

Opgave

Spørgsmål ved opgaveløsning:

- Fortæl, hvilken opgave 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 en sætning?

Beskrivelse af struktur i lederteamet:

- Spørgsmål som f.eks. kan anvendes i de første fem minutter af samtalen.
- Når de første fem minutter er gået, skal der være en tydelig sætning, som italesættes hvilken opgave vedkommende 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"*.
- Coach gentager sætningen, så begge er indforstået med, hvilken opgave der videre skal drøftes.

Reflektionssparring

1

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 til 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 i lederteamet:

- Spørgsmål, som f.eks. kan anvendes i de næste ti minutter af samtalen.
- Efter de i alt 15. minutter af samtalen kommer det reflekterende team nr. 1 på.
- Reflekterende team nr. 1 består af to personer, som hver har et fokus på fokuspersonen. (1) Er det tydeligt, hvad fokuspersonen vil drøfte, og er samtalen i en retning, hvor en løsning er næste skridt? (2) Passer kropssproget med det, der bliver sagt, og er der nøgleord, som kan være gode at udforske?

Reflektionssparring

2

OBS

Spørgsmål ved opgaveløsning:

- Hvilke refleksioner fik du, da det reflekterende team talte sammen?
- Hvilken løsning tror du mest på?
- Første skridt, hvad vil 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 i lederteamet:

- Efter det reflekterende team nr. 1 har været på, fortsætter samtalen i 5 minutter.
- Spørgsmål kan f.eks. anvendes til den afsluttende samtale, hvor der lægges en plan for, hvad næste skridt er.
- Efter samtals afslutning kommer det reflekterende team nr. 2 på. Teamet består af to personer, som har haft fokus på coach. (1) Giver spørgsmålene mulighed for målrettethed, refleksion og handlemuligheder? (2) Skaber coach et trygt og udviklende rum, anvender coach sin egen personlighed, og hvilket kropssprog anvendes?

Reflektionssparring

3

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 i Lederteamet:

- Spørgsmål, som f.eks. kan anvendes i de første 5 minutter af samtalen.
- Når de første fem minutter er gået, er det vigtigt at gå over til procesdelen, så man ikke fortaber sig i, hvad forandringen har skabt, men mere hvad processen har medført af læring.
- Coach gentager sætningen, så begge er indforstået med, hvilken opgave der videre skal drøftes.

Refleksionssparring

1

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 langt 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?
- Hvilken ny viden har du fået?
- Hvilke kompetencer havde du i spil?

Beskrivelse af struktur i lederteamet:

- Spørgsmål, som f.eks. kan anvendes i de næste 10 minutter i samtalen.
- Efter de første 15. minutter af samtalen kommer det reflekterende team nr. 1 på.
- Reflekterende team nr. 1 består af to personer, som hver har et fokus på fokuspersonen. (1) Er det tydeligt, om fokuspersonen lykkes med sin opgave og har refleksioner over processen? (2) Passer kropssproget med det, der bliver sagt, og er der nøgleord, som kunne være spændende at drøfte videre?

Refleksionssparring

2

Læring

Spørgsmål ved evaluering:

- Hvordan kom du frem til opgaveløsningen?
- Anvendte du erfaringer fra tidligere opgaveløsninger?
- Hvordan kom din professionelle tilgang i spil i opgaveløsningen?
- Hvordan kom din personlige tilgang i spil i opgaveløsningen?
- Hvordan kan du forsat fastholde dit fokus?
- Har du fået en ny personlig erfaring med dig i kraft af opgaveløsningen?
- Hvad gav refleksionssparring dig i processen?

Beskrivelse af struktur i lederteamet:

- Efter at det reflekterende team nr. 1 har været på, fortsætter samtalen i 5 minutter.
- Spørgsmål kan f.eks. anvendes til den afsluttende samtale, hvor der er fokus på, hvilken læring fokuspersonen tager med fra opgaveløsningen.
- Efter samtals afslutning kommer det reflekterende team nr. 2 på. Teamet består af to personer, som har haft fokus på coach. (1) Giver spørgsmålene mulighed for refleksion over fokuspersonens personlige og professionelle læring. (2) Skaber coach et trygt og udviklende rum, anvender coach sin egen personlighed, og hvilket kropssprog anvendes?

Refleksionssparring

3