



ILLUSTRATION: PETER BAY ALEXANDERSEN

At mestre det personlige ansvar

Supervision og kollegial respons kan udvikle instruktørens og lederens rolle

Scenen er klassisk: Lederen der pludselig ser sin rolle og sine opgaver i foreningsbestyrelsen ændre sig eller træneren der bliver usikker på sin fremtræden.

"Men det er ikke et problem hos os, vi snakker os altid til rette", lyder det typisk i det frivillige foreningsliv. Eller man bortforklarer, vender det døve øre til.

Så let går det ikke altid, tværtimod kan både instruktører og ledere få stor nytte af at modtage supervision eller kollegial respons. Det er to redskaber der kan bruges til at erkende og udvikle såvel faglige som personlige evner.

Såvel supervision som kollegial respons kan bidrage til at afvikle dårlige vaner og udvikle nye handlemuligheder.



Idéen med supervision er at blive klogere på sig selv før man bliver klogere på andre – for derved at blive klogere på andre og selv udvikle evnen til at lytte til og forstå andres oplevelse i arbejdet med instruktør eller leder

Anne Mette Holstein, proceskonsulent

»Det springende punkt for en leder eller træner er at turde bede om hjælp til at gøre andet end de plejer at gøre,« siger proceskonsulent Anne Mette Holstein om kernen i de to begreber.

Tør lederen og træneren bede om hjælp, kan de blive klogere på sig selv og dermed bedre til at give plads til andre.

Spørgsmål til indsigt

Instruktører og ledere bør stille sig selv fire spørgsmål:

- Hvad karakteriserer min instruktion? Hvor ligger min styrke og mine svagheder?
- Hvad vil jeg gerne ændre eller styrke?
- Hvordan vil jeg bedst kunne udvikle min rolle som instruktør?

Supervisoren eller kollegaen skal ikke selv udspørge instruktøren, men lytte aktivt, stille igangsættende spørgsmål og gengive sine observationer af instruktørens kropssprog, mimik, reaktioner og kontakt med udøverne i løbet af en træning.

Blandt de opklarende spørgsmål i samtalen kan være:

- I hvilke situationer befinder du dig bedst?
- Har du klare mål for din instruktion?
- Hvilken type instruktør er du: Den fagligt rettede, hyggemoderen, fornyeren?
- Hvad er du god til i din instruktion?
- I hvilke situationer mister du styringen? Hvad gør det ved dig når du evt. mister styringen?

»Tag altid et fagligt afsæt i supervisionen eller samtalen. Sæt sagen før det faglige, og det faglige før personen.

Hvad handler sagen/opgaven/problemet om? Hvad siger opgaven mig fagligt? Og hvad gør den ved mig?« lyder Anne Mette Holsteins opskrift for en god og lærerig supervision.

Viljen til at lære

Supervision og kollegial respons er begge pædagogiske former der kan fremme udviklingen af en leders eller træners rolle i deres arbejde.

»Hvor coaching kan styrke din faglige side, lærer supervision dig hvordan du agerer i din faglighed,« beskriver Anne Mette Holstein de to begreber.

Men også supervision og kollegial respons adskiller sig fra hinanden.

»Hvor supervision kræver en form for faglig uddannelse, er den kollegiale respons umiddelbart brugbar for en gruppe ledere eller instruktører,« siger hun og peger på den eneste præmis for succes:

»At deltagerne er villige til at drøfte og reflektere over den rolle og fremtoning de har i arbejdet.«

I hverdagen vil de fleste ty til den kollegiale respons som en struktureret arbejdsamtale mellem ligestillede.

Især instruktørerne vil have stor nytte af at se på sig selv med andre øjne. Tør de det, har de store muligheder for at blive bedre til deres arbejde.

Det handler om den enkeltes faglige og personlige erkendelse og udvikling om at inspirere gensidigt og skabe professionalisme.

Anne Mette Holstein spår at frivillige ledere i fremtiden vil blive mødt med flere og flere formelle krav fra en klubledelses side når de går ind i arbejdet.

Derfor bør de lære at tackle de nye og mere krævende roller i bestyrelsesarbejdet ved at søge supervision eller kollegial respons.

»God vilje, lyst til at arbejde med børn og unge samt ønske om at give noget videre vil ikke alene være nok når opgaverne bliver mere komplekse og krævende,« påpeger hun og tilføjer:

»Klubberne vil snart kræve at lederne i højere grad tager det personlige ansvar for deres egen adfærd, deres handlinger, holdninger og deres følelser.«

Det mener Anne Mette Holstein de kan lære igennem den gode samtale.

»Såvel coaching som supervision og kollegial respons er redskaber der kan hjælpe refleksion og selv-evaluering på vej. De kan især bruges til at overveje måden hvorpå den enkelte og gruppen udfører deres arbejde på.

Men tør du tage et personligt ansvar for dine handlinger og holdninger, din adfærd og dine følelser i arbejdet, har du også et godt afsæt for at indgå i fællesskaber,« understreger Anne Mette Holstein. ■