

# Lärgruppsplan

## *Förening i rörelse – guide för utveckling*

Att lära är att ge sig ut på en upptäcktsresa. Med denna lärgruppsplan som guide vill vi underlätta för dig och dina kollegor att upptäcka innehållet **Förening i rörelse**.

Lärgruppsplanen tar i korthet upp vad vi inom studieförbundet SISU Idrottsutbildarna menar är bra ramar att hålla sig till om och när man vill lära varandra och lära av andra. Den ger också förslag på specifika frågor eller områden att fördjupa sig i, i relation till ämnet för materialet. Syftet är att förbättra möjligheterna för dig och din förening eller förbund att lyckas ännu bättre med er verksamhet. Det är ju ändå själva idrottandet som är det viktigaste.

**Idrottens föreningslära** är för alla organisationsledare vad körkortet är för alla bilister och är samlingsnamnet på allt som har att göra med föreningskunskap, föreningsjuridik och föreningsrätt. Här ingår också utveckling av föreningens organisation och verksamhet. Allt handlar i grunden om den ideella föreningen, om dess utveckling i nutid och framtid och om de utmaningar som står för dörren.

Den förening och det förbund som är bäst på att möta dagens och morgondagens behov, hos unga såväl som äldre, kommer att gå en mycket ljus framtid till mötes. Idrottens föreningslära är svaret på en hel del av de frågor som varje attraktiv förening och förbund behöver träna på och jobba med. Den som inte vill bli bättre, slutar att vara bra ...

Mer om Idrottens föreningslära hittar du på [www.sisuidrottsutbildarna.se](http://www.sisuidrottsutbildarna.se)

### **Mötet, samtalet och sökandet är nycklarna**

Viljan att lära och nyfikenheten att upptäcka är det som kännetecknar lärgruppen. I centrum för det gemensamma sökandet knyter samtalet ihop deltagarnas olika perspektiv, erfarenheter och upplevelser. Även om alla gruppen, som med fördel består av 5-8 personer, förväntas delta aktivt i samtalen behöver någon ta på sig ledartröjan. Vi kallar denna någon för lärgruppsledare. Hon eller han behöver ta på sig ett särskilt ansvar för nyckelorden *ha, kunna och vara*:

- *Ha* intresse och engagemang i ämnet gruppen vill lära sig mer om
- *Kunna* leda och fördela samtalet och sökandet samt kunna driva på, strukturera och sammanfatta
- *Vara* lyhörd för deltagarnas behov, förutsättningar och synpunkter



Viktigt att notera är att den som är lärgruppsledare inte per automatik behöver vara den som eventuellt kan mest om ämnet. Mötet, samtalen och det gemensamma sökandet är själva kärnan i lärandet.

## Varför lära?

Vi människor tar ofta för givet att det sätt vi uppfattar och upplever verkligheten på är det naturliga och självklara sättet. Och, det är också – *klart för en själv* – det vill säga för var och en av oss. För att vi ska kunna utveckla och lära oss tillsammans, kanske till och med förändra oss, behöver vi bearbeta våra tankar och handlingsmönster. Vi behöver visa våra olika verkligheter för varandra.

Varje grupp som samlas för att lära sig något behöver därför ställa sig några frågor:

- *Varför vill vi det?*
- *Vad är syftet?*
- *Vad vill vi att det ska leda till?*
- *Hur ska vi lägga upp det hela?*

Svaren på frågorna utgör kärnan i den plan som gruppen gemensamt sedan förhåll sig till. Motivation sägs vara en av de viktigaste faktorerna för att lära sig något. Genom att ägna tillräckligt med tid åt dessa grundläggande frågor ökar möjligheten att skapa förväntningar och motivation hos gruppen.

I foldern **Välkommen som lärgruppsledare**, som finns att ladda hem eller beställa på [www.sisuidrottsutbildarna.se](http://www.sisuidrottsutbildarna.se) hittar du ytterligare nyttiga små hjälpredor för dig som är lärgruppsledare och för hela gruppen. På hemsidan hittar du också kontaktuppgifter till ditt SISU-distrikt. Där får du bland annat veta vilket stöd vi kan vara när det gäller lärandet i praktiken.

## Häftet Förening i rörelse

Innehållet kretsar kring det som utgör kärnan i alla föreningar, förbund eller organisationer vilket kan sammanfattas i tre frågeställningar:

- *Varför och för vem finns vi till?*
- *Vad är det som berättigar vår existens?*
- *Vad vill vi vara?*

Häftet kan fungera som en:

- *reflektionsbok med inspel och tankeställare som utmanar läsaren ...*
- *idébok där man får insikter, praktiska tips och goda råd ...*
- *arbetsbok för att ta fram en verksamhetsinriktning ...*



Häftet består av fyra kapitel:

- 1. En beskrivning av hur organisationer, exempelvis en förening eller ett förbund, växer fram och formas samt de utmaningar man efter hand möter. Det handlar dels om förändringar som sker i föreningens omvärld, men också om inre förändringar utifrån medlemmars och sympatisörers växlande behov och önskemål.*
- 2. En förening eller ett förbund tar form genom att man formulerar en verksamhetsinriktning och tydliggör sin profil. Man slår fast vad som ska styra och vilka förhållningssätt som ska finnas. Det finns många olika sätt att göra beskrivningar och många olika begrepp används. I detta kapitel presenteras en modell.*
- 3. Den stora utmaningen för alla organisationers ledningar; styrelsen i en förening, sportchefen eller kommittéordföranden, är att få till en effektiv, framgångsrik och lyckosam verksamhet. För att lyckas med detta kan det vara klokt att ha insikter och kunskaper om organisationers livscyklar, gruppdynamik och olika sätt att leda och styra. I detta kapitel pekas på några viktigheter.*
- 4. Innehållet är handlingsinriktat. Med utgångspunkt från de tankar, påståenden, insikter och funderingar som framkommit i de tre tidigare kapitlen kan man steg för steg tydliggöra och utarbeta en verksamhetsinriktning.*

Sammanfattningsvis kan sägas att de tre första kapitlen ger kunskaper, insikter och en bakgrund medan det fjärde kapitlet presenterar en ledstång eller arbetsgång där man använder och omsätter det man lärt sig.

## Lärande samtal

Här följer nu ett förslag på hur ni vid ett antal olika träffar kan närma er, bearbeta och analysera innehållet i Förening i rörelse. Lärande och utveckling kräver inte bara snack – det kräver handling också! Låt därför med fördel era samtal mynna ut i saker ni vill förändra, förbättra, förnya. Invanda tanke- och handlingsmönster måste då och då utmanas rejält om verksamheten ska vara attraktiv även i framtiden.

## Första sammankomsten

Vid den första sammankomsten kan det kännas lite ovant för alla. Några har kanske inte deltagit i en lägrupp tidigare och under alla förhållanden är det kanske ett nytt ämne eller område ni ska ge er i kast med. Situationen är lite annorlunda än när man umgås i omklädningsrummet eller träffas på idrottsarenan. Ha därför inte allt för bråttom med att komma igång med studiearbetet. Ett förslag på upplägg:



1. *Gå laget runt – låt alla komma till tals. Var och en kan till exempel berätta något om sig själv och vilka erfarenheter man har av ämnet.*
2. *Gå husesyn i häftet – bläddra fram och tillbaka och upptäck hur det är upplagt. Tydliggör vilka de olika kapitlen är.*
3. *Gör er arbetsplan – Vilka dagar? Vilken plats? Är det något speciellt som måste ordnas och förberedas? Kom överens om "spelreglerna" för sammankomsterna.*

#### Ska man gapa över allt?

När man gör upp sin arbetsplan och planerar fortsättningen bör man fundera på hur mycket tid och kraft man är beredd att avsätta. Man behöver inte gå igenom allt från pärm till pärm. Man behöver inte ägna alla sidor lika mycket tid och uppmärksamhet även om det kan vara en fördel. Nedan presenteras fem varianter:

1. Häftet bearbetas från pärm till pärm, alltså alla kapitel. Var och en läser igenom och vid sammankomsterna diskuterar man utifrån frågeställningarna som finns under rubriken "Att fundera kring". Man bearbetar också rutan "Koll på läget" i slutet av varje kapitel. De tre första kapitlen skapar en plattform för att ta itu med det fjärde där man steg för steg tar fram en verksamhetsinriktning.
2. En något förenklad variant som påminner om den första men med den skillnaden att var och en läser igenom de tre första kapitlen och får själv fundera och reflektera. Vid sammankomsterna diskuterar man och arbetar med det fjärde kapitlet där man steg för steg tar fram en verksamhetsinriktning.
3. Man sätter fokus på kapitel 2 och 4. Var och en läser igenom och vid sammankomsterna diskuterar man utifrån frågeställningarna som finns under rubriken "Att fundera kring". Man bearbetar också rutan "Koll på läget". Det andra kapitlet skapar en plattform för att ta itu med det fjärde där man steg för steg tar fram en verksamhetsinriktning.
4. En något förenklad variant som påminner om den föregående. Man sätter fokus på kapitel 2 och 4. Var och en läser igenom det andra kapitlet och får själv fundera och reflektera. Vid sammankomsterna diskuterar man och arbetar med det fjärde kapitlet där man steg för steg tar fram en verksamhetsinriktning.
5. Man inriktar sig enbart på kapitel 4. Vid sammankomsterna diskuterar man och arbetar med att steg för steg ta fram en verksamhetsinriktning.



Efter inledningen kan lärgruppen börja arbete. Beroende på vilket upplägg man valt påbörjas genomläsning, samtal och diskussioner. Lärgruppsledaren har ett särskilt ansvar för att leda arbetet. Det kan också vara bra att utse någon som för minnesanteckningar om det framkommer saker som ska bearbetas vid ett senare tillfälle. Detta gäller framförallt när man arbetar med kapitel 4.

I de tre första kapitlen finns återkommande frågeställningar under rubriken "Att fundera kring". Vid dessa tankepauser är avsikten att man stannar upp en stund ... tänker efter ... för en dialog med sig själv ... eller samtalar med övriga i lärgruppen.

I slutet på respektive kapitel finns rutan "Koll på läget". Med hjälp av frågeställningarna kan man spegla och ta tempen på föreningen. Utfallet kan leda till att man funderar på om det finns anledning att:

- *sluta med något ...*
- *förändra något ...*
- *börja med något ...*

I slutet av en sammankomst bör en kort tillbakablick göras:

- *Vad har vi kommit fram till?*
- *Vad var speciellt viktigt och betydelsefullt?*
- *Finns det frågeställningar eller saker som kräver ytterligare dialog och samtal?*
- *Vilka förberedelser ska göras till nästa gång?*

## **Fortsättningen ...**

Lärgruppen avgör själv hur många sammankomster man har och hur långa dessa ska vara. Man bestämmer också själv vilka avsnitt eller delar man vill ägna mer eller mindre tid åt.

Erfarenhetsmässigt fungerar en lärgrupp som bäst med 5 till 8 deltagare och där man håller på 2 till 3 timmar per sammankomst. SISU Idrottsutbildarna använder det vedertagna måttet att en utbildningstimme är 45 minuter lång.

## **Sista sammankomsten**

Efter att ha arbetat igenom de sista momenten eller avsnitten bör en tillbakablick och summering av lärgruppsarbetet göras utifrån exempelvis följande frågeställningar:

- Har vi någon praktisk nytta av det vi lärt oss och arbetat med?
- Har vi fått svar på frågor och funderingar vi haft?
- Vad vill vi göra med våra nya kunskaper?



- Vad har varit bra i vårt sätt att arbeta? Vad skulle vi kunna gjort annorlunda?
- Vad ska man tänka på nästa gång man arbetar i en lärgrupp?
- Vill vi fortsätta att fördjupa oss i ämnet eller kanske pröva på något annat?

