



KRITIK- OG FEEDBACK-ØVELSE MED POSITIONER

ØVELSENS FORMÅL

At øve os på at give hinanden kritik og feedback på forskellige former for præstationer, værker eller processer med afsæt i en reflekterende spørgsmålsguide med positioner.

At øve os på at tage kommunikativt ansvar for vores kritik og feedback og træne os i at give og modtage kritik og feedback, så det opleves som brugbart.

ØVELSENS INDHOLD

Find sammen tre og tre på et hold, hvor I har været i samme proces med forskellige kasketter på. Fordel følgende roller: en **fokuspersion**, en **spørger** og et **vidne**.

Fokuspersionen vælger selv det, som vedkommende ønsker at få kritik/feedback på: Det kan f.eks. være vedkommendes faglige præsentation (skuespil, instruktion, lys el.), det kan være vedkommendes samarbejdsevner, og det kan være vedkommendes arbejdsindsats eller andet.

Når feltet for kritik/feedback er besluttet skriver vidnet det ned på et papir, som lægges midt på bordet som en reminder på, hvad der er aftalt.

Vidnet har til opgave under hele samtalen af skrive væsentlige ord og sætninger ned, som kan gives til fokuspersionen efterfølgende.

1. Først fortæller fokuspersionen kort, hvorfor han/hun har valgt det felt og siger også noget om, hvad vedkommende godt kunne tænke sig, at der kom ud af samtalen. Vidnet skriver korte stikord ned under dette og lægger det også på bordet, så det er synligt for alle.
2. Så stiller interviewereren sig i første omgang til rådighed som detektiv. Det betyder, at han stiller opklarende spørgsmål til det, som fokuspersionen lige har sagt: F.eks. 'har du selv valgt din rolle?' 'Kendte du de pædagogiske målsætninger?' 'Er du stadig i konflikt med vedkommende?'
3. Derefter stiller interviewereren sig til rådighed som opdagelsesrejsende i det felt, fokuspersionen ønsker kritik/feedback på. Det betyder, at han forsøger at udforske dybere, hvad fokuspersionen har oplevet: F.eks. 'Sig noget mere om, hvordan du arbejdede med rollen/lyset, instruktionen?', 'Hvem og hvordan fik du hjælp til dit arbejde'.
4. Endelig stiller interviewereren sig til rådighed som kaptajn i forhold til den anden og det felt, der tales om. Det betyder, at han udfordrer og forstyrre fokuspersionen gennem hypotetiske spørgsmål, uærbødige spørgsmål og handlingsorienterede spørgsmål: F.eks. 'Hvis du skulle gøre det igen, hvad ville du så helt sikkert ændre?', 'Hvad har du ikke fået øje på af potentialer inden for det, vi taler om?', 'Hvad er vigtigt for dig at tage med fra denne her produktion/proces?'
5. Til sidst åbnes for en fælles refleksion mellem alle tre deltagere. Opgaven er sammen at få givet fokuspersionen konkrete forslag til, hvad vedkommende kan arbejde videre med på baggrund af samtalen.



En anden opgave er, at fokuspersonen skal have adresseret konkrete spørgsmål til relevante parter, som ikke er til stede lige nu:

- Det kan være den uddannelsesansvarlige, som man har lyst til at spørge om forskellige valg, der er truffet
- Det kan være en medstuderende, som man har lyst til at spørge om en konkret konflikt
- Det kan være en, man har glemt at sige tak til
- Det kan være en publikum, man har brug for at høre en ærlig mening fra

Byt roller, når I har været igennem en runde.

(Kilder: Øvelsen er bl.a. inspireret af Karl Tomms modeller og anerkendende forskning inden for Appreciative Inquiry og den coachende samtale, bl.a. beskrevet hos Stelter, R. (2012), '3. generations coaching – en guide til narrativ-samskabende praksis', DPF)