

Kort oplæg / vejledende oplæg

Opgaven går ud på at bruge den værdsættende metodes værktøjer.

Ud fra et narrativt perspektiv skal vi vælge historier, som vi gerne vil fortælle hinanden om, og som vi også vil formidle dem til andre.

Side 1

Anerkendelse

Antagelsen er, at vi som mennesker, sociale systemer og organisationer motiveres bedst til nytænkning og forandring, når vi mødes med anerkendelse og påskønnelse. Vi har tendens til at udvikle os i retning mod de mest lovende fremtidsbilleder, hvis vi bliver set, hørt og værdsat.

Heliotropi

Helio, som betyder lys og tropi, som betyder vækst. Heliotropi er her et billede på, at mennesker tiltrækkes af lys og varme. Ligesom planten, som drejer sig og suger næring og energi på den side, der vender mod solen.

Heliotropi udgør en modvægt til en dybt forankret kulturel antagelse i vores samfund om, at den effektive og rationelle vej til at udvikle sig går via evnen til at løse de problemer vi møder i vores liv.

Men problemløsning udgør kun halvdelen af kunsten at udvikle sig. Den anden del drejer sig om at rette fokus mod det velfungerende - det, der lykkes godt for os og på den måde skabe balance i vores syn på os selv.

Pygmalioneffekten

Fortæller os noget om hvordan vores forventninger til verden og vores medmennesker er med til at bestemme deres fremtid. Robert Rosenthal's forskning

(undersøgte sammenhæng mellem lærernes forventninger til elever og elevernes faktiske præstationer) viste, at når vi møder vores medmennesker med en grundlæggende indstilling om at det de siger er klogt, relevant og vigtigt, så vil de også i højere grad være i stand til at sige kloge, relevante og vigtige ting - og hermed er en positiv spiral skabt...

Vi kender formentlig således alle selv fornemmelsen af at blive bedre, mere effektive, kreative, produktive når vi mødes med anerkendelse, respekt og tillid.

Når vi så oven i købet engagerer en hel organisation i at skabe positive forventninger til sig selv, hinanden og fremtiden, så udløser vi positive kræfter som i sig selv skaber positive forandringer.

Side 2

Vi skaber to sider af virkeligheden:

Den traditionelle problemløsningsmodel er dybt indlejret i os, da vi har lært den som del af skolegang, uddannelse osv. Denne tilgang er anvendt mange steder.

Den sprogbrug og måde at tænke på kalder på fejlfinding og ikke på positivitet og kreativitet som den anerkendende metode kalder på.

Konkret eksempel/ Problemløsningsmodellen:

Hvad er årsagen til den måde, du har valgt at håndtere denne konflikt på?

Det er fordi... (Her finder man årsager til et problem, som ofte ligger et andet sted. Det er andres ansvar. Her kommer mange forklaringer).

Konkret eksempel/ Den anerkendende metode:

Hvad er du som person mest tilfreds med i måden, du har håndteret denne konflikt på?

I Anerkendende metode arbejdes der ud fra følgende model:

- a. Hvad fungerer godt, hvad er du stolt af?
- b. Hvor ønsker du dig hen?
- c. Når du forestiller dig, at du er nået derhen - hvordan kom du så derhen?
- d. Ud fra dette laves handleplaner.

Dette er i modsætning til den traditionelle problemløsningsmodel, hvor processen er:

- a. Problem
- b. Årsager til problemer
- c. Mulige løsninger
- d. Valg af løsninger
- e. Handleplan.