

Reflekterende grupper

– hvis du står fast

Står du fast med en oppgave eller et prosjekt? Da kan denne samtalemodellen være en måte å kick-starte på. Metoden gir en ramme for å lære og utvikle kompetanse sammen med andre gjennom strukturerte tilbakemeldinger. Den kan brukes i alle sammenhenger der en medarbeider eller partner ønsker hjelp med å løse en konkret utfordring.



DU TRENGER

- Minst 3 samtalepartnere (4-5 er ideelt) i minst 30 minutter
- Noe å skrive på og med (gjerne en tavle/flip-over)



METODE

1. Du har en konkret utfordring som du trenger hjelp med å løse

Eksempel: Du sliter med å komme i gang med å skrive en prosjektsøknad, du er urolig for et møte du skal lede eller du har for mange løse tråder i et prosjekt og klarer ikke å prioritere.

2. Samtalepartnerne tildeles definerte roller

Rollen bestemmer hvilke oppgaver den enkelte skal ha i samtalen:

Samtalekonsulent – leder samtalen, ansvar for framdriften

Aktør – eier prosjektet/idéen det skal snakkes om

Reflekterende team (1–3 personer) – lytter og gir innspill. I de tilfellene hvor det bare er 3 deltakere i samtalen, deltar SAMTALEKONSULENTEN også i det reflekterende teamet.



EKSEMPLER

Hør eksempler og kortversjon av samtalene i e-læringskurset.



TIPS!

Medarbeidere som ikke er vant til å være i fokus, kan oppleve denne samtalemodellen som konstruert og ubehagelig til å begynne med. Legg vekt på at samtalerommet er en prestasjons- og konkurransefri arena. Det finnes ingen dumme spørsmål eller problemstillinger.

Prosjekt

Reflekterende team

Samtalekonsulent

Aktør



3. Med hjelp fra SAMTALEKONSULENTEN definerer aktøren en konkret utfordring som hen vil ha hjelp med.

- SAMTALEKONSULENTEN skriver utfordringen ned, gjerne på en tavle/flip-over.
- SAMTALEKONSULENT OG AKTØR diskuterer utfordringen.

1. Definere utfordringen:

I dag vil jeg finne ut hvordan...

2. Snakke om utfordringen:

Hva har du gjort så langt? Hva har det ført til?
Hva kunne du gjort annerledes?



TIPS!

Tale- og lytte-posisjon er grunnleggende for at denne samtale-modellen skal fungere: Når snakker du, når lytter du? AKTØREN snakker kun med SAMTALEKONSULENTEN. Det REFLEKTERENDE TEAMET snakker kun med hverandre. SAMTALEKONSULENTEN er den eneste som kan henvende seg alle veier.

4. DET REFLEKTERENDE TEAMET diskuterer utfordringen seg imellom.

AKTØREN er tilskuer, og skal verken snakkes til eller snakke selv.

Hva hørte vi nå?

Hva synes vi om løsningene som er valgt?

Finnes det alternative løsninger eller måter å se utfordringen på?



TIPS!

Unngå speiling. Fokus skal være på AKTØRENS utfordring, prøv å holde deg selv utenfor samtalen. Unngå å si: «Dette minner meg om da jeg ...» eller «Da vi var oppe i et tilsvarende problem ...», uttrykk deg heller generelt: «Denne måten å reagere på kan føre til ...» eller «En alternativ måte å løse problemet på kan være ...».

5. AKTØR OG SAMTALEKONSULENT snakker om innspillene fra det reflekterende teamet.

AKTØR reflekterer over neste skritt: Hvilke konkrete handlinger skal gjennomføres for å løse problemstillingen? SAMTALEKONSULENT skriver de konkrete aksjonene ned i en handlingsplan som AKTØREN skal følge opp.

Kom reflektørene med nye tanker? Hva tenker du om utfordringen nå?
Hva har du fått ut av denne samtalen?
Hva er ditt neste skritt?

Spør og avklarer

Reflekterer og oppsummerer



REFLEKSJON

- Hva lærte du i løpet av denne samtalen?
- Fikk du et annet perspektiv på problemstillingen enn du hadde fra før?
- Fikk dere som gruppe et nytt perspektiv?



UTFORSK

- Modellen er inspirert av aksjonslæring og reflekterende teams:
- Madsen, Benedicte: Aktionslæringens DNA. Århus : Via System, 2010