

Refleksionssparring

Beskrivelse af materiale og
struktur for afholdelse af
refleksionssparring



TRANBJERG
Dagtilbud

REFLEKSIONSSPARRING ER VORES REFLEKSIONSPRAKSIS



Refleksionssparring – udvikling af kommunikationskompetencer

Vi arbejder med refleksionssparring, som er et struktureret kommunikationsmateriale, der styrker vores kommunikationskompetencer. Refleksionssparring er den øvebane, vi har valgt i forbindelse med 'Stærkere Læringsfællesskaber i Aarhus Kommune'.

- Grundtanken i refleksionssparring er en forståelse af den systemiske tilgang, hvor vi cirkulært frem for lineært 'kigger hele vejen rundt om opgaven'. Altså ser mere nuanceret og bliver klogere på både de hændelser og forstyrrelser, der kan skabe udvikling, og på dem, der ikke kan.
- Refleksionssparringens mål er at udvikle et sprog hos os selv og hinanden, som skaber større refleksion over både egne og andres handlinger og støtter os i at undres over hinandens praksis.
- Refleksionssparringens funktion er at støtte en kollega i en udfordring eller at evaluere en indsats.

Vi er opmærksomme på vores hypoteser, når vi træffer beslutninger. Vi er derfor optaget af at være undersøgende i forhold til både vores egne og andres handlinger. Kerneopgaven kommer først, derfor har vi et ansvar for, at selv og andre, ikke står i vejen for den optimale pædagogiske praksis. Vi har fokus på, hvilke udfordringer vi hver især kan have ift. at bevare den professionelle rolle i opgaven. Et vigtige fokus er også at bede om og få hjælp.

Vi er nysgerrige på, hvilken kultur børn, forældre og personale er en del af. Vi bliver klogere på, hvad en familiekultur kontra den professionelle læringskultur er. Ligeledes er vi opmærksomme på, hvordan disse kulturer og overgange til den professionelle læringskultur kan have indflydelse på børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse. Vi øver os i at undre os over hinandens praksis. Vi begynder i stigende grad at anvende spørgeteknikker fra refleksionssparring i de hverdagsdialoger, vi har i både forældre- og personalesamarbejdet.



Baggrund for materialet: Mette Ruggaard har udarbejdet materialet i 2017 efter en endt systematisk coachuddannelse. Mette oplevede, at der manglede et kommunikationsrum til at styrke refleksion og kommunikationsevnen i det pædagogiske fag.

Mette var inspireret af den amerikanske psykoterapeut Steve de Shazer (1940-2005), som var grundlægger af den løsningsfokuserede tilgang i samtaleterapi LØFT. Grundtanken i LØFT er, at det er den måde, man taler om en problemstilling på, som får betydning for fokuspersonens evne til at løse problemstillingen. Fokus i dialogen er at udforske løsningen frem for problemet og ligeledes at finde nye veje fremfor at gentage det, som ikke virker.

Tilgangen tager udgangspunkt i den antagelse, at løsningen ligger hos fokuspersonen. Altså at fokuspersonen besidder styrke, evne og ressourcer til at løse problemet selv. Tanken er, at man ikke har fokus på, hvorfor problemet er opstået, og dermed ikke fortaber sig i skyldfølelser i forhold til sig selv og andre, men fokuserer på den fremadrettede løsning/handling.

Materialet er udarbejdet efter netop den løsningsorienterede tilgang, som kvalificerer sig til det professionelle rum. Mette oplever, at det har en værdi, når udgangspunktet er at have tiltro til, at alle har evner til at finde egne faglige løsninger. Det handler dog om at skabe et refleksionsrum med god kommunikation for at støtte fokuspersonen i at finde den bedste løsning/læring.

MATERIALET - TO TREKANTER



Nogle gange skal man øve sig lidt kunstigt, før nye kompetencer bliver en del af den enkelte. Kompetenceløftet i det at stille gode spørgsmål, som skaber refleksion både hos sig selv og andre, starter med refleksionssparring. Det er et fælles kommunikationsredskab, der efter workshoppen bliver anvendt i alle afdelinger i Tranbjerg Dagtilbud. Det består af en struktur for afholdelse af refleksionssparring, som er tilpasset den enkelte afdelings behov, samt to kommunikationstrekanter:

- En kommunikationstrekant, hvor en udfordring skal løses. Trekanten har spørgsmål i tre emner:

- (1) Udfordring**
- (2) Proces**
- (3) OBS**

- En kommunikationstrekant, hvor opgaven er afsluttet. Trekanten har spørgsmål i tre emner:

- (1) Proces**
- (2) Resultat**
- (3) Læring**

Reflekterende teams vil have fokus på, hvordan spørgsmål skaber refleksion hos fokuspersonen, og hvordan coach udfører opgaven.

Fra øvelse til hverdag

Det smarte ved dette kommunikationsredskab er, at nybegyndere blot kan læse spørgsmålene op. Lige så stille kan spørgsmålene huskes og få sin egen form. Senere skal spørgsmålene anvendes udenfor refleksionssparring til f.eks. stuemøder eller i en forældresamtale. Det sidste er selvfølgelig målet: *”At det at stille spørgsmål, der skaber refleksion hos den enkelte og andre, bliver en del af hverdagsdialogerne - dermed et redskab til at skabe en undringskultur/refleksions-evalueringskultur.”*

Opgaveløsning

Kommunikationstrekant

Udfordring

Spørgsmål ved opgaveløsning:

- Fortæl, hvilken udfordring du gerne vil have sparring på.
- Hvornår optræder opgavens behov for en løsning mest tydeligt?
- Hvem påvirkes af, om opgaven bliver løst?
- Har opgaven været et problem længe?
- Hvilken betydning har opgaveløsningen for dig?
- Kan du formulere, hvilken del af opgaven, du gerne vil have sparring på i én sætning?

Beskrivelse af struktur:

- Sikre, at fokusperson er godt tilpas. Gennemgå kort, hvordan samtalen kommer til at forløbe.
- Spørgsmål under "udfordring" kan anvendes i de første fem minutter af samtalen.
- Når de første fem minutter er gået, skal der være en tydelig sætning, som italesætter, hvilken udfordring man vil have hjælp til. F.eks. "Jeg vil gerne være bedre til at komme til en kollega med de ting, som jeg synes, at vi skal gøre anderledes på stuen/dag-pjens legestue".
- Coach gentager sætningen, så begge er indforstået med hvilken opgave, der videre skal drøftes.

Refleksionssparring

1

Tranbjerg Dagtilbud - Mette Ruggaard

Opgaveløsning

Kommunikationstrekant

Proces

Spørgsmål ved opgaveløsning:

- Hvordan har du prøvet at løse opgaven?
- Hvilke forhindringer har du oplevet i opgaveløsningen?
- Når opgaven er løst, hvilke forandringer tænker du så, det kan medføre og for hvem?
- Har du tidligere erfaringer, som du kan bruge for at løse opgaven?
- Hvilke kompetencer tænker du, der vil komme i spil i opgaveløsningen?
- Hvem kan hjælpe dig?
- Hvilke tegn vil vise, at du er på rette vej?

Beskrivelse af struktur:

- Spørgsmål under "proces" kan anvendes i denne del af samtalen.
- Sikre at samtalen, før det reflekterende team/person skal på, er gang med at have fokus på handlemuligheder. Hold øje med tiden.
- Giv ordet til det reflekterende team/person. Lyt opmærksomt til dem om der er observationer du kan anvende fremadrettet i samtalen.
- Reflekterende team/person har fokus på: Er det tydeligt, hvad fokuspersonen vil drøfte og går samtalen i en retning, hvor en løsning er næste skridt? Passer kropssproget med det, der bliver sagt, og der er nøgleord, som kan være gode at udforse?

Refleksionssparring

2

Tranbjerg Dagtilbud - Mette Ruggaard

Opgaveløsning

Kommunikationstrekant

OBS

Spørgsmål ved opgaveløsning:

- Hvilke refleksioner fik du, da det reflekterende team talte sammen?
- Hvilken løsning tror du mest på?
- Første skridt, hvad ville det være?
- Hvornår ønsker du at være i mål?
- Hvornår og hvordan - praktisk planlægning?
- Hvad kan gå galt ved din valgte opgaveløsning?
- Hvem kan støtte dig i din opgaveløsning
- Hvilke konsekvenser kan det få for andre når denne opgave er løst?

Beskrivelse af struktur:

- Hvilke refleksioner gav det reflekterende team/person fokuspersonen?
- Spørgsmål under "OBS" kan anvendes til den afsluttende del af samtalen, hvor der lægges en plan for, hvad næste skridt er for fokuspersonen.
- Lav en god afrunding af samtalen ved at samle indholdet af samtalen op for fokuspersonen.
- Giv ordet til reflekterende team/person, som har fokus på: Giver spørgsmålene mulighed for målrettedhed, refleksion og handlemuligheder? Skaber coach et tryk og udviklende rum, anvender coach sin egen personlighed, og hvilket kropssprog anvendes?

Refleksionssparring

3

Tranbjerg Dagtilbud - Mette Ruggaard

Evaluering

Kommunikationstrekant

Løst opgave

Spørgsmål ved evaluering:

- Fortæl, hvordan det er gået med opgaveløsningen.
- Hvilken betydning har opgaveløsningen haft for andre?
- Hvilken betydning har opgaveløsningen haft for dig?
- De forandringer, som du forventede, at opgaveløsningen ville medføre, er de tydelige?
- Har resultatet af din opgaveløsning overrasket dig?

Beskrivelse af struktur:

- Sikre, at fokusperson er godt tilpas. Gennemgå kort, hvordan samtalen kommer til at forløbe.
- Spørgsmål under "løst opgave" kan anvendes i de første fem minutter af samtalen.
- Når de første fem minutter er gået, skal der være en tydelig sætning, som italesætter, hvilket fokus i forløbet vedkommende vil have: F.eks. "Jeg vil gerne have fokus på hvordan det, at jeg anvendte åbne spørgsmål i samtalen med faderen, påvirkede forløbet og hvilken læring jeg tager med mig".
- Coach gentager sætningen, så begge er indforstået med hvilken læring, der videre skal drøftes.

Refleksionssparring

1

Tranbjerg Dagtilbud - Mette Ruggaard

Evaluering

Kommunikationstrekant

Proces

Spørgsmål ved evaluering:

- Hvordan kom din plan for processen i gang?
- Hvordan oplevede du, at processen for opgaveløsningen virkede?
- Hvilke tegn viste dig, at du var på rette vej?
- Hvordan holdt du fokus på indsatsen?
- Hvor lang tid er du i processen lige nu?
- Hvis du havde valgt en anden proces, hvordan tror du så, udfaldet ville have været?
- Hvordan tror du, at andre kan se resultatet af opgaveløsningen?

Beskrivelse af struktur:

- Spørgsmål under "proces" kan anvendes i denne del af samtalen.
- Sikre at samtalen, før det reflekterende team/person skal på, har fokus på begyndende læring af opgaveløsningen. Hold øje med tiden.
- Giv ordet til det reflekterende team/person. Lyt opmærksomt til dem om der er observationer, du kan anvende fremadrettet i samtalen.
- Reflekterende team/person har fokus på: Er det tydeligt, hvad fokuspersonen vil drøfte, og går samtalen i en retning, hvor en løsning er næste skridt? Passer kropssproget med det, der bliver sagt, og der er nøgleord, som kan være gode at udforse?

Refleksionssparring

2

Tranbjerg Dagtilbud - Mette Ruggaard

Evaluering

Kommunikationstrekant

Læring

Spørgsmål ved evaluering:

- Hvilke refleksioner fik du, da det reflekterende team/person talte sammen?
- Hvordan kom du frem til opgaveløsningen?
- Anvendte du erfaringer fra tidligere?
- Hvordan kom din professionelle tilgang i spil?
- Hvordan kom din personlige tilgang i spil?
- Hvordan kan du forsæt fastholde dit fokus?
- Har du fået en ny personlig erfaring med dig kraft af opgaveløsningen?
- Hvad gav refleksionssparring dig i processen?

Beskrivelse af struktur:

- Hvilke refleksioner gav det reflekterende team/person fokuspersonen?
- Spørgsmål under "læring" kan anvendes til den afsluttende del af samtalen, hvor der er fokus på hvilken læring fokuspersonen tager med sig.
- Lav en god afrunding af samtalen ved at samle indholdet af samtalen op for fokuspersonen.
- Giv ordet til reflekterende team/person, som har fokus på coach: Giver spørgsmålene mulighed for målrettedhed, refleksion og handlemuligheder? Skaber coach et tryk og udviklende rum, anvender coach sin egen personlighed, og hvilket kropssprog anvendes?

Refleksionssparring

3

Tranbjerg Dagtilbud - Mette Ruggaard

BESKRIVELSE AF ROLLER



Fokuspersion

Fokuspersionen har forberedt en udfordring i sin praksis, som hun gerne vil tale om. Fokuspersionen øver sig i at fatte sig i korthed, men samtidig give den information til coach, så coach kan støtte samtals udvikling.

Coach

Coach har forberedt at skulle stille gode spørgsmål, styre tiden og det reflekterende team. Anvend eventuelle nøgleord, naturlig nysgerrighed, og tæk eksempler på spørgsmål i vedlagte materiale. Det er muligt at bede om timeout, hvis der er brug for hjælp fra fagligt fyrtårn/pæd. leder.

Reflekterende team/person har fokus på fokuspersionen

Reflekterende team eller feedbackperson gør følgende:

Lytter opmærksomt på emnet og stiller sig selv følgende spørgsmål:

- Er det tydeligt, hvad fokuspersion gerne vil tale om?
- Er samtalen i en retning, hvor en løsning er næste skridt?
- Passer kropssproget med det, der bliver sagt igennem samtalen?
- Er der nøgleord, der bliver sagt, som du oplever er vigtige, at coach eller fokuspersion udforsker yderligere?

Ved 6 personer: To personer til hvert reflekterende team, hvor den ene har fokus på indhold/retning i samtalen (de to første spørgsmål), og den anden har fokus på kropssprog/nøgleord (de sidste to spørgsmål).

Ved 4 personer: To personer til begge reflekterende team, således at samme team er på to gange. Spørgsmålene bliver fordelt som ved 6 personer.

Ved 3 personer: En reflekterende person. Vedkommende er på begge gange og tager udgangspunkt i alle spørgsmålene.

Ved 2 personer: minus reflekterende team/person.

Reflekterende team/person har fokus på coach

Reflekterende team eller feedback person gør følgende:

Lytter opmærksomt til de spørgsmål, som coach stiller fokuspersonen, og stiller sig selv følgende spørgsmål:

- Giver spørgsmålene mulighed for, at fokuspersonen er tydelig i, hvad hun gerne vil drøfte?
- Giver spørgsmålene mulighed for refleksion hos fokuspersonen?
- Giver spørgsmålene handlemuligheder hos fokuspersonen?
- Hvordan skaber coach et trygt og udviklende rum for fokuspersonen?
- Hvordan anvender coach sin personlighed i sine spørgsmål?
- Hvilket kropssprog anvender coach, når hun lytter og stiller spørgsmål? Hvad giver **det** samtalen?

Ved 6 personer: To personer til hvert reflekterende team, hvor den ene har fokus på indhold/retning i samtalen (de to første spørgsmål) og den anden har fokus på kropssprog/nøgleord (de sidste to spørgsmål).

Ved 4 personer: To personer til begge reflekterende team, således at samme team er på to gange. Spørgsmålene bliver fordelt som ved 6 personer.

Ved 3 personer: En reflekterende person. Vedkommende er på begge gange og tager udgangspunkt i alle spørgsmålene.

Ved 2 personer: minus reflekterende team/person.

STRUKTUR OG TIDSPLANER



REFLEKSIONSSPARRING 30 MIN.

- 5 minutter (0.-5. min.):** Afklaring af, hvilket emne/hændelse, fokusperson ønsker at tale om.
Trekanten: **udfordring/**
løst opgave
Nedskriv, hvad ønsket er, f.eks. *Hvordan bliver jeg bedre til at skabe struktur ...*
- 10 minutter (10-15 min):** Refleksion og mulige fremadrettede handlinger/læring.
Trekanten: **proces/proces**
- 5 minutter (15-20 min):** Reflekterende team/person nr. 1: fokus på fokuspersonen. Se spørgsmål v. beskrivelse af roller.
- 5 minutter (20-25 min):** Afsluttende refleksion og plan for fremadrettet handling/læring.
Trekanten: **obs/læring**
- 5 minutter (25-30 min):** Reflekterende team/person nr. 2: - fokus på coach. Se spørgsmål under beskrivelse af roller.

Der vil ikke være dialog/kommentar, efter reflekterende team nr. 2 har været på.

REFLEKSIONSSPARRING 15 MIN. 2 personer

- 2 minutter (0-2 min.):** Afklaring af, hvilket emne/hændelse fokusperson ønsker at tale om. Nedskriv, hvad ønsket er, f.eks. *Hvordan bliver jeg bedre til at skabe struktur ...*
Trekanten: **udfordring/**
løst opgave
- 8 minutter (2-10 min):** Refleksion og mulige fremadrettede handlinger/læring.
Trekanten: **proces/proces**
- 5 minutter (10-15 min):** Afsluttende refleksion og plan for fremadrettet handling/læring.
Trekanten: **obs/læring**

Der vil ikke være dialog/kommentar, efter reflekterende team nr. 2 har været på.

REFLEKSIONSSPARRING 20 MIN.

- 3 min (0-3 min):** Afklaring af, hvilket emne/hændelse fokusperson ønsker at tale om. Nedskriv, hvad ønsket er, f.eks. *Hvordan bliver jeg bedre til at skabe struktur ..*
Trekanten: **udfordring/løst opgave**
- 7 min (3-10 min):** Refleksion og mulige fremadrettede handlinger/læring.
Trekanten: **proces/proces**
- 3 min (10-13. min):** Reflekterende team/person nr. 1: fokus på fokuspersonen. Se spørgsmål under beskrivelse af roller.
- 5 minutter (13-18 min):** Afsluttende refleksion og plan for fremadrettet handling/læring.
Trekanten: **obs/læring**
- 2 minutter (18-20 min):** Reflekterende team/person nr. 2: fokus på coach. Se spørgsmål under beskrivelse af roller.

Der vil ikke være dialog/kommentar, efter reflekterende team nr. 2 har været på.

HVOR, HVORNÅR OG HVEM?

Refleksionssparring vil foregå forskelligt i alle huse. Refleksionssparring vil tage tid på møder, men hvis man bruger det smart, ville en udfordring i at lykkes med en handleplan for et barn, som alligevel skal drøftes på et stuemøde, kunne være emnet til refleksionssparring.

I starten vil enten pædagogisk leder eller fagligt fyrtårn deltage hver gang, der bliver afholdt refleksionssparring. Dette er for at støtte processen og den læring, som alle har brug for i starten. Pæd. leder vil udarbejde en oversigt over, hvornår refleksionssparring vil foregå i din afdeling. Tjek den ud, og forbered dig på, hvilken rolle du har næste gang. Det vigtigste ved refleksionssparring er at øve sig og derefter øve sig lidt mere.

Husk

..alle kan blive gode til at have et sprog, der skaber refleksion hos andre og sig selv.

Vi skal bare øve os sammen!

Tips til coach



TID: Skriv, hvad klokken er, når der er gået 5 min., 15 min. osv.

Det er lettere at tjekke uret og tiden på den måde. Overhold tiden - gælder også for de reflekterende teams.

Kontakt: Skab god kontakt med fokuspersonen, og sæt en ramme for, at emnet, der skal drøftes, skal siges i en sætning efter 5 min. Gentag sætningen for at få bekræftet, at du har forstået ønsket.

Overblik: Skab overblik for fokuspersonen, hvor samtalen er løbende ved at italesætte det metaoverblik, som du har. F.eks.: *Lige nu er jeg nysgerrig på, om du egentlig er ved at finde en løsning?*

Redskaber: Evt. gøre ting visuelt for fokuspersonen med hænder eller ved at skrive det ned.

Afslut: Sikre at få afsluttet samtalen med italesættelse af, hvad fokuspersonen er kommet frem til.

Guide til fokuspersonen ved evaluering:

- Hold dig til de tre steps, og giv dig god tid til at reflektere over, hvordan du fandt frem til din opgaveløsning.
- Tag dig god tid til at finde de tegn, der viser dig, at du var på rette vej i opgaveløsningen.
- Tag imod anerkendelse fra de reflekterende teams. Hvad den enkelte vælger at anerkende, kan give ny viden til dig.
- Vis, at du er stolt af dit resultat – vis, at du er træt af dit resultat. En refleksion af opgaveløsningen med succes tæller mere end den opgaveløsning, der gik galt. Begge giver læring. Den sidste giver ofte mest læring fremadrettet og rummer et positivt syn på din egen faglig-

HVORFOR SKAL VI IKKE HAVE DIALOG EFTER AFSLUTNINGEN PÅ REFLEKSIONSSPARRING?

Der skal være respekt for egen og andres udviklingsrejse. At alle indtager strukturens roller og har respekt for den læring, der opstår i rummet. Hvis en kollega afslutter en refleksionssparring med en vittighed eller taler om, hvor dygtig eller ikke dygtig vedkommende eller en kollega er, kan det forstyrre de tanker og dermed læring, som kollagaen sidder med efter endt refleksionssparring. Det er vigtigt, at alle går fra den oplevelse, der gav læring, og ikke med en konklusion fra en kollega, der ubevidst kommer til at forstyrre i stedet.

Guide til fokuspersonen ved opgaveløsningen

- Beskriv opgaven/problemstillingen så kort og præcist som muligt i løbet af de første 5 minutter.
- Hold dig indenfor de tre steps (opgave, proces og læring), og gå først videre, når du oplever, at der ikke er flere spørgsmål hos dig selv eller fra andre, før du går videre til næste step.
- Selvom et spørgsmål ikke lige passer ind i det, som du er optaget af, så giv det en chance, da forskellige spørgsmål kan sætte refleksioner i gang hos dig.
- Når du er i samtalen, udviser du en åbenhed i at ville udvikle dig og en ansvarlighed for at ville kvalificere dine beslutninger for opgaveløsningen. Tro ikke, at du/din faglighed bliver vurderet.
- Lav altid en timeout, hvis du har brug for, et metaoverblik over, hvor samtalen er på vej hen.

Reflekterende teams/feedbackperson

Opgave: Hold jer til jeres opgave i jeres observation af samtalen, men hav en dialog, når I taler sammen.

Væk med jeg-synsninger eller konklusioner: Tal ud fra observationerne som data, der kan sætte tanker igang hos jer. *"Når jeg hører, at der tales om konflikter, bliver jeg nysgerrig på, hvordan fokusperson har det med dem"*.

Skriv ned: Nedskriv gerne sætninger, der kan gengives som data til, hvad du blev optaget af. Det giver refleksion hos fokuspersonen at få gentaget sætninger, der er blevet sagt.

”Jeg synes, det er vigtigt, at vi altid er nysgerrige på hinandens bevægegrundlag og sammen går på opdagelse i hinanden og i egen pædagogiske tilgang – det synes jeg, at refleksionsparring materialet giver et godt kommunikativt kompetenceløft

”Refleksionssparring er et redskab med forskellige roller. Rammerne er vigtige, og den psykologiske tryghed skal være på plads, men bliver også styrket ved at vi deler personfaglige ting, hvor vi ikke oplever, at vi altid lykkes.”

”I refleksionssparring er der ikke et fokus som er forkert – alt er gyldigt. Der er intet som er for småt – her kan man vende mange ting.”

”Vi øver os på at stille åbne spørgsmål uden vores råd, dermed skaber vi et rum for fokuspersonens egen proces. Vi har respekt for fokuspersonens egen rejse i at få nye tanker og handeforslag til egen praksis.”



Tranbjerg Dagtilbud: Vi er et dagtilbud med fokus på samarbejde, udvikling og kommunikation i stærkere læringsfællesskaber. Vi er optaget af, hvordan vi som personale kan udvikle os sammen, så vi har de bedste betingelser for at skabe gode, udviklende rammer for dagtilbuddets børn. Vi er en aktiv personalegruppe, som ikke kun værner om fællesskabet i egen afdeling, men også det store fællesskab på tværs.

Ved yderlige spørgsmål til pjecens indhold kontakt:
Dagtilbudsleder Mette Ruggaard - merug@aarhus.dk

Følg os på



facebook



Instagram

