

AKTIVITETER for å etablere PLF og legge til rette for undersøkelse og refleksjon



RELASJONELL DIMENSJON

Meta i bevegelse: Fra å snakke til å tenke om det å snakke

LeaFaP

Leading and Facilitating Professional Learning Communities
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice
KA220-SCH - Cooperation partnerships in school education

Relasjonell dimensjon

• Fokus for aktiviteten	Reflekterende team - en vanlig kilde og startpunkt for metakommunikasjon
• Varighet	Pågående aktivitet underveis i PLF-møte
• Tidligere erfaring med PLF-en (Lærende kollegafellesskap)	Deltakere som har tidligere erfaring og er kjent med PLF
• Mål for aktiviteten	• Bruke et reflekterende team som en ressurs for læring • Fremme personlig refleksjon blant lærere • Styrke lærere til å ta ansvar for egen profesjonell utvikling • Gjøre det mulig for lærere å tydeliggjøre egne tanker, trekke meningsfulle konklusjoner og få dypere innsikt i egen praksis
• Beskrivelse av aktiviteten	Minst to (helst flere) medlemmer av PLF-gruppen trekker seg midlertidig ut av gruppen og inntar en observatørrolle. Deres oppgave er kun å observere og lytte til kommunikasjonen i gruppen. Trinn 1: PLF-gruppen starter møtet som vanlig, og uavhengig av møtets struktur eller innhold, er det viktig at gruppen har begynt sine diskusjoner og refleksjoner før møtelederen bestemmer seg for å ta en pause (timeout). Det reflekterende teamet observerer og lytter aktivt: • Deler de bare erfaringer og historier om hva de gjør, eller utfordrer de hverandre ved å stille hvorfor-spørsmål - hvorfor gjorde du det slik, hvorfor det valget? • Etterspørres det bevis, eller preges samtalen av hva de tror og antar om konsekvenser og resultater? • Stilles det åpne eller ledende/spissede spørsmål? • Hopper samtalen fra tema til tema, eller forsøker noen å oppsummere, sjekke forståelse og fange opp ulike perspektiver som ikke blir adressert? • Er de raske med å gi råd uten å bruke tid på å gå dypere først? • Stilles det gode spørsmål som hjelper samtalen til å gå dypere? • Er det områder hvor de ser at det kunne vært utforsket mer i dybden? Trinn 2: Refleksjon (10 minutter) Lederen for PLF-gruppen tar en pause der gruppen stopper opp og kun lytter. Under pausene har det reflekterende teamet en samtale om hva de har lagt merke til i PLF-gruppen. De andre gruppemedlemmene har ikke lov til å snakke eller kommentere mens dette skjer. De skal være helt stille og bare lytte til hva det reflekterende teamet har observert (maks 10 minutter hver gang). Det reflekterende teamet deler sine tanker om kommunikasjonen og hvordan gruppen snakker om temaet. Medlemmene i det reflekterende teamet henvender seg til hverandre - ikke til hele gruppen. Lederen sørger for at diskusjonen holder fokus på samtalen og ikke utvikler seg til en debatt om hva som er bra eller dårlig. Spørsmålet er ikke om kommunikasjonen er god eller dårlig, men å få tilbakemelding på om samtalen foregår på et overfladisk nivå, eller om gruppen klarer å gå i dybden. Om de klarer å utfordre hverandre på en måte som fremmer refleksjon og læring. Dette er svært viktig! Når de har delt sine observasjoner, får deltakerne noen minutter til å tenke selv, før samtalen går videre. Trinn 3: Tilbakemelding (maks 5 minutter) På slutten av møtet deltar alle i en metakommunikasjon. Hver deltaker i PLF-gruppen kan kort kommentere hva de hørte under refleksjonsrunden. De kan også dele ideer og tanker om hvordan de kan bidra mer til å utforske praksis og utfordre hverandre i møtene. De som har vært det reflekterende teamet i møtet deltar også i denne samtalen. Trinn 2 og 3 kan gjentas én eller to ganger i løpet av møtet. Å være en del av det reflekterende teamet går på rundgang mellom deltakerne i PLF-gruppen.
• PLF-dimensjoner som adresseres	• Relasjonell dimensjon • Kommunikasjon dimensjon • Samarbeid dimensjon • Læring og kunnskapsbygging dimensjon • Refleksjon og undersøkelse dimensjon • Organisatorisk dimensjon
• Læringsutbytte for deltakerne	Kunnskap deltakerne skal utvikle: • Prinsipper for effektiv kommunikasjon, inkludert aktiv lytting og tydelig, respektfull formidling av ideer.

	• Teknikker for moderering og fasilitering. • Teknikker for å fremme lik deltagelse. • Teknikker for å fremme refleksjon og praksis. • Teknikker for å legge til rette for produktiv dialog. Ferdigheter deltakerne skal utvikle: • Fremme aktiv lytting. • Omskrive og oppsummere hovedpoeng og beslutninger fra diskusjoner på en kortfattet og tydelig måte. • Forpliktelse til inkludering og rettferdighet. • Bruke gruppens tidligere kunnskap og erfaringer for å fremme refleksjon og kritisk tenkning. • Gi tilbakemeldinger som er spesifikke, handlingsrettede og støttende. • Strukturere resultatene fra undersøkende arbeid og refleksjonsdiskusjoner. Holdninger deltakerne skal utvikle: • Å være mottakelig for ulike perspektiver og ideer under diskusjoner. • Åpenhet for tilbakemeldinger og kontinuerlig forbedring av kommunikasjonspraksis. • Forpliktelse til inkludering og rettferdighet. • Å verdsette kritisk analyse som et verktøy for forbedring. • Å oppmuntre til utforskning av antakelser og kritisk tenkning.
• Type aktivitet	Gruppeaktivitet
• Materialer og verktøy	Alle medlemmer av PLF gruppen har lest og forstår både instruksjonene i seksjon 8 og supplerende beskrivelse av det Reflekterende Teamet (Vedlegg 1; Hva er et Reflekterende Team)
• Rom og forberedelser	Ingen spesifikke krav for rommene.
• Inkluderingsdimensjoner	Om ønskelig kan et reflekterende team også observere hvordan gruppen klarer å ivareta alle - men hovedfokus er på kommunikasjon og hvordan den påvirker deltakernes refleksjon og engasjement.
• Fremming av demokratiske verdier og praksiser	Om ønskelig kan et reflekterende team også observere hvordan gruppen klarer å opprettholde demokratiske verdier og praksiser - men hovedfokus er på kommunikasjon og hvordan kommunikasjonen påvirker deltakernes refleksjon og engasjement.
• Tilpasning til digitalt PLF	Denne aktiviteten kan også enkelt bli utført i digitale møter.
• Referanser og foreslåtte kilder	• Andersen, T. (1987). The reflecting team. <i>Fam Proc</i> 26: 415 - 428. • Earl and Timperley, 2008 • Killen, K. (2012). Profesjonell utvikling og faglig veiledning. Oslo: Gyldendal • Le Fevre, D. M., Robinson, V. M., & Sinnema, C. E. (2015). Genuine inquiry: Widely espoused yet rarely enacted. <i>Educational Management Administration & Leadership</i>, 43(6), 883-899. • MacPhail, A., Tannehill, D. & Ataman, R. (2021). The role of the critical friend in supporting and enhancing professional learning and development. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2021.1879235?scroll=top&needAccess=true#abstract Ulleberg, I., & Jensen, P. (2017). Asking Questions in Supervision. <i>Supervision of Family Therapy and Systemic Practice</i>, 45-67.
• Vedlegg	Vedlegg 1: Hva er et Reflekterende Team?

Vedlegg: Hva er et reflekterende team?

Hva er et reflekterende team

Konseptet med reflekterende team oppstod på 1980-tallet gjennom arbeidet til familierapeuter, som oppdaget at det å involvere familier i terapeuters samtaler kunne utvide perspektivene deres og fremme refleksjon (Andersen, 1987).

Reflekterende team brukes også i skoler og barnehager, hvor de fungerer som en metode for profesjonelle møter (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 189). Gjennom en fast struktur kan nye gode ideer utvikles, og alle deltakere kan engasjeres på en positiv måte. Strukturen kan brukes som en workshop eller i felles- og utviklingstid for personalgrupper, som en del av organisasjonsutvikling.

I LeaFaP foreslår vi reflekterende team som en aktivitet for å gi introspektiv støtte i et profesjonsfelleskap (PLF) som har eksistert en stund, men som sliter med å utvikle kommunikasjonsnormer som fremmer refleksjon og læring. I samtaler preget av en kritisk og utfordrende diskurs, blir deltakernes praksis og oppfatninger synlige og gjenstand for utprøving (Earl og Timperley, 2008). For å oppnå mer kritisk refleksjon, må det være en vilje til å utfordre og bli utfordret.

I en studie om bruk av «kritiske venner» i læreres profesjonelle læring, argumenterer MacPhail et al. (2021) for at en vilje til å bli utfordret er en holdning som innebærer at man enten ønsker og integrerer kritisk tilbakemelding, eller er villig til å utfordre seg selv ved å gi meningsfull kritisk tilbakemelding (MacPhail et al., 2021). Likevel er det mange spørsmål som ikke drives av nysgjerrighet eller et ønske om å lære, men av et ønske om å formidle sitt eget synspunkt på en indirekte måte (Le Fevre, D. M., Robinson, V. M., & Sinnema, C. E., 2015).

Det som skiller denne aktiviteten fra reflekterende team slik vi kjenner dem fra helsesektoren, er potensialet for såkalt «double-loop learning». Det reflekterende teamet gir viktig tilbakemelding på hvordan gruppen kommuniserer, noe som er avgjørende for å utvikle kommunikasjonsnormer hvor det å utfordre hverandre er normen. Samtidig trener det også medlemmene i det reflekterende teamet i å lytte genuint, siden de ikke trenger å tenke på å bidra i samtalen selv. De fanger bedre opp nyanser, og når de vender tilbake som «vanlige» medlemmer, kan de bruke disse erfaringene til å bli aktive lyttere.

LeaFaP

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

Finansiert av Den europeiske union. De meninger og synspunkter som uttrykkes, er utelukkende forfatterens ansvar og gjenspeiler ikke nødvendigvis Den europeiske unions eller Det europeiske gjennomføringsorganet for utdanning og kultur (EACEA) sine synspunkter. Verken Den europeiske union eller EACEA kan holdes ansvarlige for dem.