

## Reflekterende team

### Opgaver:

#### Spilfordeler og tidtager:

Leder processen, angiver time-outs mv.

#### Faggruppen:

Redegør kort ( overskrift) for deres brændende spørgsmål eller problemstillinger.

Udvælger et/en og tager fat på at diskutere i plenum.

#### Det reflekterende team:

Observerer og lytter i tavshed til fokusgruppens (faggruppens) samtale/ debat om det valgte brændende spørgsmål eller den aktuelle problemstilling.

Alle medlemmer i det reflekterende team tænker undervejs over følgende: Hvordan kan situationen eller de problemer som fokusgruppen præsenterer beskrives eller forklares yderligere?

I "time-out" perioderne (der er der flere af ), som dirigeres af "spil-" eller "ordfordeleren" ( MM) taler medlemmerne af det reflekterende team om deres iagttagelser, hvad de har hørt (samtalens indhold) og samtaleprocessen som sådan. De fortæller hinanden, hvad de tænker og hvilke spørgsmål der dukker op i deres hoved. De samtaler med hinanden i offentlighed, og giver evt. deres version af den definerede problemstilling mens fokusgruppen lytter i tavshed. I stikord kan det siges at det reflekterende team

- anerkender problemstillingen
- formulerer hypoteser om mulige sammenhænge
- ser sagen fra alle impliceredes perspektiv
- kobler sig på hinandens idéer
- skitserer dilemmaer
- identificerer de impliceredes præmisser
- *undgår* færdige meninger og løsningsforslag

#### Observatører:

Ser og hører hvad der foregår, bryder *ikke* ind, giver efterfølgende feed back til processen

( se mere om metoden på selvstændigt bilag)

## Om metoden

### REFLEKTERENDE TEAM

Begrebet "reflekterende team" stammer fra en speciel måde at anskue menneskelige relationer på, - den systemiske tilgang.

Kort sagt bygger den systemiske tilgang på to antagelser:

1. Der findes ingen objektiv sandhed - det set er afhængig af øjnene der ser. Din "sandhed" er ikke bedre end min "sandhed", den er bare en anden udgave af "sandheden", men måske en udgave som jeg endnu ikke har fået øje på, og som jeg måske kan bruge til noget.  
samt

2. Enhver sammenhæng er cirkulær - der er ingen begyndelse eller ende på sammenhængen,  
ingen årsag = virkning.

En søgen efter "*SANDHEDEN*" er derfor nytteløs, vi må tage udgangspunkt i den aktuelle situation, i den konkrete og aktuelle problemstilling.

Måden at tage udgangspunkt i den aktuelle situation på, er ved at få en fælles forståelse af *mål, proces og produkt*.

Mål: - skal være realistiske, positive, handlingsorienterede og ikke mindst målbare.

Proces: - gennem hvilken proces skal målene nås, og hvilke delmål har vi der viser at vi er på rette vej.

Produkt: - hvilken konkret handling eller adfærd vil vi gerne have der skal komme ud af processen.

---

Det reflekterende teams' rolle er i denne sammenhæng at give "feed forward" på diskussionen om en konkret problemstilling.

Rent praktisk foregår dette ved at det reflekterende team er "fluer på væggen" i en diskussion om et emne eller en problemstilling, der er vigtig for de diskuterende parter ("fortæller" og "interviewer" ...eller i vores tilfælde den faggruppe, som er i fokus).

Det reflekterende team bidrager ikke til diskussionen, men når mener at de har en ny vinkel på problemstillingen, signalerer de til parterne og "**spilfordeleren**" at de har noget de gerne vil sige.

Når de diskuterende parter så mener, at de har nået en naturlig pause i diskussionen, giver de tegn til "spilfordeleren" at det reflekterende team kan "være på". "Spilfordeleren" har også ret til at give "time-out" og bede det reflekterende team om at komme med indput. Det reflekterende team har så en intern diskussion om de vinkler de enkelte medlemmer har på problemstillingen, vinkler der er fremadrettet, positive og ikke fælder dom over de tanker og meninger der er fremkommet i den diskussion de lige har overhørt.

Så snart "spilfordeleren" mener, at det reflekterende team har fået givet deres vinkler på sagen, giver han/hun tegn til at samtalepartnerne kan forsætte diskussionen - men denne

gang med den drejning at man nu forholder sig til hvorvidt det reflekterende teams vinkler giver mening for de diskuterende parter, om de kan bruge dem til noget i deres aktuelle problemstilling.

Der er således ingen samtale, ingen indblanding mellem "fluerne på væggen" og de diskuterende parter, de to hold prøver ikke at overbevise hinanden om hvem der har ret. Der er i denne sammenhæng ingen "sandhed", men kun forskellige vinkler på sandheden. Det vigtige for det reflekterende team er, at være opmærksomme på hvordan det fremkommer med vinklerne. Udgangspunktet er at:

- alle meninger er lige gode
- der må ikke gives løsningsforslag
- ordene "det har jeg også prøvet" er forbudt
- man må ikke være fordømmende
- alle "vinkler" skal være fremadrettede
- man er positiv
- at det ,der er fremkommet under diskussionen er interessant

Dette lyder utroligt nemt, men er faktisk meget svært og kræver megen øvelse før det mestres nogenlunde – og det mestres aldrig til fuldkommenhed, **der er altid noget at lære og nogen at lære det af.**

Metoden giver mulighed for at de forskellige versioner af samtaler fungerer som perspektiv for hinanden

( PS. Metoden kan også trænes med elever)

<sup>1</sup>

"feed forward" er at give fremadrettet input på en diskussion eller en problemstilling, f.eks. "*Der er brugt mange kræfter på dette projekt, måske kan det bruges i en anden sammenhæng*", i modsætning til "feed back" der er bagudrettet, f.eks. "*Der blev brugt alt for mange kræfter i dette projekt i forhold til hvad det betød*".