



---

# Redskab

## On-stage coaching

Man kan næsten ikke være uenig om, at videndeling i den pædagogiske praksis er godt. Men ofte oplever ledere og medarbejdere, at gode erfaringer strander i dokumenter i et webarkiv, der nok er tilgængeligt for alle, men sjældent bliver besøgt. I værste tilfælde strander erfaringer hos dem, der gjorde sig erfaringerne. For at dele erfaringer og viden i praksis på en mere levende og involverende måde kan man med fordel gøre brug af redskabet, on-stage coaching.

On-stage coaching redskabet henter inspiration fra almindelig coaching, supervision og systemisk (forandrings)ledelse. Med on-stage coaching indvier man hele medarbejdergruppen i den coachende samtale mellem leder og medarbejder eller mellem to kollegaer. På denne måde bliver lederen klogere på medarbejderen og medarbejderen deler sine praksiserfaringer, samtidig med at han/hun får reflekteret over dem. Hertil får resten af medarbejdergruppen del i kollegaens erfaringer og bliver en del af processen med at kvalificere disse erfaringer yderligere.

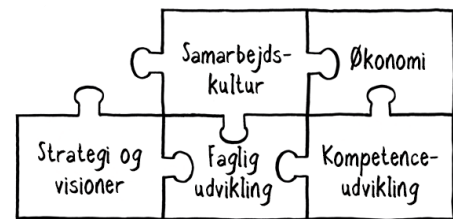
Med andre ord er on-stage coaching en systematisk måde at tænke højt på, som kræver et minimalt ressourceforbrug, men har stor spredningseffekt.

## Fremgangsmåde

Beregn ca. 1-1½ time til sessionen.

Leder og medarbejder sidder i hver sin stol, således at de er delvist vendt mod hinanden, delvist mod resten af medarbejdergruppen. I en halvmåne (evt. med flere rækker) rundt om lederen og medarbejderen sidder resten af medarbejdergruppen som tilhørere.

1. Lederen indleder og rammesætter sessionens tematik, mål og proces.
2. Lederen faciliterer undersøgende beskrivelser af medarbejderens praksis ved hjælp af spørgsmål som disse:
  - Beskriv situationen: Hvor fandt situationen sted? Hvem var til stede? Hvad skete der? Hvordan reagerede forældrene? Hvordan reagerede du? o.a.
  - Hvad var din hensigt? Hvad forventede du af forældrene? Hvad tror du, at forældrene forventede?
  - Da samarbejdet fungerede bedst, hvad blev så muligt for jer hver især? Kan du mærke en forskel, efter I ændrede praksis i forældresamarbejdet? o.a.



3. Lederen faciliterer refleksioner over de undersøgende beskrivelser ved hjælp af spørgsmål som disse:
  - Hvad mon forældrene ville råde dig til at gøre anderledes, hvis de skal føle sig mere inddraget i dialogen?
  - Forestil dig, at jeres samarbejde fungerer gnidningsfrit. Hvor mærker du den største forskel?
  - Næste gang I holder et lignende forældrearrangement, hvad tror du så, at forældre vil sætte størst pris på? o.a.
4. Lederen afslutter med at faciliterer fremtids- og handleorienterede overvejelser hos medarbejderen ved hjælp af spørgsmål som disse:
  - Hvad vil du gøre anderledes næste gang – og hvordan?
  - Hvad har du brug for, at ledelsen gør for at styrke og støtte dit forældresamarbejde? o.a.

Alt efter behov og arbejdskultur, kan tilhørerne inviteres til at stille åbne spørgsmål undervejs i processen. Involverer man tilhørerne mere aktivt i processen er det vigtigt, at man som leder/facilitator har sikret sig, at alle forstår vigtigheden af at stille åbne spørgsmål, der åbner for refleksion, fremfor at komme med kommentarer eller lukkede spørgsmål, der ofte kan ende i forsvær.

Dette er vigtigt, at lederen/facilitatoren afsætter tid til at afslutte sessionen, hvor han/hun samler op på vigtige erkendelser og takker medarbejderen for villigheden, engagementet og modet til at dele egne praksiserfaringer og refleksioner med sine kollegaer. Evt. kan lederen/facilitatoren markere et "next step" – altså, hvordan bringer man den ny erhvervede viden i spil efterfølgende?

## Referencer:

- Alrø, H. (2012). *Organisationsudvikling gennem dialog*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag: Institut for Kommunikation.
- Bjerring, P. H., & Lindén, A. (2013). *Anerkendende procesøvelser: veje til engagement og forankring*. Virum: Dansk Psykologisk Forlag.
- Haslebo, G., & Nielsen, K. S. (2004). *Konsultation i organisationer: hvordan mennesker skaber ny mening*. Kbh.: Dansk psykologisk Forlag.
- Hornstrup, C. (2012). *Systemisk ledelse: Den reflektive praktiker*. København: Dansk Psykologisk Forlag.