



# **DOKUMENTASJON**

## **av gruppedebatten**

### **under NKF's landsmøte 2011**

#### **på Grenland folkehøgskole**

#### **Prosessledere:**

***Terje R. Johansen, internasjonal sekretær, Folkehøgskolerådet; Hilde Stavnem Børud, inspektør, Stavern Folkehøgskole Fredtun; Odd Haddal, pedagogisk konsulent, NKF.***  
***Dokumentasjon utarbeidet av Odd Haddal.***

# Innhold

<b>ÅPENT LANDSKAP .....</b>	<b>2</b>
BAKGRUNN .....	3
<b>SPONTANMØTER .....</b>	<b>4</b>
ROLLER .....	4
LOVEN OM TO BEIN .....	5
PRINSIPPER .....	5
METODE: SAMTALERUNDE .....	5
METODE: INNHØSTINGSRUNDE .....	6
MATERIELL .....	6
FORSLAG TIL INNHØSTINGSSKJEMA .....	7
TEMAER – SPØRSMÅL – SAKER .....	8
<b>KJØREPLAN, SPONTANMØTER .....</b>	<b>11</b>
<b>KAORDISK OG KONORDISK .....</b>	<b>14</b>
SELVORGANISERING .....	14
TILSTANDER .....	14
KONORDISK FELT .....	15
KAORDISK FELT .....	15

## ÅPENT LANDSKAP

Under NKF's landsmøte og årsmøte 2011 ble en ny samlingsform prøvd, og den ble gjennomført for hele landsmøteprogrammet. Under årsmøtet var åpne samtaler et eget punkt på dagsordenen. Disse erstattet den tradisjonelle hoveddebatten om sakene som NKF's styre la fram for medlemmene. Som regel deltok ganske få av de fram møtte i debatten, og styret ønsket en form der flere kunne komme fram med sine synspunkter og temaer.



(Alle foto: Arild Bøe)

I møtesalen tok deltakerne plass på stoler i to åpne sirkler (som på grunn av stort antall deltakere ble til ovaler) med en dekorasjon eller et fokuspunkt i sentrum. Mellom omtrent hver femte stol var det en åpning i sirkelen så folk kunne gå inn og ut, og ingen av deltakerne hadde bord foran seg. Ringen var brutt av et høyt bord med to "barkraker" som markerte hvor møtelederne satt og stod. Dette stedet var nødvendig fordi møtelederne trengte et sted til sine kjøreplaner, deltakerlister, program, og formelle dokumenter. Dessuten var dette et sted der innbudte innledere kunne legge fra seg notater og utstyr.

Samlingsformen åpner for flere interessante kommunikasjonsformer. Den som vil ta ordet, kan gjøre det fra sin egen plass, eller vedkommende kan komme opp til "barkrakkene" og henvende seg til sirkelen derfra. En tredje variant er at vedkommende beveger seg litt rundt i sentrum av sirkelen og kommer nært opp til de andre deltakerne som sitter der. Ofte er det behovet for å høre godt (bruk av mikrofon, osv.) som bestemmer hvilken løsning som velges. Hvis en av deltakerne trenger "tavle", kan det legges flipoverark og tusj på gulvet i sentrum av ringen. Arkene kan brukes til å skrive ned punkter eller tegne illustrasjoner. Andre løsninger er de tradisjonelle måtene å gjøre det på: flipoverstativ (ett eller flere), tavle, osv.

## **Bakgrunn**

Tanken bak samlingsformen er demokratisk og sosial. Ringen eller sirkelen er jo grunnformen for sosialt samvær. Dessuten gir formen signal om likestilling mellom deltakerne. Vi finner den igjen rundt leirbålet, i gruppearbeidet, rundebordkonferanser, osv. Poenget er at alle vender seg mot samme sentrum, alle kan ha øyekontakt, og alle kan ta ordet fra sin egen plass. Ingen er utenfor ringen.



Noen reagerer negativt på en åpen ring uten noen "beskyttelse", som for eksempel et bord, mellom deltakerne, men de fleste innvendinger er nok av praktisk art: Hva skal jeg skrive på? Hvor skal jeg legge sakene mine? Hva med datamaskinen? En av ringens sterke sider er nettopp at den er åpen, uten bord og andre hindringer, og den bør beholdes i så stor grad som mulig. Men selvsagt må samlingsform og metode tilpasse seg oppgavene som venter.

Ringen er det felles utgangspunktet for arbeidet i mindre grupper. Alle i ringen inviteres til å bidra med egne spørsmål og temaer til samtale. Alle inviteres også til å delta i samtaler med utgangspunkt i et tema som engasjerer en eller flere personer som sitter i ringen. Etter samtalene er det ofte en ny samling i ringen.

## SPONTANMØTER

En slik åpen samlingsform kan være utgangspunkt for flere prosesser. På NKFs årsmøte ble den brukt i en metode som på engelsk kalles *Open Space Technology*, som regel bare kalt Open Space, en metode som på norsk ofte kalles *spontanmøter* eller *spontansamtaler*.

Spontanmøtet bygger på visse tanker og teorier. Metoden har tre viktige sider: Den er demokratisk, den er selvorganiserende, og samtalene foregår i spenningsfeltet mellom kaos og orden.

På 80-tallet innså amerikaneren Harrison Owen at veldig mange verdifulle samtaler på kurs og konferanser foregår i kaffepauser og under måltidene. Disse spontane samtaler er det deltakerne selv som tar initiativ til. De foregår i uformelle former, men de forteller hvilke temaer og spørsmål som ligger deltakerne på hjertet. Owen lurte på hvordan mekanismene bak disse spontane samtaler kunne bli en del av kurset eller konferansen og gjøre den bedre.

Løsningen ble det demokratiske *spontanmøtet* der deltakerne selv får bestemme hvilke temaer som skal drøftes. Det måtte utarbeides prinsipper og metoder som var frigjørende og fremmet deltakelse, men prosessen måtte samtidig foregå innenfor bestemte rammer som hjalp deltakerne til å engasjere seg og bli trygge på prosessen.

Disse rammene består av en setting, fire roller, fire prinsipper og én lov. **Settingen** er at metoden egentlig er en invitasjon til samtale. Et viktig element i settingen er hovedspørsmålet, det overordnede spørsmålet, overskriften som forteller noe om hva samtalerne bør dreie seg om. Hovedspørsmålet kan være rettet mot problemløsning (*for eksempel, et dilemma fra mitt daglige arbeid*) eller med blikk mot fremtiden (*for eksempel, muligheter jeg ser i mitt daglige arbeid*). Spørsmålet må være åpent nok til deltakerne kommer fram med sine konkrete dilemmaer eller muligheter.

### **Roller**

En god samtale krever at alle deltakerne er til stede i samtalen, uansett hvilken rolle man har, men ikke alle vet i utgangspunktet om dette er en samtale de vil være med på. Spontanmøtene eller spontansamtaler tar hensyn til dette. To av de fire rollene er ganske tradisjonelle, mens to er utradisjonelle. Den ene tradisjonelle rollen er den som innbyr til samtale, **verten**, mens den andre er den som tar imot innbydelsen, deltakeren eller **samtalepartneren**. De to andre rollene er svært ubundet og kalles for **bie** (honnebie) og **sommerfugl**.



Det karakteristiske ved **biene** er at de flyr fra blomst til blomst og henter nektar samtidig som de bestøver blomstene de besøker. Samme funksjon har bierollen i denne prosessen. Vedkommende holder seg ikke bare til én samtale, men kan være innom flere hvor han/hun kan både bidra med egne tanker og andres (bestøve) og få med seg ny inspirasjon (hente nektar). **Sommerfuglen**, derimot, kan være så vidt innom én samtale, men trenger ikke være innom noen i det hele tatt. Refleksjon, fred og egne tanker kan være det som sommerfuglen trenger der og da.



Hvis ingen tar imot invitasjonen fra en av vertene, kan vedkommende vert gå inn i en av de andre tre rollene.

## Loven om to bein

Rollen som (honning)bie bygger på en egen lov. Denne loven handler om muligheten til å delta i flere samtaler og maner til både engasjement og ansvar for den som påtar seg rollen. Loven lyder slik: **Hvis du oppdager at du ikke kan bidra eller lære noe der du er, ta beina på nakken og gå dit hvor du kan lære eller bidra med noe.** Kanskje er det en idé som du plukket fra en annen samtale, som gir ny energi og ny bredde til samtalen du nå besøker.

## Prinsipper

Fire prinsipper er en del av rammene rundt spontanmøtet. Hensikten er at de skal virke frigjørende på verten og samtalepartnerne og fokusere på tiden og stedet for samtalen. Prinsippene bygger på det som faktisk skjer under de tradisjonelle pausesamtalene.

1. **De som er til stede, er de rette personene til å være med på samtalen.** I en uformell sammenheng går samtalen fritt selv om den største "eksperten" på temaet ikke er til stede. Ikke vent på at noen spesielle skal komme.



2. **Det som skjer, er det eneste som kunne skje.** Som i uformelle samtaler kan både retningen på samtalen og engasjementet veksle og variere. Noen kommer til, og noen begynner å snakke med andre.
3. **Når det begynner, er dette det rette tidspunktet for å begynne.** En slik samtale følger ikke klokka, men siden verten og samtalepartnerne har meldt sin interesse for temaet, begynner samtalen som regel ganske med en gang. Ofte gir verten en KORT oversikt over det aktuelle ved temaet for ham/henne.

4. **Når det slutter, er det slutt.** Etter hvert har samtalepartnerne fått sagt sitt. Da er samtalen over. Sluttidspunktet er det helst ikke klokka som bestemmer, men engasjementet og temaet.

## Andre prinsipper

Deltakende samtale og aktiv lytting: Vær helt til stede der du er.

Møte mellom likeverdige: Alle har verdifulle bidrag.

Spørsmål og drøfting driver samtalen: Raske løsninger og kjappe svar virker lukkende, ikke åpne.

## Metode: Samtalerunde

Med deltakerne sittende i ringen vandrer prosesslederne omkring i midten mens de leser opp og forklarer prinsippene, rollene og loven om to føtter. Så forklarer de prosedyren for å invitere til samtale: Ta en farget A5-lapp og en tusj, skriv et tema eller spørsmål på den, les dette opp for de andre i ringen og



fest lappen på oversikten (matrisen) på veggen. Vent på andre invitasjoner. Når tilstrekkelig med invitasjoner er kommet (prosesslederne sier fra), går du fram til oversikten, velger et tema du vil snakke om og går til rommet/stasjonen der samtalen skal foregå. Verten tar med seg et flipoverark og en tusj. På den skrives temaet eller spørsmålet øverst.

### **Metode: Innhøstingsrunde**

Ofte er det ønskelig med tilbakemeldinger. Før samtalen er ferdig, skrives noen viktige punkt fra samtalen ned på flipoverarket. Verten tar med seg dette tilbake til fellesrommet. Der henges det på veggen, og verten stiller seg ved siden av arket. De som er interessert i å høre om temaet – og som ikke var med i samtalen – samler seg ved arket mens verten forteller og svarer på spørsmål. Etter siste innhøstingsrunde blir deltakerne bedt om å kommentere – ved hjelp av post-its – de sidene ved prosessen eller flipoverarkene som de likte eller ikke likte. Prosesstegningen kan være til hjelp her.



Rundene gjentas, alt etter hvor mange økter som oversikten legger opp til. Etter at dagens samtalerunder og innhøstingsrunder er over, samler inn prosesslederne flipoverarkene. Den som har ønsket tilbakemeldingene, sørger for at ideene blir tatt vare på – og mangfoldiggjort, om det er planen. Det er mange andre måter å høste inn ideene, forslagene og refleksjonene, skriftlig, muntlige rapporter, gruppevis, i summegrupper, osv.

### **Materiell**

På forhånd har prosesslederne laget til – på flipoverark eller A3-ark – prinsippene, rollene og fotloven. Disse legges i midten. Godt med farget A5-papir legges også i midten, sammen med tusjer, slik at det ligger en fargerik blanding inne i sentrum av ringen. Der kan deltakerne forsyne seg og skrive ned temaer som de gjerne vil invitere til.

På forhånd har prosesslederne laget en oversikt (matrise) og hengt på en vegg. Hver kolonne viser et rom eller et samtalested, mens radene viser hvor mange økter det er snakk om. Hver celle viser dat et rom og et tidspunkt, dvs. tid og sted for en samtale. I hver celle skal et temaark henges opp (og festes med tape eller på annen måte). Den øvre grensen for antall temaer er rent praktisk, avhengig av antall deltakere og hvor mye tid som er satt til side for prosessen. I dette tilfellet var det plass til 20 temaer. Hver samtalerunde bør vare 30-45 minutter, etterfulgt av en innhøstingsrunde. Som alt annet bør oversikten være stor og fargerik.

**Oversikt (matrise)**

	<b>Rom 1</b>	<b>Rom 2</b>	<b>Rom 3</b>	<b>Rom 4</b>	<b>Rom 5</b>	<b>Rom 6</b>	<b>Rom 7</b>
<b>Økt 1</b> 9.30-10.00	Tema	Tema		Tema			
<b>Økt 2</b> 10.30-11.00	Tema	Tema	Tema	Tema		Tema	

## **Forslag til innhøstingsskjema**

# **KJERNEPUNKTER FRA SAMTALENE**

NKFS LANDSMØTE, GRENLAND, 2011

**Hovedspørsmålet:**

**Kjernepunktene fra samtalen og de viktigste innsiktene**

- 
- 
- 
- 

**Hva skal til for at det kan gjøres? (Tre grep å ta)**

- 
- 
- 

**Øvrige kommentarer / bemerkninger:**

- 
- 
- 

**Hvem var med i samtalen? (frivillig)**

## **Temaer – Spørsmål – Sakar**

Dette er tilbakemeldinger fra tema-gruppene, det vil si de oversiktene som ble hengt opp på veggen etter samtalerundene.



### **Tema: PERSONALET SOM FELLESKAP**

Oppsummering:

- Felles møter
- Felles turer
  - Lønnsbetingelser
- Informasjon
- Eie sammen

### **Tema: VÅR ROLLE/MULIGHETER I LOKALMILJØET**

Oppsummering:

- Global-linje, muligheter kontakt asylmottak, innvandrere, flyktninger
- Elever som støttekontakter
- Åpen skole, konserter, forestillinger, loppe-marked, invitere skoler m.m.
- Prosjektuke der de jobber i lokalmiljøet, samler inn penger (eks. Sagavoll samler inn 775 000 på en uke)
- Skolen som arena for 17.mai-feiring
- Samarbeidsavtale med menighet, deltagelse på gudstjeneste. Linje har konfirmasjonsleir
- KRIK-samling/ trening for lokalungdom
- Leksehjelp i samarbeid med lokale Røde kors
- Om du vil kan man få gjort veldig mye selv om timeplanen er tett
- Like viktig å være tilstede i lokalmiljøet som å reise for å "hjelp"/se!
- Ta over en barneskole for en dag; elevene er rektor, inspektør, klassefest etc.
- Kulturbærer i lokalmiljøet; besøke aldershjem, formiddagsbesøk
- Ansvar for å fortelle lokalsamfunnet hva vi er! ☑  
vertsfamilier lokalt!

- Ny giv – være en ressurs for skolelei ungdom
- Optre ute
- Kortkurs og reiser
- Markere seg inn mot det politiske miljøet
- Stilling: Lokalmiljøkoordinator
- Dugnadsånd – tilby søppelrydding, snømåking osv.
- Få alle ut/på banen, hele personalet
- Et tema som må stå på agendaen. Jobbes med stadig

Kommentarer:

- Såå mange muligheter!!

### **Tema: VEILEDNING AV MILJØSTIPENDIATER – MIN ROLLE**

Oppsummering:

- Rammene må være tydelige
- Støtte & utfordre – finne en balanse
- Vanskelige samtaler – skal stippene ta dem i det hele tatt? I hvert fall si at de må fortelle det videre til elevene de snakker med.

### **Tema: DE "GRÅ MUSENE"? Tiltak for å se alle elevene**

Oppsummering:

- Romsjekk – alle rom
- Kjennskapstest
- Info om ressurser og interesser
- Organisering
- Aktiviteter som får frem alternativer
- Bli flinke til å "sladre"
- Skolens fokus
- Gode samtaler

### **Tema: DEN KRISTNE FOLKEHØGSKOLE SIN IDENTITET**

Oppsummering:

- Skape engasjement hos deg selv – personalet
- Tørre være tydelig - for elevene  
- i personalet
- Finne nye arenaer for trosrefleksjon
- Medvandrer med de du omgås med
- Speilbilde...

### **Tema: TEMA/FELLESFAG OG LINJEFAG**

Oppsummering:

- Gjøre tema på linjefag
- Vekke relevans
- Gi rom og tid for tema/fellesfag



- 2 og 2 klasser kjører tema
- Gode spørsmål like viktig som de gode svar

**Tema: ALKOHOLREGLEMENT. HVA OG HVORDAN KOMMUNISERES DISSE TIL ELEVENE?**

Oppsummering:

- Uønsket atferd følger alkoholbruk. Må kommuniseres

**Tema: HVORDAN BLI EN KOMPETENT MEDVANDRER?**

Oppsummering:

- Styrke bevisstheten om "medvandrerrollen"
- Bruke tilsynet!
  - Sette av ekstra tid i forbindelse med møter, samtalegrupper, klassens time
- Tema for selvevaluering
- Systematisk "se eleven"/se alle
  - Være (mer) utfordrende/provoserende
  - Én/to ansatte får ta veileder-/sjelesorgutddanning

**Tema: INTERNATET – EN LÆRINGSARENA?**

Oppsummering:

- Gi elevene ulike samtaletema i internatgrupper (temabok)
  - Økonomiundervisning
  - Vasking, renhold - kurs
- Internatkvelder (kosekvelder)
  - Tid til å sette seg ned i samtale på rommet (hvem er jeg, sterke/svake)
  - "Romregler"
- Grupperelasjoner, fasene: undervisning
  - Romsjekk
  - Er klasserommet A-arena og internatet B-arena?? NB!!

**Tema: ELEVSAMTALEN**

Oppsummering:

- En formell samtale
- Felles mal/spørsmål
- Målet med samtalen?
- Samtaler kun med elever fra andre linjer
- 3 samtaler i løpet av året. Mal for året – oppfølging

**Tema: FRAVÆR. ER 10 % REGELEN VIKTIG – ELLER GÅR DET IKKE UTOVER LÅNET LIKEVEL?**

Oppsummering:

- Elever kvitterer hver uke for fraværet sitt
- Hva gjør vi når "pedforum" er uenig?
- "varsel på 25 timer, bortvisning på 30 timer"
- Bruke fraværproblematikken: samtaler med elever
- Skal alle elever behandles likt?

- Kan det slå tilbake på folkehøgskolen hvis vi blir for slepphendt?
- Det rektor godkjenner - blir ikke godkjent
- Les dep.rundskriv [www.folkehogskole.no/fhsr](http://www.folkehogskole.no/fhsr) (del gjerne ut til elever)
- 2 poeng er knyttet til 90 % tilstedeværelse

**Tema: HVORDAN KAN FOLKEHØGSKOLENE UTGJØRE EN FORSKJELL I FORHOLD TIL KLIMAUTFORDRINGEN VI STÅR OVERFOR?**

Oppsummering:

- CO<sub>2</sub>-kvoter?
  - Reduksjon pr år (%)?
- Tiltak lokalt på skolen
  - Bygninger
  - Reising
  - Forbruk
- Holdninger/fokus hos personalet/elever

**Tema: ANSVARLIGGJØRING AV ELEVENE. BØR VI DET? EVT. VIRKEMIDLER.**

Oppsummering:

- Skolens viktigste spørsmål?
- Har elever mistet evne til refleksjon? Og hva er refleksjon?
- Kjøkkentjeneste
- Tilsynstimer
- Hva motiverer til å ta ansvar? Refleksjon hos eleven?
  - Stille spørsmål som gir refleksjon over egen handling
  - Si hva jeg som lærer føler
  - Konsekvenslæring?
  - Bevisstgjøring av egne valg for læring, oppmøte etc.
  - Hvordan lærer vi ansvarsbevissthet?
    - Før mat
    - Sortering
  - Klare svar på klare regler – kopper ut av matsal...
- Hva gjør vi med "Her og nå og Meg selv" tanken hos elevene etter noen uker? "Kulturen" dette året er litt "laid back"
- Kan vi stille krav?
- Hva gjør det med andre når du ikke møter opp til fellesoppgaver?
- Er folkehøgskole en "ureflektert skole"?
- Utfordrer vi elevene til å ha forelesning/tema for klassen?

Kommentarer:

- Dette MÅ vi jobbe mer med!
- Krav også til læreren!?!)

**Tema: VEGLEIARKONTORET**

Oppsummering:

- Few came! (only 2)
- Ja, vi har eige kontor! ☹️

### **Tema: HMS PÅ SKOLETURER**

#### Oppsummering:

- Alvorlige sykdommer – legeerklæring
  - Rabies – tilgang til sykehus
  - Oppkast/diaré
  - Brudd
  - Øyeskade
- Mobildekning?
- Språkproblemer med sjåførere – alltid kunne kommunisere med sjåførere
- Safe deler av turen
  - Kan og bli problematisk – alltid to lærere
  - Ektefelle/sykepleiere
- Transport stanser – alltid kunne bære bagasjen på ryggen
- Psykisk/fysisk helse – kontrast i forhold til hjemreise hvis sykdom slår ut
  - Kartlegging av elever
- Lærer blir syk og må reise
- Blindtarm som må tas – alarmsentral ikke alltid umiddelbart svar...
- Trafikkulykker
- Slangebitt?
- Dehydrert

- Regler for å passe på hverandre
- vanninntak
- Skal man unngå alt som er farlig?
- Inne/ute-bok
- Hvilken kompetanse har vi for reisemålet?
- Medisinsk utstyr
  - Lært å sette sprøyte?
- Lage HMS/Risiko-plan (med elever?)
- Reiser vi for mye i forhold til økonomi?
- Samarbeid med beredskapsteam i Norge
  - Beredskapsplan på Modum bad
  - Fellesavtale for FHS
- Samme forsikringselskap?
- Fritid
  - Eget erstatningsansvar?
  - Skrive under

#### **ANDRE KOMMENTARER:**

- Å kunne være bie var en utrolig opplevelse
- Tenk jeg turde være vert!
- Sykt bra konsept!
- Ønsker fullt kompendium tilsendt!



Nedenfor er kjøreplanen som prosesslederne brukte til Spontanmøtet under NKFs årsmøte.

## Pkt 5: Hoveddebatt, NKFs årsmøte 2011

### KJØREPLAN, SPONTANMØTER

<b>Oppdragsgiver</b>	NKFs styre
<b>Oppgave</b>	Gjennomføre en Spontan-økt på NKFs årsmøte 8. juni
<b>Formål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gi inspirasjon til eget arbeid på skolen</li> <li>• Iverksette en ”demokratisk” form for debatt og tilbakemelding til NKF</li> <li>• Skape engasjerende møtepunkter og samtaler</li> <li>• Skape praksisfellesskap</li> <li>• Utforske de ansattes egne ideer og tanker om forbedring og veien videre for skolene og for NKF</li> </ul>
<b>Deltakere</b>	70-100 deltakere på NKFs landsmøte
<b>Tid</b>	8. juni, 10.30 – 13.00
<b>Sted</b>	Grenland folkehøgskole
<b>Kontakt</b>	Odd Haddal, NKF, <a href="mailto:odd@ikf.no">odd@ikf.no</a> , 971 59 385

Tid	Innhold	Formål	Metode/øvelser	Materialer	Ansvar
10.30-10.40	<p><b>Velkommen:</b> Edgar Fredriksen (NKF) Odd Haddal, Hilde Stavnem Børud, Terje Johansen</p> <p><b>En ny form for debatt</b></p>	<p>Sjekk inn, trekke opp rammer</p> <p><u>To målsettinger:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inspirasjon til eget arbeid på egen skole</li> <li>2. Tilbakemeldinger til NKFs styre og organisasjon</li> </ol>	<p>Vandrende kommunikasjon: Bruke hele innsiden av ringen til å forklare prosessen</p>	<p>Sitte i to sirkler (ovaler). Gammel samlingsform (ting, osv)</p>	<p><i>Vertskap:</i> Terje, Hilde, Odd</p>

10.40-11.00	<p><b>Intro til metoden:</b>  <u>Prinsipper:</u> Det som skjer ... De som kommer ... Når det begynner ... Når det slutter ...  <u>Roller:</u> <b>Vert</b> (spørsmåls-stiller), <b>samtalepartner</b>, <b>bie</b> (fra gruppe til gruppe), <b>sommerfugl</b> (tid til refleksjon).  <u>Loven</u> om to føtter.”Hvis du verken lærer eller bidrar ...</p> <p><i>Hovedspørsmålet: ”I ditt arbeid som ansatt på en kristen folkehøgskole ser du mange muligheter. Hvilke muligheter vil du gjerne undersøke her og nå?”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skape kjennskap til prosessen</li> <li>• Forklare (kort!) frigjørende prinsipper, roller og lover i prosessen</li> </ul>	<p>Sitte i sirkel med hovedspørsmålet i midten. Presentasjon av prosess og hvordan man blir vert og lager spørsmål.</p> <p>Samtaletemaer lages, skrives ned på A5-ark og leses opp for samtalepartnerne. Verten plasserer tema-arket i ett rom i én økt på oversikten på veggen.</p> <p>Kart over grupperom henger i rommet. Tidsrom skrives på oversikten.</p>	<p>A5-papir i forskjellige farger, tusjer, matrise/oversikt på veggen til agenda. Tape eller lignende til å feste A5-lappene.</p> <p>Flipoverark til hver gruppe, utfyllt med plass til spørsmål/tema og kulepunkter</p>	Terje, Hilde og Odd
11.00-11.30	<b>Første samtalerunde</b>	Selvorganisering. Verten tar ansvar for eget engasjement og det han/hun som vert vil dele med andre	Verten går til grupperommet sitt. Samtalepartnerne finner fram til de emner og gruppesteder de gjerne vil delta under første økt. Finner riktig samtalerom (!)	Hver gruppe skriver ned viktige punkter. Verten tar med seg flipoverark (delvis utfyllt) til å skrive på og tusj.	Terje og Odd
11.30-12.00	<b>Første innhøstingsrunde</b>	Tilbakemelding til andre enn de som var med på samtalen	Deltakerne samles. De finner fram til emnet de ønsker å høre om. Tilhørere samler seg rundt flipoverarkene på veggen. Verten presenterer.	Gruppens erfaringer, skrevet på flipoverark, henges opp på veggen. Spredt. Verten står ved siden av arket.	Hilde

12.00 12.30	<b>Andre samtalerunde</b>	Selvorganisering. Verten tar ansvar for eget engasjement og det han/hun som vert vil dele med andre	Verten går til grupperommet sitt. Samtalepartnerne finner fram til de emner og gruppesteder de gjerne vil delta under første økt. Finner riktig samtalerom (!)	Hver gruppe skriver ned viktige punkter. Verten tar med seg flipoverark (delvis utfylt) til å skrive på og tusj.	Terje og Odd
12.30- 12.45	<b>Andre innhøstingsrunde</b>	Tilbakemelding til andre enn de som var med på samtalen	Deltakerne samles. De finner fram til emnet de ønsker å høre om. Tilhørere samler seg rundt flipoverarkene på veggen. Verten presenterer.	Gruppens erfaringer, skrevet på flipoverark, henges opp på veggen. Spredt. Verten står ved siden av arket.	Hilde
12.45- 13.00	<b>Avrundning. Bruk av prosess-tegning.</b>	Samle inntrykk fra alle deltakerne om prosessen. <b>Takk for innsatsen.</b>	Skrive korte post-it-kommentarer på prosesskartet eller på flipoverarkene fra gruppene.	Tusj, post-its	Hilde, Terje, Odd

### Romdesign:

1. Deltakerne sitter i to sirkler (ovaler) med åpninger i rekkene, ca hver 5. stol. Mot kortveggen: Høyt bord og to høye stoler. I midten, dekorasjon og to store ark med hovedspørsmål. A3-ark med prinsipper, roller og lov. A5-ark til å skrive på, tusj. Festemateriale. Saks.
2. På kortveggen (øst): Matrise (kalt Oversikten) 3 rader, 11 kolonner. Øverste rad: romfordeling (samtalerom). Radene under: tomme celler. Hver celle har plass til et A5-ark. Venstre kolonne: øktene (1 + 2, gjerne med tidsangivelse).
3. På langveggen (nord): Hovedspørsmål, prinsipper, osv, henges høyt oppe. Også plass til 20 flipoverark til presentasjonene rundt i rommet.
4. På langveggen (sør): Hoveddekorasjon midt på. Mot kortveggen, prosesskart (tegning over prosessen).
5. Materiell: Flipoverark/papirrull som rives av i passe lengder. Tusj i mange farger. Tape. Festemateriell.
6. Oversikt/kart over hvor samtalerommene er.
7. Kaffe, te, frukt tilgjengelig under innhøstingsrundene.

# KAORDISK OG KONORDISK

## **Selvorganisering**

Ordet selvorganisering maner fram forestillinger om at folk holder hendene fra fatet, tilbaketrekkning og kanskje også ansvarsfraskrivelse. Tanken bak selvorganiseringen er at hvis noe (et fysisk system, en situasjon, et forhold, osv) får være i fred, om vi faktisk holder hendene fra fatet, vil dette etter hvert bli mer strukturert og organisert. Det vil organisere seg selv. Det blir orden. Denne ideen stemmer dårlig med det vi vanligvis erfarer i det daglige: Det som ingen tar fatt i og gjør noe med, er og blir et eneste rot. Først når noen tar ansvar, blir det orden på sakene. Likevel har ideen om selvorganisering mye for seg.

Forestillingen om selvorganisering har vi kjent til lenge. I gammel tid mente flere filosofer at alt kaos vil organisere seg på en eller annen måte bare det fikk tid nok, slik at tilfeldige elementer etter hvert begynte å reagere på hverandre, leve sammen og organisere seg. De selvorganiseres. Selv uten at noe eller noen utenfra griper inn i livet inne i kaoset, oppstår det likevel sammenhenger og systemer der. Datamaskinmodeller tyder på det samme. Når man kjører samme program med de samme tilfeldige elementene på nytt og på nytt, oppstår det nye forbindelser og nye systemer hver gang. Vi kan forutsi at de vil organisere seg, men vi vet ikke noe om og kan ikke forutsi hvordan de nye systemene blir. Nyere tenkning hevder at selvorganiseringen er en egenskap ved naturens egne lover og prinsipper. Selvorganiseringen opptrer ikke nå og da som en spesiell hendelse, men er en side ved naturen selv. Dessuten er den uforutsigbar. Selv med samme utgangspunkt dannes nye mønstre og nye forbindelser hver gang. Den blir en kilde til kreativitet og nytenkning. Uansett, selvorganisering er en gammel idé i ny drakt: Opp av kaos stiger orden.

Under gruppeprosessen på Grenland stod selvorganiseringen mer sentralt enn den ofte gjør i lignende samtaler og situasjoner. Innenfor de rammene som prosessen foregår i, bygger metoden med spontanmøter til en viss grad på selvorganisering. På det praktiske plan vil det si at deltakerne selv velger tema, tid og sted og skaper samtaler. Refleksjonene og innspillene er deltakernes egne. Tanken er også at det foregår en slags "indre" selvorganisering når prosessen får virke lenge nok, temaene og innspillene til handling krysser grenser og danner nye utsikter. Underveis dukker det opp sammenhenger, muligheter og utfordringer som ikke er selvsagte eller åpenbare når prosessen starter.

På Grenland var likevel selvorganiseringen relativt lite synlig. Tidspress, praktiske begrensninger og forventninger om raske konkrete tilbakemeldinger var eksempler på styrende rammer og gjerder som begrenset sjansene for fri flyt av ideer. Likevel er møtene mellom mennesker og møtene mellom erfaringer og møtene mellom ideer så sterke at det oppstod en fruktbar vekselvirkning.

## **Tilstander**

Det fine et utall av måter å beskrive organisasjoner på. I vår sammenheng er det nyttig å beskrive en organisasjon som en skole ved hjelp av tilstander eller erfaringsområder. De tre mest sentrale er *kontroll*, *kaos* og *orden*<sup>1</sup>. Vi tenker oss altså modellen lineært<sup>2</sup>, fra ett ytterpunkt til et annet. De stedene der tilstandene møtes og gnisser mot hverandre, kaller vi for felt. Det vanligste er at tilstandene kaos, orden og kontroll spiller sammen. I tillegg snakker vi om to ekstreme tilstander, én på hver side av disse tre: *destruktivt kaos* og *knugende kontroll*. De ekstreme tilstandene krever ekstraordinære tiltak, og de behandles ikke her.

---

<sup>1</sup> Vi trenger ikke å definere begrepene helt presist. Den hverdagslige forståelsen av *kaos* som uorden og forvirring er tilstrekkelig, mens *orden* er preget av regler og systemer. *Kontroll* har med ytre styring, overvåking og makt å gjøre.

<sup>2</sup> Modellen er et forenklet bilde. Virkeligheten er ikke lineær, interaksjonen mellom tilstandene er kompleks.

En tilstand endrer seg når den møter handling. I vår beskrivelse er det handlingen eller *samspillet* mellom disse tre som beskriver aktivitetene og livet på skolen. Selv om de i virkelighetens verden innvirker på hverandre på ulike måter og i mange sammenhenger, er det lettest å tenke seg at de spiller sammen to og to: kaos og orden, orden og kontroll. Feltet eller handlingen mellom *kaos* og *orden* kalles *kaordisk*, og la oss kalle feltet mellom *orden* og *kontroll* for *konordisk*.

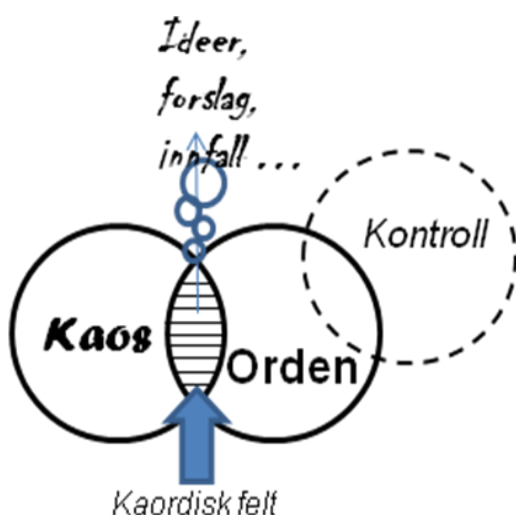
### **Konordisk felt**

Veldig mye av administrasjon og daglig arbeid foregår i feltet mellom kontroll og orden. La oss kalle det for det "konordiske" feltet<sup>3</sup>. Det rutinemessige og det planlagte skjer i samspillet mellom de to tilstandene. På en skole skal de ansatte ha kontroll med mange saker: Elevene må få sunn og god mat. Driften skal tilpasse seg til de ansattes arbeidstider og avtaler. Elevene må få det pedagogiske tilbudet de er lovet. Mange prosesser og systemer krever kontroll utenfra. Likevel har vi ofte en følelse av at vi bør gi fra oss kontrollen, at vi da er mer demokratiske, men likevel har vi vondt for å gi den fra oss. Å gi fra oss kontrollen over systemer som krever kontroll, betyr ikke at ingen har kontroll, den overføres i stedet til andre. Spørsmålet om demokrati blir jo ikke om noen har styring, men hvem som har styring med systemer som krever styring. Grunnholdningen i det konordiske samspillet er status quo, gode rutiner og systemer. Dette er "kvalitetssikringens" provins.

### **Kaordisk felt**

Dette er egentlig en enkel og naturlig idé: Noe nytt og ukjent (*kaos*) brytes mot noe kjent og etablert (*orden*). Denne brytningen kaller vi for det kaordiske feltet. Det nye og spennende skjer i feltet mellom kaos og orden, og prosessene her kan inspirere til endringer som gjør skolen enda bedre. Grunnholdningen er endring, bedring og vekst. Dette er "kvalitetsutviklingens" område.

Et enkelt og illustrerende eksempel er elevene som kommer til skolen med usikre ("*kaotiske*") tanker om hvem de er og hva de skal gjøre etter skoleåret. På skolen møter elevene et system som tar disse spørsmålene på alvor og lar dem brytes mot en viss *orden*: skolen som system med regler og forventninger, de ansatte som mennesker og, ikke minst, de andre elevene. I dette tilfellet er det ikke kontroll og styring elevene møter, men åpenhet og inspirasjon til å tenke i nye baner.



Det kaordiske feltet er vekselvirkning. Det oppstår når kaos og orden tørner sammen. Det er der de ustrukturerte ideene og temaene møter en situasjon som tilbyr orden. Dette feltet kan vi arbeide aktivt med. Fra det kaordiske feltet kan det boble opp ideer, forslag og innfall. Noen slår oss øyeblikkelig som gode, andre kan være kjente og kjære, mens andre igjen kan være mer på siden. En idé er bare én idé til den får sjansen til å yngle, til å formere seg, til å utvide seg og bli rikere i møtet med andre ideer.

Som regel er det vel verd å ta en nærmere kikk på de sære forslagene og innspillene. De ideene som alle kjenner igjen, kan lett gjenspeile situasjonen slik den allerede er. Det blir en samtale som lett baserer seg på mer av det samme. De sære og overraskende ideene kan føre til nye assosiasjoner som igjen kan føre til en ny måte å se saken på. De kan åpne

samtalen og lede til overraskende assosiasjoner og uventede sammenhenger. Dette illustrerer også et

<sup>3</sup> Ordet "konordisk" ser ut til å være et nyord skapt til dette dokumentet som en parallell til "kaordisk". Søk på Internett finner verken dette eller den engelske varianten "conordic" i betydningen her i dokumentet.

annet poeng: Kaordiske prosesser kan være tidkrevende, og flere omganger kan ofte være nødvendige for å tappe den felles kunnskapen og innsikten som deltakerne i prosessen representerer.

Det nye ved denne modellen er ikke grunntankene, men at den legger vekt på prosessene i møtet mellom kaos og orden. Rollene og prinsippene er et uttrykk for dette, og de gjelder i første rekke det kaordiske feltet, ikke så mye det konordiske. De er mer frigjørende enn en vanlig gruppesamtale.

Kaordiske prosesser bygger på prinsippene som er skissert tidligere i dokumentasjonen. Spontanmøtet er ikke den eneste metoden som kan nyttiggjøre seg tankene om og prinsippene bak kaordiske felt.

Det fins selvsagt et utall av måter å beskrive organisasjoner og skoler på. De tre (fem) tilstandene er bare én av mange. En av fordelene med dette bildet er vekten på det organiske samspillet – eller vekselvirkningen, som det heter i våre kretser – mellom ulike tilstander setter fokus på sider ved skolens virksomhet som de er pålagt å drive med.

Lykke til med å ta metoden og tankene i bruk!

