

Temacafé:
Förutsättningar för
studentengagemang
- Psykologisk trygghet

Katarina Kågedal (bitr professor)

Agenda 2030

1. Systemtänkande
2. Föreställa- och förhålla sig till olika framtider
3. Normskicklighet
4. Strategisk skicklighet
5. **Samarbetsförmåga**
6. **Kritiskt tänkande**
7. **Självmedvetenhet**
8. **Problemlösningsförmåga**



Projekt Aristoteles

- Google-team hade olika grad av prestation
- Undersökning av faktorer för högpresterande team
- Mer än 180 team
- Mer än 250 faktorer
 - IQ
 - Färdigheter
 - Individuella egenskaper
 - Akademisk bakgrund
 - Antal arbetstimmar



Projekt Aristoteles

Amy C. Edmondson

Studier av sjukhusteam 1990-talet

Psykologisk trygghet



Amy C. Edmondson

- Team med sjuksköterskor
- Patienterna klarade sig bättre i team där mycket misstag förekom
- Teamen gjorde inte fler misstag, men kände sig trygga att diskutera dem och lära från misstagen



Psykologisk trygghet

”En gemensam uppfattning att man kan framföra idéer, frågor, oro eller misstag utan risk för bestraffning eller förödmjukelse”

Amy C. Edmondson 2004



Projekt Aristoteles

Slutsatser – faktorer för effektiva team

- Psykologisk trygghet var den mest avgörande faktorn
- Hur teamen arbetade var viktigare än vilka personer som ingick i teamet



Psykologisk trygghet

- Relevant på arbetsmarknaden
- Aspekter i undervisning
- Socialkonstruktivism
- Kollaborativt lärande

John Dewey

Explore together with peers

Lev Vygotskij

Fyra nyckelområden



Öppen konversation



Attityd till risk och misslyckande



Vilja att hjälpa



Inkludering och mångfald



Öppen konversation



Att hålla utkik efter

- Brist på frågor eller motstånd under möten
- Tveksamhet till att ge/få feedback



Tankesätt att anta

- Feedback en gåva som hjälper oss att växa
- Min röst är viktig, även när det är obekvämt



Praktiska tips för användbara beteenden

Öppen konversation



Ställ öppna frågor

”Vad har jag missat att tänka på?”

”Vilka utmaningar/nackdelar finns med vårt arbetssätt?”



Sätt normer för oenighet

Gör överenskommelse i gruppen

Oenighet är förväntat och hälsosamt



Öva på aktivt lyssnande

Tacka för feedback, fråga för att förstå

Visa villighet att lära



Attityd till Risk och misslyckande



Att hålla utkik efter

- Ber om ursäkt för eller döljer misstag
- Ingen vågar testa eller experimentera
- Misstag diskuteras inte öppet & konstruktivt



Tankesätt att anta

- Misslyckande är en nödvändig del av lärandet
- Nyfikenhet framför visshet: Mer värdefullt att utforska vad som kan fungera än att ha rätt



Praktiska tips för användbara beteenden

Attityd till risk och misslyckande



Visa sårbarhet

Dela med dig av misstag och vad du lärt dig.



Bygg in reflektion i rutinerna

Vad har vi lärt oss och vad kan göras annorlunda?



Beröm mod - inte bara resultat

Uppmärksamma mod att prova något nytt.



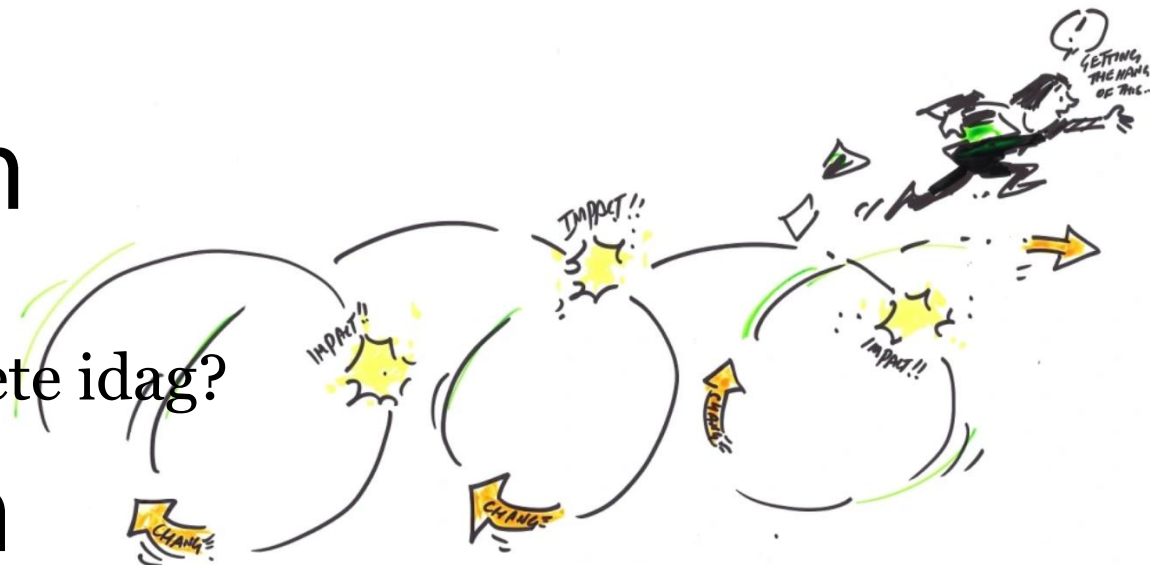
Bygg in reflektion i rutinerna

Reflektion med progression

- Vad tar du med dig efter dagens möte?
- Vad har jag bidragit med till teamets arbete idag?

Feedback med progression

- Så bra att du delade med dig!
- Du lyfter bra tankar! Skulle du kunna ta stöd i dina teoretiska kunskaper och resonera vidare?





Vilja att hjälpa



Att hålla utkik efter

- Alla är för upptagna för att hjälpa till
- Jag vill inte störa någon
- Gruppmedlemmar som arbetar i silos



Tankesätt att anta

- Vi lyckas bättre tillsammans
- Att be om hjälp är ett tecken på styrka, inte svaghet



Praktiska tips för användbara beteenden

Utveckla Vilja att hjälpa



Gör hjälpen synlig

Bekräfta när medlemmar gör insatser för att stödja varandra



Normalisera att be om hjälp

Gör överenskommelse i gruppen
Stämna av i gruppen om stöd behövs



Skydda tiden för att hjälpa till

Hjälptill att sätta gränser och skydda tid för samarbete



Inkludering & Mångfald



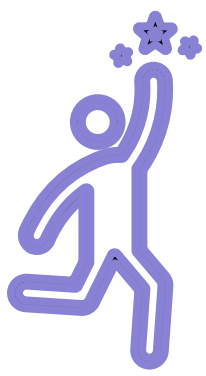
Att hålla utkik efter

- Det är alltid samma personer som blir hörda
- Jag känner inte att jag kan säga ifrån utan att bli dömd
- Vi pratar om inkludering, men jag ser det inte i praktiken



Tankesätt att anta

- Alla har något värdefullt att bidra med
- Jag kan inte se vad andra upplever
- Mina handlingar formar kulturen, även när jag inte inser det



Praktiska tips för användbara beteenden

Utveckla Inkludering & Mångfald



Mötesdynamik

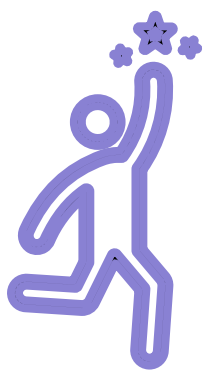
Vem talar oftast eller sällan? Använd strategier för talutrymmet.

Mötesdynamik - fördela talutrymme

”There is zero correlation between being the best talker and having the best ideas” Susan Cain

Strategier

- Bjud aktivt in input från tystare röster
- Ingen pratar för andra gången innan alla pratat en gång
- Gå bordet runt – alla får dela med sig
- Tyst brainstorming – alla skriver post it lappar - diskutera



Praktiska tips för användbara beteenden Inkludering & Mångfald



Mötesdynamik

Vem talar oftast eller sällan? Använd strategier för talutrymmet.



Fokusera feedback på beteende och påverkan

Hur upplevdes din feedback? Fråga!



Gå från representation till deltagande

Se till att alla är del av att forma strategi/ beslut/ arbetets riktning.
Roterar mötesroller

Check-in

Lära känna varandra (med progression)

1. Dagens känsla (ex rubber duck scale)?
2. Berätta om något du gjort i helgen
3. Berätta om något bra som hänt nyligen
4. Berätta om något du vill göra mer/ mindre av
5. Berätta om något misstag du gjort
Lärde du dig något?



Check-in

Förutsättningar teamarbete (med progression)

1. Hur tänker du kring teamets uppgift (utgå från ett foto)
2. Vad ser du mest fram emot den här veckan?
3. Vilken lärdom tog du med dig från förra mötet?
4. Vad behöver du hjälp med?



Roller (roterande) i gruppen

Roller (roterande i gruppen) kopplade till verktygslådor

- Moderator
- Sekreterare
- Perspektivgranskare

Rollbeskrivning moderator

Uppgift	Verktyg	Tid
Tidsplan		
Check-in	Välj verktyg för check-in och isbrytare	
Underlag för diskussion Diskussionsfrågor Tillämpning på scenariot/ fall/ problem Annat		
Utvärdering (reflektion och återkoppling)	Välj verktyg för utvärdering	

Rollbeskrivning perspektivgranskare

Uppgift	Verktyg
Talutrymme	Verktyg för talutrymme
Alternativa synsätt	Verktyg - Öppna frågor ”Har någon förstått detta på något annat vis?”
Uppmuntra oliktankande	Verktyg – Beröm ”Vad bra att du tänkte på det!”

Agenda 2030

1. Systemtänkande
2. Föreställa- och förhålla sig till olika framtider
3. Normskicklighet
4. Strategisk skicklighet
5. Samarbetsförmåga
6. Kritiskt tänkande
7. Självmedvetenhet
8. Problemlösningsförmåga



Unesco (2017) Education for sustainable development goals – Learning objectives

Psykologisk trygghet

- Relevant på arbetsmarknaden
- Aspekter i undervisning
- Socialkonstruktivism
- Collaborative learning

John Dewey

Explore together with peers

Lev Vygotskij

li.u LINKÖPINGS
UNIVERSITET

Fyra nyckelområden



Öppen konversation



Attityd till risk och misslyckande



Vilja att hjälpa



Inkludering och mångfald

li.u LINKÖPINGS
UNIVERSITET

”Facilitering av lärande i grupp inom högre utbildning”

Facilitering av lärande i grupp inom högre utbildning

En nationell utbildningsmodul för lärare som önskar stöd i att utforma och genomföra undervisning som är baserad på att studenter arbetar i mindre grupper.

Lärande i grupp är en vanlig del av många högre utbildningar. Men att forma denna typ av undervisning på ett sätt som verkligen stödjer studenternas lärande kan vara krävande för läraren. Denna modul syftar till att stödja deltagarna i att skapa välfungerande grupper i undervisningen så att studenternas lärande stöds. Den ger lärare möjlighet till stöd i att utforma och genomföra undervisning som är baserad på att studenter arbetar i mindre grupper.



Modulen vänder sig till alla lärare i högre utbildning som använder, eller är intresserad av att använda, grupper i sin undervisning. Deltagarna förväntas ha genomgått grundläggande högskolepedagogik motsvarande minst 80 timmar (3 hp). Modulen genomförs som ett samarbete mellan flera lärosäten i landet, med Didacticum vid LiU som nav. Varje lärosäte som kan erbjuda en facilitator kan

Kontaktperson



Per Sandén

Universitetslektor, Docent

🏠 Institutionen för Tema (TEMA)

Tema Miljöförändring (TEMAM)

✉ per.sanden@liu.se

☎ 011-36 31 80

”Basgrupperna är höjdpunkterna i veckan”
- Läkarstudent, termin 1

Referenser & lästips!

- **Unesco** (2017) *Education for sustainable development goals – Learning objectives*
- **Bränberg, A., Holmgren, U., Wester M.** (2020) *Att undervisa för hållbar utveckling* Studentlitteratur
- **Clark, T. R.** (2020). *The 4 stages of psychological safety: Defining the path to inclusion and innovation* (First edition). Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- **Edmondson, A. C.** (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- **Edmondson, A. C., Higgins, M., Singer, S., & Weiner, J.** (2016). [Understanding Psychological Safety in Health Care and Education Organizations: A Comparative Perspective](#). *Research in Human Development*, 13(1), 65–83.
- **Bringselius, L.** (2023). *Psykologisk trygghet – att välkomna den som utmanar*. Volante

Frågor

- Finns psykologisk trygghet i grupperna i din undervisning?
- Vad skulle behövas för att få psykologisk trygghet i grupperna?