaking eller rolletraining.

I denne fasen lærer en person en ny rolle og prosessen med å gå inn i rollen, inkludert å jobbe gjennom enhver ambivalens om rollen og koble til forbilder. Når en kulturelt bevart rolle er lært, blir den rollespilt. I rollespillfasen av utviklingen begynner en person naturlig å bringe deler av seg selv til rollen.

Den siste fasen av utviklingen er rolleskaping, som beskriver prosessen med å transformere den en gang lærte rollen til en ny, unik rolle (Dayton, 2005).

Denne prosessen med rolleskaping eller rolletransformasjon bringer en ofte tilbake til rolletakingsstadiet når man lærer å være i den nyopprettede rollen. Rolleteori foreslår at et individ med et bredt rollerepertoar, eller evnen til tilstrekkelig overgang til ulike roller basert på situasjonell kontekst (spontanitet) vil demonstrere sunn personlighet og sosial fungering (Fox, 1987). Rolleteori gir et ikke-patologiserende alternativ til tradisjonelle teorier om personlighet og psykopatologi. For eksempel, konseptualiserte J. L. Moreno regresjon som en type rollespill:

*In a paranoiac behaviour, the repertory of roles is reduced to distorted acting in a single role. The deviate is unable to carry out a role in situ. He either overplays or underplays the part; inadequate perception is combined with distorted enactment. Histrionic neurosis of actors is due to the intervention of role fragments "alien" to the role personality of the actor. (1961, p. 521)*

Dette avsnittet peker på hans forståelse av roller som å være i oppstigning eller nedstigning basert på hvor mye, eller hvor lite, man har utviklet rollen og hvor tilgjengelig rollen er til ego. "Egoet må ha roller å operere i" (Hale, 1981, s. 8).

Som rollespillere eksisterer vi ikke i sosial isolasjon – i stedet utvikler hver av våre roller seg og eksisterer i forhold til andre. Roller er knyttet til motroller som demonstrerer fenomenet rollegjensidighet.

«Det er ingen foreldre uten barn, ingen lærere uten studenter, ingen terapeuter uten klienter, ingen slaver uten herrer osv. Med andre ord, vi er alle inter-aktører med hverandre" (Moreno, 2013, s. 38).

Rollegjensidighet legger vekt på person-i-miljø-perspektivet ved å konseptualisere roller, eller aspekter av selvet, som iboende i forhold til andre. I en fremtidig sekt. (5.4), vil kulturatomet bli presentert som et diagram over rolleforhold mellom et individ og dets sosiale sirkel.

## Utviklingsteori

Morenos filosofi inkluderer sin egen unike utviklingsteori og utviklingsstadier som reflekterer og veileder intervensjonene som brukes i psykodrama gjennomøringen. Utviklingsteorien er intrikat knyttet til moreniansk filosofi om menneskets natur og det kosmiske mennesket – denne koblingen er eksplisitt i artikkel 27 i Quintessential Zerka med tittelen The Eight Stages of Cosmic Being in Terms of Capacity and Need to Double and Role Reverse (2006). Som nevnt tidligere foreslo Moreno at et spedbarn fødes inn i denne verden fra det første universet og eksisterer i en tilstand av udifferensiert identitet. I de første ukene etter fødselen lever spedbarn innenfor matrisen av identitet der de opplever seg selv som ett med ikke bare sine mødre, Men alle objekter og deres omgivelser (1952). Gjennom hensiktsmessig dobling, speiling og rollebytte utvikler barnet en følelse av selvtillit og en følelse av andre.

Dobling er første trinn i J. L. Morenos psykodramatiske utviklingsteori. Zerka Moreno (2006) indikerer at dobling er viktig for sunn tilknytning ved at omsorgspersonene setter ord på det som er usagt og umerket for det ikke-verbale spedbarnet (som sitert i Hudgins & Toscani, 2013). I dette utviklingsstadiet skaper dobling en opplevelse av å bli rommet og holdt for spedbarnet (eller klienten) for å føle seg sett og forstått fra innsiden og ut (Dayton, 2005). Dette utviklingsstadiet er preget av betydningen av tilknytning mellom spedbarn og omsorgsperson(er) og setter rammene for spedbarnets evne til selvregulering i fremtiden (Cozolino, 2014). Dayton skisserer viktigheten av tilknytning fra J. L. Morenos utviklingsteori i følgende avsnitt:

*If the parent is an attuned 'double' for the child's experience, the child feels a sense of place and belonging. If, on the other hand, she leaves the infant to a world without doubling, the child may feel that he is incomprehensible to others and a sort of fissure may occur within the self due to feeling misunderstood or out of sync with his external representations of self since, from a child's point of view, parents and some siblings are part of his own self. (2005, p. 161)*

I dette første utviklingsstadiet er dobling avgjørende for sunn identitetsdannelse. Hvis morens forsøk på å doble og møte spedbarnets behov er unøyaktige, vil spedbarnet sikkert gi henne beskjed gjennom ikke-verbal kommunikasjon. På en lignende måte vil hovedpersonen korrigere unøyaktige doblingsuttalelser fra andre gruppemedlemmer - og dermed styrke deres egoidentitet. Den doble intervensjonen, eller rollen, i et psykodrama hjelper til med utforskningen av hovedpersonens indre virkelighet og fungerer som en bro mellom regissøren og hovedperson (Hudgins & Toscani, 2013; Moreno, 2006).

Utviklingsmessig sett er speilstadiet når barnet begynner å gjenkjenne seg selv som et eget individ (Moreno, 1952). Dette stadiet, som starter rundt ni måneders alder, inkluderer spedbarnets evne til "felles oppmerksomhet" og "sekundær intersubjektivitet" (Dayton, 2005). Spedbarnet er nå i stand til å skifte oppmerksomhet mellom person og objekt ved å justere sin visuelle oppmerksomhet med omsorgspersonens, og dermed begynne å utvikle bevissthet om en delt, men separat erfaring (Hobson, 1989; Trevarthen, 1998).

Dette er, som Dayton sier: "demringen av en bevissthet om selvet som differensiert fra verden utenfor selvet" (2005, s. 163).

Morenos utviklingsteori skisserer rollebytte som den tredje fasen. Man har ikke evnen til å bytte roller før de først har etablert en grunnleggende følelse av selvtillit. Et spedbarn i et tidligere utviklingsstadium, før omtrent to eller tre år, vil ikke ha denne kapasiteten, selv om de fleste voksne gjør det (Moreno, et al., 1955). J. L., Zerka og Jonathan Moreno publiserte en artikkel om bruken av rollebytte for å hjelpe til med å oppdra et barn og understreke dets terapeutiske potensial. Rollebytte ligner prosessen med separasjon og individualisering skissert av Mahler, Pine og Bergman (1975). Dette utviklingsstadiet representerer en sann følelse av atskilthet og evnen til å empati med andre. Det er en tilstand av intersubjektivitet, å være i forhold til dobbel bevissthet om seg selv og den andre i et dynamisk forhold (Dayton, 2005). – Ved rollebytte er selvfølelsen intakt nok til at vi kan forlate den, stå i en annens sko og komme trygt tilbake hjem" (Dayton, 2005, p. 439).

Gjennom psykologisk rollereversering med andre, utvikler barnet et større ansvar for sine handlinger, for seg selv, og forbedrer sin evne til empati med andre i den sosiale verden.

Etter hvert som barnet utvikler seg i voksenalder, vil foreldrene doble og snu rollen for å oppnå separasjon og uavhengighet. Det voksne barnet blir da et hjelpe-ego for den aldrende forelder som svikter i helse og forbereder seg på å gå inn i kosmos igjen (Moreno, 2006). Nå har omsorgspersonsrollene snudd, og det voksne barnet dobler og rollebytter med forelder mens de lever ut sine siste år i det andre universet og fullstendig overgang tilbake til det første universet.

## Tele og møte

### Morenos mellommenneskelige teori og møtet

*A meeting of two: eye to eye, face to face  
And when you are near  
I will tear your eyes out  
and place them instead of mine  
and you will tear my eyes out  
and place them instead of yours  
then I will look at you with your eyes  
and you will look at me with mine.  
(Moreno, 1914).*

Dette sitatet fra Morenos dikt fra 1914, *An Invitation to an Encounter*, formidler grunnlaget for hans mellommenneskelige teori, hans psykodramatiske teori og hans eksistensielle filosofi. Han skriver at begrepet "møte" (Begegnung) ikke oversetter godt fra tysk til engelsk. At det på engelsk mister sin dybde og blir sterilt, et vagt mellommenneskelig forhold. Hans tiltenkte mening er av et mye mer meningsfylt møte.

*It means that two or more persons meet, but not only to face one another, but to live and experience each other, as actors each in his own right, not like a "professional" meeting (a case-worker or a physician or a participant observer and their subjects), but a meeting of two people. In a meeting the two persons are there in space, with all their strengths and all their weaknesses, two human actors seething with spontaneity..."*  
(Moreno, 1943, p. 310).

Moreno beskriver dette diktet som den enkleste definisjonen av mellommenneskelige relasjoner (1955). Han skriver at bare gjennom autentiske møter mellom andre oppstår naturlige grupperinger og faktiske samfunn (1946). Gjennom et genuint møte blir begge individene forandret og påvirket av den andre. Nolte beskriver et møte som «to aktive individer som lever og opplevde hverandre» (2014, p. 19). Hver deltaker i møtet kommer til en dypere realisering av selvet gjennom total gjensidighet med den andre, mens man intuitivt bytter roller i full spontanitet og autonomi i her-og-nå (Moreno, 1960). Han skriver videre at «møtet er også det virkelige grunnlaget for den terapeutiske prosessen» (1960, p. 16). Det er gjennom denne linsen at Morenos sosiometriske og psykodramatiske teorier utviklet seg.

Morenos mellommenneskelige teori og Martin Bubers I and Thou-konsept (Buber, 1923), publisert 9 år senere, har mye til felles. Interessant nok jobbet Moreno og Martin Buber sammen i redaksjonen til et litterært tidsskrift kalt *Daimon* i Wien og hadde tydeligvis en betydelig innflytelse på hver andres tenkning (Moreno, 2019). Morenos arbeid påvirket mange andre, og fordi han publiserte sitt arbeid anonymt i ni år, har navnet hans blitt fjernt fra mange av hans teorier. Uansett vil få argumentere mot uttalelsen om at «Moreno var en pioner i utforskningen av menneskelig forbindelse» (Hale, 2009, s. 356).



## Tele

“We could observe that some individuals have for each other a certain sensitivity as if they were chained together by a common soul. When they warm-up to a state, they ‘click’” (J.L. Moreno, 1924, p. 57). Dette sitatet fra J.L. Morenos Das Stegreiftheater (Spontanitetens teater) beskriver begrepet tele nesten et tiår før han senere navnga begrepet gjennom sin sosiometriske forskning. Begrepet tele er avledet fra det greske ordet som betyr “ langt” eller “ på avstand” (Moreno, 1934). J.L. Moreno sier at “ethvert sunt menneskelig forhold avhenger av tilstedeværelsen av tele”; Han definerer Tele som “ innsikt i”, “ takknemlighet for” og “følelse for” den “faktiske sammensetningen “ av den andre personen. (1959, s. 37). Det er “den sosio-gravitasjonsfaktoren, som opererer mellom individer, trekker dem til å danne mer positive eller negative parforhold ... enn ved en tilfeldighet» (J.L. Moreno, 1947, p. 84). Tele kan konseptualiseres som toveis empati (J.L. Moreno, 1953). Fremdriften av terapi og utviklingen av enhver gruppe er avhengig av tele som grunnlag for å utvikle seg (Moreno, 2000). “Tele formidler budskapet om at folk er deltakere i et mellommenneskelig fenomen der de kontakter og kommuniserer og resonerer med hverandre på en avstand og at de sender følelsesmessige meldinger projisert over rommet” (Kellermann, 1992, som sitert i Dayton, 2005, p. 53). Dayton (2005) antyder at telefenomenet opererer gjennom hva nevrologer beskriver som “affectively charged, facially mediated right brain-to-brain communications, at levels beneath awareness” (Lazarus and McCleary, 1951). På samme måte presenterer Yaniv (2014) en nevropsykologisk konseptualisering av tele som relatert til den orbitofrontale cortexens funksjon av å spore øvelseell valens. Tele er ikke overføring eller motoverføring (J.L. Moreno forsøkte å demontere “pasient-terapeutens” maktdynamikk ved å referere til motoverføring som overføring). Overføring er en enveis prosess - en forvrengning av tele , men tele er en toveis nøyaktig kunnskap om hverandre. Både overføring og tele er ofte til stede i relasjoner, og målet over tid er å erstatte overføring med tele (J.L. Moreno, 1959). “Per definisjon har overføring en tendens til å produsere dissosiasjon av mellommenneskelige forhold. I motsetning til dette styrker tele tilknytning og fremmer kontinuitet, sikkerhet, stabilitet, gjensidighet og sammenheng i grupper» (Moreno, 1983, p. 164). J.L. Moreno skiller tele fra overføring i følgende passasje:

*Transference, like tele, has a cognitive as well as a conative aspect. It takes tele to choose the right therapist and group partner; it takes transference to misjudge the therapist to choose group partners who produce unstable relationships in a given activity. (1959, p. 12).*

Han hevdet at overføring er en fantasi (overskuddsvirkelighet) basert på tidligere erfaringer, mens tele er basert på følelser i virkeligheten til en annen. Overføring er basert på ens indre psykodynamiske opplevelse; Tele beskriver sosiodynamikken mellom to individer (1959).

Tilstedeværelsen av tele i psykodramagrupper blir ofte fremhevet når en protagonist velger et annet gruppemedlem (ofte uten å kjenne deres historie) til å spille en bestemt rolle - først senere å finne ut at rollen direkte sammenfalt med gruppemedlemmets personlige arbeid (Nolte, 2014). Tele er grunnlaget for en persons evne til å fullt ut rollebytte med en annen person (von Ameln & Becker-Ebel, 2020).

Tele eksisterer innenfor alle grupper, og alle sosiometriske, psykodramatiske og gruppepsykoterapi-økter. Det er mest tydelig i gruppesosiometri gjennom utvikling av gjensidige valg eller når ens oppfatning mot en annen samsvarer med personens opplevelse av seg selv (Hale, 1981).



## Læring med kreative handlingsmetoder i gruppe

Voksenopplæringen er basert på personlige erfaringer og sosiale relasjoner.

Personlige relasjoner kan være basert på

- ulike livshendelser
- Kompetanse og ferdigheter
- utdanning
- Karriere på fagområder
- og bemerkelsesverdige og viktige episoder, som har en innvirkning - bevisst eller ubevisst - på den enkelte

Og selvfølgelig har den voksnes identitet, personlighet og temperament og natur og hva som nærer denne en effekt på hvordan individet lærer.

Kreative handlingsmetoder er basert på psyko- og sosiodrama og sosiometri. Psyko- og sosiodrama bruker personlige og kollektive erfaringer som materiale i utforskning av muligheter i en kreativ prosess. Sosiometri er vitenskapen om relasjoner i grupper og samfunn - hvordan disse utforskes, anerkjennes og kan utvikles og styrkes. Det generelle målet med begge er å styrke kreativiteten, og å åpne nye veier og veier for potensialet som er i hvert individ og gruppe.

Det er en sterk sammenheng mellom voksenopplæring og utvikling av psyko- og sosiodrama, som er basert på sosiometri. Begge bruker erfaring som utgangspunkt for læring, og prinsipielle prosessen er lik.

### Erfaringslæring av Kolb

En av de mest brukte teoriene om praksis i voksenopplæringen er erfaringslæring av David Kolb (1984).

Den betrakter voksenopplæringen som en prosess, som inneholder fire faser: Konkret erfaring, Reflekterende observasjon, Abstrakt konseptualisering og Aktiv eksperimentering.

Voksenopplæringen er basert på erfaringer - fortid eller nåtid. I den konkrete erfaringsfasen, aktiviseres erfaringene studentat til læringsmålet. De diskuteres og blir potensielt nye erfaringer. Reflekterende observasjon refererer til å utforske opplevelsen bevisst fra "reflekterende posisjon". Resultatene av refleksjon generaliseres ved abstrakt konseptualisering. Det fjerde trinnet er aktiv eksperimentering, der den nye versjonen av handling eller atferd, som skapes i løpet av de tre første fasene, testes i handling og praksis. Dette skaper igjen en ny opplevelse, som kan være nytt innhold for læringssyklusen.

### Creative process in psychodrama

Hovedprosessen i psykodrama har også fire faser: Oppvarming, handling, deling og prosessering og integrasjon. Dette danner grunnlaget for den kreative prosessen.

I oppvarmingen blir deltakerne varmet opp så de kan fokusere på «her og nå» med sine mange dimensjoner: fysiske, mentale, psykologiske og, åndelige dimensjoner hos individer, grupperelasjoner, temaer og innhold mv. Ofte inkluderer oppvarming fysiske aktiviteter for å varme opp kroppen, hjernen og sosiale relasjoner.

Erfaringer, som aktiveres i denne oppvarmingen, er utgangspunktet for hele prosessen. I handlingsfasen blir allerede eksisterende erfaringer gjort levende i gruppen ved å gjenskape dem ved hjelp av metoder basert på drama. Ved å gjøre dette dannes en ny, delt opplevelse. Ved deling deler og forteller deltakerne

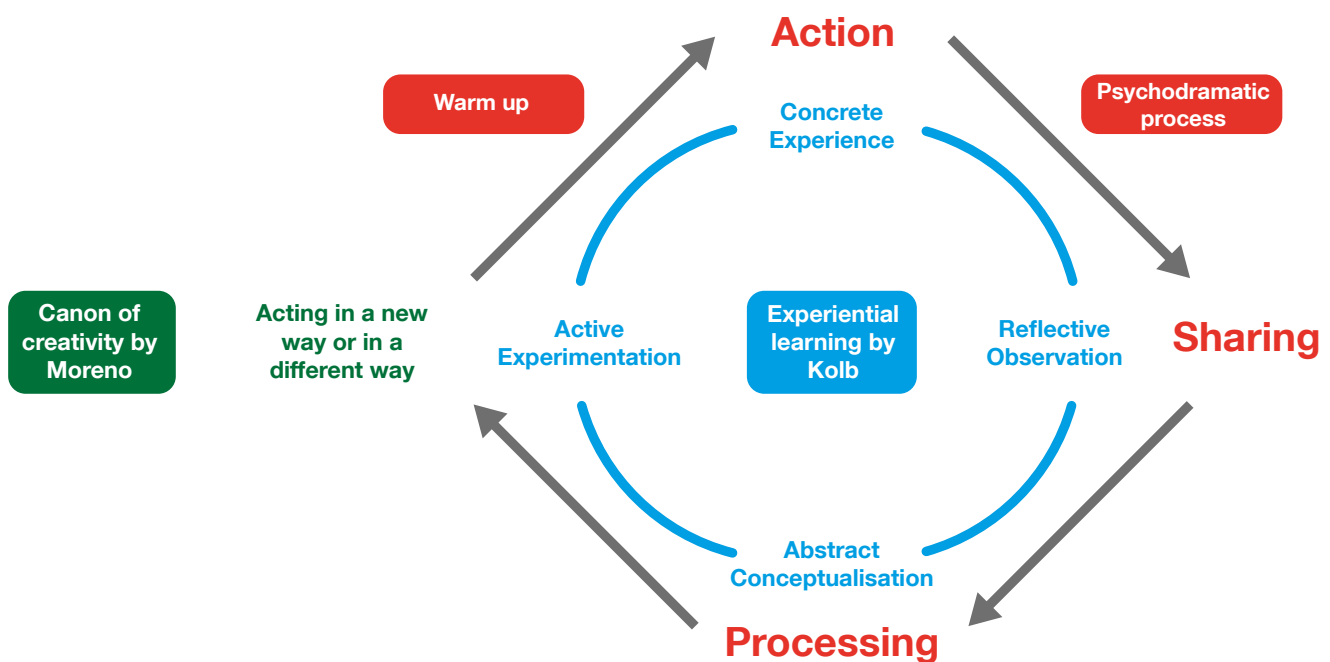
hva som skjedde i de selv i handlingsfasen, og hvordan det var/er for de å delta. I prosessering og integrasjon blir erfaringene som aktiveres, skapes og deles bevisst knyttet til tidligere erfaringer, kontekst og livet til den enkelte deltaker.

Spontanitet-kreativitet er et av kjernebegrepene i morensk teori og filosofi. Kreativitetssyklusen beskriver sammenhengen mellom spontanitet og kreativitet – spontanitet er katalysatoren for kreativitet.

Sammen kan disse skape en ny opplevelse, som er helt ny eller en ny versjon av allerede eksisterende erfaring. Moreno har definert spontanitet som «en ny måte å handle på i en kjent situasjon , eller en adekvat måte å handle på i en ny situasjon». Spontanitet aktiveres under oppvarmingsfasen i den kreative prosessen, og den nye versjonen skapes i handlingsfasen.

## Læring i og med psykodrama

Både Kolbisk erfaringslæring og psykodrama bruker erfaringer som grunnlag for voksnes læring. Den erfaringsbaserte læringsprosessen og den kreative prosessen i psykodrama kan kombineres på en måte som fremhever det spesifikke i psykodrama - handling, kreativitet og nye erfaringer for læring.



**Figur 1** Psykodramatisk prosess og erfaringsbasert læringssyklus. (Kauppila 2022).

De fire viktigste fasene i begge prosessene kan kombineres på en måte som presenteres i figur 1. Erfaringslæring og læring i psykodrama. Spesifikasjonene av psykodrama ved hjelp av kreative handlingsmetoder sammenlignet med vanlig diskusjon av erfaringer er todelt: 1) opplivende opplevelser på holistisk nivå, 2) samskapt og delte erfaringer av studentgruppen (Kauppila 2022).

Kreative handlingsmetoder gir liv til erfaringer helhetlig, og skaper nye versjoner av dem, i stedet for å reproducere erfaringene, noe som kan skje i vanlig deling ved diskusjon. Ved å bruke kreative handlingsmetoder kan man aktivere og utnytte hele læringsgruppen i samskaping av en felles opplevelse, som gir grunnlag for felles læring i sosiale relasjoner.

Referanse

Kauppila, R. (2022). Learning in psychodrama. Manuscript in preparation.

Kolb, D.A. (1984). Experiential learning: experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

# Voksnes læring og kreative handlingsmetoder

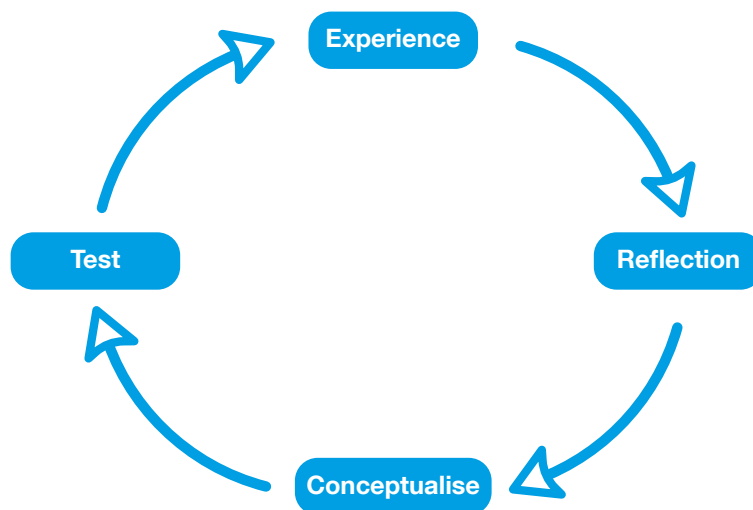
## Den erfaringsbaserte læringssyklusen:

Kolbs erfaringslærings stilteori er vanligvis representert av en fire-trinns læringssyklus der studenten "berører alle trinn":

1. Konkret erfaring- (en ny opplevelse av situasjon oppstår, eller en nytolkning av eksisterende erfaring).
2. Reflekterende observasjon (av den nye opplevelsen. Av særlig betydning er eventuelle uoverensstemmelser mellom erfaring og forståelse).
3. Abstrakt konseptualisering (Refleksjon gir opphav til en ny ide, eller en modifikasjon av et eksisterende abstrakt konsept).
4. Aktiv eksperimentering (studenten bruker dem til verden rundt seg for å se hva de resulterer i).

Effektiv læring ses når en person utvikler seg gjennom en syklus på fire stadier:

1. Av å ha en konkret opplevelse etterfulgt av
2. Observasjon av og refleksjon over den erfaringen som fører til
3. Dannelsen av abstrakte begreper ( analyse) og generaliseringer (konklusjoner) som da
4. Brukes til å teste hypoteser i fremtidige situasjoner, noe som resulterer i nye erfaringer



Kolb ser læring som en integrert prosess der hvert trinn er gjensidig støttende og nærrende inn i det neste. Det er mulig å gå inn i syklusen på et hvilket som helst stadium og følge den gjennom sin logiske sekvens. Effektiv læring oppstår imidlertid bare når en student er i stand til å utføre alle fire stadiene i modellen. Derfor er ingen fase av syklusen effektiv som en læringsprosedyre alene.

## Pedagogiske implikasjoner:

Både Kolbs læringsstadier og syklus kan brukes av lærere til å kritisk evaluere læringstilbudet som vanligvis er tilgjengelig for studenter, og å utvikle mer hensiktsmessige læringsmuligheter. Lærere bør sørge for at aktiviteter utformes og gjennomføres på måter som gir hver student muligheten til å engasjere seg på den måten som passer dem best. Enkeltpersoner kan også bli hjulpet til å lære mer effektivt ved identifisering av deres mindre foretrukne læringsstiler og styrking av disse gjennom anvendelse av den erfaringsbaserte læringssyklusen. Ideelt sett bør aktiviteter og materiale utvikles på måter som trekker på evner fra hvert trinn i erfaringslæringscyklusen og tar studentene gjennom hele prosessen i rekkefølge.

Stadium	Beskrivelse	Aktiviteter for å hjelpe
Konkret erfaring	Kolbs syklus starter med en konkret opplevelse. Med andre ord begynner det med å gjøre noe der individet, teamet eller organisasjonen er tildelt en oppgave. Nøkkelen til læring er derfor aktiv involvering. I Kolbs modell kan man ikke lære ved å bare se eller lese om det, for å lære effektivt må den enkelte, teamet eller organisasjonen faktisk gjøre det.	Isbrytere og energimobilisering, lagspill, problemløsning, diskusjon, praktiske øvelser, f.eks. lage en presentasjonsdebatt.
Reflekterende observasjon	Det andre trinnet i syklusen er reflekterende observasjon. Dette betyr å ta time-out fra å "gjøre" og gå tilbake fra oppgaven og gjennomgå hva som er gjort og opplevd. På dette stadiet blir mange spørsmål stilt og kommunikasjonsskanaler åpnes for andre medlemmer av teamet. Ordforråd er svært viktig og er nødvendig for å verbalisere og diskutere med andre.	Be om observasjon Skriv en kort rapport om hva som skjedde gi tilbakemelding til andre deltakere, stille tenkning, te- og kaffepauser, fullføre læringslogger eller dagbøker;
Abstrakt konseptualisering	Abstrakt konseptualisering er prosessen for å skape mening om hva som har skjedd og innebærer å tolke hendelsene og forstå forholdet mellom dem. På dette stadiet gjør studenten sammenligninger mellom hva de har gjort, reflektere over og hva de allerede vet. De kan trekke på teori fra lærebøker for å ramme inn og forklare hendelser, modeller de er kjent med, ideer fra kolleger, tidligere observasjoner eller annen kunnskap at de har utviklet seg.	Nåværende modeller gir teorier, gir fakta
Aktiv eksperimentering	Den siste fasen av læringscyklusen er når studenten vurderer hvordan de skal bruke det de har lært i praksis. Planlegging gjør det mulig å ta den nye forståelsen og oversetter den til forutsigelser om hva som vil skje videre eller hvilke tiltak som bør iverksettes for å avgrense eller revidere måten en oppgave skal håndteres. For å lære nyttigheten, trenger de fleste å plassere den i en sammenheng som er rstudentant for dem. Hvis man ikke kan se hvordan læringen er nyttig for ens liv, da vil det sannsynligvis bli glemt veldig raskt	Gi studentene tid til å planlegge casestudier Bruk rollespill Be studentene bruke reelle problemer.

Undervisningsaktiviteter som støtter ulike aspekter av læringssyklusen:

<b>Konkrete Erfaringer</b>	<b>Reflekerende Observasjon</b>	<b>Abstrakt Konseptualisering</b>	<b>Aktiv Eksperimentering</b>
Laboratorier Utfordringer Trigger filmer Observasjoner Simuleringer/spill Tekstlesing	Idédugnad Tenkte spørsmål Retoriske spørsmål	Analogier Modellbygging	Laboratorium Case studie Simuleringer

Beskrivelsen av Kolbs læringssyklus er fra:

<https://medium.com/@johnharrydsouza/david-kolb-s-cycle-of-learning-2777d150d09e>

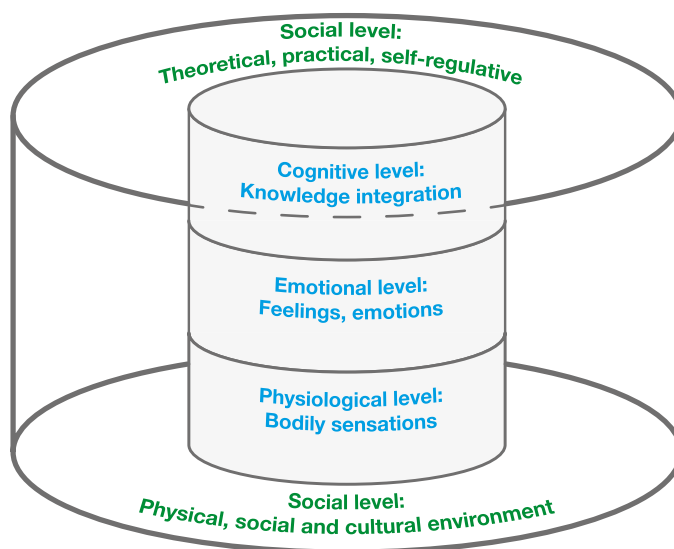
## Læringsmiljøer

Tradisjonelt refererer læringsmiljøer til de fysiske, sosiale og psykologiske innstillingene der læring foregår. Disse miljøene kan variere mye avhengig av konteksten, enten det er et formelt klasserom setting, nettbasert læring, trening på arbeidsplass eller uformell læring i et fellesskap eller hjemmemiljø.

Vi mennesker er ikke bare fysiske, sosiale og psykiske vesener, men vi har også følelser og fysiologiske opplevelser. Vi vil modifisere modellen for integrativ pedagogikk (Täks, 2015, opprinnelig av Tynjälä) for å beskrive læringsmiljøet som inkluderer alle nivåer av menneskelig interaksjon og perspektiver for å skaffe seg kunnskap og ferdigheter.

Denne modellen inkluderer kognitivt nivå, som er for kunnskapsintegrasjon. Det er fire typer kunnskap: teoretisk, praktisk, selvregulerende og sosiokulturell kunnskap. Der ligger det øvelseelle nivået for læring. Morenianske kreative handlingsmetoder aktiverer og benytter følelser og følelser for læring, spesielt når læring skjer og støttes i sosiale relasjoner. Mennesker samhandler med andre ved sensoriske oppfatninger, som inkluderer kroppslige opplevelser. Psykodrama og sosiometri aktiverer deltakerne på fysiologisk nivå, og dermed bruker virkningsfull læring også kroppslige opplevelser.

Denne helhetlige modellen for pedagogikk og læring inkluderer alle disse nivåene og perspektivene, og nedenfor er modellen som et bilde:



Holistisk læringsmodell i psykodrama (modifisert fra Täks, 2015).

I From I to We-programmet legger vi vekt på sosialt læringsnivå ved å skape og aktivere potensialene i grupperelasjoner for læring, og bruker både våre øvelseelle og fysiologiske nivåer for effektiv og virkningsfull læring.

Referanse:

Kaupila, R. (2023). Social learning environment in psychodrama. Manuscript in preparation.

Täks, M. (2015). Engineering students' experiences of entrepreneurship education : a qualitative approach.

# DAG 2

## Læringsutbytte

### Kunnskap:

- kjenner prosessen med gruppeutvikling
- forstår prinsippene for erfaringslæring
- Kjenner til både motstand og hindringer for læring
- forstår forskjeller og likheter i kontakt og nettbasert læring
- forstår mangfold og dets innvirkning på relasjoner for gruppelæring og læring i grupper
- kjenner lærerens rolle

### Ferdigheter:

- kan anvende nødvendige deler av gruppeutvikling i individers og gruppers læringsprosess
- har 2-3 verktøy for å støtte gruppeutvikling
- kan mestre/ utforske motstand og hindringer for læring
- kan hjelpe studenter (enkeltpersoner og grupper) til å mestre motstand og læringshindringer
- kan på en positiv måte utforske mangfold i gruppen
- kan identifisere ulike perspektiver for mangfold
- har 2-3 verktøy for å utforske mangfold
- kan identifisere egen rolle i forhold til opplæringsgrupper , mål og innhold

### Holdninger:

- betrakter læring som prosess som skjer i relasjoner
- er interessert i å prøve å utvikle online og kontaktopplæring og læring
- er ivrig etter å takle mangfoldsemner i læringsgrupper

## PROGRAM

### BYGGE LÆRINGSGRUPPEN

- A. Sjekk inn
- B. Gruppeutvikling
- C. Relasjonsbygging for gruppelæring og læring i gruppe
- D. Erfaringsbasert og selvstyrt læring
- E. Lærerens rolle
- F. Ansikt til ansikt vs online

## A: INNSJEKKING

90 min

Innsjekkings sirkel stående

Fokuseringsøvelse: ja, nei, kanskje

Øvelse:

**Historiekartet** er et nyttig verktøy å bruke i et oppsummeringsverksted for å oppnå lukking. Den inviterer medlemmene til å lage et felles "kart" over reisen og reflektere over den, og den samme øvelsen foreslås brukt i begynnelsen av hver modul.

Hovedformålet med denne aktiviteten er å reflektere over en felles opplevelse. Enkelt personer vil få en ide om hva gruppen har vært gjennom sammen. Bruk denne øvelsen på slutten av et prosjekt, program eller som en debrief som en måte å trekke ut lærdom på, feire høydepunkter og skape avslutning. Denne metoden kan kjøres både ansikt til ansikt og online.

**Historiekartet**, hvis brukt i starten av et kurs eller et prosjekt, kan også være et nyttig verktøy for å undersøke de forskjellige historiene til hver deltaker og få en mer felles forståelse av forventningene som eksisterer i gruppen og årsakene til å være der og delta. Temaet vil da være det som har skjedd som har ført til at du er her akkurat nå.

### TRINN 1:

#### Ansikt til ansikt instruksjon

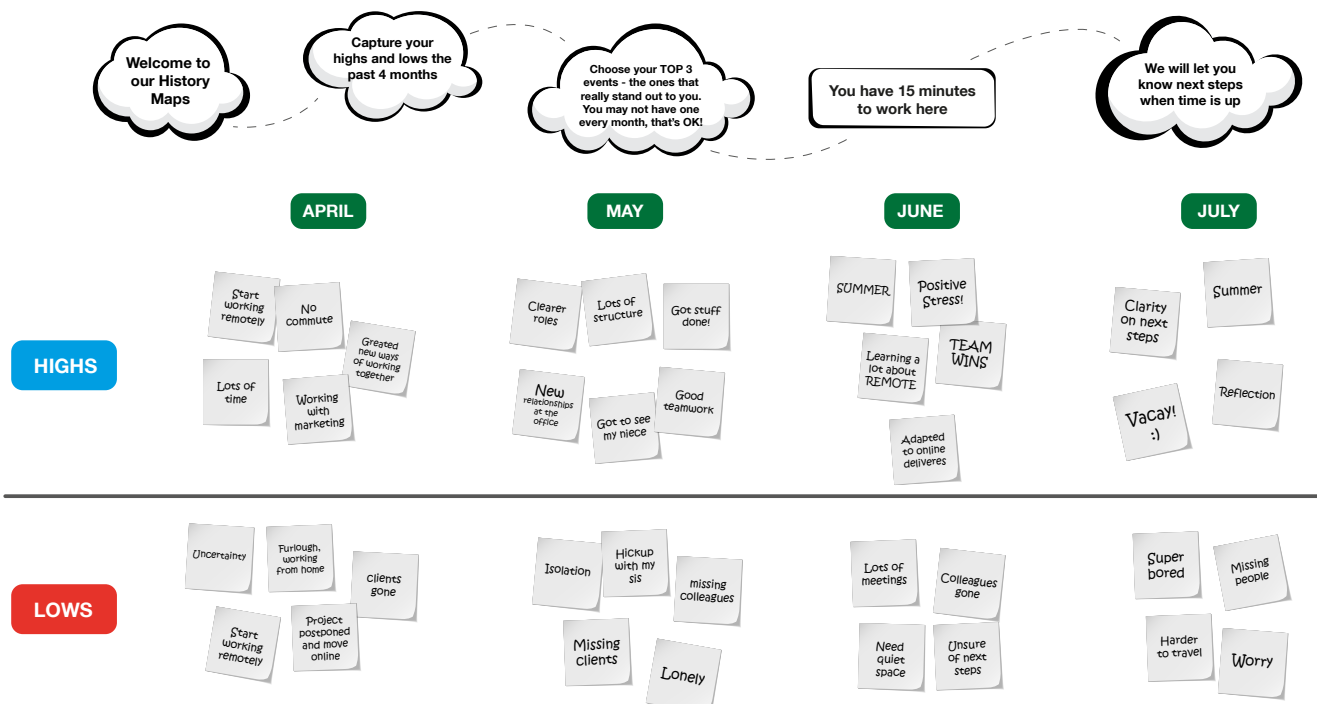
Rull ut et langt stykke papir (kan til og med være 5-10 meter) på gulvet eller på en vegg.

Tegn en tidslinje som representerer perioden for et prosjekt eller en teamopplevelse. Inkluder måneder og et par viktige hendelser som høydepunkter og nedturer. Hvis prosjektet er veldig langt - vurder å inkludere kun de siste 3-6 månedene.

#### Online instruksjon

Eksempel på virtuell tavle

Lag en tidslinje på den virtuelle tavlen din (Miro eller Mural) og bruk instruksjonene ovenfor.





### **Fasilitatorens notater**

Se vedlagte eksempel for en ide om hvordan den virtuelle tavlen din kan se ut over Miro eller Mural.

## **TRINN 2:**

La deltakerne sette inn sine erfaringer. De kan inkludere deres høydepunkter, nedturer, læring, utfordringer, suksesser og alt annet som var viktig for dem.

Gi folk (15–30 min) nok tid til å fange opp de viktige punktene sine og plassere dem på tidslinjen. Skriv bare ett emne på hver klistrelapp og legg også navnet ditt på den.

### **Online instruksjon**

Fasilitator: Forhåndslag virtuelle klistrelapper, emoji'er osv. for folk å kunne sette inn sine erfaringer og plassere på den virtuelle tavlen.

Vurder å sette på (myk) musikk mens deltakerne jobber.

### **Fasilitator notater**

Et alternativt valg for en ansikt-til-ansikt-økt: Hvis du har tid, er et kreativt alternativ å gjøre dette trinnet å bruke bilder fra magasiner eller gi dem et valg om å tegne Symboler. Spre ut en stor haug med gamle magasiner, saks, tape og tusjer. Deltakerne gjør "det samme", men bruker magasinutklipp eller tegning i stedet for å bruke klistrelapper.

## **TRINN 3:**

Når kartet er opprettet, kan du be deltakerne om å dele sine største (1–3) opp- og nedturer. Antall de deler er opp til fasilitatoren. Det avhenger av gruppestørrelsen og tiden du har.

### **Fasilitator notater**

Vurder å ta tiden på hver persons deling for å holde styr på med tiden. Bestem hvor lang tid de får. Du kan også velge ut en tidtaker i gruppen.

## **TRINN 4:**

### **Valgfritt siste trinn**

La deltakerne reflektere individuelt, i stillhet, over opplevelsene de nettopp har delt og hørt, og velg det viktigste øyeblikket for dem.

Gi ca **2-3 minutter** for dette trinnet.

Deretter, la en etter en, plassere en klistrelapp eller et lys (et telys) på det øyeblikket som har vært viktigst for dem, og få de til å beskrive kort hvorfor.

Fortsett til alle deltakerne har plassert et lys og delt.

Online instruksjon: Deltakerne bruker et virtuelt stearinlys eller klistrelapp .

### **Fasilitator notater**

Tenk på å følge denne øvelsen med en Vision workshop som Action Plan Workshop: The Arrow

Kilde: <https://toolbox.hyperisland.com/history-map>

Referer til nivåer av refleksjon + reflekterende prosessering

Mulige refleksjonsfokuser (utviklet med utgangspunkt i Hans Bennink):

- Innhold
- Prosess / prosedyre
- Gruppe og relasjoner
- Selv
- Meta

Forklar refleksjonsoppgaver for lekser

## KAFFEPAUSE

### **B: GRUPPEUTVIKLING**

**30 min**

Foredrag om Wheelan/Tuckman (teori)

Øvelse

Visualisering av de ulike stadiene av mennesker som møtes (statuer)

- Avhengighet og inkludering – Forming
- Motavhengighet og Fight - Storming
- Tillit og struktur – Norming
- Arbeid og produktivitet – Performing
- Avslutning– Adjourning

### **Alternativ I**

Gruppearbeid:

1. Hva er behovene til deltagerne i forskjellige stadier?
2. Hva er de (viktigste ) behovene lederen bør handle på?

### **Alternativ II**

Lage statuer eller vignetter av stadiene

Bruk av stoler eller som statuer. Statueteater lager en statue av hver fase i små grupper og viser hverandre.

Eller velg et kort som viser dette og reflekter over dem

## KAFFEPAUSE

**Øvelse****Spektrogrammer:**

Hensikten er å undersøke hva jeg selv mener om et spørsmål som inneholder polariteter, og starte en undersøkende dialog i gruppen av mine egne og andres posisjoner. Tegn en linje på gulvet og plasser polaritetene på hver sin ende av skalaen.

Be deltakerne om å vise sin posisjon ved å plassere seg på linjen slik de oppfatter den akkurat nå. Gjør det klart for gruppen at det er slik de oppfatter det akkurat nå. Det kan endre seg. Spørsmålene kan være:

1. Jeg liker å jobbe alene versus jeg liker å jobbe i grupper
2. Jeg foretrekker å være trygg versus jeg foretrekker utfordringer
3. Jeg er komfortabel i nye grupper vs jeg hater å komme til en ny gruppe

**Instruksjon:**

1. La folket velge et punkt på linjen (Spektrogrammet)
2. La dem snakke med sidemannen som har omtrent de samme preferansene
3. La dem snakke med noen som har valgt helt annerledes (med andre preferanser)

**Øvelse****Step-inn sosiometri om grupper og det å være i en gruppe**

1. Plasser alle som står i en sirkel.
2. Lederen starter med å komme med noen uttalelser (dvs. uttalelsene ovenfor) og tar et skritt inn i sirkelen
3. Alle som er enige går også inn i sirkelen og sier også noe om hvorfor (hvis de vil) Hvis det er en stor gruppe bare la noen si noe om deres Grunner.
4. Nå kan alle, en om gangen, uttale seg om hvordan det er å være i en gruppe og hva

**Øvelse**

Denne øvelsen handler om å ta valg som bygger relasjoner, så når du gjør det, velg rstudentante kriterier som støtter det. Bruk positiv forsterkning.

- Velg noen som du (av en eller annen grunn) tror er som deg og snakk med ham / henne om grunnen til valget ditt. Velg noen som du ikke tror er som deg og snakk om hvorfor.
- Del inn i tilfeldige grupper på fire til fem personer. Finn noe dere har til felles og finn en måte å vise det på. Det kan for eksempel være et kort rollespill eller en statue. Vis det til de andre og få dem til å gjette. Viktig: Det er ikke en gjettelek. La folk vise og ta deg tid til å reflektere.

Øvelsene ovenfor er veldig godt forklart på youtube videoer laget av Scott Giacomucci

Spektrogramme: <https://youtu.be/UEjYzIT-b0Y>

Step-inn sociometry: <https://youtu.be/UEjYzIT-b0Y>

Og her er en til som er veldig egnet til dette formålet

Meningskartet eller gulvkontrollen: <https://youtu.be/UEjYzIT-b0Y>

Øvelse:

Gruppen fra helvete. Lag et rollespill (eller en statue). Nedenfor er en liste over mulige faktorer som skaper gruppen fra helvete.

- Fordommer om både innhold og forelesere
- Konflikter i gruppen som stjeler oppmerksomhet og gir usikkerhet
- Medlemmene tør ikke si ifra av frykt for å bli latterliggjort
- Ulike kunnskapsnivåer
- Ulik kulturell bakgrunn som gir ulik for forståelse
- Komplisert ordforråd og språk
- Emosjonelt engasjement utenfor gruppen
- Altfor uvanlige metoder

Øvelse:

Buddha-trikset

1. Be personen om å tenke på en "steinbuddha" i 1 minutt, og hold sinnet så fokusert som mulig i løpet av denne tiden. Hvis de på noe tidspunkt mister fokus, skal de løfte en finger og varsle både seg selv og deg om at de har mistet fokus.
2. Diskuter nå hvordan denne øvelsen var, hva de observerte og hvor mye energi det tok å holde tankene fokusert.
3. Deretter blir personen instruert til å holde "steinbuddhaer" ute av sinnet i et helt minutt. Igjen skal de løfte en finger hver gang "steinbuddha" kommer inn i sinnet. Når minuttet er over, får de tid til å reflektere over vanskeligheten med denne øvelsen og hvor mye energi det tar å holde sinnet fokusert.
4. Nå blir de bedt om å legge merke til om "steinbuddhaer" kommer til tankene i enda større grad enn før tankeundertrykkelse. Dette kalles rebound-effekten og er notert i en rekke forskningsstudier. Studiene viser at gjenstanden for hersketeknikk kommer til overflaten ofte og kraftigere enn før hersketeknikken.
5. Forklar dette fenomenet til gruppen slik at de forstår viktigheten av refleksjon og løsning i motsetning til tendensen av å undertrykke våre negative tanker, følelser, minner eller frykt. Og risikoen for å feie uløste konflikter under teppet.

Andre øvelser som kan gjøres:

- Hva forbedrer folks læringspotensialer (motsetninger av hindringer). Lag den lengste listen du noensinne har laget om alle hindringene for læring du kan tenke deg. Samle i grupper på tre, sammenlign og skriv motsetningene av hindringene.
- Lærer fra helvete – lærer fra himmelen – intervjuøvelse, ansettelsesintervju
- Arbeid i par eller små grupper. Få noen til å ta rollen som lærer fra helvete og gjennomfør et intervju. Få ham / henne til å beskrive seg selv og hvordan de jobber.
- La lærerne fra helvete gå ut av rollen. Sammen skap læreren fra himmelen.
- Lærere/ledere jeg har sett opp til – velg en og ta rollen som vedkommende. Ha noen til å intervju deg. Gå ut av rollen og velg en situasjon når du vil ha ham / henne som støtte eller ønsker å være ham / henne. Sett opp en scene av den situasjonen.

Forelesning om selvstyrt læring (teori)

Sammenligningen mellom selvstyrt læring og Wheelan/Tuckman er bare å betrakte som en refleksjon.

Det er ikke sant i alle situasjoner, men det er verdt å reflektere over.

	Student	Lærer
<b>Trinn 1</b>	Avhengig	Autoritet, Coach
Eksempler: Coaching med umiddelbar tilbakemelding. Drill. Informativt foredrag. Overvinne mangler og motstand.		
<b>Trinn 2</b>	Interessert	Motivator, Guide
Eksempler: Inspirerende foredrag pluss veiledet diskusjon. Målsetting og læringsstrategier.		
<b>Trinn 3</b>	Involvert	Tilrettelegger
Eksempler: Diskusjon tilrettelagt av læreren som deltar som likeverdig. Seminar. Grupper prosjekter.		
<b>Trinn 4</b>	Selvstyrt	Konsulent, Delegat
Eksempler: Internship, avhandling, individuelt arbeid eller selvstyrt studiegruppe.		

Dimensjonene: motivasjon; selvkontroll; selvmonitorering; selvtilit.




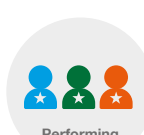
## LUNSJ

Rask refleksjon

### F: LÆRERENS ROLLE

45 min

Forelesing om forbindelsen imellom gruppe utvikling og lærerens rolle

	Student	Lærer	Wheelan/Tuckman
<b>Trinn 1</b>	Avhengig	Autoritet, Coach	 Forming  Storming  Norming  Performing
Eksempler: Coaching med umiddelbar tilbakemelding. Drilling. Informativt foredrag. Overvinne mangler og motstand.			
<b>Trinn 2</b>	Interessert	Motivator, Guide	
Eksempler: Inspirerende foredrag samt veiledet diskusjon. Målsetting og læringsstrategier.			
<b>Trinn 3</b>	Involvert	Fasilitator	
Eksempler: Diskusjon fasilitert av læreren som deltar som likeverdig. Seminar. Gruppeprosjekter			
<b>Trinn 4</b>	Selvstyrt	Konsulent, Delegat	
Eksempler: Internship, avhandling, individuelt arbeid eller selvstyrt studiegruppe.			

### Øvelse:

Lag en statue/kort vignett av de ulike stadiene i en gruppe og en leder i forhold til gruppen. Du kan også bruke stoler. Sett stoler på gulvet, lag en statue av stoler for hver scene og gi stemme til stolene ved å doble.

### D: ANSIKT TIL ANSIKT vs ONLINE

45 min

#### Ansikt

- Læringsprosess
- Gruppeprosess
- Personlig utviklingsprosess

#### Pålogget

- Teknisk produsent

### KAFFEPAUSE

### REFLEKSJONER AV MODUL I:

45 min

- Hva utløser panikk? Hva hjelper til med å komme ut av komfortsonen? (Reflekter i grupper på 3-4 Ta notater. 20 min)
- Refleksjon om prosessen (Reflekter i grupper på 3-4 Ta notater. 20 min)
  - Overraskelser (Hva har overrasket deg)
  - Læringsutbytte (Hva lærte du?)
  - Tilfredshet (Hva har gjort deg fornøyd?)
  - Utfordringer (Hva slags utfordringer har du ?)
  - Funn (Hva har du oppdaget?)

### HJEMMELEKSE

a) Innen 24 timer etter modulen skriv:

- a. Hva har du tenkt å øve / bruke av det du lærte denne gangen? (F.eks starte med noe nytt? stoppe med noe ? fortsette med noe?)
- b. Hva var det beste/ viktigste med denne modulen?
- c. Hva var ikke så bra / hva burde endres?

b) Senest 24 timer før neste modul skrive:

- a. Bruk noe fra første økt samt reflekter over det i skriftlig form (F.eks. hva brukte du? Hva hjalp? Hva fungerte ikke? Hvis du ikke brukte, hvordan kommer det?)

# UNDERVISNINGSMATERIALE

## Gruppeutvikling

Bruce Tuckman var en amerikansk professor i psykologi og basert på sin tidligere forskning og egen erfaring konstruerte Tuckman en teori som kalles "Tuckmans stadier av gruppeutvikling". Den består av fire lineære stadier i gruppeutvikling: forming, storming, normer og utføre, og han la også senere til oppløsning som er scenen der gruppen oppløses.

Ut av Tuckmans og andres forskning skapte Susan Wheelan den integrerte modellen for gruppeutvikling (IMGD). IMGD er veldig lik Tuckmans modell.

De 5 stadiene er:

1. Forming (avhengighet og inkludering)  
I denne fasen kommer gruppen sammen og blir kjent med hverandre og er veldig avhengig av lederen. Det er lav grad av tillit.
2. Storming Folk føler seg tryggere og åpner seg og avslører seg selv og sine verdier. Konflikter oppstår og er uunngåelige. Det blir også konflikter om roller i gruppen. Lederen er fortsatt svært viktig, men hans/hennes rolle vil bli utfordret. Konflikthåndtering vil være en oppgave for lederen. Husk Buddha-trikset ovenfor. Konflikter og konflikthåndtering er en del av modningen av gruppen.
3. Normering  
Gruppen begynner å bygge opp tilliten og rollene er definert mer formelle og uformelle. Fokus er mer og mer på målene og oppgavene til gruppen. Lederens rolle er mindre direktiv. Mer som rollen som veileder
4. Utføre
5. Gruppens prestasjoner er nå på topp. Konflikter er sjeldnere, og hvis noen oppstår, er de mer fokusert på oppgavene og om hvordan man gjør ting
6. Oppløsning  
Denne fasen handler om avslutning av gruppen. Når prosjektet eller faget er ferdig, eller arbeidsplassen er i ferd med å omorganiseres. Folk har ulikt forhold til oppsigelse, og det krever en del arbeid å lage en god avslutning og feire det som har vært og gi rom for å ta farvel.

Denne presentasjonen er kopiert fra nettsiden:

<https://www.hyperisland.com/blog/creating-effective-teams-the-detailed-curation>

Det er en overflod av forskning der ute for å vise at de fleste lag utvikler seg langs et lignende mønster. Selv om hvert lag er unikt, er det gjenkjennelige utviklingsstadier, hver med spesifikke karakteristika. Å være klar over disse vanlige mønstrene for teamutvikling er et nyttig første skritt. Den mest omfattende modellen for teamutvikling kalles Integrated Model of Group Development (IMDG). Den ble utviklet av Susan Wheelan, og den bygger på arbeidet til mange andre forskere.

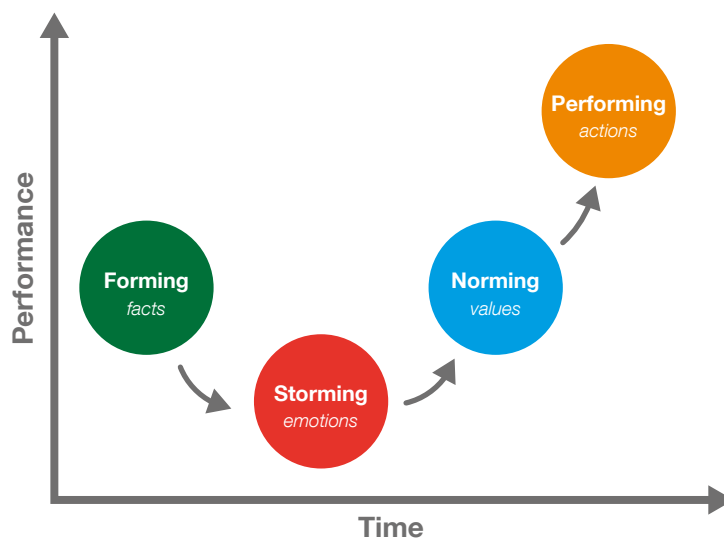
### Modellen ser teamutvikling i fire viktige faser:

**Første:** Avhengighet og inkludering, hvor et team kommer sammen og begynner å jobbe sammen. Fordi relasjoner er nye og svært lite tillit eller struktur etableres, er medlemmene avhengige av den formelle lederen og i stor grad fokusert på å føle seg trygge og inkludert. Dette stadiet kalles også noen ganger forming.

**Andre:** Motsetningsavhengighet og kamp, der teammedlemmer føler seg trygge nok til å uttrykke seg åpent, er uenige med hverandre og til og med utfordrer lederen. Friksjon er en uunngåelig del av denne prosessen, men det er et nødvendig skritt for å etablere tillit og åpenhet for å gå videre. Det kalles noen ganger storming.

**Tredje:** Tillit og struktur, hvor teamet har jobbet gjennom friksjonen og normalisert forskjellige perspektiv, personlighet, etc. Nå føler medlemmene en høy grad av tillit og forpliktelse til teamet. Struktur og roller utvikles, og teamet trenger mindre direktivledelse for å få arbeidet gjort. Dette stadiet kalles noen ganger normering.

**Fjerde:** hvor teamet har etablert et høyt nivå av tillit og struktur, løst utestående friksjon og kan flytte nesten all sin energi til produktivt arbeid. Her har laget blitt svært selvledende og drar mer nytte av en coachende lederstil enn en svært direktiv. Det kalles noen ganger å utføre.



Til slutt er oppløsningen ikke akkurat et utviklingsstadium i seg selv, men er fortsatt et viktig skritt i en teamprosess. Å bevisst avslutte et team, bidrar til å sikre at læring trekkes ut og at medlemmene føler en følelse av avslutning. Noen ganger kalt adjourning.

Etappene vil se forskjellige ut for forskjellige team. De vil ikke nødvendigvis skje på en åpenbar lineær måte. Mange lag vil bli sittende fast og noen ganger gå tilbake, før de går videre. Men det generelle mønsteret er veldig vanlig på tvers av team, og hvis du begynner å lete etter det, vil du sannsynligvis se mange tegn på det.

La oss deretter grave dypere og pakke ut hvert trinn litt lenger. Jeg vil fremheve noe verdifullt lesestoff, samt noen nyttige verkstedmetoder som kan brukes i forskjellige stadier.



## Forming

Denne første fasen er preget av et sterkt behov for trygghet og inkludering, og gruppen er avhengig av lederen. Medlemmene søker å bli kjent med hverandre, de er høflige, de følger regler, tar få sjanser og søker inkludering i gruppen. Konflikter er ganske sjeldne i dette stadiet.

For å støtte et team til å utvikle seg på dette stadiet, er det viktig å skape en klimaåpenhet, der medlemmene føler seg trygge på å vise seg. Tim Leberecht utforsker denne ideen fra lederens perspektiv i sitt stykke, [Leaders Win Trust When They Show a Bit of Humanity](#). Han skriver:

– Vi tror kanskje at vi ønsker at våre ledere skal være maskiner eller helter. Men det er umulig å stole på en person som alltid er rasjonell, seriøs og har kontroll ... ha mot til å presentere deg selv som et mer komplekst vesen” Dette er også stadiet hvor kulturen i teamet begynner å danne seg. Å bruke litt tid på å diskutere teamkultur bidrar til å skape et fundament I denne artikkelen legger Rhys Newman og Luke Johnson ut sine egne viktige retningslinjer for sunn lykkelig gruppekultur inkludert enkle ting som å si god morgen og god natt hver dag, lage mat sammen og rotere lederskap.

Sjekk det ut: [No Dickheads! A Guide To Building Happy, Healthy, and Creative Teams](#)

**Et verktøy:** Er et team du er en del av i denne fasen? Metoden Personlige presentasjoner er en enkel og effektiv måte for et nytt team å begynne å bygge tillit og åpenhet ved å dele historier. Du finner den i verktøykassen til Hyper Island (Hyper Island Toolbox). Fikk du dekket tillit og åpenhet? Kanskje teamet ditt er i neste fase: storming.

## Storming

Den andre fasen er preget av friksjon og konflikt. Det kan ta mange former, men det er i utgangspunktet uunngåelig. Når medlemmene føler seg tryggere og mer tillitsfulle, åpner de seg. Og det avslører forskjeller i personlighet, perspektiv, verdier, etc. Ofte er en første tegn å utfordre lederen. Samtidig oppstår det spenning rundt tolkning av oppgaver og mål. Sagt på en annen måte, øver hvert teammedlem på en eller annen måte: *Hvor mye kan jeg påvirke andre her? Hvor mye vil jeg tillate meg å bli påvirket av andre?*

Den frigjørende innsikten her er at konflikt er en uunngåelig (og produktiv) del av hver gruppes utviklingskurve. Enten det er brennende og åpent eller dempet og diplomatisk ... Vi går alle gjennom det. Og det er ofte det stadiet der de fleste mangler gode verktøy.

Nøkkelen til å komme seg gjennom dette stadiet er å akseptere og håndtere konflikten i stedet for å prøve å undertrykke den. I dette korte stykket skriver [Mark de Rond](#) om tre måter å bli mer komfortabel med konflikt på.

Han skriver:

– Vær forsiktig så du ikke forveksler hvordan ting føles med hvordan de egentlig er. Det som føles dysfunksjonelt, kan for alle praktiske formål være helt effektivt.

På et personlig nivå kan dette stadiet være en strekk, som inviterer til mye følelser og reaksjon. En effektiv taktikk er å være ekstra oppmerksom på dine følelser, tanker og atferd. En enkel modell kalt Event + Reaction = Outcome er en enkel måte å være mer oppmerksom på hvordan reaksjonene dine påvirker ditt daglige liv. Sjekk også ut [5 Hard Questions to Ask Yourself During a Conflict](#) av Julie Zhuo.

**Et verktøy:** Stormer teamet ditt? En av de mest nyttige tingene å gjøre i dette stadiet er å kommunisere. Høres enkelt ut, men det fungerer virkelig. Denne [Team Reflection](#) er en god guide for strukturerte teamsamtaler - for å skape litt åpent rom for å la friksjonen spille ut og til slutt gå videre.

## Normering

Den tredje fasen oppstår som friksjonen fra trinn to og teammedlemmene etablerer en følelse av engasjement og tillit som inkluderer forskjeller. Dette stadiet er preget av mer fokus på arbeid, moden forhandling rundt roller, struktur, metoder, etc., en bølge av lagånd, og mindre behov for direktivledelse. Konflikter skjer fortsatt, men nå håndteres de lettere, gitt tilliten og normene som eksisterer. På en måte får dette stadiet energi av spenningen ved å komme seg gjennom stormingsstadiet. Det er mye fokus på samhold i teamet, teamidentitet, til og med et «vi er best!» holdning. Lagene i denne fasen får gjort mye mer arbeid enn de gjorde i de to foregående fasene.

Her akselereres teamene ved å fortsette å styrke struktur og tillit. Gjensyn og diskusjon av teamkulturen; optimalisere arbeidsrutiner og lære mer om hverandre.

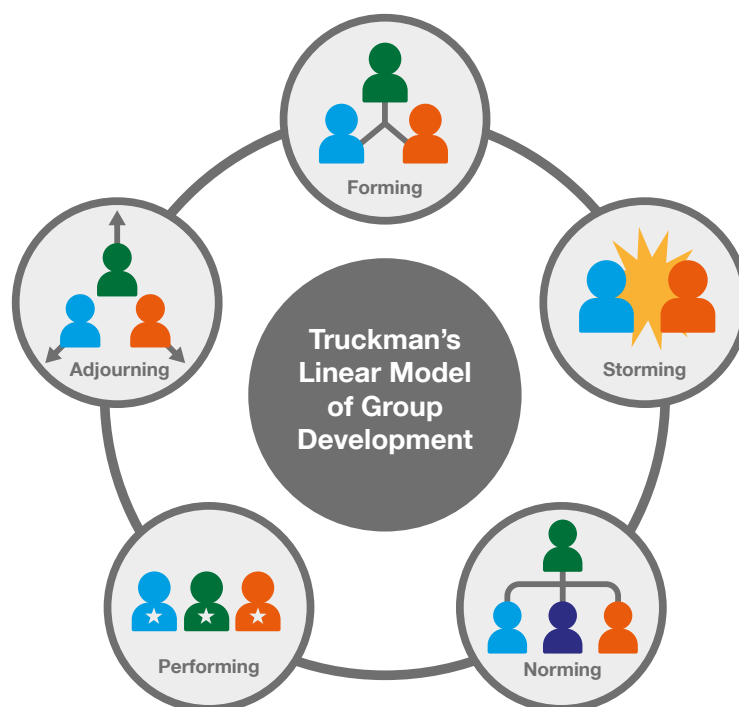
En av de beste måtene å stimulere til utvikling på dette stadiet er gjennom tilbakemelding. Tilbakemeldinger fungerer som et spill: for enkeltpersoner, for å se sin egen oppførsel og hvordan den påvirker andre, positivt og negativt. Og, for teamet, for bedre å forstå hvor effektive strukturer, rutiner og roller er og hvordan de kan forbedres. Men å øve på tilbakemeldinger kan være utfordrende.

Dette stykket - [Making Feedback Happen](#) av Nate Kettles - gir en enkel, praktisk veiledning for å gi tilbakemelding og gjør det perfekte tilfellet for hvorfor det betyr noe. Les den. Prøv det.

– Tanken på å få strukturerte prestasjonstilbakemeldinger fra en kollega, den du sitter ved siden av som ikke er sjefen din, er litt fremmed for de fleste av oss. Men når du kommer forbi det som oppfattes som vanskelig, kan det bli noe som gjør at du og din bedrift kan trives. “

For et annet sett med gode innsikter og eksempler i praksis for å bygge tillit og struktur, sjekk ut Bedre sammen; praksisen med vellykket kreativt samarbeid av Stefan Klocek.

**Et verktøy:** Verktøykassen har en rekke verktøy for å øve på tilbakemeldinger i team. Hvis du har prøvd ut tilnærmingen som er skissert i artikkelen ovenfor og leter etter noe litt annerledes, kan du prøve Tilbakevendt tilbakemelding. I denne metoden sitter en person med ryggen til resten av laget; Deretter snakker teamet om hvordan de setter pris på den personen som om han / hun ikke var i rommet. Høres det vanskelig ut? Det kan være i begynnelsen. Er det kraftig? Hver gang.



## Utføre

Du klarte det! Den fjerde fasen er der et lag virkelig flyr. Selv om gruppen har vært i stand til å få arbeidet gjort i de tidligere stadiene, har noe av energien alltid blitt omdirigert til andre ting (å bli kjent med hverandre andre, løse konflikter, forsterke struktur, etc.) Nå kan teamet investere alle (eller i det minste de fleste) av dens energier inn i arbeidet. Lagene på dette stadiet er mer kreative og lykkeligere. De er komfortable med konflikter og håndterer dem med letthet. De er mer fleksible takket være den høye graden av tillit som er etablert. Kommunikasjonen er direkte og åpen.

Team på dette stadiet trenger svært lite direktivledelse. De er svært selvstyrende og støttes best av en coachende lederstil som oppmuntrer teamet og hjelper medlemmene med å overvinne barrierer autonomt. Noen fascinerende undersøkelser har blitt gjort i "hemmelighetene" til høyt presterende lag.

I [The New Science of Building Great Teams](#), beskriver MIT-professor Alex Pentland resultatene av en omfattende studie. Den grunnleggende konklusjonen er at kommunikasjonsmønstre er prediktoren for effektive team. De mest vellykkede teamene har noen få faktorer til felles. Blant dem: Medlemmene snakker og lytter i omtrent like stor grad; Medlemmene knytter seg direkte til hverandre – ikke bare med teamlederen; de fører bakkanal- eller sidesamtaler i teamet; Og de bryter med jevne mellomrom, utforsker utenfor teamet og bringer informasjon tilbake.

[Another study](#) fant at evnen til å lese folks følelser og antall kvinner var ytterligere suksesskriterier.

**Et verktøy:** Selv de mest effektive teamene må fortsatt bruke tid på kommunikasjon og teamkultur.

Metoden [Active Listening](#) er en fin måte å jobbe aktivt med peer coaching på. Ved hjelp av dette verktøyet kan medlemmene støtte hverandre i å utforske viktige spørsmål og arbeide seg gjennom arbeidsutfordringer.

## Oppløse

Det er ikke akkurat en "stadium" som de andre, men slutten på et lag er et viktig øyeblikk i livssyklusen. Som med andre typer avslutninger i livet, kan avslutningen av et lag komme med følelser av tap og tristhet. Det er viktig å skape tid og rom for oppsummering og avslutning.

Å ta seg tid til å «lukke» et team tjener til å skape en følelse av avslutning. Det gir også rom for å evaluere teamets arbeid og lære av den delte opplevelsen. Når du avslutter et teamprosjekt, ta deg tid til å evaluere, reflektere, gi tilbakemelding og feire.

Det vil aldri være en perfekt formel for å skape gode team. Så mye som vi kanskje ønsker en enkel veiledning, er det til syvende og sist rotete, komplekse, menneskelige ting.

Men selv om det ikke finnes noe gyllent svar på teambuilding, er det mye vi kan lære om hvordan team vanligvis utvikler seg og mange gode verktøy for å hjelpe dem videre. Teamarbeid, forskning, innsikt og verktøy bør være mer i søkelyset. Jo mer vi blir studenter av teamarbeid, jo lykkeligere, sunnere og mer produktive blir vi.

# Selvstyrt læring

## Selvstyrt læring og grupperelasjoner

Selvstyrt læring er en prosess der en student tar ansvar for å kontrollere ens læringsmål og midler for å oppfylle ens personlige mål eller de oppfattede kravene av den individuelle kontekst (Morris, 2019). I denne definisjonen beskrives studenten som den viktigste ressursen for læring. Læringsmulighetene og virkningen av læring kan økes ved å legge til sosiale relasjoner – det vil si andre studenter – for å støtte denne prosessen med selvstyrt læring.

De morenianske kreative handlingsmetodene, som brukes i dette prosjektet, er basert på teori og metodikk innen psyko- og sosiodrama og sosiometri. Det er to hovedmål for psykodrama og sosiometri (Moreno, 1946, 1953):

1. Å øke og styrke individers og gruppers autonomi
2. Å endre sosiale relasjoner slik at individets potensial kan gå i oppfyllelse på best mulig måte.

Begge målene er knyttet til selvstyrt læring. Individets autonomi betyr at individets valg er basert på individets indre behov og håp. Enkeltpersoner kan bevisst aktivere og bli med i relasjoner, noe som hjelper dem til å oppfylle sine behov. For at dette skal skje så omfattende som mulig, må individet være i stand til bevisst å velge og aktivere sosiale roller, som er relevante i selve situasjonene og kontekst. Denne typen rollebevissthet refererer til evnen til å forstå ens rolle innenfor en bestemt kontekst eller situasjon og å handle tilsvarende i forhold til ens behov og håp.

Sosiale relasjoner i en gruppe øker eller hemmer ens muligheter til å velge de rollene som støtter deres læringsbehov på best mulig måte. Sosiometriske øvelser aktiverer og skaper relasjoner mellom gruppemedlemmer, noe som diversifiserer og øker nivåene av å forholde seg til hverandre i en gruppe. Når dette skjer, er det mer gjennomførbart at det er i slike sosiale relasjoner i gruppen, at potensialet til hver student går i oppfyllelse.

Ved disse sosiometriske øvelsene lærer gruppemedlemmene å kjenne hverandre fra ulike perspektiver, som er knyttet til a) deltakere generelt, og b) til læringsmål for hele gruppen og c) til læringsprosessen.

Selvstyrt læring er en kompetanse, som kan læres og studeres i grupper og grupperelasjoner.

### Referanse:

Moreno, J.L. (1946). *Psychodrama First Volume*. New York: Beacon House.

Moreno, J.L. (1953) *Who Shall Survive? Foundations of sociometry, group psychotherapy and sociodrama*. New York: Beacon House.

Morris, T.H. (2019) Self-directed learning: a fundamental competence in a rapidly changing world, *International Review of Education*, 65 (4), pp. 633-653.

Følgende tekst er hentet fra:

<https://www.edutopia.org/discussion/how-put-self-directed-learning-work-your-classroom>

## **Hvordan sette selvstyrt læring til arbeid i klasserommet** ditt (læringsmiljø)

*Av Lisa Petro*

*April 14, 2017 oppdatert April 11, 2017*

Selvstyrt læring er ikke den nyeste trenden i utdanning. Den har eksistert siden begynnelsen av kognitiv utvikling (Aristoteles og Sokrates) og er en naturlig vei til dyp forståelse og effekt. Ved å være oppmerksom på hvordan selvstyrt læring kan vises i klasserommet og utnytte det som en integrert del av hvordan vi lærer, kan vi skape en mer meningsfylt læringsopplevelse for studenter som vil være utover oppgulep av memorert innhold. Selvstyrt læring er noe vi lever.

### **Hva er selvstyrt læring?**

Noen av de første moderne formelle teoriene om selvstyrt læring kom fra den progressive utdanningsbevegelsen og John Dewey, som trodde erfaring var hjørnesteinen i utdanning. Ved å integrere både tidligere og nåværende erfaringer basert på personlige tolkninger og fagstoff, vil studentene lære mest effektivt. Og som et resultat er lærerens rolle å være en guide, støtte studentene i å utforske verden rundt dem, formulere undersøkende spørsmål og teste hypoteser.

I dag finnes det en rekke utdanningssystemer som innlemmer selvstyrt læring som pedagogikk og er basert på ideen om at alle mennesker kan og bør være ansvarlige for sine egne kognitive utvikling. Bemerkelsesverdige modeller er demokratiske friskoler og programmer, som Institute for Democratic Education (IDEA) og Sudbury School, som fokuserer på pedagogisk frihet, demokratisk styring og personlig ansvar.

Selvstyrt læring kan være så mangfoldig som bare å oppdage ny informasjon og tenke kritisk om det, delta aktivt og bidra til et læringsfellesskap, eller designe din egen læringsforløp og valg av ressurser, veiledninger og informasjon.

### **Hvordan kan jeg bruke den?**

Uansett hvordan du velger å integrere selvstyrt læring i læringsfellesskapet ditt, er det flere metoder lærere og foreldre kan bruke for å øke eierskap og ansvar i studenter, og støtte dem i å lage sin egen læringssti:

### **Kritisk Tenkning**

Den mest verdifulle ressursen for å engasjere seg i selvstyrt læring er evnen til å være oppmerksom på seg selv og verden rundt oss, og å spørre dypt om begge. Selv om det eksisterer mange tolkninger om hva kritisk tenkning er og gjør, definerte Robert Ennis det som "Rimelig, reflekterende tenkning som er fokusert på å bestemme hva du skal tro eller gjøre" (Ennis, 1996, s.166). Lærere bruker vanligvis kritisk tenkning i klasserommet som 5 W-er og H (Hva, hvorfor, hvem, når, hvor, hvorfor og hvordan).

Men å være en kritisk tenker som er ansvarlig for egen læring er så mye mer enn å stille spørsmål.

Dette er alle dypere fasetter av å tenke kritisk:

- Bevissthet om egeninteresser og responser
- Vurderer troverdigheten til innholdet
- Å være åpen for nye kilder til informasjon og perspektiver
- Fortsetter å bygge videre på kombinasjonen av følelser, informasjon og nye oppdagelser

## **Hvordan kan jeg bruke dette i klasserommet?**

En flott måte å fremme verktøy for læring, kontra å fortelle studentene hvordan de skal lære, er gjennom aktiviteter som fremmer Design Tenkning. Tilby muligheter i klasserommet der studentene kan skrive sine egne kritiske spørsmål om innhold. Du kan begynne med å spørre dem: "Hva tror du at du trenger å vite om denne informasjonen, event, perspektiv etc.?" eller "Hvilke spørsmål kan stilles for å avdekke ny informasjon og perspektiver om dette emnet?".

## **Finne ressurser**

Når studentene uttrykker interesse for et bestemt emne, ferdighet eller hendelse, kan det være vanskelig for dem å vite hvor de skal begynne å lære. Etter hvert som studentene utvikler seg og læringen utvikler seg, dukker det opp nye spørsmål og det er behov for nye ressurser. Typer ressurser kan være guider eller mentorer som har kompetanse på et bestemt felt, informasjon og media, tilgang til læringsprogrammer eller prosesser og trinn for å låse opp kognitive stillas.

Opplevelsen av å finne ressurser og oppdage ny informasjon og nye muligheter er smittsom. Jo mer studentene føler stolthet over å finne ut av det på egen hånd, jo mer vil de føle seg styrket til å fortsette å lære, og vil gjenta oppdagelsesmønsteret når anvendt på andre interesseområder.

## **Hvordan kan jeg bruke dette i klasserommet?**

For eksempel, hvis en student uttrykker interesse for språk, vil en skoleplan orientere studenten til et språkkurs; Men for å virkelig oppleve språket og nå flyt, er et kurs ikke nok.

Studentene trenger ytterligere informasjon for å fordype seg i prosessen som vil gå utover forståelse og analyse. En brønn med ressurser kan være tilgjengelig for dem, forutsatt at de vet hvordan og hvor de skal lokaliseres. Gode gratis online programmer finnes som Duolingo, reisemuligheter som AFS, eller en likemannsgruppe i deres samfunn som snakker ønsket språk.

Språk er bare ett interesseområde. Andre verdifulle plattformer for selvstyrte læringsmuligheter er innebygd i Open Education-bevegelsen. Open Education Resource Commons (OER) er en bikube av litteratur, vitenskapelig arbeid, instruksjonsmaterieell og åpne kurs via anerkjente institusjoner.

Alle OER-ressurser er gratis og krever ikke tillatelse for å brukes. Dette er utrolig verdifullt for studenter som ikke har fordelen av privilegier og tilgang.

## **Informasjon om kontroll**

«Falske nyheter», sensasjonalisert av media selv, er ikke nødvendigvis en ny forekomst, men metastaserer i et obskønt tempo med tingenes internett. Å vite hvordan man tenker kritisk og finner kilder til informasjon er avgjørende for effektiv selvstyrt læring, men kan føre studentene til å bruke kronglete stier hvis de også vet ikke hvordan man skal undersøke kilder. For å støtte publikum i å møte dette behovet, har nettstedet som Facebook begynt å gjennomgå kilder til nyheter på sosiale medier. Andre nettsteder som Snopes fungerer som en online fakta sjekker for å avdekke falske nyheter. Selv om disse tiltakene kan være fordelaktige, bør selvstyrte studenter ikke stole på større kilder for å gjøre jobben for dem. Institusjoner som Georgetown University gir studentene metoder for å bestemme troverdighet (se nedenfor) for sine kilder. Husk at selv falske nyheter er hentet fra noens mening og bidrar til noens virkelighet.

## **Hvordan kan jeg bruke dette i klasserommet?**

En fin måte å utforske kilden og virkningen av ulike perspektiver er ved ikke bare å slå seg til ro med informasjonen som gis. Selvstyrte studenter bør skape måter å oppleve informasjon på og vurdere virkningen av å basere ideer og perspektiver på den. Hvordan kan dette se ut i klasserommet? Ved å skape aktiviteter som støtter studentene i å veie utfall, med tanke på mulige resultater Anerkjenne

en rekke perspektiver ved hjelp av tankekart eller infografikk sammenligne og kontrastere kart mellom studenter som hjelper dem med å legge merke til forskjeller. Bruk av reflekterende teknikker som journalføring og dialog bidra til å utforske følelsesmessige implikasjoner og effekter på sosiale situasjoner og påvirkninger på det kollektive miljøet.

## Modelleringsopplevelser

Når en selvstyrt student er i sonen for å tenke kritisk, finne ressurser som støtter deres vekst og utvikling, og utforske disse kildene for gyldighet og innvirkning, er det viktig at de er i stand til å modellere sin læring i nye erfaringer. Som i Blooms taksonomi inkluderer dybdelæring vår evne til å skape nye muligheter, som igjen gir oss ny informasjon.

### Hvordan kan jeg bruke dette i klasserommet?

Finn måter å etterligne og "prøve ut" beslutningene som tas gjennom kritiske øvelser. Tillatt tester og hypoteser basert på erfarings- og problembasert læring. Vurder følgende undersøkelsesveier:

- På hvilken måte kan studentene utforske konklusjonene sine på en trygg og ansvarlig måte?
- Hvordan kan studentene bygge reisverk gjennom sine egne læringsopplevelser som en metode for å prøve nye måter å samhandle og oppdage på?
- Hvordan kan vi støtte studentene gjennom prosessen med eksperimentering og hjelpe dem med å håndtere øyeblikk når de ignorerer andre, viser partiskhet eller deltar i diskriminering?
- På hvilke måter kan vi som lærere gi studentene rom til å prøve nye teorier og identiteter uten å få dem til å føle seg stigmatisert, redusert til etiketter eller feil for sine vurderinger og meninger?

Et sterkt lærings-samfunn er et som er bygget av selvstyrte studenter som bidrar kraftig til å støtte, heve og styrke hverandre. For å skape dette nivået av inkludering og innovasjon, må alle studenter (både studenter og lærere) vite hvordan de skal lære og hvordan de skal samarbeide effektivt ved å ta eierskap til egne bidrag. Selvstyrt læring vil alltid eksistere uten at vi prøver å tvinge det inn i læreplanen, men en læreplan som belyser og søker intensjon gjennom selvstyrt læring vil ta vårt samfunn til det transformativt nivået.

<http://www.library.georgetown.edu/tutorials/research-guides/evaluating-internet-content>

	Student	Lærer
<b>Trinn 1</b>	Avhengig	Autoritet, Coach
Eksempler: Coaching med umiddelbar tilbakemelding. Drilling. Informativt foredrag. Overvinne mangler og motstand.		
<b>Trinn 2</b>	Interessert	Motivator, Guide
Eksempler: Inspirerende foredrag pluss veiledet diskusjon. Målsetting og læringsstrategier.		
<b>Trinn 3</b>	Involveres	Tilrettelegger
Eksempler: Diskusjon tilrettelagt av læreren som deltar som likeverdig. Seminar. Gruppeprosjekter.		
<b>Trinn 4</b>	Selvstyrt	Konsulent, delegator
Eksempler: Praksisplass, avhandling, individuelt arbeid eller selvstyrt studiegruppe.		

Dimensjonene: motivasjon; selvkontroll; selvmonitorering; selvtilit.

Den selvstyrte læringsmodellen, G. Vokse. fra Barbara Stokes; Fire stadier av en selvstyrt læringsmodell

# DAG 3

## Læringsutbytte

### Kunnskap:

- forstår prinsipper for bruk av kreative handlingsmetoder og sosiometri
- forstår læringsprosesser basert på handlingsmetoder og sosiometri
- forstår innholdet i lærerrollen på studenttrinn 3

### Ferdigheter:

- kan støtte læring ved hjelp av handlingsmetoder og sosiometri
- kan bruke 2-3 kreative handlingsmetoder adekvat både for individer og grupper
- kan bruke 2-3 sosiometriske oppgaver for å skape læringsrelasjoner i en gruppe
- kan identifisere lærerens og studentens rolle på trinn 3

### Holdninger:

- er prosessorientert
- har beredskap til å bruke kreative handlingsmetoder
- har beredskap for bruk av sosiometriske oppgaver

## PROGRAM

### AKSJONSMETODER OG SOSIOMETRISKE OPPGAVER FOR LÆRINGSGRUPPER

- A. Innsjekking, refleksjon og oppvarming
- B. Kreative handlingsmetoder
- C. Grunnleggende morenianske handlingsmetoder
- D. Sosiometriske oppgaver
- E. Skape handlingsmetoder



## A: INNSJEKK, REFLEKSJON OG OPPVARMING

60 min

Introduksjon:

- Fornyelse av kontrakt + tekniske avtaler
- Temaer denne gangen

**Innsjekking (online):** hvor er du og hvordan er været der (ute og inne)?

### Alternativ II:

To spørsmål:

1. Hvordan var det å komme dit du er i dag
2. Hva er din utfordring med å skape et kreativt gruppeklime? Eventuelt: "Hva er fordelene med å skape et kreativt gruppeklime?"

Øvelse: **Historiekartet** (fra modul I)

Refleksjon: Ble du oppvarmet eller havnet du i frys

### Refleksjon

- Hva du opplevde på dag 2 og hvordan det forholder seg til dagens tema - del gruppen inn i små grupper, hvor de diskuterer og går tilbake til den store gruppen for å vise en sammendrag av handlingen.
- din erfaring med sosiometri - Hvis dag 3 er fysisk kan man sette opp spektrogrammer, hvis dag 3 er online, så del i små grupper og gi en oppsummering i storgruppen.

## B: KREATIVE HANDLINGSMETODER

30 min

Foredrag om aksjonsmetoder og dens rolle i gruppen

Lag smågrupper og la de dele hva de husker om "Canon of Creativity". Be de komme tilbake i storgruppe og la smågruppene vise de de husker i handling.

Kobling til "Canon of Creativity" (fra modul I)

Hvordan kan du bruke kreativitet til å designe og veilede læringsprosessen?

Skriv 3 setninger og del i den lille gruppen og del deretter i stor gruppe.

**KAFFEPAUSE**

**Dobbelen**

Foredrag om “dobbelen”. Hva er en “dobbel” og hva er “dobbelen” funksjon

- Bak ryggen dobbel
- Dobbel med lyd – en deltaker viser noe og en annen dobler det med lyd og bytter deretter roller.
- Dobbel med bevegelse - en deltaker viser noe og en annen dobler det på samme måte; endrer deretter roller.

**Online alternativ:**

Par dobler hverandre

- A viser, og B speiler handlingen tilbake
- B reflekterer med en setning eller et ord
- A korrigerer om nødvendig
- Så viser B og A speiler og reflekterer
  - Kroppsposisjon -stillbilde
    - A poserer.
    - B etterligner posituren og forteller hvilke følelser og tanker som kom opp.
    - A Forteller sine følelser/tanker som lå bak den opprinnelige posituren.
    - Samme prosedyre omvendt
  - Dobbel med lyd
    - A lager en lyd.
    - B etterligner lyden og forteller hvilke følelser og tanker som kom opp.
    - A Forteller sine følelser/tanker som lå bak den opprinnelige lyden.
    - Samme prosedyre omvendt
  - Dobbel med bevegelse
    - A gjør en bevegelse.
    - B etterligner bevegelsen og forteller hvilke følelser og tanker som kom opp.
    - A Forteller sine følelser/tanker som lå bak den opprinnelige bevegelsen.
    - Samme prosedyre omvendt
- Reflekter hvis du har tid

**Speiling**

Foredrag om speilet

- meg som symbol – ta et objekt og finn kvaliteter ved dette symbolet som kan representere deg. Se på symbolet som deg
- Snakkestruktur – velg 5 medlemmer fra gruppen som kan representere
  1. Dine følelser
  2. Ditt sinn
  3. Kroppen din
  4. Din sjel.

Lag en skulptur av disse fire delene slik at de berører de andre. Når du er fornøyd, plasser det femte medlemmet som representerer deg selv i skulpturen. Når oppgaven er ferdig, bytt roller med den 5. deltakeren, føl skulpturen. Gå ut av skulpturen og bytt rolle med alle de andre representasjonene av deg selv gi de en stemme. Gå ut av skulpturen og hør de ulike stemmene snakke til deg.

- Forestill deg at skulpturen er din superlærer. Bytt rolle med din superlærer og gi den en stemme. Bytt rolle tilbake til deg selv og hør budskapet fra superlæreren. Det samme kan du gjøre med læreren fra helvete.

#### Online alternativ:

- Velg 5 symboler i par:
  1. Deg selv
  2. Dine følelser
  3. Ditt sinn
  4. Kroppen din
  5. Din sjel
- Sett dem opp på bordet foran deg og plasser dem i forhold til hverandre, lag en skulptur.
- Presenter den for den andre og deretter omvendt
- Reflekter hvis du har tid

#### Rollebytte

Foredrag om rollebytte

- Ta rollen som din student og presenter foreleseren/læreren: hvordan han/hun har utviklet seg eller endret seg i løpet av høsten. Gå ut av rollen og lytt til hva du selv sa som din student.
- Reflekter

## LUNCH

### D: SOSIOMETRISKE OPPGAVER

30 min

Forelesning i sosiometri (se også modul I)

- Velg fem symboler og plasser dem på et A4-ark .
  1. Symbol – Studentene dine
  2. Symbol – Kreativitet
  3. Symbol – Du som lærer
  4. Symbol – Du som student
  5. Symbol – vanskelige situasjoner i læringsprosessen

Diskuter i par avstanden og forholdet mellom disse fem symbolene. (Dette kan også gjøres i handling på gulvet)

#### Online alternativ:

Sosiometrisk øvelse i <https://flinga.fi/>

- Hvor mye ansvar er hensiktsmessig for meg som

Påminnelse: selvstyrt student (modul I) trinn 3 (involvert student, lærer er tilrettelegger).  
Be deltakerne om å huske eksempler og dele kasus av trinn 3-studentgrupper.

Del inn i små grupper og inviter deltakerne til å lage enkle handlingsmetoder (et spill/oppgave) for disse casene og eksemplene de har delt.

1. En gruppe om spelling
2. Den andre om dobling
3. Den tredje om rollebytte og
4. Den fjerde om sosiometriske oppgaver

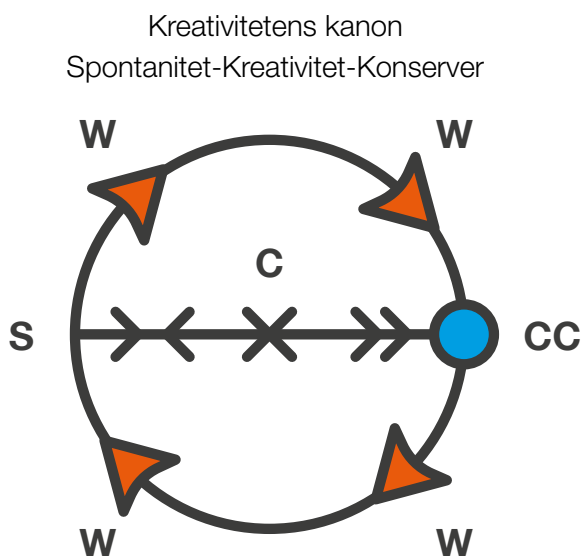
### **KAFFEPAUSE**

Lag ditt eget karakteristikkkort og deretter et karakteristikkkort for læreren som koordinerer utdanningsprosessen. Sammenlign deretter og se etter ressurser for å utvikle egenskapene du trenger.  
Hvordan skal jeg bruke .... i min undervisning?

**Slutten av dagen, deling om dagen.**

## UNDERVISNINGSMATERIALE

### Kreative handlingsmetoder



JL Moreno utviklet en måte å jobbe med mennesker for å oppmuntre og involvere dem i å forme deres liv og involvere dem i læringsprosessen: kreative aksjonsmetoder. Denne tilnærmingen oppfordrer folk til å benytte seg av sin medfødte spontanitet ved å velge mer bevisst hvordan de står frem i verden og hvilke handlinger de tar. Hvordan handlingene de utfører kan påvirke andre og omvendt. Det er spesielt viktig å merke seg at kreative aksjonsmetoder er en integrert metode av gruppeleksjoner fordi i handling er kan et gruppe medlem være i stand til å lære nye atferdsmønstre, reagere på sine følelser eller få åpenbaringer, spesielt hvis dette skjer gjennom samhandling med andre gruppe medlemmer, det trygge miljøet i gruppen.

– Spontanitet og kreativitet er altså kategorier av en annen rekkefølge; Kreativitet tilhører substans kategorien – det er bue substansen – spontanitet tilhører kategorien katalysator – det er erkekatalysatoren» (1953c, s.40)

### DOBBELEN

Dobbel teknikken består av bruk av hjelpe ego i den spesialiserte rollen som å spille en del av hovedpersonens indre. Hjelpeegoet i rollen som dobbelen uttrykker hovedpersonens tanker eller følelser. Det brukes når hovedpersonen sitter fast, er forvirret, ikke i stand til å uttrykke noen følelser, og det forhindrer hovedpersonen i å bevege seg fremover. Hovedpersonen får selskap av et hjelpeego, enten en utdannet co-terapeut eller et gruppe medlem, hvis rolle er å fungere som en støtte i å presentere hovedpersonens posisjon eller følelser.

Dobbelteknikken har flere formål:

1. å stimulere samhandling ved å legge til rette for skildringen av hovedpersonens psykologiske opplevelse til sitt fulle spekter. Tillater hovedpersonen å også oppleve undertrykte følelser og uttrykke undertrykte ord.
2. å gi støtte til hovedpersonen, noe som hjelper ham til å ta mer risiko og komme inn i samspillet mer fullstendig. Noen ganger er følelsen av at «jeg ikke er alene i denne situasjonen» veldig nyttig.
3. å være et redskap for å gi mer effektive forslag og tolkninger til hovedpersonen.

Doubles bør først jobbe for å etablere et empatisk bånd med hovedpersonen. Generelt står de på siden av og i en liten vinkel mot hovedpersonen slik at de kan uttrykke den ikke-verbale kommunikasjonen og presentere en slags «forent front.» (Leveton, 1977)

## SPEILET

Hovedpersonen står tilbake og ser på mens rollen han portretterte spilles om igjen av et hjelpeego. Speiling er nyttig for å skildre ikke-verbal motstandskommunikasjon. Hjelpeegoet tar plassen til hovedpersonen på scenen og hovedpersonen ser på hva som skjer på scenen fra "speilet" (fra siden). Denne teknikken bidrar til å se, bli oppmerksom på og muligens møte selvmotstand i en bestemt situasjon, hvor hovedpersonen til nå ikke har vært i stand til å gjenkjenne den eller gå fremover adekvat.

Speilteknikken i psykodrama har to funksjoner:

- 1. Eksistensiell** – hovedpersonen observerer seg selv og sin oppførsel fra siden, skildret av andre. Dette oppfordrer hovedpersonen til å tenke objektivt. Fra denne posisjonen kan hovedpersonen gi råd til seg selv, uttrykke tanker og følelser om seg selv, hans handlinger i denne situasjonen, respektere og forstå det generelt. Hovedpersonen kan gi støtte til sitt "indre barn". Ved speiling må regissøren være forsiktig med å gjøre hovedpersonen til gjenstand for latterliggjøring.
- 2. Systemisk** – ved å speile kan hovedpersonen respektere sin motstand og forsvar på en svært skånsom måte. I tillegg kan hovedpersonen respektere ikke bare seg selv, men holdningen til andre personer på scenen mot ham, så vel som deres gjensidige relasjoner, avstander. For eksempel kan det sosiometriske bildet av familien tydelig sees. Ved speiling kan dyadiske konflikter observeres i en triadisk situasjon (hovedperson i situasjonen - antagonist - hovedperson fra siden). Den dyadiske (hovedpersonen - antagonist) situasjonen avslører følelser, i den triadiske situasjonen øker dybden av følelser, gir mental katarsis. Gjennom å se fra siden og observere en dyadisk eller triadisk situasjon, kan hovedpersonen oppleve åpenbaringer, forstå konfliktens natur.

## ROLLEBYTTE

Rollebytte er «psykodramaets hjerte».

Hovedpersonen bytter roller med viktige objekter - både levende og livløse. Rollebytte har en lang historie - i eventyr, myter, dramaer og rolle endringer. Det er en integrert del av barns lek, en slags sosial trening. Den psykologiske betydningen av å bytte roller er å se på deg selv gjennom andres øyne, eller fra et annet perspektiv. Fra et utviklingssynspunkt representerer rollebytte en separasjonsprosess. Hovedpersonen kan presentere en hvilken som helst rolle, inkludert en livløs gjenstand, som om den kunne si hva den følte. Dermed kan et skrivebord hjemme snakke med eieren om hvordan det har blitt forsømt, eller en sofa kan snakke med et par om sine oppfatninger av parets tidlige frieri oppførsel. Tilsvarende kjæledyr, figurer i drømmer, barn som aldri ble unnfanget eller født, himmelske dommere og andre kan alle være psykologisk virkelige i psykodrama.

De viktigste deltakerne i et samspill bytter roller. Når en hovedperson i et psykodrama bytter rolle, er det en måte å overskride egosentrisitetens vanlige grenser på. Rollebytte indikeres når det er hensiktsmessig for hovedpersonen å ha empati med den andres synspunkt. Rollebytte brukes også under oppsett av en scene og oppvarming av et hjelpeego. Hovedpersonen bytter roller og demonstrerer hvordan den andre personen i scenen oppfører seg, og gir dermed ikke-verbale tegn til hjelpeegoet slik at scenen spilles relativt nær hovedpersonens opplevelse.

Rollebytte bidrar til å utdype og utvide empatisk identifikasjon med motstanderen, og bidrar også til å utvikle sosialisering og selvintegrasjon.

A. Blatner skrev: «Vi endrer roller i våre sinn hele tiden. Det er som en pågående prosess som bidrar til å opprettholde sosiale bånd.»

Flere intrapsykiske og mellommenneskelige prosesser er involvert i rollebytte:

- 1. Empatisk rolleaksept.** Endring av roller bør bruke emosjonelle, kognitive og atferdsmessige ferdigheter. Prosessen innebærer minne, fantasi, samt bevissthet om følelsene og tankene til gjenstanden for rollebytte. Et vellykket rollebytte “krever spontanitet, oppvarming,” (JL Moreno);
- 2. Produksjon av handling** – det er viktig ikke bare å føle seg inn i objektet, men også å handle og oppføre seg som den andre oppførte seg eller ville oppføre seg, hvordan det ville samhandle med andre roller;
- 3. Rolle feedback.** I rollebytte kan du få svar på spørsmålet “Hvordan oppfatter jeg (objektet) deg?”, Men også - “Hvordan oppfatter jeg det, hvordan oppfatter du meg?”.

Rollebytte er en uendelig prosess - vi vil aldri fullt ut forstå den andres følelser, holdninger og motiver.

Folk har ulike evner til å bytte rolle. Det avhenger ikke bare av nivået av intellektuell, fantasifull, emosjonell og interpersonlig funksjon, men også på ferdighetene til rollespill. Noen psykodramatikere har observert at det er lettere for representanter for kulturer der teater er populært til å rollebytte.

Evnen til å endre roller begynner å utvikle seg fra 3 år, når barnet forlater den “ego-sentriske” perioden og begynner å være oppmerksom på “Du”, “Jeg - Du” -forhold. Endringen av roller utvikler seg sammen med separasjonen av “jeg - deg” og bevisstheten om personlig identitet. Personer med alvorlig konflikt eller underskudd på dette området (narsissistisk, paranoid, psykotisk, autistisk eller alvorlig personlighetsforstyrrelse) har problemer eller er ikke i stand til å bytte rolle. Balanserte personligheter med et sterkt ego er i stand til å endre roller.

## SOSIOMETRI

J.L. Moreno skrev at «sosiometri er den matematiske studien av samfunnets psykologiske egenskaper.» På latin betyr “socii” samfunn, “meterum” betyr mål. Så - “samfunnsmåling”.

Sosiometri er en vitenskap som gir en mulighet til å studere uformelle forhold mellom mennesker i en gruppe. Usynlige forpliktelser og relasjoner blir synlige.

Sosiometrisk forskning hjelper gruppemedlemmene til å bli oppmerksomme på faktorene og kreftene som påvirker dem i å danne og opprettholde relasjoner med andre. Dermed får gruppemedlemmene mer informasjon, mer spontanitet, blir livligere og mer kunnskapsrike. Det er nødvendig å opprettholde følelsesmessige bånd med menneskene rundt deg. Gruppen gir individet mulighet til å ta på seg og fylle de nødvendige rollene i livet.

Morenos metode for å måle de mellommenneskelige forholdene i en gruppe kan også brukes som oppvarming for gruppeinteraksjoner. Den grunnleggende metoden bruker papir og blyant og lar hver person notere hans

foretrukne valg av andre gruppe-medlemmer som partnere i ulike aktiviteter. Etter at disse er postert i form av et kart eller diagram, deles resultatene med gruppen. Det blir tydelig hvem som er "stjernene" og hvem som er relative isolater. De ulike stillingene blir tema for psykodramatiske utforskninger. Det finnes også en rekke måter å demonstrere sosiometriske valg uten papir eller blyant.

Hovedpersonene skildrer deres oppfatning av forholdene i deres familier, arbeidsinnstillinger, den nåværende gruppen eller en annen situasjon som om det var et diorama eller skulptur. Avstander (langt eller nært) vises konkret, og følelser er representert i måten folk møter og ved fysiske bevegelser. Virginia Satir bruker denne teknikken under navnet familieskulptur. Det har også blitt kalt statuebygning (Seabourne, 1963)

Acting-in Practical applications of psychodramatic methods. Adam Blatner, 1988

Foundations of psychodrama History, theory & practice. Adam Blatner, Alle Blatner, 1988

The philosophy, theory and methods of J.L. Moreno John Nolte, 2014



# DAG 4

## Læringsutbytte

### Kunnskap:

- kjenner til grunnleggende spilleregler og utfordringer i grupperelasjoner og dynamikk
- Identifiserer utfordringer med motivasjon
- forstår hvordan man skaper prosess for å takle komplekse situasjoner
- vet hvordan man kan støtte læring mellom trening og læringsøker på en adekvat måte
- vet hvordan man kan støtte fremtidig motivasjon til å fortsette med læring etter at kurset er avsluttet
- vet hvordan man planlegger hjemmeoppgaver slik at de vil støtte læring mellom treningsøktene
- forstår rollene til studenter og lærere på trinn 4

### Ferdigheter:

- kan identifisere og handle adekvat i forhold til ulike utfordrende situasjoner i gruppedynamikk og motivasjon
- kan lage oppgaver og instruksjoner for læring mellom treningsøker
- kan planlegge og gjennomføre oppfølgingsaktiviteter der de er relevante
- kan utvikle egne ferdigheter som lærings konsulent
- kan støtte selvstyrt læring av studenter

### Holdninger:

- ser på lærerrollen som konsulent som den primære rollen
- verdsetter selvstyrt læring som hovedprinsipp for voksenopplæring
- ser på problemer og konflikter som læringsmuligheter for alle

## PROGRAM

### VANSKELIGE SITUASJONER OG SKAPE HANDLINGSOPPGAVER FOR LÆRING

- A. Refleksjon, oppvarming
- B. Kommunikasjon i grupper
- C. Barrierer for læring
- D. Løse vanskelige situasjoner i læringsgrupper med handlingsmetoder
- E. Rollen som student, lærer /instruktør
- F. Refleksjoner og lekser

## A: REFLEKSJON, OPPVARMING

90 min

Introduksjon til dagen

- Del inn i mindre grupper (3-4 personer)
- Hva lærte jeg og hvilke spørsmål har jeg? (12 min)
- Sett sammen i den store gruppen, si noe fra hver gruppe og samle spørsmål (svar på dem senere)

Oppvarming til temaet :

1. Korte møter i par. Diskuter: Hva er de vanskelige situasjonene jeg har møtt som 1. Student, 2. som trener, voksenpedagog. Hva jeg har lært av dem.
2. Tilbake i den store gruppen: Gi noen korte refleksjoner
3. 2 sosiometriske linjer:
  1. hvor mye vanskelige situasjoner jeg har opplevd
  2. hvor god jeg er i håndtering, administrering dem

få vanskeligheter \_\_\_\_\_ mange vanskeligheter

dårlig i å håndtere \_\_\_\_\_ god i å håndtere

**Online: du kan bruke tavle**

4. Refleksjon: reflekter over den sosiometriske undersøkelsen i den store gruppen

## KAFFEPAUSE

## B: KOMMUNIKASJON I GRUPPER

90 min

Øvelse:

- I den store gruppen: en etter en ta en kroppslig stilling, bevegelse eller gest som uttrykker hvordan du føler deg når det er en konflikt (i kommunikasjon) og gruppen dobler den

Øvelse:

- Sosiodrama om Pauls' kasus
  - Roller: Pille, Paul, et annet grupped medlem og lærer/foreleser
  - Små grupper etter ulike roller: bli rollen og diskuter ditt perspektiv
  - Storgruppeinteraksjon og indre monologer fra roller
- Hvordan skulle det gjøres? Hva skjønte du av rollene?

Øvelse: rollespill " God lærer / dårlig lærer"

### A. Dårlig lærer

1. Be alle om å finne en partner (online kan du dele gruppen)
2. Ta roller – den ene er en dårlig lærer, den andre er en voksen student

3. Bruk 5 minutter på å improvisere og handle spontant i henhold til rollene.
4. Kort refleksjon i parene
5. Refleksjon i gruppen – følelser, tanker, læring. Hvordan lærerens atferd påvirket læringen

## **B. God lærer**

I de samme parene la den samme læreren være god. Målet er å avslutte med gode følelser.

Variasjoner:

1. Parene kan opptre foran den store gruppen på en "scene" hvis det er nok tillit til gruppen og gruppen er mindre (maks 10 deltakere)
2. Lag nye par slik at lærerne kan være studenter og omvendt.
3. Dårlig student /flink student
4. Statuer. Lag en statue av den vanskelige situasjonen, gi noen setninger til hver person (Dobbel). Rollebytter i ulike perspektiver på statuen eller spillet.
5. Du kan spille det ut som dyr

## **C: BARRIERER FOR LÆRING**

Foredrag om kommunikasjon i grupper og læringsbarrierer.

Refleksjoner i grupper på 3: Hva slags barrierer kjenner jeg meg igjen i. Hvordan har jeg klart å overvinne barrierene

## **LUNSJ**

Øvelse:

- En etter en, bruk kroppen din som et instrument for å uttrykke hvordan du føler deg som student nå
- Lytt og se på hverandre, og når du er ferdig, gi den videre til noen andre

## **D: LØSE VANSKELIGE SITUASJONER I LÆRINGSGRUPPER MED**

Øvelse:

- I grupper på 3
- Hver deler 1 vanskelig situasjon og velger 1 for gruppen
- Analysere og reflektere over det gjennom Canon of Creativity, kommunikasjon og læringsbarrierer
- Kom med aksjonsmetoder for å løse situasjonen

## **KAFFEPAUSE**

## E : ROLLEN SOM STUDENT OG LÆRER/TRENER

- Skriv ned funksjoner, ferdigheter, egenskaper hos en lærer som håndhever selvstyrt læring hos studenter
  - Starter individuelt (4 min)
  - Sett de 3 viktigste funksjoner på stort papir i gruppe
  - Ta en titt på listen din og legg til om nødvendig
  - Refleksjon: er det undergrupper?
  - Lag et symbol for deg selv og plasser deg selv der du føler deg mest hjemme
  - Flytt deg sakte til et sted du vil fokusere på fremover
- Deling

På scenen: 4 stoler for 4 stadier av læring (i henhold til teorien).

- Velg 2 frivillige som er i rollene som lærer og student. Du forteller teori og de frivillige beveger seg fra en stol til en annen og lager en skulptur for å illustrere forholdet mellom ulike typer student og lærer. De ender i rollene som selvstyrt student og lærer som konsulent.)

Husk teorien om selvstyrt læring. Dele erfaringer med å løse vanskelige situasjoner som student og som lærer. God praksis.

- Hvordan bruke komplekse situasjoner som formidler for læringsprosessen!

Du kan dele i en stor gruppe eller i mindre grupper

“Teori” fra praksis. Gruppeledende verktøy

Temaer å diskutere med gruppen i komplekse situasjoner:

- Avtaler med gruppen. Godt å komme tilbake til avtalene, oppdatere, bekrefte eller gjøre mer om nødvendig. Forstår vi avtalene på samme måte? Trenger vi noen flere, noen spesifiserte avtaler?
- Fokuser på formålet med treningen. Hvorfor er vi her? Hva er meningen med denne opplæringen for deg? Fokuserer vi på personlige eller gruppebehov?

4. Tom stol

Be deltakerne ta en tom stol og snakke med deg selv:

- Hva er du god på
- Hva trenger du å trene deg på
- Hvordan skal du bruke .... i undervisningen ?

## F: REFLEKSJONER FRA MODUL II

- Hva utløser panikk? Hva hjelper til med å komme ut av komfortsonen? (Reflektere i grupper på 3-4 Ta notater. 20 min)
- Refleksjon om prosessen (Reflekter i grupper på 3-4 Ta notater. 20 min)
  - Overraskelser (Hva har overrasket deg)
  - Læringsutbytte (Hva lærte du?)
  - Tilfredshet (Hva har gjort deg fornøyd?)
  - Utfordringer (Hva slags utfordringer har du ?)
  - Funn (Hva har du oppdaget?)

### HJEMMELEKSE

- Innen 24 timer etter modulen skrive:
  1. Hva har du tenkt å øve / bruke av det du lærte denne gangen? (F.eks. starte med 'noe nytt? slutte med noe? fortsette med noe?)
  2. Hva var det beste/ viktigste med denne modulen?
  3. Hva var ikke så bra / hva bør endres?
- Senest 24 timer før neste modul skriv:
  1. Bruk noe fra første økt og reflekter over det i skriftlig form (f.eks. hva brukte du? hva hjalp? hva fungerte ikke? Hvis du ikke brukte noe, hva kom det av? Noen erfaringer?)

# UNDERVISNINGSMATERIALE

## Psykologiske barrierer for læring

I psykologisk forstand er forutsetningen for at læring skal finne sted beredskapen til å forlate den nåværende, trygge og komfortable tilstanden og bevege seg inn i det nye og ukjente, Eksponeringen som styrker en persons naturlige forsvar - psykologiske barrierer og den medfølgende motstanden mot forandring. Hvis det opplevde presset er for sterkt for studenten, opplever studenten frykt, anser utfordringen som uoverkommelig og gir opp. Men hvis det ikke var noe press i det hele tatt, ville det ikke være behov for å endre. Dette er det nøyaktige tilfellet av opplevd press - studentens indre, psykologiske barrierer og hvordan studenten føler om sitt miljø og seg selv. De er bare delvis knyttet til læringsmiljøet og lærerens aktiviteter. Lærere kan feiltolke manifestasjonene av en students psykologiske motstand og tro at de er rettet mot dem, men i de fleste tilfeller er de ikke det. Det er for det meste en ubevisst prosess, en måte å beskytte en persons ego og selvbilde over et liv med informasjon som ikke samsvarer med den eksisterende oppfatningen av seg selv.

C.Van Houten har en helhetlig tilnærming til mennesker og læring. Han ser at menneskelig utvikling er drevet av tre hovedmotiver: jakten på å lære nye ting, jakten på utvikling og jakten på forbedring. Innenfor disse bestrebelsene møter man hindringer i verden av ens tanker, følelser og vilje. Studenten føler seg ikke i stand til å overvinne dem, og dette skaper frykt og aversjon mot læring. Barrierer må håndteres på en helhetlig og helhetlig måte.

### Barrieren for å tenke

Det er visse regler i den menneskelige tankeprosessen. Gjennom å tenke at det er mulig å bli kjent med bare en viss del av verden, forblir resten skjult og må gjenkjennes, legges merke til og oppdages. En person som aktivt prøver å føle verden, møter stadig nye spørsmål og gåter som kan forårsake kognitive blokkeringer.

To tilsynelatende motstridende, men faktisk komplementære tenkemåter er divergerende og konvergent tenkning. Divergerende tenkning er tenkning som fører til fremveksten av nye ideer og uvanlige løsninger, og tilbyr mer enn en løsning på et problem. Divergerende tenkning er oftest forbundet med kreativitet. Konvergent tenkning nærmer seg søket etter løsninger på et problem under forutsetning av at det bare er en riktig løsning eller svar. Å løse ulike oppgaver krever evne til å bruke begge tenkemåter som faktisk er felles for alle mennesker, men ofte har en voksen student utviklet en preferanse som brukes uten å være klar over det. Et av de første trinnene i å håndtere en tankebarriere er å lære å legge merke til ensidigheten eller den svært foretrukne måten å tenke på. Som et resultat av å overvinne tankebarrieren utvikler studenten respekt for verden og andre mennesker, samtidig som han er engasjert og anerkjenner deres egne verdier.

Lærerens oppgave er å skape muligheter for studenten til å bli bevisst sine egne tankevaner og å jobbe med tankebarrieren. Effektive måter å gjøre dette på er:

- gi studentene muligheter til å stille spørsmål og utforske tingenes natur selv, i stedet for å være passive mottakere av kunnskap,

- planlegge oppgaver som aktiverer ulike sanseorganer og observasjonsferdigheter slik at studenten kan trekke konklusjoner og ny kunnskap,
- gi oppgaver som krever både måter å tenke og lære å bruke dem parallelt.

For å utvikle konvergent tenkning er det bra å tenke på hvordan vi tenker, hvordan vi oppnår resultater trinnvis, tenker logisk. For å utvikle divergerende tenkning er det nødvendig å legge merke til ens intuitive oppfatning, å lære å stole på denne spontane, kreative tankegangen.

## **Barrieren av følelser**

Den emosjonelle barrieren refererer til motstanden som manifesterer seg i våre følelser. Det er ikke en reaksjon på omverdenen, men på noe i en person. Å håndtere ens egen følelsesmessige barriere gir studenten bedre selvbevissthet, frihet og indre personlig modenhet. Studenten opplever at hans eller hennes følelser spiller en svært viktig rolle i kognitive prosesser og læring. Å arbeide med en emosjonell barriere synes å være den vanskeligste, og emosjonelle barrierer er ofte de minst aksepterte av studentene selv og pedagoger, fordi det er lettere å si: «Jeg forstår ikke» enn «Jeg er redd» eller «Jeg føler meg dårligere enn andre».

I mange tilfeller gir studentene opp læringen på grunn av mangler i arbeidet med den emosjonelle barrieren. Å legge merke til og støtte studentens følelsesmessige barriere krever psykologisk modenhet, mot, besluttsomhet, selvtillit og empati fra læreren. Pedagogen kan også ha motstand mot ideen om at arbeid med emosjonelle barrierer er en del av læringsprosessen. En pedagog i denne stillingen står på terskelen til sine egne begrensninger og må bestemme seg for om han eller hun skal ta steget og jobbe seg gjennom følelsene og integrere de inn i læringsprosessen, og oppmuntre studentene til å gjøre det samme ved å være en rollemodell.

Å arbeide med den emosjonelle barrieren fører studenten til en bedre forståelse av seg selv og bidrar til å overvinne personlige begrensninger. Det er viktig at læreren har en vennlig, empatisk holdning og forstår verdien av en fordømmelsesfri atmosfære når man overvinner den følelsesmessige barrieren. Bare gjennom å arbeide med denne barrieren kan føre studenten til større selvbevissthet. Fasilitatoren kan hjelpe til med læringsbarrieren ved å akseptere studentens følelser, gi støttende samtale, små opplevelser av suksess og refleksjon som støtter forståelsen av dem.

## **Barrieren av vilje**

Hovedtrekk ved viljebARRIEREN er angst, som eksisterer i en skjult form i en person. Det er noe mellom mennesket og verden. Det menneskelige Selv ønsker å gjøre en forskjell i verden: å uttrykke, å omforme, å utføre, og i dette møter det motstanden forbundet med viljen. ViljebARRIEREN manifesterer seg som mangel på vilje til å lære, mangel på uavhengighet, overgivelse når vanskeligheter oppstår, og å være en outsider som ikke er glad for å forplikte seg til noe.

Læreren kan legge merke til at studentenes vilje til å lære er for svak, i vanskelige tider har de en tendens til å gi opp raskt, de har ikke nok utholdenhet. I bakgrunnen av viljebARRIEREN er angst, frykt for livet, forandring, fremtiden. Angst bremser aktiviteten, fører til automatisk handling der de kognitive prosessene som er nødvendige for personlig og faglig utvikling og tilpasning ikke er tilstrekkelig involvert. Pedagogens viktigste oppgave er å vekke viljen til å lære individuelt, og hjelpe studenten til å få erfaring med å jobbe med de tre barrierene.

Aktiviteter som er gode for å vekke studentenes personlige vilje er:

- aktiviteter som muliggjør kreativ selvtfoldelse og derved vekker studentens spontane kreativitet, som gir studenten en opplevelse av et dypere engasjement med aktiviteten, og er derfor en erfaring som er en god modell for studenten i den videre læringsprosessen,
- oppgaver eller læringsprosjekter utformet på en slik måte at det ikke er noe bestemt, forhåndsbestemt resultat,
- teamoppgaver som krever en sterk forpliktelse slik at samarbeid med andre studenter støtter individuell vilje,
- utvikling av omfattende evaluerings- og tilbakemeldingsmetoder.

## Konklusjon

Alle tre barrierer har en sterk innvirkning på læring. I en situasjon der studenten opplever at han eller hun ikke mestrer utfordringen, er det et klart behov for oppmuntring til å analysere de fremvoksende følelsene og gjøre følelse av motstanden som har oppstått. Det som er viktig er lærerens modenhet, en hensynsfull og respektfull holdning til studenten og en helhetlig tilnærming som støtter å håndtere alle tre barrierer.

## References

Coenraad, Van H. (1999). *Awakening the Will. Principles and Processes in Adult Learning*. Forest Row, Sussex: Temple Lodge Publishing; 2nd edition.  
<https://sites.google.com/view/adultedu/home/learning-materials/article-psychological-barriers-to-learning?authuser=0>

Link to Chemical Reactions: <https://www.youtube.com/watch?v=vYFIHnulr38>



# DAG 5

## Læringsutbytte

### Kunnskap:

- vet forskjellen mellom vurdering og evaluering
- kjenner til forskjellen mellom formativ og summativ evaluering
- kjenner til prinsipper og praksis for deltakende evaluering
- kjenner til grunnleggende perspektiver på vurdering og evaluering ved bruk av kreative handlingsmetoder og sosiometri
- forstår forskjellen mellom evaluering på individ- og gruppenivå
- forstår etisk bruk av kreative handlingsmetoder

### Ferdigheter:

- kan definere kriterier for vurdering og evaluering innenfor eget opplærings- og utdanningsfelt
- kan bruke minst ett verktøy for deltakende evaluering
- kan gjennomføre vurdering og evaluering av lærings- og opplæringsarrangementer og -prosesser på stedet og online
- kan anvende den etiske kunnskapen i egen praksis

### Holdninger:

- anser vurdering og evaluering som viktig del for læring og utvikling av voksenopplæringen
- verdier etisk atferd i forhold til både en selv og studentenes atferd

## PROGRAM

### VANSKELIGE SITUASJONER OG SKAPE AKSJONSOPPGAVER FOR LÆRING

- A. Innsjekking, refleksjon og oppvarming
- B. Vurdering og evaluering
- C. Handlingssosiometri for evaluering i læringsgrupper
- D. Etiske problemstillinger
- E. Avsluttende evaluering

## A: SJEKK INN, REFLEKSJON OG OPPVARMING

90 min

Velkommen, kontraktsfornyelse (mål, tilstedeværelse, ansvar), program for denne modulen.

Innsjekking: hvordan har du det?

Øvelse: **Historiekartet** (fra modul I)

### Online alternativ:

Grupperom: innsjekk + refleksjoner fra forrige gang og fra tid mellom modulene (10 min) Få noen setninger fra hver gruppe

Fysisk oppvarming

### Online alternativ:

Grupperom: hvordan har denne gruppen vært for meg så langt? (10 min) Vis det i stor gruppe.

## KAFFEPAUSE

## B: VURDERING OG EVALUERING

30 min

Refleksjon: hva snakket vi om i innsjekkingen og hvordan føltes det ?

- Refleksjoner – hvilke områder reflekterte vi over? Hvor dype var refleksjonene?
- Var det analyser? Konseptualisering? Syntetisering?
- Var det evaluering og/eller vurderinger?

### Online alternativ:

Hva er

- Refleksjon?
- Analyse?
- Evaluering?
- Vurdering?

Grupperom i 12 minutter

Diskusjon i stor gruppe

Forelesning om evaluering og vurdering

- Hva er det? Hva er forskjellen?
- Hva er prosessen?
- Hvordan henger det sammen med refleksjon og analyse (i kontekst av læring i grupper)?

## C: AKSJONSSOSIOMETRI FOR EVALUERING I LÆRINGGRUPPER

60 min

Demonstrasjon av aksjonssosiometriverktøy

- Spektrogrammer (diamant av motsetninger, etc.)
- Stepp inn sosiometri
- Rolleatom eller diagram
- Rollespill og rolletrening
- Sosiogram (hånd på skulder, perseptuell, etc)
- Fagfelleevaluering (rangering, vurdering) og tilbakemelding

Diskusjon i par: hvordan kan du bruke disse verktøyene til evaluering i arbeidet ditt? Læring i sin gruppe?

### Online alternativ:

Grupperom i 30 min

1. Hvilke aksjonsmetoder/øvelser/handlinger kan gjøres (i denne gruppen) for å evaluere læring?
2. Velg 1-2 og gjennomfør det i din lille gruppe

### I den store gruppen:

1. Kom tilbake med den lange listen over "metoder"
2. Noen refleksjoner/ lærdommer fra prosessen i smågruppene (og/eller denne læringsgruppen)

## LUNSJ

## D: ETISKE PROBLEMSTILLINGER

90 min

Foredrag om etikk

- Spørsmålet handler ikke om å ha rett eller ta feil! Det er ikke en domstol!
- Etikk ved bruk av handlingsmetoder handler ofte om ubehag og utfordring – se hva vi har gjort!
- Å stille spørsmål som bringer dårlige ting ut og skaper mer splittelse kan være på kanten . Kontekst og målet setter ofte grenser!
- Å erkjenne risikoen er viktigst! Gruppelederen/Pedagogens ansvar (ikke terapeut) settes av rollen! Ikke gå lenger enn du kan håndtere!

Øvelse:

1. Beskriv en sak eller ta med en fra din egen praksis som har et etisk problem i en læringsgruppe.
2. Presentere saken i en liten gruppe og diskuter den kort.
3. Velg en fra den lille gruppen og ta den med til den store gruppen for utforskning med aksjonssosiometri verktøy (eller gjør det i de små gruppene og ta resultatene inn i storgruppen)

### **Online alternativ:**

Grupperom :

- Beskriv et case fra egen praksis som har et etisk problem i en læringsgruppe.
- Presenter saken i en liten gruppe og diskutere er kort.
- Prøv å formulere eller ramme de etiske "prinsippene" som kommer inn i konflikten.

## **KAFFEPAUSE**

### **E: AVSLUTTENDE EVALUERING**

Øvelse: bak ryggen tilbakemelding eller feed-forward

Andre muligheter:

- Linje - hvor gjennomtenkt / glad / energisk / etc er jeg? (Du kan bruke kriteriene gruppen opprettet i øvelsen om evaluering, før lunsj)
- 3 stoler – hva kom jeg med, hva lærte jeg, hva tar jeg med meg?
- Hva lærte jeg av meg selv, fra gruppen, av lederne?
- Hva vil du legge igjen her? Ta med deg?
- Hva skal du fortelle en kollega om dette programmet?

Endelig egenvurdering mot det opprinnelige målet + sette konkrete tiltak for videreutvikling

### **Slutten av dagen, del om deg selv**

# UNDERVISNINGSMATERIALE

## Evaluering og vurdering

Fra Webster ordbok:

Refleksjon

1. en ofte uklar eller indirekte kritikk
2. en tanke, idé eller mening dannet eller en bemerkning gjort som et resultat av meditasjon

Analyse

1. a) en detaljert undersøkelse av noe komplekst for å forstå dets natur eller for å bestemme dets essensielle egenskaper: en grundig studie  
b) en uttalelse om en slik undersøkelse
2. separasjon av en helhet i dens bestanddeler ;
3. a) identifisering eller separasjon av bestanddeler i et stoff,  
b) en erklæring om bestanddelene i en blanding

Evaluering

- handlingen eller resultatet av evalueringen
- bestemmelse av nytteverdien, dets natur, karakteren eller kvaliteten til noe eller noen

Vurdering

1. Handlingen eller et tilfelle av å dømme noe
2. Utlignet beløp

Formativ og summativ evaluering/vurdering

Grunnleggende	Summative
Diskusjoner i klassen	Instruktøropprettede eksamener
Spørsmål om klikker	Standardiserte tester
Gruppearbeid med lav innsats	Avsluttende prosjekter
Ukentlige quizzer	Avsluttende essays
1-minutters refleksjonsskriveoppgaver	Avsluttende presentasjoner
Hjemmelekser	Sluttrapporter
Undersøkelser	Avsluttende karakterer

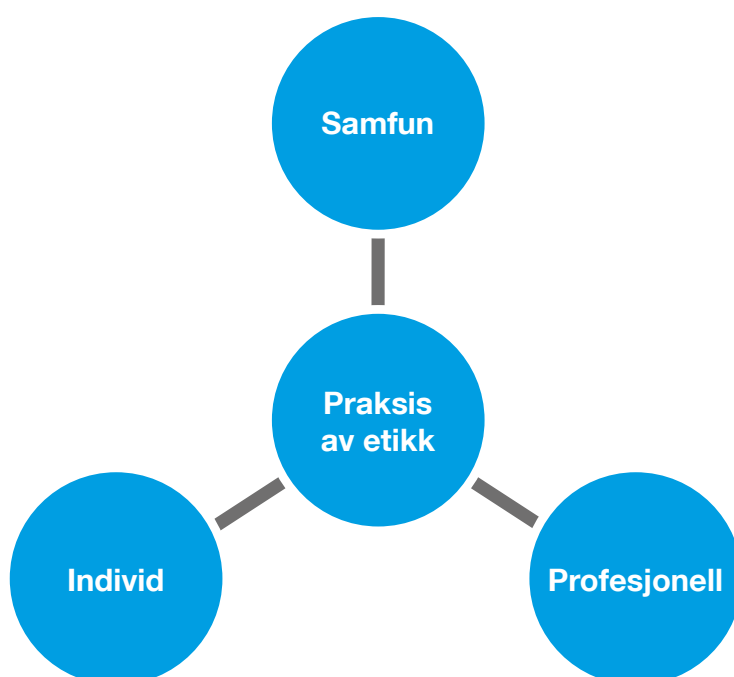
Verktøy for aksjonssosiometri for evaluering

- Spektrogrammer (diamant av motsetninger, etc.)
- Stepp inn sosiometri
- Rolleatom eller diagram

- Rollespill og rolletrening
- Sosiogram (hånd på skulder, perseptuell, etc)
- Fagfelleevaluering (rangering, vurdering) og tilbakemelding

## Etiske betenkeligheter

Utøvelsen av etikk stammer fra tre hovedkilder i organisasjonsmiljøet: samfunnsetikk (Verdiene og standardene som er nedfelt i et samfunnslover, skikker, praksis, normer og verdier), faglig etikk (Verdiene og standardene som grupperer av ledere og arbeidstakere bruker til å bestemme hvordan de skal oppføre seg hensiktsmessig) og den enkelte etikk (Personlige verdier og standarder som følge av påvirkning fra familie, jevnaldrende, oppdragelse og engasjement i betydelige sosiale institusjoner) av utøveren.



Behovet for å sanse etiske grenser for bruk av aksjonsmetoder forsterkes først og fremst av at det i samhandling legges vekt på spontanitet og kreativitet. For det andre satte læringsgruppen med sin offentlige deling og selvutlevering prinsippet om konfidensialitet i alvorlig fare. Videre øker handlingsformatet, som involverer mer emosjonelt uttrykk, mer fysisk intimitet og mer teknisk eksperimentering enn andre verbale tilnærminger til læring, behovet for beskyttelse for både deltakere og utøvere. Her er følgende prinsipper for mer dyptgående utforskning valgt da de synes å være relevante for aksjonssmetoder:

### 1. Ansvar

Gruppelederne tar ansvar for konsekvensene av sine handlinger og ikke-handlinger.

### 2. Kompetanse

Gruppelederne ser grensene for sin kompetanse, og de bruker kun teknikker de er godt kvalifisert til.

### 3. Velferd

Gruppelederne er opptatt av folks velferd og beskytter dem mot skade

#### **4. Konfidensialitet**

Gruppelederne respekterer konfidensialiteten av informasjon som innhentes fra deltakerne, med unntak av omstendigheter som vil medføre fare for deltakerne eller andre.

#### **5. Tydelige roller**

Gruppelederne engasjerer seg ikke i upassende forhold til deltakerne.

#### **6. Verdier**

Gruppelederne lar seg ikke utilbørlig påvirke av personlige verdier, som for eksempel alder, kjønn, rase, etnisitet, religion, seksuell legning, funksjonshemming eller sosiometrisk status.

Spesifikke ansvarsområder kan omfatte: (1) dårlig forvaltning av forholdet (f.eks. seksuell utnyttelse); (2) brudd på konfidensialitet; (3) ikke-forebygging av skade på studentene selv (f.eks. forsømmelse av plikten til å varsle); og (4) unnlattelse av å praktisere passende støtte.

Tre modeller determinanter om en beslutning er etisk: (1) Den utilitaristiske (2) moralske rettigheten og (3) rettferdighetsmodellene. Hver modell tilbyr en annen og komplementær måte å avgjøre om en beslutning eller atferd er etisk, og alle tre modellene bør brukes til å sortere ut etikken av et bestemt handlingsforløp.

(1) Den utilitaristiske modellen: En etisk beslutning er en beslutning som produserer det største gode for det største antall mennesker.

(2) Den moralske rettighetsmodellen: En etisk beslutning som best opprettholder og beskytter de grunnleggende rettighetene og privilegiene til menneskene som berøres av den.

(3) Rettferdighetsmodellen: En etisk beslutning som distribuerer fordeler og skader mellom interessenter på en rettferdig eller upartisk måte.

# RETNINGSLINJER FOR NETTBASERT OPPLÆRING

Mange av øvelsene som kan gjøres i møter ansikt til ansikt kan også gjøres online. Enten ved å stå opp og bruke gulvet eller ved å bruke en online tavle som du er komfortabel med. Det er flere muligheter: Miro, Mural, Google og Flinga er de vanligste, også Zoom har også en ganske avansert tavle. Hvis du bruker gulvet, kan du som leder / lærer bruke et ekstra kamera som du deler.

## Husk

- Hold det så enkelt som mulig.
- Forbered deg grundig og tren ferdighetene dine ved hjelp av programmene du planlegger å bruke. Noen ganger er det en god idé å øve sammen med noen jevnaldrende.
- Sett av tid til refleksjoner i små grupper i grupper.
- Sørg for at alle har kameraet slått på hvis mulig. (Det må være veldig sterke grunner for å ha den slått av.)
- Folk overvurderer ofte sin datakunnskap.
- Organiser en forhåndsopplæring av de elektroniske verktøyene noen dager i forveien og oppfordre folk til å bli med.
- Gi deltakerne følgende instruksjoner:
  - Sjekk internettforbindelsen din
  - Sjekk ditt tekniske utstyr et par dager i forveien
  - Sørg for å være alene på rommet
  - Ha nok plass til å stå opp

Her er noen mulige forslag man kan sende til online deltakere:

## Slik får du mest mulig ut av din online deltakelse:

### Koble seg på:

- Forsikre deg om at du har lastet ned den nyeste zoomprogramvaren på datamaskinen din, og at du har nok grunnleggende zoomferdigheter til å delta i workshopene.
- Koble til ved hjelp av en datamaskin eller et nettbrett (ikke telefonen).
- Når du blir med på workshopen, må du sørge for at Zoom-visningsnavnet og e-postadressen samsvarer med navnet på bestillingen din og e-postadressen som ble brukt til å bestille plassen. Dette vil sikre at du kommer inn på workshopene ettersom oppføring blir tilrettelagt av Zoom-verten.
- Få tilgang til tilstrekkelig Wi-Fi-hastighet for å bruke Zoom effektivt.
- Slå av varsler og andre popup-vinduer på datamaskinen som kan distrahere deg eller andre under workshops.
- Vis respekt for de andre deltagerne og ikke distraher andre mennesker i økten med unødvendig støy, kamerabevegelser osv.
- Krenkende oppførsel vil ikke bli tolerert. Folk som oppfører seg fornærmende vil bli fjernet fra workshops (dvs. fjernet fra Zoom-samtalen).



## Konfidensialitet:

- Forsikre deg om at du bruker et privat område, fritt for forstyrrelser og distraksjoner, hvor du kan opprettholde din egen konfidensialitet og deltakernes konfidensialitet.
- Tredjeparts elektronisk opptak med hvilken som helst enhet - lyd eller bilde - er strengt forbudt. De eneste unntakene fra dette er PowerPoint-presentasjoner/foredrag for større grupper, som kan tas opp av konferansearrangørene.
- På samme måte er ingen fotografier eller skjermbilder tillatt på noe tidspunkt, med mindre det er gitt forhåndstillatelse fra alle i en workshop, og med mulighet til å melde seg ut. Igjen er dette for å bevare konfidensialiteten.
- Der brosjyrer eller annet materiale er tilgjengelig, skal dette materialet ikke distribueres uten skriftlig tillatelse fra workshop lederen.
- Vi vil gjøre vårt beste for å sikre at workshops starter og slutter i tide. Forsent komme vil kun bli tatt opp etter workshoplederens skjønn. Vennligst kom ti minutter tidlig for å sikre at lenken din fungerer og at den gir deg tilgang til venterommet for workshopen / økten.

# Forskning

## Resultater: trenere/lærere og studenters erfaringer

Forskningen knyttet til prosjektet gir en oversikt over erfaringene til treningsdeltakerne og trenerne. Erfaringer ble samlet gjennom skriftlige refleksjoner av studenter og intervjuer med trenere og analysert ved hjelp av metoden for kvalitativ innholdsanalyse.

### Studenters erfaringer

I sine reflekterende oppføringer reflekterte deltakerne på deres læringserfaring i treningen, oppkjøpet av ny kunnskap og metoder, samt å revurdere sine tidligere erfaringer. De karakteriserte pilotopplæringen av aksjonsmetoder som en helhetlig trening som involverer alle sanser, følelser og kropp. Deltakerne påpekte at opplæringen påvirket dem til å tenke dypere om seg selv og sin daglige arbeidsspraksis.

*– Det fikk meg definitivt til å gå ut av komfortsonen på noen punkter. Jeg føler det er en måte å lære på som ruller ut sakte - i begynnelsen begynte jeg å lure på om jeg er på rett sted i det hele tatt, men så begynte det hele for å gi mening sakte. Jeg vil si at det har vært en mer intim måte å lære på enn vanlig, i dypere kontakt med meg selv. “*

Aksjonsmetode treningen skapte ulike følelser hos deltakerne. I sine refleksjoner beskrev studentene følelsene de opplevde under opplæringen. De beskrevne følelsene var varierte: forvirring og ubehag samt tilfredshet, takknemlighet og inspirasjon ble fremhevet samtidig. Deltakerne la også merke til at følelsene endret seg flere ganger i løpet av dagen.

*– Etter den første dagen var jeg forvirret, full av spørsmål og veldig sliten. På slutten av den andre dagen følte jeg meg energisk, full av ideer om hva jeg skulle bruke i mine fremtidige klasser og ivrig etter å gjøre leksene. “*

Det fremgikk av deltakernes refleksjoner at det var lettere for deltakerne å være engasjert i opplæringen på stedet. Samtidig verdsatte deltakerne opplevelsen av den elektroniske opplæringen. Det ble fremhevet at nettmodulene ga deltakerne gode ideer til hvordan de bedre kunne gjennomføre sin egen online opplæring. De nevnte de viktige aspektene som må vurderes i online trening (tidsplanlegging, små gruppediskusjoner), de fikk nyttige ideer for bruk av ulike øvelser på nettet, og redusert tiden brukt på forelesninger i egen online opplæring.

Deltakerne understreket i sine refleksjoner at det var svært viktig for dem å forstå sine tidligere erfaringer og tolke tidligere erfaringer under opplæringen. Studentene påpekte at de har opplevd lignende øvelser i tidligere treninger, men i løpet av denne opplæringen forsto de bedre hensikten og bakgrunnen for å bruke sosiometriøvelser. Deltakerne med bakgrunn i psykodrama påpekte at de tidligere hadde tenkt på flere øvelser som øvelser tilhørende terapi, men nå forsto de mulighetene for å bruke disse øvelsene i voksenopplæring også.

*– Jeg har selvfølgelig alltid hatt læringsmålene i hodet, men i løpet av disse to dagene begynte jeg å tenke mye mer på hvordan jeg kunne bruke de samme metodene mer klokt for å støtte felleslæringen i en gruppe.»*

Refleksjonene til deltakerne i opplæringen viste at innføringen av teorien under opplæringen først og fremst ble verdsatt fra det aspektet som teorien bidro til å bedre forstå betydningen av handlingsmetodene og formålene med bruken av dem. Læringsteori var viktig for kursdeltakerne.

*“Jeg begynte å skrive i notatboken min den nye kunnskapen og øvelsene jeg ønsket å bruke og mine følelser og tanker om emnet for fremtidig bruk av teorien eller praksisen.”*

Teorien om voksenopplæring var viktig både for deltakere med psykodramabakgrunn og for voksenpedagoger. Forbindelsene mellom teorien om voksenopplæring og prinsippene som ligger til grunn for psykodrama ble utdypet. Teorien som ligger til grunn for psykodrama ble også konseptualisert som en tilnærming til læring.

Deltakernes refleksjoner viste at de verdsatte å oppleve og lære nye aksjonsmetoder. I refleksjonene ble det notert nødvendigheten av både sosiometriske øvelser og refleksjonsøvelser. Sosiometriske linjer, spektrogram, møte i par, stepp-in, jeg ser, jeg hører ..., historiekart, ett minutt skriving, fokuspunkt, engler og djevler, speil, ja-nei-kanskje ble nevnt som nyttig handlingsmetoder. [MK1]

Deltakerne ga ærlig uttrykk for at de ikke alltid forsto metoden bare én gang i løpet av pilotopplæringen, og påpekte at de ville ha trengt en mer grundig redegjørelse for hvordan man kan overføre aksjonsmetoden til egen praksis (til en annen læringskontekst eller fra terapi til læring). Deltakerne anså det som verdifullt når en aksjonsmetode ble brukt flere ganger - dette tillot en bedre forståelse av essensen i metoden. Deltakerne satte pris på når det ble skapt muligheter for praksis – når de selv fikk anledning til å praktisere metoden som kursholder sammen med sine medstudenter.

Deltakerne skulle gjerne hatt en tydeligere synliggjøring av risiko knyttet til bruk av handlingsmetoder i pedagogisk setting - slik at man i fremtiden som pedagog, vil kunne selv være klar over hva som må tas hensyn til når man bruker aksjonsmetoder i praksis.

Deltakerne på pilotutdanningene beskrev at de gjorde endringer i opplæringen basert på hva de lærte på pilotutdanningene, for eksempel ble det gitt mer oppmerksomhet til å skape en gruppe og skape ulike relasjoner i gruppen (lengre oppvarming), brukte de aksjonsmetoder lært på treningen (sosiometri, refleksjonsøvelser). De beskrev også at inspirasjonen kom fra online opplæring, hvordan man bedre kan bruke nettmiljøet i sin egen opplæring (diskusjoner i små grupper og Miro/Flingas evner ble implementert).

– Jeg har ikke jobbet med grupper siden forrige modul. Men jeg har reflektert personlig over hvordan jeg kan jobbe med motstand på en mer direkte måte enn jeg er vant til.

– Jeg brukte historielinjen til å planlegge en prosjektplan og tidslinjen sammen med Flinga. Øvelsen fungerte bra og hjalp oss med å identifisere tidsfrister fordelprosjekter og varierte deler av prosjektet.

Det ble erfart at å gjøre øvelsene tar mer tid enn opprinnelig planlagt.

*“Til min overraskelse krevde dette mye tid, men heldigvis kunne jeg være fleksibel med tiden, så det var ikke noe tidspress, og det fungerte bra.”*

Når det gjelder bruk av metoder, ble det fremhevet at de opplevde nytten av aksjonsmetoder som brukes til å skape relasjoner i grupper og i form av større involvering av studenter.

– Men det viktigste skiftet har skjedd i å anerkjenne og innse viktigheten av relasjoner, tror jeg. Og hvor mye mer oppmerksomhet vi / jeg trenger å sette inn i å bygge fruktbare relasjoner for læring.“

## **Læreres erfaringer**

Lærerne reflekterte over sine erfaringer ved å svare på muntlige semistrukturerte intervjuer om deres følelser etter treningen, deres observasjoner om læring i en gruppe og effektiviteten og arbeid med metodene som brukes. I tillegg beskrev de endringene de gjorde under den pågående opplæringen og endringene de vil gjøre når de gjennomfører lignende opplæring i fremtiden. Svarene er delt inn i fem hovedkategorier: læringsprosessen, gruppeprosesser, anvendelse av metoder, treningens spesifisiteter og trenerens måter å takle på. Den opprettede treningsmodellen var generelt vellykket. I det følgende presenterer vi anbefalinger basert på analyse av tidligere navngitte kategorier.

### **Læringsprosess: sammenheng med teori og praksis**

Ifølge lærernes oppfatninger hjelper praktiske øvelser deltakerne til å forstå teoriene og integrere psykodramateoriene med voksenopplæringsteorier. Derfor anbefales det å sette av tid til å oppleve aktive metoder og reflektere over dem basert på teorier. Du må oppleve den praktiske øvelsen for å forstå teorien og omvendt.

– Gruppen likte spesielt sammenhengen mellom ulike teorier om psykodrama og andre felt og hvordan de kunne knyttes sammen. Jeg tror dette er den beste måten å forstå læring generelt. “

### **Gruppeprosesser: aktive gruppemedlemmer og samarbeid**

Ifølge kursholderne var studentene aktive og interesserte i å delta i læringsprosessen og tilbød gode ideer og løsninger for å bruke ulike metoder. Derfor, å dele gruppemedlemmenes erfaringer og uttrykke deres behov støtter andre gruppemedlemmers læring fra hverandre.

– Noen ganger kom studentene selv med gode og nye løsninger inn i klasserommet.

– Jeg tror gruppa lærte mye av flere grunner. De måtte delta i øvelser som var nye for dem. Dette ga dem muligheten til å konsolidere sin tidligere kunnskap og få nye . “

### **Gruppeprosesser: motstand og konflikter i gruppen**

Som pedagog eller trener er det godt å være forberedt på å oppleve motstand og konflikter i gruppen. Å lære med ikke kjente personer gjør tilpasning vanskelig for studenten fordi deling av sensitive emner krever tillit. Også tidligere negative læringsopplevelser og vanskelige eller forvirrende innstillinger av oppgaver skaper motstand i studentene. Dette reiser etiske spørsmål som treneren må tenke på før trening. Læring på nettet forårsaker frustrasjon på grunn av mangel på tekniske ferdigheter og krever tålmodighet for å vente på andre deltakere eller trenere selv.

– Den vanskeligste delen av studien handlet om teknisk kunnskap og problemer. Dette gjelder spesielt når vi bruker de verktøyene som er nødvendige for øvelsen. “

“Folk ble frustrerte fordi de ikke alle fikk sine roller og all læringen trakk ut.”

### **Anvendelse av metoder: kreativitet, fleksibilitet, tilpasningsevne og handlingsorientert læring**

Ifølge trenerne fungerte aktive metoder veldig bra. Den siste øvelsen den første dagen, gruppediskusjon om gruppens utviklingsfaser og dens praktiske gjennomføring som rollespill, testing av sosiometriske metoder av studenter, kobling av arketyper basert på praktiske eksempler ble identifisert som arbeidsmetoder.

“En [metode som fungerte] var om de kunne prøve disse sosiometriske tingene selv. Navngi gruppen selv , gjør det selv... Tenk selv.»

– Det er veldig interessant å se hvordan vi bygger opp en treningsmodell sammen med gruppen. Det tror jeg er det viktigste for meg.

Trenerne selv opprettet nye øvelser: å fullføre temaet for gruppens utviklingsfaser (rollebytte med læreren), å lære navn, svare på studentenes behov for å lære navn, for å forklare teorien. Oppsummert bør metoden velges slik at sammenhengen mellom metoder og innholdet i studien gjenkjennes av studenten.

## Treningens egenart og trenerens mestringsmåter

### Samundervisning

Trenere opplevde samundervisning som en naturlig prosess - forskjellige undervisningsstiler / måter ble funnet å utfylle undervisningen og ga muligheter til å lære av hverandre. I begynnelsen av prosessen ble det inngått innledende avtaler mellom trenere, men i virkeligheten utviklet samarbeidet seg spontant.

Endringer i øvelser eller programmet ble bestemt basert på gjensidige diskusjoner basert på den spesifikke gruppen og gruppens behov.

*“At vi tenkte på noen ting i begynnelsen, hvordan ... Så fikk jeg en idé , så begynte han med en idé. Vi har på en måte delt at, hei, du gjør denne delen, jeg skal gjøre det.*

Et av fordelene med samundervisning var også at utfordringer, for eksempel knyttet til relasjoner i gruppen, læringsbarrierer og tekniske feil, også ble håndtert i fellesskap.

### Miljø

I sammenheng med kontaktlæring og nettbasert læring bør følgende spørsmål vurderes:

- Hvordan holde studentene aktive på nettet?
- Hvordan opprettholde en gruppefølelse, oppnådd i kontaktlæringsøkter som lever på nettet?
- Hva er den optimale lengden på online læring og hva er forholdet mellom pauser på online læring? Andelen teori?
- Hvordan holde folks private sfære både online og ansikt til ansikt.
- Tekniske problemer og ubehag som oppleves i nettbasert læring, kan fremkalle personlige følelser hos studentene i neste ansikt-til-ansikt læringsmodul

### Måter å takle

Lærerens mestringsmåter støttes av tilpasning, følelse og refleksjon. I treningsprosessen er det viktig at lærer hele tiden tilpasser seg gruppens egenskaper (f.eks. deltakere med ulik bakgrunn og erfaring) og behov (f.eks. ønske om å lære navn tydelig, tempo). Tilpasning ble ledsaget av litt nøling (angående gruppens forkunnskaper, bruk av verktøy), stress og behovet for å være fleksibel i gjennomføringen av studien, også for å endre seg selv.

Akkurat som studentene påpekte lærerne en rekke følelser som oppleves under treningen. Lærerne ble overrasket over ulike omstendigheter: mye diskusjon og spørsmål om erfaringslæring, gruppens lavere enn forventet bevissthet og behov for å lære, gruppemedlemmenes lavere enn forventet evne til å handle i gruppen, gruppemedlemmenes følelser blir såret. Tilfredshet og glede ble gitt av suksessen til den første modulen, funksjonen av gruppe og læringsprosesser, tro på nytten av opplæringen, studentenes interesse for temaet og suksessen til øvelsene.

Gruppenes gode refleksjonsnivå og vilje til å delta aktivt i øvelsene ble fremhevet. Mangelfulle teoretiske kunnskaper om voksenopplæring og manglende bevissthet om studentenes forkunnskaper i psykodrama og sosiometri kan føre til usikkerhet hos læreren

### **Trenerens personlige læring**

Trenere verdsatt personlig læring under treningsprosessen og tilfredshet fra suksesser. Medtrenerens bidrag til læringsprosessen og læring av den ble også fremhevet. Det var en glede når studentene kjente metodene som ble brukt, men fikk under opplæringen nye teknikker og ideer til bruk. Trenerne satte pris på studentenes tilbakemeldinger og nye synspunkter på metoder som brukes.