

Introduktion til sparringsprocessen

v/ Peter Henrik Raae fra Syddansk
Universitet og Elisabet Skov Nielsen
fra RMC Attractor



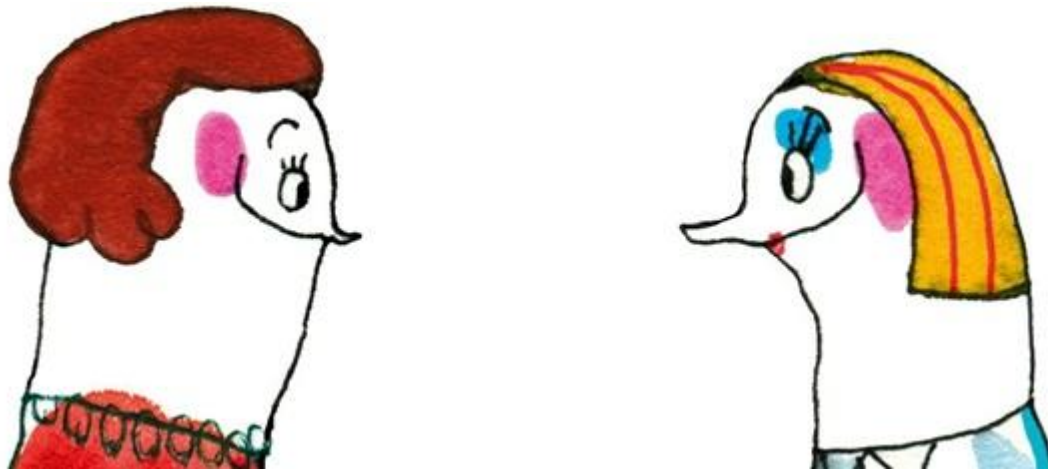
Sparring – mellem ekspert og coach

Interviewerskole og reflekterende team fungerer som sparringspartnere til fokusskolen og dennes projektbeskrivelse

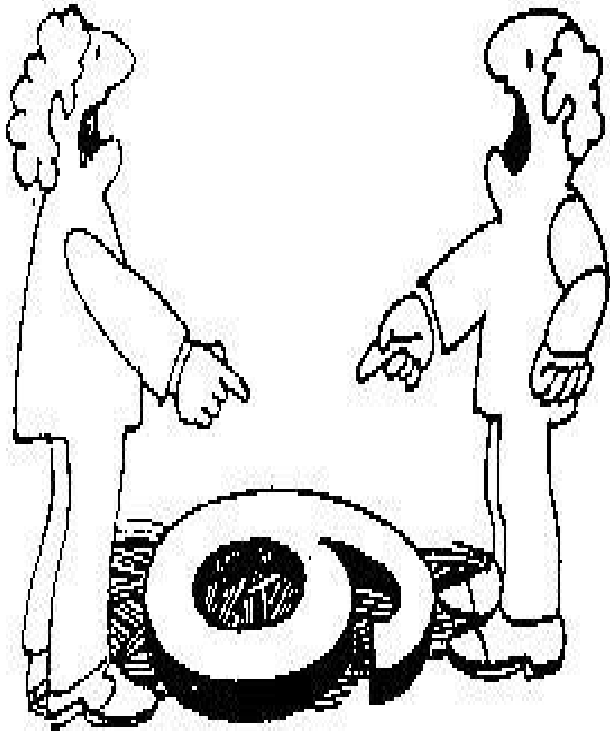
fokus:	indhold	proces
midler: analyse	ekspert	observatør, diagnostiker
intervention	sparringspartner	proceskonsulent/ coach

Anerkendende sparring

Kærlig, konstruktiv, konkret – og på egen banehalvdel, hvor der *inviteres* til nye vinkler (jeg-sprog, hypotetiske formuleringer)



At kvalificere fagfællers bud på en anerkendende måde



At **udforske nysgerrigt og bestræbe sig på at forstå**, hvordan den anden part oplever tingene – **frem for at bedømme**, hvorvidt oplevelsen er relevant, realistisk, begrundet osv.

Fokus på **ressourcer og styrker** i den andens projekt og hvordan de kan udfoldes og bestyrkes



SPØRGETEKNIK

Enhver formulering af et spørgsmål definerer et domæne af "legitime" svar.

Karl Tomm

Den ene dimension:
mellem orienterende og påvirkende hensigt



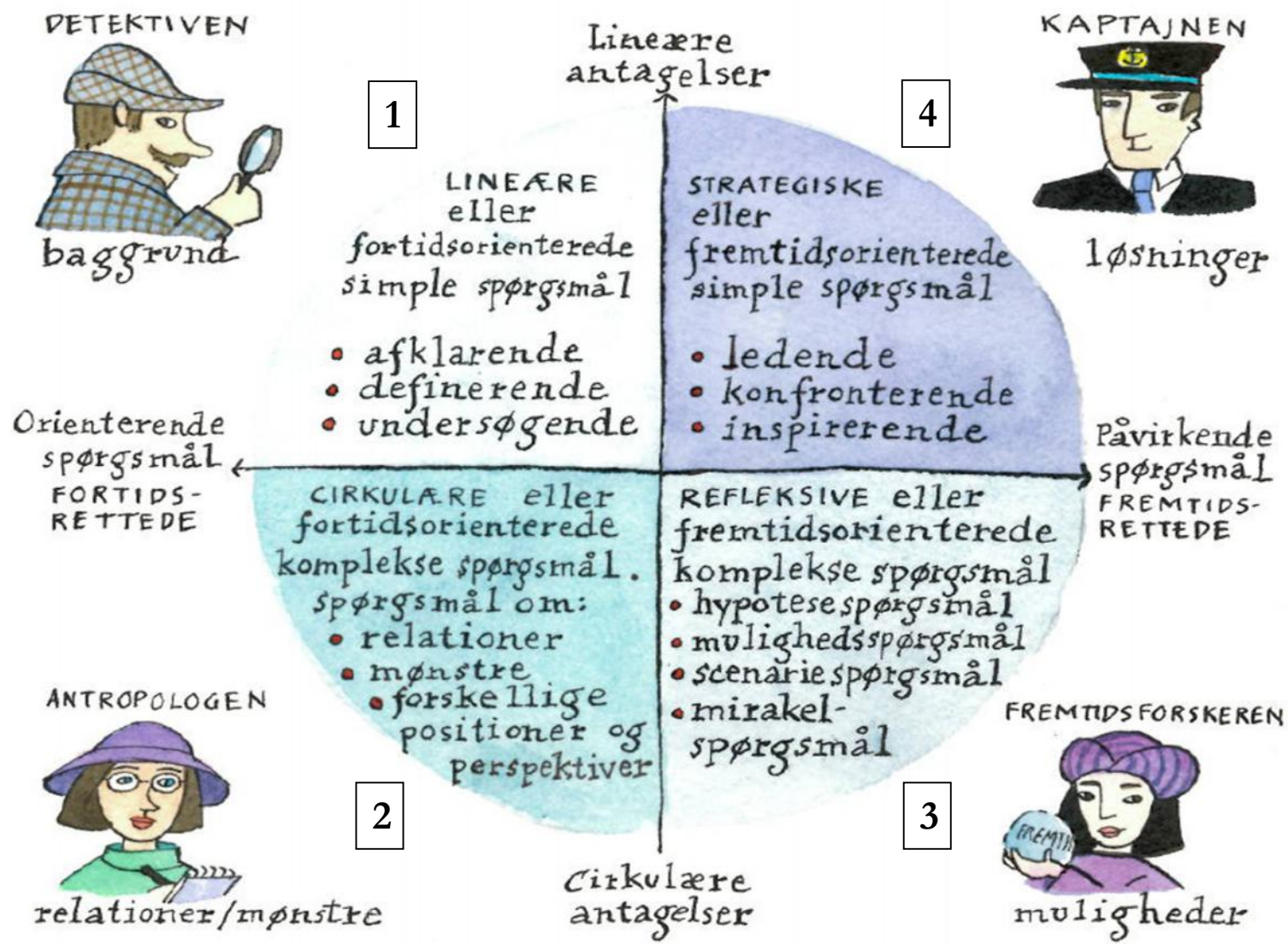
Den anden dimension: mellem lineære og cirkulære antagelser

Lineære antagelser

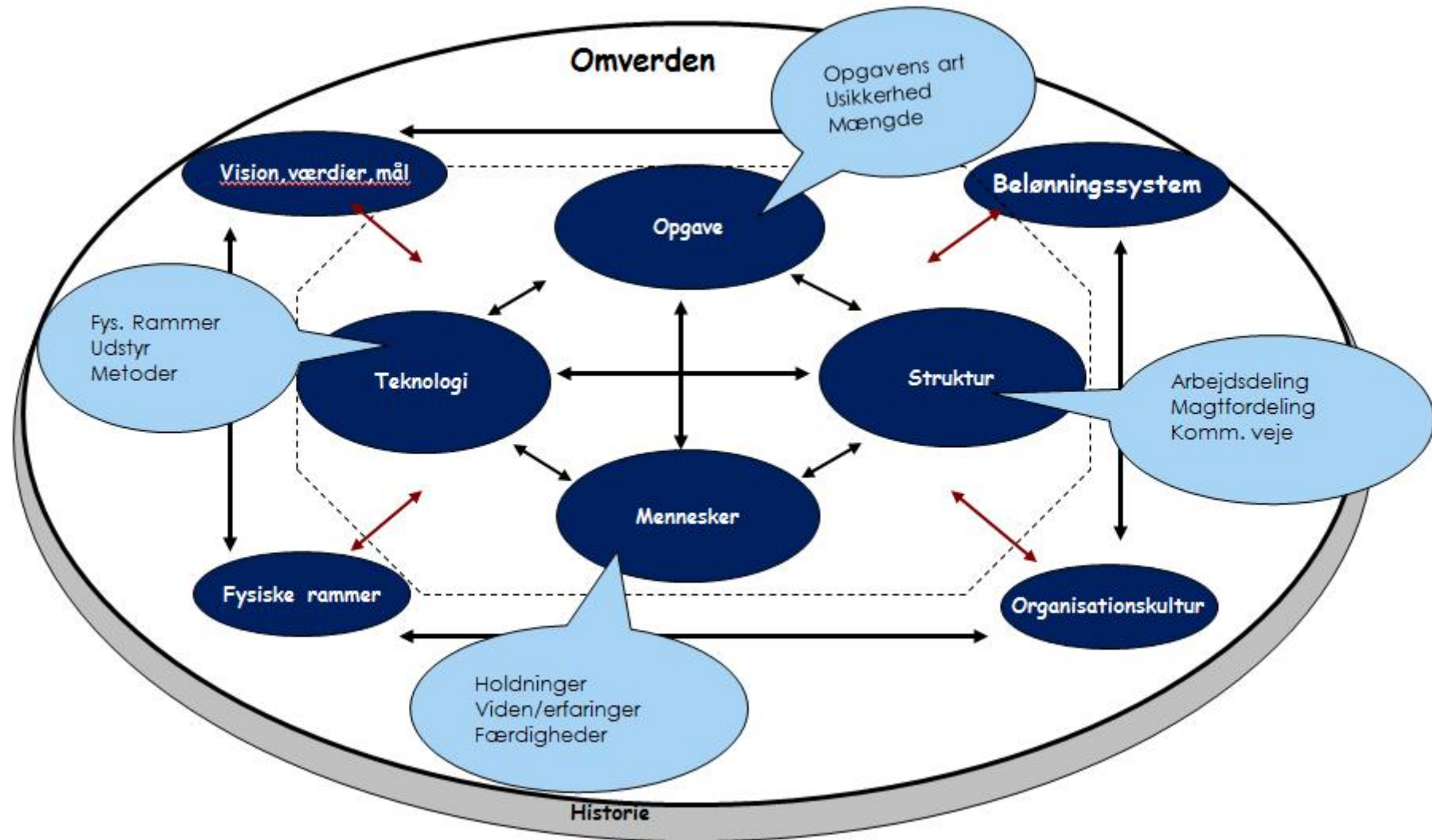


Cirkulære antagelser

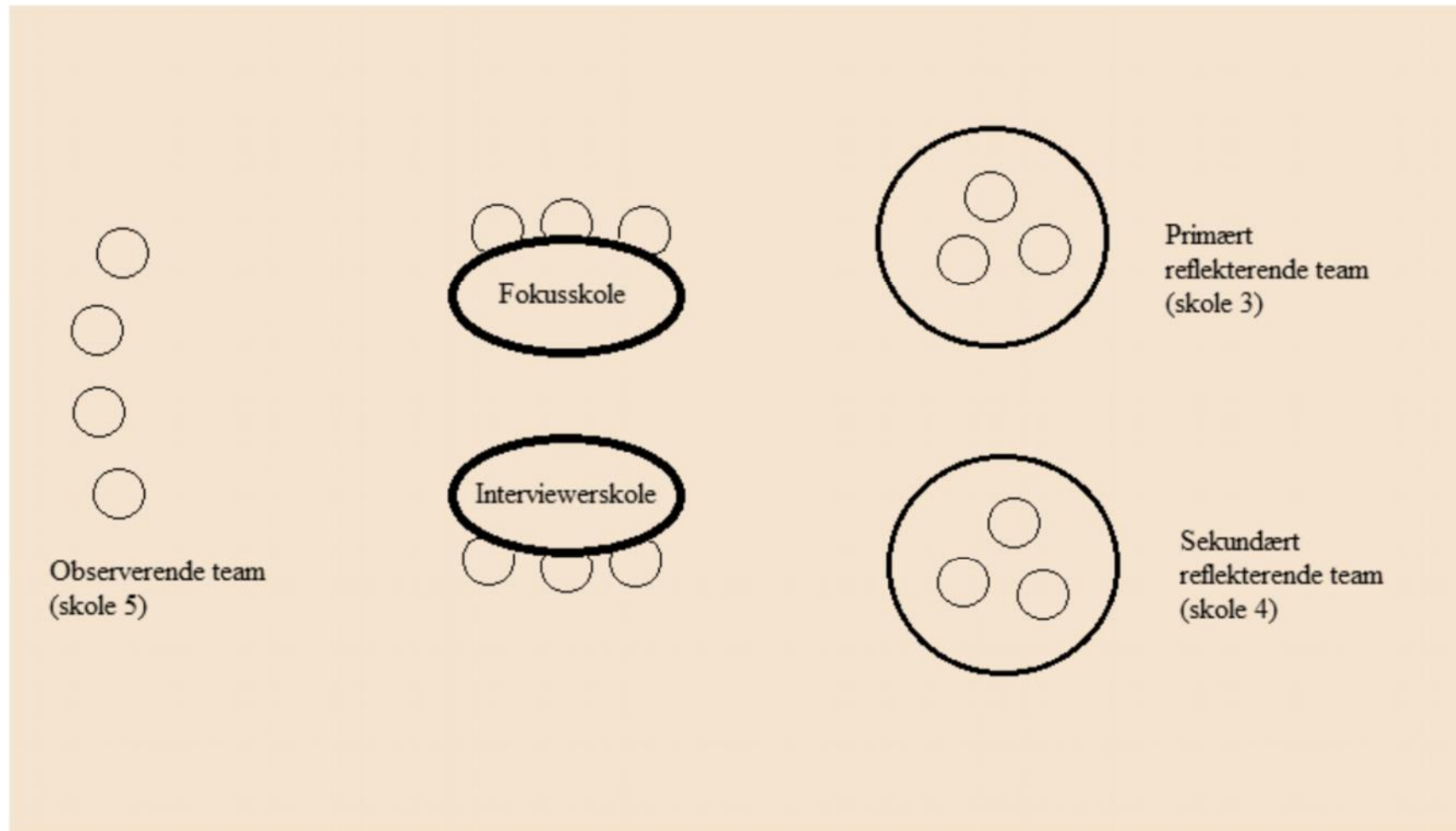
Karl Tomms kommunikative positioner



Inspiration fra Leavitts model



Procesopstilling



Faserne

1. Interviewskolen interviewer fokusskolen (vha. 1-3 i Karl Tomms model) – ca. 10 min.
2. Time-out med refleksioner fra det primære reflekterende team og eventuelt supplement fra det sekundære team. Fokusskolen lytter uden at "svare" på refleksionerne – 12 min.
3. Fokuspersonerne får mulighed for at udtale sig om, hvad de har hørt og kunne tænke sig at gøre brug af – 3 min.
4. Interviewsamtalen fortsætter og afsluttes (vha. den sidste kvadrant i KT) – 10 min.
5. Det observerende team får til slut mulighed for at komme med observationer i forhold til interviewsituationen, hvilke spørgsmål, der har været særligt i fokus mv. – 5 min.

Skolerne skifter til ny position og processen gentages indtil alle 5 skoler har siddet i alle positioner

De forskellige roller og ansvar



Fokussskole

- Fremstiller, begrunder, forklarer og lytter efter bedste evne
- Indgår ikke i diskussion
 - i bevidstheden om, at man selv er herre over, hvad man vil gøre brug af

Interviewerskole

Generelt og overordnet:

- Interviewerskolen gør sig umage for at etablere en fælles undersøgende holdning, der skal *fremme projektgruppens præcision og begrundelser*

Fremgangsmåde:

- Interviewerskolen formulerer sig, så det er tydeligt, at der *inviteres* til nye vinkler (jeg-sprog, hypotetiske formuleringer)
- Skolen indgår ikke i diskussion med fokusskolen, men forholder sig nysgerrigt og anerkendende

Primære reflekterende team

Generelt og overordnet:

- Er indholdsorienteret
- Har fokus på, om interviewergruppen forfølger relevante områder og hvilke flere vinkler, der kunne være – med hjælp fra Leavitts model:
 - det tekniske perspektiv (herunder den indre sammenhæng i projektet)
 - aktørperspektivet (motivation, mening/betydning fra forskellige positioner)
 - det strukturelle/organisatoriske perspektiv (eventuelle konflikter i og omkring projektet)

Fremgangsmåde:

- Giver sig kun til kende i de markerede time outs
- Diskuterer *indbyrdes* (taler ikke direkte til fokus- og interviewerskole)
- Formulerer sig, så det er tydeligt, at der *reflekteres* over mulige alternative vinkler

Sekundære reflekterende team

- Supplerende rolle i forhold til det primære reflekterende team
- Indholdsorienteret med mere frit fokus
- Gentager ikke noget, som allerede er sagt

Det primære reflekterende team inddrages først, dernæst har det sekundære *mulighed* for at supplere.

Observerende team

Generelt og overordnet:

- Er procesorienteret
- Har fokus på, hvordan den undersøgende holdning bedst muligt fremmes i processen (progression og vekslen mellem spørgsmålstyper mm)

Fremgangsmåde:

- Giver sig kun til kende til sidst i hver sparringssession
- Kommer med et par konkrete idéer til, hvordan processen kan blive endnu mere udbytterig i næste session



Kort møde i skolegrupperne til efterbehandling af egen spørgeguide

Beslut med udgangspunkt i projektgruppens projektbeskrivelse, hvilke aspekter I som interviewergruppe finder væsentlige at give gruppen sparring på.

Udform/revidér jeres spørgsmål med hjælp fra Karl Tomms positioner (se figuren).



Fordeling over de 5 sparringsessioner:

1. sparringsession:

Risskov interviewerskole (I)
Herlev fokusskole (F)
Nordfyns primært refl. team (RT1)
Frederikshavn sekundært RT (RT2)
Sorø observerende team (OT)

2. sparringsession:

Nordfyns (I)
Sorø (F)
Frederikshavn (RT1)
Herlev (RT2)
Risskov (OT)

3. sparringsession:

Herlev (I)
Risskov (F)
Sorø (RT1)
Nordfyns (RT2)
Frederikshavn (OT)

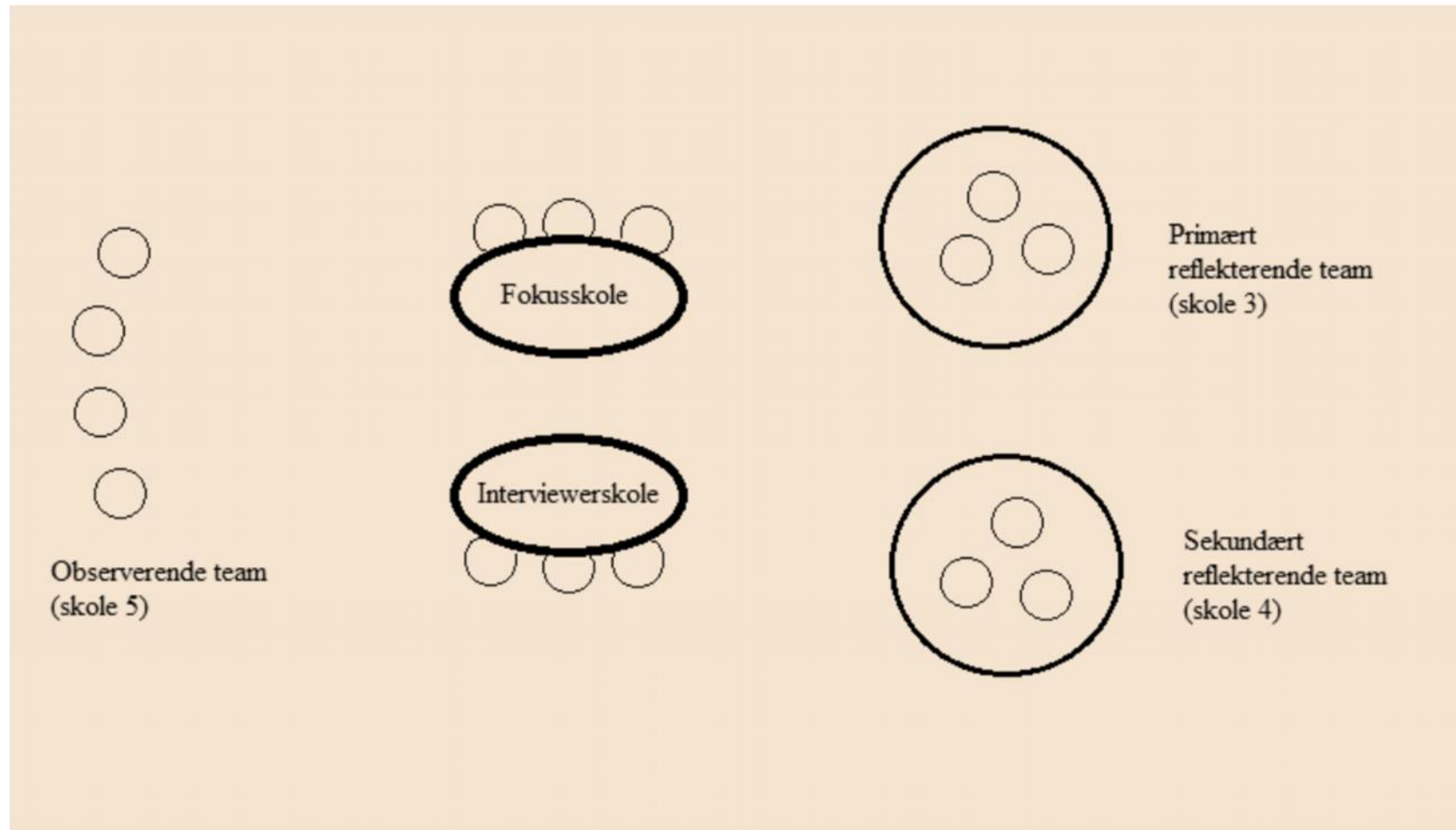
4. sparringsession:

Sorø (I)
Frederikshavn (F)
Herlev (RT1)
Risskov (RT2)
Nordfyns (OT)

5. sparringsession:

Frederikshavn (I)
Nordfyns (F)
Risskov (RT1)
Sorø (RT2)
Herlev (OT)

SPARRINGSPROCES



Efterbehandling af sparring

Skole:

