

Struktur til mentaliseringsbaseret kollegial sparring

Struktur – hvordan?

Mentaliseringsbaseret kollegial sparring handler ikke om at levere ekspertviden til hinanden som svar på forskellige dilemmaer eller udfordringer a la: ”Jeg ved godt, hvad det handler om, nu skal jeg fortælle dig, hvad du skal gøre, det var ligesom dengang ...”. Det handler snarere om sammen at udforske og undersøge det pågældende problem for at fastholde den mentaliserende indstilling i forhold til det barn eller de børn, det drejer sig om. Sparringen munder ofte ud i hypoteser om, hvad problemet handler om. Ud fra disse hypoteser kan strategier aftales og afprøves. Efterfølgende bør strategierne evalueres, og hypoteserne tages igen op til refleksion. Holdt de stik, eller skal der dannes nye hypoteser? Det kan være relevant at overveje, hvordan I rent fysisk er placeret i forhold til hinanden under sparringen. Det er vigtigt, at I hver især føler jer tilpas. I gruppe kan det være en ide at markere rollerne ved, at den, der mentaliseres, og processtyrer sidder ved siden af/over for hinanden lidt væk fra resten af gruppen.

Den kollegiale sparring består af disse fire trin (inspireret af Brasnett og Troupp, 2014):

1. Benævn og markér opgaven

Dagsorden fastsættes. Det er vigtigt, at opgaven indkredses og konkretiseres, således at I kan forholde jer målrettet til denne. Hvis I i løbet af processen kommer ud på et sidespor, kan I kun vende tilbage til opgaven, hvis den er formuleret indledningsvist. Dilemmaet/problemet/sagen kan med fordel skrives op på en tavle, så I kan hjælpes ad med at holde fokus. Nogle af de spørgsmål, processtyreren kan stille, er:

- Hvad er det, vi skal tænke og reflektere over sammen? Spørgsmålet formuleres på denne måde for (hver gang I sparrer) at understrege, at formålet ikke er, at kollegerne skal fastslå, hvad problemet med sikkerhed består i/handler om, men derimod at reflektere sammen.
- Hvad er det for et problem/dilemma/udfordring, du gerne vil tale om?

- Hvad skal vi have fokus på?
- Hvad vil du gerne tage med dig fra denne sparring?
- Hvad er vores opgave under denne sparring? Hvad er det, vi skal blive klogere på?

2. Præsenter sagen

Alle er nu med på, hvad opgaven er. Den person, der modtager sparring, giver her den fornødne information om sagen/problemstillingen til kollegaen/kollegerne. Kun den information, som kollegaen/kollegerne må kende til for at kunne hjælpe med opgaven, gives. Processtyreren har ansvar for at stoppe personen, hvis vedkommende fortæber sig i lange beskrivelser af fakta og hændte situationer med mere, f.eks.: ”Jeg afbryder dig lige, jeg tror, jeg ved nok nu, til at vi kan gå videre til at udforske og reflektere nærmere over sagen sammen”. Forslag til spørgsmål, processtyreren kan stille på trin 2, er:

- Kan du kort fortælle mig, hvad det handler om?
- Hvem er involveret?
- Kort fortalt, hvad skete der?

3. Mentaliser øjeblikket

Ved at blive mentaliseret vil den person, der modtager sparring, få en oplevelse af at blive forstået og af at se sig selv indefra, hvilket ofte er udgangspunktet for at kunne se sig selv udefra og andre indefra. Det er vigtigt, at fokus er på *refleksion og udforskning af de mentale tilstande*, som er i spil, i modsætning til at give løsninger og gode, velmenende råd. Den, der spørger, er nysgerrig og ikke-vidende, i forhold til hvad der foregår i kollegaens sind. Du skal forsøge at undgå at komme med løsninger og sige, hvad du selv synes, f.eks.: ”Jeg synes, du skal ...”.

Der er to overordnede aspekter i udforskning af mentale tilstande: forståelse og udfordring, jævnfør mentaliseringstrappen i kapitel 1. Lad os forestille os, at du mentaliserer din kollega. Når din kollega føler

sig forstået af dig, kan du begynde at udfordre vedkommendes perspektiv. Det er her, der skabes refleksion. ”Mentaliser øjeblikket” kan således inddeles i to aspekter:

a. At forstå din kollega. Både kollega/kolleger og processtyrer mentaliserer i forhold til den person, som modtager sparring. Kollegaens/kollegernes mål er her at prøve at forstå den person, der modtager sparring. I første omgang undersøges de mentale tilstande, som din kollega oplever i relation til det, der tales om. Det er vigtigt, at din kollega selv føler sig forstået, før han/hun kan begynde at sætte sig ind i, hvordan det opleves af andre, og om der kunne være andre måder at forstå det på. Du er her støttende og empatisk og undersøger din kollegas følelser, tanker, intentioner med videre i forbindelse med det, der tales om. Du undersøger den situation/sag/problem, der tales om, ud fra mentale tilstande, som din kollega oplever. Der er et overlap mellem dette første aspekt af udforskning og de to nederste trin i mentaliseringstrappen.

- Hvordan har du det med det?
- Hvis jeg var dig, ville jeg måske føle ... men det ved jeg ikke, om du gør?
- Når jeg lytter, så tænker jeg ... (her mentaliserer kollegaen sig selv).
- Hvordan tænker du, at det kan være?
- Hvordan oplevede du det?

b. At udfordre din kollega og mentalisere opgaven. Herefter mentaliserer kollega/kolleger og processtyrer i forhold til opgaven. Dette aspekt indebærer ofte, at personen udfordres, hvilket er det andet aspekt af udforskning af mentale tilstande. Når du oplever at forstå, hvordan den anden har det, kan du begynde at udfordre forståelsen og oplevelsen. Her kan du eventuelt anvende de to øverste trin i mentaliseringstrappen. Basal mentalisering vil eksempelvis være at udforske de mentale tilstande hos andre involverede parter i sagen/dilemmaet (f.eks. barnet, en forælder, andre kolleger). Det kan f.eks. aftales, at kollegaen/en af kollegerne indtager barnets perspektiv og således mentaliserer i forhold til det barn, sparringen omhandler. Forslag til spørgsmål, der kan stilles her:

- Hvordan tror du, det kan være, at det sker?

- Gad vide, hvad barnet føler? Jeg bliver optaget af, hvad der mon foregår i barnet her. Hvis jeg var barnet, tror jeg, at jeg ville føle/tænke ...
- Hvordan tror du, den anden havde det? Kan man forstå det på en anden måde?
- Kunne der være noget andet på spil? Mon der kan være andre grunde?
- Kunne du have handlet anderledes?

Det er vigtigt ikke at springe ”At forstå din kollega” over. Vi kommer ofte til for hurtigt at begynde at udfordre den andens perspektiv, før han/hun har følt sig forstået.

4. Vend tilbage til opgaven

a. Handlemuligheder og pædagogiske strategier. Processtyreren, som blandt andet har ansvar for at holde øje med tiden, vender tilbage til den oprindelige opgave. Det kan her være nødvendigt at afbryde samtalen. Ved mentaliseringsbaseret kollegial sparring må samtlige deltagere være forberedt på at kunne blive afbrudt af processtyreren. Inden sparringen afsluttes, skabes ideer til, hvad personen kan gøre herfra. Kollega/kolleger byder ind med forslag og ideer.

- Hvad kan du gøre herfra?
- Har du fået nye ideer til, hvordan du kan håndtere det?
- Hvad vil du gøre anderledes næste gang?

b. Afrunding af sparringen. Her kan processtyreren benytte følgende spørgsmål til at afslutte den kollegiale sparring:

- Er den opgave, du satte indledningsvist, blevet løst?
- Hvad tager du med dig fra denne sparring? Har du fået ny eller udvidet forståelse for sagen?