

”Glasset er ikke halvt tomt, men halvt fyldt”

Den anerkendende opfølgingsproces



Pernille Lundtoft og Morten Bisgaard

Agenda

- 1** Introduktion (10:10 – 10:30)
Lidt om anerkendende tilgang
- 2** ERFA og gruppearbejde del 1 (10:30 – 12:00)

Frokost (12:00 – 12:45)
- 3** Kort opsamling på gruppearbejde del 1 (12:45 – 13:15)
Lidt om "Den gode opfølgingsproces"
- 4** Gruppearbejde del 2 (13:15 – 14:50)
Opsamling/præsentation af gruppearbejde del 2

“Spilleregler” for i dag





Navn:

Uddannelsessted:

Hvad ønsker **du at tage
med herfra I dag?**



**2 x 2 min. med
sidemanden**
- Nævn to styrker i jeres
skoles ETU resultater

Anerkendende tilgang



Udgangspunkt i det som fungerer

- I arbejdet med levende organisationer er det vigtigt at huske på det der virker, på succeser og de gode historier...
 - det vi fokuserer på, har det med at blive vores virkelighed
- Der er normalt langt mere som fungerer, end det modsatte
- Det er sjovere at lære af det som fungerer...
- ... og forskning og erfaring viser, at det også er mere effektivt
- Deling af "best practice" er effektivt og motiverende for både de som giver, og de som modtager viden/gode erfaringer



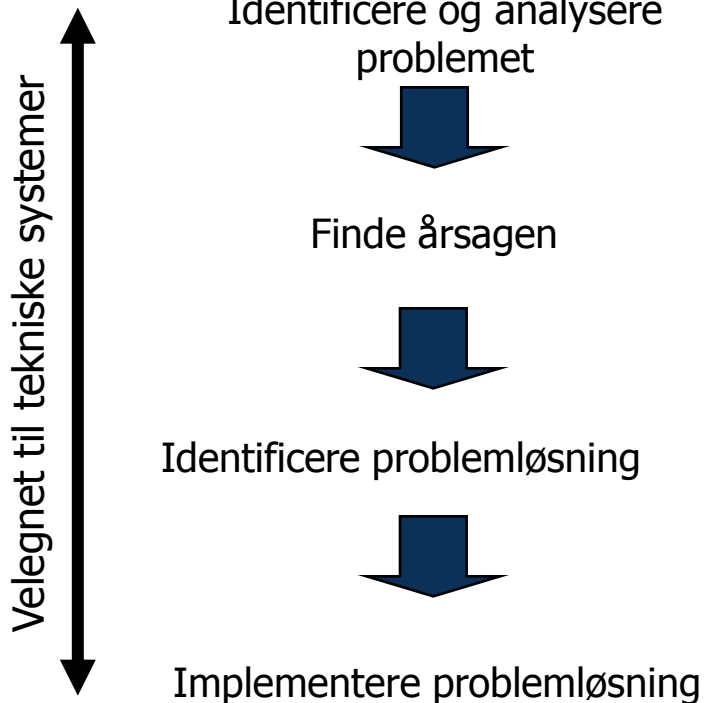
Uanset formålet tager den anerkendende opfølgingsproces altid udgangspunkt i at afdække de bedste erfaringer og historier og bygger videre på styrker og muligheder i disse.

Det er sjældent, at alt fungerer optimalt...

- ... derfor har vi brug for:
- Et billede af hvor vi gerne vil hen – kig i frontruden frem for bakspejlet.
- Fokus på når udfordringerne ikke er der - hvad fungerer her?
- Positive forventninger til fremtiden – hvad drømmer vi om. Tænk på "miraklet".
- Udfordre de vante tankegange. Vær optimistisk.
- Det vi fokuserer på, skaber vi mere af – derfor tænk i løsninger og bliv ekspert på løsningerne frem for at blive ekspert på problemerne.
- At udtænke og gennemføre løsninger, der får os på vej.



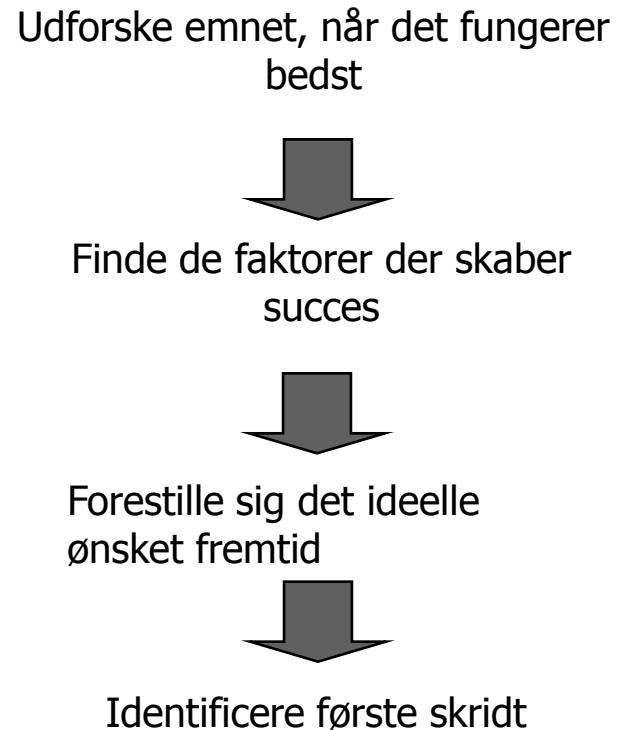
Den "klassiske" problemløsningsmodel



Når man studerer problemer, bliver man klog på det der ikke virker

Forstærkning af fejlfinder kultur

Anerkendende tilgang



Når man studerer succeser, bliver man god til at skabe dem

Sproget er med til at skabe virkeligheden

*"Vær opmærksom på dine **ord**; de bliver til dine **tanker**."*

*Vær opmærksom på dine **tanker**; de bliver dine **handlinger**."*

*Vær opmærksom på dine **handlinger**; de bliver dine **vaner**."*

*Vær opmærksom på dine **vaner**; de bliver din **fremtid**."*

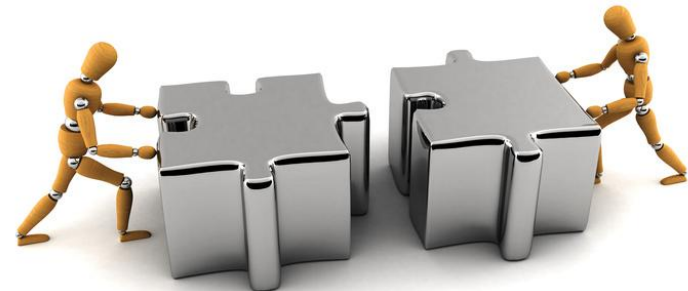
Løsningerne på problemer hænger oftest ikke sammen med årsagerne til problemerne !

OPGAVE

Gå sammen og tag udgangspunkt i 2010 ETU resultaterne for din skole og interview hinanden med udgangspunkt i nedenstående spørgsmål?

- Hvordan forstår du situationen lige nu?
- Hvilke mulige løsninger forestiller du dig (brainstorm)?
- Hvilken løsning tror du mest på?
- Hvad taler for at det er en god løsning?
- Hvilke af de ressourcer, som skal bruges i løsninger, har du allerede?
- Hvad skal du gøre for at skabe løsningen?

HAR I SVARERNE ER I ALLEREDE GODT PÅ VEJ



Gruppearbejde

Løsningerne på problemer hænger oftest ikke sammen med årsagerne til problemerne !

OPGAVE

Læs spørgsmålene

Gå sammen og tag udgangspunkt i 2010-210 resultaterne for din skole og interview hinanden med udgangspunkt i nedenstående spørgsmål?

Brug 10 minutter til at gennemtænke din skoles situation

- Hvordan forstår du situationen lige nu?

Interview hinanden på skift – cirka 15 minutter per person

- Hvilken løsning tror du mest på?
- Hvad taler for at det er **Notér det vigtigste**
- Hvilke af de ressourcer, som skal bruges i løsninger, har du allerede?
- Hvad skal du gøre for at skabe løsningen?

Kort opsamling i plenum med de vigtigste pointer

HAR I SVARERNE ER I ALLEREDE GODT PÅ VEJ





Frokost
Vi starter igen
kl. 12:45



Opsamling på gruppearbejde

“Den gode opfølgningsproces”



Aktiviteter i opfølgingsprocessen



-  Måling gennemført
-  Læs og forstå skolens rapport
-  Diskuter resultater med ledelsen
-  Præsentation og dialog i teams
-  Præsenter og involvere eleverne
-  Lav handlingsplan og prioriter
-  Hold fokus
-  Ny måling!

Aktiviteter i opfølgingsprocessen



Måling gennemført



Læs og forstå skolens rapport



Diskuter resultater med ledelsen



Præsentation og dialog i teams



Præsenter og involvere eleverne



Lav handlingsplan og prioriter



Hold fokus



Ny måling!

Læs og forstå skolens rapport



Læs rapporten:

- Se på svarprocenten – den er også et resultat.
- Hvordan er din opfattelse af elevernes trivsel i forhold til rapporten?
- Er der nogle resultater som springer i øjnene? (Positivt/negativt)
- Er der nogle overraskende resultater? Kan du identificere evt. quickwins?

Leder du efter årsager?

Eller leder du efter bevægelsesmuligheder?

Hvad gør jeg hvis ...

... resultaterne er bedre end forventet:

Hvad er det vi gør godt, der giver disse gode resultater?

Hvad skal vi fortsætte med at gøre, for at fastholde dette resultat?



Hvad gør jeg hvis ...

... hvis resultaterne er dårligere end forventet:

Hvad er vigtigt at forbedre?

Hvordan vil det være, når det er forbedret?

Hvornår lykkes vi der?


Hvordan kan vi bruge det, der fungerer til at blive bedre?

Hvad vil du selv gøre anderledes?



Aktiviteter i opfølgingsprocessen



 Måling gennemført

 Læs og forstå skolens rapport

 Diskuter resultater med ledelsen

 Præsentation og dialog i teams

 Præsenter og involvere eleverne

 Lav handlingsplan og prioriter

 Hold fokus

 Ny måling!



Anerkendende procesøvelser

Cafémetode

5 F-modellen

Den proaktive plan.

Café-metoden

– få skabt en dialog om resultaterne

ennova

- Metoden skaber en afslappet ramme for dialogen – en god stemning bidrager til en god dialog, hvor alle involveres.
- Hvis der ønskes en involvering af en større gruppe.
- Bruges til brainstorm, indsigt, idéudvikling og til at skabe en god dialog
- Metoden fremmer aktivitet hos alle deltagere og giver ejerskab for den enkelte.
- Når der fokuseres intenst på ETU resultaterne, og gruppen producerer relevante idéer og har gode dialoger, opstår der et produkt der kan arbejdes videre med og laves handleplaner ud fra.
- Eksempler på spørgsmål der kan arbejdes med i caféerne
 - Hvad har vi gjort rigtigt godt det forgangne år?
 - Hvad vil vi fastholde?
 - Hvad vil vi gøre anderledes i det nye år?
 - Hvad vil vi gøre mere/mindre af?



- 1. Velkomst/Introduktion:** 10 min.
Formål og succeskriterier.
- 2. Spilleregler for mødet:** 5 min.
- 3. Roller fordeles:** 5 min.
cafe-vært styrer dialogen, så alle bliver hørt og sikrer at I kommer igennem det vigtige
referent er ansvarlig for dokumentation og skriver de vigtigste pointer, der afleveres som gruppens produkt
gæster tager notater, som præsenteres i næste runde for anden gruppe.
- 4. Gruppearbejde:** 3*20 min.
Inddel i grupper og forbered en række spørgsmål ud fra skolens ETU resultater, der skal arbejdes med i grupperne. Rotér en gang i grupperne, cafe-værten bliver i gruppen. I sidste runde går alle tilbage til deres oprindelige grupper og genoptager dialogen med ny inspiration
- 5. Afrunding og kort opsamling:** 20 min.
Grupperne præsenterer kort deres vigtigste pointer.

5 F-modellen

– operationalisering af den anerkendende tilgang



- 1 Fokuser:** Valg af emne som arbejdes med ud fra en ressourcebaseret tankegang – hvad vil vi opnå og ikke hvad vi vil undgå.
 - Hvordan skaber vi mest mulig trivsel? (frem for hvad er årsagen til at eleverne har scoret lavt på ...)

- 2 Forstå:** Hvad har vi af gode erfaringer? Hvornår lykkes vi? Hvad er det, vi gør, når det går bedst?

- 3 Forestil:** Hvilke drømme og positive fremtidsbilleder har vi? Hvordan ser det ud, når vi er lykkedes. Fx skolen er i 2012 blandt top 3, når det gælder elevernes trivsel. Hvad er der sket og hvordan oplever vi det i dagligdagen?

- 4 Fastslå:** Hvilke handlinger vil kunne føre til realisering af forestillingerne? Hvad kan du og andre gøre mere eller mindre af helt konkret? Hvad skal vi arbejde med og hvordan skal det prioriteres?

- 5 Frigør:** Hvad er første skridt? Handleplan - hvem gør hvad, hvornår og hvordan? Hvor vil vi gerne starte – sammen og hver for sig?

Fordele

- Kan bruges til udvikling i de fleste sammenhænge
- Faserne kan gribes an forskelligt – metoder der passer godt til organisationen.
- God til at udvikle egne processer og teorier, om det der fungerer hos jer
- Fører til gode løsninger og handleplaner.
- Modellen kan bruges både til korte dialoger og til længere processer.
- Ikke kun et godt opfølgingsredskab, men også med til at integrere den styrkebaserede og anerkendende tilgang i sproget, som løber igennem organisationen, samt at holde refleksioner over organisationens fremtid i gang.

- Valg af fokusområde – kunne være:
Proaktiv plan for udvikling af elevtrivsel og et godt socialt miljø.
 - Kan bruges som visualiseret udgave af 5 F-modellen.
 - Planen kan både bruges som personlig handlingsplan, men også som en fælles handlingsplan.
 - Konkret aktivitetsplanlægning – der skal tages stilling til de første skridt.
 - Planen er dynamisk og kan løbende opdateres, efter hvad næste skridt er.
- ⇒ **Fordele ved metoden**
- Metoden er god til planlægning af såvel store som små projekter/handlinger.
 - Udfyldelse af den proaktive plan i fællesskab er en god teamudviklingsaktivitet.
 - Planen er både visuel og dynamisk. Den hjælper til at give overblikket undervejs i processen, samtidig med at den løbende kan videreudvikles.



Proaktive plan

- visualisering af den anerkendende tilgang

ennova

NU-SITUATIONEN

(Lav stikord)

- Hvad er vi lykkedes bedst med i forhold til elevernes trivsel
- Hvilke kompetencer/ressourcer har vi at trække på?
- Hvad vil I gerne blive bedre til?

Aktiviteter (Hvad, hvornår, hvordan, hvem?)

Første skridt

Om et halvt år

Inden næste måling

DRØMMEN

(Lav stikord for, hvad I ønsker at opnå – drømmen og de konkrete mål)

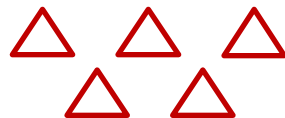
"Skolen er i top 3. Eleverne trives og fortæller de gode historier om skolen og uddannelsen til andre"

MÅLENE (1/2-1 år)

- Hvordan vil vi kunne se, at vores ønsker og mål er opfyldt?
- Hvad gør vi mere af i forhold til nu?
- Hvad gør vi mindre af i forhold til nu?

Udvælg 3-5 fokusområder

Milepæle/succeskriterier der vil være nyttige for os at fokusere på under vejs til målet.



Gruppearbejde

Tag udgangspunkt i det tidligere gruppearbejde og visualiser

NU-SITUATIONEN
(Lav stikord)

- Hvad er vi lykkedes bedst med i forhold til elevernes trivsel
- Hvilke kompetencer/ressourcer har vi at trække på?
- Hvad vil vi gerne blive bedre til?

Aktiviteter (Hvad, hvornår, hvordan,

Beskriv i stikord hvad I tidligere er lykkedes med?

Hvad er drømmen – hvad ønsker I opnå?

Hvilke milepæle er nyttige at fokusere på undervejs?

skridt

halvt år

næste måling

Ud fra ovenstående:

Hvad er de første skridt som du kan gå hjem og gøre nu?

Afhænger i høj grad af hvor du er i processen!

Hvad kunne de næste skridt være?

Milepæle/succeskriterier der vil være nyttige for os at fokusere på under vejs til målet.

Interview hinanden på skift – cirka 15-20 minutter per person

Gennemgang af 2-3 planer plenum

(Lav stikord for, hvad I ønsker at opnå – drømmen og de konkrete mål)

...erne trives og fortæller gode historier om "dannelsen til andre"

MÅL (1/2-1 år)

- Hvordan vil vi kunne se, at vores ønsker og mål er opfyldt?
- Hvad gør vi mere af i forhold til nu?
- Hvad gør vi mindre af i forhold til nu?



**Opsamling på
gruppearbejde**

Hvad tager
du med
herfra i dag?



Ekstra slides

Spilleregler for gruppearbejde

- §1 Tag udgangspunkt i dig selv
- §2 Deltag aktivt
- §3 Fokuser på det, I kan gøre noget ved.
Det I ikke kan gøre noget ved parkeres
- §4 Fokuser på nutid og fremtid
- §5 Lad være med at anklage og komme med personangreb

og...



Spilleregler for gruppearbejde



§6 Accepter at vi oplever verden forskelligt. Alle handler fornuftigt ud fra deres virkelighed



I værktøjskassen

- Agenda til det gode præsentationsmøde

Velkomst: – 10 min.

Form og succeskriterier.

Spilleregler for mødet: 5 min.

Resultater: 1 time 30 min.

1. Trivsel og strategisk prioritetskort: 10 min.

2. Resultater – Del I: 20 min.

Fysisk miljø, Udstyr og materialer

3. Resultater - Del 2, "Det nære": 60 min.

Underviserne, Undervisningen, Socialt miljø,
Organisering, Egen motivation

4. Afrunding: 10 min.



I værktøjskassen - Forslag til praktik



Er I en stor afdeling

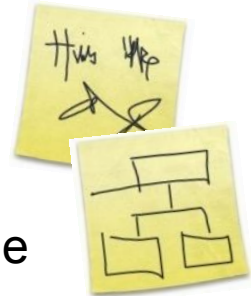
Saml kolleger i mindre grupper.

I grupper diskuteres resultaterne. Overvej om I sammensætter grupperne eller om man "bare sætter sig" når man kommer til mødet.

Opsamling i plenum.

Opsamling undervejs

Sørg for at få samlet op undervejs, på det der kommer frem om de enkelte område, det kan være via referent eller, at der skrives små "gule sedler". Lav gruppering af inputs undervejs. I har nu en bruttoliste af temaer/mulige indsatsområder.



Afrunding

Der kan laves en indledende prioritering af områderne, fx ved afstemning. Hvad skal der ske på næste møde?

I værktøjskassen

- Agenda til det gode handlingsplanmøde

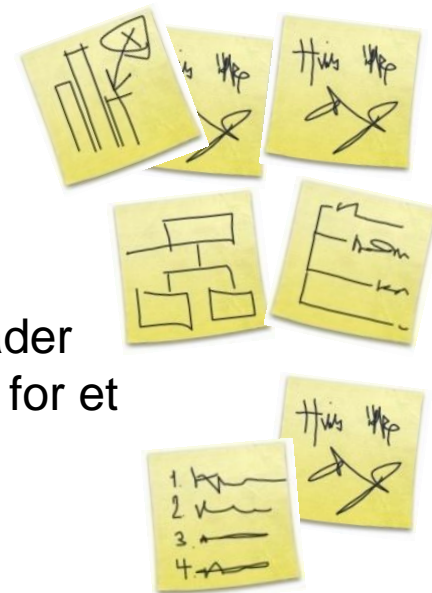


- 1. Velkomst:** – 10 min.
Form og succeskriterier.
- 2. Spilleregler for mødet:** 5 min.
- 3. Prioritering:** 20 min.
Bruttolisten fra møde 1. Prioriter/er de rigtige temaer prioriteret. Inddel i grupper.
- 4. Handlingsforslag:** 50 min.
Grupperne kommer med løsningsforslag til deres temaer. Fokuser på løsninger og hvad vil vi have mere af. End op med en konkret handlingsplan. Hav skema parat.
- 5. Opsamling og handleplan:** 25 min.
Grupperne præsenterer deres løsningsforslag.
- 6. Afrunding**



Eksempel på et dialogmøde

- Opsummering af skolens resultater
- Identifikation af lokale indsatsområder
Brainstorm – Gruppering af ideer
- Udvalg 3-5 indsatsområder
- Opsætning af konkrete handlinger på de valgte indsatsområder
Ved store afdelinger – inddel i grupper, hvor hver gruppe for et indsatsområde, som de skal udarbejde handlinger til
- Prioritering af handlinger
- Præsentation af endelig handlingsplan - det skal være klart for alle, hvilke handlinger der sættes i gang, hvornår og hvordan de igangsættes, hvorfor de igangsættes, hvem der er ansvarlige for handlingerne og hvordan der følges op.



I værktøjskassen

- Forslag til dialog-spørgsmål

Hvad er det der gør, at vi scorer x point? Giv eksempler

Høje scorerer

- Hvad gør vi særlig godt siden vi scorer så højt? (succeshistorier)
- Hvad skal vi gøre mere af, for at fastholde dette høje niveau?

Lave scorerer

Forestil dig du er i 2011 og niveauet er hævet 10 point.

- Hvad oplever du anderledes nu? Giv konkrete eksempler.
- Hvordan vil dine omgivelser (fx kolleger, elever, omverden) opleve ændringen?
- Hvad gør du selv (anderledes)?

I værktøjskassen

- Sikre den gode dialog med eleverne

De største styrker	De største udviklingsområder	Hvordan sikrer jeg afstemning med eleverne?	Skridt jeg skal tage for at starte god dialog	Hvor har jeg behov for support?