

**Studie-
handledning**

Tävla tillsammans

Ett studiematerial om ledares, föräldrars och domares påverkan i barn och ungdomars lagidrottande.



© Erik Andersson, 2021



Västra Götaland

Studieplan

Materialet vänder sig till lärgruppen som träffas för att utvecklas i hur vuxna påverkar barn och unga inom lagidrotter.

För att räknas som en lärgrupp ska följande uppfyllas:

- Det ska finnas en inriktning/ett tema.
- Det ska finnas en av RF-SISU godkänd lärgruppsledare.
- Det ska finnas en dokumentation av lärgruppens planering och ett lärande material som alla deltagare har tillgång till.
- Det ska föras kontinuerlig närvaro av deltagarna.
- Minst tre deltagare inklusive lärgruppsledaren ska delta vid sammankomsten och deltagaren ska ha varit närvarande minst en gång vid de tre första sammankomsterna.
- Lärgruppen ska pågå under minst en utbildningstimme (45 minuter)
- Lärgruppen ska domineras av studier, minst 75 procent av tiden, men kan innehålla praktik av metodiska och/eller pedagogiska skäl.
- Studiebesök och expertmedverkan kan tillföra lärgruppen värdefull kunskap och vidga perspektiven.
- Samverkan med annan lärgrupp högst 70 procent av tiden kan ske.

RF-SISU Västra Götaland är en stödorganisation under Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna. RF-SISU Västra Götalands uppdrag är att stödja, företräda, samordna, utveckla, bilda och utbilda idrottsföreningar och specialdistriktsförbund. Vi har två tydliga uppdrag: Idrott och Folkbildning.

Vi arbetar för att stimulera människors lärande, stärka engagemanget och utveckla idrottens verksamhet. Vi samverkar med den lokala idrottsföreningen genom dess styrelse, ledare, ungdomar, aktiva, föräldrar etc. Detta innebär att utifrån de behov som finns i föreningen ge möjlighet för bildning, utbildning och utveckling med folkbildningens metoder.

Västergötlands Fotbollförbund bildades 1918 i Falköping. Vårt huvudmål är att organisera en föreningsverksamhet, så att var och en som vill spela fotboll kan göra det under ordnade förhållanden samt enligt gällande regler och bestämmelser.

Tävla tillsammans

Ett studiematerial som är framtaget av Erik Andersson 2021 i samarbete med RF-SISU Västra Götaland och Västergötlands Fotbollförbund.

© Erik Andersson

Tryckoriginal: RF-SISU Västra Götaland, Ingela Gustavsson

Foto: Bildbyrå

Studiehandledning

Tävla tillsammans. Vuxenpåverkan inom ungas lagidrottande.

Vad går barn och ungdomars tävlingsidrottande ut på egentligen? Konkurrera och vinna? Tävla och ha roligt? Lära sig och utvecklas? Bli hälsosamma respektfulla individer och samhällsmedlemmar?

Det viktigaste för barn och ungdomar, enligt dem själva, är att få känna att de utvecklas och gillar idrotten, att de trivs, har kul, känner glädje, välbehag och gemenskap. Att få spela tillsammans med sina kamrater och att trivas är viktigare än att vinna. Därmed inte sagt att det inte är viktigt att tävla! Tävling är idrottens livsnerv. Det ger idrotten mening och riktning och utgör en viktig lärandeprocess. Vilket ansvar har då vuxna för att möjliggöra en trygg, meningsfull, lärorik och utvecklande tävling för alla barn och ungdomar?

Vuxna är betydelsefulla påverkansagenter som måste lära känna sin påverkan. Ledares, föräldrars och domares handlingar påverka hur barn och ungdomar är mot varandra, vad som görs möjligt att lära, vad som värderas som värdefullt och vem/vilka som värderas och behandlas som värdefulla. Inom idrotten har därför vuxna huvudansvaret för att skapa en trivsamt och god utbildningsverksamhet för alla barn och ungdomar.

Hur väl barn och ungdomar trivs, lär sig och utvecklas inom tävlingsidrottandet avgörs av verksamhetens pedagogiska kvalitet. Det vill säga vilka förutsättningar det finns för att delta, känna social trygghet och glädje, få stöd att lära sig, känna meningsfullhet, berikas, utvecklas och växa som individ och idrottare. Vuxna behöver aktivt skydda och visa omsorg om barn och ungdomar och samtidigt skapa utrymme för självständighet och respektera dem som egna individer.

Vuxna har ansvar att måna allas lika värde, outtröttligt ingripa och engagerat bjuda motstånd mot alla former av diskriminering, våld, kränkningar och bestraffningar (artikel 2) och värna barnets bästa nu och i framtiden (artikel 3). Barnen ska känna sig trygga och ges likvärdiga möjligheter att lära sig och utvecklas (artikel 6) och bidra med egna idéer, tankar, åsikter och delta i beslutsfattande processer (artikel 12). Det vill säga, vuxna bör tillsammans aktivt agera i enlighet med de fyra grundprinciperna (artikel 2, 3, 6 och 12) i konventionen om barnets rättigheter. Särskilt viktigt att komma ihåg är då följande: mänskliga rättigheter är inte villkorade, varken med uppföranden, prestationer eller kompetens – mänskliga rättigheter tillerkänns människor för att de är människor.

Med utgångspunkt i boken *Tävla tillsammans (2020)* och studiematerialet får du möjlighet att tillsammans med andra öka förståelsen och kunskapen kring vuxnas påverkan, vad som kanske är unikt i ert lag eller förening och vad ni kan göra för att skapa en god utbildningsverksamhet för alla barn och ungdomar i samband med tävling.

Syftet med hela studiematerialet är att:

- I) öka kunskapen och medvetenheten om hur barn och ungdomars tävling kan bli en central del av den idrottsliga utbildningen med barnets rättigheter som grund,
- II) bidra till ledares, föräldrars och domares pedagogiska kunnighet inom barn och ungdomars tävlingsidrottande samt
- III) bidra med verktyg som kan göra tävling till en rolig, trygg, lärorik och utvecklande aktivitet för alla deltagare.

Studiematerialet bygger på boken *Tävla tillsammans (2020)* och består av sex delar:

- Tävla tillsammans – en studiehandledning
- Tävla tillsammans – för ledare
- Tävla tillsammans – för föräldrar
- Tävla tillsammans – för domare
- Tävla tillsammans – för spelare, ledare och föräldrar
- Tävla tillsammans – för föreningar

De fem foldrarna för de olika målgrupperna bygger på boken och studiehandledningen. Studiematerialet bör därför användas under ledning av någon som är insatt i boken och studiehandledningen. Studiematerialet är tänkt att användas i relation till varje verksamhets unika behov och förutsättningar i såväl förebyggande, som åtgärdande och utvecklande syfte. Det är således inte en traditionell steg- och modulsvis upplagd utbildning. Studiematerialet är tänkt att fungera självinstruerande, engagerande, utmanande, konkret och uppmuntra till att undersöka och lära i och av den egna verksamheten. Välj en eller ett par uppgifter till varje utbildningstillfälle baserat på verksamhetens/gruppens behov av lärande och utveckling och genomför dem i en valfri och lämplig ordning. Flera av foldrarna introduceras med en kortare film som tillsammans med en introduktionsföreläsning av Erik Andersson ger en god grund för att komma igång.

Denna folder vänder sig i huvudsak till dig som ska leda utbildningsinsatsen med hjälp av studiematerialet. Foldern innehåller de pedagogiska metoderna som används i de olika foldrarna samt viktig bakgrundskunskap som ger kompletterande information utöver boken *Tävla tillsammans*. Boken behövs för att kunna använda studiematerialet.

Några ord om utbildning och undervisning

All utbildning bygger på antaganden om vad som är rätt, riktigt och värdefullt. Utbildning handlar om att förstå världen och föra världen vidare. Det är en plats för kulturell reproduktion och produktion, ett system och en process som syftar till att deltagarna ska tillägna sig vissa kunskaper (kvalifikation), värden och normer, bli del av en större gemenskap (socialisation) och förändras på personlig nivå (personformering). Av denna anledning är utbildning avgörande för att föra idrotten vidare, men också för att utveckla den och dess deltagare.

Undervisning kan förstås som en avgränsad aktivitet inom utbildningen. Undervisning syftar till lärande, växande och utveckling i form av en varaktig förändring i sättet att tänka, vara och handla som inte är resultatet av individens biologiska mognad. Alltså, undervisning är en medveten riktad aktivitet för att främja lärande och som uppstår i relationen mellan det som ska läras (innehållet), den som leder lärandet (läraren) och den som ska lära sig (eleven). Allt lärande har inte med undervisning att göra, men all undervisning ska leda till lärande. Gemensamt för välfungerande och god undervisning enligt forskning om undervisning är att den:

- tydliggör och följer upp mål för lärandet på ett sammanhängande och formativt sätt (måldimension),
- inkluderar, stödjer, är öppen, lyhörd, respektfull och dialogisk (social dimension),
- utmanar, aktiverar, leder mot progression och stimulerar metarefleksion (kognitiv dimension) samt
- leds tydligt, organiseras och designas utifrån målen för lärandet, struktureras väl, kommunicerar förväntningar och involverar de som ska lära sig (lärmiljö).

Pedagogiska metoder

I de olika foldrarna hänvisas det till pedagogiska metoder. Det vill säga strukturerade och systematiserade tillvägagångssätt för hur ett innehåll kan behandlas och läras. Dessa metoder presenteras nedan. Tveka inte att justera metoderna i relation till gruppens förutsättningar och behov om det behövs. Det är viktigare att hålla sig till metodernas grundidé än att följa dem till punkt och pricka.

Metoderna bygger på att lärandet utgår från tidigare erfarenheter, sker genom kommunikation och tar stöd av vetenskaplig kunskap (i detta fall boken *Tävla tillsammans*). Ett effektivt och meningsfullt lärande uppnås genom att låta deltagarna bidra med sina kunskaper och perspektiv, genom att synliggöra känslor och värden, utmana varandras förståelse och ta ställning till olika perspektiv.

Varje metod har ett undervisningsorienterat *syfte* (ett varför). Det är i relation till syftet som resultatet av metodanvändningen kan utvärderas. Metoderna är uppdelade i tre teman: *Förståelse*, *Förhållningssätt* och *Förändring*.

Förståelse

Det gemensamma för de pedagogiska metoderna inom detta tema är att de syftar till att synliggöra och fördjupa deltagarens förståelse för specifika frågeställningar, att problematisera och synliggöra vilka antaganden som ligger bakom det deltagaren håller för sant, rätt och riktigt samt ta ställning till hur deltagaren tillsammans med andra anser att det bör vara.

Alla X är...

Syfte: synliggöra stereotypa uppfattningar, deras grund och giltighet.

Stereotypa uppfattningar bygger på ett kategoriskt och snävt sätt att betrakta världen, en tendens att 'dra alla över en kam', att alla X i en viss grupp (barn, ledare etc.) är si eller så. Stereotypa uppfattningar är oftast grundade på begränsad information om den aktuella gruppen och ett antagande om att gruppen har vissa egenskaper vilket skapar en selektiv sanning som inte är grundad i kunskap, snarare i åsikter, fördomar och tyckanden. Ett sätt att utmana och vid behov komma bort från stereotypa uppfattningar är att se världen på ett mer oskyldigt sätt, fritt från cynism, girighet, rädsla och fördomsfullhet.

Det vill säga att ha en mer *naiv attityd*. Frågor, problem och angelägenheter kan genom naivitet ses med nya och opåverkade ögon, på ett ofärgat, icke skyddande eller ängsligt sätt. Detta ligger också nära attityden *öppet sinne* vilket innebär en flexibilitet i sättet att tänka och en välvillig inställning till att överväga och försöka identifiera motsägelsefullheter. Detta innebär drag av nyfikenhet, anpassningsbarhet och mottaglighet för nya sätt att tänka och agera, att undvika att slå fast omdömen om världen, andra människor och fenomen.

I *Alla X är...* ska deltagarna i par och gemensamt lista så många stereotypa uppfattningar de kan komma på för en viss grupp individer (ex: manliga ledare i äldre pojklag, tjejer som spelar hockey, äldre lag är bättre än yngre etc.), undersöka sanningshalten i uppfattningarna och resonera om uppfattningarnas konsekvenser för hur den aktuella gruppen individer bemöts och vilka förutsättningar de därmed också ges.

Genomförande

1. Presentera den aktuella gruppen det handlar om.
2. Deltagarna arbetar i par med att skriva ner så många stereotypa uppfattningar som möjligt om den aktuella gruppen genom att fullfölja meningen: Alla X är ...
3. Alla stereotypa uppfattningar skrivs upp på den gemensamma tavlan.
4. Varje par väljer ut tre uppfattningar de anser vara felaktiga eller problematiska. Paren skriver ner varför de anser detta.
5. Varje par paras ihop med ett annat par (dubbelpar) och berättar för varandra om de tre uppfattningarna.
6. Tillsammans resonerar dubbelparen om:
 - a. vad de felaktiga/problematiska uppfattningarna grundas i,
 - b. vad som kan göras för att motverka dem,
 - c. vad uppfattningar gör med bemötandet av gruppen individer och
 - d. vilka konsekvenser det kan få för dem.

Stafettpinnen

Syfte: succesivt fördjupa och gemensamt vidareutveckla förståelsen.

Det är viktigt att ta sig tid och verkligen fokusera på en sak för att nå en ökad insikt och få syn på sig själv på ett nytt sätt. Att få sätta ord på sina egna tankar inför andra och bli genuint lyssnad på, att tänka och känna tillsammans med andra är en unik möjlighet som gör något med hur vi upplever världen och oss själva som en del av den. Stafettpinnen bygger på att föra någon annans tankar vidare, att bemöta känslor, att fördjupa och problematisera dem och samtidigt bidra med sina egna tankar och känslor, att under processens gång bli medveten om varför känslorna uppstår. Detta kan resultera i att tankar, resonemang och känslor befästs, justeras, utvecklas eller kanske rent av överges. Målet är inte att fatta några beslut eller försöka övertala någon annan. Målet är att bli förstådd och att förstå andra.

Stafettpinnen inleds med att en öppen fråga, ett påstående eller en händelse presenteras för alla deltagare. Varje deltagare får en kort tanke- och känslostund i vilken de får möjlighet att sortera sina tankar/åsikter och känslor samt anteckna detta på ett papper. Därefter delas deltagarna in i grupper med 3-5 deltagare i varje grupp. Gruppen bestämmer turordning för vem som ska prata.

Deltagarna sitter i en cirkel så att alla kan se varandra. En speciell penna eller annat föremål symboliserar stafettpinnen. Det är endast den som håller i stafettpinnen som får tala, de övriga lyssnar. Deltagare 1 (som håller i stafettpinnen) börjar med att presentera sin ståndpunkt, sina tankar och känslor och avslutar sedan med en öppen fundering/fråga som kan fördjupa resonemanget ytterligare. Deltagare 2 tar över stafettpinnen och fortsätter där deltagare 1 slutade genom att bemöta deltagare 1:s fundering/fråga. Sedan för deltagare 2 själv ett resonemang med utgångspunkt i sin egen ståndpunkt/tankar/känslor och avslutar med att själv formulera en öppen fundering/fråga. Deltagare 3 tar över stafettpinnen och upprepar samma procedur som deltagare 2. Därefter börjar det om genom att deltagare 1 tar vid. Genomför 2-4 varv enligt denna procedur.

Varje deltagare har två minuter att förfoga över varje gång det är deltagarens tur. Under dessa två minuter är övriga deltagare helt tysta, lyssnar uppmärksamt och kan vid behov göra noteringar om det som sägs. När 2-4 varv har genomförts är det gruppens uppgift att gemensamt formulera vad de kommit fram till genom att lyfta fram de tre viktigaste slutsatserna. När detta är klart redovisar gruppen vad de kommit fram till så att alla får ta del av det.

Genomförande

1. Presentation av fråga/påstående för alla
2. Arbete i smågrupper
3. Gruppredovisning i helgrupp

Ändrad uppfattning?

Syfte: synliggöra och fördjupa förståelsen av olika uppfattningar och perspektiv samt att överväga och ta ställning till vad som är önskvärt.

Genom att synliggöra och sätta ord på egna uppfattningar inom en fråga eller ett område är det också möjligt att tillsammans med andra utmana den egna uppfattningen och i dialog med andra stärka, justera eller rent av överge uppfattningen. I denna metod får varje deltagare ta ställning till ett påstående genom att välja ett av följande alternativ:

- Håller inte med alls
- Håller med lite
- Håller delvis med
- Håller med mycket
- Håller med helt och hållet

Genomförande

1. Påståendet läses upp och varje deltagare väljer ett av alternativen, skriver ner denna ståndpunkt och motiverar den kort. Ett alternativ är att låta varje deltagare, innan övningen startar, formulera ett påstående baserat på behov och problem i den egna verksamheten. Påståendena används sedan i övningen med start här i punkt 1.
2. Deltagarna bildar par med någon som har valt samma alternativ. Paret ska sedan samtala om sin ståndpunkt ett antal minuter.
3. Deltagarna bildar nya par. Denna gång med en deltagare som har en ståndpunkt ett steg ifrån det egna valda alternativet. Det nya paret diskuterar sina ståndpunkter under ett par minuter.
4. Deltagarna bildar nya par igen med en deltagare som har en ståndpunkt långt ifrån det egna valda alternativet (minst två eller tre steg) och diskuterar sina ståndpunkter ett antal minuter.
5. Deltagarna söker upp den person de bildade par med först (steg 2) och diskuterar om de ändrat sig eller ej.
6. Samtala i helgrupp om påståendet och processen som skett. Ändrade någon sig under processen? Om så var fallet, vad avgjorde att man ändrade sig? Vad förstärkte den egna uppfattningen? Vad lärdes av andra?

Dubbel-EPA: Enskilt-Par-Alla x 2

Syfte: lyfta fram varje individs kunskaper och erfarenheter samt använda gruppens samlade kunnande för att fördjupa förståelsen och ge perspektivrikedom.

För att bli medveten om var jag själv står i en fråga som ska behandlas gemensamt och för att kunna bidra i processen kan det vara nödvändigt att jag själv först funderar på min position, vad jag vet, tycker och känner. För att bli ytterligare medveten om min egen position är det fruktbart att sätta ord på den och förklara den för någon annan som är villig att lyssna och eventuellt ställa nyfikna icke dömande frågor. För att vidga min egen förståelse ytterligare och därmed också få en förståelse för hur andra positionerar sig i samma fråga är det också viktigt att ta del av hur andra resonerar.

Genomförande fas 1

Med utgångspunkt i en öppen fråga får varje deltagare möjligheten att först fundera enskilt på frågan och skriva ner sina tankar. Därefter får deltagarna samtala i par genom att delge sina tankar för varandra. Om nya insikter och idéer uppstår noterar varje deltagare detta. I nästa steg öppnas det upp för ett gemensamt samtal mellan alla deltagare.

1. Fundera enskilt och anteckna
2. Samtal i par
3. Gemensamt samtal för alla

Genomförande fas 2

Varje deltagare fundera återigen enskilt på frågan och skriver ner eventuellt nya tankar. Därefter genomförs ett summerande gruppsamtal (2 par) i vilket deltagarna har i uppgift att kort delge varandra sina tankar och därefter gemensamt skriva ner de tre viktigaste tankarna/åsikterna. Gruppen behöver inte hålla med varandra i det som skrivs ner men alla ska vara överens om att det är de tre tankarna som är mest framträdande inom gruppen. Slutligen öppnas det upp för en gemensam redovisning i vilken varje grupp skriver ner sina tre tankar/punkter på tavlan och presenterar dem för de övriga grupperna. När alla grupper presenterat ska gruppen gemensamt formulera någon slutsats av det som framkommit.

1. Fundera enskilt och anteckna
2. Samtal i 2-par
3. Gruppredovisning för alla och gemensam slutsats

Stora cafét

Syfte: involvera en stor grupp deltagare i ett gemensamt samtal i vilket alla kan komma till tals, ta del av alla andras idéer och bygga vidare på dem.

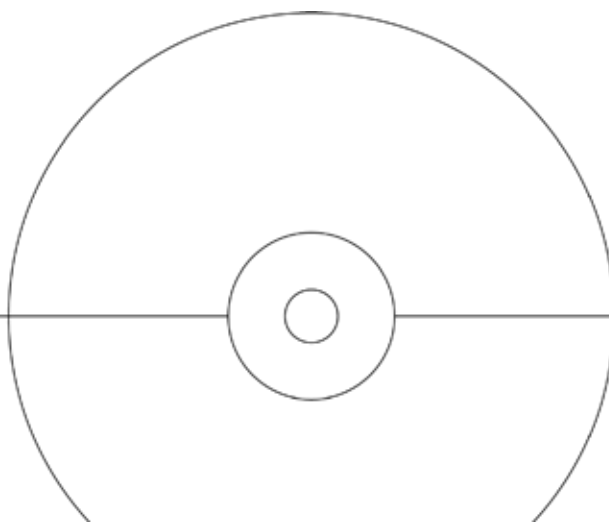
Metoden gör det möjligt att involvera en stor grupp deltagare i ett gemensamt samtal där alla kan komma till tals. Samtidigt som den också bidrar till att utveckla gemensamma tankegångar och förståelse i för gruppen angelägna frågor. Metoden gör det möjligt att succesivt ta del av alla tankar och funderingar. Utbildarens uppgift är att organisera samtalet och lägga ut de frågor som ska behandlas.

Genomförande

1. Möblera rummet så att det finns småbord med stolar i hela rummet. Varje bord förses med en fråga på ett papper tillsammans med en penna.
2. Skapa mindre grupper och placera ut dem vid borden. En i gruppen ansvarar för att anteckna vad som framkommer.
3. Inled samtalet genom att låta grupperna diskutera den aktuella frågan vid sitt bord. Låt samtalet kring frågan ta 5-10 minuter. Notera det som framkommer. Låt penna och papper ligga kvar på bordet och be varje grupp att flytta sig till ett nytt bord (och en ny fråga).
4. Starta samtalet på nytt enligt punkt 3. Avsluta samtalsrundan när alla grupper har samtalat om alla frågor.
5. Varje grupp ansvarar för att analysera svaret på den fråga som de själva nyss behandlade och sedan kort presentera för övriga vad som framkommit.
6. Det som framkommer i varje fråga kan användas för att dra gemensamma slutsatser om vad som framkommit. Det kan också användas för att fatta gemensamma beslut, påbörja ett annat och fördjupande samtal eller bli föremål för en insats eller undersökning.

Förhållningsätt

Det utmärkande för de pedagogiska metoderna inom detta tema är att de är upplevelseorienterade, att deltagaren får pröva på, känna och erfara olika roller och förhållningsätt samt ta ställning till vilka handlingar som är önskvärda och inte för att göra aktiviteter pedagogiska.



Ansvarslinjen

Syfte: ta ställning i svåra frågor/påståenden/situationer, agera utifrån ställningstagandet och ta ansvar för det.

Att ta ställning till en fråga, ett påstående eller en situation inför sig själv är en sak, att stå för den inför andra är en annan. En grundläggande förutsättning för att kunna ta ansvar för något är en attityd. Att vilja se igenom något och försöka förutse troliga konsekvenser, att överväga vad som behöver göras eller undvikas för att komma dit eller vad som krävs för att acceptera konsekvenserna.

Att ta ansvar är att ha konsekvenserna i beräkning och att ta hänsyn till dem i sitt handlande. Det innebär att tro på något, att veta och stå för något, att ta ut en riktning och agera och stå för det som sker. Det handlar om att upprätthålla en harmoni mellan ord och handling, tanke och handling, tro och uppförande.

I denna metod får deltagaren ta ansvar i en fråga/ett påstående/en situation fysiskt och verbalt.

En linje dras genom rummet (ex: med tejp eller ett snöre) och deltagarnas uppgift är att placera sig utmed linjen beroende på hur starkt man håller med eller tar avstånd ifrån det påstående som läses upp. Deltagarna ställer sig vid ena änden av linjen om de starkt håller med och vid den andre änden om de starkt tar avstånd. Däremellan finns olika grader av acceptans eller avståndstagande med neutral eller vet ej i mitten.

Genomförande

1. Läs upp påståendet.
2. Deltagarna funderar en stund och placerar sig sedan någonstans utmed linjen och väljer den plats som bäst motsvarar deras ståndpunkt.
3. Några deltagare slumpas ut och får, om de vill, motivera varför de står där de står.
4. Deltagarna paras ihop med utgångspunkt i att de har en ståndpunkt som skiljer sig mycket åt. De delar sedan med sig av sina uppfattningar.
5. Påståendet läses upp på nytt och deltagarna ska ännu en gång placera sig utmed linjen i relation till den ståndpunkt de nu har. Deltagarna ska alltså uppmuntras att ändra ståndpunkt om de känner att de vill det. Deltagare som ställt sig i en annan position får då möjlighet att tala om varför liksom deltagare som står kvar.
6. Ett nytt påstående introduceras och proceduren börjar om enligt (steg 2-5).
7. Aktiviteten summeras gemensamt med utgångspunkt i frågorna: Hur upplevde du det? Var det svårt? Vad var svårt? Vad tar du med dig?

Intervjukarusellen

Syfte: ta del av och sammanställa alla deltagares åsikter och perspektiv samt skapa överenskommelser för önskvärda beteenden.

Ledarskap handlar om medveten social påverkan av tankar, känslor och handlingar inom det avgränsade sociala systemet som är gruppen och som bidrar till att gruppen fullgör och uppnår sitt syfte och sina mål. Ledarskap handlar också om att få deltagarna i gruppen att agera och prestera i linje med klargjorda förväntningar. Det involverar att fatta beslut och klargöra vad som gäller, att våga tråda in och sätta ner foten. Men det handlar också om att lyssna, fråga, undersöka och resonera om saker tillsammans. Att lära sig, vara öppen för förändringar och gemensamt fatta beslut, att låta deltagarna fatta egna beslut, bli självständiga och kritiskt tänkande individer. Det handlar om kunskap och förmåga att kunna skapa en positiv, samarbetsinriktad och inkluderande miljö som motiverar deltagarna och skapar inflytande, som gör deltagandet meningsfullt, lärorikt och utvecklande för gruppen och individen.

Intervjukarusellen är ett sätt att lära av varandra genom olika typer av delaktighet i vilket alla deltagare (exempelvis medlemmar i ett lag) ges möjlighet att bidra med sina kunskaper, åsikter och perspektiv för att mot bakgrund av det kunna fatta gemensamma beslut om vad som ska gälla i gruppen eller för en viss verksamhet.

I intervjukarusellen delas gruppen i två lika stora grupper. Deltagare i den ena gruppen placerar sig på var sin stol i innerringen. Deltagare i den andra gruppen placerar sig på var sin stol i ytterringen med ansiktet vänt mot en deltagare i innerringen. Alltså, en innerring och en ytterring med en stol per deltagare. Varje deltagare i innerringen har försetts med en fråga eller ett påstående, ett papper och en penna. Dennes uppgift är att ställa frågan/påståendet till den som sitter framför i ytterringen, anteckna det som sägs och ställa följdfrågor som fördjupar svaret.

Exempelvis:

- Hur menar du då?
- Kan du utveckla?
- Kan du ge exempel?
- Varför tycker du det?

När en minut har gått stoppas intervjun och ytterringens deltagare roterar genom att flytta sig en plats medurs. Deltagaren i innerringen ställer samma fråga och proceduren upprepas. När alla i ytterringen har svarat på alla frågor, det vill säga roterat ett helt varv, byter deltagarna i ytterringen och innerringen plats med varandra och hela proceduren upprepas.

När intervjuprocessen är slutförd delas gruppen upp i ett antal mindre grupper. Varje grupp kommer nu ansvara för att sammanställa svaren på ett antal av frågorna och sedan presentera resultatet för de övriga. När alla grupper presenterat sina resultat finns ett underlag för att fatta gemensamma beslut om hur det bör vara framöver.

Genomförandets olika steg

1. Dela gruppen i hälften. Förse varje deltagare i innerringen med fråga, papper och penna. Se till att alla deltagare är redo att starta, att alla sitter ansikte mot ansikte med någon.
2. Genomför intervjuerna.
3. Dela in i grupper så att varje grupp får ett antal frågor att sammanställa svaren på med utgångspunkt i följande frågor: Vilka svar hör ihop? (sortera och kategorisera) Vad/vilka är svaret på frågan? (sammanfattning/syntes) Vad kan vi lära oss av svaret på frågan? (slutsats)
4. På den gemensamma tavlan skriver varje grupp kort upp vad de kommit fram till och presenterar det för varandra.
5. Baserat på det som står på tavlan och vad som har presenterats ska varje grupp skriva ner max fem förslag som de vill att gruppen ska vara överens om, alltså förslag på fem överenskommelser om hur de fortsättningsvis vill ha det.
6. Varje grupp skriver upp sina fem förslag på tavlan. Hela gruppen fattar sedan beslut med utgångspunkt i det som framkommit.
7. För varje överenskommelse ska respektive grupp skriva ner konkreta exempel på handlingar som gör att det som beslutats kan uppnås. Handlingarna presenteras för alla och skrivs ner i en gemensam dokumentation.



Tävling: Vem når högst?

Syfte: synliggöra betydelsen av en likvärdig utbildning och konsekvenser av olika förhållningssätt.

Den pedagogiska principen likvärdighet gör gällande att alla spelare oavsett spelförmåga har rätt till samma chanser att delta i spelarutbildningen, att lära sig och utvecklas, känna sig trygga och lika värda. Hur likvärdigheten ser ut i en verksamhet avgör hur väl individen kommer att utvecklas och lära sig inom den aktuella idrotten. Två betydande utbildningsresurser för likvärdighet är speltiden under match och vilken stöttning och återkoppling spelaren får av sina ledare och föräldrar i laget. Att vissa spelare i ett lag får betydligt mindre speltid och stöd av ledaren medan andra spelare får betydligt mer skapar således olika chanser för spelarna att lyckas, känna sig delaktig och ha roligt i sin idrott. Hur likvärdigheten ser ut i en verksamhet kan förklaras av vilka rättvisepprinciper som den i huvudsak styrs av.

Hur kan resurser fördelas rättvist på alla spelare i ett lag? Det vill säga sådana saker som speltid, uppmärksamhet och stöd av ledare, möjligheten att lära sig olika moment i en match (ta frisparkar, straffsparkar, hörnor, vara lagkapten, starta matchen) och så vidare. Vilken betydelse ska spelares spelförmåga ha? Deras inställning till sitt eget och andras deltagande? Tre olika rättvisepprinciper kan användas för att förstå frågan om fördelning av resurser i samband med tävling (och i all utbildningsverksamhet). Vilken princip som blir dominerande avgöra också konsekvenserna för laget och varje spelares lärande, utveckling och personliga växande. De tre principerna är likhetsprincipen, behovsprincipen och meriteringsprincipen.

Likhetsprincipen: säger att alla ska behandlas lika. Det vill säga få lika resurser oavsett kön, ras, religion, etnicitet, sexuell läggning, spelförmåga, inställning och så vidare. Alla spelare har således samma rätt. Ingen diskriminering får då ske på grund av förmåga eller prestation. Spelaren som lyckas och har hög spelförmåga liksom spelaren som ständigt misslyckas och har låg spelförmåga ska behandlas på samma sätt. Exempel på när likhetsprincipen bryts är när ledare favoriserar spelare, när de har så kallade nyckelspelare, som får mer speltid än övriga.

Behovsprincipen: säger åt var och en efter behov. Det vill säga resurser anpassas efter individuellt behov. Spelarna får olika mycket resurser, exempelvis speltid, uppmärksamhet och uppmuntran från ledaren. Spelarna ska alltså behandlas olika. Skälen för detta är att spelare har olika behov. Resurser ska därför fördelas efter skillnader i behov. Det kan exempelvis betyda att spelare som behöver mest stöd för att lära sig och utvecklas också får mest resurser. Exempel på när behovsprincipen bryts är när ledare ger mer resurser till spelare som inte är i lika stort behov av stöd för att lära sig och utvecklas eller när resurserna fördelas lika oavsett behov.

Meriteringsprincipen: säger åt var och en efter förtjänst. Det vill säga resurser fördelas efter meriter. Rättvisa bedöms utifrån spelarnas prestation. Duktigare spelare får mer resurser i egenskap av att deras meriter är högre och sämre spelare få mindre resurser. Spelare som inte presterar som de borde kan bestraffas med att de byts ut, får mindre speltid och inget stöd eller uppmärksamhet från ledaren. Det kan också innebära att de spelare som presterar över förväntan får belöningar i form av exempelvis mer speltid, får bli startspelare i nästa match, får offentligt beröm efter matchen och så vidare. Det kan också innebära att de spelare som är högpresterande och som har hög spelförmåga kan köra sitt eget race utan att behöva anpassa sig fullt ut till gemensamma regler och normer.

Tävlingen i denna uppgift aktualiserar i huvudsak meriteringsprincipen. De två övriga principerna kan användas för att resonera om hur resurser kan fördelas på andra sätt, med andra konsekvenser för lärande, utveckling och prestation.

Tävlingen *Vem når högst?* går ut på att bygga det högsta tornet. Högst torn vinner. Deltagarna delas upp i tre grupper men genomför tävlingen var för sig. Gruppindelningen är endast till för att ge deltagarna olika förutsättningar i tävlingen. Indelningen i grupper sker öppet och slumpvis. Antalet deltagare i rollerna 'spelare' och 'ledare' anpassas efter antalet utbildningsdeltagare.

Följande grupperingar ska göras:

- **Grupp 1 (de underprioriterade):** varje 'spelare' i denna grupp får ett pappersark och två minuter på sig att bygga ett så högt torn som möjligt. Gruppen övervakas tyst av en 'ledare'.
- **Grupp 2 (de vanliga):** varje 'spelare' i denna grupp får två pappersark, tejp, sax och tre minuter på sig att bygga ett så högt torn som möjligt. 'Spelarna' i denna grupp får sporadisk uppmuntran, beröm och visst stöd av en eller flera 'ledare'.
- **Grupp 3 (de prioriterade):** varje 'spelare' i denna grupp får tre pappersark, tejp, sax och fyra minuter på sig att bygga ett så högt torn som möjligt. 'Spelarna' får kontinuerlig uppmuntran, beröm och stöd av flera 'ledare'.

Material som behövs:

A4-papper, saxar, tejp, pris till segraren.

Tävlingen avslutas med att segraren får ett pris inför alla andra. Bryt övningen tydligt här och be alla att kliva ur sina roller. Efter detta genomförs en utvärdering och ett gemensamt samtal som syftar till att dra paralleller till barn och ungdomars deltagande i tävlingsmatcher och betydelsen av en likvärdig utbildning.

Genomförandets olika steg

1. Presentera tävlingsuppgiften och skapa engagemang för tävlingen.
2. Slumpa grupperna och placera ut deltagarna vid borden där respektive grupps material finns tillgängligt tillsammans med beskrivningen av förutsättningarna att genomföra uppgiften (enligt ovan).
3. Låt deltagarna förbereda sig och ta del av beskrivningen för respektive grupp samt fördela materialet.
4. Starta tävlingen! Var noga med tiden och låt inte deltagarna fortsätta när tiden är slut.
5. Kontrollera vem som vann, utse segrare och dela ut priset.
6. Gruppvis (1, 2 och 3 var för sig) utvärdering med utgångspunkt i följande frågor: Hur kändes det? Hur gick det? Varför? Vilka lärdomar kan vi göra av detta?
7. Alla för ett gemensamt samtal med utgångspunkt i följande frågor:
 - a. Vad kan tiden, tillgången till olika material, mängden material samt stöttningen av ledare ha för motsvarighet i det som sker i barn och ungdomars tävlingsmatcher?
 - b. Vilka motiv och argument kan det finnas för att ge spelare olika mycket resurser (speltid, stöd, uppmuntran etc.)? Vilka konsekvenser kan detta få? (här blir rättvisepinciperna viktiga att presentera som verktyg för gemensam tänkande).
 - c. Vilken betydelse har detta för er vilja att genomföra tävlingen igen utifrån samma förutsättningar?
 - d. Vilken känsla och vilka lärdomar tar ni med er från tävlingen? Vad blir viktigt att föra vidare in i barn och ungdomars tävlande för att skapa en likvärdig utbildning?

Rollspel: Självständig och stöttad, instruerad och utskäld

Syfte: sätta sig in i olika roller och synliggöra pedagogiska och icke-pedagogiska handlingar och resultat i användningen av olika förhållningssätt.

Rollspel gör det möjligt att sätta sig in i någon annans position och se världen med nya ögon, att få känna hur andra kan uppleva en situation och därmed bjuda in till förståelse och förändring. Användningen av rollspel kan fostra en respekt för hur verkligheten ser ut bortom sig själv och lära sig att uppskatta och acceptera andras verklighet, att se att det finns en värld bortom min egen. För att göra detta konkret genomförs aktiviteten att rita en teckning som får symbolisera vad som kan ske under match.

Deltagarna delas in i grupper (4-5 deltagare/grupp) och kommer överens om vilken roll respektive deltagare ska ha.

Rollfördelningen är:

- 2 spelare
- 3 ledare eller 3 föräldrar

Ledare/föräldrar kommer att använda sig av olika handlingsinriktningar (ledartyper och föräldratyper) som bygger på ledar- och föräldratypologierna som presenteras i boken *Tävla tillsammans*, i kapitel 6 (s. 111 och 119) och 7 (s. 134, 140 och 146).

Spelartyp:

Spelarnas uppgift är att tillsammans genomföra uppgiften att rita en gemensam teckning på ett papper. Spelarna vill hela tiden göra sitt bästa samtidigt som de vill vara ledare/föräldrar till lags. De gör således vad de blir tillsagda att göra om så är fallet.

Ledartyper:

Den spelaranpassande ledaren (handlingsinriktning: spelaranpassa, s.111, 115-117): ledaren guidar spelarna och ger stöttning, ställer frågor (ex: om vilka färger som kan användas, hur linjer kan dras, om saker kan göras på ett annat sätt, hur de tänker kring det de ritat etc.) och ger förslag på hur uppgiften kan genomföras i relation till varje spelares förmåga och behov (ex: tips om färgval, hur linjer kan dras osv.). Ledaren har en dialog med spelarna som möjliggör för spelarna att genomföra uppgiften tillsammans utifrån sina förutsättningar. Beröm ges vid goda prestationer (ex: ritar fint). Extra mycket beröm ges när en spelare klarar något den tidigare haft svårt med (ex: gör en ändring i teckningen som gör den finare).

Den strategiske ledaren (handlingsinriktning: matcha starkaste laget, s.119-123): ledaren bestämmer då och då att någon av spelarna inte längre får vara med (ex: spelaren bedöms rita för dåligt och får ta ett uppehåll i ritandet = blir bänkad), ger instruktioner om vad spelarna ska göra (rita) och ibland även hur (ex: vilken färg som ska användas). Beröm ges sparsamt och då endast vid riktigt goda prestationer (ex: ritar mycket fint).

Den resultatorienterade ledaren (handlingsinriktning: prioritera matchresultatet, s.119, 123-125): ledaren bestämmer vad spelarna ska göra och instruerar dem i detalj (ex: hur de ska rita, vilka färger de ska använda när och hur länge). Ibland skriks instruktioner på ett argt sätt. Ledaren kommenterar det spelarna gör i negativa ordalag, klandrar dem när det blir fel och bestraffar dem (ex: när de ritar dåligt, inte följer instruktionerna etc.). Svär och påpekar högt misstagen. Om någon spelare gör för många misstag (ritar dåligt) får den inte vara med längre (får inte fortsätta rita överhuvudtaget).

Föräldratyper:

Den närvarande föräldern (handlingsinriktning: närvara, s. 134, 136-137): föräldern är avslappnad, uppmärksam och närvarande och följer det spelarna gör, ger beröm och applåderar vid väl valda tillfällena (ex: ritar riktigt fint) och låter spelarna själva avgöra hur de ska genomföra uppgiften (ger inga instruktioner).

Den favoriserande föräldern (handlingsinriktning: favorisera, s. 140-143): föräldern ger mycket beröm vid goda prestationer (ex: ritar fint), stöttar och uppmuntrar när det går trögt eller lite sämre (ex: blir fel och inte så snyggt i det som ritas). Ger ibland upplysningar om hur situationen ser ut och förslag på vad som kan göras (ex: kommenterar upplysande hur teckningen ser ut, ger förslag på vilken färgpenna som kan användas).

Den styrande föräldern (handlingsinriktning: påverka spelet, s. 140, 143-145): föräldern påpekar fel och misstag och beskyller spelarna när det inte blir bra (ex: ritar dåligt). Talar om för spelarna vad och hur de ska göra samt när (ex: vad som ska ritas, hur det ska ritas, vilka pennor och färger som ska användas, hur länge, till vad och när, vilken spelare som ska använda vilken penna och hur). Extra mycket instruktioner ges till en av spelarna. Använder olika känslolagda röstlägen, arg, upprörd, beordrande och krävande etcetera.

Genomförande

1. Fördela rollerna och de olika typerna inom varje roll. Varje deltagare förbereder sig för rollen. Använd antingen tre ledartyper eller tre föräldratyper, alternativt prova att ha olika ledar- och föräldraroller i samma grupp av spelare.
2. Påbörja ritandet av teckningen och använd de olika ledartyperna/föräldratyperna.
3. Gemensam reflektionsstund:
 - a. Hur kändes respektive roll? Låt varje deltagare berätta hur det kändes att genomföra uppgiften i relation till hur de andra agerade.
 - b. Samtala gemensamt om vilka konsekvenser de olika sätten att agera fick för spelarnas lärande och utveckling, deras självständighet, glädje, gemenskap och tillhörighet.
 - c. Resonera om motsvarande ageranden inom ramen för barn- och ungdomars tävlingsmatcher och vilka konsekvenser det får där.
 - d. Vilka ageranden är att fördra i match och varför?

Trygghet/glädje och Utveckling/Lärande

Syfte: att synliggöra vilka normer som är viktiga för att en verksamhet ska vara trygg, glädjefull, utvecklande och lärande.

Normer begränsar och möjliggör handlingar i ett givet sammanhang och utgör grundstrukturen i vår sociala samvaro. De talar om för oss hur vi ska handla och vara gentemot varandra, vad vi förväntas leva upp till i ett givet sammanhang (läs mer om normer på sidan 33-36). För att stödja individers lärande, utveckling och växande som spelare och människor är det viktigt att synliggöra och i vissa fall förändra de normer som råder inom en verksamhet. I denna uppgift utmanas deltagarna att ta ställning till och exemplifiera olika normer och dess konsekvenser i relation till trygghet, glädje, utveckling och lärande.

Genomförande 1

Bilda grupper om 2-4 deltagare i varje. Ge varje grupp ett A4-ark med matrisen på nästa sida *Trygghet/ Glädje & Utveckling/Lärande* och en uppsättning kort. Varje grupp ska ha åtta kort. Använd de åtta situationerna (meningarna) nedan alternativt använd bilder/foton som visar situationerna.

Situationer:

- 1 - Ge spelare extra stöd vid motgångar
- 2 - Erbjud alla spelare lika mycket speltid
- 3 - Behandla spelaren utifrån dennes spelförmåga
- 4 - Använd bestämda spelpositioner
- 5 - Byt ut spelare som underpresterar
- 6 - Tillåt ojustheter och fusk
- 7 - Instruera spelare inför olika spelsituationer
- 8 - Kommentera felaktiga domslut

Genomförande 2

Be deltagarna ta fram korten med orden dolda neråt. En av deltagarna drar ett kort, utan att visa de andra i gruppen och ger exempel på handlingar utifrån den norm som står på kortet. Därefter visas kortet för alla och deltagaren placerar kortet i matrisen där deltagaren tycker att det hör hemma.

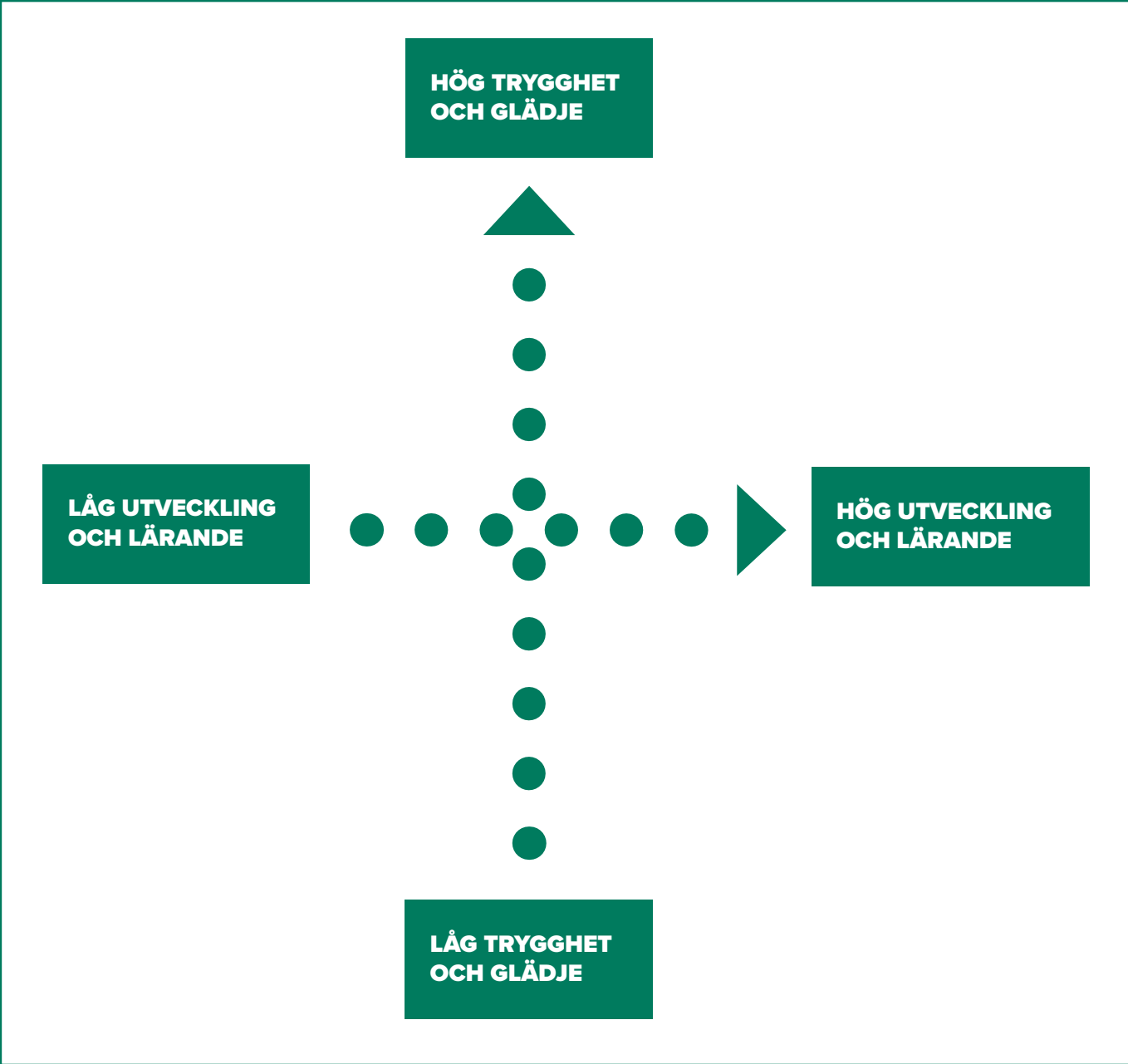
Deltagaren ger sin motivering till var normen (kortet) placeras. Om deltagaren anser att normen är ett uttryck för hög trygghet och glädje och hög utveckling och lärande placeras kortet längst upp i högra hörnet i matrisen.

Övriga i gruppen inbjuds att kommentera och diskutera motivet och placeringen i matrisen. Detta upprepas till samtliga har lagt ut ett eller två kort var.

Genomförande 3

Låt grupperna gå runt och studera varandras placeringar av korten. Be dem notera vad som stämmer överens och vad som skiljer sig åt. Sammanfatta tillsammans genom att diskutera vilka normer som stödjer och motverkar trygghet/glädje och utveckling/lärande. Gör detta genom att rita en gemensam matris på tavlan och fyll på med normer i de fyra fälten.

Matris – Trygghet/Glädje & Utveckling/Lärande



Förändring

Det gemensamma för de pedagogiska metoderna inom detta tema är att de på olika sätt syftar till att identifiera ett nuläge, hur situationen ser ut just nu och att styra situationen i önskvärd riktning – att skapa önskvärda framtider med fokus på lämpliga handlingar.

Rangordning

Syfte: värdera och förhålla sig till olika ståndpunkter samt ta ställning till vad som är viktigast och varför samt identifiera vilka konkreta handlingar som krävs för att uppnå det önskvärda.

Rangordning är ett sätt att nå en fördjupad förståelse och ett mer problematiserat och nyanserat samtal utifrån en frågeställning och klargöra vad som värderas som viktigt och vilka prioriteringar man vill göra. Deltagarna ska tillsammans i grupper (3-4 deltagare/grupp) samtala om en frågeställning/händelse och formulera olika påståenden/ståndpunkter och sedan rangordna dessa.

Genomförande

1. Läs upp frågeställningen/händelsen.
2. Varje grupp skriver ner 7-10 påståenden/ståndpunkter inom frågeställningen/händelsen.
3. Gruppen rangordnar påståendena/ståndpunkterna med det viktigaste högst upp (= 1).
4. Gruppen skriver upp sina topp-tre-ståndpunkter på den gemensamma tavlan samt motiverar rangordningen och ståndpunkterna för de andra grupperna.
5. När samtliga grupper presenterat sina ståndpunkter diskuteras dessa tillsammans i syfte att besluta en gemensam topp-tre-rangordning av ståndpunkter och vilka handlingar som krävs för att uppnå dessa.



Intressekonfliktens olika ansikten

Syfte: synliggöra intressekonflikter och ta ställning till handlingsinriktade lösningar med mål om vad som ska uppnås.

Intressekonflikter, det vill säga när olika intressen och behov krockar med varandra, är en vardaglig företeelse inom barn- och ungdomsidrotten. Konflikter är en ständig utmaning och möjlighet i arbetet med att göra tävlingen till en lärorik, utvecklande och trygg del av utbildningen. För att skapa en handlingsberedskap i hur intressekonflikter kan hanteras och användas som pedagogiska resurser är det därför viktigt att få tid att resonera och djupare förstå olika vanligt förekommande konflikter och identifiera möjliga lösningar.

Genomförande

1. Läs en kort text som beskriver en konflikt. Texten innehåller inte någon lösning utan slutar i en pågående händelse med oviss fortsättning.
2. Tillsammans ska deltagarna komma på så många lösningar som möjligt utan att värdera eller kommentera dem. Alla förslag skrivs upp på tavlan.
3. Gruppvis (3-4 deltagare/grupp) placera in förslagen i tre kategorier.
 - a. Kategori A: symboliseras av två glada ansikten. I dessa förslag får båda parter vad de vill.
 - b. Kategori B: symboliseras av ett glatt och ett ledset ansikte. I dessa förslag får endast en part vad den vill.
 - c. Kategori C: symboliseras av två ledsna ansikten. I dessa förslag får ingen av parterna vad de vill.
4. Varje grupp skriver upp sin klassificering i det gemensamma klassificeringsschemat (Kategori A, B och C) på tavlan.
5. Alla deltagare samtalar gemensamt om de olika lösningarna.
 - a. Vilka tycks vara de bästa?
 - b. Är lösningar där båda parter får som de vill möjliga att genomföra?
 - c. Är tvåpartslösningar alltid att föredra?

Reaktion och pro-aktion

Syfte: använda spontana känslor och tankar samt övervägt och värdebaserat handlande som resurs för skapandet av en önskvärd framtid.

Framtiden och de problem och utmaningar vi står inför idag kan hanteras på åtminstone två sätt:

- reagera på det som sker (här räknas även att inte göra någonting alls, att låta det som sker ske) – att vara re-aktiv,
- möta framtiden genom att medvetet försöka påverka den i viss riktning – att vara pro-aktiv.

Deltagarna ska med utgångspunkt i en händelse/en fallbeskrivning ta ställning till hur händelsen borde ha hanterats i stunden för händelsen samt ta ställning till hur det hade varit önskvärt att agera innan händelsen inträffade i syfte att undvika händelsen.

Genomförande

1. Arbete i grupper (3-4 deltagare i varje grupp). Varje deltagare berättar om deras första och spontana känslor och hur de hade reagerat i händelsen.
2. Sammanställ reaktionerna och vilka troliga konsekvenser de hade fått.
3. Formulera en alternativ önskvärd händelse.
4. Skriv ner konkreta handlingar som krävs för att nå den önskvärda händelsen och vad som krävs av respektive inblandad part (ledare, förälder, domare, spelare etc.).
5. Redovisning av respektive grupps önskvärda händelser och hur den ska göras möjlig.

Alternativa framtider

Syfte: synliggöra alternativa framtider och gemensamt formulera vilken framtid som är önskvärd samt vilka handlingar som krävs för att nå dit.

En central del av ett ledarskap är riktning och för att ta ut en riktning krävs en idé om framtiden. Framtiden är inte given, den är högst möjlig att försöka förutsäga och därmed påverka. Uppgiften gör det möjligt att bryta ett nuläge, att ifrågasätta förgivettaganden, maktstrukturer och rådande kultur. Olika alternativa framtider kan betecknas som möjliga, troliga, önskvärda, icke önskvärda.

- Möjlig framtid motsvarar alla de tänkbara scenarier som deltagarna kan komma på:
Vilka framtider är möjliga?
- Trolig framtid är de scenarier som deltagarna bedömer som mest sannolika att inträffa:
Vilka framtider är mest sannolika att inträffa?
- Önskvärd framtid är det scenario som deltagarna värderar som det mest önskvärda, en framtid de helst av allt vill ska inträffa: Vilken framtid ska helst inträffa?
- Icke önskvärd framtid är det scenario som deltagarna helst av allt vill undvika, en framtid de inte alls vill ska inträffa: Vilken framtid ska helst inte inträffa?

När vissa framtider är mer önskvärda eller värre än andra så blir det också tydligt vilka ansträngningar som behöver göras i ledarskapet och vad de ska riktas mot för att uppnå det som önskas och för att undvika det som inte är önskvärt. Med utgångspunkt i hur deltagarna upplever en situation/en specifik fråga/ett område etcetera ska de i grupper (3-5 deltagare/grupp) arbeta med att formulera alternativa framtider med utgångspunkt i de olika kategorierna av framtider.

Genomförande

1. Presentera situationen/frågan/området och dela upp i grupper.
2. Varje grupp samtalar öppet om frågan/området, vilka erfarenheter de själva har och hur de uppfattar nuläget.
3. Gruppen skriver ner alternativa framtider inom kategorierna: Möjlig framtid, Trolig framtid, Önskvärd framtid och Icke önskvärd framtid.
4. Tvärgrupper skapas i vilka en deltagare från varje grupp (i steg 1-3) presenterar sin grupps önskvärda och icke önskvärda framtid.
5. Tvärgrupperna försöker enas om en önskvärd framtid och skriver ner exempel på konkreta handlingar för att göra den möjlig.
6. Tvärgrupperna presenterar i helgrupp sin önskvärda framtid och hur den ska nås.

Resan till ett nytt lag/en ny förening

Syfte: identifiera sådant som deltagare vill ha och inte ha, vad som verkligen behövs för en välfungerande (pedagogisk) verksamhet och väcka tankar om grundläggande behov och rättigheter.

Uppgiften ställer krav på och utvecklar förmågan att föreställa sig konsekvenser, att prioritera, att förhandla, kompromissa och komma överens. Denna uppgift – precis som Alternativa framtider – gör det möjligt att bryta ett nuläge, att ifrågasätta förgivettaganden, maktstrukturer och rådande kultur. Den kan därför vara lämplig som ett första steg i ett förbättringsarbete i en förening, ett lag eller annan verksamhet där det behövs någon form av nystart. Hur ser den önskvärda verksamheten ut i framtiden? Vilka förutsättningar och antaganden ligger till grund för den nuvarande verksamheten? Vilka antaganden och förutsättningar bör ligga till grund för den framtida? Vilka vinner och förlorar i den nuvarande verksamheten? Hur kan alla bli vinnare i den framtida verksamheten? Typen av frågor kräver både självreflektion och gemensamt samtal.

Till övningen används kort (papperslappar). Gör lika många uppsättningar kort som det finns grupper. Varje grupp ska ha 20 kort, ett kort för varje ord/formulering plus fyra blanka kort:

- | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| • Glädje och uppskattning | • Frihet | • Struktur och tydlighet |
| • Trygghet och förståelse | • Vänner och gemenskap | • Samma chanser |
| • Delaktighet | • Alla lyssnar | • Långsiktighet och tålamod |
| • Återhämtning | • Pengar | • Gemensamma mål |
| • Lek och kreativitet | • Kunskap | • + 4 blanka kort |
| • Identitet | • Lärande och utveckling | |

Genomförande

1. Deltagarna bildar par och varje par får en uppsättning av korten.
2. Utbildaren talar om för deltagarna att deras nuvarande lag/förening har tvingats lägga ner sin verksamhet och att de istället ska bilda en nytt lag/ny förening. För att lägga grunden till det nya laget/ nya föreningen behöver medlemmarna bestämma vad som behövs för att det ska bli en välfungerande verksamhet. Inom den nya ledningen i laget/föreningen har man gjort upp en förteckning på 16 olika saker (kort) som man anser behövs. Deltagarna (paren) får själva komma på ytterligare fyra saker som de tycker är viktigt att ha med (skriv på de fyra blanka korten).
3. Efter en stund informerar utbildaren deltagarna om att det är fler nya medlemmar som kommer att ansluta och att det därför är begränsat vad man får föreslå om vad som behövs för att det ska bli en välfungerande verksamhet. Endast fjorton istället för tjugo saker får föreslås. Paren behöver därför sortera bort sex kort som läggs åt sidan.
4. När deltagarna börjar bli klara med steg 3 får de veta att ytterligare nya medlemmar kommer att ansluta och att de därför endast får föreslår åtta saker. Det vill säga ytterligare sex kort måste sorteras bort och läggs åt sidan. Kvar ska alltså finnas åtta kort (förslag).
5. När steg 4 är klart ska deltagarna ut på resan mot ett nytt lag/en nya förening genom att slå sig samman med två andra par. Uppgiften är nu för de tre paren att tillsammans lägga grunden för laget/föreningen genom att besluta om de tio absolut viktigaste sakerna som behövs för att det ska bli en välfungerande verksamhet. Tolv kort av de totalt tjugofyra ska alltså sorteras bort och läggs åt sidan.
6. När steg 5 är klart ska de nya medlemmarna (de tre paren) formulera lagets/föreningens vision och verksamhetsmål. Det vill säga svara på frågan Vad önskar vi bli? Visionen ska ge en bild av hur ideallaget/föreningen och medlemmarna kommer att vara om man lyckas arbeta tillsammans och uppnår visionen. Verksamhetsmålen, som utgår från visionen, ska svara på frågan Vad ska vi uppnå? De gör det enklare att fokusera på väsentligheter, ger förutsättningar att styra verksamheten, underlättar uppföljning och utvärdering, skapar motivation och engagemang, underlättar kommunikationen om vad verksamheten går ut på och ökar inflytandet.
7. Grupperna berättar i helgrupp om sina visioner och mål.
8. Utbildaren leder en diskussion i helgrupp där följande frågor kan diskuteras:
 - Vad valde ni bort i första omgången och varför?
 - Var det svårare att välja den andra gången? Varför?
 - Var ni oeniga om något som skulle väljas bort? Vad var ni oeniga om och varför?
 - Fanns det skillnader mellan det ni ansåg att ni absolut behöver och det ni ville ha?
 - Vad var absolut nödvändigt och vad kunde väljas bort?
 - Om ni jämför era visioner med hur det ser ut idag – vilka är de stora skillnaderna och vad krävs för att förändra till det bättre?

Styr diskussionen mot det nödvändigaste som behöver vara på plats för att laget/föreningen ska fungera väl och vad som behöver göras för att komma dit.



Västra Götaland

www.rfsisu.se/vastragotaland

 /rfsisuvg

 /rfsisuvg

 /rfsisuvg

