



Susanne Boëtius

# Faglig udveksling og udvikling

**- hvordan tager man en problematik op med en kollega, som man oplever man ikke forstår eller er uenig med?**

I min studietid stødte jeg på en bog af Franz From: Om oplevelsen af andres adfærd.

Den handler om hvordan vi opfatter hændelser i vores omgivelser og forsøger at få dem til at give mening. Jeg husker især et eksempel i bogen som professor E. Trankær Rasmussen har skrevet. Bogen er fra 1953 og jeg har tilladt mig at referere eksemplet på nudansk: Jeg kører på cykel, og et stykke foran mig cyklede en mand i samme retning som jeg. Pludselig laver manden nogle bevægelser med sin venstre hånd, som om han vil vise af og dreje til venstre. Han laver små hurtige bevægelser som gentager sig nogle gange. Jeg bliver usikker på om han også vil dreje til venstre. Manden fortsætter dog med at køre ligeud. Jeg kan ikke få det til at give mening. Manden begynder at pege op i luften, og nu synes jeg at manden forekommer lidt sær. Da jeg kommer tættere på manden kan jeg høre at han også siger noget. De hurtige og mange bevægelser som manden udfører, sammenholdt med hans talestrøm får mig nu til at tænke at manden er gal, men kun et øjeblik, for straks efter cykler jeg fordi ham og ser nu at der sidder et barn foran ham på cyklen og manden er i gang med at forklare barnet, hvad det er for bygninger de passerer, mens de cykler. Min undren bliver med ét erstattet af en forståelse for mandens gestikuleren til højre og venstre. Manden er ikke længere unormal, men en helt almindelig mand, der er i gang med at forklare og vise byen til et barn.

Pointen i historien er, at vi kan tænke vores, men der er nogle gange forklaringer som ikke er faldet os ind. I nogle tilfælde kan vi opdage, at vi ikke har ret i vores antagelse. I andre tilfælde opdager vi det aldrig, og det får muligvis ikke nogen betydning for os. Når vi arbejder sammen med andre mennesker på en arbejdsplads, kan vi

antage at de andre gør noget med en bestemt hensigt eller årsag.

På samme måde som cyklisten undrer sig over, at mandens gestikuleren ikke giver mening, kan vi lave vores egne små årsagsforklaringer. Vi kan lave små antagelser om noget, men måske stemmer det slet ikke overens med virkeligheden.

Når jeg superviserer personale i daginstitutioner, møder jeg ofte pædagoger, som giver udtryk for at de undrer sig over kollegaers handlinger. Når jeg spørger, om de har spurgt kollegaen, hvorfor han/hun gør som de gør, er svaret ofte nej. De begrundet det med at de har svært ved at spørge kolleger om, hvorfor de gør noget på en bestemt måde. Når vi taler om, hvad der er svært, er det ofte tanken om at vi kan komme til at såre kollegaen. Det vil sige kritik er lig med at såre? Når to pædagoger (eller flere) gør tingene på forskellig måde, kan der ligge forskellige tanker bag, og når man kender til disse tanker, kan der opstå en mulighed for at udveksle faglighed og dermed en mulighed for at udvikle sin egen og hinandens faglighed. Hvis kollegaen ikke får stillet spørgsmål til sit virke, er der ikke skabt basis for at udveksle viden og dermed mulighed for at udvikle sin praksis. Det vil sige at praksis kan lukke sig lidt om sig selv. Resultat: De ansatte gør som de gør, og det kan begynde at irritere på forskellig vis.

Men hvordan tager man en problematik op med en kollega som man oplever man ikke forstår eller er uenig med? For det første er det vigtigt at tænke over, hvilken viden man ønsker at få ved at spørge kollegaen? Hvad er det, man gerne vil blive klogere på? Dernæst: Hvordan kan man stille spørgsmålet, så kollegaen gerne vil svare? Hvis man får stillet spørgsmålet, så det kan opfattes som et angreb, vil kollegaen højst sandsynligt begynde at forsvare sig.

Det vil der ikke komme så meget refleksion ud af. De fleste pædagoger er vant til at spørge børn eller unge, hvad fik dig til at gøre det du gjorde eller sige som du gjorde? Pædagoger er som oftest rigtig gode til at spørge for at få en viden fra barnet eller den unge, som kan være med til at føre processen konstruktivt videre og bringe parterne til en forståelse for hinandens handlinger. Præcis den samme fremgangsmåde kan bruges overfor kollegaer.

Hvis der er noget som man ikke helt forstår eller måske er usikker på, kan man spørge kollegaen, om hvorfor han/hun gør sådan i situationen. Så kan det åbne op for et potentiale til at få udvekslet og udviklet institutionens pædagogik.

Når vi i hverdagen oplever situationer som vi ikke helt forstår eller som umiddelbart ikke opleves meningsfuldt, søger vi en eller anden forklaring, så det kan give mening for os. Oplever vi en kollega, som virker lidt stille en dag, oplever vi det måske som "surhed". Vi kan antage at kollegaen er sur og måske går vi over til at vedtage at kollegaen er sur og lader det være ved det. Det kan også få os til at tænke over, hvorfor kollegaen er sur, om det er noget man selv eller andre i personalegruppen har del i? Måske får vi spurgt hvorfor kollegaen er sur, og kollegaen benægter og så er vi ikke kommet videre. Hvis man i stedet spørger: Hvordan har du det i dag? Efterfulgt af: Du virker så stille? Så kunne det måske åbne op for nogle andre svarmuligheder? Du spørger på en anden måde, når du spørger efter kollegaens version! Kollegaens version kan overraske og inspirere os i vores fortsatte professionelle virke.

Pædagoger er vant til at "læse" børn og voksne. De er bevidste om at det er vigtigt at være tydelige og anerkendende overfor børn, men det er lige så vigtigt overfor kolleger.

En antagelse kan være rigtig, men den kan også være en fejltagelse. Du ved det ikke før du har spurgt.