



Reflekterande team

Reflekterande team er basert på rettleiing ut frå eit systemisk perspektiv (sjå kapittel 3) og finst i mange variantar. Dette er ei arbeidsform som kan støtte opp om dannelsingsprosessar fordi den kan løyse opp i fastlåste tankemønster. Målet er å få fram ulike perspektiv, relasjonar og samanhengar i forståing av eit problem, ei utfordring, ein situasjon og komme ut av fastlåste tankemønster. Målet er ikkje å fremje ekspert svar og fasitsvar, men å finne løysingar gjennom refleksjon og dialog, og teamet bør vere sett saman av personar med ulike meiningar, ulik kunnskap og kompetanse. Den som har utfordringa, kan i denne arbeidsforma tre inn i ei lytteboble der vedkommande ikkje treng å planleggje eit svar eller forsvare seg, men gå inn i ein tilstand av «merksamt nærvær». Dette er ei tenking som gjev rom for mangfald, og som difor passar godt til barnehagen.

Når ein person beskriv ein annan person, er vedkommande alltid del av eit observerande system. Ein person avgrensar kva som blir sagt og gjort, ut frå eigen oppfatning av relasjonen til den andre. Det som er tilgjengeleg, er så rikt på detaljar at vi må velje ut noko som vi er merksam på. Når noko blir fokusert, utelét vi noko anna. Det er viktig å hugse at i kvar ei skildring blir mange andre moglege utelatne. Den viktigaste metoden for å foreta distinksjonar under ein samtale er å stille spørsmålet: «Korleis ville mine skildringar vore viss eg stilte alle dei spørsmål eg ikkje har stilt?»

I det vidare vil eg presentere to variantar av reflekterande team, der målet er å få fram ulike perspektiv, relasjonar og samanhengar i forståing av eit problem, ei utfordring, ein situasjon. Desse er tilpassa barnehagen som kontekst og kan gjennomførast på ein times tid. Reflekterande team kan vere ein god måte å få nye tankar om utfordringar i praksis, ei problemstilling relatert til utviklingsarbeid eller ulike oppgåver i etter- og vidareutdanningar som ein slags open fase der ulike perspektiv møtest.

Reflekterande team i barnehagen

5–8 deltakarar sit i ein sirkel (utan bord) i eit reflekterande team, der éin legg fram kasus til diskusjon. Gruppa vel rettleiar og kven som skal leggje fram kasus/problemstilling. Kvar rettleiing tek om lag 50 minutt, men steg 1–4 kan gjennomførast to (eller fleire) gongar med felles metasamtale (steg 5) for begge rundane til slutt. Denne øvinga kan gjerne utvidast i tid, spesielt refleksjonsrunden.

Kasusframlegging (10 min)

Alle deltakarar legg kort fram noko dei vil at det reflekterande teamet skal diskutere, ein kasus som er relatert til eiga yrkesutøving og som ein ønskjer at det reflekterast over. Kasusen eller saken som skal diskuteras, kan komme i mange variantar, både som problemstilling, kasus og praksisforteljing. Det viktige blir å formulere ei tydeleg problemstilling, ei tydeleg bestilling til det reflekterande teamet om kva dei ulike deltakarane ønskjer innspel på.

Val av kasus (5 min)

Rettleiaren styrer ein runde der deltakarane stemmer over kva sak dei vil diskutere, eller vel på ein eller annan måte kven som blir rundens «vegsøkjjar» som får leggje fram sitt kasus.

Spørjerunde (10 min)

Deltakarane i det reflekterande teamet får i denne runden høve til å få ei best mogleg forståing av vegsøkjaren si sak gjennom å stille spørsmål for å tydeleggjere problemet/utfordringa/konteksten. Her bør deltakarane ta i bruk sirkulære spørsmål (sjå kapittel 3). Tanken bak sirkulære spørsmål er at dei skal opne for nye tankar og perspektiv, som invitasjonar til å fortsetje samtalen og sjå situasjonen som blir utforska i rettleiinga, frå ulike sider. Ein grip også ofte tak i opningar, som kan handle om korleis eit bestemt kollegium/gruppe/familie til dømes organiserer sitt tankemønster, si åtferd og kombinasjonar av meiningar. Ettersom rettleiar må vente og sjå kva siste talesekvens inneheld, kan rettleiarar aldri vite i kva retning samtalen vil gå. Det viktige er å ikkje gape over for mykje, men følgje opp éin opning om gongen, og ikkje følgje opp det som eventuelt opplevast som ubehagelege for vegsøkjaren. Det er viktig å

velje ei opning som vekkar ei viss nysgjerrigheit, for ubehagelege tema har ein tendens til å avgrense nysgjerrigheita. Her kan hypotetiske spørsmål vere ei hjelp, fordi dei ikkje er direkte retta mot vegsøkjjar og kan diskuteras meir nøytralt. Dei hypotetiske spørsmåla skal stimulere til å vurdere alternative moglegheiter og bør komme eit stykke ut i rettleiinga. Altså ikkje noko ein startar med, det er for å opne opp og søkje etter heilt nye alternativ for å ikkje låse seg i eitt spor. Difor har også dei hypotetiske spørsmåla ofte noko overraskande over seg, ein utforskar noko som mest truleg ikkje kjem til å skje, som til dømes: «Korleis vil det vere for deg at vedkommande sa opp jobben sin?» Det er også ei ufarleg og god løysing å diskutere hypotetiske eller andre personar sine utfordringar, om ein opplever at nokre tema blir litt betente, og ein lettare låser seg i bruk av nye tankar og perspektiv. Bruk av effektspørsmål kan ofte utforske vegsøkjjar sin påverknad på andre i relasjonen, som: «Kva trur du dei andre tenkjer om deg og din veremåte?» Her kan vi utforske kva effekt vegsøkjaren og andre i samspel har på kvarandre, kva dei tenkjer og reagerer på i ulike situasjonar, og korleis dette igjen påverkar andre dei har relasjon til.

Refleksjonsrunde (25 min)

Vegsøkjjar går ut av gruppa og set seg utanfor gruppa med ryggen til, men likevel så nær at vedkommande høyrer det som blir sagt. Vegsøkjjar bør ha med penn og papir for å notere ned refleksjonar og innspel undervegs. Deltakarane i det reflekterande teamet skal komme med si subjektive oppleving av det som vart lagt fram, og med si subjektive forståing, og utforske vegsøkjaren sitt kasus. Rettleiaren styrer ordet og har eit ansvar for å skape liv i refleksjonsrunden om den stoppar opp. Her nyttar rettleiaren systemisk tenking og utfordrar deltakarane til å reflektere over ulike inngangar og perspektiv på kasusen som vart framlagt av vegsøkjjar.

Oppsummering (5 min)

Vegsøkjjar går tilbake til gruppa og seier noko om korleis det har vore å høyre på dei andre sine refleksjonar, og seier også noko om kva vedkommande tenkjer kan vere nyttig i høve til vidare arbeid. Her kan rettleiaren utfordre vegsøkjjar til å komme med grunngjevingar ut frå eiga profesjonsrolle.

Metasamtale (10 min)

Teamet reflekterer over innholdet og prosessen.

- Korleis opplevde deltakarar, problemeigar og rettleiar denne øvinga?
- Korleis har det vore for problemeigar å høyre på dei andre sine refleksjonar?
- Kva kan gruppa ta med seg i sitt vidare arbeid?
- Kva kan/bør gjerast annleis for at øvinga passer denne gruppa betre?