

folkbildning.net

en antologi om folkbildningen och det flexibla lärandet

ANDRA REVIDERADE UPPLAGAN

SÄRTRYCK

Folkbildningsrådet & Nationellt centrum för flexibelt lärande
Stockholm 2003

Lyckade grupparbeten på distans

– en fråga om repertoar, handlag och omdöme

av Kerstin Namuth

Grupparbete. Cirkelns deltagare sitter i smågrupper om tre till fem personer och samarbetar kring en uppgift. Alla är aktiva och engagerade. Allas bidrag behövs för ett lyckat arbetet. I samspel med varandra går deltagarna mot ny insikt och kunskap. Cirkeln i ett nötskal.

Folkbildningen har använt sig av samtalet och samarbetet människor emellan som pedagogiskt verktyg långt innan begrepp som dialogbaserat lärande, djupinläring eller socialkonstruktivism uppmärksammades av hela utbildningsvärlden. Arbetet i en liten grupp är en av många former för kollaborativt lärande. Det är ett utmärkt sätt att gå från ytligt memorerande av fakta till djup insikt och förmåga att använda den nya kunskapen. Grupparbetet är den traditionella folkbildningens kanske mest typiska och framgångsrika arbetsätt.

I folkbildning på distans har dock grupparbetet inte funnit sin självklara plats ännu. Många deltagare ställer sig tveksamma. Ledarna ser det som en stor utmaning att få grupparbeten på nätet att lyckas.

Att kunna skapa och moderera grupparbeten är en central färdighet för cirkelledare vilken kräver. . .

☞ *bred repertoar* – ett stort urval av möjliga metoder och arbetsätt,

☞ *rätt handlag* – den praktiska färdigheten att sätta igång och genomföra arbetet, samt

☞ *gott omdöme* – förmågan att välja ut det bästa arbetsättet med tanke på syfte, deltagare och lärsituation.

Det är viktigt att vara medveten om att möten och grupparbeten på nätet är grundläggande annorlunda än i "face-to-face"-situationer. Den yttre formen – kommunikationssättet, tidsåtgången, spelreglerna – skiljer sig åt. Även syftet med ett grupparbete, möjligheterna och begränsningarna är annorlunda.

Detta kapitel vill ge ledaren konkret hjälp att utöka sin repertoar och att utveckla handlaget och omdömet inför det flexibla lärandet med hjälp av IKT*.

Pedagogiskt mervärde?

När deltagarna arbetar i smågrupper i en traditionell cirkel ligger det pedagogiska värdet för den enskilda deltagaren i...

Att man behöver sätta ord på sina kunskaper och tankar. Man måste själv bli helt klar över vad man menar för att kunna kommunicera det. Gruppen utgör ett incitament att gå på djupet med de egna tankarna.

Att man kan använda kurskamraterna som bollplank för egna idéer och teorier och genom deras feedback kan inse styrkor och svagpunkter i sina argument och tankegångar.

Att man lär av varandra och får nya infallsvinklar genom kurskamraternas syn på saker och ting.

Att man kan bilda intressegrupper inom cirkeln. Lärandet individualiseras utan att bli till isolerat individuellt arbete.

Att man utöver ämnesinnehållet tränar sociala färdigheter som efterfrågas i livet utanför kursen. Den lilla gruppen gör det lättare för blyga deltagare att ta till orda.

Att samarbete med andra är kul, ger stöd och ökar motivationen.

När man försöker överföra det fysiska mötet till nätet blir man ofta besviken. Fördelarna minskar. Man får ju inte samma respons, det tar tid att kommunicera, inga leenden syns etc. Tillkortakommanden hos det nya mediet hamnar lätt i fokus och grupparbete på distans uppfattas som "second best".

Om deltagare och ledare däremot vågar släppa det traditionella fysis-

* Informations- och kommunikationsteknik.

ka mötet som det absoluta idealet upptäcker de att virtuella grupparbeten kan tillföra något helt nytt och faktiskt fylla luckor som det fysiska mötet lämnar öppna. Det pedagogiska mervärdet kan ligga i:

- Diskussioner med tid för reflektion – samtal får ta precis så lång tid de inblandade önskar.

- En lärmiljö utan social stress för den som är blyg i det fysiska rummet – ingen konkurrens om taltid, inga non-verbala reaktioner från lyssnarna innan man talat färdigt.

- Enbart meningsfulla grupparbeten – finns det inget att tala om så kan man låta bli.

- Smidig integration av den formella och den informella arenan. Deltagaren har tillgång till det virtuella klassrummet inklusive kamrater och lärare (den formella arenan) medan han/hon fysiskt befinner sig framför en dator som står mitt i den informella arenan (t.ex. hemmet, jobbet). Ny kunskap eller nya teorier kan kontinuerligt sättas på prov i deltagarnas liv utanför kursen.

- Expertmedverkan utifrån, vilka lätt kan kopplas till grupparbetet.

- Möten med andra grupper.

- Studiebesök och samtal om dem. Konstcirkeln kan exempelvis besöka Florens virtuellt och asynkront (icke samtidigt).

- En successiv ökning av självständighet och därmed självförtroende i lärandet, eftersom varje samarbete innehåller individuella pass. Man har ju ingen omedelbar kontakt med de andra och därmed ett större behov att försöka lösa uppgifter på egen hand.

Distansstudier öppnar nya möjligheter för meningsfulla och givande grupparbeten på nätet. Att de blir just så givande och meningsfulla hänger mycket på ledarens förmåga att sätta igång och moderera dem.

Repertoar – ”grupparbete på distans” ett tema med variationer

Cirkelledarens repertoar omfattar en uppsättning av tekniker, arbetsätt, övningstyper och uppgifter. En skicklig ledare väljer ut passande arbetsätt och får dem att fungera i en given lärsituation. Det finns många variationer av arbetsformen ”grupparbete på distans”. Här presenteras fem olika upplägg:

Grupparbeten online med avrapportering i helgrupp

Varje grupp arbetar i ett eget grupprum, t.ex. en virtuell konferens på Folkbildningsnätet. Grupprummet kan vara helt stängt för andra, eller övriga grupper kan tillåtas titta in, t.ex. med "läsbehörighet". När arbetet är avslutat får hela kursen ta del av gruppernas resultat. Avrapporteringen sker i ett gemensamt forum (kursens konferens). Många distansplattformar har funktioner som underlättar för grupperna att sammanställa sina redovisningar. På Folkbildningsnätet kan man använda sig av s.k. dokument som kan bearbetas av flera personer asynkront.

Grupparbeten online och fysiska möten varvas

Flexibelt lärande omfattar givetvis alla tänkbara kombinationer av NU och DU *. I bästa fall kan man ta vara på alla fördelar och skapa optimala förutsättningar för deltagarna. Det är en stor fördel att starta och avsluta grupparbeten vid en fysisk sammankomst. Medlemmarna i arbetsgruppen kan lättare etablera en grupp känsla och de kan prata sig samman om arbetet på distans. Idealiskt är när man under det fysiska mötet gör en planering för distanstiden och kommer igång med själva grupparbetet. Under distansperioden kan alla i lugn och ro samla fakta, reflektera, diskutera och fördjupa frågeställningen.

I en avslutande muntlig diskussion vid ett fysiskt möte med hela kursen svarar enskilda grupper på kurskamraternas frågor och bemöter deras synpunkter. Detta kan vara ett utmärkt sätt att sammanfatta och avrunda ett ämne och lyfta upp enskilda smågruppers resultat till kunskap som hela gruppen äger.

I grupper med många fysiska sammankomster finns dock en risk att arbetet på distans inte tas på allvar. Skriftliga överläggningar i konferenserna kan tyckas onödigt jobbiga när man ändå ses om en vecka.

Grupper träffas fysiskt – redovisning online

Arbetsgrupper träffas fysiskt en eller flera gånger. Resultaten av deras arbete lägger de sedan ut i kurskonferensen så att ledaren och kurskam-

* NU = närundervisning; DU = distansundervisning.

raterna får ta del av dem. Detta brukar fungera väl där det känns naturligt, exempelvis när lokala arbetsgrupper ingår i en överregional kurs.

Gruppen som bas, den informella arenan som resurs

Deltagarna växlar mellan den ”informella arenan” (hemmet/ jobbet etc) och kursen. Gruppen kan exempelvis samarbeta online eller vid en fysisk sammankomst och ta fram en enkät om en etisk frågeställning. På hemmaplan intervjuar deltagarna sina familjer och vänner för att sedan avrapportera till konferensen och bearbeta resultaten i gruppen.

När deltagarna diskuterar kursens ämne med människor i den egna sfären kommer kursen och verkligheten närmare varandra. Deltagarna utvecklar en djupare förståelse för problematiken genom att behöva förklara frågeställningen, lyssna på olika åsikter samt behöva redogöra för dessa inför arbetsgruppen. Diskussionen i arbetsgruppen kan sedan ta vid på en högre nivå.

En positiv effekt är att diskussionerna i gruppen kan få nytt bränsle utifrån. Men om deltagarna nöjer sig med att diskutera utanför kursen, och samtalet i arbetsgruppen avstannar, blir det negativt för gruppen.

Rullande schema för moderatorskap online

En deltagare i taget är moderator i gruppen. Han/hon motiverar andra deltagare att göra inlägg, samlar de viktigaste synpunkterna, samlar gemensamma frågor och vidarebefordrar dem till ledaren.

Vinsten är att deltagarna brukar känna ett större engagemang ju större ansvar de får för grupparbetet. Arbetssättet är deltagarcentrerat och folkbildningsmässigt. Det kräver dock stor grupparbetsmognad och bör inte användas alldeles i början av kursen. Uppgiften som moderator kan verka skrämmande för deltagare. Man introducerar det rullande schemat först när gruppen har vant sig vid grupparbeten online och vet vad som förväntas av en moderator. Oftast finns det några deltagare som kan tänka sig ställa upp som moderatorer. Att tvångsrekrytera en moderator brukar inte leda till lyckade grupparbeten.

Handlag

Ledarskickligheten bygger på förmågan att hantera ett antal aspekter,

t.ex: "timing", att formulera instruktioner för att sätta igång arbetet, gruppdynamik, att aktivera inaktiva deltagare, att stötta, att ge handledning och återkoppling, att leda samtalet, att spontant kunna anpassa arbetet till en given situation.

Hos erfarna cirkelledare sitter denna förmåga i ryggmärgen. En erfaren ledare i en vanlig kurs kan ofta lita till sin intuition; han/hon känner av situationen och gör det som känns rätt.

Karaktäristiskt för distanssituationen är att det inte går att känna av stämningen lika bra som i det fysiska rummet där man ser, hör och känner varandras omedelbara reaktioner. Skeendet i DU kan varken uppfattas eller påverkas spontant och direkt. Därför kan man i DU inte enbart lita till intuitionen, den måste alltid kompletteras med eftertanke och planering. Ledaren behöver utveckla ett handlag för DU-situationer på samma sätt som i NU – genom reflektion, övning och erfarenhet.

Ledarens roll i ett distansgrupparbete är lika komplex som i NU och omfattar i grunden samma uppgifter. Vissa av dem är mer krävande i DU än i NU och belyses särskilt här:

Att moderera arbetet i distanscirkeln utan att styra det är en balansgång. Ledaren måste hålla sig à jour med hur grupparbetena utvecklas för att kunna stötta vid behov eller för att kunna reagera i tid om grupperna inte kommer igång. Utbildningsplattformar brukar tillhandahålla olika sorters "storebrors-funktioner". Historik på Folkbildningsnätet, loggar och statistik på andra plattformar. Hemlig övervakning av grupperna är av etiska skäl naturligtvis mycket tveksamt och öppet intresse från ledarens sida kan störa grupperna. Det är viktigt att gruppen och ledaren tillsammans diskuterar hur de vill gå tillväga.

DU bygger på reflektion och noggrann planering i mycket större grad än NU. Ledaren ska helst förutse vad som kommer att hända och förebygga problem genom exempelvis tydligare instruktioner.

Större lyhörddhet för deltagarnas behov krävs. Ledaren måste uppmärksamma om en deltagare blir tyst en längre tid och kontakta honom/henne för att visa närvaro, uppmuntra och ge stöd.

Det "mjuka" arbetet i cirkeln – att skapa en god grupp känsla, att engagera och att locka fram skratt, att uppmuntra och skapa förtroende,

att kritisera på ett bra sätt – sker mest i skrift. Texten på bildskärmen ska ge uttryck för ledarens empati och sociala kompetens*.

En helt ny uppgift som oftast läggs på distansledaren är den tekniska supporten, att hjälpa deltagarna hantera sitt virtuella klassrum.

När man förbereder och modererar ett grupparbete på distans förtjänar en rad faktorer speciell uppmärksamhet:

UPPGIFTEN: Är själva uppgiften lämplig att genomföras som grupparbete på distans? Behövs alla gruppmedlemmarnas ansträngningar för att resultatet ska uppnås? Eller räcker det att en gör jobbet – då skulle just denna uppgift vara bättre som enskilt arbete. Är uppgiften engagerande? Ligger den ämnesmässigt sett på rätt nivå?

TIDSASPEKTEN: Hur lång tid tar ett grupparbete? I NU räknar vi i minuter eller timmar eller antal möten. I DU bör vi utgå ifrån antalet utbyten och uppkopplingsfrekvensen. Ett utbyte är ett inlägg och en reaktion, t.ex. en fråga och ett svar. Ett enkelt utbyte "Vilket ämne ska vi diskutera?" – "Ämne 3, tycker jag." tar kanske en minut i NU. I DU kan det ta en vecka om deltagarna bara kopplar upp sig på helgen.

RAMEN: Vad ska vi göra och åstadkomma? Hur ska vi arbeta? Vem ska samarbeta? Var, i vilken konferens? När ska vi vara klara? Var ligger bollen? Observera att alla oklarheter kring ramen blir till "dolda" uppgifter eller underuppgifter. Ska deltagarna komma överens om ramverket först, kräver det extra utbyten och extra tid bör anslås för detta.

INTERIÖR: Visst spelar det roll hur rummet ser ut! En klassrumsmöblering med bänkrader i en vanlig cirkel underlättar inte grupparbeten. På samma sätt kan konferensstrukturen i FirstClass eller valet av moduler på andra plattformar påverka grupparbetet på distans. Man bör fundera på öppna eller slutna grupprum, rum för avrapportering och spridning av gruppens resultat, placering av resurser på skrivbordet**.

Optiska accenter är enkla stämningsskapare. Ett fotografi från Spanien som bakgrundsbild i kurskonferensen aktiverar snabbt deltagarnas spanska känslor och lockar fram språkkunskaperna.

* Rackner, Ove: "Mailmål – en språklig dräkt för folkbildande samtal", CFL, rapport 2:2003.

** Åkerholm, Anders: "Grupparbete på distans", folkbildning.net (FBR 2001).

GRUPPSAMMANSÄTTNING: Mellan tre och fem deltagare brukar fungera bäst. Högst en tredjedel av gruppen får vara ”sporadiska” deltagare och minst två tredjedelar bör engagera sig för att grupparbetet ska uppfattas som givande. Om grupparbetet startas på distans är det förmodligen bäst att ledaren skapar grupperna så att ingen blir över, så att sporadiska deltagare fördelas på ett lämpligt sätt och så att varje grupp har en möjlig moderator. En möjlig moderator är en deltagare som tar initiativ och puffar på de andra.

GRUPPDYNAMIK OCH PSYKOLOGISKA ASPEKTER: Trygghet, gemensam grund, personlig kontakt, sympati, rätt ton i gruppen – allt detta byggs upp medan man umgås med varandra, även virtuellt. Fysiska träffar brukar öka grupp känslan. Smågrupper kan med fördel börja sitt samarbete under en fysisk träff. Om det blir nya gruppsammansättningar under distansperioden behövs förmodligen någon liten lära-känna-aktivitet i början av arbetspasset.

GRUPPENS MOGNAD: Att lära sig samarbeta i grupp på distans är en läroprocess i sig. Det gäller att låta den enskilda deltagarens och gruppens mognad växa från uppgift till uppgift. Börja med ganska korta uppgifter med få utbyten och en tydlig ram. Efter hand kan deltagarna ta över allt större ansvar för både innehåll och upplägg av grupparbeten*.

INAKTIVITET: Att få alla att vara aktiva kan vara svårt, speciellt i du. Bara när de flesta är aktiva blir grupparbetet lyckat. Grupper om tre till fem personer kan visserligen göra sitt arbete om minst två tredjedelar är med, men de inaktiva deltagarna kostar tid och kraft. Att vänta på ett svar som inte kommer tar lika lång tid som ett lyckat utbyte. Cirkelledaren bör därför sätta upp checkpoints (kontrollstationer) i gruppuppgifter för att se om alla är igång och för att kunna agera när det behövs. Sådana checkpoints kan vara att grupperna skickar kopior på sina mejl till cirkelledaren, att de lämnar en mellanrapport, att cirkelledaren har tillträde till gruppkonferenserna. Kravet att lämna konkreta resultat inom en viss tid hjälper ofta. En moderator i varje grupp ökar aktiviteten.

DEN INFORMELLA ARENAN: Deltagaren befinner sig fysiskt på en

* Salmon, Gilly: ”E-tivities – the Key to Active Online Learning”, Kogan Page 2002. Hemsida: www.e-tivities.com/home.asp

annan arena än kursens. Han eller hon sitter kanske hemma i vardagsrummet och försöker arbeta i lugn och ro, behöver åka till närmaste lärcentrum eller går in i kursens konferens under lunchrasten på jobbet. Den omedelbara fysiska omgivningen spelar en stor roll för deltagarens närvaro, koncentration och entusiasm i kursen. Räkna med den informella arenan både som möjlig ”strulfaktor” och som värdefull resurs.

”Felsökning”

En skicklig ledare med en bred repertoar och gott handlag är en bra förutsättning för att grupparbetet ska bli en succé. Men vad göra om grupparbetet ändå inte fungerar? Om det blir för lite aktivitet i konferensen, om inte alla deltagare är med, om tidsplanen inte håller, om inläggen blir för ytliga, om...

För att låna ett typiskt datorarbetsätt: man kör en felsökning. Följande lista kan användas som instrument för att *analysera* grupparbetet och hitta *möjliga åtgärder* (observera dock att det kan vara svårt att i DU sätta in spontana åtgärder under pågående aktivitet):

- Har deltagarna överhuvudtaget sett uppgiften eller instruktionen för grupparbetet? Läs historiken. Kontakta de deltagare som inte har läst meddelandet genom puffar i deras mailboxar eller på telefon.

- Fungerar tekniken och är det säkert att alla deltagare kan hantera den tillräckligt bra? Ge telefonsupport i tveksamma fall.

- Förstår alla vad de ska göra – vad, varför, hur, var, när och med vem? Förtydliga ramen.

- Var ligger bollen? Har gruppen en moderator? Kontakta honom/henne. Har gruppen ingen moderator? Kontakta en aktiv deltagare och be honom/henne ta tag i arbetet.

- Rimlig ”timing”? För långa deadlines – man har svårt att komma igång. För kort tid – ingen idé att börja. Justera tidsramen om möjligt.

- Rätt nivå inom ämnet? Är uppgiften för lätt? En svårare tilläggsuppgift. För svårt? Ge resurser eller hjälp. Omformulera frågeställningen.

- Lagom stora bitar? Är uppgiften hanterbar? Eller krävs det flera gruppbeslut innan man kan komma igång? Bryt ned uppgiften i delmoment med varsin tidsram.

- Lagom stora grupper? Om nödvändigt och tidsmässigt möjligt kan man stuva om grupperna något.

- Tillräckligt många aktiva deltagare i varje grupp? Utse en moderator. Puffar i gruppens konferens och i deltagarnas mailboxar.

- Behövs grupparbetet för att lösa uppgiften på bästa sättet eller kan uppgiften utföras enklare på egen hand så att grupparbetet uppfattas som onödigt extraarbete? Låt deltagarna lösa uppgiften på egen hand och följ upp de enskilda resultaten i gruppen genom diskussioner respektive påbyggnadsuppgifter.

- Är uppgiften inspirerande? Är den relevant för deltagarna? Har alla något att bidra med? Är uppgiften rolig att genomföra? Omformulera eller utöka uppgiften om nödvändigt.

- Gruppdynamiken. Känner deltagarna varandra, är de trygga i kursen, finns det sympatier/antipatier? Arbeta med kursklimatet, rätt ton och netikett, small talk, små lära-känna-varann-aktiviteter under kursens gång.

- Finns det hinder på deltagarnas hemmaplan (sjuka barn, för mycket jobb, trasiga modem, m.m.)? Mejla eller ring för att få svar. Uppmuntra deltagarna att hålla kontakten med kursen genom att meddela varför de inte hinner och ge tips på hur de kan komma ikapp.

- Har något allvarligt och negativt hänt, som stora missförstånd eller urartat tonläge? Ingrip omedelbart, påminn om netikett och "mailmållets" speciella regler. Fingertoppskänsla krävs! Vid stora problem, ring upp berörda deltagare.

- Fungerar grupparbetet ändå inte? Cirkelledaren rycker in själv som bollplank för att aktiva deltagare inte ska bli frustrerade. Nästa grupp-
arbete planeras noggrant och utgår från en lägre "grupparbetsmognad".

Ett havererat grupparbete brukar inte betyda slutet för gruppen eller kursen. Det kan tvärtom bidra till bättre grupp-känsla, givande diskussioner och inte minst större medvetenhet om det egna lärandet på distans. Det är viktigt...

att erkänna för varandra att grupparbetet inte fungerade för att kunna ta nya tag i kommande grupparbeten,

att inte skuldbelägga och att visa varandra respekt; det brukar finnas legitima skäl för att inte hinna eller orka med ett arbetspass,

att inte låta deltagarna känna otillräcklighet ("jag är för dålig på teknik", "jag har svårt att förstå vad vi ska göra"),

att ta reda på vad som krävs för att ett grupparbete ska bli givande nästa gång.

När vi förstått vad som gick fel då har vi ju redan identifierat framgångsfaktorerna!

Exempel på grupparbeten som kunde räddats med felsökning och enkla åtgärder:

Exempel 1, uppgift: "...Vecka 4 och 5: Läs NN:s Kapitel i boken (s. 23-64) och diskutera hans idéer i grupperna. Använd grupparbetskonferenserna från förra uppgiften. Sammanställ en liten rapport."

Analys: Uppgiften är förmodligen för omfattande för två veckor. Efter att ha läst 40 sidor i boken måste deltagarna enas om vilka frågeställningar som ska diskuteras och hur rapportskrivningen ska gå till. Detta kräver många utbyten som tar lång tid på nätet.

Åtgärd: Förläng tiden, dela upp uppgiften i delmoment. Ställ 2-3 konkreta frågor som ska diskuteras.

Exempel 2, uppgift: "Kulturella skillnader mellan Sverige och Italien. Diskutera i grupper om tre. Hitta tre saker som ni tycker är olika mellan de båda kulturerna och tre som är lika."

Analys: En typisk instruktion som skulle kunna fungera i NU men ej i DU. Vilka grupper ska samarbeta och i vilket forum? På svenska eller italienska? När ska de vara klara och hur ska de redovisa sina resultat?

Åtgärd: Cirkelledaren bestämmer gruppsammansättningen och ger tydligare instruktioner.

Exempel 3, uppgift: "Ta reda på fakta! Resurs www... Grupp 1: Vilka planeter finns i vårt solsystem och hur nära solen respektive jorden är de? Grupp 2: Vilka material består planeterna av? Ni jobbar i samma grupper som tidigare och använder era gruppkonferenser."

Analys: Ingen av dessa frågor kräver att man samarbetar. När en gruppmedlem har redovisat sina fakta, finns det förmodligen inget kvar att göra för de andra. Denna uppgift borde gjorts enskilt som förberedelse inför en diskussion. Facit kunde lagts ut i konferensen.

Åtgärd: Gruppen får en extra fråga att diskutera, t. ex. ”Kan det finnas liv på andra planeter i vår närhet? Varför? Varför inte? Vad tror du?”

Om tiden inte tillåter korrigerande åtgärder erkänner cirkelledaren att det fanns svagheter i instruktionen och berömler deltagarna som gjort det bästa av situationen. Sedan går man vidare till nästa uppgift.

Omdöme

Grunden för lyckade pedagogiska insatser är trots allt ledarens omdöme. Förmågan att välja rätt arbetssätt och avgöra när det behöver ändras, anpassas eller avbrytas.

I DU som i NU bör den pedagogiska nyttan vara rättesnöret: vad ska deltagarna lära sig, vilka erfarenheter ska de få ut av arbetspasset, vilken metod är den bäst lämpade för detta syfte?

Om man brukar bearbeta ett visst tema i smågrupper i NU innebär det inte nödvändigtvis att det är rätt arbetssätt för samma ämne på distans.

I en vanlig 12-veckors studiecirkel med en sammankomst per vecka kan man spontant och snabbt genomföra minst två kortare grupparbetspass i olika gruppansättningar under varje sammankomst. Det blir mer än 20 grupparbeten per kurs. I en motsvarande cirkel på distans används smågrupper mer sparsamt. På grund av tidsaspekten blir grupparbetet en tung post i distanscirkeln. Fyra till fem grupparbeten torde vara den övre gränsen – under förutsättning att gruppdynamiken är god och att deltagarna är mycket engagerade och håller tiderna.

Ämnena och uppgifterna för dessa få värdefulla grupparbeten bör väljas med omsorg. Kursinnehållet kommer följaktligen att fördelas på ett helt nytt sätt i en distanscirkel. Traditionellt givna kombinationer av innehåll och metod kastas om*.

Exempel språkcirkel

Ex.1 NU: Deltagarna har gjort en grammatikuppgift hemma. Vid nästa

* Folkuniversitetet: ”Handbok för språkutbildning på distans med IKT-stöd” (2001), åtkomlig på Folkbildningsnätets pedagogiska resurssidor (www.resurs.folkbildning.net): Folkbildning; Distansutbildning & flexibelt lärande.

träff ska övningen rättas och deltagarna reflektera över varför det är rätt eller fel. Lämpligt arbetssätt: Smågrupper som jämför och diskuterar sina svar, ledaren lyssnar in hos alla för att utesluta att fel slinker igenom och för att se om de har greppat det viktigaste.

DU: På distans skulle detta ta alldeles för lång tid i relation till vinsten. Deltagarna får istället en självtrötande övning som visar rätt svar och en kommentar. Eventuella frågor mejlas till en gemensam konferens.

Ex.2 NU: En viktig innehållspunkt i en språkcirkel är ”kulturella skillnader mellan Sverige och målspråkslandet”. I NU brukar temat dyka upp i informella samtal på fikarasterna.

DU: I distanscirkeln kan ämnet med fördel lyftas upp till en egen diskussion i smågrupper där även den informella arenan utnyttjas som resurs.

Cirkelledaren behöver pröva sig fram till det optimala arbetssättet i en cirkel på distans, testa olika aktiviteter i gruppen och utvärdera varje arbetspass för sig själv.

Även utvärderingen bör utgå ifrån den pedagogiska nyttan: Lärde sig deltagarna något? Fick deltagarna de erfarenheter som ledaren hade tänkt? Anser minst 80 procent av deltagarna att det var ett givande arbete och tycker minst 50 procent av deltagarna att arbetssättet var det optimala? Och om deltagarna och läraren inte är nöjda med ett pass – beror det på svagheter i genomförandet eller var det från början fel metod?

Ibland är det svårt att avgöra om ett grupparbete har fungerat eller ej. Om hälften av deltagarna anser att arbetspasset var OK men kunde ha varit mer på djupet, 30 procent tror att de hade lärt sig lika mycket om de hade jobbat på egen hand och 20 procent aldrig deltog – då hade ett annat arbetssätt varit att föredra, även om historiken i konferensen talar om stor aktivitet och interaktion. Å andra sidan kan ett inlägg i en ganska tyst konferens sätta igång viktiga tankeprocesser hos deltagare – utan att det syns i historiken.

I den samtalsorienterade folkbildningen kan det vara frestande att

sätta likhetstecken mellan många inlägg i gruppens konferens och lyckat arbete. Nuvarande regler för rapportering av distanscirkel poängterar den synliga närvaron och interaktionen i kursen. Listan över konferensinlägg och/eller historik för enskilda meddelanden skall till och med bifogas närvarolistan. Kvantitativa belägg för aktivitet och interaktion som bevis på cirkelns folkbildningsmässiga pedagogik? Det är naturligtvis inte andemeningen i Folkbildningsrådets rapporteringsregler.

Men reglerna begränsar i dagsläget ledarens frihet att enbart utgå från pedagogiska resonemang och de höjer tröskeln för nya distanslärare. Som ledare vill man ha nöjda deltagare samtidigt som man är tvungen att påvisa interaktion i alla arbetspass. Vad gör man om deltagarna inte vill eller kan samarbeta på distans? Kan man skjuta in ett individuellt pass eller acceptera många "passiva" läsare i konferensen medan man långsamt försöker leda deltagarna mot en större grupparbetsmognad? Eller innebär det att timmarna inte går att rapportera och inget bidrag utgår. Många ledare känner den dubbla pressen att samarbeten på distans måste finnas med och att de måste fungera optimalt från första början.

Förhoppningsvis kommer reglerna att omprövas och anpassas så att de säkrar folkbildningskvaliteten i distanscirkeln genom att lita till ledarens omdöme och stödja utvecklingen av metodik för nya lärsituationer.

Grupparbetet är *ett* sätt att samarbeta i en cirkel och bara en del av hela cirkeln. Ytterligare kollaborativa arbetsformer beskrivs på andra ställen i denna antologi*. Hela det metodiska utbudet täcker ett spektrum från ledarstyrt individuellt arbete till helt deltagarstyrt kollaborativt grupparbete.

Framgångsrikt flexibelt lärande förutsätter att ledaren och gruppen kombinerar alla tänkbara arbetssätt för att nå den idealiska lärsituationen för den aktuella cirkeln.

* Fähræus, s. 161.