

Problemorienteret vejledning af gruppe

Af Trond Kristoffersen

Indledning

Dette er en enkel beskrivelse af en gruppevejledningsproces. Ved at følge disse punkter kommer man hurtigt i gang med gode vejledningsmøder i personalegruppen. En stor gevinst ved at udføre vejledning er, at udover at hjælpe hinanden med at løse problemer, gør vejledningen noget i forhold til, hvordan man kommunikerer. En gruppevejledning indeholder meget anerkendende kommunikation. Dette kan være værdifuldt at tage med sig ud af rummet og ind i hverdagen.



Fase 1: Præsentation

Hver deltager præsenterer kortfattet noget konkret fra egen arbejdssituation. Opfind ikke et problem som i et rollespil men præsenter et arbejdsmæssigt problem, du står overfor, og som du faktisk kunne tænke dig at få snakket om. Hvis det er nødvendigt at planlægge de øvrige deltagers tavshedspligt, orienterer du om det.

Fase 2: Problemvalg

Hver deltager fortæller efter tur, hvilket problem de ønsker at gå nærmere ind i. Gruppen bestemmer, hvilket problem, der skal tages op.

Fase 3: Redegørelse for problemet

Problemindehaveren redegør nærmere for problemet. Det er ikke muligt for de andre at stille spørgsmål i denne fase.

Fase 4: Afklaring af problemet og situationen

Gennem spørgsmål og svar skal I forsøge at sætte jer ind i og forstå, hvad problemet går ud på. Efter tur stiller hver enkelt spørgsmål, og problemindehaveren svarer efterhånden. Eksempel på spørgsmål: Hvordan er denne situation opstået? Hvilke personer er involveret? Hvem er det et problem for? Hvad består problemet i?

Gruppen kan tage flere runder, indtil problemet er afklaret.

Fasen afsluttes med, at hver enkelt formulerer (skriftligt), hvordan vedkommende opfatter problemet. Formuleringen læses op efter tur. Problemindehaveren kommenterer til slut.

Fase 5: Egne løsningsforslag

Problemindehaveren redegør for (uden indblanding), hvad hun selv vil gøre med problemet. Gruppelederen noterer problemindehaverens egne løsningsforslag på et stort stykke papir. Problemindehaveren skal godkende det, der skrives ned.

Fase 6: Råd

Problemindehaveren går listen med råd igennem og mærker de råd af med minus, som er uaktuelle og de råd, som er virkelig gode med plus. Det er ikke nødvendigt at kommentere alle rådene, som er givet. Ingen indblanding fra de andre deltagere.

Opdrag til vejleder

For at få arbejdet med vejledning til at udvikle sig positivt, bør du have følgende faktorer i tankerne:

1. Når du begynder vejledningen, skal du få klarlagt, om du har forstået problemet og situationen/baggrunden.
2. Vær på jagt efter noget, som der er grund til at snakke om (jævnfør det eksemplariske princip) og snak om det i stedet for at forsøge at komme gennem alt.
3. Er det svært at finde et eksempel, så led efter noget som er blevet sagt (direkte eller indirekte) om hensigten/formålet og få uddybet dette.
4. Stil både hvad, hvordan og hvorfor spørgsmål.
5. Forsøg at forstå hvad den, du vejleder, siger, mener og tænker.
6. Find ud af hvordan din kollega selv har tænkt at løse problemet, og hvorfor hun vil vælge denne løsning. Hjælp til med at få denne løsning konkretiseret.
7. Når du mener, du er sikker på, at du har erfaring, viden og så videre, som den, du vejleder, har brug for, så vær ikke bange for at give råd, men ikke før du er nogenlunde sikker.
8. På det grundlag du får frem gennem vejledning, kan du selv eventuelt forsøge at udfordre noget i praksisteorien til den, du vejleder, hvis du altså vurderer, der er grundlag for det.

Dette kan være meget at huske på én gang. I så fald vælg noget ud fra denne liste og forsøg det!

Opdrag til observatør

Observatøren skal bidrage til arbejdet i gruppen ved at følge med i den vejledning, som foregår og rapportere om sider ved det, der sker, og som deltagerne måske er for optagede til at kunne registrere selv. Noter derfor ikke kun, hvad der bliver sagt og gjort, men også hvordan du som observatør oplever vejledningen.

Observatøren kan rapportere til gruppen, efter at vejledningen er afsluttet eller undervejs, når gruppen finder det ønskeligt. Det er rimeligt, at observatøren

også tager ansvar for, at vejledere, og den som bliver vejledt, bliver opfordret til at give udtryk for sine oplevelser og erfaringer.

Observatøren bør specielt lægge mærke til:

1. Hvordan vejledningen begynder, og hvordan relationen mellem vejleder og "vejsøger" etableres.
2. Hvad der bliver taget op i vejledningen, og hvordan det kan være, at lige præcis disse temaer bliver taget op.
3. Hvilke typer af spørgsmål vejlederen stiller og reaktionen på dem fra den, som bliver vejledt. Gør vejlederen noget andet end at stille spørgsmål? Hvornår? Med hvilken virkning?
4. Hvilke dele af vejledningssituationen er eksempler på dine egne erfaringer som vejleder?