

# MODELKOMMUNEFORSØG BØRNEKULTUR

## Læringscirkel ”Kultur i Familie”

Pluss Leadership  
Den 27. maj 2008



# Oversigt: Hvor står I nu?

## Status:

- **Aktiviteter, arrangementer, konferencer, udstillinger** - fordeler sig fra planlægningsniveau til allerede gennemførte
- **Informationsmateriale og diverse tilbud** – under udarbejdelse /udarbejdet
- **Organisering** – i gang eller gennemført
- **Dokumentationsproces** i gang (ift. afsluttede faser)

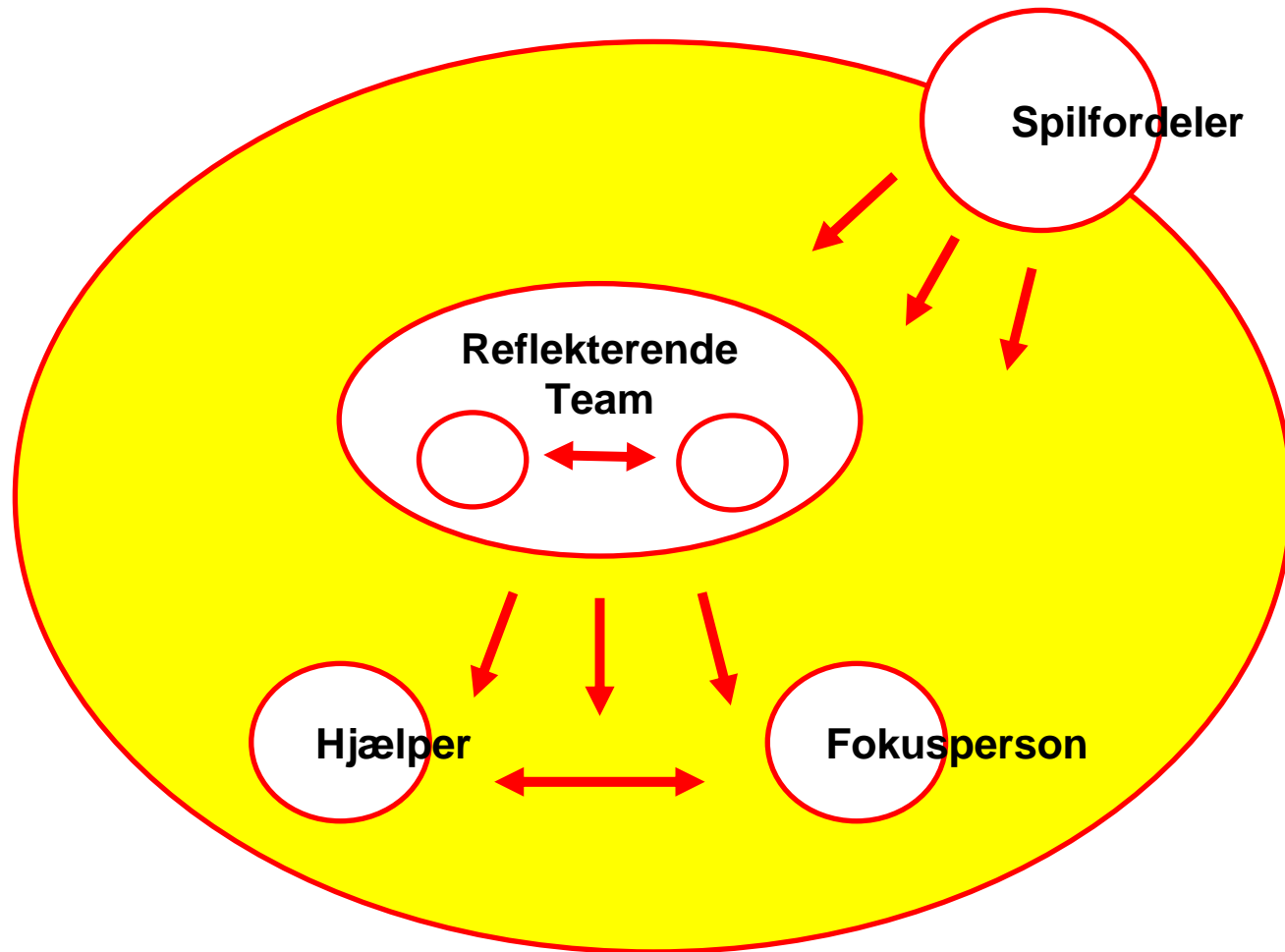
# Oversigt: Hvad er udfordringerne?

- **Kontakt til ikke-brugere** – særligt tosprogede
- Udvikling af **modeller til formidlingsform**, der inddrager ”kultursvage” familier (kodeord: relation, dialog, familienetværk, børnenes rolle)
- Skabe **struktur og rammer** for kulturtilbud til familierne
- At få **kulturinstitutioner/-udbydere** til at gå i dialog og bruge daginstitutioner til at udvikle familietilbud (to-vejs-brug)
- **Fastholde** samarbejde og samarbejdspartnere
- Fortsat **projektudvikling og –afvikling**
  - Udarbejde handleplaner
  - Inddrage relevante aktører i planlægningen – fx de, der dagligt arbejder med børnene
  - Finde metoder til at udbrede arrangementer og tilbud og forankre arbejdet bredt
  - Afvikling af diverse arrangementer

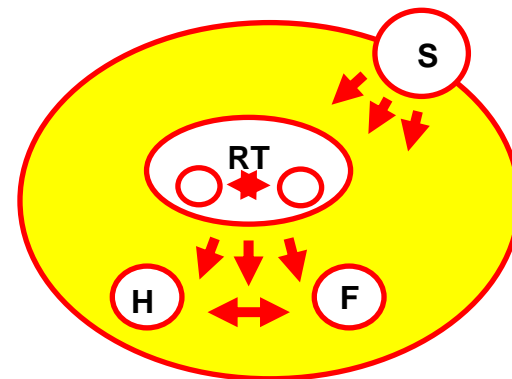
## Oversigt: Hvor ønsker I sparring?

- Kommunens konsulentrolle ifht. at sikre punkterne under ”udfordringer”
- Erfaringer til at opbygge netværk med etniske borgere
- Finansiering – fundraising (til underprojekter)

# Reflekterende Team



# Det Reflekterende Team



## Metoden – bygger på antagelserne:

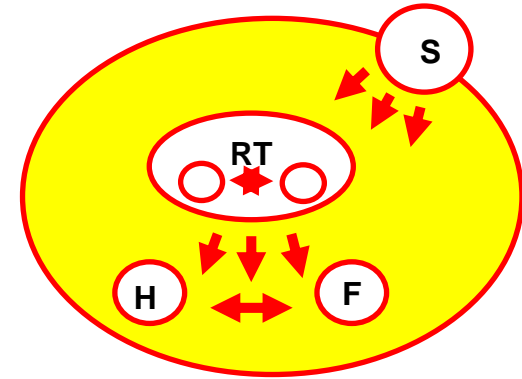
- Din “sandhed” er ikke bedre end min “sandhed”, den er bare en anden udgave af “sandheden”, men måske en udgave som jeg endnu ikke har fået øje på, og som jeg måske kan bruge til noget
- Ingen årsag = virkning. En søgen efter “*SANDHEDEN*” er derfor nytteløs, vi må tage udgangspunkt i den konkrete og aktuelle problemstilling

## Det gøres ved at få en fælles forståelse af:

- **Mål** - skal være realistiske, positive, handlingsorienterede og ikke mindst målbare
- **Proces** - gennem hvilken proces skal målene nås, og hvilke delmål har vi, der viser, at vi er på rette vej
- **Produkt** - hvilken konkret handling eller adfærd vil vi gerne have der skal komme ud af processen

# Det Reflekterende Team

**Metoden – kan bruges til:**



- At give personen eller gruppen mulighed for at få nye vinkler, ideer, tanker og refleksioner, og at stille sig selv nye spørgsmål
- At strukturere samtaler mellem at lytte, at spørge og at reflektere
- At der spørges, lyttes og reflekteres på en respektfuld måde overfor caseholder/problemejer

# Det reflekterende team - roller

## Spilfordeler

**Spilfordeler** sørger for "spilfordelingen" og forestår de praktiske styrefunktioner, dvs. opgavefordeling, tidsramme og styring af forløbet. Spilfordeler skal sikre, at spillereglerne overholdes, og kan eksempelvis beslutte time out, hvis parterne ikke overholder reglerne.

## Fokuspersion

**Fokuspersionen** fremlægger sit problem som grundlag for at modtage vejledning. Fokuspersionens opgave er at beskrive sit problem eller dilemma.

## Hjælper

**Hjælperen** er samtalepartner til fokuspersionen. Hjælperen spiller en aktiv rolle ved at udfordre fokuspersionens beskrivelse af sit problem. Hjælperen må derfor lytte aktivt til fremlæggelsen, stille afklarende spørgsmål for at sikre sin forståelse af problemet, stille uddybende spørgsmål, der fordrer begrundelse og refleksion, og deltage i fælles refleksion over handlemuligheder og konsekvenser.

## Reflekterende team

**Det reflekterende team** lytter til ovenstående dialog uden at blande sig i samtalen undervejs, noterer stikord og associationer for at fastholde egne overvejelser om fokuspersionens problem og beskrivelse. Det reflekterende team's opgave er efterfølgende i plenum at drøfte, hvad ovenstående samtale har givet anledning til af tanker, idéer og overvejelser mv. Under det reflekterende teams drøftelser må fokuspersion og hjælper ikke blande sig, men blot lytte.

# Spilfordeler

- Gruppens leder
- Tiden holdes
- Garant for, at samtalen kommer i gang, og at den afsluttes forsvarligt
- Time out ca. hver 10-15 min.  
Time out skal ikke vare mere end max. 5-6 min.

# Fokuspersonen

- Alle er til for at hjælpe fokuspersonen
- Fokuspersonen vælger selv sin hjælper
- Fokuspersonen har altid ret til at sætte sine egne grænser for, hvad der skal tales om, og hvad der eventuelt ikke ønskes berørt

# Hjælperen

- Spørger ind og hjælper med at undersøge problemet
- Søger at forstå
- Ydmyghed og tålmodighed
- Undersøgende, undrende, nysgerrig og interesseret
- Lyttende
- Pas på ikke at forfølge egne idéer
- Holder fokus
  - - morale og fordømmelse
  - - egne erfaringer og gode råd

*Hjælperollen er den sværeste rolle*

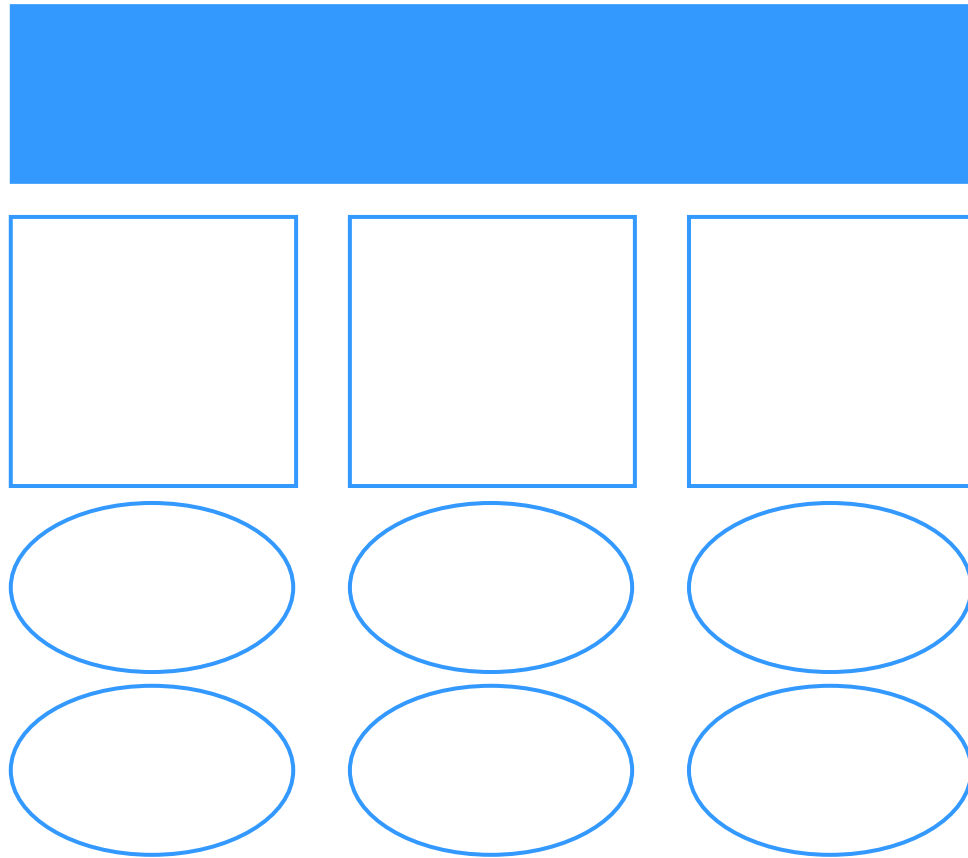
## Reflekterende Team (RT)

- Er observatør på samtalen
- RT taler kun i time out perioderne og kun med hinanden
- ”Sladrer” om samtalen – hvad man tænker, hvad man mener, hypoteser og forestillinger
- Behøver ikke være enige – ingen diskussioner om rigtigt og forkert
- Nye vinkler – nye inspirationskilder
- Hvad tror jeg, der er vigtigst for at hjælpe fokuspersonen
- Man tænker højt

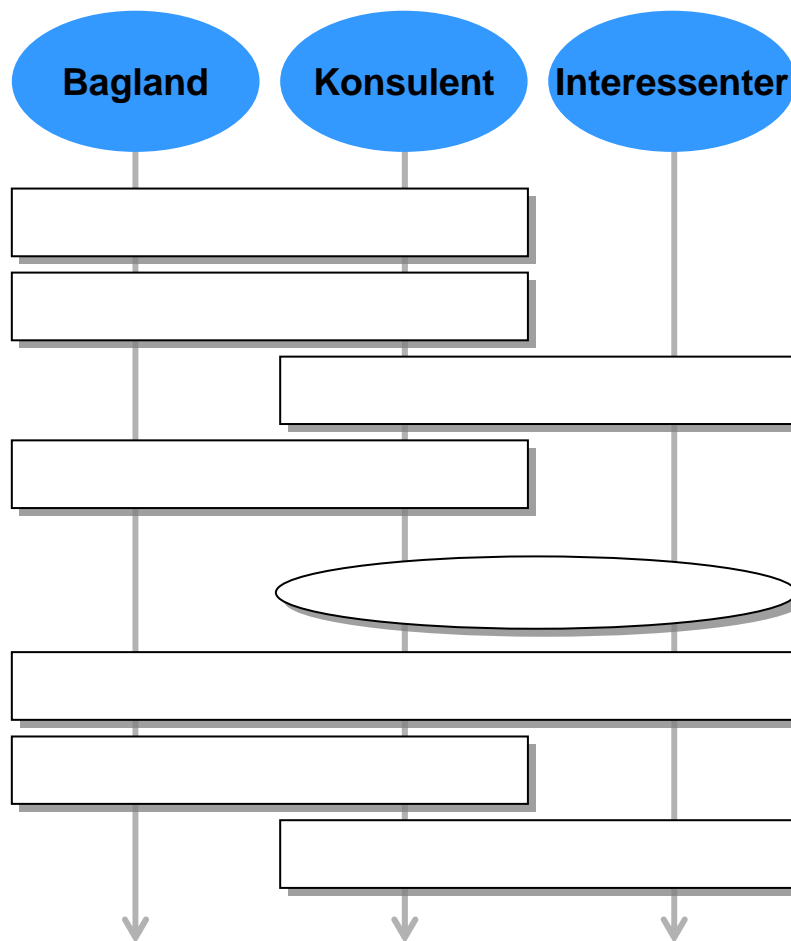
# Samtalens forløb

- Hvad er problemet – hvad vil du arbejde med her?
- Hvordan er det et problem for dig?
- Hvad vil du gerne have ud af samtalen?
  - afklaring, større forståelse, handling, andet?
- Var der noget af det, som RT sagde, der sagde dig noget?
- Hvad har du fået ud af samtalen?
  - hvad var det nye?
  - hvad har du lært?

# Fra Vision til Resultat



# Fra Projekt til Proces



# Konsulentrolle

