

Picture dance

FORMÅL

Formålet er at skabe et trygt rum for at samskabe ved at få større kendskab til hinandens perspektiver og etablere en følelse af fællesskab blandt deltagerne i en gruppe.

ANVENDELSE

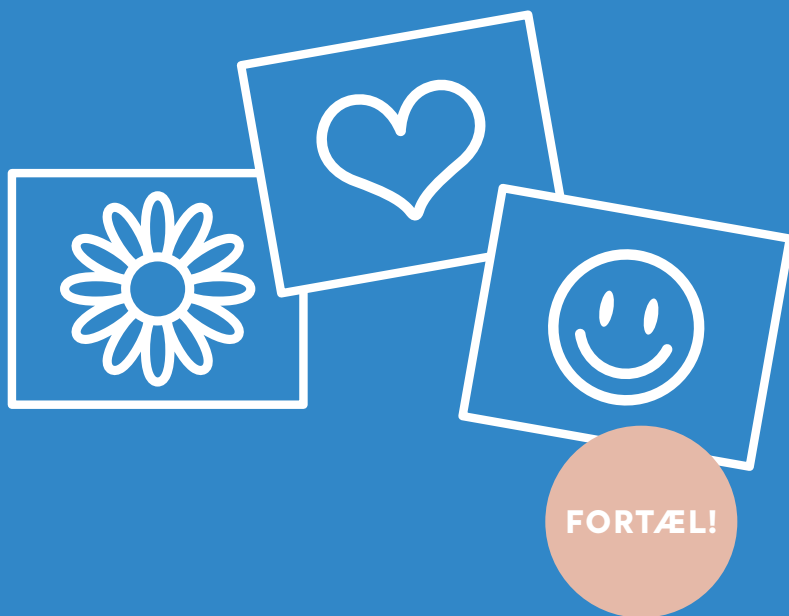
PICTURE DANCE bruges, når en gruppe f.eks. skal afstemme forventninger, inddrage forskellige perspektiver og stemninger før, under eller efter en proces. Metoden bygger på associationer fra billeder, der kan være understøttende i en fælles dialog og refleksion.

EKSEMPEL

En skoleklasse har været i gang med en proces, og det er tid til en status på elevernes forskellige perspektiver af forløbet.

STEP BY STEP

1. Der stilles et fælles spørgsmål til deltagerne f.eks., hvad deltagerne forventer af dagen, eller hvilke perspektiver de har på et bestemt emne
2. PICK A CARD (CoC Playful Minds billedkortsæt) hænger eller ligger tilgængeligt for alle, og deltagerne vælger et kort, der for dem beskriver svaret på det spørgsmål, de har fået
3. Deltagerne stiller sig i en rundkreds med deres valgte billede i hånden
4. På skift fortæller deltagerne, hvad deres billede forestiller, og hvad det betyder for det svar, de har givet. Det kan være den, hvis fornavn kommer først i alfabetet, der starter. Husk at der ikke findes rigtige eller forkerte svar. Det er de forskellige perspektiver på sagen, der er vigtige



NEXT STEP

Hver gang der indsamles ny viden og forståelser, tages det med videre, f.eks. hænges det på vidensvæggen – se metodekort om VIDENSVÆG.



3 – 30 pers.



10 – 30 min.



6 – 80 år



medium



PICK A CARD

Ordet rundt

FORMÅL

Formålet med ORDET RUNDT er, at en idé, et emne eller en problemstilling bliver behandlet af alle i gruppen for dermed at inddrage alles perspektiver på en fælles sag.

ANVENDELSE

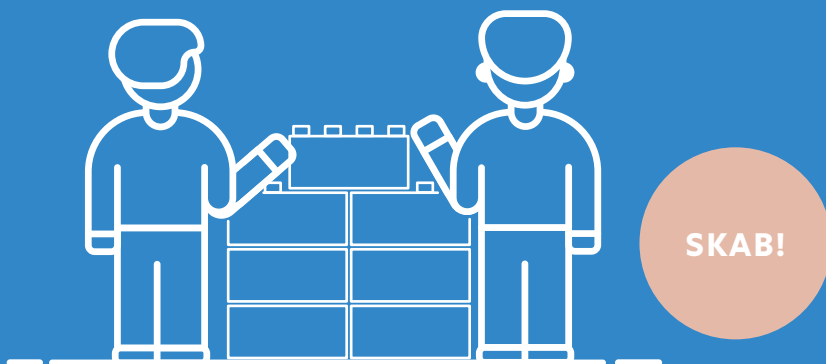
Metoden bruges, når en gruppe har brug for at inddrage alles perspektiver på en hurtig måde og uden at blive påvirket af hinanden.

EKSEMPEL

En gruppe elever har arbejdet med en bestemt problemstilling. De har brug for at finde ud af flere perspektiver på deres problemstilling, før de arbejder videre.

STEP BY STEP

1. Deltagerne får hver et stykke papir, noget LEGO eller andet byggemateriale
2. Herefter tegner, skriver eller bygger hver deltager sine tanker, ideer, forestillinger om det fælles emne, problemstilling eller idé
3. Hver deltager præsenterer sine tanker for gruppen. Der gives ca. 1-2 min til hver præsentation. Tilhørerne noterer evt. stikord fra præsentationen på post-it's undervejs
4. Når alle har præsenteret deres svar, samler gruppen op på de nye perspektiver, og deltagerne finder ligheder og forskelle i de forskellige udsagn. Disse noteres og tages med til videre bearbejdning



NEXT STEP

Hver gang der indsamles ny viden og forståelser, tages det med videre, f.eks. hænges det på vidensvæggen – se metodekort om VIDENSVÆG.



3 – 30 pers.



20 – 40 min.



6 – 80 år



medium



LEGO, tegne- og byggemateriale, post-it

Co-inspiration

FORMÅL

Formålet med CO-INSPIRATION er at tydeliggøre et problem eller en udfordring og søge feedback og få ny inspiration til mulige løsninger.

ANVENDELSE

Metoden bruges, når en gruppe har brug for feedback, fordi de ikke synes, at de har mere at tilføje eller er gået i stå. Metoden bidrager til at få fokus på problemet og på, hvilken viden der mangler for at komme videre. Metoden gør det let at søge inspiration og ny viden, modtage feedback, justere og rette til.

EKSEMPEL

En gruppe har svært ved at få deres prototype til at fungere. Derfor søger de viden og feedback hos deres klassekammerater for at blive klogere på problemet.

STEP BY STEP

1. Gruppen aftaler indbyrdes, hvad de gerne vil have input og videndeling på i deres proces. Herefter forbereder gruppen en lille fortælling, hvor problemstillingen er tydelig
2. Hver deltager i gruppen kontakter nu en anden person – det kan f.eks. være en ekspert, en kammerat eller én, der ikke ved noget som helst om problemstillingen
3. Deltagerne fortæller om deres problemstilling og får den andens feedback. Det kan være en fordel at skrive feedbacken ned
4. Tilbage i gruppen præsenteres de forskellige input, som deltagerne har fået. Gruppen drøfter, hvordan de kan bruge deres nye inspiration til at komme videre i processen



NEXT STEP

De nye indsigter og forståelser tages med videre i processen, f.eks. hænges det på vidensvæggen – se metodekort om VIDENSVÆG.



4 – 30 pers.



15 – 20 min.



10 – 80 år



svær



tusch, post-it

Thumbs up

FORMÅL

Formålet er at få en hurtig feedback fra alle deltagere.

ANVENDELSE

Metoden bruges som løbende feedback eller hurtige tilkendegivelser. THUMBS UP er en lettilgængelig måde til hurtigt at få indsigt i en gruppes proces, forståelse og valg til en opgave.

EKSEMPEL

En 1. klasse har fået instruktioner til, hvordan man på forskellige måder kan gå på opdagelse i en skov. For hurtigt at få indsigt i om grupperne har valgt en måde at gå på opdagelse på bruges THUMBS UP.

STEP BY STEP

1. Deltagerne får stillet et ja/nej spørgsmål, som de skal svare på
2. Der svares ja, ved at knytte hånden og pege tommelfingeren opad. Der svares omvendt nej ved, at den knyttede hånds tommelfinger peger nedad
3. Deltagerne kan også pege vandret med den knyttede hånds tommelfinger, hvilket betyder hverken ja eller nej
4. Det kan være en god idé at spørge ind til deltagerens svar for at få lidt mere viden og nuancer



NEXT STEP

Fortsæt processen med udgangspunkt i den nye viden.



2 – 30 pers.



5 – 7 min.



4 – 80 år



nem



ingen

Rød-gul-grøn

FORMÅL

Formålet med RØD-GUL-GRØN er at inddrage alle deltagernes perspektiver i en fælles vurdering af en sag, problemstilling eller idé.

ANVENDELSE

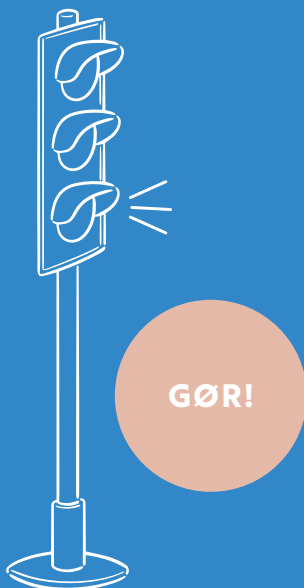
Metoden refererer til trafiksignaler, hvor RØD-GUL-GRØN kendes for Stop! Afvent! Kør! Metoden bruges, når en gruppe deltagere skal evaluere en sag eller give deres mening til kende på en hurtig måde.

EKSEMPEL

En 1. klasse har arbejdet med at udvikle lege. Børnene har afprøvet legene og skal nu evaluere legene indenfor nogle aftalte kriterier. De bruger RØD-GUL-GRØN til at give deres vurdering.

STEP BY STEP

1. Alle deltagerne står i en rundkreds i lokalet
2. Der stilles forskellige evalueringsspørgsmål, som deltagerne skal svare på
3. Der er 3 forskellige svarmuligheder på evalueringsspørgsmålene. Rød er det negative stop-svar, hvor deltageren fx sætter sig ned på gulvet. Gul er svaret i midten, som besvares ved fx at blive stående. Grøn er det positive kør-svar, som fx besvares ved at række begge arme i vejret. Der kan også bruges kort eller LEGO klodser i farverne til en afstemning
4. Det virker godt at slutte af med et spørgsmål, hvor alle deltagere svarer positivt og står op i rundkredsen. Fx hvor mange synes, det var godt at få kage i pausen. Det skaber fællesskab og motivation
5. Vurdér om det er relevant at spørge ind til nogle af de svar, der er givet. Fx "Kan du uddybe, hvorfor du står op?" Hvis der stilles uddybende spørgsmål, er det vigtigt at anerkende de tilbagemeldinger, der kommer



NEXT STEP

Fortsæt processen med udgangspunkt i den nye viden.



3 – 30 pers.



5 – 7 min.



6 – 80 år



nem



ingen

Før og nu

FORMÅL

Formålet med FØR OG NU er at reflektere og blive bevidst om læring og tankegange.

ANVENDELSE

Metoden bruges til at evaluere og undersøge, hvorfor og hvordan læring og tankegange har udviklet sig over en periode. Metoden anvendes ofte i forlængelse af en diskussion, en film eller udarbejdelsen af en prototype.

EKSEMPEL

En gruppe børn og voksne har i fællesskab drøftet og fundet forskellige indsigter om legepladser f.eks., at en gyngesæde er genstand for kødannelse og konflikter, fordi der kun kan sidde 1-2 på den af gangen. Den indsigt er ny, og gruppen laver en FØR OG NU for at tydeliggøre deres læring.

STEP BY STEP

1. Deltagerne har fundet en ny indsigt/læring og reflekterer nu over deres nye forståelser. Det kan være en fordel at starte med at reflektere tavst og hver for sig for at få fokus på egen læring
2. Deltagerne færdiggør følgende sætninger: FØR tænkte jeg ... NU tænker jeg ...
3. Der afsluttes med at drøfte de forskellige læringer enten i gruppen eller i par

FØR TÆNKTE JEG

NU TÆNKER JEG

SKRIV!

NEXT STEP

De nye indsigter og forståelser tages med videre i processen, f.eks. hænges de på vidensvæggen – se metodekort om VIDENSVÆG.



3 – 30 pers.



5 – 7 min.



8 – 80 år



medium



skabelon, tusch, post-it

GLK model

FORMÅL

Formålet med GLK MODELLEN er at evaluere og reflektere over, hvad der er gjort, og hvad der er lært og på baggrund af det undersøge, hvad det vil være klogt at gøre fremadrettet.

ANVENDELSE

Metoden bruges som evaluering på en sag eller proces og sætter fokus på næste bedste skidt eller på, hvad der skal gøres anderledes i en lignede sag/proces. Metoden er enkel og tidsmæssig overskuelig og kan bruges ofte. Den er god i overgangen mellem de forskellige procesfaser: undersøge; idéudvikle; skabe.

EKSEMPEL

En gruppe arbejder med optimering af madproduktion. De bruger GLK-modellen hver dag til opsamling og evaluering af dagen. Den hjælper dem med at afslutte dagen og starte op den næste dag og konflikter, fordi der kun kan sidde 1-2 på den af gangen. Den indsiget er ny, og gruppen laver en FØR OG NU for at tydeliggøre deres læring.

STEP BY STEP

1. Deltagerne arbejder enten gruppevis eller individuelt med GLK MODELLEN. De bruger skabelonen eller tegner skemaet på et stykke papir
2. Deltagerne reflekterer og skriver først i feltet GJORT. I det felt skrives de konkrete ting/tiltag, der er gjort. I det næste felt LÆRT skriver deltagerne, hvad de har lært af de ting/tiltag, de har gjort. I det sidste felt KLOGT skriver deltagerne nu, hvad de tænker, der vil være klogt at gøre fremadrettet og evt., hvad der vil være klogt at gøre en anden gang

I DEN FØRSTE
BOKS TEGNES
ELLER SKRIVES DÉT,
DER ER GJORT

I ANDEN BOKS SKRIVES
DÉT, DER ER LÆRT

I TREDJE BOKS SKRIVES
DÉT, DER ER KLOGT AT
GØRE FREMADRETTET

SKRIV!

NEXT STEP

Deltagerne kan nu bedre beslutte, hvad de vil gøre fremadrettet. Brug evt. GLK MODELLEN som logbog og tillæg til vidensvæggen – se metodekort om VIDENSVÆG.



2 – 5 pers.



5 – 15 min.



10 – 80 år



medium



skabelon, papir,
tusch, post-it

Co-development

FORMÅL

Formålet med CO-DEVELOPMENT er at få fokus på, hvilke kompetencer, evner eller styrker den enkelte deltager rummer, således at disse kan sættes i spil i processen.

ANVENDELSE

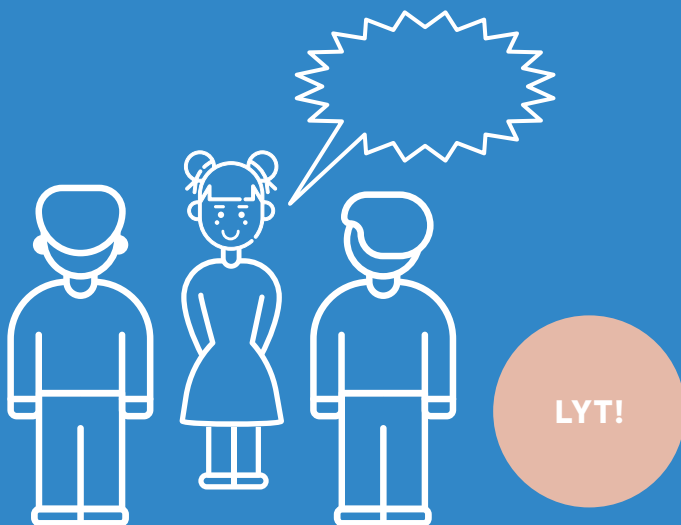
Metoden bruges som refleksion i forbindelse med en forandringsproces, hvor deltagerne skal opdage, hvad de selv kan gøre for, at en proces bliver god. Metoden kan også støtte deltagerne i at spille hinanden gode i processen.

EKSEMPEL

En gruppe skal i gang med en proces under temaet udvikling. De skal finde ud af, hvilke styrker og kompetencer de hver især aktivt kan sætte i spil for at skabe den bedst mulige proces.

STEP BY STEP

1. Deltagerne arbejder først individuelt med en fortælling, evt. fra GLK-MODELLEN eller SPOT SUCCES – se metodekort. Her tager de udgangspunkt i en proces eller en oplevelse, som er gået godt. Det er vigtigt for metoden, at deltagerne fokuserer på en succesfuld proces eller positiv oplevelse, som de har haft
2. Deltagerne præsenterer herefter deres fortælling for hinanden. Lad evt. den med de største øjne starte, og lad turen gå højre om
3. De andre i gruppen lytter aktivt og tager notater f.eks. på post-it's. Gruppen lytter efter evner, kompetencer eller styrker i fortællingen. F.eks. hører de, at vedkommende har ringet til en del forskellige virksomheder som led i sin proces. Det vurderer gruppen som modigt
4. De lyttende skriver én ting på hver post-it, f.eks. modig
5. Afslutningsvist læser de lyttende deres noter højt og afleverer dem til fortælleren. Turen går herefter videre til den næste deltager



NEXT STEP

Deltagernes nye indsigter bearbejdes, f.eks. gennem FØR OG NU metoden – se metodekort. Det kan også være at tage alle post-it's og samle dem som et udtryk for gruppens styrker.



2 – 5 pers.



5 – 15 min.



12 – 80 år



svær



skabelon, papir,
tusch, post-it

Spot succes

FORMÅL

Formålet med SPOT SUCCES er i fællesskab at rette fokus på en bestemt tilgang, adfærd eller metode samt reflektere over, hvad der lykkes særligt godt og giver succes i gruppens proces.

ANVENDELSE

Metoden bruges, når man dagligt eller ugentligt har behov for at stoppe op og vurdere en gruppes eller sine egne handlinger, synergier eller løsninger af opgaver. Metoden anvendes især til at fokusere på de ting, der fungerer godt og i forlængelse heraf, hvad der ønskes at gøre mere af fremadrettet.

EKSEMPEL

En gruppe har haft en målsætning om at lytte til og overveje hinandens idéer grundigt i deres gruppearbejde. For at formulere og vurdere deres målsætning bruger de SPOT SUCCES.

STEP BY STEP

1. Deltagerne aftaler deres fælles målsætning f.eks. tage flere chancer eller fordybe sig mere
2. Herefter formulerer hver deltager 1-5 fokuspunkter. Det er vigtigt, at fokuspunkterne er konkrete, enkle og lette at genkende i en arbejdsproces f.eks. "kill your darlings" eller "invitér flere eksperter"
3. Deltagerne præsenterer deres forskellige fokuspunkter for hinanden i gruppen. Punkterne grupperes med overskrifter. Gruppen drøfter de forskellige fokuspunkter og bliver enige om at vælge 3-5 fælles fokuspunkter. Disse skrives ned og placeres et synligt sted. Aftal gerne, hvem der gør hvad eller hvornår, gruppen har særligt fokus på de forskellige punkter
4. Fokuspunkterne evalueres efter behov f.eks. hver dag eller i slutningen af en uge. Evalueringen foregår gennem fælles drøftelser af fokuspunkterne, og deltagerne noterer succes'er ud for hvert fokuspunkt
5. Efter en periode samler gruppen deres succes'er og taler om deres fremadrettede fokus i form af, hvad de vil gøre mere eller mindre af



NEXT STEP

Deltagernes nye indsigter skal bearbejdes, f.eks. gennem FØR OG NU metoden – se metodekort.



2 – 5 pers.



5 – 15 min.



10 – 80 år



medium



papir, tusch, post-it

One last word

FORMÅL

Formålet er at lade deltagerne opsummere dét, der fylder i dem, før de forlader en proces. Metoden sætter fokus på fællesskab, anerkendelse, stemninger og oplevelser i processen.

ANVENDELSE

ONE LAST WORD bruges ofte som afslutning på en dag eller en proces. Den bruges, når en gruppe retrospektivt skal dele deres perspektiver, oplevelser og udbytte af en proces. Metoden giver mulighed for at dele sine tanker og refleksioner med gruppen.

EKSEMPEL

En gruppe har været i gang med en længere og anderledes proces. For at give gruppen mulighed for at dele deres udbytte og oplevelser af dagen, formulerer alle deltagerne individuelt, hvilken følelse, de forlader processen med f.eks. motivation, glæde, sikkerhed, frustration etc.

STEP BY STEP

1. Deltagerne står i en rundkreds
2. Hver deltager skal en efter en træde et skridt ind i rundkredsen og sige det ord eller en kort sætning, der beskriver den følelse, der fylder dem lige nu. Det kan også være, hvad deltagerne tager med hjem og kan bruge eller vil fortælle videre hjemme. Ét ord kan sagtens gå igen hos flere deltagere. Det er ikke vigtigt at finde på nye ord, men vælge det mest sigende ord for sin følelse/oplevelse/udbytte
3. Når en deltager er trådt ind i rundkredsen og har sagt sit ord, træder vedkommende tilbage i rundkredsen
4. Vær opmærksom på, om der er behov for at få uddybet nogle af oplevelserne enten i gruppen eller på tomandshånd. Deltagerne skal helst forlade processen med en positiv oplevelse eller følelse af respekt og anerkendelse

INDDRAGELSE
SAMSKABELSE
BIDRAGE
INDDRAGELSE
FÆLLESSKAB
SAMMEN
SAMARBEJDE
UDVIKLE
BIDRAGE
UDVIKLE
SAMARBEJDE
FÆLLESSKAB
SAMMEN
SAMSKABELSE
SAMMEN
SAMARBEJDE
INDDRAGELSE
SAMARBEJDE

GØR!

NEXT STEP

Deltagernes ord kan enten skrives op og bruges som dokumentation i en overordnet evaluering, eller metoden kan stå alene uden nogen efterbearbejdning.



3 – 30 pers.



5 – 15 min.



8 – 80 år



medium



Ingen

Omvendt brainstorm

FORMÅL

Formålet med OMVENDT BRAINSTORM er gennem en legende tilgang at skabe ligeværd blandt deltagerne samt skabe et rum for skøre eller skæve idéer, der kan være grobund for kreative og innovative løsninger.

ANVENDELSE

OMVENDT BRAINSTORM bruges i starten af idéudviklingsfasen, når der skal findes kreative løsninger til en problemstilling. Metoden er særlig god i grupper med stor diversitet.

EKSEMPEL

En idrætsforening har arbejdet med rekruttering af nye frivillige trænere. Foreningen har formuleret en ramme for deres projekt og bruger OMVENDT BRAINSTORM til at idégenere løsninger.

STEP BY STEP

1. Deltagerne aftaler et bestemt fokus eller et problem – brug evt. metodekort **PROBLEMSTILLING**
2. Herefter skrives problemstillingen med omvendt fortegn f.eks.: "hvordan kan vi skabe et fælles idrætsmiljø, hvor børn og barnlige sjæle får lyst til at være med?"
Det bliver til: "hvordan kan vi skabe et frygteligt idrætsmiljø, hvor børn og barnlige sjæle ikke har lyst til at være?"
3. Hver deltager får hver en post-it blok samt en sort tusch
4. Deltagerne brainstormer nu tavst på forskellige løsninger til den omvendte (negative) problemstilling. Én ting på hver post-it. Vælg evt., at deltagerne placerer deres post-it's synlige for alle til inspiration med det samme
5. Afslut med, at deltagerne hænger deres idéer op på en fælles tavle/væg og grupperer deres idéer – se metodekort **GRUPPERING**.
6. Idéerne skrives evt. om til positive udsagn. Hvis ikke det gøres nu, kan det gøres ved de idéer, der vælges i **IDÉKVALIFICERING**



SKRIV!

NEXT STEP

De valgte idéer tages med videre til en **IDÉKVALIFICERING** – se metodekort.



3 – 30 pers.



30 – 60 min.



8 – 80 år



medium



papir, tusch, post-it
