

Dilemma:

"Hvor meget bør jeg blande mig i de studerendes gruppedannelser?"

Hver gruppe har en vært.

Dette dilemmakort er til værten og indeholder:

- En værtsvejledning
- Et dilemma
- Nogle faktabokse
- Spørgeguide til henh. dialog et og dialog to

Værtsvejledning:

Som vært er din rolle at være facilitator for en god og konstruktiv dialog, hvor alle kommer til orde. Din rolle er ikke at deltage med egne perspektiver, men du må gerne sætte dit perspektiv i spil ved at stille det som et spørgsmål ("Hvad hvis vedk. gjorde xxx?").

Tilstræb at være nysgerrig ("Hvordan kan det være, at du tænker det?") og undersøgende ("Hvad hvis vedkommende reagerer på en anden måde, end den du antager?").

Tilstræb også at gøre det trygt at sige noget sårbart ved at gøre det klart, at der gerne må deles forskellige perspektiver, og at alle har et ansvar for at møde hinanden med respekt.

Dialogen er delt op i to dele

Første del handler om at give spørgeren gode råd, og anden del handler om dilemmaets tema med afsæt i paneldeltagernes egen DTU-hverdag.

På side tre og fire finder du spørgsmål og data, du kan bringe i spil, for at kvalificere dialogen.

Når du har læst denne vejledning og skimtet spørgeguiden, bedes du læse dilemmaet højt for panelet. Giv dem derefter et øjeblik til at reflektere individuelt over dilemmaet. Herefter sætter du dialog et i gang.

Dilemmaet

Vi har fået et dilemma fra Susan, en underviser på DTU, som gerne vil have Monopolets mening. Hun har bemærket en lidt kedelig tendens til, at de studerende, ved semestrets start, danner grupper med dem, der ligner dem selv. Hun ønsker at bakke op om DTU's mål om at bruge diversiteten til at få flere perspektiver til bords, da hun selv har erfaring med, at det kan skabe bedre resultater.

Men hun er tilsyneladende oppe imod stærke intuitive kræfter, der søger at finde sammen med dem, der skaber tryghed og lethed. F.eks. ses det tit, at der blandt de internationale studerende er mange, der finder sammen med andre fra samme land. Men det ses lige så tit, at etniske danskere og minoritetsetniske danskere finder sammen i egne grupper. Der kan tilmed være tilbøjeligheder til at finde sammen med andre af samme køn.

Hun har lyst til at udfordre de studerende ved at sætte nogle benspænd op i gruppedannelsen, f.eks. ved at sige at grupperne skal rumme:

1. Forskellige køn
2. Forskellige nationaliteter
3. Forskellige etniciteter

Men hun er i tvivl om, hvorvidt det er at gå over stregen. Særligt med pkt. 3, etniciteter, som hun har med, da der er forskel på at være kommet hertil fra Pakistan for at studere på DTU (nationalitet) og på at være opvokset i Danmark og have en pakistansk minoritetsetnisk baggrund - men hun kan se at grupperingerne sker i begge grupper. Det tilfører endnu et dilemma, da hun ved at nævne etnicitet, indirekte får lavet en gruppering, som kan være andetgørende for nogen, som ikke nødvendigvis identificere sig med at være minoritetsetnisk, f.eks. fordi det er flere generationer siden at deres familie kom til Danmark.

Hun har en kollega, som observerer det samme, men i stedet løser det med at danne grupperne på forhånd. Her sikres noget af diversiteten, men til gengæld fratages de studerende ejerskab af processen.

Læg dertil, at det ikke kun er i gruppedannelsen, at homogeniteten dominerer, men også i pauserne. Det gør noget for sammenhængskræften på holdene, da mange ikke lærer hinanden at kende på tværs.

Hun er selv overbevist om, at diverse (forskelligartede?) grupper vil gøre en forskel, både for de studerendes egen trivsel på sigt og for resultaterne - men hvordan kan hun bedst hjælpe det på vej?

Dialog 1

Hvad råder Monopolet spørgeren til?

- [Start med at spørge paneldeltagerne, hvad de hver især tænker om dilemmaet, så alle fra starten får ordet]
- "Hvad kan der være af underliggende årsager til det dilemma, spørgeren præsenterer?"
- "Indenfor arbejdet med diversitet, lighed og inklusion taler man om "biasblokkere" som redskab til at undgå at gøre, som vi plejer - hvad kan fordele og ulemper være ved de biasblokkere (benspænd), som Susan præsenterer?"
- "Hvad tænker I om de muligheder spørgeren lægger op til?"
- [Inddrag gerne data fra boksene, som indspark til drøftelsen]
- [Andre undersøgende spørgsmål]
- "Vi skal finde frem til et svar til spørgeren, men I behøves ikke at være enige. Hvad synes I, spørgeren skal gøre?"

"Der er lavet masser af forskning, der peger på at krage søger mage i kærlighedsforhold, og at "forskelligheder mødes" ikke holder. For mennesket er ligheder så tiltrækkende, at man ser tendensen på tværs af kulturer. Fordi ligheder er associeret med tiltrækning, giver det mening, at individer i et fast forhold ligner hinanden på mange måder. Det kaldes sommetider selektiv pardannelse. Udtrykket bliver også brugt til at beskrive måden, hvorpå personer med et lignende uddannelsesniveau, finansielle forhold og udseende har en tendens til at finde sammen. Man må antage, at samme mekanismer er i spil i gruppedannelser."
(Metanalyse fra 2013 af psykologerne Matthew Montoya og Robert Horton)

Dialog 2

Hvad gør I hos jer, og hvad kunne I gøre?

Denne del af dialogen stiller skarp på paneldeltagernes egen DTU-hverdag.

Sæt dialog to i gang ved at fortælle panelet, at omdrejningspunktet fortsat er temaet fra dilemmaet, men nu skal de se på, hvordan vilkårene er i egen enhed, samt se på evt. indsatsområder.

Vær opmærksom på, at dialog to kan blive mere sårbar. Tilstræb derfor at skabe plads til omsorg og respekt for hinanden. Det gælder fortsat ikke om at nå til enighed, men om at blive klogere på hinandens perspektiver.

- "Kan I genkende noget fra dilemmaet, enten på et personligt plan, eller har I observeret noget, der minder om det?"
- "Hvilke metoder, til at facilitere gruppedannelser, kender I? Hvilke foretrækker I og hvorfor?"
- "Hvordan kan I være med til at sikre mest mulig diversitet i grupperne? Og hvordan kan I bidrage til, at der i grupperne er mest muligt udbytte af diversiteten (inklusion og lighed)?"
- "Det, som I har rådet spørgeren til, er der noget af det, som I selv praktiserer i jeres enhed? Hvis ja, hvad? Hvis nej, ville det være muligt?"
- "Hvad kunne I ellers gøre? Både på individ-, gruppe- og organisationsniveau."
- [Andre undersøgende spørgsmål]
- "Hvad vælger I hver især at tage med tilbage til jeres enhed, enten som opmærksomhedspunkt eller som mulige indsatser/ løsningsforslag relateret til dilemmaets tema?"