

# Lathund för värdegrundsarbete

## Lyssna och kommunicera

### *Respektfullt lyssnande*

Det viktigaste vid gruppsamtal och vanliga diskussioner är respekten för andras åsikter. Att respektera varandras rätt till olika åsikter är de mest grundläggande inom dialogen. Samtidigt innebär detta att det givetvis ska finnas utrymme för olika åsikter och att dessa åsikter provas mot varandra – i en anda av tolerans. Därför är det viktigt att inse och förstå att andras tankar och argumentation är mycket betydelsefull i detta sammanhang. Det är först då man på fullt allvar kan pröva sina egna värderingar och ståndpunkter. Därför krävs det att man ibland skapar "spelregler" för dialogen.

### *Deltagande*

Betona att alla deltagare delar ansvaret för samtalet – och att alla ska ha lika rätt att uttrycka sina åsikter. När det dyker upp olika synsätt eller motstridiga värderingar är det viktigt att förtydliga argumentationen med direkta analyserande frågor:

- Så du menar att...
- Kan du förtydliga så att vi förstår...
- Hur skulle du vilja ha det? – Här tycks vi ha två motpoler i diskussionen, låt oss klargöra argumenten... osv.

### *Trygghet*

Eftersom vissa frågor och ställningstaganden är känsliga kan det vara svårt att ventilera och uttrycka sina innersta tankar. Därför är det viktigt att skapa en trygg atmosfär och få alla att känna att detta inte är ett test eller förhör. Det är samtalet och åsikterna som är viktiga och inte vad som är rätt eller fel värderingar. Därför är det även viktigt att skapa gemensamma regler för samtalet.

### *Kommunikation*

Din uppgift som ledare är att främja kommunikationen och samtalet. Om det är svårt att få i gång diskussionen eller om den håller på att tyna bort är det viktigt att leda in den på rätt väg. Detta görs enklast genom att ställa nya frågor eller använda andra metoder. Försök därför att vara så intresserad som möjligt, men ge inte omdömen. En viktig roll för dig som ledare är att summera och tydliggöra de olika argumenten som dyker upp. Försök även att summera samtalet, men undvik rollen som "facit eller filter".

## Leda gruppsamtal

### *Inled ämnet*

Börja med att leda in gruppen i samtalsämnet. Klargör frågans omfattning och det specifika ämnet som kommer att diskuteras. Förklara även vad den övning ni ska arbeta med går ut på och var tydlig med dina anvisningar så att alla förstår vad som ska göras.

### *Håll diskussionen på rätt kurs*

Det är viktigt att hålla diskussionen på rätt kurs samtidigt som det spontana samtalet måste tillåtas. Du måste dock vara så pass tydlig så att det ämne ni ska behandla verkligen diskuteras och så att värderingsgrunderna provas. Ibland tenderar "vissa" att "dra i väg" åt ett annat håll än det tänkta ämnet. Då gäller det att bedöma om avstickaren är viktig för frågan, eller om ni kan återkomma till detta lite senare.

### *När någon dominerar*

Det kan vara svårt att få alla att delta i samtalet. I känsliga frågor och personliga frågor kan detta bli väldigt tydligt och eleverna kan inrätta sig i givna roller gentemot varandra. Försök att låta alla komma till tals och undvik att "två starka viljor" dominerar diskussionen. Här kan till exempel "heta stolen-övningar" användas för att bryta ner åsiktshierarkier.

### *När någon tystas eller tystnar*

Det kan vara lätt att glömma bort de som är tysta, detta kan undvikas genom frågor och ögonkontakt. Ibland kan man ha blivit tystad genom en dåligt genomtänkt kommentar eller på grund av att andra dominerar samtalet. Många då kanske inte avslöjar sin åsikt eller värdering. Andra kanske är blyga av naturen och inte känner sig trygga att diskutera vissa frågor. Därför är det viktigt att försöka ställa frågor som inte pekar ut någon, utan istället utgår från ett antagande eller en åsikt om människors beteende. Anta att en fråga är känslig och att alla inte vågar delta i diskussionen, då kan man istället vända på diskussionen och fråga:

- "Varför tror ni att människor tycker att det är jobbigt att diskutera sådana frågor?"
- "Kan det vara så att människor undviker svåra beslut på grund av..."

### *Fråga!*

Frågor som öppnar samtalet är viktiga. Våga ställa de svåra frågorna och låt inte samtalet handla om schabloner eller invanda begrepp. Det är viktigt att försöka att utgå från frågor utifrån en grundsyn som bygger på demokrati, mångfald och människosyn. Öppna alternativ är viktiga och frågor som uppmuntrar till öppenhet och som klargör skillnader är alltid bra.

Frågor som handlar om värderingar inriktar sig på deltagarnas egen hållning – det man känner för innerst inne. Värderingar varierar givetvis och är inte detsamma som förväntade svar på en fråga. Ibland säger man en sak men menar något helt annat. Risken finns att några elever underordnar sig gruppens eller tränarens förväntningar. I det vanliga livet kallas detta för "politisk korrekthet".

### *Avsluta*

- Avsluta gärna varje övning eller ämne med en summering av samtalet och argumenten – var finns svårigheterna, de låsta positionerna, hindren?
- Var finns möjligheterna och samförståndet?
- Har ni lärt ert något av varandra?
- Har någon ändrat ståndpunkt under samtalets gång?
- Hur skall vi agera efter diskussionen i frågan?
- Vad är den gemensamme grundläggande hållningen (om det finns någon)?

## Värderingsövningar

I värderingsövningar finns inga "rätta" svar. Var och en har rätt att ha just sina åsikter och värderingar. Övningarna syftar till att medvetandegöra övningsdeltagaren om hans åsikter och värderingar i den fråga som berörs. Därför är det viktigt för dig som ledare att vara neutral under övningen och inte fördöma ens de åsikter som kan låta stötande. Naturligtvis ska inte personangrepp och kränkningar tillåtas. Ställ gärna följdfrågor så att eleverna motivera sina åsikter, låt även andra med motsatta åsikter ställa frågor och argumentera för sin åsikt. Din uppgift som övningsledare är att ansvara för debatten och med hjälp av frågor och följdfrågor skapa ett bra diskussionsklimat.

## Gruppens betydelse

En skolklass eller en idrottsklubb är i regel en spegling av samhället i stort. Där finns elever och individer med olika familjesituationer och de kommer ur vitt skilda sociala förhållanden. De flesta politiska åsikterna finns representerade trots att elever/ungdomar gärna uppträder i grupp mot lärare, ledare och vuxna. En och annan kanske har en religiös övertygelse. Vissa kanske är invandrare osv. Det är t. ex. klubben och intresset för idrotten som fört dem samman. Alltså finns det en mängd olikheter som går att ta vara på i samtalen.

Skolan, föreningen eller laget skapar också egna beteendemönster. Det tar inte lång tid innan rollerna är givna. Vissa ses som plugghästar, vissa som nördar osv. Somliga blir stökiga och andra tystas eller tystnar, en del blir till och med mobbade.

För att samtalet om värderingar skall fungera, skall man försöka lirka upp gamla invanda mönster. En annan viktig aspekt att beakta är att många ungdomar eller tonåringar ofta ser på saker och ting "dikotomiskt". I konfliktsituationer blir frågorna gärna svarta eller vita. Det är antingen rätt eller fel, dumt eller smart, snyggt eller fult, bra eller dåligt. Därför är det av stor vikt att försöka undvika sådana resonemang och gå bakom påståendena och arbeta med följdfrågor och förklaringar.

En annan vanlig företeelse är att eleverna eller ungdomarna ibland vill ha svar – rakt upp och ner – och har förväntningar på att du som ledare ska bedöma allt som händer – att vara någon sorts facit. Här finns en uppenbar fara: att klassen eller laget blir en jury som dömer andras värderingar och där du som ledare förväntas vara en "överdomare" över "rätta" svar. Därför är det viktigt att ledaren tillsammans med ungdomarna eller spelarna tillsammans skapar tydliga spelregler för samtalet.

## Pedagogik och olika metoder

Som tidigare nämnts så är det viktigt för dig som ledare att leda diskussionen inom ämnets ramar. Det är även av stor betydelse att hålla en balans mellan dialog och debatt. Det är viktigt att etablera några grundregler för ett givande samtal. Det som skiljer dialogen från debatten är bland annat:

*Dialog* är samarbetsvilja, där man tillsammans strävar mot gemensam förståelse.

*Debatt* är två sidor som motsätter sig varandra och vill visa att den andra sidan har fel.

*Dialogens* mål är att söka förståelse.

*Debattens* mål är att vinna.

*I dialogen* söker vi i styrkan i de andras argumentering.

*I debatten* söker vi efter brister och fel i de andras framställning.

*Dialogen* förblir öppen.

*Debatten* sätter punkt för vidare samtal.

### *Idéstorm (brainstorm)*

En bra idéstorm kan hjälpa gruppen att snabbt bli delaktighet i idédiskussionerna. Ledaren ställer en fråga eller gör ett påstående och gruppen får fritt associera. Alla åsikter och förslag som kommer upp ska skrivas upp på en stor tavla eller blädderblock.

Observera att ingen får kommentera den andres förslag förrän allt är uppskrivet. Detta är viktigt med tanke på att många hindras av att andra värderar eller kommenterar förslaget. När den oftast korta "explosionen" av idéer har upphört börjar man sedan att sortera och värdera förslagen. Idéstormen är med andra ord igångsättande av processen – inte slutet av den.

## *Rangordning*

Rangordningsövningar kan användas i många sammanhang för att på så sätt få grepp om egentliga värderingar som ligger bakom attityder. Denna form av övning kan vara en fortsättning på Idéstorm eller kan förberedas före samlingen. Rangordningen kan göras individuellt eller i grupp – eller först individuellt och sedan i grupp. Det är viktigt att rangordningen bearbetas och diskuteras efteråt, den får alltså inte hänga i luften. Vilka lärdomar kan vi hämta från rangordningen? Vilka nya frågor har dykt upp? Vilka perspektiv ser vi i rangordningen? Varför har vi valt som vi gör? Det är viktigt att några av dessa frågor diskuteras så att summeringen blir så tydlig som möjligt. Man kan efter denna övning fortsätta med bland annat fyra hörn; tvärtom; tänkvärtmetoden.

## *Fyra hörn-metoden*

Vid en "fyra hörn-övning" ger ledaren gruppen fyra valmöjligheter utifrån en given situation. Du kan själv konstruera sådana exempel ur vardagslivet, ur tidningsartiklar, ur konfliktsituationer mm.

Exempel på situationer kan vara:

### *Den värsta formen av våld är*

1. När man blir utesluten från gemenskapen
2. När man blir slagen
3. När en kompis blir slagen
4. Öppet hörn: När... (något annat än det ovanstående)

### *Det bästa sättet att hindra mobbningen är*

1. Prata med lärarna om det
2. Prata med dem som mobbar
3. Prata med hela klassen om det
4. Öppet hörn: Göra något annat...

Be deltagarna kryssa för det hörn de väljer på en papperslapp innan de går till "sitt" hörn. Papperslappen utgör då en "karta" av rummet. På detta sätt faller man inte lika lätt för grupstrycket och följer majoritetens val av hörn.

Därefter får var och en gå till det hörn i rummet som motsvaras av den åsikt man har. Låt de olika deltagarna tala om för varandra varför det har valt just här hörnet. Efter detta ska du som ledare skapa en dialog mellan de olika hörnen. Ibland kan man fråga om någon skulle vilja byta hörn efter att ha lyssnat på de andra.

## *Tvärtom*

Tvärtommetoden är ett effektivt sätt att arbeta fram kreativa och konkreta förslag på problem och svårigheter. Man gör det motsatta till det man tänkt sig. Tvärtommetoden kan göras i tre steg. Det är dock inte alltid nödvändigt. Ibland räcker det med steg 1 och ett bra samtal efteråt.

Påståendet "Hur kan svenskar och invandrare samsas bättre?" har en given motsats i "Hur kan svenskar och invandrare få sämre relationer med varandra?".

### *Steg 1*

Gruppen idéstormar "tvärtom" så många idéer som möjligt kring frågan om hur svenskar och invandrare skall få sämre relationer. Allt eftersom man spånar, skriver man upp alla tänkbara "tvärtom"-påståenden. Försök att hitta på så många saker ni kan, men var realistiska.

### *Steg 2*

Efter några minuters spånande av motsatser sorterar och prioriterar man de 3 eller 4 mest gångbara och de mest trovärdiga som listades under steg 1.

### Steg 3

Ta sedan dessa påståenden, "vänd på dem" en gång till och gör en ny tvärtom-metod och vänd det negativa till konstruktiva idéer. Hur skall varje "hemsk" sak förvandlas till en möjlighet? Gör det inte för "lätt" genom att bara ta till enkla påståenden, utan försök att bygga ut det hela till konstruktiva meningar.

### Tänkvärt

Tänkvärtmetoden är ett annat sätt att hantera idéer och påståenden och försöker att beakta alla fakta eller faktorer.

Det hela går ut på att man tar fram ett problem och "skärskådar" det utifrån tre perspektiv. (Idéstormen sker i tre kolumner.)

Positivt (+)	Negativt (-)	Tänkvärt (???)
--------------	--------------	----------------

Exempel: Någon i gruppen gör ett påstående eller ett förslag. Man skriver upp ordet, påståendet eller förslaget så att alla kan se och gör först en lista på alla positiva tankar kring detta.

Därefter tar man fram alla negativa saker och listar upp dem. När den negativa listan är färdig bredvid den positiva gör man en ny rubrik: Tänkvärt. Dessa associationer utgår från både den positiva och negativa listan.

Sammanfatta sedan med en diskussion och du kommer att upptäcka att ni kommer fram till intressanta och givande utgångspunkter för ett samtal.

Exempel:

Vår klass!

Det här fungerar bra! (+)	Det här fungerar dåligt! (-)	Tänkvärt (??)
---------------------------	------------------------------	---------------

Vårt lag!

Vad är vi bra på? (+)	Vad är vi dåliga på? (-)	Tänkvärt (??)
-----------------------	--------------------------	---------------

### Heta stolen/handuppräckning

Heta stolen-övningen (kan ersättas med handuppräckning) går till på följande sätt. Alla deltagare ska sitta i en ring och ha varsin stol. En extra tom stol finns med i ringen. Ledaren sitter hela tiden kvar på sin stol i ringen. Det är min egen stol, som jag sitter på, som blir så "het" att jag vill flytta på mig och visa min åsikt.

Ledaren läser upp klara och enkla påståenden som deltagarna värderar. De som håller med påståendet flyttar på sig till en tom plats. De som inte håller med, eller är, tveksamma på hur de skall svara, sitter kvar på sin plats. Ibland kan eleverna sitta kvaroreflekterande. Om du märker detta kan du föreslå det motsatta: De som inte håller med eller är tveksamma flyttar på sig. Huvudsaken är att du som ledare är tydlig med dina anvisningar.

Exempel på påståenden om droger:

- Många tycker att det är ballt med rökning.
- Vuxna dricker alkohol för att koppla av.
- Att bli full är helt OK bland kompisarna.

Heta stolen-övningar och handuppräckningar har den stora fördelen att man fysiskt måste visa sin hållning och ståndpunkt. Det är inte alltid som man kan motivera eller vill förklara sitt svar, men man har i alla fall visat vad man tycker. Att ta ställning inför andra är viktigt i all demokratisk skolning.

Vissa heta stolen-övningar skall gå så snabbt att åsiktshierarkierna inte hinner slå sönder det personliga ställningstagandet. Därför kan man då och då öva "heta stolen" med "ofarliga" frågor. Så småningom kan man ta det lite lugnare och även samtala om de olika ställningstagandena.

Även vid denna övning är det viktigt att skapa spelregler så att alla vågar ta ställning. Man får därför inte kommentera varandras ställningstaganden med burop eller skratt. Därför skall alla begära ordet av ledaren om man vill förklara sitt ställningstagande.

Heta stolen-övningen måste förberedas före lektionen. Skriv ned de påståenden som eleverna ska ta ställning till och möblera rummet om ni ska använda er av stolar.

## Forumspel

Forumspel är en särskild form av rollspel och har utvecklats för att hantera konflikter. Den går kortfattat ut på att andra elever och ledaren får gå in i spelet och ändra spelets förlopp – eller kanske till och med provocera de agerande.

Grundidén i forumspel är att det finns en situation där någon är förtryckt och att någon eller några förtrycker. Syftet är att försöka bryta ner förtrycket genom att till exempel förändra den förtrycktes reaktioner i spelet.

Genom forumspelet försöker man omvandla åskådaren från att vara passiv till att bli en aktiv medskapare och huvudrollsinnehavare. Tanken är att man ska träna sig inför verkligheten och förbereda sig inför framtiden så att man vågar ta ställning i olika situationer.

Forumspel är korta och skall sluta i en problemsituation som till exempel förtryck, i kaos eller "elände". Spelet övas en gång och spelas därefter upp en första gång inför klassen. Sedan spelas händelsen om från början. Nu kan någon bland åhörarna säga STOPP! och gå in och byta av den förtryckte – den som är orättvist behandlad, mobbad, trakasserad, hotad eller den det är synd om. Förtryckaren eller förtryckarna ska man inte ta ut. Tanken är att den som byter av den förtryckte skall prova en annan strategi i konflikten – skrika, prata, argumentera på ett annat sätt, vad som helst som är annorlunda än den ursprungliga situationen. När man är nöjd återgår man till sin plats i publiken och det ursprungliga spelet fortsätter från den situationen där någon ropade STOPP! och gick in i spelet. På detta sätt kan spelet fortsätta och varieras. Man slutar när det inte längre finns några nya förslag.

Ledaren i spelet kallas *JOKER*. Denne berättar om reglerna och försöker uppmuntra till olika lösningar. Jokern kan också själv agera, växla roller och provocera. Det är viktigt att det kommer fram flera alternativa lösningar till situationen.

Efter varje omgång, eller när forumspelet är avslutat, samtala med eleverna om:

- Hur kändes det att vara förtryckt?
- Hur kändes det att vara förtryckare?
- Hur kändes det när den förtryckte ändrade strategi?
- Vilka vägar ut ur förtrycket hittade vi?
- Vad har vi lärt oss av denna övning?

Forumspelets syfte är att förvandla åskådaren från att vara passiv till att bli aktiv medskapande huvudrollsinnehavare. Styrkan i forumspelet utgår från den enskilde, drabbade, individen. Spelet visar på hur personer behandlas kan behandlas dåligt och ger sedan andra personer möjlighet att påverka scenariot och hitta vägar ur problemsituationer. Spelet ger även inlevelse i hur det är att vara förtryckare och förtryckt.

Forumspel är inget man kör igång med direkt. Det krävs en trygget och öppenhet i gruppen för detta. Fyra hörn- och heta stolen-övningar är viktiga "uppmjukningar" innan man kommer igång.

Du kan starta forumspelet med att låta olika grupper av elever göra en idéstorm kring hur situationsförtryck förekommer. Du kan också i förväg bestämma dig för ett antal ämnen att ta upp: Till exempel "Hur jag avskyr att bli behandlad", "Mobbing på skolgården", "Elaka kommentarer", "Rykten", "Skvaller" eller "Tre mot en". Sedan kan du låta eleverna välja olika grupper och ämnen. Det ska vara frivilligt att spela, men alla ska vara med och ta fram spelet.

En viktig aspekt med forumspel är att de måste vara realistiska och inga sagor. Situationerna man spelar upp ska vara trovärdiga och verkliga. Låt därför smågrupper skapa egna spel ur verkligheten. Det är viktigt att det klart och tydligt framgår att det i situationen ingår en förtryckt och en förtryckare. Forumspel är en relativt komplicerad form och kräver därför kunskap och tid.

## Sammanfattning

Olika former av övningar hjälper oss att strukturera och inleda tankar, attityder och värderingar inför ett fördjupat samtal. Många frågor som till exempel moral, tro, etik, ideologi, fördomar och sexualitet saknar givna och enkla svar. Därför är syftet att få eleverna att själva tänka efter och aktivt ta ställning i de olika frågorna. Ibland räcker det med att en person vågar visa sin åsikt. Det är det första steget. Men att gå vidare och träna sig i att uttrycka sina åsikter och tankar är viktigt för delaktigheten i samhället. Samtidigt är det viktigt och betydelsefullt att lära sig och träna sig i att lyssna på andra.

Ett av de större problemen när man arbetar med värderingsfrågor är att det givetvis finns risk för öppna motsättningar. Ledaren har då en viktig roll att nyansera frågorna. Ibland är det oundvikligt att "köra fast" och konflikten är då ett faktum. Den skall man inte försöka att "sopa under mattan". Istället kan man lyfta fram konflikten, erkänna den, och tydliggöra den. Detta kan göras med de metoder som diskuterats och huvudsaken är att konflikten får sin plats som en naturlig del i värderingsarbetet.

## Kontakta Värdegrunden.se

Postadress: Peter Myndes Backe 12, 118 46 Stockholm

Telefon: 08-410 214 60

E-post: [info@vardegrunden.se](mailto:info@vardegrunden.se)