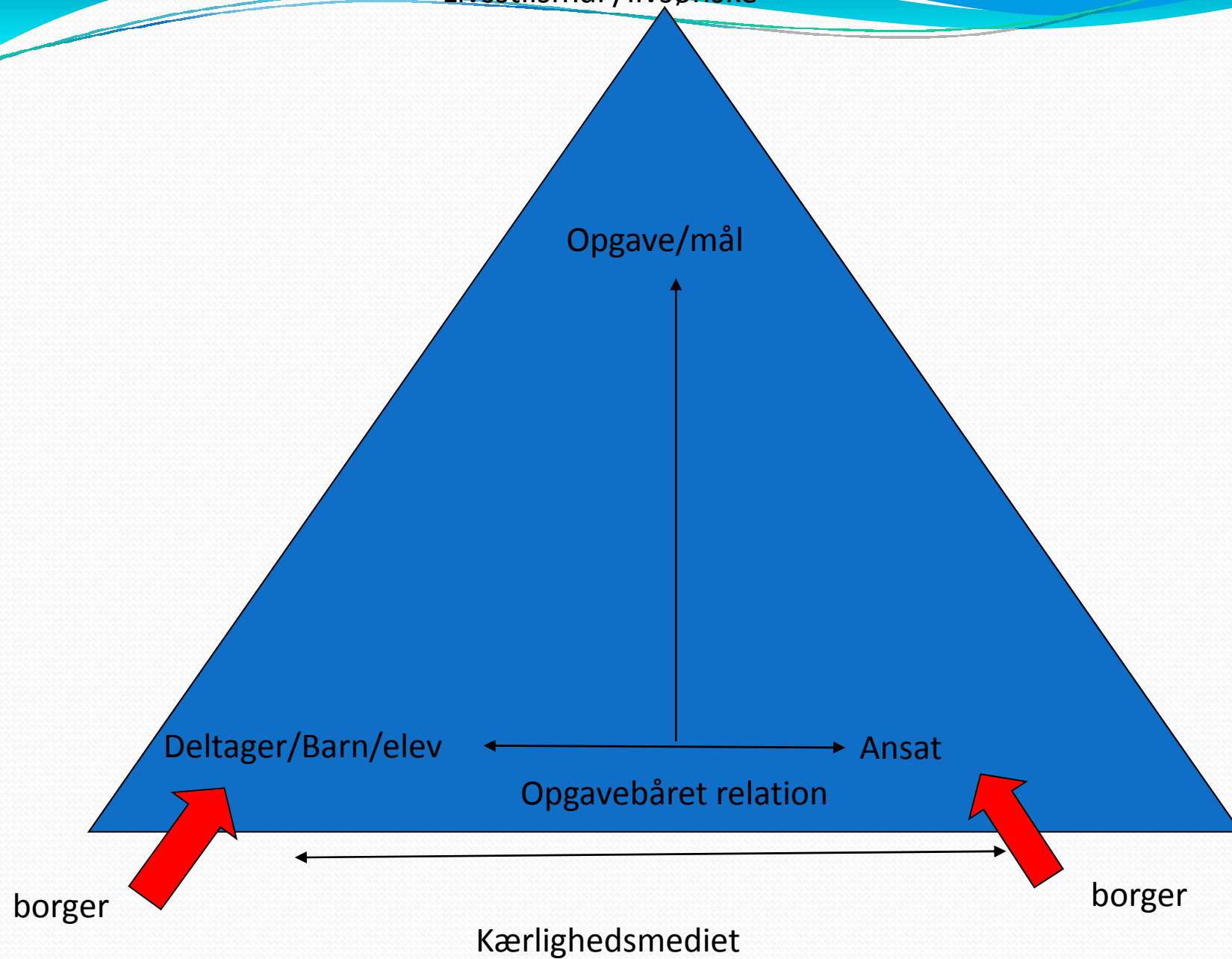




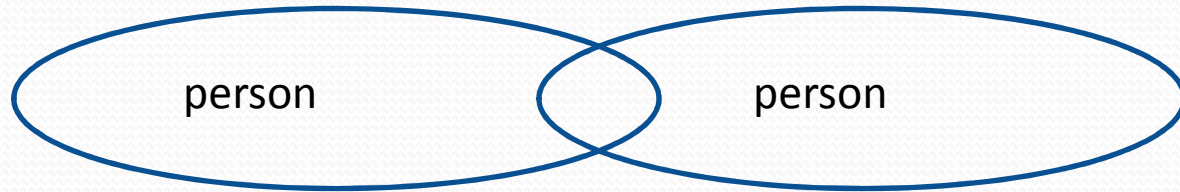
[www.larshugo.dk](http://www.larshugo.dk)

Livsstilels mål / livsønske

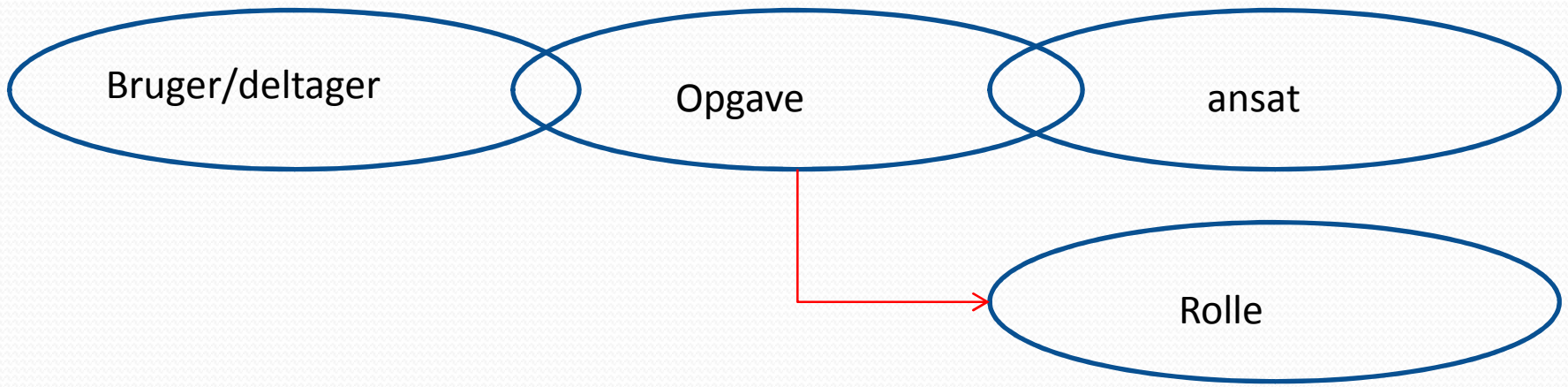


# Professionsrollen

- Person



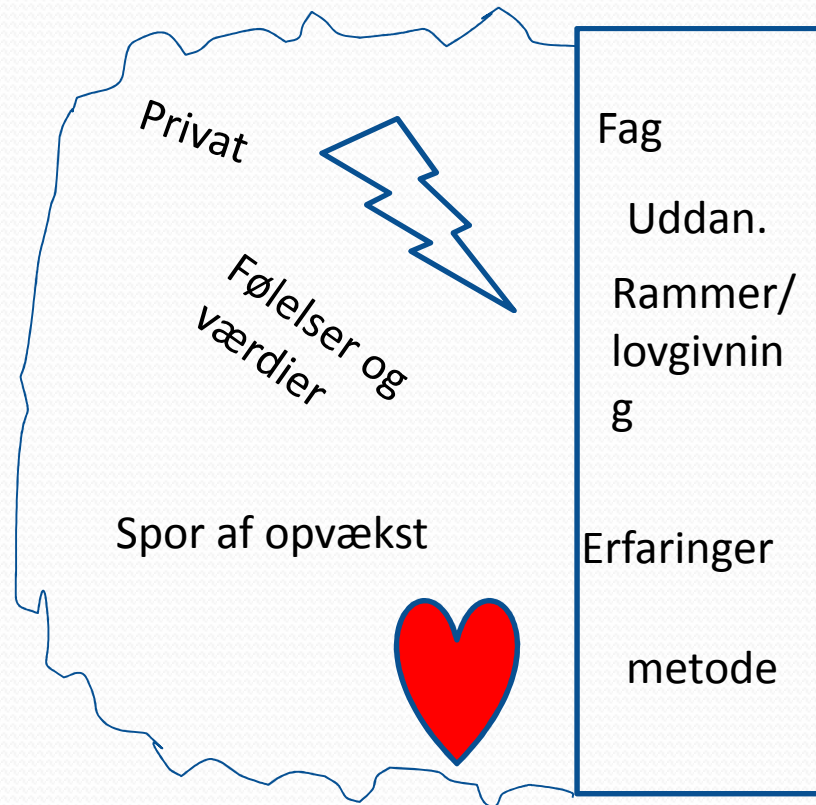
- Opgave binding



# Person og profession i relationsfag

- Professionalisme i relationsarbejde
  - Fagpersonen er bundet til brugeren igennem en (fælles) defineret opgave
  - Fagpersonen varetager en rolle, som forholder sig adækvat til den aktuelle opgave
  - Fagpersonen er sig bevidst om sin rolleforvaltning

# Personligheds fagligheds model



# Person og profession i relationsfag

- Personligheds/faglighedsmodellen
  - Det private/emotionelle felt
    - Opvækst, sprogkultur, familiekultur, værdier, tilknytning, følelser
    - Den private præmis
  - Det faglige/kognitive felt
    - Uddannelse, kurser, reflekterede erfaringer, viden om...mm.
  - Modellen for den professionelle relation

# Begrundelser for metoder i kollegiale feedback samtaler

- I relationsfag bæres metode og redskaber af og på en person/lighed.
- Dette betyder at de enkelte ser deres fag gennem deres individuelle "præmismæssige" slebne optik
- Dette medfører at ingen er i stand til at se, høre, forstå eller erkende det samme
- Dette rummer samtidig det vilkår, at korrektioner eller feed-back opfattes personligt idet fagligheden ER personlig.
- Skal man derfor bliver klogere på sig selv og sit fag og sine faglige handlinger må man have andres optik til hjælp (fælles læring)
- For at kollegiale samtaler og feed-back kan foregå i tryghed er der nødt til at være rammer for dette. I modsat fald vil kollegers feed-back eller velmente korrektioner opfattes som personrettede angreb
- I grupper der gerne vil arbejde sammen med fælles læring og feed-back må man bruge strukturer for at bryde "konformitets linjer"
- I grupper er der tryghed, status og magt på spil på godt og ondt.

# Værdsættende arbejdsform

- Erkendelsesvilkår – der findes ikke én sandhed





# Øvelse i erkendelsesteori

- Øvelse i at omgå egen erkendelse
- I skal reflektere i 20 sek og fortælle mig hvilke spørgsmål og følelser I ville have til mit oplæg indtil nu, hvis I havde været Muslimer? 😊

# Person og profession i relationsfag

- Professionel feed-back
  - Aftalte Rammer eks.:
    - Hvem vil jeg gerne have feed-back fra og på hvad?
    - Hvornår vil jeg have feed-back?
  - Aftalte Fokusområder eks. :
    - Hvad vil i have fokus på i gruppen?
    - Hvor længe skal dette være et udviklingspunkt?

# Fokuspunkter i forhold til kollegial feedback

- Aftal altid rammer, form og fokus for feedback
- Hvordan vælges fokus for feedback og af hvem?
- Hvilke muligheder/rettigheder har den enkelte i forhold til at få/ikke få feedback?
- Hvordan skabes grundlaget?
  - Informationssamling, observation, oplevelse mm.
- Hvordan gives feedback?
  - I grupper, i teams, i dialog mm.

# Model for kollegial supervision

## ”den runde model”

- I arbejdet med modellen er det vigtigt at strukturen følges.
- Der udvælges en tovholder, som er den der kører processen
- Hvis der er mange deltagere kan tovholder supplere sig med ”hjælper”

# Model for kollegial supervision

## ”den runde model”

- 1. Problemet fremlægges af den der vejledes.
- 2. De øvrige reflekterer og nedskriver uddybende spørgsmål.
- 3. Spørgsmålene stilles ét af gangen – et fra hver deltager runden rundt.
- 4. Den der vejledes inviteres til at reformulere sin problemstilling
- 5. Kolleger får mulighed for at bidrage med deres bud på, hvad problemstillingen handler om.
- 6. Vejledte inviteres til at fortælle om, hvorvidt der er ideer til at gå i gang med at løse problemet.
- 7. Kolleger bidrager hver især med et bud på et løsningsforslag.

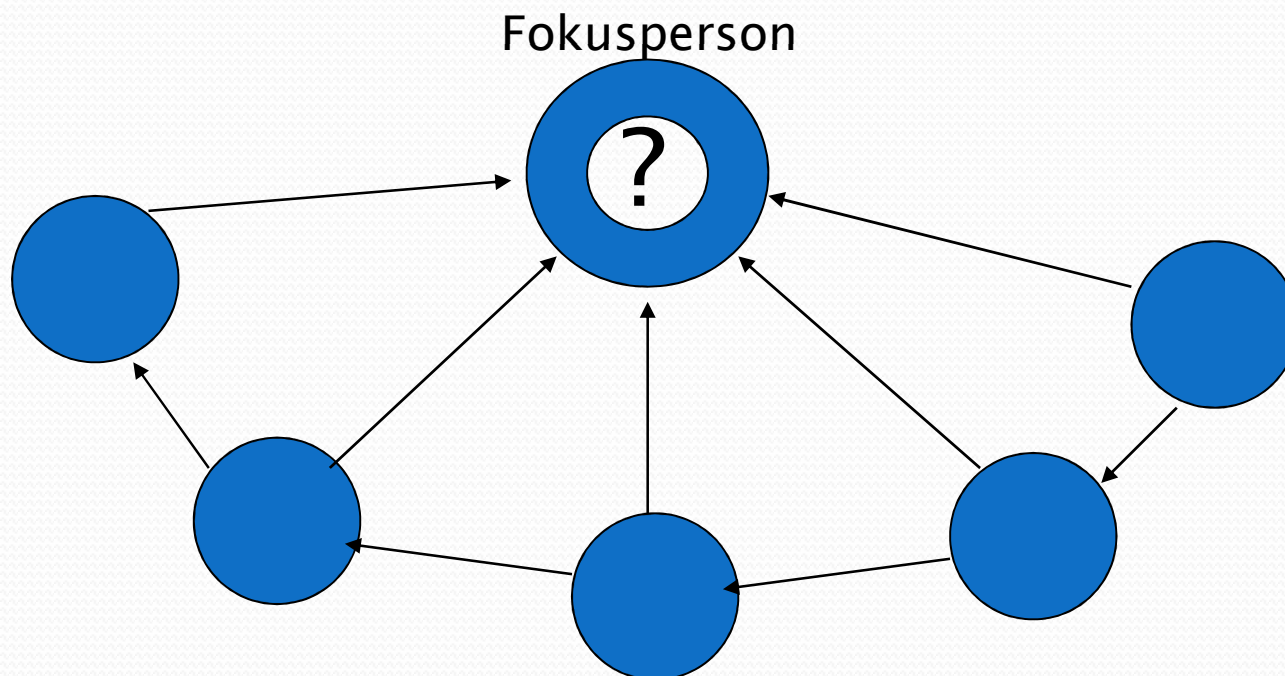
# Model for kollegial supervision

## ”den runde model”

- Noter:
- 1. når den der søger vejledning fortæller kan tovholder spørge uddybende. Det er vigtigt at fortællingen handler om én konkret situation, som har et fagligt relationelt indhold og ikke handler om normeringer, timeplaner, bygninger mm.
- 2. afhængig af gruppestørrelse opfordres hver enkelt til at formulere 2 – 3 uddybende spørgsmål. Det er vigtigt at spørgsmålene IKKE er skjulte løsningsforslag så som : har du prøvet at..... Eller hvad tror du der ville ske hvis du .....
- 3. tovholderen beder kolleger om at stille spørgsmålene ét af gangen – der skal ikke svares og den der vejledes kan med fordel kigge ned, væk eller skrive spørgsmål, så man ikke behøves give respons på spørgsmålene.
- 4. efter denne runde spørger tovholder om den vejledte vil reformulere sin problemstilling – måske den nu kan udtrykkes mere præcist.
- 5. kollegerne får mulighed for i en runde at sige hvad de mener problemet handler om. OBS! Hold det faglige og ikke personlige fokus i denne del. ++ Jeg tror det handler om en særlig elev der er svær at forstå – frem for jeg tror ikke XX fatter hvad der sker.
- 6. den vejledte får mulighed for at fortælle, hvorvidt vedkommende ser nogle muligheder for løsningstiltag ud fra vejledningsrunden. Det er helt lovligt at melde ”pas” – man kan evt. sige – jeg har fået en masse at tænke på. Jeg skal lige gå et par dage.
- 7. hver kollega får lov til at formulere et forslag ud fra egen syn på sagen --- hvis jeg stod i den situation ville jeg .....
- Husk at når runden slutes er det vejledte der har NØGLEN – ingen andre kan åbne situationen før den vejledte har sagt god for det. OBS husk at aftale en periode, så en sag ikke læses

# Talecirkel

- eksempel på en hurtig supervisionsmodel "Talecirkel" – en runde. (efter Eva Søndergaard)



# Talecirkel

- Proces
  - Fokuspersonen fremlægger sin problemstilling i ca. 5 min. og slutter med at stille et spørgsmål til cirkelns medlemmer.
  - Alle tænker i ca. 1 min. Og hver enkelt svarer med én sætning.
  - Eks.
    - ”Hvis det var mig så....”
    - ”Det lyder svært ....”
    - ”Det undre mig at.....”
    - ”jeg kan ikke bidrage med mere en personen selv”



# Talecirkel

- Fokuspersonen lytter uden at gå i dialog – kort tænkepause.
- Fokuspersonen reflekterer videre og kan eventuelt kommentere/anvende det der i den konkrete situation er brugbart.
- Det der ikke kan bruges forbigås – høflighedsritualer springes over – man behøves ikke forklare hvad der ikke kan bruges hvad der var godt mm.
- Cirklen kan med fordel køres 2 – 3 gange.
- Der afsluttes med at fokuspersonen fortæller de andre, hvor man er bragt hen i samtalen og takker for hjælpen