

REFLEKTERENDE TEAM

Formål

At skabe et rum for refleksion med henblik på at opnå nye perspektiver på opgaver, udfordringer og problemstillinger.

Antal deltagere

4 - 7 i hver gruppe

Tidsramme

30-60 min. pr. fokuspersion.

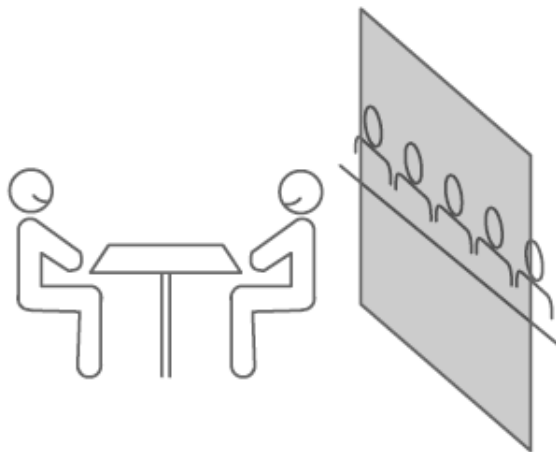
Proces

Der skal være en person, der ønsker at tale om et emne, et problem e.l. Denne person er fokuspersionen (A). Desuden skal der være en interviewer/coach(B), og et reflekterende team på 1-5 personer.

Fokuspersion og interviewer/coach bør sidde over for hinanden, så fokuspersionen har ryggen til det reflekterende team.

Processen trin for trin

- * Interviewet starter efter en "normal" model, hvor A fortæller om det, vedkommende gerne vil tale om, og B interviewer/coacher fokuspersionen.
- * Undervejs i interviewet kan både A eller B kalde timeout i fx 5 min. I timeouten taler det reflekterende team højt med hinanden om, hvad de har hørt, observeret og reflekteret over. A og B må ikke kommentere det, de hører. Der kan kaldes flere timeouts i løbet af et interview.



- * Efter, at de 5 min. er gået eller teamet ikke har mere at sige, så fortsætter interviewet.
- * Når interviewet er slut, reflekterer først det reflekterende team, derefter fokuspersionen og til sidst intervieweren over hele samtalen.

Roller

De forskellige aktører har forskellige særlige roller, der skal introduceres til alle deltagerne, inden interviewet starter:

Fokuspersionen (A) skal fokusere på det, personen gerne vil have hjælp til. Fokuspersionen skal forsøge at beskrive konteksten for problemet samt de udfordringer, der ligger deri, så detaljeret som muligt.

Intervieweren/Coachen (B) har til opgave at stille nysgerrige spørgsmål til den beskrivelse, A kommer med. B skal være arkæolog i A's historie. B's egne holdninger, råd og løsninger er uinteressante! Det er A, der er i fokus.

Ideer til spørgsmål:

- * Hvad vil du gerne have hjælp til?
- * Sig lidt mere om det...!
- * Hvad er vigtigst for dig?
- * Hvordan tænker x, y og z om problemet?
- * Hvem er det mest et problem for?
- * Hvilke dilemmaer ser du?
- * Hvad tror du effekten af... vil være?
- * Hvad håber du på vil ske?

Det reflekterende team skal være tavs under interviewet. De skal lytte og evt. notere de tanker og spørgsmål, der dukker op, mens de lytter til samtalen. Der er evt. på forhånd aftalt et eller flere temaer, som teamet skal holde øje med eller overveje under interviewet fx. ”klarhed i problemformulering” eller ”løsningsforslag”. Det reflekterende team må kun tale højt under timeouten og den afsluttende runde.

Ideer til hvilke overvejelser det reflekterende team kan gøre sig:

- * Gad vidst, om han/hun har tænkt på...?
- * Mon det vil give mening for xx, at...?
- * Det hun/han siger, får mig til at tænke på...!
- * Jeg får den tanke, at...!
- * Hvordan mon xx tænker om det her?
- * Det undrer mig, at...!
- * Hvor mon det bringer xx hen, at...?
- * Lad os forestille os at...!

Vær opmærksom på

- * At det kan være vanskeligt at få Intervieweren/Coachen til at holde sig fra at give gode råd og vejledning. Det kan derfor være en god ide at bruge tid på at udlevere noget materiale om denne rolle og evt. lave et lille rollespil, hvor spørgeteknikken illustreres, før øvelsen går i gang.
- * At det kan være vanskeligt for både intervieweren og fokuspersonen at være nærværende i samtalen og samtidig have

tilstrækkeligt overblik til at kalde timeout for at sætte det reflekterende team i gang. Derfor er det vigtigt at give besked om, at timeouts er meget vigtige for processen og at de i øvrigt også kan bruges til at få tid til at tænke sig lidt om og slappe lidt af. Du kan også løse problemet ved, at du selv fungerer som procesleder og dermed selv styrer, hvornår der skal være timeout.

- * At der ikke er for mange timeouts – det skal være en passende forstyrrelse, der giver inspiration og stof til eftertanke.
- * At det er ofte svært for fokuspersonen ikke at kommentere det, som han/hun hører fra det reflekterende team, men det er vigtigt at holde fast i reglen, da det er med til at skabe en friere dialog og refleksion hos det reflekterende team. Derved er der større mulighed for, at der kommer flere ”sandheder” eller ”teser” på bordet, hvilket fører til mere læring.

Alternative processer

- * Ved større grupper kan man udvide det reflekterende team til at være grupper, der holder øje med hver sin ting. Alle teams fremlægger efter refleksion, hvad de har talt om.
- * Et reflekterende team kan også bruges i et rollespil, hvor to udvalgte udspiller et kendt dilemma eller en problemsituation. Det reflekterende team kan derefter tale om, hvad de tænker om det, de har oplevet.

Perspektivering

I enten opstart eller opsamling kan du tale om betydningen af at få et spejl på sig selv og høre nogle af de ting, som ellers er skjulte for en.