

Hvem styrer orkestret?

Vækstmodellen
- De værdsættende cirkler

Samtaler med børn og forældre
om trivsel og samarbejde på



www.novaskolen.dk



Historien bag/Hvorfor Hvem styrer orkestret?

Hvem styrer orkestret er baseret på en værdsættende tankegang, og tager udgangspunkt i hvordan vi som professionelle, der arbejder med børn, unge og familier, kan blive endnu bedre til at tage hånd om Jeres barns trivsel. Hvem styrer orkestret skal forbedre lærernes og skolens forudsætning for at tackle børn, der mistrives i skolen.

I forbindelse med at løse børns problemer i skolen, skal alle parter i sagen involveres: barnet selv, forældrene, lærere/pædagoger og evt. skolens ledelse.

Barnet og dets skolegang er kernen. Forældre og skolens personale er med til at supplere og perspektivere, men udgangspunktet er holdt i en positiv ånd.

Vækstmodellen er baseret på

- Et problem og et ønske om at forandringer.
- Er værdsættende, hvor alle arbejder sammen for barnets trivsel med stor respekt for familiens, skolens og andres ressourcer.
- Et menneskesyn, hvor barnet ikke er problemet, men hvor barnet er i problemer.
- Den værdsættende tankegang i praksis med værdsættende cirkler og visualiserede samtaler.
- Semantiske polariteter, en samtaleform, hvor konflikter og problemer ses som mulighed for udvikling.
- Dialoger, hvor vi taler om det, der er godt, udfordrende, nye muligheder og laver klare aftaler.

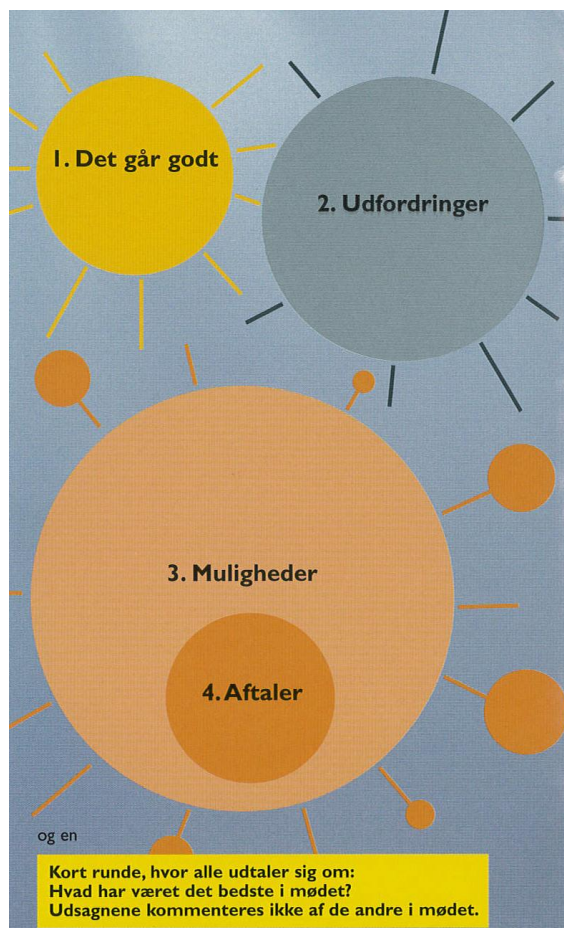
Fokus er på

- Barnet og dets behov for udvikling og succes,
- Hvad alle kan gøre for at støtte og hjælpe barnet til bedre trivsel,
- At synliggøre og bygge på familiens, skolens og andre instansers ressourcer.

Vækstmodellen består af de 4 cirkler og en afsluttende runde:

1. Hvad går godt?
2. Hvilke udfordringer ser vi lige nu?
3. Hvilke muligheder ser vi lige nu?
4. Hvilke aftaler indgår vi?
5. Hvad har været det bedste i dette møde?

(Vækstmodellen er udviklet af Marianne Grønbæk)



Værdigrundlag

Børn har brug for at blive elsket mest, når de synes de fortjener det mindst.

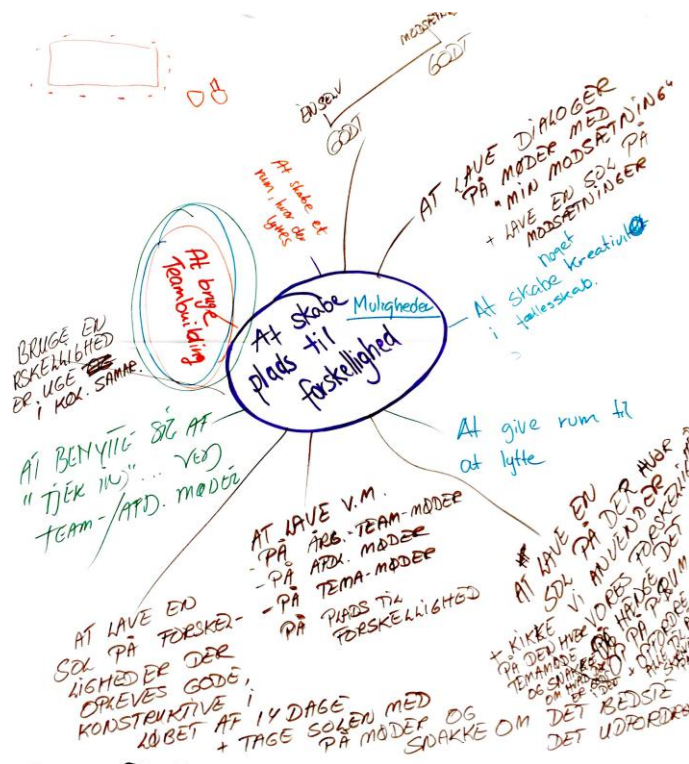
Vigtigst i hele tankegangen er, at alle rundt om barnet, forældre, lærere, pædagoger, evt. sundhedsplejersker og andre relevante personer, deltager i det samme møde og snakker sammen. Ved at lede efter og fokusere på det, der virker, og gøre mere af det, skabes værdsættelsen og selvværdet, som er nødvendige forudsætninger i al forandring, udvikling, trivsel og indlæring. I stedet for at fortælle hinanden, hvad 'de andre' skal gøre, er disse samtaler baseret på, at alle tænker

- Værdsættende om, hvad 'de andre' tænker og gør, og
- På hvad man selv kan gøre for at skabe mere trivsel og udvikling hos barnet.

Den værdsættende tankegang:

- Værdsættelsen er den bro, forståelser og samtaler går over
- Der er altid noget, der virker/går godt
- Når vi taler om det, vi er gode til, gror vi
- Det, vi fokuserer på, skaber vores virkelighed
- Den måde, vi spørger på, har en afgørende betydning for samtalen

Menneskesyn/livssyn er at alle mennesker har de ressourcer, de har brug for – det er derfor op til os at lede efter og fokuserer på disse ressourcer.



Eksempel på et forløb

Skolens personale konstaterer, at et barn mistrives i skolen.

Barnets forældre kontaktes og der indkaldes til et møde, hvor barnet, forældrene og de involverede voksne fra skolen er til stede.

Møder afholdes primært på skolen.

Grundprincippet er de 5 sole. Mødet foregår i et forløb med 5 faser:

Vi arbejder med at tale åbent om at synliggøre det, vi mødes om.

Derfor skrives der på et papir, der er synligt for alle deltagere. Det betyder, at alle kan se, hvad der skrives, alle deltager i samme samtale, og at vi kan tale om det samme.

Vi arbejder med, at alle bidrager synligt. Derfor har hver mødedeltager sin farve tus. Den enkelte deltager kan enten skrive selv, eller der kan være en ”pennfører”. Det betyder, at alle kan se deres eget og andres udsagn, alle føler medansvar i mødet og at alle er aktive i mødet.

Gode spørgsmål:



Hvad går godt? Rundt om bordet noteres alle de ting, der faktisk går godt. Alle deltagere bidrager med mindst én ting.

Hvad går godt?
Hvad mere går godt
Hvad mangler i at sige af gode ting i denne cirkel?



Udfordringer? Hvilke ting skal vi arbejde med at gøre bedre.

Hvilke udfordringer ser i hver især?
Hvordan er det en udfordring?
Hvis det er et problem, hvad er så udfordringen?



Muligheder? Hvordan løser vi de udfordringer, som vi har?

Hvilke muligheder ser i hver især?
Hvordan er det en mulighed?
Hvad vil gøre muligheden mere konkret?



Aftaler. Hvilke aftaler skal der laves med hvem?
Alle tegner en cirkel om de muligheder, som de dermed ophæver til aftaler, de selv vil overholde.
Man kan kun lave aftaler for sig selv, og man kan opfordre andre til at lave de samme aftaler.
Alle tager et billede af aftalerne.

Hvilke aftaler har i hver især lyst til at lave?
Hvilke aftaler vil være gode for jer hver især at lave?
Hvilke aftaler vil være vigtigst at lave?
Hvad er konsekvensen af denne aftale?



Det bedste i dag. I en form for evaluering, prøver man at se, hvor langt man er kommet i løbet af mødet med udgangspunkt i det, der var det bedste.

Hvad har været det bedste i denne samtale for jer hver især?