**Reflekterende team i skole og barnehage**

**Endel lærere og førskolelærere savner et forum for å diskutere saker. Mange opplever at de står alene i vanskelige situasjoner/saker, både faglig, hvordan de selv kan løse det, og hvordan det berører dem personlig. Det å ha et reflekterende team kan være en god løsning.**

Skolen/barnehagen kan etablere et forenklet reflekterende team. Denne metodikken har en klar struktur som er nødvendig for å få det til å fungere uten ledelse utenfra.

**Forberedelser**

Det kan være vanskelig å få til regelmessige møter hvor alle er med på grunn den daglige driften, uventede situasjoner som ikke kan vente, og undervisning og pass av barn. Det er viktig at gruppestørrelsen i et reflekterende team ikke er for liten, slik at det blir nok deltakere selv om noen er fraværende. Det er ok å være mange på gruppen, for eksempel ti deltakere.

**Ledelse**

Det må være en leder for hver gruppe. Lederjobben må være over tid, ikke skifte så ofte (for eksempel en ledertid på seks måneder). Rektor eller styrer har ansvaret for at det settes av tid og at det ikke er andre møter samtidig.

**Hyppighet**

Det passer med møte hver 4. uke.

**Veiledningsgrunnlaget**

Man må bruke tid på veiledningsgrunnlaget, sende mail på forhånd med generell problemstilling til leder i gruppa. Det er fint å starte med en oppfølging fra sist. Planlegg to saker på hvert møte.

**Oppskrift på reflekterende team:**

Reflekterende team er en veiledningsmetode som har en stor fordel: den forebygger at den som tar opp en utfordring får en opplevelse av å måtte forsvare seg eller forklare ting. Personen kan lene seg tilbake, lytte til kollegers refleksjoner og forslag uten å måtte forholde seg umiddelbart til dem.

For at dette fungerer er det nødvendig at man har en leder som passer på at strukturen opprettholdes, passer tiden og «intervjuer» kollegaen innledningsvis.

**Trinn 1 Intervju: (maks 10 minutter)**

Den som har ansvar for å legge frem en sak, opplevelse eller problemstilling svarer på noen spørsmål som hun/han får fra leder:

1. Hva håper du å få ut av det du legger frem i dag? Hva vil du ha innspill på?
2. Kan du fortelle litt om bakgrunnen? Hvem handler det om, hvordan var situasjonen, hvem var tilstede, hvor skjedde det, hvem sa hva, etc. (maks fem minutter)
3. Kan du fortelle kort om hva utfordringen var for deg? Hvilke spørsmål som kom opp i deg mens du stod i det? (maks tre minutter)
4. Har andre i gruppen faktaspørsmål, trenger andre mer info? (Spørsmålene kan ikke begynne med: «Hvorfor gjorde du ikke…?») (maks tre minutter)

**Trinn 2 - Refleksjon: (20 minutter)**

Nå trekker den som har lagt frem saken sin seg tilbake og BARE lytter. De andre deler tankene sine om saken. De kan også fortelle om hvordan det kjennes for dem å drøfte dette nå, hvilke følelser eller spørsmål som dukker opp. De kan også ha ideer til løsning, men det er fint at de ikke begynner med «jeg synes at … burde…». Det er viktig at lederen hjelper gruppedeltakerne med å ikke ta opp egne saker som referanse. Nå handler det om denne kollegaen og hennes/hans sak!

En annen ting som er viktig er å forebygge er at dette blir en diskusjon om «riktig» eller «galt». Spørsmålet er ikke om det kollegaen gjorde eller ikke gjorde var riktig eller feil, det som skal gjøres er å få opp flere måter å se dette på, flere tanker, flere ideer. Dette er veldig viktig!

Den som har lagt saken omtales i tredje person og gruppen henvender seg til hverandre og ikke til henne/han.

Det er lurt å ikke avslutte prosessen for tidlig. Selv om ingen sier noe, er det ofte at de gode refleksjonene kommer etter en stund. Pass på å bruke hele tiden.

**Trinn 3 - Tilbakemelding: (maks 5 minutter)**

På slutten får den som har lagt frem saken anledning til kort å kommentere det som hun hørte i refleksjonsrunden. Hun kan også si noe om hvilke ideer hun fikk til å løse problemet eller hvordan hun får lyst å angripe saken.

Neste gang gis det mulighet til å kort fortelle hva som har virket.

Referanser:

Andersen, T. (1987). The reflecting team. Fam Proc 26: 415 – 428.

Killen, K. (2012). Profesjonell utvikling og faglig veiledning. Oslo: Gyldendal