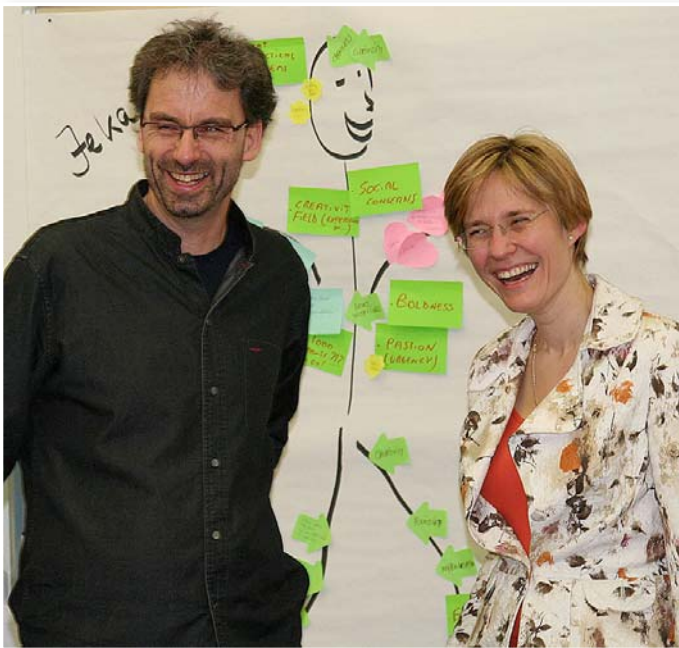


Løsningsfokuseret læring & metode

Af Kati Hankovszky og Dr. Peter Szabó

Hvordan er det overhovedet muligt at lære og blive uddannet, hvis vi følger Heinz von Foersters antagelse om, at viden ikke kan overføres fra et menneske til et andet, men at viden derimod bliver genereret i det enkelte menneske (von Foerster, 1998)? Hvad skal vi som undervisere, instruktører eller coaches give slip på, og hvad skal vi kontinuerligt skabe, når „viden genereres af mennesket selv, og det hovedsageligt kommer an på at skabe rammerne, inden for hvilke disse genererings- og skabelsesprocesser bliver mulige“ (von Foerster, 1998: 70)?

Dette spørgsmål undersøger Kati Hankovszky og Peter Szabó i nærværende artikel og tilbyder en række interessante teori- og praksisorienterede svar.



Vi har den grundlæggende opfattelse, at viden ikke lader sig overføre, men at viden derimod skabes i det enkelte individ. Derfor er vi blevet stadig mere optaget af, hvordan vi i vores undervisning kan sætte de nødvendige rammer, hvori viden kan genereres og skabes.

Fritz B. Simon beskriver det meget sigende: „Læringens form er altid læringens egentlige indhold“ (Simon, 1997: 153). I kraft af vores egne roller som undervisere af coaches i den løsningsfokuserede tilgang, har vi afprøvet og videreudviklet de læringsmetoder, som beskrives i det efterfølgende. Netop ved uddannelsen af coaches og instruktører oplever vi, at der er et særligt højt krav til underviserens kongruens – i form af opfordringerne „Walk your talk“, som betyder, at du skal inkorporere dine undervisningsfaglige grundantagelser i dine læringsmetoder. Dette er ofte en udfordring i forhold til ens egen forståelse af at være coach eller instruktør. Et eksempel er, når vi anvender den løsningsfokuserede rådgivningsmodel, hvor vi som coaches indtager den ikke-vidende position, og hvor kunden i modsætning til coachens rolle bliver eksperten.

Løsningsfokuserede interventioner i læring

At undlade alle former for input i en læringsituation er ingen god løsning på ovenstående. Udfordringen består snarere i, hvordan vi som undervisere eller coaches kan skabe de rammer, hvor det bliver muligt, at den enkelte kursist skaber sin egen læring og dermed også viden. For at skabe disse rammer anvender vi det, vi kalder løsningsfokuserede interventioner.

Nogle af de vigtigste interventioner vi tilbyder i seminarer ud fra den løsningsfokuserede tilgang, er den positive hypotese-generering, løsningstidsspringet, spørgsmålsvæggen, strukturlægningsteknikken og den magiske læringsdagbog. I nedenstående vil vi uddybe disse interventioner mere konkret.

Positiv hypotese-generering

Eller: „Iagttag altid først personens ressourcer.“ – *Insoo Kim Berg*

Den „Positive hypotese-generering“ er velegnet til starten af et uddannelses- eller kursusforløb og blev udviklet af Wolfgang Eberling og Jürgen Hargens (Eberling og Hargens, 1996: 159) som et alternativ til den almindelige præsentationsrunde. Det centrale her er de tilstedeværende personers ressourcer.

Deltagerne får inden kurset ikke udleveret en navneliste. Det vil sige, at de i præsentationsrunden møder personer, som de hverken kender navnet på, hvilken organisation de er ansat i og deres daglige roller i denne.

Ud fra denne ikke-viden skal de én efter én fortælle deres positive hypoteser om, hvilke styrker, kompetencer og ressourcer de andre deltagere muligvis har.

Den første interaktion i systemet „uddannelse“ udformes således ved hjælp af ressourceorienterede iagttagelsesbriller. Det bliver via en frivillig tilkendegivelse besluttet, hvem der først bliver „hypotetiseret“ på. Derefter giver personen en kort tilbagemelding om, hvilke af de nævnte kompetencer hun mener, passer på hende, og hvad hun blev mest glad for.

Kursuslederen gentager opgaven – inden der skal tales om en ny person – og fremhæver hver gang, at det skal handle om styrker og positive egenskaber. Hvis der skulle optræde hypoteser, som i første øjeblik virker, som om de afviger fra opgaven, kan det være en fordel at spørge, på hvilken måde den forestillede egenskab kunne være en styrke hos kollegaen, eller i hvilke situationer den kunne vise sig som værende en fordel.

Fokus ligger således fra starten på brugbare ressourcer og den styrkeorienterede fortolkning af iagttagelser eller hypoteser. Samtidig er der også blevet dannet et grundlag for uddannelseskulturen: Blandt deltagerne opstår der opmærksomhed omkring det at værdsætte hinandens kompetencer, og iagttagelsen af positive fortolkninger forbliver i erindringen. Afvigelser fra den gældende regel (f.eks. udsagn uden tydelig sammenhæng med personlige styrker) struktureres ved hjælp af spørgsmål, i stedet for at de bliver korrigeret. På denne måde bliver det tydeliggjort, at enhver association er tilladt og tillader flere fortolkninger, og især at der ud fra enhver association kan opstå styrkende konstruktioner. En spændende sideeffekt af en sådan præsentationsrunde er, at der ikke foregår den almindelige udveksling af typiske informationer om personerne. Uddannelsesholdet bliver arbejdsdygtigt uden at vide noget om hinandens personlige baggrund.

Løsningstidsspringet

Eller: „Intet problem kan løses af den samme bevidsthed, der har skabt problemet“
– *Albert Einstein*

„Løsningstidsspringet“ er en effektiv mulighed for at overføre energien fra eventuelle foregående mirakelspørgsmål (mirakelspørgsmål kan kort forklares ved spørgsmål, hvor coachen spørger til konkrete billeder af en ønsket situation). Løsningstidsspringet inddrager deltagerens kontekst og er samtidig en øvelse, der skaber fælles erfaringer som hold.

Deltagerne skal opleve elementer fra den vifte af løsninger, som de vil have med sig efter kurset, allerede inden kurset er startet for alvor. Til det formål får de i starten af kurset en personlig skriftlig invitation til dette løsningstidsspring. På dagsprogrammet står desuden „møde i fremtiden“, og brevet indeholder en invitation til et „deltagermøde to år efter afslutningen af uddannelsen“. Som forklaring af invitationsbrevet kan man f.eks. inddrage filmen „Back to the Future“ med dens tidsrejser eller bogen „Timequake“ af Kurt Vonnegut med dens brud på tid-rum-kontinuumet. Det kan være en hjælp at lægge denne øvelse efter et skift i lokation eller efter en pause, hvor deltagerne har haft tid til refleksion.

I plenum eller i små hold bliver der spurgt til og fortalt om de succes historier, deltagerne har skabt i deres møde med den konstruerede fremtid. Der bliver snakket om, hvad de har opnået, om det der fungerede, om hvordan deres rolle blev udformet eller om de bekymringer, der eksisterede ved kursusstart, men som ikke er blevet til virkelighed. I disse situationer opstår der overraskende og betydningsfulde konstruktioner om den fremtid, deltagerne ønsker sig, som understøtter den kommende læringsproces som en motiverende vision.

Den første del af uddannelsesvejen fører således kursUSDeltagerne ind i deres løsningsbevidsthed. I stedet for at arbejde lineært og trinvist hen imod målet skabes der med en legende lethed et løsningsrum, som giver plads til den enkeltes egne ideelle forestillinger.

Spørgsmålsvæg

Eller: „Spørgsmål bebuder egne svar“ – *jf. Johann Wolfgang von Goethe: „Vores ønsker bebuder færdigheder, som vi har i os“*

Det er når deltagerne stiller spørgsmål, at vi som instruktører i den løsningsfokuserede tilgang, møder de største udfordringer. Med den voksende erfaring får vi en større viden, hvilket øger fristelsen til bare at svare på de spørgsmål, der stilles. Heldigvis vokser også bevidstheden om, at deltagerne er eksperterne, når det handler om at finde et passende svar på deres egne spørgsmål.

I den forbindelse kan en spørgsmålsvæg i uddannelseslokalet på mange måder være en hjælp. Der kan f.eks. stå følgende som overskrift på væggen: „Jeg finder svar på disse spørgsmål“ eller „Spørgsmål bebuder egne svar“. Væggen bliver til et vigtigt instrument i den selvstyrede tilegnelse af viden, da ansvaret for målet, vejen og løsningen forbliver hos deltagerne. Og de svar, man selv har fundet, øger selvsikkerheden i læringsprocessen og tilliden til ens egen læringskapacitet.

I startfasen af kurset får deltagerne først mulighed for at rette læringsfokus på et bestemt emne. I små grupper formulerer de individuelt relevante spørgsmål, som de gerne vil finde et svar på i løbet af kurset.

Hvis der på et senere tidspunkt optræder flere spørgsmål, kan disse – da de er værdifulde, idet de er katalysator for endnu flere svar – ligeledes skrives op på spørgsmålsvæggen.

Hvis der er spørgsmålskort på væggen, kan disse i løbet af kurset gentagne gange og i forskellig form blive taget op som emne.

- Ind imellem kan graden af svarene på ens egne spørgsmål skaleres individuelt:
 - Hvor står jeg i øjeblikket på en svarskala?
 - Hvad er jeg allerede blevet klar over?
 - Hvordan vil jeg lægge mærke til, at jeg er kommet et skalapunkt højere op i besvarelsen?
- Man kan også inspirere til konstruktionsfærdigheden mht. løsninger, f.eks. med spørgsmål som:
 - Hvis det, jeg har oplevet i de seneste to timer, var et orakelagtigt svar på mit spørgsmål, hvordan ville jeg så kunne bruge det til besvarelsen?
- Ved afslutningen af kursussekvensen kan man i de små hold diskutere, hvilke svar der er opstået i forhold til ens egne spørgsmål – og erfaringen viser, at der på dette tidspunkt allerede er svar på ca. 80 procent af spørgsmålene.
- Deltagerne kan tage ubesvarede spørgsmålskort med hjem som huskehjælp indtil næste kursusgang eller give dem til kursusederen til opbevaring for at blive overrasket af ens eget svar i starten af den følgende kursusgang.

"Det er når deltagerne stiller spørgsmål, at vi som instruktører i den løsningsfokuserede tilgang, møder de største udfordringer. Med den voksende erfaring og større viden øges fristelsen til bare at svare på spørgsmålene."

Selvfølgelig er det ikke alle spørgsmål, der kommer op på spørgsmålsvæggen, men kun de såkaldte „agern-spørgsmål“. Kursusederen kan introducere forskellen mellem vandglas-spørgsmål og agern-spørgsmål ved den første mulige lejlighed. Vandglas og agern er i den forbindelse symboler for forskellige paradigmer i forståelsen af kurset. Nogle gange er en simpel information nok til at

besvare et spørgsmål. Her er den manglende information metafor for det vand, der hældes fra en kande i et vandglas, og derved fylder glasset op. Andre gange forholder det sig mere som med et agern, der ligger under et egetræ. I agernet er alt det nødvendige, for at det kan vokse sig stort og stærkt, allerede tilstede: Her er der ikke brug for at supplere med noget, der skal kun stilles et rum og en ramme til rådighed, så det selv kan udvikle sig.

Sorteringsopgave og Strukturlægningsteknik

Eller: „Ægte forståelse er ikke mulig; der findes kun brugbare og mindre brugbare misforståelser.“ – *Steve de Shazer*

Det, som vi som instruktører betragter som kursusindholdet, og det, som deltagerne gør det til, er mindst to forskellige ting. De to øvelser kaldet sorteringsopgave og strukturlægningsteknik hjælper med at bruge forskelligheden til at generere individuelt relevant læring.

Alle deltagere får allerede på seminarets første dag de nøglebegreber, som de vil blive præsenteret for på kurset. Begreberne er skrevet på nogle små kort og samlet i sæt til den enkelte. Sorteringsopgaven går ud på, at hver deltager på kurset sorterer stablen i tre bunker, alt efter om begrebet er kendt (1), om der er forestillinger knyttet til begrebets betydning (2), eller om begrebet overhovedet ikke siger dem noget (3). Opgaven hjælper i første omgang med at få et overblik over kursets mulige indhold.

Betydningerne af nøglebegreberne forklares ikke eksplicit. Kortene bliver dog med jævne mellemrum taget frem igen og sorteret individuelt. På denne måde kan hver enkelt deltager iagttage egne fremskridt i et selvstyret møde med nøglebegreberne. Deltagerne måler sig på deres egen forståelse og deres egne fortolkninger af nøglebegreberne. Kursuslederens forståelse af de enkelte ord bliver på denne måde blot endnu en fortolkningsmulighed. Det, der er relevant, er, om deltagerens egen fortolkning er brugbar og nyttig i forhold til deltagerens egen aktuelle læringsproces. Kursuslederen repræsenterer på denne måde ikke "den rigtige viden", som i traditionelle undervisningssituationer.

I løbet af kurset får deltagerne i forbindelse med kortene også en opgave med fokus på at konstruere en løsningsfokuseret korttidsrådgivning. De skal enkeltvis arbejde med nøglebegreberne og udarbejde deres egen model for en korttidsrådgivning. Modellen tager form som en personlig meningsfuld struktur og laver en orden for, hvad der indholdsmæssigt hænger sammen for den enkelte og hvordan. I denne model anvendes kun de nøglebegreber, som virker relevante for den enkelte deltager. Derudover kan deltagerne supplere med egne, relevante nøglebegreber ved at skrive dem på nogle tomme kort. Dette hjælper til at skabe en bevidsthed for den enkelte omkring kursets væsentligste indhold.

Ved en fælles gennemgang af de mange opståede modeller ved afslutningen af uddannelsen bliver det tydeligt, at der findes mange og meget forskellige strukturer – og der vil opstå intensive samtaler om mulige fortolkninger af, hvad der „i virkeligheden“ var kursets indhold.

Det bliver mere og mere underordnet, hvad der er rigtigt og forkert ved de mange – og nogle gange modsatrettede – fortolkninger af kursets indhold. Det, der derimod bliver relevant, er, om de forskellige fortolkninger er gavnlige, og hvordan de kan anvendes til praktisk handling for den enkelte deltager. Senere på kurset får deltagerne mulighed for løbende at teste relevansen af deres egen model i forhold til anvendelighed. De lærer at holde fast i det, der fungerer, og at ændre konstruktionen, hvis der er noget, der ikke fungerer i praksis.

Magisk læringsdagbog

Eller: „Måden, vi som enkeltpersoner konstruerer og beskriver vores virkelighed på, har indflydelse på vores fremtidige kontakter i systemet.“ – *Walter und Peller, 1996: 48*

Deltagerne får et tomt hæfte med overskriften: „Dagbog over hvordan jeg tager bedst muligt vare på mig selv (jf. Eberling und Hargens, 1996: 41): Mål, vidundere, ressourcer og undtagelser“.

Når det overdrages fortælles der en hemmelighedsfuld historie: Hæfterne, som er blevet særligt udviklet og fremstillet ved hjælp af en kompliceret procedure, skal

6

efter sigende have en mærkelig egenskab. Hvis ejeren forsøger at skrive problemer, mangler eller klager ind i dette hæfte, så falder skriften af siderne.

Intet bliver hængende. Denne legende anvisning understreger det foreslåede løsnings- og ressourcerorienterede perspektiv, der skal benyttes for at skrive i denne dagbog. I løbet af kurset vil der løbende blive tilbudt tid til at skrive i dagbogen. Dette gøres, for at skabe muligheden for refleksion over individuelle og positive lærings-processer. Måden, hvorpå den kommende coach inden for den løsningsfokuserede tilgang observerer og beskriver sig selv i sine handlinger, bibringer et muligt og positivt forandringsperspektiv, der følgelig kan iagttages i coachens måde at rådgive på og i konsekvensen af denne rådgivning. Fra en systemisk og løsningsfokuseret tilgang giver det derfor mening at reflektere indenfor rammerne af et løsnings- og ressourcerorienteret perspektiv.

Holdt! Holdningen!

Vi har nu i det ovenstående beskrevet forskellige former for interventioner, i form af konkrete øvelser, inden for den løsningsfokuserede tilgang. De skal naturligvis læses som mulige øvelser ud af mange. Det væsentligste for os er, at de udspringer fra systemisk-konstruktivistiske grundantagelser, som er dem, vi arbejder ud fra i vores arbejde med grupper og teams. I nedenstående vil vi kort gennemgå de vigtigste grundantagelser i vores arbejde.

Læring som reflekteret handling



Læring manifesterer sig bedst som handling. Det betyder, at det klassiske seminar setup i sidste ende ikke er egnet til at lære. Vi tror, at virkeligt arbejde i virkelige situationer skaber bedre udviklingsmuligheder.

Denne antagelse får os til i høj grad at bruge tiden i vores kurser til konkrete øvelser, der inddrager egen handling, dvs. at lade deltagerne gøre sig nogle erfaringer med (i vores tilfælde) coaching (hvilket sker i rollerne som coach, klient og observatør).

Hvis deltagerne i seminaret kommer til at arbejde med deres egne praktiske eksempler, kan de bruge de mange refleksionsperioder i seminaret til at spejle relevansen af deres handlinger i egen praksis.

Læring som genopdagelse af noget vi allerede ved

Ud fra et konstruktivistisk perspektiv kan vi kun iagttage og optage noget, vi allerede har en forestilling omkring. Derfor er læringsprocesser en fortløbende opdagelsesproces, som starter indefra.

Konsekvensen af denne grundantagelse bliver nødvendigvis, at den enkeltes forestillinger (om for eksempel coaching) må være til stede. Hvis rammerne for læringen er produktive, genopdages også forestillingerne om eksempelvis coaching. At arbejde ud fra denne grundantagelse retter opmærksomheden på de lærende selv og på de kompetencer, som de allerede besidder ved kursets start. Således er der stor sandsynlighed for, at det, som opstår i læringsprocessen, er en integreret del af de lærendes personlighed og situation. Denne antagelse muliggør, at de lærende konstant forholder sig til input ud fra et anvendeligheds perspektiv i forhold til deres egen kontekst.

Læring kan ikke forhindres

Hvert individ går sin helt egen udviklingsvej, også uafhængigt af organiserede og målrettede udformede situationer. Hvis det, der anses som værende muligt inden for voksenundervisningen, undermineres af observationen af, "at deltagerne ofte ikke

"...Heldigvis vokser også bevidstheden om, at deltagerne er eksperterne, når det handler om at finde et passende svar på deres egne spørgsmål."

lærer det, der blev undervist i, men at der blev lært noget, som der ikke blev undervist i, eller at der læres noget, når der slet ikke undervises" (Schäffter, 1999: 5), så må vi hellere fra starten af lytte godt efter, hvad deltagerne mener, de har lært.

Ud over tilliden til den enkeltes potentiale stoler vi således på det meningsfulde i den vej, som personen vælger. Herunder den del af vejen, som vi som instruktører ledsager vores deltagere på.

Anekdoten til sidst

I den første del af en coachuddannelse i flere trin oplevede vi for nyligt, at vi blev nødt til at udelade en sekvens på 1,5 time i det planlagte forløb. Den skulle have handlet om at give deltagerne mulighed for at fordybe sig i spørgsmålene angående udarbejdelsen af mål. At droppe denne del var meget svært for os af forskellige årsager: For det første er vi meget stolte af den selvopfundne kreative metode (kaldet ekspertcocktailparty), for det andet havde denne øvelse vist sit værd netop på dette tidspunkt i uddannelsen ved flere tidligere kursushold.

Mere af nød end lyst lod vi deltagerne gå i gang med de næste coaching-samtaler og skippede den planlagte øvelse. Tilbage var det svage håb, at denne ændring kunne medføre noget positivt.

Det viste sig heldigvis, at denne lille ændring rent faktisk medførte en række positive nye oplevelser. Alle deltagerne kom storsmilende og tydeligvis tilfredse tilbage til plenum fra samtalerne. De fortalte om samtalerne legende lethed og enkelthed, om den overraskende brugbarhed for deres kunder i øvelsen samt om betydningsfulde lærings erfaringer – succes historier i denne størrelsesorden havde vi i de seneste fem år endnu ikke oplevet på dette tidspunkt i forløbet. Og alt det selv om deltagerne manglede den vigtige læringssekvens. I den efterfølgende pause bad en af deltagerne os om lov til at kopiere en af plakaterne. Der stod:

„ ... at komme væk fra kravet om det mulige – hen til en holdning, som gør, at man ikke nyttesløst står i vejen for vidundere“ – Stahl, 2001

Forfatterne

Kati Hankovszky

Født 1970, er selvstændig inden for områderne træning og coaching. Ud fra en systemisk og en løsningsfokuseret tilgang instruerer hun enkeltpersoner, hold og teams fra specielt uddannelses- og erhvervsverdenen. Her er fokus specielt på, hvordan den enkelte, hold eller teams kan udvide deres læringsrum igennem en legende tilgang.

www.brief-learning.com

Dr. Peter Szabó

Født 1957, er medstifter og leder af Solutionsurfers. Han er coach og underviser coaches samt erhvervsdrivende inden for projekter, der understøtter den løsningsfokuserede tilgang inden for erhvervslivet.

www.solutionsurfers.com

Denne artikel må kopieres i denne form og gengives med tydelig kilde henvisning:
www.solutionsurfers.dk · info@solutionsurfers.dk.

© 2008 Kati Hankovszky & Dr. Peter Szabó
