

# Samtale med reflekterende team i aktionslæringsforløb

## Aktører og opgaver

### - Fokusperson

- o Fortæller om en gennemført aktion
  - Opgaven er at forholde sig fortællende, åben og nysgerrig

### - Interviewer

- o Spørger ind til aktionen
  - Opgaven er at spørge efter facts, sammenhænge, muligheder, dilemmaer, problemstillinger, ikke at diskutere

### - Reflekterende team

- o Reflekterer over samtalen mellem interviewer og fokusperson
- o Tænker højt
- o Taler til hinanden om samtalen
- o Formulerer spørgsmål, undren, idéer, dilemmaer
  - Opgaven er at inspirere fokusperson og interviewer
  - Opgaven er at holde tidsramme og skift mellem faser

Samtalen, som er struktureret i (minimum) tre runder, veksler mellem en dialog mellem fokusperson og interviewer og mellem personerne i det reflekterende team. De to "samtalegrupper" taler ikke med hinanden, men om hinandens dialog. Det reflekterende team taler om dialogen mellem fokusperson og interviewer med henblik på at give "ny energi" til denne samtale. Og fokuspersonen og intervieweren samler op på det reflekterende teams samtale i forhold til det, som de kan bruge i den videre dialog. Denne lidt kunstige form giver mulighed for en "timeout", hvor de, som ikke taler, kan lytte til de andre og hente idéer og inspiration til den videre dialog.

Formålet med samtaleforløbet – og med de enkelte samtalerunder undervejs – er ikke at blive enige, men at give kvalificeret sparring til fokuspersonen og dennes arbejde med sine aktioner.

Det er vigtigt at understrege, at samtalen ikke har til hensigt at kritisere fokuspersonens aktioner eller handlinger. Det er alene fokuspersonens vurdering, hvad der er vigtigt at fortælle, så opgaven for interviewer og det reflekterende team er altså ikke at presse eller "udfritte" fokuspersonen med henblik på at finde "svagheder" eller "blinde pletter". Spørgsmålene må gerne være nysgerrige med henblik på at kvalificere refleksionen, men konstruktive og fremadrettede.

## Samtaleforløbet

### 👉 1. runde: Fokusperson – interviewer: Vægt på facts

- o Fokuspersonen fortæller om en aktion
- o Interviewer spørger ind til aktionen
- o Vægten lægges på at afdække de(n) konkrete aktion(er)

Det reflekterende team lytter og noterer

### 👉 1. runde: Reflekterende team: Vægt på facts

- o Det reflekterende team taler med hinanden om det, de har hørt – og ikke hørt:
  - Hvilke spørgsmål ville vi stille, hvis vi sad i interviewers stol?
  - Hvilke facts mangler vi for at forstå aktionen?
  - Hvad bed vi særligt mærke i i fokuspersonens fortælling om aktionerne?
  - Var der et bestemt aspekt, vi hæftede os ved?

Fokuspersion og interviewer lytter og noterer

### 👉 2. runde: Fokuspersion-interviewer: Vægt på oplevelse, intentioner og læring

o Spørgsmål med inspiration fra det reflekterende team

- Hvad var særlig vigtigt af det, som det reflekterende team talte om?
- Gav det dig nye synsvinkler på din aktion? Hvilke?

o Derefter fortsætter samtalen mellem fokuspersion og interviewer:

- Hvordan oplevede du aktionen?
- Hvilke intentioner lå bag dine handlinger?
- Hvordan reagerede børnene/borgerne på aktionen?
- Hvordan reagerede dine kolleger?
- Hvad synes du, du har lært af aktionen:
  - om den problemstilling, som aktionen blev sat i værk ud fra?
  - om dit samspil med børnene/borgerne?
  - om dit samspil med kollegerne?
  - om dine egne handlemåder?

### 👉 2. runde: Reflekterende team: Vægt på oplevelse, intentioner og læring

o Det reflekterende team taler igen med hinanden om det, de har hørt – og ikke hørt:

- Hvilke spørgsmål ville vi stille, hvis vi sad i interviewers stol?
- Hvad hæftede vi os især ved i forhold til fokuspersionens oplevelse og læringsmæssige udbytte?
- Hvilke associationer får vi i forhold til vores egne aktioner?

### 👉 3. runde: Fokuspersion-interviewer: Vægt på nye handlinger og aktioner

o Spørgsmål med inspiration fra det reflekterende team

- Hvad var særlig vigtigt af det, som det reflekterende team talte om?
- Gav det dig nye synsvinkler på din oplevelse og læring? Hvilke?

o Derefter fortsætter samtalen mellem fokuspersion og interviewer:

- Hvilke idéer har du til nye aktioner/handlinger?
- Hvad kræver det af dig at gennemføre de aktioner?
- Hvad kræver det af praktikstedet, for at du kan gennemføre dine aktioner?

### 👉 3. runde: Det reflekterende team: Vægt på nye handlinger og aktioner

o Det reflekterende team taler igen med hinanden om det, de har hørt – og ikke hørt:

- Hvilke idéer og forslag har vi til nye aktioner?
- Hvilke muligheder og begrænsninger kan vi få øje på?

Samtaleforløbet afsluttes med at fokuspersionen kort samler op på/kommenterer de sidste idéer og forslag fra det reflekterende team og på sin samlede oplevelse af samtaleforløbet.

(Øvelsen er udarbejdet i samarbejde med Thomas Andersen).