

SKABELONER BASERET PÅ KARRIERELAERINGSPRINCIPPER



Et brændende spørgsmål karakteriseres ved, at du ikke eller kun delvist kender svaret samt, at du brændende ønsker at undersøge spørgsmålet.

UNDERSØGE UDFORDRINGER MED BRÆNDENDE SPØRGSMÅL

Vi fik muligheden for at forstå hinandens virkelighed bedre gennem samtaler om, hvilke udfordringer vi hver især oplever, når vi skal støtte de unge i overgangen. Formålet var at dykke ned i disse udfordringer og forstå dem bedre ved at udforske dem og stille os undrende i forhold til dem gennem brændende spørgsmål.

Metode og spørgsmål

Walk and talk i par.

Hvilke udfordringer oplever jeg, der hvor jeg befinder mig, ifht overgangen fra folkeskolen til ungdomsuddannelserne fra?

HØST

Oftest høster vi i svar eller statements. En anden mulighed er at skabe spørgsmål som høstresultat. Spørgsmål kan skabe liv til refleksion og lever videre på en anden måde end svar gør.

- Hvilke spørgsmål kan hjælpe dig med at blive klogere på udfordringerne? Her er det vigtigt at formulere spørgsmål, der kan fordybe din forståelse for udfordringen og ikke komme med løsningsorienterede spørgsmål.

EKSEMPEL

Udfordring:

"Der er manglende motivation hos de unge i overbygningen"

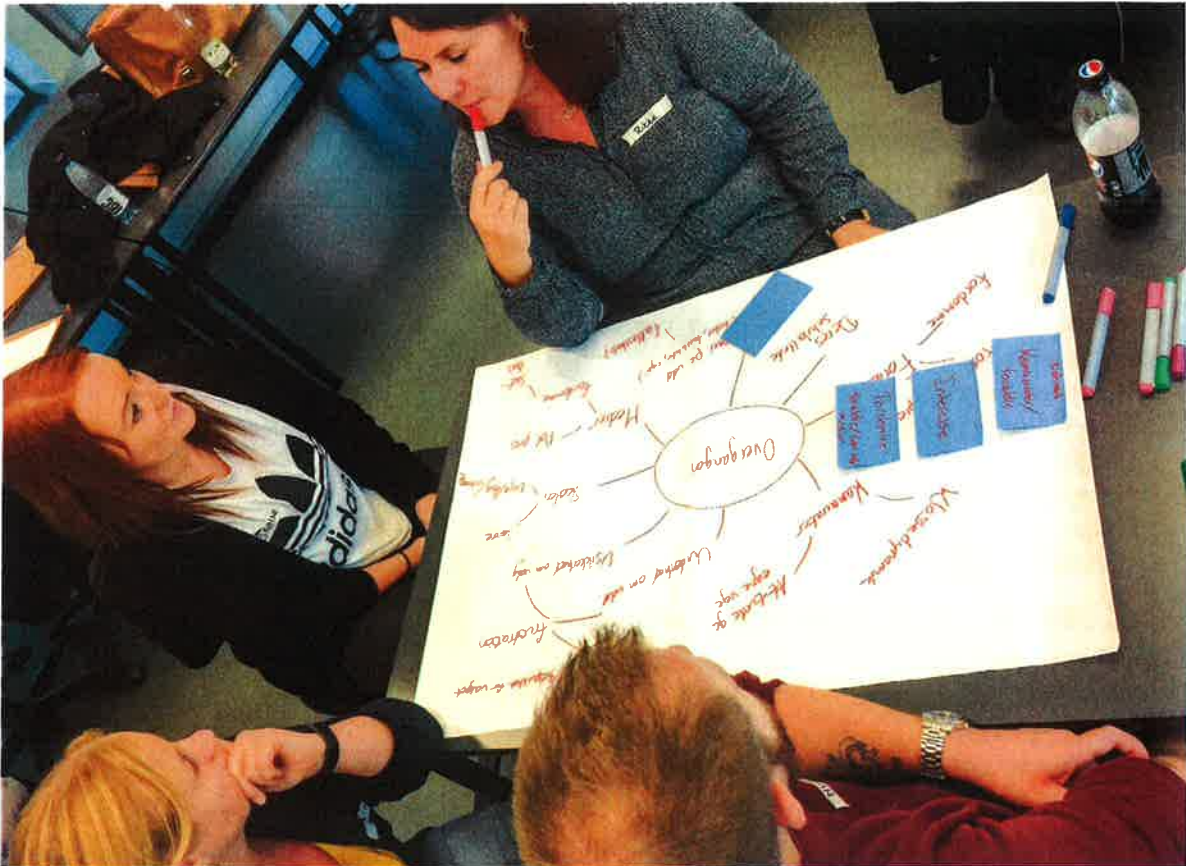
Fordybende spørgsmål:

Hvordan kan det være der er manglende motivation?

Løsningsorienteret spørgsmål:

Hvordan skaber vi mere motivation i overbygningen?

³ Metoden er beskrevet i bogen Kreativ Procesledelse af Mille Obel Højer side 131.



FAELLES BILLEDE AF MÅLGRUPPEN

Formålet med denne opgave var at sætte den kollektive intelligens i spil. At lære fra hinanden. At undersøge forskelle og ligheder. At blive bevidste om vores antagelser om de unge vi arbejder med.

Metode og spørgsmål

Vi brugte metoden Cafe Dialog⁴, hvor vi sad ved borde med plads til 4-5 personer ved hver. Hvert bord havde et stort papir i midten og tuser. Vi gennemførte 3 samtalerunder af ca. 15-20 min. Efter hver runde byttede vi bord, så alle kom til at sidde med nye personer.

Runde 1: Hvad kendetegner de unge?

Runde 2: Hvad påvirker de unge i overgangen?

Runde 3: Hvad motiverer de unge?

HØST

Formålet med høsten var at fremhæve de mønstre, der opstod i rummet samt blive bevidste om vores antagelser om de unge. Se resultatet på næste side.

Metode

- Til opsamling skrev vi **3 essenser** fra samtalen på tre forskellige post-its.
- Live gruppering: der læses en post it op ad gangen. Hvis der er lignende udsagn sættes disse samlet på en flipover på væggen. Dette fortsætter til alle post it er oppe på væggen. Der reflekteres i plenum over de mønstre der er kommet frem.



Samtaleregler til Café dialog.

⁴ Metoden er beskrevet i PDFen Participatory Leadership side 38

ANTAGELSER OM MÅLGRUPPEN

Hvad kendetegner målgruppen?

- Er udfordrede omkring deres identitet, selvkendskab og selvmedfølelse.
- De føler sig berettiget til ting.
- Bange for at vælge forkert og føler stort pres ved at vælge.
- Søger det gode liv i alle facetter.
- Stor forskel på om de er ureflekterede eller meget målrettede.
- Mange er sociale og ønsker fællesskab.
- Lystbetonede, mangler struktur og vedholdenhed.
- Uansvarlige og magelige.
- Søde, glade og omsorgsfulde.
- Åbne og nysgerrige.
- Vidende.
- Ambitiøse og engagerede.

Hvad påvirker målgruppen i overgangen?

- Social arv, forældrene.
- Miljø, venner, fællesskaber.
- Samfund og medier.
- Fordomme om uddannelser, køn og status.
- Test og karakterer.
- Interesser.
- Fravalg – mere fokus på "burde" end "lyst".

Hvad motiverer målgruppen?

- Når noget er meningsfuldt.
- Når det er sjovt.
- Karakterer.
- Relationer.
- At blive anerkendt, set, hørt og taget alvorligt.
- Rollemodeller (fra bl.a. medier).



VORES ROLLE SOM LÆRERE OG UNDERVISER

Med denne øvelse ønskede vi at bringe samtalen om de unges overgang tilbage til os selv og kigge på, hvilken rolle vi spiller.

Metode og spørgsmål

Som samtalemethode brugte vi "Speed dating". Vi stod på to rækker overfor hinanden og besvarede i dette tilfælde spørgsmålet: Hvad kræver det af os, hvis vi skal støtte de unge i overgangen?

HØST

Vi blev selv bevidste om vores rolle samtidig med, at vi bevidnede hinandens refleksioner. I plenum samlede vi op på nogle af de ting vi kan fokusere på for at støtte de unge.



HØST SOM METODE⁵

Det er vigtigt at få samlet op efter alle øvelser og sætte øvelserne i perspektiv til det, vi ønsker at skabe læring omkring. Dette kan gøres ved at høste indsigter, stemninger, resultater eller spørgsmål. Vi planlægger altid vores høst i forbindelse med aktiviteten og har høsten som udgangspunkt for vores valg af aktivitet og metode.

METAHØST

For at bygge kapacitet under vores workshop satte vi både fokus på indhold og form. Vi ønsker at skabe bevidsthed om processen og hvordan metoderne kan bruges i undervisningen og i teamsamarbejde

Metode og spørgsmål

Til metahøsten brugte vi en skabelon med 3 spørgsmål som blev tegnet op på flip over ved hvert bord. I grupper af 4-5 besvarede vi følgende spørgsmål:

- Hvilke metoder har vi brugt?
- Hvad kan metoderne?
- Hvor kan jeg bruge metoderne i hverdagen?

CHECK-OUT

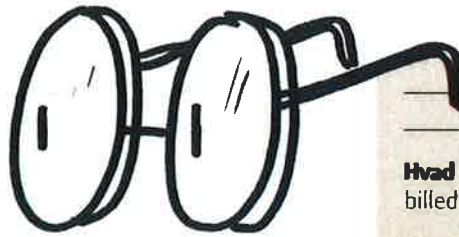
Vi afrundede dagen ved at gennemgå hele programmet og reflektere over vores individuelle oplevelser.

Metode og spørgsmål

Stående i cirklen skiftedes vi til at tale, når vi fik taletussen og besvarede spørgsmålet: Hvad er én ting du tager med dig fra i dag? Alles stemmer og perspektiver blev hørt.

HØST

Vi fik et fælles verbalt billede af, hvad der havde rørt sig under dagen samt, hvad der betød noget for os hver især.



EKSEMPEL

Hvad vil vi høste? Et fælles billede af målgruppen

Hvordan kan vi komme frem til dette? Ved at deltagerne deler deres erfaringer og antagelser

Hvilke metode kan understøtte denne deling af erfaringer samt sikre det fælles billede? Feks. Cafe dialog og en høst plakat med grupperede post-its.

⁵ Metoden er beskrevet i PDFen Participatory Leadership side 64

