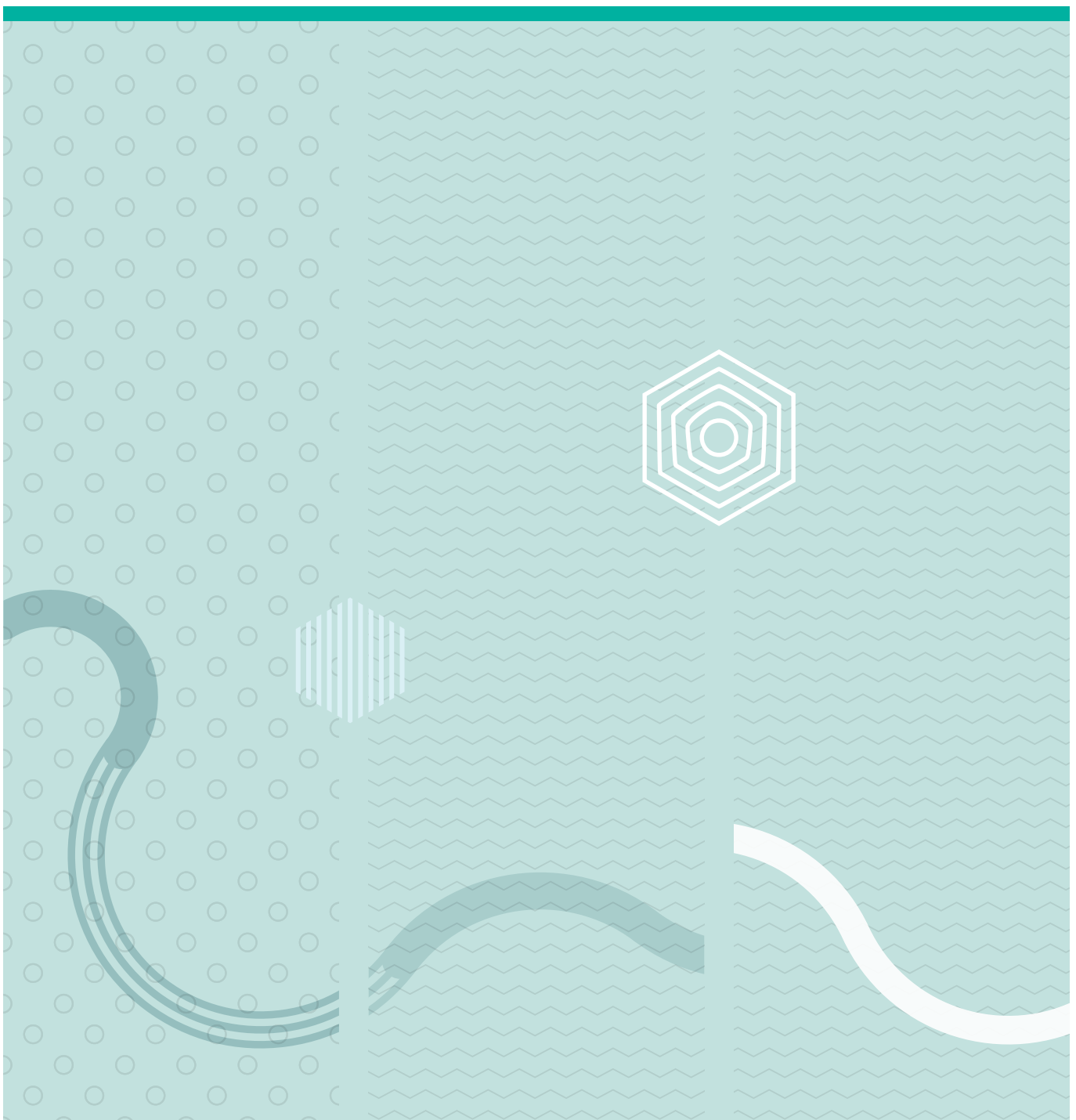


# Profesjonsveiledning for sykepleiere

Anne Liv Kaarstad Lie





Anne Liv Kaarstad Lie

## **Profesjonsveiledning for sykepleiere**

© 2019 Anne Liv Kaarstad Lie  
Universitetet i Sørøst-Norge  
Institutt for pedagogikk  
Drammen, 2019

Skriftserien fra Universitetet i Sørøst-Norge nr. 26

ISSN: 2535-5325 (Online)

ISBN: 978-82-7860-371-0 (Online)



Utgivelser i publiseres som Creative Commons\* og kan kopieres fritt og videreformidles til andre interesserte uten avgift. Navn på utgiver og forfatter(e) angis korrekt. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.no>

## Sammendrag

I profesjonsveiledning for sykepleiere er samtalen det metodiske verktøyet, og i denne håndboka er veileder og veisøker brukt som rolleavklaring. Veileder er en profesjonsutøver i faget og kan profesjonens kunnskap, ferdigheter og kompetanse, noe veisøker skal tilegne seg. Veisøker er en som er underveis til å bli profesjonell, student eller nyutdannet.

Håndboka gir innføring i veiledningsteori og veiledningsmetoder i form av øvelser. Den teoretiske tilnærmingen er med utgangspunkt i *Appreciative Inquiry* som er en 5D-modell for samtaler som har en hensikt. I denne håndboka presenteres de fire første samtalenivåene da det femte samtalenivået kun betyr at nå fungerer utførelsen av oppgavene etter ønsket hensikt. Håndboka benytter og forklarer begrepet *mentalisering*.

Første del er en introduksjon, del to gir innsikt i teori og del tre i øvelser for de ulike samtalenivåene i veiledningssamtaler. Avslutningsvis finner leseren en litteraturliste.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0</b>	<b>Innledning .....</b>	<b>1</b>
1.1.	Mentalisering som begrep i veiledningen .....	1
<b>2.0</b>	<b>Veiledningsteori .....</b>	<b>2</b>
2.1	En forenklet oversikt over fire læringsperspektiver .....	2
2.2	Fem samtalenivåer for veiledningssamtaler .....	3
2.3	Verdibaserte prinsipper for veilederrollen.....	6
2.4	Veisøkers mindset .....	9
<b>3.0</b>	<b>Veiledningsmetodikk.....</b>	<b>12</b>
3.1	1D – Øvelser i første samtalenivå .....	12
3.1.1	Øvelse 1 – å klargjøre tro og verdier før man starter veiledning.....	12
3.1.2	Øvelse 2 – Å skifte perspektiv fra problem til ønsket løsning .....	12
3.1.3	Øvelse 3 ABCDE - En huskeregel for å snu defensiv tenkning til offensiv tenkning.....	15
3.2	2D – Øvelser i andre samtalenivå .....	16
3.2.1	Øvelse 4 – Minnebok, å trene å legge merke til positive opplevelser i praksisperioden	16
3.2.2	Øvelse 5 – En intervjuguide for definere personlige styrker .....	17
3.2.3	Bruk av positive spørsmål som metode for å bringe fram det beste .....	19
3.3	3D – Øvelser i tredje samtalenivå .....	21
3.3.1	Øvelse 6 – Mindmaps for å drømme det beste samholdet .....	21
3.3.2	Øvelse 7 – Mirakelspørsmål.....	23
3.4	4D – Øvelser på fjerde samtalenivå.....	23
3.4.1	Øvelse 8- Veikart, gode grep til mål .....	23
<b>4.0</b>	<b>Litteratur .....</b>	<b>25</b>

## 1.0 Innledning

Denne håndboka er tilegnet deg som skal fungere som veileder, en likeverdig, men erfaren samtalepartner for studenter eller nye kolleger. Formålet med håndboka er å bidra med læringsforskning om hva som bidrar til at læring skjer, både faglig og sosialt, og vil dermed gi innspill til teori og arbeidsmåter veisøkere kan møte via samtalene med deg som veileder.

Helsevesenet i Norge har et godt rykte og det er formålstjenlig at profesjonsutøvere som veileder slik at studenter og nyutdannede lykkes med sine arbeidsoppgaver og vet hva som skal til for å lykkes. Det er denne ballasten du som veileder skal bygge på, du skal møte veisøker med et tankesett med tiltro om at de lykkes, men hvis du blir satt i vanskelige situasjoner som veileder og din egen tro på veisøker er i ferd med å dale eller tro svekkes, kan det være godt å ha trent noen veiledningsmetoder og lyttetriks. Din evne til oppmerksomhet og tilstedeværelse overfor veisøker er en del av dette.

Veiledning er møter mellom mennesker med ulike roller. En eller flere er kompetente, en eller flere er den som skal lære/er under opplæring. Veiledning som en mentaliserende prosess tar utgangspunkt i at hjernen ikke er alene, men et meget sosialt organ. Det er ikke minst nyere nevroaffektiv forskning som viser hvor grunnleggende relasjonelt mennesket er. Vi blir oss selv i møtene med den andre. Biologiske funn understreker fagets forflytning fra *enpersonpsykologi* til *topersonpsykologi – mellomværender*.

### 1.1. Mentalisering som begrep i veiledningen

Veiledning har en hensikt og mål for en kort eller lengre periode. I profesjonsveiledning er veiledning ofte knyttet til arbeidsoppgaver som skal utføres av veisøker. I veiledningsrollen er samtalen ditt metodiske verktøy og å få veisøker til å *mentaliser* er sentralt.

Mentalisering som begrep er beslektet med empati, emosjonell intelligens, refleksjon, metakognisjon, innsikt og oppmerksomt nærvær (mindfulness). For en mer omfattende innsikt i de overlappende begreper anbefales boka *Handbook of mentalization-based treatment* (Fonagy & Allen, 2006). Mindfulness er på mange måter «siste mote» innen stressmestring, finne ro og trene oppmerksomhet. Selv om det er sammenstillet med kommersielt produkt innen selvrealisering er det flere interessante biologiske faktorer å

lære fra arbeidet med mindfulness. Mer lesning for et biologisk perspektiv på hjernen og kroppens cellers innvirkning på stress og uro til freds og lykkefølelse anbefales boka til *Bevissthet – forstå hjernen og få et bedre liv* (Grinde, 2014). Denne boken forklarer hvordan evolusjonen har formet hjernen og hvordan nervecellene skaper opplevelser. Kunnskap om hva bevissthet er, gir innsikt i hvordan gode følelser, eller lykke, oppstår. Hjernen utvikler seg som følge av ytre stimulering, men det er også mulig å trene hjernen og dermed styrke de nervebanene som gir positive følelser samt svekke negative tankemønstre. Mentalisering har dermed likheter med mindfulness, men desto flere forskjeller fordi det har en mental sosial dimensjon innen utviklingspsykologien. Det handler om å tenke om tanker og følelser.



## 2.0 Veiledningsteori

### 2.1 En forenklet oversikt over fire læringsperspektiver

Innledningsvis gis det en oversikt for fire teorier om læring, fire læringsperspektiver. Modellene under er utarbeidet for forelesninger, men framstilles for å gi leseren en kort innføring.

Behaviorisme	Konstruktivistisk Sosial-kognitivt	Kognitivt	Sosiokulturelt
Objektiv tilnærming	Aktivitet og sosialt samspill for individuell læring	Mentale prosesser	Språkets betydning

## Behavioristiske læringsteorier



Læring – som ytre, observerbar atferd

Fokus på– det som påvirker individet og atferd som følger av påvirkning

Pavlov 1849 – 1936 Klassisk betinging

Watson 1878 – 1958 Betinget stimulus Betinget respons

Skinner 1904 – 1990 Operant betinging

Anne Liv Kaurstad Lie, Institutt for pedagogikk



Kognitiv  
Kognitiv konstruktivistisk

Konstruktivistisk  
Sosial-konstruktivistisk  
Dewey

Sosial-konstruktivistisk  
Sosiokulturelt

Piaget



Vygotsky

Bakhtin

Anne Liv Kaurstad Lie, Institutt for pedagogikk

## 2.2 Fem samtalenivåer for veiledningssamtaler

Mentaliserende veiledningssamtaler ligger innenfor det sosialkonstruktivistiske læringssynet. Kunnskapsgrunnlaget og prinsippene for mentaliserende samtaler er bygd på tilnæringsmodellen for læring *Appreciative Inquiry* (Hauger, Højland & Kongsbæk 2008, s. 45 – 92). Tilnæringsmodellen består av fem samtalenivåer for veiledningen. Samtalene kan skje som uformelle eller formelle. Når du som veileder får trent deg i samtalers ulike nivåer vil du straks kjenne igjen hva slags type samtale du har med



veisøker, og din oppmerksomhet og bevissthet rundt hensikten med hver samtale vil gi et bedre utfall enn om du ikke har den samme oppmerksomheten og hensikten. Vesentlige grep er: Du har to ører og en evne til å stille gode konkrete spørsmål, samt en dose tålmodighet til å vente på forsøksvise svar. På denne måten iverksetter du veisøker/student/nyutdannet sin kognitive prosess. På engelsk omtales Appreciative Inquiry (AI) - modellen som en 5D modell: Definition; Discovery, Dream, Design og Delivery. *Appreciate* betyr å anerkjenne/ verdsette noe og det handler om å få noe til å øke i verdi. *Inquire* handler om å undersøke, spørre og forske, gjerne med en åpen holdning. Når man setter begrepene sammen handler det altså om å undersøke alt som vi verdsetter i organisasjoner og relasjoner, lete etter det som fungerer godt og få det til å øke i verdi.

**Det første nivået** - I dette nivået har samtalen til hensikt å finne fram til hva veisøker egentlig vil, finne offensivt fokus. Få veisøker til å definere hva som ønskes å lære, beskriv dette i presens. Beskriv dette i en til to setninger. Hvis veisøker fomler med å definere et offensivt fokus eller beskriver problemer må vi ta hensyn til at dette er reelle følelser for veisøker. Veileder ber veisøker definere som er det motsatte av problemet, dermed hva som egentlig ønskes, snu problem til ønsket fokus. Albert Einstein sa det slik at i et hvert problem er det et ønske om en løsning, det er derfor det oppleves som et problem.

**Det andre samtalenivået** handler om å finne fram til og styrke personlige styrker og definere årsaker til at ting fungerer på en god måte. Det er den positive siden i veisøkers narrative jeg som skal speiles, en vedvarende prosess. Ofte er veisøker lite kjent med å snakke om seg selv på denne måten, og det kan være vanskelig å snakke om det en gjør som årsaker til at oppgaver blir løst på en god måte. Det er i oppdagelsen og språksettingen i denne fasen veisøker kan finne ut hvem de er som mennesker i samspill med faglige og sosiale oppgaver. Det er i «bli kjent med delen» veisøkere kan utvikle seg selv som faglige og sosiale fagfolk som blir seg bevisst når de bidrar på en ressurssterk måte i oppgaveløsningen. Det er i denne type speilbilde veisøker kan finne fram til og bli kjent med egne ressurser i oppgaveløsningen. Veileders evne til å stille spørsmål som får veisøker til å snakke om årsaker til det velfungerende er av avgjørende betydning i det andre samtalenivået.

**I det tredje samtalenivået** brukes forestillinger om framtiden som ressurs i veiledningen. Å få veisøker til å beskrive en framtidig situasjon eller forestille seg noe som skjer i framtiden med håp og tiltro er sentralt i det tredje nivået. Å være sikker på at det usikre finnes, gjør at du kan møte det usikre på en sikrere og mer positiv måte. Å beskrive framtidige situasjoner hjelper veisøker med å mentalisere og hjelpe til å regulere følelser ved å gi dem kontekster, tilskrive intensjoner og mening til menneskelig atferd, forstå uskrevne regler og til å forme vår forståelse av oss selv og andre. Det er derfor helt sentralt i kommunikasjon og i relasjoner. I framtidsfortellinger kan veisøker beskrive seg selv utenfra, og se andre innenfra. Det knytter seg også et etisk aspekt til dette; jo bedre en forstår andre og deres atferd, jo bedre knyttes gode relasjoner sammen. I terapeutisk sammenheng vil denne forståelsen kunne stå alene, men for mentalising i veiledninger knyttes forståelsen til sitt eget selv også til å gjelde de kognitive og sosiale prosessene i tillegg til de emosjonelle. Framtidsfortellinger i det tredje samtalenivået bør knyttes til faglige eller sosiale arbeidsoppgaver og de kan formuleres som mål.

**Det fjerde samtalenivået** er å finne veien til mål sammen med veisøker, gjerne visuelt. Denne fasen er dynamisk akkurat som de andre fasene og det gjelder å ta med oppdagede styrker, talenter og interesser som er oppdaget underveis og ha dem synlig og tilgjengelig for veisøker. Dette er nesten som leken «så mye hadde jeg – så mye ga jeg bort – så mye fikk jeg igjen». Delmålene underveis skal være overkommelige, og gjerne feires eller markeres. Motstand bør snakkes om og planlegges hvordan de kan imøtekommes og overvinnes.

En ren klassisk tilnærming i veiledningssamtaler er å gi oppmerksomhet til veisøker når de ikke fungerer så godt. Dette tilhører et mekanisk syn på mennesket og har samme tilnærming til menneske som til maskiner, vi gir oppmerksomhet når de ikke virker. Denne håndboken finner sin tilnærming i veiledningsteori og metoder rettet mot å verdsette veisøker på sitt beste, språksette dette og utvikle dette ved kraftfulle og vitale dialoger. Veisøkere snakker dermed med en annen kraft og glød. Det er ikke bare det beste som skal fram i dagens lys, men når veisøker får fram noe som er bedre enn før. Det er de små ting som skal sees og legges merke til når de skjer. Mennesker er ofte språkrike om det vi ikke får til, men mer språkløse om hva vi gjør når vi mestrer på gode måter. Ved å bli kjent med egne personlige ressurser vil veisøker også kunne stå sterke i motstand på et senere tidspunkt.

## 2.3 Verdibaserte prinsipper for veiledrollen

Veiledning har en hensikt og mål for en kort eller lengre periode. I profesjonsveiledning er veiledning ofte knyttet til arbeidsoppgaver som skal utføres av veisøker. I veiledningsrollen er samtalen ditt metodiske verktøy, og det er veisøkers opplevelse av mestring av utfordringer og god oppgaveløsning veisøker knytter sammen sine ulike intelligenser som IQ (kognitiv intelligens), SQ (sosial intelligens) og EQ (emosjonell intelligens). Det er i veisøkers fortellinger om seg selv, opplevelsen om når en lykkes eller i utfordringer, veileder kan veilede ut fra veisøker *førstepersonsopplevelser*. Veilederens evne til å stille spørsmål, lytte og guide veisøker via samtalen fram har noen verdibaserte prinsipper

*Det konstruksjonistiske prinsipp:* Måten vi forstår verden på, påvirker våre handlinger.

Måten veileder og veisøker forstår virkeligheten på innvirker på veisøkers muligheter til å utvikle seg. Når vi får nye perspektiver på virkeligheten åpner det for nye muligheter for forandring og utvikling. Når vi veileder veisøker kan det bli situasjoner som føles fastlåste og rigide, men vi vet fra tidligere opplevelser at vi tross problemer fant kreative og innovative løsninger. Vår virkelighetsforståelse skapes gjennom måten vi snakker om virkeligheten på, og det språket vi bruker for å beskrive den. Språket beskriver virkeligheten, men er også med på å skape den gjennom et bevisst valg med hensyn til perspektiver til framtiden. Det er som å lyse inn i et mørkt rom med lommelykt, og det vi lyser på får vi øye på. Som veiledere for veisøkere kan vi velge å lyse på det vi tror skaper mulighet for forandring og bevegelse. Så i stedet for å spørre. "Hvordan kan vi avdekke virkeligheten slik den ser ut?" Spør vi "Hvordan kan vi skape en forståelse av verden og veisøkeres framtidsmuligheter slik at det øker mulighetene for å skape en konstruktiv framtid?" Virkeligheten rommer så vel problemer som muligheter, barrierer som potensialer. Hvilken del av virkeligheten tror vi vil skape mest positiv bevegelse og utvikling?

*Det simultane prinsipp:* Undersøkelser skaper endringer!

Simultanitetsprinsippet forteller oss at undersøkelse og intervensjon er to sider av samme sak – med det første spørsmålet vi stiller en veisøker endrer vi det vi stiller spørsmål om. Og dette kan vi bruke konstruktivt til å stille spørsmål om det vi gjerne vil ha mer av, i stedet for å stille spørsmål om det vi ønsker å unngå.

Allerede i 1930-årene påviste den tyske vitenskapsmannen von Heisenberg at det er overhodet ikke mulig å undersøke noe objektivt. Bare det å undersøke en gitt tilstand endrer denne tilstanden. Heisenberg illustrerte sitt poeng ved å vise at ved for eksempel å undersøke temperaturen i et glass vann, endrer temperaturen seg allerede i det termometeret senkes ned i vannet. Undersøkelser er derfor ikke noe som foregår forut for utformingen av tiltak; undersøkelser i seg selv er allerede med på "å endre temperaturen" på en eller annen måte. I undersøkelser er det viktig å bruke dette prinsippet aktivt ved bevisst å stille spørsmål om det man ønsker mer av. Eksempel: Hvordan skaper vi optimal læringssituasjon for deg som veisøker? Hvordan er det sosiale og fysiske miljøet rundt deg når du fungerer optimalt faglig?

Å undersøke er å forandre. Når vi begynner å stille spørsmål, begynner vi å skape endringer. Noe av det viktigste en leder for veisøker gjør er å stille spørsmål. Spørsmålene bestemmer hva vi finner, og dermed også hvilke muligheter vi ønsker å oppdage. Så hvis dette stemmer, bør vi være meget oppmerksomme på hva hvilke spørsmål vi stiller, og hvordan vi stiller dem, nettopp fordi arbeidet med studenter og nyutdannede (og kolleger) er et kontinuerlig utviklingsarbeid. Det har ingen ende.

Det antesipatoriske prinsipp: Forestillinger av framtiden styrer våre handlinger i dag!

Det er sammenheng mellom de bildene vi har av framtiden, og de handlinger og beslutninger vi tar i dag. På samme måte som sportsutøverens ambisiøse mål om gode plasseringer i framtiden er med på å styre utøverens trening og prioriteringer i dag. På samme måte er veisøkers handlinger her og nå bestemt av de bilder den har av framtiden. Dette er naturligvis avhengig av alder, men prinsippet er det samme. Jo mindre barn, jo kortere framtid kan de forholde seg til, og vise versa. Ut fra de spørsmålene voksne stiller veisøker, gir den veileder kunnskap om det veisøker ønsker å fokusere på. Hvordan spørsmålene fra veileder til veisøker er vinklet vil avgjøre hvilken kunnskap veileder får, den kunnskapen du får, vil avgjøre de beslutninger som tas, og de beslutninger som tas vil bestemme studentens framtid. Hvis en veileder velger å stille spørsmål om hvorfor studenten er deprimert, vil veileder få kunnskap om hva gjør sinnet deprimert. Hvis veilederen stiller spørsmålet "Hvordan er en optimalt hyggelig dag for deg her på .....", vil påfølgende tiltak ta utgangspunkt i hvordan man optimaliserer de positive situasjonene.

*Det poetiske prinsipp:* Vi kan velge hva vi vil studere!

Det poetiske prinsipp forteller oss at veisøker forstår seg selv gjennom de fortellingene de forteller om seg selv. Forskjellige fortellinger skaper forskjellige virkeligheter. Fordi veisøkere forstår seg selv gjennom fortellinger, er fortellinger effektive meningsskapere og dermed også et viktig fundament for å skape konstruktive forandringer. Den fortellingen som presenteres i mediene, rundt kjøkkenbordet hjemme eller på teamrommet, kan omformuleres og fortelles på utallige måter – valget vårt består i hvilket perspektiv vi ønsker å legge til grunn for fortellingen. Hva vi ønsker å fokusere på skaper en forskjell. Fortellingen beskriver ikke bare den verden vi undersøker –den er med på å skape den verden vi beskriver.

*Det positive prinsipp:* Positive spørsmål skaper positiv forandring!

Skal veisøker nå viktige mål i livet, trenger man mange positive opplevelser. Det positive prinsipp uttrykker kjernen i mentaliserende veiledning og bygger på lang erfaring med at positive spørsmål skaper positiv forandring. Mer konkret betyr det at spørsmål som fokuserer på veisøker når den er på sitt beste, og på positive ønsker og håp for framtiden, åpner for positive forståelser som igjen gir næring til forandringen. Fordi positive spørsmål skaper positiv forandring, betyr det også at jo flere som er involvert, jo større vil effekten være. Disse spørsmålene kan være med på å skape glede, vennskap, inspirasjon og opplevelsen av å gjøre noe meningsfullt sammen. Det positive prinsipp handler om å dvele med og prøve å forstå den positive kjernen. Vi vet ofte mye om veisøker og klasser om når de ikke fungerer, men hvor godt er vårt vokabular for å forstå og beskrive den samme gruppen når de er på sitt beste? Det positive prinsipp handler om å sette i gang med å undersøke, drøfte og finne fram til den positive kjernen, som beskriver veisøkers eller klassens eksistensberettigelse, det som gjør den spesiell, det som gjør veisøkere stolte og som de ønsker å utvikle og styrke.

*Prinsippet om helhet:* Å samle hele systemet i en felles prosess!

Prinsippet om helhet passer godt inn veiledning i gruppe eller team. Prinsippet beskriver betydningen av å samle hele systemet i en felles prosess. Betydningen av å samle hele systemet har vist seg ytterst kraftig, for opplevelsen av helheten får fram det beste i en gruppe, organisasjon eller team. Når hele gruppen er samlet i ett rom, åpenbares styrker og

potensial for alle, og det blir tydelig at man kan nå ambisiøse mål sammen. I fellesskapet kan man bygge stolthet.

Å myndiggjøre en studentgruppe eller arbeidsteam til å oppfatte seg selv som deltagere i en felles læringsprosess innebærer å trene raushet, trygghet og tillit. Enhver veisøker og veisøkergruppe er mer enn bare denne gruppen, og inkluderer det systemet av interessenter som omgir den. Helhetens prinsipper bidrar til å utvikle en helhetlig forståelse, stimulerer kreativitet og bygger kapasitet.

## 2.4 Veisøkers mindset

Nyere forskning gir oss innsikt i hvordan gode følelser som kobles sammen med handling gir bedre resultater innen et gitt område, i praksishverdagen tenker vi på dette som kognitive, sosiale og emosjonelle prosesser. Selv biologien støtter denne forskningen (Grinde, 2014) der celleforskning viser hva som skaper angst og uro i kroppens celler, og hvordan gode følelser frambringer de følelsene som gjør at mennesker kjenner seg tilstrekkelige og livskraftige. I den biologiske forståelsen av menneske ser vi cellenes funksjon som en del av altet i menneskekroppen. Når mennesker plages med stresstanker, traumatiske opplevelser eller negative opplevelser vil flyten i kroppens celler se ut som opprørt hav, det skumper over i hver celle. Dette kan atferdsmessig gjenkjennes i uro, ofte spising, ofte flytting, ofte vandring, lavere evne til å sette ord på det vakre og har få byggesteiner som gir fundamentet i troen på at fremtiden vil bli god.

Det er i mentaliserende samtaler veileder har sin rolle for opprørte, usikre tanker og følelser om det som skal komme i livet. Det er i veiledningen av studenten til å ha forståelsen av seg selv i lag med andre, måter å se andre på, sitt eget selv, din evne til tilknytning, evnen til å legge merke til å språksette det gode en får til i praksisopplæringen. Otto Sharmer(2011) viser til hvordan intellektuell intelligens(IQ), sosial intelligens(SQ) og emosjonell intelligens(EQ) knyttes sammen når menneske fungerer optimalt. Seligman & Csikszentmihalyi (2000) diskuterer i sin forskning at studiet om psykologi ikke alene er en studie om patologiens sykdom og svakheter, men like mye forskning på hva som skaper harmoni eller fremmer følelser knyttet til velvære, lykke, optimisme, oppstemthet, mot, tro på fremtiden, kreativitet, klokskap og god helse. Denne type forskning som henviser til styrke

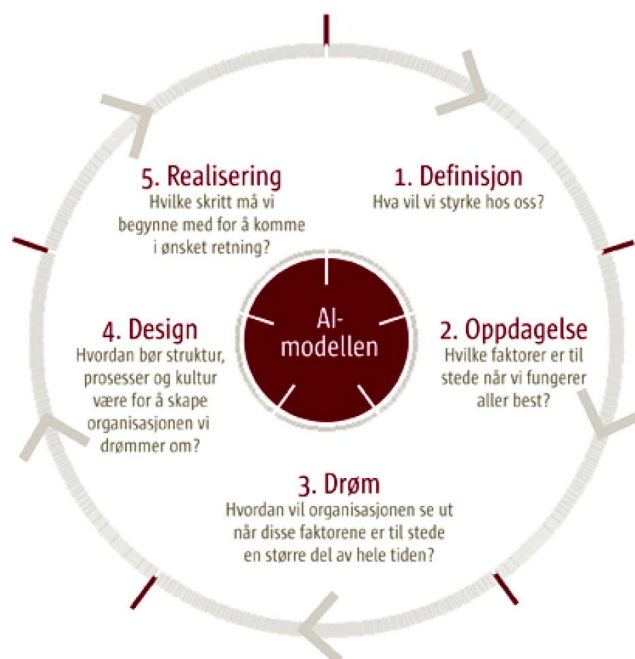
og vitalitet blir ofte referert til som positiv psykologi. Det viktigste vi kan hente fra denne forskningen er at oppadgående spiraler i at menneskers tenkesett er knyttet til tilstedeværelse av positive følelser som igjen støtter gode arbeidsmiljøer, og dette er en forskning vi lett kan forstå, fordi det allerede er slik alle ansatte i helsevesenet jobber eller ønsker å jobbe. Det er sånn vi er. Vi vil det beste, vi trenger bare å samarbeide om det som er det beste, og framelske det selv i vanskelige tider. Fram til nå har forskningen om følelser vært konsentrert om negative følelser, hvilken funksjon de har og hvordan de påvirker våre handlinger. I vårt moderne samfunn er negative følelser for eksempel knyttet til bekymringer og stress, og disse følelsene kan være et signal om at det er noe i livene våre som må endres (Grinde, 2014).

Men negative følelser kan også skape en lang rekke problemer for enkeltmennesket og for samfunnet. Forskning har vist hvordan negative følelser som angst, frykt og tristhet påvirker nervesystemet og øker hjerterytmen og blodtrykket (Fredrickson 2003). Positive følelser har en større betydning på menneskets kognitive aktivitet, enn de har i forhold til spesifikke handlinger. Hun bruker derfor begrepet *tanke- handlingstendenser*. Mens negative følelser begrenser tanke-handlingsrepertoaret, så viser ulike studier at positive følelser åpner det samme repertoaret (Hauger, Gjedde & Kongsbak, 2008).

Å få fram veisøkeres narrative *jeg* handler om å ta i bruk arbeidsmåter og metoder for å identifisere, forsterke og trene opp sterke sider hos studentene slik at de mestrer å stå i vanskelige situasjoner senere i livet uten å få alvorlige problemer (Seligman, 2002). Evnen til å reflektere over egne handlingsvalg er en viktig del av veiledningen. Sett fra studentens ståsted handler det om å lære evnen til å se de beste sidene av seg selv om ha et språk om dette. Hva er årsaker til at hendelser hender? Hva gjør jeg da, og hvordan gjorde jeg det? Sette ord på med egen stemme når de mestrer og får til noe bedre enn før og legge merke til det. Dette betyr ikke at problemene skal dekkes over eller at en ikke skal stille krav til studenter som viser dårlige praksisgrep. En skal kunne sette grenser for handlinger som er uakseptable og som bryter mot reglement, samtidig som man ivaretar en optimistisk og respektfull holdning uansett handling eller væremåte. Det betyr at man tilnærmer seg problemene på en tydelig måte, skiller mellom handling og person. Som vi skal komme nærmere inn på, ligger nøkkelen til endringer i de ressursene som personen selv kan bringe inn i prosessen. Et hvert menneskes handling er i samspill med tanker og følelser, det kognitive, sosiale og emosjonelle henger sammen. Vi antar at 80% av all kommunikasjon

har vi med oss selv, altså en indre dialog, mens de resterende 20% er i samhandling med andre. Menneskets mentale tankekraft er dermed revolusjonerende virkningsfullt for valg av handling og påvirkning av følelser, deriblant språkhandling.

Gjennom sin forskning har Barbara Fredrickson (2003) påvist at det som skaper gode følelser i større skala; i grupper og i organisasjoner, ser ut til å følge de samme mekanismene som får det enkelte menneske å blomstre. Hennes forskning viser at tilstedeværelse av positive opplevelser, og positive følelser over tid, gjør folk, team og organisasjoner mer fleksible og bidrar til å utvide deres handlingsrepertoar. Teorien som hun har utviklet for å forklare disse prosessene kaller hun for *The Broaden an Build theory* (Hauger, Gjedde & Kongsbak, 2008)). Denne teorien viser hvorfor tilstedeværelse av positive følelser samtidig utvider evnen til å ta imot og bearbeide flere sanseintrykk samtidig som det skjer en endring i handlingene. Tilstedeværelse av positive følelser gjør at menneskene blir mer åpne og fleksible.



(Hauger, Højland og Kongsbak, 2008)



## 3.0 Veiledningsmetodikk

### 3.1 1D – Øvelser i første samtalenivå

Veileders rolle i første samtalenivå er å finne fram til hva veisøker egentlig vil, finne offensivt fokus. Veileder ber veisøker definere som er det motsatte av problemet, dermed hva som egentlig ønskes, snu problem til ønsket fokus. Øvelsene er laget for at du kan gi veiledning en til en eller i gruppe der evaluering av læringseffekten skjer etter hver aktivitet. Mange av øvelsene vil oppleves lærende og videreutviklende for gruppen selv.

#### 3.1.1 Øvelse 1 – å klargjøre tro og verdier før man starter veiledning

Skriv fritt på et ark, uttrykk din nåværende tro og verdier som gjelder for mennesker, veiledning og deg selv. Gjør dette på din egen måte, det finnes ikke fasit. Når du har skrevet det ned, vurder om noe tyder på uklarheter eller motsetninger i din måte å tolke verden på. Hvis så, vurder om du ønsker eller ikke ønsker å forsøke å løse disse motsetningene og mot veiledningen som skal skje. Vurder dermed din overbevisning eller dine verdier i eget arbeid og din holdning til veiledning. Du kan velge å vise papiret til noen andre (jobbe to og to) og få dem kommentert.

#### 3.1.2 Øvelse 2 – Å skifte perspektiv fra problem til ønsket løsning

Øvelsen kan brukes i veiledning av studenter for praksisforståelse. Den er også ofte benyttet som bevisstgjørende og avklarende øvelse i arbeidsteam som sammen skal nå mål. Formålet med denne øvelsen er å gi erfaringer med hvordan man kan oversette problemer til ønsker. Via ønskene skal man jobbe videre med og utforske de største mulighetene som byr seg når ønskene har gått i oppfyllelse. Med andre ord er det en metode for å trene deltakerne i å skifte perspektiv fra å jobbe defensivt til å jobbe offensivt med et problem. Øvelsen har to deler, en problemorientert og en løsningsorientert del. Det anses som et godt tips å bruke lengst tid på del 2 der vi sammen finner årsaker til når det vi ønsker oss fungerer godt og hva vi gjør da. Tips: Bruk øvelsen ofte sammen med din gruppe, de som ofte bruker denne øvelsen lærer å snu tanken raskt mot ønsket løsning.

*Del 1.* Innledningsvis i den første delen spør du studenten/studentene om å finne fram til et av de største problemene de har i arbeidsoppgavene/praksisoppfølgingen. Helst bør det

være et problem som de ennå ikke har funnet løsningen på. To og to som jobber sammen til daglig, kan gjerne sitte sammen i to-tre minutter for å finne fram til et viktig problem. Når problemet er identifisert, inviteres deltakerne til å gjøre en problemanalyse ved hjelp av en treillustrasjon (se under). Problemet som er identifisert tegnes inn i stammen på treet.

Deretter spør du etter hva som er mulige årsaker til dette problemet. Hver årsak knyttes til én av treet's røtter. Etter noen minutter har treet fått en masse røtter, eller "rotårsaker". Så stiller du deltakerne spørsmål om hva som vil være konsekvensen for klassen, gruppa eller arbeidsteamet hvis problemet får utvikle seg. Konsekvensene skrives ned i trekronen. Avslutningsvis forteller du dem at vi nå har laget en tradisjonell problemanalyse, og at tiden er inne for å finne løsninger på problemet. Understrek gjerne årsakene til problemet og de konsekvensene det har for organisasjonen, og spør så hvilke løsninger de kan se for seg.

Problem-treet:

Når du har fått fram et antall løsningsforslag, introduserer du ideen om at vi kanskje kan løse problemet med å undersøke de beste erfaringene innenfor det valgte fokusområdet. Det kan være lurt å nevne at de fleste sannsynligvis har erfaringer fra situasjoner eller perioder i klassen, veisøkergruppa eller arbeidsteamet der problemet ikke bare var fraværende, men at ting fungerte som ønsket. Ofte nikker folk for seg selv når du sier dette.

*Del 2.* I den andre delen fortsetter du med å tegne opp et *nytt* tre. I dette treet skal du skrive inn hva deltakerne ønsker å ha i stedet for problemet. Svarene skrives inn i stammen. Ønsket skal være formulert på en kort og konsis måte. Deretter lager du ett til to spørsmål om de beste erfaringene de har på dette fokusområdet. Deltakerne intervjuer hverandre (to og to) i fem minutter hver. Når deltakerne er ferdige, spør du etter mulige årsaker til suksessene, basert på intervjuene. Svarene skrives inn i røttene på treet. Ett moment blir til én rot. Igjen er det mest virkningsfullt hvis du får deltakerne til å være så konkrete som mulig. Deretter stiller du et nytt spørsmål: Hva vil konsekvensene være når alt det som er bra, fortsetter å utvikle seg? Svarene skriver du inn i trekronen.

Når dette er gjort, har du et problem-tre og et styrke-tre. Be deretter deltakerne om å beskrive sine erfaringer med å jobbe problemorientert og løsningsorientert, ett ord som beskriver opplevelsen. Du vil ofte få høre om to meget ulike opplevelser.

Ønske-treet:

Understrek for studenten/studentene/kollegene at den eneste forskjellen mellom de to trærne er på hvilken *måte* vi har omtalt problemet. Det er det samme temaet vi har snakket om – men vi har gjort det på to forskjellige måter. Be eventuelt deltakerne om å reflektere over hvilken av de to måtene de finner mest konstruktiv, og som mest sannsynlig vil frambringe nye resultater. Du kan eventuelt spørre om hvordan student/veisøker ville se ut hvis den slags dialoger som var knyttet til Ønske-treet gjennomsyret det daglige.

Du kan også bruke TREET ved å la et stort tegnet TRE henge framme og fylle røttene med gode opplevelser fra studenten/studentene i røttene til treet. Bruk Post-It-lapper og skriv på.

### 3.1.3 Øvelse 3 ABCDE - En huskeregel for å snu defensiv tenkning til offensiv tenkning

Skal man bli god til å snu defensiv tenkning til offensiv tenkning må man trene. Det handler om å øve opp en metakognitiv ferdighet: Det vil si en evne til å ta et fugleperspektiv på den forståelsen en har av seg selv og andre. Hvis man bare ser det som er negativt hos en selv eller andre kan man øve seg til å skifte perspektiv – og få fram argumenter som overbeviser om at det finnes mer konstruktive måter å betrakte verden på. Martin Seligman kaller en slik metakognitiv ferdighet for disputing.

Her er oppskriften

**A**nerkjenn det som er problematisk, eller pessimistiske tanker, hos deg selv eller den andre. Sett ord på det.

**B**akenforliggende erfaringer ligger bak – finn fram til hva det er som gjør at du tenker slik.

**C**onsequenses – konsekvenser - Finn fram til de vanlige konsekvensene

**D**u skifter perspektiv (disputing). Finn fram til det du ønsker å få til. Se for deg en situasjon der du har lykket med å få til dette.

**E**nergien – Hent fram den energien du får ved å hente fram tankene fra disse erfaringene.

## 3.2 2D – Øvelser i andre samtalenivå

### 3.2.1 Øvelse 4 – Minnebok, å trene å legge merke til positive opplevelser i praksisperioden

Formålet med denne øvelsen er å øve tankemønstre som fremmer optimistisk tenkning, og «fange» studentens mestringssituasjoner. Hvis vi har et utgangspunkt i at tankemønstre kan læres og at de er med på å konstruere og forklare oss det som skjer i livet vil denne øvelsen oppleves som nyttig. Studenten oppnår faglig og sosial forbedring gjennom å skape håp og utvikle et optimistisk tenkesett. Bruk av forklaringsstiler påvirker hvordan man takler ulike livshendelser, hvordan man har det i hverdagen, synet på seg selv og mulighetene for god livsmestring på lang sikt. Det er i oppdagelsene fra egen hverdag man kan oppdage seg selv som kompetent for mestring. De lærer at de påvirker det som skjer rundt seg. De har læret at gjennom egen innsats kan det oppnås ting som er viktig for dem. Sett av tid på slutten av dagen i minst to uker, helst en måned.

#### *En variant av øvelsen:*

Hver dag skriver hver deltager ned tre gode opplevelser som har skjedd i løpet av dagen. For hver av de gode tingene som blir listet opp skal veisøker finne fram til en forklaring på at dette skjedde.

#### *En annen variant:*

Sett karakter for hver dag på en skala fra 1 – 10. Når du er ferdig med registreringen kan du sette deg ned og se om det er noen mønstre som kan forklare hva det er som gjør at du har gode og dårlige dager. Bruk mest tid på å finne ut hva det var som gjorde at noen dager var spesielt gode (for eksempel de dagene som er registrert med karakterene 6 og bedre). Hva er det du kan lære av det som skjedde – og det du gjorde for å få dette til å skje?



### 3.2.2 Øvelse 5 – En intervjuguide for definere personlige styrker

Formålet for denne øvelsen er å utforske og definere personlige potensialet til veisøker, personlige ressurser. Samme øvelse kan brukes til veiledning i grupper. Intervjuformen bygger sosial og emosjonell kapital både for veileder og veisøker. Det er imidlertid ikke gitt at den som skal intervjues/veisøker selv er klar over de ferdigheter eller kunnskap hun eller han besitter. Intervjuet er derfor en situasjon der både den som skal intervjues og den som blir intervjuet skal "gå på oppdagelsesferd". Målet er nettopp å oppdage disse ressursene (styrkene).

Intervjuformen bidrar til å skape gode relasjoner. Når man intervjuer en annen person om når hun/han fungerer på sitt beste vil vi også "se den andre i et godt lys". Vi får lyst til å bli bedre kjent med den vi snakker med. Vi er ute etter "de tykke svarene", historiene og utforsking av konteksten. For mange vil dette bety at man "tvinges" til å skifte perspektiv i måten man snakker om seg selv på, om praksisplassen eller om kolleger. Når man svarer på det første hovedspørsmålet føres man inn i et anerkjennende tenkesett og et kognitivt positivt modus. Det neste hovedspørsmålet bringer fram eksempler på tidligere suksesser. Når veisøker snakker om det gode som er skjedd tidligere, og som knytter til seg gode følelser vil hjernen samtidig scanne etter erfaringer med samme følelsesvalør på andre områder. Man bringes inn i et modus der historiene som fortelles kan brukes som katalysator for å generere nye ideer. Det er dette som er tema for det tredje hovedspørsmålet.

Skal intervjuene fungere godt kreves det gode forståelse av hva som er hensikten med intervjuet, erfaringer fra å bli intervjuet, og ferdigheter i å legge merke til og kunne snakke om det som er velfungerende. Å intervjues er å lytte godt, stille oppfølgende spørsmål ut for å få veisøker til å utdype historier slik at veisøker får en ny forståelse av seg selv. Veileder kan også bevisst la veisøkergrupper intervjues hverandre på denne måten og det skjer noe med tenkesettet, deres syn på veisøkere, deres syn på egen rolle. Intervjuene påvirker i begge retninger: Både den som intervjuer og den som intervjues.

Det er viktig å unngå generelt prat og overfladiskhet. Det er viktig å stille spørsmål som speider etter at veisøker forteller historier om seg selv der de bruker evner og har god innsats, for det er i disse historiene de skal bygge sin identitet og oppfattelse av seg selv. Før man skal gjennomføre et anerkjennende intervju må man vite hva man skal fokusere på – og hva man skal bruke det til. Intervjuet kan brukes til å *kartlegge* veisøkeres sterke

sider og talenter, å finne ut hva veisøkere allerede kan i et fag eller et område eller hvordan han eller hun lærer best. Når man vet fokusområde, utarbeides en intervjuguide. En anerkjennende intervjuguide består av tre hovedtyper spørsmål:

1	Spørsmål der man utforsker hva det er den andre setter pris på ved seg selv, i praksisoppgavene, ved arbeidstedet osv.
2	Spørsmål som utforsker de beste erfaringene innenfor det valgte fokusområdet (ved praksisoppfølgingen, arbeidstedet, arbeidsoppgaver, osv.). Det er her viktig at spørsmålene stilles på en slik måte at den som får spørsmålet får lyst til å fortelle en historie. Viktig å unngå generelt prat.
3	Framtidsspørsmål (drøm). Spørsmål som hjelper den som blir intervjuet til å se for seg hvordan det i beste fall "kan bli" når de forholdene som skaper liv og gjør at han eller hun lykkes på et område "brer om seg"... Hvis du skal komme med tre råd, hva vil det være?

Eks:

Velg fokusområde for intervjuet og i fase 2 skal veisøker fortelle en egen opplevd historie der veisøker har vært deltagende for et vellykket resultat:

### **1. Hva er det du setter mest pris på.**

Hva setter du mest pris på ved den virksomheten du arbeider på?

Ved ditt arbeid?

Ved deg selv?

### **2. Kan du fortelle ?**

Når du ser tilbake på dine erfaringer som ..... , prøv å tenke på en situasjon der du betydde noe for ....., du opplevde at det du gjorde bidro til en positiv endring ...

Hva vil du da fortelle om? Hva skjedde, hva gjorde du som skapte endring? Hvilket engasjement hadde du?

### **3. Beste erfaringer eget arbeid**

Hvis vi nå skulle utforme prinsipper for god veiledning, og du skulle bidra ut fra din opplevelse, hvilke 3 råd ville du gi for god veiledning?

### 3.2.3 Bruk av positive spørsmål som metode for å bringe fram det beste<sup>1</sup>

Å arbeide fram offensive spørsmål er trening og krever øvelse. Ulike spørreord i spørresetninger vil frambringe ulike svar. *Hva* setninger frambringer kunnskap om formål og begrunnelser, *hvordan* kan frambringe kunnskap om praktiske måter å arbeide på, mens *når* kan hjelpe til med å få fram historier vi kan lære mer av.

Veileder og veisøker kan gjennom ut ifra og finner fram til de fokusområdene/ spørsmålene som dere mener det er viktig å jobbe med akkurat nå. Du finner kanskje ikke deres valgte område på listen, men rekkefølgen av spørsmålene er det mest sentrale. Rekkefølgen er følgende:

1. Start med spørsmål som får fram samtaler som frambringer noe studenten er fornøyd med, noe som mestres og frambringer glede.
2. Du får fram en spesiell historie der studenten har lykket. Få s. til å spesifisere denne erfaringen ved å detaljere hendelsen. Det er i denne type livshistorier vi kan lære om hvilke ferdigheter, egenskaper og ressurser som veisøker innehar og kan bygges på. Positive livshistorier er viktige.
3. Finn fram til gode råd eller hvordan studenten ser for seg egen framtid. Hjernen er nå satt på sporet av «yes – jeg kan» og hinder føles lavere.

Forslagene noteres ned på en flippover. Når listen er fullstendig skal dere stemme over hvem av fokusområdene som skal prioriteres som lærings- og utviklingsområder.

Hver av deltagerne har tre stemmer som fordeles.

#### **Hva var det dere lærte fra intervjuene?**

- Hva er de viktigste styrkene, kvalitetene og erfaringene som man kan bygge videre på innenfor valgte fokusområde?
- Hva var det som overrasket deg mest i intervjuet?
- Hva var det som inspirerte deg mest i intervjuet?
- Hva var det du opplevde som de mest spennende mulighetene – eller ideene som du fikk gjennom dette intervjuet?

---

<sup>1</sup> Basert på Cooperrider, Whitney og Stavros (2008)



**Etter at dere har oppsummert det dere har lært fra intervjuene skal dere:**

1. Bestemme dere for hva dere bør snakke mer om/undersøke mer...
2. Hvilke beslutninger dere bør ta...
3. Hvilke handlinger som må settes ut i livet....

**Eksempel fra temaet: Å sette klare mål som hjelper oss til å yte vårt beste!**

*De færreste organisasjoner oppnår gode prestasjoner uten å ha klare mål – og mål som oppleves som meningsfulle og viktige for de ansatte. Hvis man jobber i en tilstand der målene er uklare eller omtrentlige er det vanskelig å gjøre sitt beste. I perioder kan det oppstå situasjoner der vi opplever å være i "tåkeheimen for så plutselig å få et klart bilde av målet vi ønsker å jobbe mot. Det inntreffer et skifte som gjør at visjonen om hva vi skal oppnå framtrer klart, samtidig som det blir klart for oss hva jeg og resten av teamet må gjøre for å komme dit. Dette skaper positiv energi, knytter medlemmene i teamet sammen og bidrar til raske skritt framover.*

1. Finn fram til en situasjon der du har erfart et dramatisk skifte i eget team/ organisasjon: Fra en situasjon der det har vært uklart hva som er målet – og hva dere skal oppnå – til en situasjon der dette framstår som krystallklart. Fortell historien.
  - Hva var det som skjedde?
  - Hvem var involvert – og på hvilken måte?
  - Hva var det som gjorde at dette skiftet i forståelse skjedde?
2. Tenk deg at dere en uke fra nå fra å ha vært i en situasjon med uklarhet om en oppgave eller utviklingsområde, har skapt klarhet. Dette har også bidratt til en situasjon i gruppa preget av energi og entusiasme.
  - Hvordan har dette skjedd?
  - Hvem har vært involvert?
  - Hvilken rolle har du hatt for å få dette til å skje?

**Eksempel fra temaet: Å sette seg ambisiøse mål og oppnå ekstraordinære resultater**  
*I livet til alle organisasjoner (og alle team) er det oppturer og store høydepunkter og det er nedturen og "dype daler". Tider hvor man knapt får til noe – og tider der man oppnår ekstraordinære resultater. De ekstraordinært gode resultatene kommer ikke av seg selv. De er et resultat av folk sin evne til å sette seg, arbeide mot og overskride ambisiøse mål.*

1. Fortell meg om en situasjon hvor dere på denne jobben/ i dette teamet jobbet for å oppnå et særlig ambisiøst mål – og der dere gjennom prosessen oppnådde ekstraordinært gode resultater. Det kan ha vært en mindre episode – eller en større utviklingsprosess.
  - Hva var situasjonen?
  - Hvem laget målene – og satte ambisjonene? Hvordan ble målene laget?
  - På hvilken måte påvirket målene din innsats – og de resultatene dere oppnådde?
  - Hvordan opplevde du – og de andre på teamet (arbeidsplassen) denne prosessen?
2. Tenk deg en situasjon fem år fram i tid. Du skal være med på en feiring av de ekstraordinært gode resultatene som du og ditt team har oppnådd. Det er et resultat som har skapt en avgjørende forskjell i kvaliteten på de tjenestene dere leverer.
  - Hva er det ditt team har oppnådd? Hvordan har dette skjedd?
  - Hva slags mål var det som ble satt fem år tidligere som satte i gang en snøball-effekt av motivasjon.
  - Hvem var det som var involvert i å sette disse målene – og hvordan skjedde dette?

### **3.3 3D – Øvelser i tredje samtalenivå**

#### **3.3.1 Øvelse 6 – Mindmaps for å drømme det beste samholdet**

Denne øvelsen har til hensikt å få studenter eller arbeidsteam til å bli bevisst hva som er ønsket hverdag innen valgte fokusområde, og hvilke årsaker som frambringer dette. I denne type samtaler om når ting og tang er bra for meg og oppleves bra for "deg", skjer det en narrativ bevisstgjøring hos den enkelte deltager, og endring av språk og atferd har en tendens til "å føye seg" i gitte retning. Denne øvelsen er flittig brukt, men lite beskrevet.

Veileder og veisøker blir enige om et spørsmål de kan forske på, for eksempel *når lærer jeg best eller hvilke praksisoppgaver mestrer jeg best?* Forskingen kan foregå via intervjuer, her kan forrige øvelse benyttes, eller deltagerne blir med å forske i noen dager, en uke eller mer. Veileder og veisøker kan bruke loggbok eller et tankekart der veileder og veisøker kategoriserer innspill. Oppsummeringer kan foregå fortløpende som oppsummering av dagen eller oppsummering fra uken, alt ettersom hvor lang tid man har satt av til arbeidet. Her er det ikke resultatet som nødvendigvis er viktigst, men prosessen. Som leder av dette forskningsarbeidet, som veileder, kan det være nyttig å huske:

- Det er det mentale skiftet vi jakter på, det velfungerende, det som gir stolthet, frambringer takknemlighet, det vi ønsker oss mer av. Å holde fokus og trene veisøker til å snakke om det livgivende og der de kan mobilisere sine styrker.
- La studentene forske på det som gir liv, glede og trivsel.
- "Null ut" egne fordommer og tenk deg at du står ovenfor et "mysterium". Veisøker/veisøkere skal selv forske i dette mysteriet om når det skjer liv, lyst, glede og læring i egen hverdag og hos andre rundt seg.
- Tren på å drømme om "det beste som kan skje" i klassen, i livet. Hvis man bare tør å drømme om det nest beste, får man det nest beste.
- Jakte på framskritt og de gode historiene. Bruk gjerne kamera og video. Heng gjerne opp mange bilder der dere er mest - "den beste samhandlingen skjer mellom mennesker. Samhandling dere vil ha mer av.
- Arbeid alltid spesifikt og dypere i metodene, unngå de generelle vendingene.
- La veisøkere få så mange erfaringer som mulig på at de er aktører i eget liv.

Tankekartet kan oppsummeres på gråpapir hengende på veggen eller digitalt. Det må være synlig og oppleves som en levende prosess der alle er medskapende aktører. I det videre arbeidet kan lærer eller veileder av gruppa få fram høydepunktfortellinger fra når det beste skjer. Dette kan brukes som utgangspunkt for skriftlige fortellinger.

### 3.3.2 Øvelse 7 – Mirakelspørsmål

Enkelte mirakelspørsmål kan være:

- Fortell om de tre tingene som du er mest fornøyd med å ha fått til i ditt liv fram til nå.
- Hva var det som gjør at du er så fornøyd med akkurat disse tingene?
- Hvordan kan du bruke det du lærte fra disse områdene for å få til de tingene som er viktig for deg å få til i livet ditt nå?
- Hvem er de menneskene som du har sett opp til i ditt liv?
- Hva er det du særlig beundrer ved dem?
- Hvem er det som har vært de personene som har støttet deg mest i ditt liv – og hva er det de særlig har bidratt med som har hatt positiv betydning for deg?
- Hva er det som gir deg energi i hverdagen.
- Hvilke situasjoner er det som får fram det beste i deg?
- Hvilke fem adjektiv vil du bruke for å beskrive hvem du er når du er på ditt beste.

Denne måten å samtale med studenter på vil også innebære "noe nytt" for mange. Skal man lykkes med bruk av tilnæringsmåten, må man trene på det mentale skiftet det er å gjøre om et problem til en mulighet. I alt lærerarbeid må man være tålmodig, og dette er ikke et unntak.

## 3.4 4D – Øvelser på fjerde samtalenivå

### 3.4.1 Øvelse 8- Veikart, gode grep til mål

Veikart er et visuelt planleggingsverktøy. Veikart kan brukes i relasjonelle samtaler med studenter, som et planleggingsverktøy. Bruk gjerne gråpapir som kan henges på veggen. Dette har plass til fortellinger og historier dere samler underveis som er dokumentasjon på at veisøker er på vei til målet.

Det er mest naturlig å ta i bruk veikart som en metode etter at studenten har beskrevet hva de drømmer om å få til/beskriver egne målsettinger.

Når metoden skal brukes i i veiledningen kan du gå fram på følgende måte.

1. Gjennomgå metoden først. Vis hvordan et veikart ser ut – studenten tegner og skriver inn egen drøm i toppen. I bunnen føres opp dagens dato.
2. Veisøker starter med å tegne opp et grunnriss av veikartet på et flippover- ark o.l. Grunnrisset består av en akse med en tidslinje, en beholder (krukke, fat, skrin) hvor den enkelte skal skrive inn målet eller drømmen sin. En startstrek hvor navnet på studenten skrives inn.
3. Deretter skal studenten lage veien mot målet. Prinsippet her er at studenten skal kreere selv. Det viktigste er å komme i gang. Det første skrittet skrives inn i veikartet. Datofest målsettinger for underveisarbeidet/delmål.
5. Veileder og veisøker drøfter hva som er den første milepælen dere skal nå. Dere må finne ut når dere tror denne milepælen nås – og hva som skal være oppnådd. Lag et symbol for en milepæl og merk av på kartet.
6. Det er lurt at veileder og veisøker drøfter hvilke hindringer som kan oppstå. Finn fram til en viktig hindring. Marker gjerne når dere tror den vil kunne oppstå. Drøft hva dere vil gjøre for å komme utenom eller overskride denne hindringen.
7. På veien mot målet skal det også feires. Gjennom feiring henter veileder og veisøker ny energi. Finn ut når dere har oppnådd et resultat på veien mot målet som er så viktig at det bør markeres. Drøft hvordan dere vil feire. Lag et symbol for feiring. Tegn dette inn i kartet.
8. Som dere skjønner skal dere lage et veikart som bidrar til at alle veileder og veisøker ikke bare ser for seg målet, men de ser for seg hvordan de skal reise: Hvilken rute de velger, hva de skal oppleve underveis og hvordan man skal overvinne hindringer.

## 4.0 Litteratur

Fonagy, P. & Allen, J.G. (2006). *Handbook of mentalization-based treatment*. NY: WILEY

Fredrickson, B. L. (2003). *The value of positive emotions -The emerging science of positive psychology in coming to understand why it's good to feel good*. *American Scientist*, 91, 330-335.

Grinde, B. (2014). *Forstå hjernen og få et bedre liv*. Oslo: Spartacus

Hauger, B., Højland, T. G. & Kongsbak, H. (2008). *Organisasjoner som begeistrer*. Oslo: Kommuneforlaget

Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness. Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York, NY: Free Press.

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist*, 55(1), 5-14

Sharmer, O. (2011) *Teori U. Lederskap som åpner framtiden*. Oslo: Ankerhus forlag

Skriftserien nr. 26  
2019

Profesjonsveiledning for sykepleiere

Forfattere: Anne Liv Kaarstad Lie

ISBN 978-82-7860-371-0  
ISSN 2535-5325

usn.no

