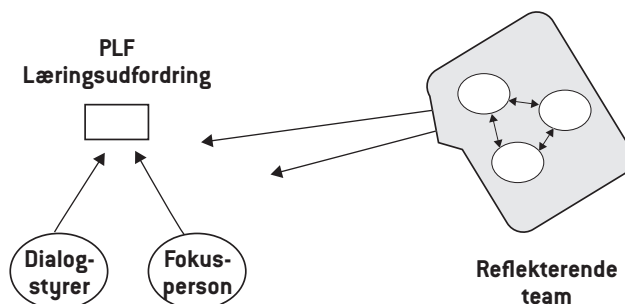


# Arbejdsark 5.7. Minireflekterende professionelt læringsfællesskab

Vi har næsten alle prøvet at bruge reflekterende team som metode, og det kan føles langsommeligt og en smule akavet. Men I vil blive overraskede over, hvor langt I når i forhold til at tænke anderledes og nyt om et læringsfokus på en runde på eksempelvis 15 minutter. Brug opstillingen af stole som på figuren, så afhjælper I det "akavede". Den korte tid er årsagen til, at vi har valgt at kalde denne udgave for "mini". Giv den en chance.



**Formål:** Formålet er det samme som ved *Den strukturerede dialog*, men her kommer man dybere ned i de underliggende antagelser og lærings syn. I forhold til arbejdet og systematikken med læringscirklen er det en god idé at arbejde med reflekterende team to gange i én læringscirkels liv (jf. kapitel 1). Første gang når man i læringscirklen arbejder i procesfase 3, *Vurdering af aktioner*, og skal bruge idégenerering og refleksion over tiltag, og anden gang når man skal analysere de udførte aktioner i læringscirkelns fase 5. Det bliver for tidskrævende at gøre hver gang, men man kan vælge et teammedlem ud som fokuspersion pr. teammøde.

## Fremgangsmåde:

1. Allerførst skal I lave nogle spilleregler for jeres reflekterende dialog. Kig på nedenstående mulige retningslinjer, og opstil jeres egne:

Retningslinjer for det reflekterende professionelle læringsfællesskab kunne være:

- a. Anerkend læringsfokusset, det vil sige at se, høre og forsøge at forstå fokuspersionens perspektiv.
  - b. Ingen kritik, moralisering og bebrejdelser.
  - c. Rigtigt og forkert eksisterer ikke.
  - d. Formuler hypoteser om mulige sammenhænge – gerne flere.
  - e. Se sagen fra alle involveredes perspektiv.
  - f. Tal om – ikke til!
  - g. Kobl dig på de andres ideer – gerne yderligheder.
  - h. Skitsér dilemmaer.
  - i. Undgå færdige meninger eller løsninger.
2. Dernæst skal I vælge en dialogstyrer. At gennemføre en reflekteret dialog i dette setup kræver en, der styrer samtalen og holder tiden – 15 minutter per runde.
  3. Begynd den reflekterende samtale sådan:

**Omfang og tid:** ca. 1,5-2 timer, hvis alle skal igennem, eller 15 minutter ved en enkelt person.

## Dialogstyrerens ansvar

- Styrer processen: herunder tid og samtalekontrakt og fastholder det valgte læringsfokus.
- Arbejder som interviewer.
- Er opmærksom på, hvornår resten af teamet skal inddrages.

### **Teamets ansvar**

Det reflekterende team skal tale sammen og se på hinanden. Teammedlemmerne må ikke kigge mod fokuspersonen eller med deres kropssprog adressere ham eller hende. Det skyldes, at fokuspersonen frit skal kunne reflektere og vælge mellem de hypoteser, vedkommende danner i det reflekterende team. Det er ikke let, hvis teamets *grand old man* kigger direkte på en!

Kopier gerne disse regler for det reflekterende teams ansvar – det holder teammedlemmerne på sporet.

Teamet:

- Taler sammen om, hvad teammedlemmerne har hørt, at personen ønsker hjælp og ideer til.
- Taler sammen om, hvordan fokuspersonen kan tænke anderledes om sagen.
- Taler sammen om, hvad teammedlemmerne har hørt, og hvilke hypoteser de kan bidrage med.
- Taler sammen om, hvad der er positivt, stærkt, ressourcefuldt i det, som personen har sagt.

Fokuspersonens ansvar:

- Fremlægger sin sag
- Lytter og prioriterer
- Vælger sine handlinger og beslutninger.