

GraduierungsArbeiten

zur "Integrativen Therapie"
und ihren Methoden

Aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit
und dem "Fritz Perls Institut für Integrative Therapie"

02/2009

**“Bruk av integrativ terapi i personalutviklingsarbeid ved
en spesialavdeling for barn med multifunksjonshemning
– En presentasjon av opplegg og erfaringer”^{*}**

Die Verwendung der Integrativen Therapie in der Arbeit mit
Personalentwicklung bei einer Sonderabteilung für multibehinderte Kinder.
Eine Präsentation von Planung und Erfahrungen der Arbeit.

eingereicht von:
Liv Berit Olsen, Norwegen

Herausgegeben durch den Prüfungsausschuss der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit von
Prof. Dr. mult. Hilarion Petzold, Prof. Dr. Waldemar Schuch, MA, Prof. Dr. Johanna Sieper

© FPI-Publikationen, Verlag Petzold + Sieper Hückeswagen.
Redaktion: Prof. Dr. phil. Johanna Sieper, Wefelsen 5, 42499 Hückeswagen
e-mail: Forschung.EAG@t-online.de

Copyrightinweis: Mit der Veröffentlichung gehen sämtliche Verlagsrechte, insbesondere das der Übersetzung, an die FPI-Publikationen, D-40237 Düsseldorf. Auch der Auszugsweise Nachdruck bedarf der schriftlichen Genehmigung.

^{*}Aus der „Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit“ (EAG), staatlich anerkannte Einrichtung der beruflichen Weiterbildung (Leitung: Univ.-Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold, Prof. Dr. phil. Johanna Sieper, Hückeswagen <mailto:forschung.eag@t-online.de>, oder: EAG.FPI@t-online.de, Information: <http://www.Integrative-Therapie.de>)

**BRUK AV INTEGRATIV TERAPI I
PERSONALUTVIKLINGSARBEID VED EN
SPESIALAVDELING FOR BARN MED
MULTIFUNKSJONSHEMNING.
EN PRESENTASJON AV OPPLEGG OG ERFARINGER**



**SKRIFTLIG GRADUERING I INTEGRATIV TERAPI
LIV BERIT OLSEN 2008**

”Bruk av integrativ terapi i personalutviklingsarbeid ved en spesialavdeling for barn med multifunksjonshemming.

En presentasjon av opplegg og erfaringer”

Sammendrag: Denne oppgaven omhandler bruk av integrativ teori og metoder i et personalutviklingsarbeid ved en spesialavdeling for multifunksjonshemmede barn. Avdelingen er lagt til en av kommunens grunnskoler, og gir grunnskoleopplæring fra 1.-10.klasse. På bakgrunn av vår forståelse om at for disse elevene er den menneskelige ressurs den viktigste ressurs, var vi bevisst på at denne ressursen burde utvikles. Arbeidet har hatt en varighet på et år, og vil fortsette i noe mindre omfang også neste skoleår. Kommunen er anonymisert. Teori-praksis modellen har vært retningsgivende for opplegget, og med denne de grunnforutsetningene integrativ terapi bygger på.

Utover dette har artikkelen til Orth, I. Petzold, H.G.(1990)*Metamorphoses – processes of transformation in the intermedial work of Integrativ Terapi* artikkel nr.19 gitt gode holdepunkter i hva som er viktig å observere i en utviklingsprosess, for å kunne gjøre riktige valg av metoder og intervensjoner underveis. Oppgave C6 ”Framstill modellen om kreative medier” var for øvrig mitt valg av eget tema til muntlig garduering i august 2006.

Heraklits ”panta rei” har gitt meg trygghet som leder av prosjektet. Bevegelser som er igangsatt lar seg ikke stanse, og hver enkelt deltager har fått impulser underveis som har ført bevegelsen framover. Sammen med korrespondens modellen har vi fått ny bevissthet og styrket tro på at vi sammen som gruppe alltid vil være i bevegelse, til beste for elevene, skolen og oss selv som mennesker.

Gjennom arbeidet har vi kommet nær hverandres muligheter og sårbarheter, som igjen har styrket samholdet og bevissthet rundt å se verdien av den menneskelige ressurs.

”Den Hermeneutiske spiral” og ”Teori – praksis modellen” er forsøkt gjengitt, som en illustrasjon og forklaringsmodell for det som beskrives underveis.

Den teoretiske forankringen har vært et viktig og nødvendig ståsted i min oppgave i å lede et personale gjennom en utviklingsprosess, hvor målet har vært gjennom bevissthetsarbeid å utvikle den enkelte sine ressurser. Det vises til ” NN kommunen arbeidspolitiske plattform” og ”Kunnskapsløftet” i målformuleringen innledningsvis. Følgende spørsmål ble stilt: Vil det være mulig å benytte terapeutiske metoder i et personalutviklingsarbeid? Svaret gis underveis i prosessen og ved sluttsamlingen; det er mulig å bruke terapeutiske metoder i et utviklingsarbeid. Valg av modaliteter, metoder og teknikker kan med hell tilpasses denne type arbeid.

Liv Berit Olsen

Juni 2008

Die Verwendung der Integrativen Therapie in der Arbeit mit Personalentwicklung bei einer Sonderabteilung für multibehinderte Kinder.

Eine Präsentation von Planung und Erfahrungen der Arbeit.

Zusammenfassung:

Diese Arbeit behandelt die Verwendung der Theorie von Integrativer Therapie und Methoden in einer Personalentwicklungsarbeit bei einer Sonderabteilung für multibehinderte Kinder. Diese Abteilung gehört zu einer der Grundschulen der Gemeinde und bietet Grundschulausbildung von 1. bis 10. Klasse. In Anbetracht unseres Verständnisses, dass für diese Schüler die menschlichen Ressourcen das wichtigste seien, waren wir dessen bewusst, diese Ressourcen weiterzuentwickeln. Diese Arbeit hat bis jetzt ein Jahr gedauert und wird auch nächstes Jahr in beschränktem Ausmass weitergeführt.

Die Gemeinde ist anonymisiert. Das Theorie-praxis Model ist für die Planung der Arbeit entscheidend gewesen zusammen mit den Voraussetzungen der Integrativen Therapie. Der Artikel von Orth, I. Petzold-H.G.(1990)*Metamorphoses - processes of transformation in the intermedial work of Integrativ Therapie* - Artikel

19- har hervorragende Anhaltspunkte gegeben in Bezug auf was in der Beobachtung des Entwicklungsprozesses wichtig ist, um korrekte Wahl von Methoden und Interventionen unterwegs zu treffen.

Aufgabe C6 im Studienplan "Stelle das Model von kreativen Medien dar" war übrigens meine Themenwahl zum mündlichen Examen August 2006.

Heraklits "Panta rei" hat mir Sicherheit als Leiterin des Projektes gegeben: Bewegungen, die in Gang gesetzt worden sind, lassen sich nicht halten, und der einzelne Teilnehmer hat Impulse unterwegs bekommen, die die Bewegungen vorwärts geführt haben. Zusammen mit dem "Ko-Respondenz Model" haben wir neues Bewusstsein und Glaube entwickelt, dass wir zusammen als Gruppe immer in Bewegung sind, zum Besten für die Schüler, die Schule und für uns selber als Menschen.

Durch die Arbeit sind wir uns näher gekommen- auch in Bezug auf Verletzbarkeit und Eröffnung neuer Möglichkeiten. Dadurch ist auch der Zusammenhalt gestärkt worden und unseres Bewusstsein, die menschlichen Ressourcen zu schätzen.

"Die hermeneutische Spirale" und "das Theorie - Praxis Model" sind grundlegend als Illustration und Erklärungsmodel der Arbeit.

Das theoretische Fundament ist in meiner Aufgabe zentral gewesen, um ein Personal durch einen Entwicklungsprozess zu führen und den einzelnen weiterzuentwickeln.

Es wird auf "die NN Gemeinde arbeitspolitische Plattform" und " Kunnskapsløftet" in der Zielformulierung am Anfang der Arbeit hingewiesen. Folgende Fragen wurden gestellt: Wäre es möglich, therapeutische Methoden in der Entwicklung einer Personalgruppe zu benützen?

Die Antwort wird unterwegs im Prozess gegeben und bei der Bilanz; es ist möglich therapeutische Methoden in einer Entwicklungsarbeit zu verwenden. Wahl von Modalitäten, Methoden und Verfahren (Techniken) könne diesem Typ von Arbeit angepasst werden.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. UTVIKLINGSARBEIDET. INNLEDNING. BAKGRUNN FOR	5
2. MÅL FOR UTVIKLINGSARBEIDET	6
3. RAMMENE	7
3.1. Beskrivelse av avdelingen	7
4. TEORI	8
4.1. Hvorfor bruke integrative metoder i utviklingsarbeidet	8
4.2. Hvordan forstå integrativ terapi	8
4.3. Den Heraklitiske spiral	13
4.4. Teori-praksis modellen	15
4.4.1. Teori-praksis modellen og dens betydning for utviklingsarbeidet	16
4.4.2. Utviklingsarbeidet sett i lys av modellen	20
4.4.3. Rådgivningsbegrepet	21
4.4.4. Integrativ bevegelsesterapi	22
4.4.5. Kreative medier	24
5. PROSESSEN	27
5.1. Kort beskrivelse av hvordan samlingene er bygget opp	27
5.2. Eksempler på noen øvelser	27
5.2.1. Personlig suverenitetsarbeid	28
5.2.2. Identitetssøylearbeid	31
5.2.3. Dyreøvelsen – bevisstgjøringsarbeid	33
5.2.4. Fundert kollegialitet / samarbeidsformer	34
5.2.5. KTO-grupper	34
5.2.6. Spesialpedagogene samles	35

5.2.7.	Tre fellesbilder	40
5.2.8.	Spørreskjema	43
5.3.	Prosjektets sluttsamling	48
5.3.1.	Deltagernes kommentarer etter meditasjonsrunden	49
6.	PROSESSBESKRIVELSE	50
6.1.	Beskrivelse av prosessen fra begynnelse til slutt	50
6.2.	Hvordan påvirket utviklingsarbeidet elevene	55
6.3.	Min egen prosess	56
7.	HAR VI NÅDD MÅLSETNINGEN	57
8.	VEIEN VIDERE	59
9.	VEDLEGG	59
10.	LITTERATURLISTE	59

1. INNLEDNING

BAKGRUNN FOR UTVIKLINGSARBEIDET

Som ansatt ved avdelingen som spesialpedagog i en årrekke, mente jeg å kjenne personalets behov for faglig/personlig fornyelse og behov for å bli sett og bekreftet i det daglige arbeidet.

I skolesammenheng er det liten tradisjon for å arbeide med personalutvikling over tid. Endringer innenfor skolesystemet kommer ofte i form av nye læreplaner som forutsetter endringsvillighet og nytenkning, uten at man har ressurser til å forberede og dyktiggjøre den enkelte i personalgruppa i forhold til endringene. Et og annet kurs dukker opp, og noen av de ansatte får et løft for en stund. (Etter å ha fulgt læreplanen L-97, er det nå Kunnskapsløftet som styrer praksis ved skolen).

På vår avdeling har det vært lite skifte av personale; mange har arbeidet der fra starten av i 1998. Engasjerte, dyktige og ansvarsbevisste voksne gjør det de kan for at elevene skal få tilpasset opplæring ut i fra sine evner og behov.

Kommunen endret ledelsesstrukturen ved skolene høsten 2007. For vår avdeling innebar det at vi fikk avdelingsleder, som også ble en del av skolens lederteam - sammen med tre andre avdelingsledere og rektor. Dette ga inspirasjon til og man så muligheten for å organisere inneværende skoleår på en slik måte at personalutviklingsarbeid ble mulig.

Vi hadde i lang tid diskutert mulighetene for at jeg kunne bruke min kompetanse innen integrativ terapi til beste for personalet, uten at vi hadde funnet praktiske løsninger på dette.

Nå ble søknad om utviklingsarbeid med begrunnelse sendt utdanningssektoren i kommunen.

- se vedlegg 1

Svaret fra kommunen ga godkjenning til utviklingsarbeidet, men ingen økonomisk støtte.

Løsningen ble å organisere innenfor de rammene vi allerede hadde. Noe møtetid ble lagt til kvelder for det øvrige personalet, for mitt vedkommende ble en undervisningstime pr. uke omdefinert til å arbeide med dette prosjektet; for – og etterarbeid, tid til samarbeid og veiledning samt gjennomføring av opplegget.

29.mai 2007 dro hele personalet til Soria Moria for å begynne prosjektet. To dager hadde hele personalet til rådighet i startfasen.

Opplegget videre for skoleåret 2007/2008 ble følgende:

Gruppen deles i to.

Hver del har to samlinger i høsthalvåret og to i vårhalvåret.

Hele gruppen har en samling på høsten og to på våren.

Samlingene skal være på skolens lærerværelse.

Videre skal deler av enkelte personalmøter brukes til prosjektet.

Avdelingsleder er sammen med meg ansvarlig for arbeidet. Avdelingsleder deltar på alle samlingene.

Rektor deltar på samlingene skoleåret 2007 / 2008 – annenhver samling på hver gruppe.

Undertegnede får veiledning av integrativ terapeut / supervisor innen integrativ terapi Ireen Ruud..

2. MÅL FOR UTVIKLINGSARBEIDET

Utviklingsarbeidet skal

Sikre at det fysiske og psykososiale arbeids – og læringsmiljø fremmer helse, trivsel og læring.

Den enkelte ansatte på Avdelingen er bevisst sine egne og andres ressurser, og tar i bruk sine evner på en best mulig måte i forhold til sitt daglige virke (Kunnskapsløftet).

Sett i lys av kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform som bl.a sier:

”Sammen skaper vi et livskraftig ”Kommune” - 4 kjerneverdier:

tilhørighet

samspill

respekt

mot

Slik vil vi ha det:

Medarbeidere som tenker helhet og sammenheng i alt som gjøres.

Tydelige ledere og ansvarsbevisste medarbeidere.

Arbeidsmiljøer preget av tillit, trygghet, trivsel og som gir rom for glede, optimisme og inspirasjon.

Suksess gjennom felles innsats ved at alle blir hørt, sett og får tilbakemeldinger.

Bygge på mulighetene og styrkene hos medarbeiderne.

Kreative og modige arbeidere som bidrar til det gode liv i NN kommune”.

Vil det være mulig å benytte terapeutiske metoder i et personalutviklingsarbeid?

3. RAMMENE

Rammene for arbeidet er gitt i Kunnskapsløftet og kommunens AGP (arbeidsgiverpolitiske plattform) se målformuleringen samt vedlegg 2.

Tilrettelegging og gjennomføring skjer ut i fra de midlene skolen rår over uten videre økonomisk støtte.

Personalutviklingsprosjektet legges til skolen egne lokaler på ettermiddag/kveldstid for skoleåret 2007/2008.

Starten på prosjektet legges til Soria Moria; avslutningen til et egnet lokale utenfor skolen.

Integrativ terapi med sin teori på meta – realeksplikativt nivå og praksisologi synes å være forenelig med rammene gitt i Kunnskapsløftet, kommunens AGP og skolens pedagogiske plattform.

Utviklingsarbeidet starter opp mai 2007, og er tenkt avsluttet mai 2008.

3.1 BESKRIVELSE AV AVDELINGEN

Avdelingen er en spesialavdeling på en barne- og ungdomsskole, og gir grunnskoleopplæring til multifunksjonshemmede barn i NN.kommune.

Elevgruppa er bredt sammensatt mtp. diagnose og utvikling.

Personalgruppa består av spesialpedagoger, musikkterapeut og miljøpersonale. I tillegg arbeider en ekstern fysioterapeut inntil tre dager pr. uke med en del av elevene. Dette arbeidet foregår på avdelingen. Denne personen er ikke med på utviklingsarbeidet. Rektor deltar derimot på samlingene; annenhver gang på gruppene. Hver elev har tilhørighet i sin klasse; undervisning foregår der eleven vurderes å ha best utbytte av det.

Arbeidet foregår 1-1; en voksen pr. barn i undervisningstiden, og deler av SFO-tiden.

Spesialpedagog og klassestyrer samarbeider om opplegget for den enkelte.

Vi har et nært samarbeid med foreldrene.

Videre samarbeides det med ulike instanser i annen og tredjelinjetjenesten.

4. TEORI

4.1 HVORFOR BRUKE INTEGRATIVE METODER I UTVIKLINGSARBEIDET

Et sentralt spørsmål å stille seg er: Er det mulig å bruke terapeutiske metoder i et personalutviklingsarbeid, og hvordan kan man gjøre det?

Etter hvert som jeg har fått kunnskap om integrativ teori og praksis, som bygger på et helhetlig menneskesyn og en tenkning om at mennesket er skapende og utvikler seg gjennom hele livet, mener jeg at dette syn er sammenfallende med krav om endringsvillighet som de ansatte i skolen utfordres på. Jeg mener videre å finne samsvar mellom kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform, skolens pedagogiske plattform, Kunnskapsløftet og integrativ terapi – se målsetning for arbeidet.

Jeg vil begrunne dette med noe teori; teori er valgt ut som bakgrunn for å forstå integrativ terapi, samt den teori som personalet både innledningsvis men også underveis i prosessen ble introdusert for. Deretter vil jeg beskrive prosessen og hva den resulterte i.

4.2 HVORDAN FORSTÅ INTEGRATIV TERAPI

Integrativ terapi er en psykoterapeutisk retning (humanistisk, interaksjonistisk, dybdehermeneutisk) som stadig er i bevegelse og utvikling. Den baserer seg på en overbevisning om at livet er en fortløpende prosess av integrasjon og skapelse. Intersubjektivitet er grunnlaget for en etikk, som beskytter menneskers og gruppers integritet. Det Heraklitiske prinsipp om evig forandring som er det eneste dogme, som Petzold(2003,bd11) omtaler som ”det ultimate metaprinsipp i integrativ terapi” gjør at vi ikke streber etter absolutte sannheter. Det stammer fra den greske filosofen Heraklit som så på mennesket som et selverkjennende subjekt. Ved begrepet

”panta rei”(alt flyter), fremmet han det prosessuelle ved alt værende, ved alle fenomener og teorier. Verden og dermed mennesket er i evig forandring; en kontinuerlig prosess av integrasjon og skapelse. Petzold sier at den som har forstått heraklitisk tenkning (differensiell, integrativ, kreativ, kontekstuell og ko-responderende) aldri vil lete etter evige sannheter. Ut i fra denne forståelse dannes ”den heraklitiske spiral”. En spiral av erkjennelse, læring, handling og forandring i ko-respondensprosessen.

Johanna Sieper(1964) skisserte spiralen ”der Spirale der Integration”(Petzold, 2000,bd11). Spiralen er flerfasettig, den åpner seg i flere retninger. Den flyter med strømmen av sansing, erindring og skapende ”Leib” – i tid og sted. Denne spiralen definerer prosessen for teoriutforming og praktisk handling i integrativ terapi. Integrasjon forstår man som en prosess hvor man innpasser noe i en helhet. En annen modell av denne prosessen er også utformet. Jeg viser til den senere i punktet som omhandler den Heraklitiske spiral s.13..

Integrativ terapi er en modell for integrasjon av ulike psykoterapeutiske retningers styrke, og søker å motvirke ensidighet innen behandling, samt å sikre de ulike skolers kliniske erfarings – og forskningsgrunnlag. Integrativ terapi sin forståelsesramme finner man i ”Vitenskapstreet”(Petzold; Forklaringsmodell på norsk revidert i 2003), som er en forklarings – og erkjennelsesmodell for teori og praksis. Den er ment å kunne være et strukturingsstillas for psykoterapien siden midten av 60-årene. Intergrativ terapi som modell ønsker å hente det beste fra de ulike tradisjoner, og la disse påvirke hverandre gjensidig. Målet er å utvikle felles teoribegrep og strategier på tvers av skoleretningene. Denne integrasjonsmodellen er noe annet enn eklektisk utvelgelse av metoder uten egen teoretisk overbygning. Slik kan perspektivet høynes, og elementer kan hentes fra aktiv analyse(Ferenczi), gestaltterapi(Pearls), psykodrama(Moreno), det terapeutiske teater(Ilinje) og fra ”Leib” og bevegelsesterapi(Petzold).

Helhet er knyttet både til det teoretiske grunnlaget og den terapeutiske prosessen. Psykoterapi er en vitenskap som fortolker virkeligheten; etikken skal regulere fortolkningene og handlingene.

Integrativ terapi har fokus på at hele mennesket skal utvikles – det foregår en utviklingsprosess gjennom hele livet. Ingen dag er lik den foregående – og dagen i morgen vet vi lite om. Integrativ terapi beskriver tre ulike nivå: metanivå – realeksplikative nivå – praksislogien. På det overordnede metanivå finner vi menneske – og verdissyn, normativ orientering - etikk osv. Det realeksplikative nivå beskriver hvilke teorier som er gjeldende for menneskets utvikling eks.: personlighetsutviklingsteori. Denne er utviklingsrelatert / relasjonell. Daniel Sterns teori er spesielt viktig. Stern beskriver hvordan vi utvikler oss fra før fødsel og dyade (mor-barn forhold), til triade (mor- far-barn) så det sosiale miljø (familie, vennekrets, naboskap osv.) og til slutt den økologiske setting (bolig, område, landskap, sykdomslære osv.) Mennesket utvikler seg i samspill med andre, og et hvert menneskes historie skrives og beskrives gjennom disse fasene – som er i funksjon gjennom hele livet. Slik er det mulig å tenke en heling av ”sår” som har oppstått tidligere i livet.

Siden vi i et utviklingsarbeid med personalet kommer i berøring med den enkeltes personlige historie, er det nødvendig å ha en forankring i kjent teori i forhold til praksisnivå (Prosessteori, intervensjonslære).

Jeg vil gi en nærmere beskrivelse av sentrale **grunnforutsetninger** som har betydning for all væren – og som derfor kan beskrive hva som er i aksjon og gir mening under arbeidet i personalgruppa:

Erkjennelsesteorien; en teori som innen integrativ terapi betegnes som fenomenologisk – strukturell. Filosofen Edmund Husserl betegnes som grunnleggeren av den fenomenologiske tradisjon. Vi erkjenner verden gjennom sansene i direkte samhandling med omgivelsene.

Følgende sitat sier noe om dette:

Vi fødes inn i et medmenneskelig fellesskap, eller i en "ko-eksistens" for å bruke Petzolds begrep, hvor vi opplever et interkroppslig nærvær som over tid utgjør kroppssosialiseringen (Eckhoff, 1997).

Menneskelig kroppslighet utgjør det mest fundamentale båndet mellom selvet og samfunnet. Møte med andre innebærer en familiaritet, hvor opplevelser formidles direkte, i situasjonen "her og nå", mellom kroppssubjekter. Vi står i et gjensidig forhold til hverandre, samtidig som hver av oss opplever seg selv og andre fra sitt eget perspektiv. Dette skaper en distanse som gjør det mulig for oss å supplere hverandres perspektiver (Duesund, 2001).

Nerheim (!996) skriver at vårt omsorgsengasjement stammer fra forpliktelsen på et eksistensielt engasjert selvforhold som går veien om åpenhet overfor andre. Det er nemlig gjennom å tyde de "tegn" som kommuniseres av den andre i utvendiggjort skikkelse, at vi blir i stand til å forstå oss selv. Gjennom den omsorgstrengende andre persons fremmedgjorte situasjon, stilles vi overfor en utfordring som kan bevirke en perspektivutvidelse av vårt eget livsrom. Det skjer en utvidelse av vårt "sted- å- se- ut fra" i verden, og vi blir medansvarlige.

Den franske filosofen M.Merleau -Ponty gir mening til dette gjennom å sette bevisstheten inn i en sosial sammenheng. Bevissthet skapes gjennom sansningen; gjennom sansene "sluses" kroppen ut i verden og verden inn i kroppen i en sosial sammenheng. Bevisstheten tar form gjennom kroppen. Uttrykket "jeg er min kropp", gir en helt annen bevissthet enn "jeg har en kropp". Kroppen er både seende og synlig; berørende og berørt. Kroppen er ut i fra dette både subjekt og objekt. Refleksjon forutsetter sansning og persepsjon. Dette er en forutsetning for at vi kan eksistere som reflekterende mennesker med språk og identitet.

Erkjennelsen av at kroppen har forrang framfor bevisstheten, gjør at vi i utviklingsarbeidet alltid starter samlingene med bevegelsesarbeid.

Fra Petzold (1993) henter vi teoretiske grunnfortutsetninger for **ko-respondensmodellen:**

"Ko-respondensen er en synergisk prosess for direkte og helhetlige møter og drøftinger mellom subjekter på kropps, følelse – og fornufts nivå, om temaer og saksforhold, sett i lys av den aktuelle situasjon og sammenheng (kontekst og kontinuum)". (Vitenskapstreet,s.15).

Man sier at all væren er med-væren (ko-eksistensaksiomet). Jeg blir meg gjennom andre. Videre har det heraklitiske prinsipp gyldighet gjennom utsagnet "Alt flyter" – eller "man stiger ikke ned i den samme elven to ganger". Livsprosesser utvikler seg i en stadig forandring (metamorfose) under ulike betingelser

Mennesket er et kropp- sjel- ånd-subjekt i en sosial og økologisk kontekst - allerede fra før fødsel.

Mennesket kan ta en eksentrisk posisjon til seg selv – betrakte seg selv. Det kan også løfte blikket enda høyere og reflektere over hva det var han/hun så.

Mennesket er rettet mot mennesker. Det får sin identitet gjennom medsubjekter (intersubjektivitetsprinsippet) – eller "jeg blir meg gjennom andre". Identitet er ikke statisk. Jo mer samstemthet det er mellom identifisering

(hvordan andre ser meg) og identifikasjon (hvordan jeg ser meg selv) jo bedre er identifikasjonen. Anerkjennelse av den andre som et eget subjekt er en forutsetning. Gjennom de gode og verdsettende interaksjoner utvikles identiteten. Situasjoner eller fenomener oppstår, og man iakttar strukturene bak handlingen; de forklaringsmodeller som ”dialogen” bak dem utvikler i ”her og nå” situasjoner. Virkeligheten er sammensatt og kan forståes på mange måter. Det forutsetter at vi ser den med et flerperspektivistisk blikk og en transversal (på tvers) fornuft. Man betrakter fenomenet her og nå og forsøker å forstå strukturene som er bak handlingen.

Mening er alltid mening med andre og annet (konsenssprinsipp).

Den konsensuelle bekreftelse av den primordiale ko-eksistens er grunnlaget for integritet. For å styrke og skape denne trenger man ”et engasjert ansvar”. Man må bli sett med ”det gode blikk” av en ”kjærlig mor eller far”. Helheten av virkningene er mer enn summen av delene. Gjennom samspill av forskjelligheter oppstår noe nytt. Vi bør se hverandre ”med klartseende øyne og kjærlig hjerte” – det antropologiske imperativ..

Denne tenkningen ligger til grunn for vår eksistens, og kan derfor benyttes i ethvert arbeid som har fokus på utvikling av det enkelte menneske, noe som igjen innvirker på systemet man er en del av. Ut i fra denne forståelsen vil den enkelte ansattes egenutvikling få en positiv effekt på avdelingen.

Vi er i utvikling og forandrer oss gjennom hele livet. Mennesket er en som mottar sanseinntrykk, en som føler, en som tenker, en som handler, en som lever.

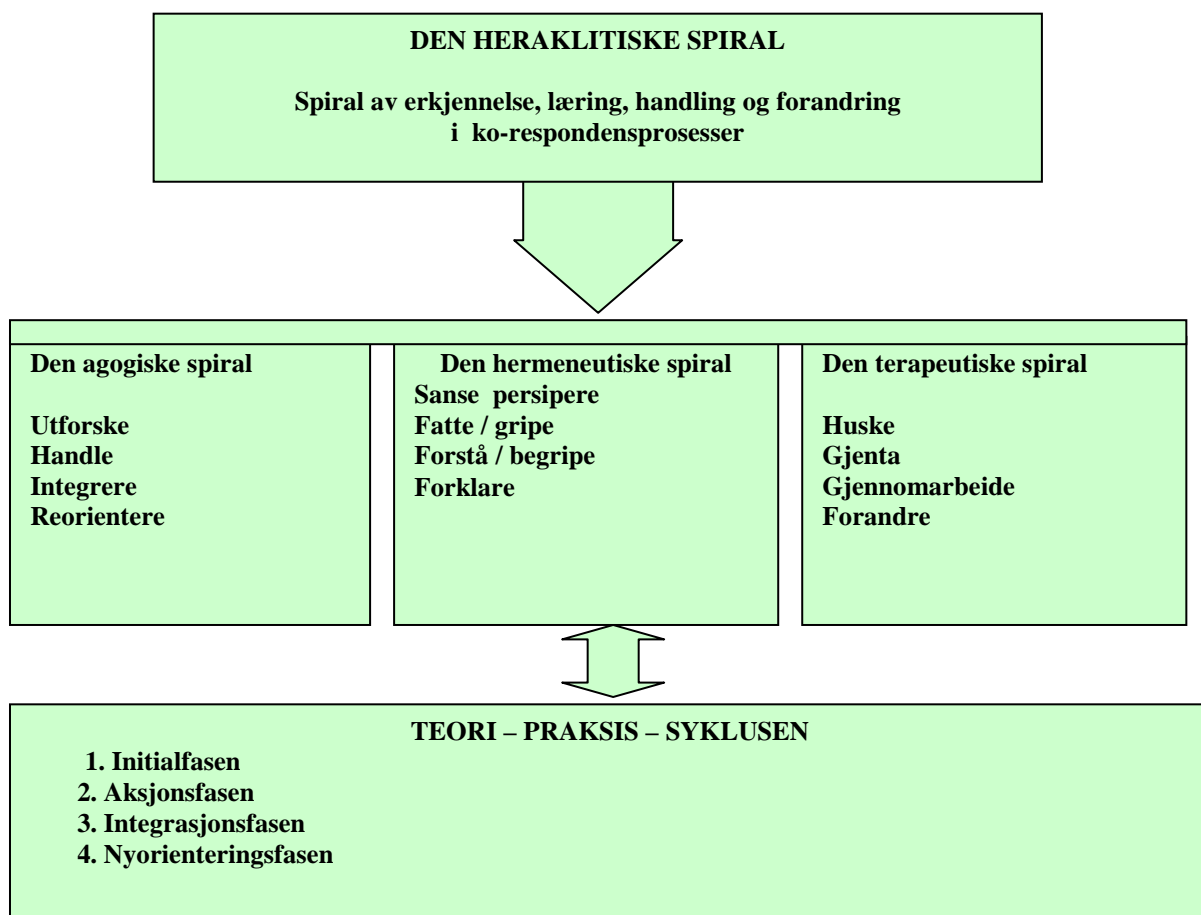
Mennesket blir alltid utfordret i forhold til å finne ny felles mening, utarbeide nye begreper, og å forstå fenomenene i enhver gitt virkelighet; fortolke dem, og strukturere de klarlagte sammenhenger (metahermeneutisk).

Som fenomenologien med Merleau-Ponty sier: ” jeg er min kropp”. Tidligere hadde man et dualistisk syn som så på kropp og sjel som to atskilte fenomener. Integrativ terapi hevder at mennesket er kropp – sjel – og åndsvesen i sosial og økologisk kontekst og kontinuum. Vi kommer fram til ny erkjennelse gjennom å sanse – fatte – forstå og forklare (den hermeneutiske spiral). Gjennom først å motta et sanseinntrykk, for så å gripe det, kan vi videre forstå det vi sanset og til slutt forklare det kognitivt.

Dette er den måten vi lærer på, og denne prosessen går i spiral gjennom hele livet. Gjennom kroppsopplevelser kan vi hente fram gamle minner, bli bevisst våre egne strukturer, og så bearbeide de for å endre på det som er uhensiktsmessig for oss. Det er ingen ende på integrasjon og ny skapelse. Nye erfaringer blandes med gamle, og vi vinner ny erkjennelse. Vi utvikler oss hele livet. (Se skjematisk framstilling av den Heraklitiske spiral).

Det er viktig i et utviklingsarbeid at gruppeleder har en holdning som ”god nok mor” (Winnicott), eller ”god nok far” (Petzold), slik at det utvikles en frihet til å uttrykke seg som Rogers har beskrevet i sin ”kreativitets teori” som forløper for kreative prosesser. Atmosfæren i gruppa bør være ”lekende” (Winnicott). Denne holdning og atmosfæren i gruppa skaper økt trygghet og hjelper den enkelte til åpenhet og utvikling.

4.3 DEN HERAKLITISKE SPIRAL



(etter Siegele; Intensivseminaret i integrativ terapi, 2004).

Den Heraklitiske spiral, som Johanna Sieper (1964) illustrerte ” der Spirale der Integration” (Petzold,1983) er en annen måte å illustrere figuren på. Fordi virkeligheten er flerfasettig, åpner den for en flerperspektivistisk forståelse. Som elementene i spiralen som åpner seg i flere retninger, vil vår erkjennelse utvikles gjennom sansning, refleksjon og uttrykk gjennom hele livet – ”en livslang prosess av integrasjon og skapelse”.

Den agogiske spiral (voksenopplæring) kjennetegnes av: utforske – handle – integrere – reorientere.

Den hermeneutiske spiral kjennetegnes av: sanse - fatte - forstå – forklare.

Den terapeutiske spiral kjennetegnes av: huske- gjenta – gjennomarbeide – forandre.

Den livslange prosess av integrasjon og skapelse betegner også integrativ terapi sitt syn på at teori / praksis er i en kontinuerlig utvikling. Den Heraklitiske spiral har innflytelse på den agoiske – den hermeneutiske og den terapeutiske spiral, som igjen har gjensidig innvirkning på teori – praksis – syklusen.

Denne kjennetegnes av de fire fasene: Initialfase – aksjonsfase – integrasjonsfase - nyorienteringsfase.

Gjennom disse fire fasene dannes konsens og mening. Erkjennelse skrider fram via sanse – fatte – forstå og forklare. Via ko-respondanse og ko-kreative prosesser (med andre mennesker), i kontekst / kontinuum (sted/tid)

over et tema eller saksforhold. Det forutsetter en gjensidig anerkjennelse av subjektiv integritet – ko-eksistens av alt liv. (Du er deg med din personlighet og grenser – jeg er meg med min).

Vi snakker her igjen om ko-respondensmodellen, som defineres som ”en synergisk prosess for direkte og helhetlige møter mellom subjekter på kropps – følelses – og fornufts nivå om temaer og saksforhold sett i lys av den aktuelle situasjon og sammenheng ”(kontekst og kontinuum).

Målet med ko-respondensprosessen er opprettelse av konsens som kan manifestere seg i konsepter, som kan brukes av konsensfellesskapet og gi grunnlag for ko-operasjon.

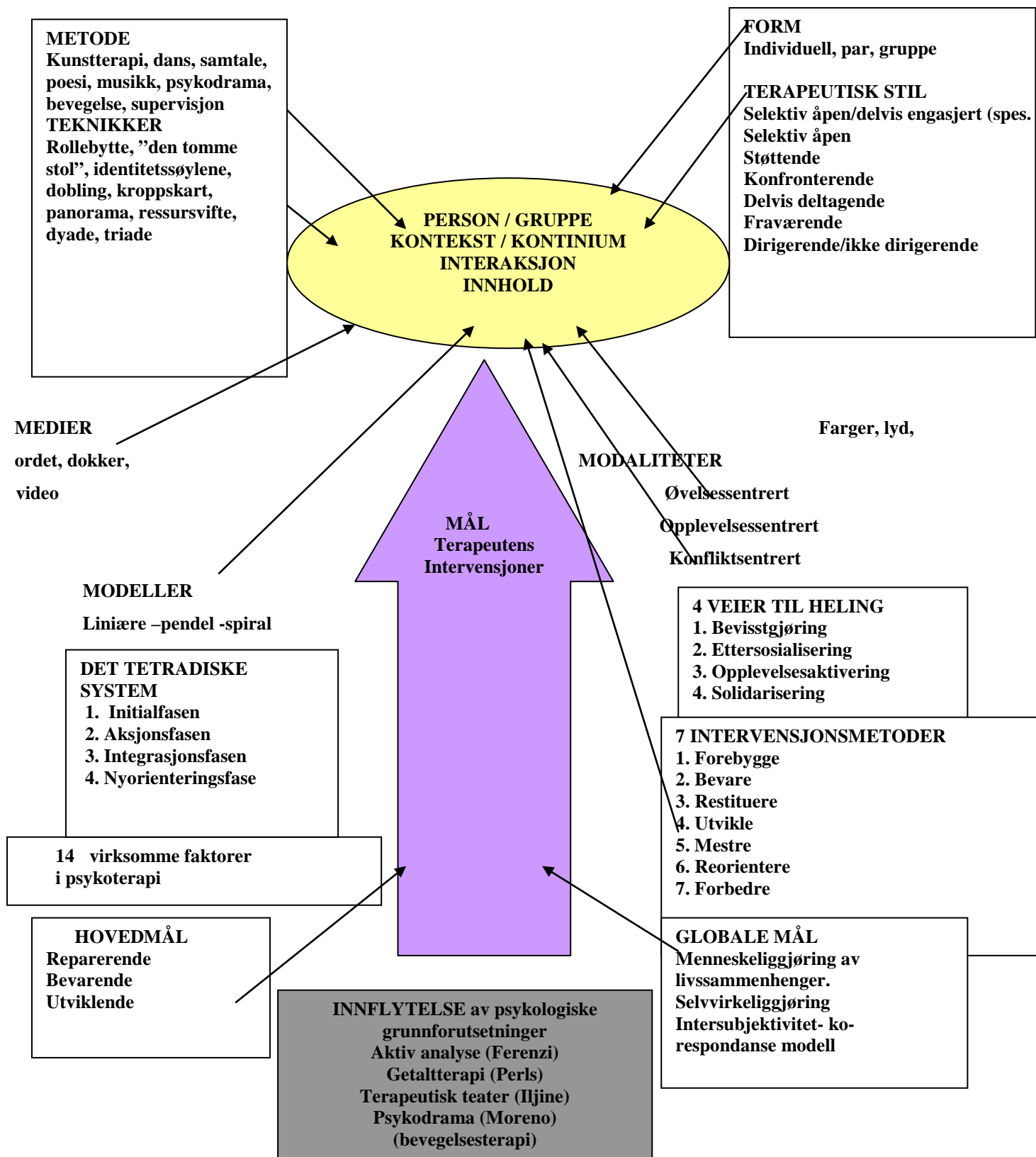
Livsmangfoldet og kompleksiteten i dag gjør at man ikke kan se menneskene med endimensjonale briller. Det kreves flerperspektivitet.

Integrativ terapi betrakter og behandler mennesket på bakgrunn av dette, gjennom å bruke mangfoldet av verktøy som teorimodellen vil belyse. Prosessene vil skride fram i lys av dybdehermeneutiske og ressursorienterte intervensjoner.

4. 4 TEORI – PRAKSIS MODELLEN

4. 4 TEORI - PRAKSIS MODELLEN

SYSTEM FOR HVORDAN MAN GÅR FRAM I INTEGRATIV TERAPI



4.4.1 TEORI – PRAKSIS MODELLEN OG DENS BETYDNING FOR UTVIKLINGSARBEIDET

Teori – praksismetoden er her framstilt bl.a etter undervisning av Jürgen Lemke. Vårt utviklingsarbeid har tatt utgangspunkt i, og er forsøkt satt inn i og forklart ut fra denne modellen.

Målformuleringen er gitt innledningsvis og viser til Kunnskapsløftet og Kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform (AGP). Hvordan skal vi nå målet, og hvilke delmål setter vi oss underveis? Hvilke intervensjonsmetoder, modeller, medier, metoder og modaliteter vil vi bruke? Hvilke teknikker, hvilken form, hvilken terapeutisk stil?

Underveis i prosessen vil vi se at en del faktorer er virksomme og vil prege valg av innhold og metoder. I interaksjonen mellom gruppeleder og gruppelemmene, samt gruppelemmene i mellom, vil prosessen bølge fram, som en elv i stadig forandring. Gjennom innflytelsen fra Heraklit og uttrykket ”panta rei” (”alt flyter”), har vi en forståelse for alle livsprosesser og erkjennelse. ”Man stiger ikke ned i den samme elven to ganger”; dette sitatet vil vise seg som viktig i erkjennelsen underveis i prosessen.

Den heraklitiske spiral, som er framstilt skjematisk på s.13, er også som tidligere nevnt også framstilt av Johanna Sieper (1964) ”der Spirale der Integraton” (Petzold,1983) - en annen måte å illustrere figuren på.

Fordi virkeligheten er flerfasettig, åpner den for en flerperspektivistisk forståelse. Som elementene i spiralen som åpner seg i flere retninger, vil vår erkjennelse utvikles gjennom sansning, refleksjon og uttrykk gjennom hele livet – ”en livslang prosess av integrasjon og skapelse”. Denne erkjennelsen blir sentral i et utviklingsarbeid.

Prosesen underveis i utviklingsarbeidet vil prege valgene gruppeleder gjør i forhold til intervensjonsmetoder. Grunnforutsetningene vi bygger tenkningen på finner man i aktiv analyse, terapeutisk teater, gestalt terapi og psyko-drama.

Delmål for utviklingsarbeidet, eller hvilken vei skal vi gå for å vinne erkjennelse som gruppe slik at vi når det oppsatte målet, ble utformet. Noen temaer ble viktige å arbeide med på denne vandrings sammen med kollegaer dette året. For at vi som gruppe skulle utvikle oss, måtte veien gå om utvikling og erkjennelse hos den enkelte deltager. Hver og en måtte inn i prosesser av integrasjon og skapelse. Prosesser som ville kunne føre til viktig erkjennelse for den enkelte som deltager i et utviklingsarbeid i en personalgruppe.

Vi valgte innledningsvis følgende temaer som skulle øke erkjennelsen og virke mot oppfyllelsen av ”Mål for utviklingsarbeidet”:

Identitet - Min opplevelse av hvem jeg er, avhenger av hvordan jeg ser på meg selv og hvordan omgivelsene oppfatter meg. Jo mer samsvar det er i mellom disse to elementene, jo sterkere er min opplevelse av identitet. Personlighetsutviklingen betegnes som utviklingsrelatert-relasjonell. Personligheten utvikles i et intersubjektivt miljø. Vi ser utviklingen av identitet i fire faser:

1. Dyaden, dvs. mor – barn
2. Triaden, dvs. mor – far – barn
3. Det sosiale miljø, dvs. familie, vennekrets, nabolag osv.
4. Den økologiske, setting dvs. bolig, landskap., område.

Allerede fra før fødsel skjer interaksjon mellom barnet og mor. Med sin genetiske arv og interaksjonen med omverdenen utvikles *Jeg* med alle jeg-funksjoner (sansing, føle, ville, tenke, handle, verdsette), og videre

Identiteten. Gjennom signalene fra omverdenen (identifisering) og bevisstgjøring, inderliggjøring av disse (identifikasjon), formes jeg som person.

I utviklings – og sosialiseringprosessen skaper personen seg selv sammen med andre, og han/hun blir et selv.

Sentrering - brukt i betydning ”awareness” betyr å være i god kontakt med seg selv – å være i sin egen midte. Da vil hjerteslag, pust, bevegelse og stilling mennesket står i være ett; kroppen og situasjonen er ett.

Ekssentrering - evnen til å betrakte seg selv og situasjonen fra utsiden. Det danner grunnlaget for selvutforming, selvbeherskelse, identitetsutforming og intersubjektivitet. Mennesket er i stand til å tre ut av sin sentrering og oppnå avstand til seg selv og sin egen situasjon; løsne på kontakten og se seg selv med empati.

Flerperspektivitet forutsetter både evne til sentrering og ekssentrering. Det innebærer evnen til å se og handle på flere nivåer samtidig, i et metaperspektiv som samtidig rommer tilstedeværelse i ko-respondens.

Fordi virkeligheten er flerfasettig, åpner den for en flerperspektivistisk forståelse. Som elementene i spiralen som åpner seg i flere retninger, vil vår erkjennelse utvikles gjennom sansning, refleksjon og uttrykk gjennom hele livet – ”en livslang prosess av integrasjon og skapelse”.

Personlig suverenitet: Mennesker som føler seg vel, som opplever seg selv sikker og kompetent i sine sosiale sammenhenger, som gjør ting ut av en indre frihet, befinner seg i en livssituasjon som man kan beskrive som ”suverenitet”. Hvis en slik beskrivelse også gjelder situasjoner der man er presset, kan man snakke om en ”personlig suverenitet”.

Begrepet ”suverenitet” inneholder: selvverd - selvsikkerhet - selvvirksomhet - selvtillit - eks-sentrisitet – frihet.

Overføring - ubevisste forestillinger om gamle atmosfærer og scener på en måte som forvrenger nåtiden, slik at andre ikke oppleves realistisk. Det har innflytelse på den intersubjektive ko-respondensprosessen.

Motoverføring - alle handlinger, følelser, impulser som gir svar på klientens/ den andres appell. Altså: hvordan berører den andre deg? Signalene den andre sender ut er ”kongeveien” til å forstå den andre.

Metahermeneutisk triplexrefleksjon – er tre nivåer av refleksjon. I tillegg til den umiddelbare sansningen kommer disse tre. På nivå 1 betrakter og reflekterer jeg over det jeg nettopp nå opplevde (primær erkjennelse). På nivå 2 betrakter jeg det som betraktes eller reflekterer over hva jeg gjorde i situasjonen, og oppnår en viss grad av ekssentrisitet. På nivå 3 reflekterer jeg over betingelsene i konteksten som ligger til grunn for refleksjon på nivå 2. På denne måten vinner jeg en hyperekssentrisitet – Dette er spesielt viktig i rollen som gruppeleder og prosessansvarlig, for å kunne gjøre gode intervensjoner underveis.

4. nivå – du trekker deg tilbake, tar med erfaringene dine og setter de inn i en teoretisk sammenheng- filosofisk kontemplasjon (Petzold).

Bevissthetsarbeid – handler om å kjenne seg selv. Uten bevissthet kan det ikke skje erkjennelse. Gjennom bevisst selverkjennelse blir mine ubevisste oppfatninger erkjent. Å være bevisst betyr å være våken og legge

merke til – referere til meg selv og omverdenen. Samtidig har jeg den ureflekterte og spontane mederfaringen; jeg er – jeg eksisterer.

Denne tilstanden av våken iakttagelse av seg selv her og nå og omverdenen kalles selvbevissthet – **awareness**.

Vi snakker også om ubevissthet. Ubevisst defineres som våken tilstand – ikke observerende. Det ubevisste er hva jeg er – som jeg ennå ikke vet, det ligger i kroppen. Gjennom drømmer, kreativt arbeid kan dette bli tydelig både for meg selv og andre gjennom mitt liv.

Fundert kollegialitet – ”kolleger er mennesker som har et felles ”livsverden”- fundament og et felles sosialt referansesystem. De har samme rang og verdsetter hverandres suverenitet, og omgås og relaterer til hverandre med respekt for hverandres integritet” (Petzold, s.291).

Man blir seg selv sammen med andre.

For at et team kan samarbeide og oppnå både ko-kreativitet og konfluks, er det viktig at medlemmene i teamet har denne evnen til å ta vare på seg selv og hverandre; til å kjenne til sine egne styrker og svakheter og vite hvor man har sin personlige suverenitet.

Suverene personligheter uttrykker mye gjensidig respekt, skaper frirom for hverandre og tar med seg ansvar for de andre, for institusjonen eller bedriften, slik at det muliggjør ”fundert kollegialitet”.

”Gode mellommenneskelige relasjoner på arbeidsplassen er en grunnforutsetning for tilfredshet, produktivitet og kreativt samarbeid. Fenomener som desinteresse, mobbing og overfladisk ”banal kollegialitet” hemmer ikke bare et godt bedriftsklima og arbeidsprestasjonene, de representerer også en helserisiko” (Petzold, s. 293).

Likeverd, positive relasjoner, egen suveren beslutningsevne er viktig.

Vi har alle våre egne lærte forståelser av f.eks. situasjoner og konflikter. Man må komme fram til en felles forståelse, også om kollegialitet. Kollegialitet forstått på denne måten er en varig prosess. Denne skjer på grunnlag av den enkeltes personlige suverenitet og må stadig fornyes ved å: iakta - oppleve – tenke – ville – handle.

Opplevelse av god kollegialitet er knyttet opp mot et godt følelsesmessig klima.

Kollegialitet basert på disse forutsetningene, fører til at man kan unngå skyttergravkriger, konkurransekrangling, forstyrrelsesmanøver, destruktiv kritikk, stress.

Viktige personlige kvaliteter i et godt team med fundert kollegialitet er: integritet - lojalitet - personlig pålitelighet – hjertelighet – åpenhet – konfliktberedskap.

Helheten av virkningene er mer enn summen av delene.

Gjennom samspill av forskjelligheter oppstår noe nytt.

Gjennom fokus på utviklingsarbeid vil det komme til å skje noe nytt på avdelingen..

Gjennom vårt utviklingsarbeid hvor vi skal ha fokus på å hente fram den enkelte sine ressurser, vil vi legge vekt på å arbeide med kreative metoder. Mennesket er skapende og trenger kreative uttrykksmåter i sin utvikling.

4.4.2 UTVIKLINGSARBEIDET SETT I LYS AV MODELLEN

Det sentrale på vår avdeling er den menneskelige ressurs. Hver ansatt med sine ressurser har en helt spesiell og avgjørende betydning for den enkelte elev sin trivsel og utvikling; hver ansatt bør være bevisst sine ressurser og kunne ta disse i bruk i det daglige arbeidet.

Hver samling vil begynne med bevegelsesrunde med vekt på kropp og sansning, spenning - avspenning – som så bearbeides gjennom språklig bevisstgjøring og deling som fortsetter i et kreativt arbeid/ekspressivt uttrykk. Veksling mellom å kjenne etter i egen kropp – bevisstgjøringsarbeid - utøvelse av ulike oppgaver – deling med stor eller liten gruppe – er en spiralbevegelse som ikke tar slutt. Gjennom dette arbeidet vil den enkelte oppdage og oppleve seg selv og finne sine ressurser. Nye oppdagelser vil gi nye veier til heling. Det tetradiske system -14 virksomme faktorer og 4 veier til heling vil prege prosessen.

Det tetradiske system beskriver hvordan prosessen går fram fra første samtale/arbeid om et tema (initialfasen), via fasen hvor vi eksponerer oss i forhold til temaet (aksjonsfasen), til fasen hvor vi kan ta inn over oss og kanskje integrere noe av dette som min historie (integreringsfasen) til fjerde og siste fase hvor man er integrert og igjen kan rette blikket framover og akseptere sin historie (nyorienteringsfasen). Dette systemet kan brukes til å forstå både en prosess gjennom en samling, til å gjelde et prosessforløp over lengre tid.

Vi har også en forståelse av helingsprosesser gjennom **4 veier til helse**: 1.fase handler om bevisstgjøring, meningsdannelse og selvinnsett. 2.fase omhandler følelsesmessig ettersosialisering og utvikling av grunnfitt. 3.fase omhandler opplevelsesaktivering, utvikling av kreativ ferdighet. 4.fase omhandler solidaritetserfaring, innsikt og deltagelse i sosialt nettverk.

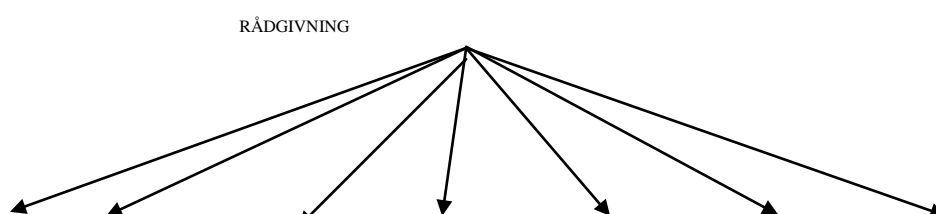
Innen for disse prosesser er det 14 virksomme faktorer.

Hvis vi forstår menneskelivet som en prosess av kognisjon og forming, blir kropp og sosialt nettverk ansett som det punktet hvor endring/transformasjon finner sted og mer direkte oppfattet. Denne forståelsen gir mening i fht. innholdet i vårt personalutviklingsarbeid.

4.4.3 RÅDGIVNINGSBEGREPET

Ved oppstart var det nødvendig å gjøre en begrepsavklaring og avgrensning i forhold til innholdet i utviklingsarbeidet. Begrepet "terapi" kunne lett gi assosiasjoner til behandling av psykiske lidelser, noe denne terapiretningen også anvendes til, men som vi ikke skulle ha fokus på i utviklingsarbeidet. For å få det riktige perspektivet, slik at personalet visste hvor fokus skulle være underveis i prosessen viste jeg til: "Rådgivning, tradisjoner, teoretiske perspektiv og praksis" Eva Johannesen, Erling Kokkersvold og Liv Vedeler(1994). De har laget en illustrasjon av de ulike begrepene, og deres forhold til hverandre. Denne modellen vil kunne trykke de av personalet som kjente på en usikkerhet i fht. å bli med på prosjektet.

Modellen nedenfor er hentet fra denne boka:



terapi- rådgivning- konsultasjon- veiledning/supervisjon-rådgivning-utviklingsarbeid-undervisning

Modellen viser spennvidden fra ”terapi” i det ene ytterpunktet til undervisning i det andre. Følgende er hentet fra teksten:

”**Terapi** er egentlig utenfor rådgivningsbegrepet. I praksis kan det være vanskelig å skille pedagogisk rådgivning og terapi - fordi det innenfor terapi er utviklet begreper som danner grunnlag for ped.-psyk. rådgivning”.

På skalaen fra terapi til undervisning beveger vi oss fram og tilbake mot ”utviklingsarbeid”. Siden det enkelte menneskets egne ressurser og utviklingsmuligheter i samspill med andre innenfor systemet får mye fokus i utviklingsarbeidet, vil man kunne komme i berøring med personlige tema som det blir ønskelig å arbeide mer i dybden med. Da vil individualterapi være det rette gjennom eks. teknikker fra gestaltterapi (Pearls), aktiv analyse (Ferenzi) eller noen ganger psykodrama (Moreno).

”**Utviklingsarbeid og informasjonsvirksomhet** gjelder spesielt innenfor pedagogisk rådgivning og ved vektlegging på økologiske og systemteoretiske perspektiver. Det er viktig at rådgivere prioriterer prosjektarbeid og utvikling på systemnivå høyt. Dermed er oppmerksomheten fra individuelle årsaksforhold flyttet over til strukturer i et system som produserer problemer eller hindrer nytenkning og utvikling. Rådgivere bidrar med informasjon og fagkunnskap, så vel som innsikt i prosjektledelse og innovasjonsprosesser. En bør stimulere til å delta i initiering og gjennomføring av utviklingsarbeider”.

I vårt utviklingsarbeid beveger vi oss på forskjellige steder på denne linjen. Vi arbeider med å utvikle det enkelte menneske innenfor et system, og dette systemet vil som en følge av utviklingsarbeidet gjennomgå endringer. Vår oppmerksomhet vil primært være på individnivå og sekundært på systemnivå.

4.4.4 INTEGRATIV BEVEGELSESTERAPI

Erkjennelsen går gjennom kropp (Merleau Ponty), og vil i vårt utviklingsarbeid innebære at vi begynner enhver prosess med bevegelsesarbeid. Gjennom sansning, bevegelse, spenning, avspenning videre til kreativt arbeid som igjen fører til bevissthetsarbeid. Vi benytter alle sider ved bevegelsen. Bevegelsen betraktes som et uttrykk for hele mennesket, som et bilde av hele dets liv med alle de erfaringene man har gjort seg og alle de påvirkninger man har vært utsatt for. Gjennom bevegelsesarbeid kan man få en bevissthet omkring sammenhengen mellom livserfaringer og den måten man beveger seg på. På denne måten kan man gjennom å eksperimentere med ulike bevegelser finne alternative uttrykksmåter. Utviklingen går videre.

Bevegelsesterapien innenfor integrativ terapi kan uttrykkes gjennom tre nivåer / **modaliteter**.

Funksjonelt - øvelsessentrert bevegelsesarbeid er den første modaliteten, hvor deltagerne gjennom øvelser kommer i kontakt med minner (pedagogisk måte). Man søker å beherske sin kropp best mulig, og knytte følelsesopplevelse til.

Opplevelsessentrert arbeid tar sikte på å fremme personlig (kroppslig – følelsesmessig – åndelige behov og ønsker) og sosial kompetanse, gi positive opplevelser og økt livskvalitet (spesielt i pedagogiske måte). Her vil vi formidle emosjonelle erfaringer, også det smertefulle, og fokus vil være å fremme den enkeltes ressurser, styrker og muligheter.

Den tredje modaliteten benevnes konfliktsentrert bevegelsesarbeid, der intervensjoner, tema og tidsaspektet påvirker på en slik måte at konflikter og tidligere erfaringer kan bli avdekket (Psykoterapeutisk / sosioterapeutisk måte). Her legges det vekt på å bearbeide det som ligger til grunn for problemene og de sterke følelsesuttrykkene.

Dette er en skjematisk framstilling; det vil ikke alltid være klare skillelinjer mellom disse modalitetene.

I vårt bevegelsesarbeid bruker vi øvelser som kroppskontakt, arbeid med lukkede øyne, spenning / avspenningsøvelser, sanseøvelser, puste og strekkøvelser og imaginasjon for å nevne noen.

Medier er blant annet musikk, farger, papir, det skrevne ord.

Kroppslige og følelsesmessige opplevelser flyter over i hverandre, og er uløselig knyttet til hverandre. Man kan gjennom bevegelsene bli bevisst det som har vært ubevisst, og dette kan komme til syne utad og merkes innad.

Arbeidet kan foregå på tre ulike nivåer:

1. Realnivå – hvor vi tar utgangspunkt i pusten, kjenne gulvet under oss. På dette nivå er det få eller ingen følelser i sving.
2. Imaginasjonsnivå – hvor bilder er til stede i vår forestilling. Gjennom at instruksjonen gis via et bilde gjennom ”forestill deg at du...” vil det tale til hele mennesket.
3. Symbolnivå – hvor indre bilder oppstår og forbindes med sterke følelser og kan bli til symboler.

I vårt utviklingsarbeid vil vi hovedsakelig befinne oss på øvelses – og opplevelsessentrert område.

Integrativ terapi skiller mellom ulike **hukommelsesformer**.

Vevshukommelsen i fosterstadiet – hvor vi utvikler iakttagelse og fornemmelse av egen kropp og resonans med mors kropp.

Atmosfærisk hukommelse – gjennom det emosjonelle klima dannes den atmosfæriske hukommelse.

Ikonisk hukommelse – fra ca. 2 års alder iakttar og lagrer vi differensiert slik at betydningsfulle bilder utvikles.

Scenisk hukommelse – fra ca. 2,5-3 år utvikles gjennom at vi sanser, oppfatter og forstår sceniske hendelser, eller sammenheng mellom hendelser.

Verbal-symbolsk forståelse (språk) utvikles fra ca.2-2,5 års alder.

Disse hukommelsessporene ”sitter i kroppen”, og gjør det nødvendig å bruke ulikt verktøy som eks. bevegelsesarbeid for å påvirke prosesser av integrasjon og skapelse. Kreativt arbeid er emosjonelt arbeid.

Det er viktig at gruppeleder har respekt for virkningen av disse metodene. Nøyaktighet i instruksjonen og respekt for den enkeltes grenser og integritet er avgjørende.

Gruppelederens kvalifikasjoner og personlige kompetanse er også her sentralt. Et klima av anerkjennelse og respekt, evne til å komme hverandre i møte samt avstandsregulering er viktig. Selektiv åpenhet og delvis engasjement (spes. for integrativ terapi) samt å være støttende, bør være gruppelederens holdning og **terapeutiske stil**.

4.4.5 KREATIVE MEDIER

”Antropologien og den kreative person” er grunnlagt i egenskapene i den perseptuelle, ekspressive og memoriserende kroppen (medfødte egenskaper). Som i en ”kreativ metamorfose” bidrar de aktivt og ko-kreativt

til formingen av personlighet, liv og interpersonlig sameksistens. Dette skjer i frihet, i overensstemmelse med ens personlige visjon og er delt visjon.

Arbeidet vil bygge på transformasjonsprosesser gjennom bruk av kreative metoder, hvor den teoretiske forankringen er innebygget i metodene. Orth / Petzold beskriver dette i sin artikkel, og viser til tre komponenter som er virksomme i en kreativ prosess i en **spiralmodell**:

- Forandring skjer som resultat av kroppserfaring gjennom at vi mottar et inntrykk, og dette fører til et nytt uttrykk. Det skjer noe i kroppen vår: "Jeg er min kropp"
- Videre skjer forandringen etter opplevelse av relasjon i kontakt eller møte med andre. Intersubjektivitet er et sentralt tema her.
- Til sist skjer forandring gjennom at man underveis i en prosess forandrer metoder og media.

På et nivå i arbeidet fokuserer vi på en side av den kroppslige persepsjonen, så på det interpersonlige forholdet og til slutt på metoder og media – i en spiralbevegelse og "på tvers" av denne.

Jeg vil nedenunder gi en nærmere beskrivelse av disse tre komponentene:

1) Forandring som kroppserfaring

Allerede i mors liv er barnet påvirket av sensoriske inntrykk. Overgang fra den ubevisste persepsjonsprosess (motta og bearbeide sanseintrykk) til den reseptive form for persepsjon som eks. en sansepåvirkning "fra det nådde øret mitt" til "jeg hører", er prosesser som trenger å bli stimulert i aktivitet innen kunstterapi og kreativ terapi. Det handler om bevisstgjøring. Slike prosesser som gir form til selvbevissthet og egobevissthet blir på denne måten en gyldig del av personligheten.

Gjennom å male bilder, skrive dikt eller former for kroppskreativitet og kroppsuttrykk, gjenkjenner vi disse elementene som uttrykk for indre begeistring eller ytre stimulering. Vi trenger å oppfatte hvordan sansningen av disse impulsene blir til fornemmelse, stemning og følelse – den økende oppmerksomhet av hvordan kraft uttrykkes som følge av inntrykket. Vi kan se hvordan kroppen "svarer på spørsmål".

Prosesser kommer i gang, og gamle mønstre kan endres til noe som er mer riktig for den enkelte.

2) Forandring/transformasjon som resultat av erfaring gjennom prosessen kontakt og møte.

Også gjennom møte med andre mennesker skjer det utvikling hos den enkelte. Kontakt kan man se på både som et resultat av forhold og som et sansefenomen.

Kontakt finner sted i situasjoner. Det endres når det er en forandring i en av tre deler av ego – eller situasjonen. Terapeutisk aktivitet mellom gruppelemmer eller mellom terapeut og pasient, viser seg å bære frukter på grunn av de ulike mulighetene i de ulike konstellasjonene som kan bli aktivert i samspillet.

I kunstterapeutisk kontekst forstår vi transformasjon som resonansfenomener. De oppstår som resultat av gamle scener og atmosfærer som tar plass i medier gjennom pasientens tema og potensialet i gruppa og hos terapeuten. Det er avgjørende at man blir sett med et kjærlig blikk. Winnicott har forsket på betydningen av den gode mors blikk. I et miljø – også arbeidsmiljø – er det viktig at den enkelte blir sett på denne måten. Dette gjelder også for klimaet i utviklingsarbeidet.

3) Forandring/transformasjon av prosessen gjennom endring av metoder og media.

Transformasjon av prosessen gjennom endring av metoder og media, avhenger av det terapeutiske programmet og valgene pasienten gjør. På et nivå fokuserer vi på en side av den kroppslige persepsjonen, så på det

interpersonlige forholdet og til slutt på metoder og media. Det som skjer her og nå påvirker disse valgene og fører til at prosessen går videre.

De ulike metoder, media og teknikker har ulik karakter og utfordrer oss på forskjellig måte. Leire, hånddukke, rollespill, skriftlig arbeid, tegning setter i gang ulike prosesser i oss. Noe er vi fortrolig med - andre er det vanskelig å uttrykke seg igjennom.. Det er uansett gode hjelpemidler for å finne den enkeltes uttrykk og bevisstgjøring i forhold til egne ressurser. Gamle minner kan dukke opp og bearbeides videre her og nå. Vi arbeider fra det enkle til det mer komplekse, fra den formgivningen som er rettet innover, til den som er rettet utover, fra der hvor en sansekvalitet adresseres, til der hvor flere sanse- og ekspressive kapasiteter adresseres. Transformasjoner finner sted i sirkulære bevegelser - i en spiralform som kan leses fra begge retninger. Med enhver endring kan strukturelle trekk gjenhentes og bli gjenkjent. Vi observerer fenomenet her og nå, og ser på hvilke strukturer som ligger bak. Uttrykkene i de forskjellige mediene bærer ”det personlige notat” fra personen selv. På denne måten kan personligheten åpnes og rikdommen hos den enkelte åpnes opp.

Intermediert eks.: Fra det ene mediet til det neste. Ulike musikkinstrumenter lager ulik lyd som påvirker mennesket forskjellig. Opplevelsen av en kosebamse er annerledes enn opplevelsen av ei marionettedukke.

Intramediert eks.: Arbeid innenfor det samme mediet – hvor man går i dybden. Man trekker for eksempel ut en detalj fra en tegning og jobber mer med den gjennom tegning.

Sanse – gripe – forstå og forklare (den hermeneutiske spiral):

Gjennom dette arbeidet vil hver enkelt få en større bevissthet rundt hva som faktisk skjer når han/hun mottar et sanseintrykk. Følelser settes i sving, man husker eller minnes noe fra tidligere som gjør at man kan forstå seg selv og forklare sammenhenger. Man har funnet en ny vei til heling: den helende kraft av skjønnhet som kontinuerlig viser seg på en ny, mangfoldig måte. Livet er en kontinuerlig prosess av integrasjon og skapelse, som stadig viser seg på en ny, mangfoldig måte.

Den konstante bevisste og ubevisste fortolkning eller re-fortolkning av livet på et symbolsk nivå, er det viktigste man oppnår mht. kreativitet og den personlige og delte metamorfose-prosessen. Her fastsetter man seg selv som personlig identitet. Denne prosessen er i konstant utvikling fra tidlig barndom.

Når vi holder på med kreative medier, er vi svært nær livsprosessene. Den hermeneutiske prosessen er ikke verbalt tilgjengelig, men forlenget i persepsjon og aktivitet.

Integrativt arbeid med kreative medier og kunstterapi metoder antar en eksistensiell dimensjon, og går videre enn det formelle-estetiske aspektet. Identiteten er i utvikling. Vi oppnår en måte å få tilgang til oss selv på. Vi oppdager den kreative metamorfose-prosessen som jobber inne i oss selv, og vi begynner å jobbe på vår form. Kreative medier oppmuntrer til selvoppdagelsesprosesser. Kunst-terapi og kreativ terapi gjør det mulig, og oppmuntrer til å oppgi rigide former og til å avvise fikserte narrativer (egen historie). På denne måten kan man søke etter nye former. Det viktige arbeidet blir å finne opp levende narrativer, nye historier som gir håp og utvikling.

5. PROSESSEN

5.1. KORT BESKRIVELSE AV HVORDAN SAMLINGENE ER BYGGET OPP

Vi begynner samlingene i ringen. Hver deltager sitter på sin stol, og vi starter med en kort runde hvor enhver sier noe om hvordan han/hun har det akkurat her og nå.

Videre: er det rester fra sist samling - noe som ikke er lukket? (fortid – nåtid – framtid).

Vi repeterer målsetningen for arbeidet og teorien vi bygger arbeidet på, og setter det i sammenheng med praksis. Så fortsetter vi med bevegelse med vekt på kropp og sansning, som en innledning til det bevissthetsarbeidet vi skal inn i den aktuelle samlingen.

Bevissthetsarbeidet fortsetter med ulike typer kreativt arbeid, som igjen fører til økt bevissthetsarbeid / nyorientering og en solidaritetserfaring gjennom at men deler med andre. **Formen** delingen foregår i kan være i stor eller lita gruppe. **Metoder**

(kunstterapi, dans, samtale, poesi, musikk, psykodrama), **medier** (farger, leire, dukker, masker, tau, stein, ordet), **teknikker** (rollebytte, ”den tomme stol”, identitetssøylene, kroppskart, panorama, ressursvifte) og **modaliteter** (øvelses – opplevelses - eller konfliktsentrert) varieres. Vi befinner oss mest på øvelses – og opplevelsesnivå i prosessen.

Hver samling avsluttes i ringen med hele gruppa, for å hindre fragmentering og for å øke solidaritetserfaringen.

5.2 EKSEMPLER PÅ NOEN ØVELSER: Innledningsvis viste jeg til de områdene vi i prosjektet vil arbeide med. Identitet - sentrering – eksentrering - personlig suverenitet – overføring - motoverføring - metahermeneutisk triplexrefleksjon - bevissthetsarbeid - flerperspektivitet – fundert kollegialitet . Vi skal nå se nærmere på dette arbeidet:

5.2.1. PERSONLIG SUVERENITETSARBEID

1) Gjennom kropp

Personlig suverenitetsøvelse ble introdusert ved: Tenk en situasjon hvor du opplever at du har mestret noe som har gjort deg godt. Finn fram den følelsen du hadde. Sett så denne i forbindelse med personlig suverenitet.

Hold godt på denne følelsen mens du reiser deg opp og begynner å gå rundt i rommet.

Du kan gå med raske skritt eller langsomme skritt.

Du kan liste deg rundt eller lage mye lyd når du går.....

Finn din egen rytme

Mens du går rundt i rommet - i din egen rytme – møter du de andres blikk.....

Registrer hvordan dette er for deg....

Registrer forskjellen i opplevelsen i møte fra person til person...

Dette vil variere....Smak på ordet ”personlig suverenitet”

ER følelsen der fortsatt.....

Finn en plass i rommet

Kjenn etter hvor du er.....

Hvordan du står.....

Hvordan pusten går.....

Prøv å fokuser med blikket ditt på et punkt langt borte...

Du er her på Soria Moria sammen med arbeidskollegaer...

Dette er begynnelsen på et arbeid med din suverenitet i et fellesskap med de andre på avdelingen.....

Hvordan er det for deg akkurat nå.....

Har du spørsmål til dette som skal skje...tanker....

Hvordan er det å være en betydningsfull person i et utviklingsarbeid...

I utviklingsprosessen mot en personlig suverenitet er det avgjørende å beskjeftige seg med sitt indre, med sin dybde – og ”å lære å bli herre i eget hus” – den indre suverenitet.

Men det er like viktig å skaffe seg et territorium og ”handlingsrom” – en ytre suverenitet som er basert på å være forhandlet fram med relevante medsubjekter. Vi kan som enkeltmenneske ikke alene bestemme over hva som er våre handlingsrom, de områdene vi har kontroll over. Dette må man bli enig om gjennom en diskurs (samtale/drøfting) (Habermas) og gjennom ko-respondanse.

Vi minner om: ”Ko-respondens er en synergisk (gjensidig forsterkende prosess) for direkte og helhetlige møter og drøftinger mellom subjekter på kropp, følelse og fornufts nivå, om temaer og saksforhold i lys av den aktuelle situasjonen.

Målet for ko-respondanse er opprettelse av konsens som kan manifestere seg i begreper som brukes av konsensfellesskapet og gir grunnlag for ko-operasjon”(Petzold 1998).

”Personlig suverenitet handler mest om at et menneske kan tilstrekkelig nok bestemme over seg selv og sine egne fri - og handlingsrom. Det er basis for beslutningskraft, som for indre og ytre uavhengighet i avgjørelser i komplekse sosiale situasjoner”(Petzold 1998)

Viktig i arbeidet med å oppnå personlig suverenitet er også tanken på ”omsorgen for seg selv” og ”herre over seg selv”. Man må ta vare på seg selv og vite hvordan man best gjør det.

Men også omsorgen for den Andre skal være en del av dette. Den Andre (Levinas) innbefatter mennesker, ting og verden rundt oss, miljøet og naturen.

”Suverenitet” blir her bundet til en ”ansvarsetikk”; ansvar for seg selv og den andre – ansvar for miljøet.

2) Kreativt arbeid – rammearbeid

Finn et ark og farger og en plass i rommet

Lag en ramme rundt arket.

Området i midten er din personlige suverenitet med dine ressurser.

Området rundt er avdelingens ressurser.

Tegn og bruk farger, symboler og eventuelle ord og fyll ut disse to områdene. Var det kanskje noe Snusmumrikken skrev i brevet til deg som får betydning her?

”Fundert kollegialitet” minner om:

Integritet

Lojalitet

Personlig pålitelighet

Hjertelighet

Åpenhet

Konfliktberedskap

Oppsummering: tilbake i ringen;

Er det et spenningsfelt mellom indre bilde og ytre ramme?

I tilfelle hva?

Hvordan påvirker disse feltene hverandre?

Vi skal se nærmere på dette på personalmøtet neste gang.

Til slutt: Er det noe du tenker på eller vil si før vi avslutter? Vi lukker runden.

I arbeid med integrative metoder kommer øvelsene før den teoretiske innføringen.. Bevissthetsarbeidet skjer via kroppserfaring eller vi går veien om kropp, sansning og persepsjon.

”Mennesker som føler seg vel, som opplever seg selv sikker og kompetent i sine sosiale sammenhenger, som gjør ting ut av en indre frihet, befinner seg i en livssituasjon som man kan beskrive som ”suverenitet”.

Hvis en slik beskrivelse også gjelder situasjoner der man er presset, kan man snakke om en ”personlig suverenitet”. Når man snakker med et slikt menneske om hva de føler, så kaller de det en kraft, et kreativt elan, en glede ved seg selv som de føler dypt inne i seg.

De fleste mennesker har opplevd seg selv i en slik suveren situasjon. Noen kjenner det i perioder, men veldig få har dette som en stabil del av personligheten. Det krever systematisk selvutvikling, et støttende sosialt nettverk, mennesker som gir oss verdsettelse, konstruktiv kritikk, kollegialitet, oppriktighet, hjertelighet og gjensidig respekt”(fra IPS-map instruksjonen, Petzold 1998).

3) Hvordan står jeg på beina mine?

a) Alle kjenner uttrykk som: stivbeint – bakkekontakt – lett på foten – ekstra bein å stå på - ha beina trygt plantet i bakken....

Uttrykk kan også ha en synonym betydning:

- Jeg står for noe....

- Jeg holder stand mot noe....

Det kan også være slik at når du står på beina dine kan du oppdage sammenheng mellom din personlige måte å stå på og andre livssituasjoner. Tenk når du er glad, trist, fortvilet....

I dag skal du få mulighet til å oppdage hvordan du står på dine egne bein

Denne jobben er viktig fordi den gjør noe med hvordan jeg

- ser på meg selv

- gjør noe med min verdighet

- støtter og styrker mitt selvbilde

- hvordan andre ser meg

Jeg står på mine egne to bein; det skal styrke til å stå rett opp.

b) Stå uten sko i en stilling hvor du finner balanse. Hold hverandre gjerne i hendene for å støtte hverandre.

Gjør bevegelse med føttene / beina for å få i gang blodomløpet.

Øvelsen hjelper oss til å mer bevissthet rundt føttene – det som kommer mer til syne utad men som også merkes innad.

Instruksjonen gis detaljert for hvordan man skulle bevege - stoppe og registrere bevegelsene.

Instruksjonen fortsetter med:

Dere skal nå finne hvert deres ark som er så stort at dere får plass til begge føttene på arket.

- tegn rundt høyre fot

- så rundt venstre fot

- fyll ut inni høyre fot/ skriv el tegn dine personlige egenskaper som hjelper deg i å stå oppreist

-fyll så ut i venstre fot ting eller personer som hjelper deg til å stå støtt ”hva trenger jeg fra omgivelsene”?

Dette vil kunne hjelpe deg til å finne ut hva du allerede har av egenskaper slik at du står støtt på egne bein

Gå tilbake til stolen din i ringen.

Hvordan var denne øvelsen for deg?

Fikk du tak i noe som blir viktig i jobben på avdelingen?

Vi ser her hvordan bevisstgjøringsarbeidet går via kropp – bevegelse og sansning til et kreativt arbeid – til ny orientering rundt egne behov og ressurser.

5.2.2 IDENTITETSSØYLEARBEID

Instruksjon: Gjennom arbeid med identitetssøyler vil vi kartlegge den enkeltes ressurser.

Vi skal fortsette å ha fokus på deg og dine ressurser på en ny måte – gjennom å arbeide med identitetssøyler.

Identitet = identifisering (hvordan andre ser meg) + identifikasjon (hvordan jeg ser meg selv).

Integrativ terapi bruker identitetssøyler som et verktøy for å samle informasjon om hvem man er. Dette kan bli brukt i diagnostiseringsarbeid, men også som en bevisstgjøring for en selv om innholdet i livet mitt. Denne bevisstgjøring kan gi meg mulighet til endring og helhet i eget liv – eller som nå; bevisstgjøring av mine ressurser i forhold til arbeidet med utvikling av avdelingen.

IT tenker at identiteten hviler på fem søyler som blir et stillas på hvem man er:

Materiell sikkerhet	Verdier	Kropp	Sosialt nettverk	Arbeid og prestasjon
Eks.: -”ting” -materieill sikkerhet... -økonomi -behov....	Eks.: -mening -mål -holdninger -kjærlighet -sannhet -normer...	Eks.: -vitalitet -helse -evnen til å uttrykke seg -pust -bevegelse -kroppskontakt -muligheter -begrensninger...	Eks.: -beredskap til å etablere kontakt -familie -venner -relasjoner -nærhet/ avstand.....	Eks.: -hva du gjør -interesser -fritid -jobb.....

Fyll ut et ark for hver søyle.

Detaljert og nøyaktig instruksjonen gis for hvert ark som beskriver hver søyle.

”Jeg blir sett - jeg ser meg - jeg ser at jeg blir sett”

Identitetssøylearbeid førte til kartlegging av ressurser.

Man gikk sammen tre og tre og fortalte om kartet sitt. Oppgaven videre var å lage et samlet ressurskart som ble gruppas bidrag til ressurskart for avdelingen. Ved bruk av flipover ark, og ved å henge disse opp etter hverandre på veggen, fikk vi et godt bilde av hva personalet samlet mente vi rådde over av personlige ressurser på avdelingen. Eikeblader med stikkord ble laget for å henge opp på bildet av eiketreet. Et siste samlet ressurskart for avdelingen ble sluttresultatet, hvor vi skisserte ”veien videre”.

Hva er avdelingens styrke / særpreg / muligheter?

Hvordan ser du for deg avdelingen om - to år - fem år?

Hvordan kan ressurskartet ditt ha betydning for avdelingens utvikling?

Hva ønsker du deg / hva har du behov for?

5.2.3 DYREØVELSEN - BEVISSTGJØRINGSARBEID

Instruksjon: I dag skal vi bli enda bedre kjent med hverandre. Vi skal gjennom ”dyreøvelsen” bli klar over hvilke ressurser hver og en av oss innehar.

Tema er:

Å se forskjeller på mennesker

Å se hverandre

Å bli bevisst sine egne kvaliteter og bruke disse bevisst i arbeidet på avdelingen

Dyrene vi skal se nærmere på er:

St. Bernhardshund – løve - ugle

Hvilket ”dyr” er du?

Er det mulig gjennom en sammenligning med et av disse dyrene å få en økt bevissthet omkring egne og andres ressurser?

Gjennom assosiasjoner, diskusjoner og refleksjoner og gjennom utfylling av spørreskjema, skal vi få et bredere bilde av våre egne muligheter på Avdelingen.

I etterkant skal vi se hvilken betydning denne økte bevisstheten har på ditt arbeid på avdelingen eksemplifisert gjennom en elev.

Her gjelder det å kjenne etter hvilke kvaliteter fra St. Bernhardshunden, løven eller ugla du bruker og er deg bevisst. Er dette hensiktsmessig for deg, eller kan du hente egenskaper fra de andre dyrene i møtet med utfordringen på avdelingen?

Kan denne kveldens øvelser vise deg nye muligheter i dette møtet?

Grappa ga følgende beskrivelser / egenskaper relatert til St. Bernhardshunden: stor og god – tar stor plass – fin pels – god å kose med – utholdende – snill – trofast – hale som logrer – ivrig – god på jobb – barnevennlig – trygg – sikler – lojal – klok – traust og stødig – koselig – tønne – sindig – bjeffer – robust – hårete – selvmedlidende – utholdende – redder mennesker – forutsigbar.

Egenskapene som ble relatert til løven: stor og farlig – uforutsigbar – kontrastfylt – konge – rask – muskuløs – smidig – truende – forsvarer sitt revir – elegant – flott – arrogant – på vakt – mysende med skarpt blikk – jeger – makt – skaper frykt – alltid sulten- familiekjær – sjef – modig – sterk – brøler – lat – hemmelighetsfull – stolt – klok – sint – snill – jaktinstinkt – kan dresseres – listig – kjærlig – selvhøytidelig – regjerende – uredd – verner om – trofast.

Egenskapene som ble relatert til ugla: vis/klok – natteravn – oversikt over andre – store øyne – godt syn - overlegen – selvstendig – rådgiver – jeger - glad i mus – varsler – vennligsinnet – ser godt i mørket – underfundig – ikke lett å oppdage – stolt – treffsikker – stødig – stor/mektig – flott fjærdrakt – rundt hode – fornem – belærende – reflekterende – sjelden – fredet – rovdyr – ”burugla” – streng.

Etter endt øvelse og diskusjon i smågrupper (**form**), ble deltagerne mer bevisst sine egne ressurser. Noen av deltagerne fikk en overraskelse i forhold til denne erkjennelsen.

Videre arbeidet vi i grupper og så på:

Utfordringer ”her og nå”

Hvordan kan du ut i fra det du nå har sett/erkjent av egenskaper hos deg selv møte foreldre?

Hva hindrer et godt møte?

Hva tenker og føler du akkurat nå rundt et definert møte?

Prøv å uttrykke det du kjenner akkurat nå. Finn et ark og farger og lag ditt personlige uttrykk.

5.2.4 FUNDERT KOLLEGIALITET - SAMARBEIDSFORMER

Instruksjon: Vi skal se nærmere på gruppa og din rolle – samarbeidsformer.

Hvordan vil dere ha det sammen?

Dere skal få en konkret oppgave å samarbeide rundt. (Spørreskjemaet deles ut til hver enkelt). Dere svarer individuelt 5-10 minutter. Les skjemaet nøye; du får ikke bruke ”vet ikke”.

Sett dere så sammen i grupper på tre deltagere. Før de individuelle svarene på flip-over ark. Sammenlign svarene og diskuter dere så fram til et gruppesvar på hvert av de ti spørsmålene. Før så gruppesvarene over på flip-over arket. Bruk god tid på å høre hverandres argumenter. En og en av dere har ordet; dere andre på gruppa er stille og lytter aktivt uten å avbryte.

Så tar vi oppsummering i plenum.

Se på forskjeller. Hvis forskjellene er store, kan gruppene si noe om hva de har ment med svaret (den gruppa som avviker mest). Viktige spørsmål er 1-2-4-8-10.

Dere kan eventuelt kommentere underveis selv; eks. i fht. leder, styring, kreativitet, konflikt, kritikk, følelser.

5.2.5 KTO-GRUPPER:

Instruksjon: Gå sammen tre og tre. Dere skal ha ulike roller og disse skal sirkulere. Velg hvem som skal være K=klient, T=terapeut og O=observatør.

Dere skal nå trene på å samarbeide gjennom bevisst å ha ulike roller.

Klienten presenterer et selvvalgt problem eller et tema han/hun ønsker å snakke om. Terapeuten lytter til det hun har å fortelle. Det er viktig at klienten får tid og rom til å uttrykke seg uten å bli avbrutt.

Terapeuten hjelper klienten til bevisstgjøring. Terapeuten skal være åpen, lyttende og støttende og oppmuntre klienten ved å stille spørsmål som kan hjelpe prosessen videre. Terapeuten må stille spørsmål og sjekke ut at hun har forstått det klienten formidler. Terapeuten skal eventuelt hjelpe klienten et skritt videre i forhold til utvikling og integrering av ny viten / tanke. Hvordan kan dette prøves ut i virkeligheten?

Observatøren observerer uten å si noe underveis. Hun merker seg prosessen slik at hun kan gi tilbakemeldinger etter øvelsen.

Øvelsen avsluttes ved at observatøren gir tilbakemelding om prosessen. Hun skal ha fokus på: tilhørighet – samspill – respekt – mot – integritet - lojalitet - personlig pålitelighet – hjertelighet - åpenhet - konfliktberedskap (fundert kollegialitet).

Etter denne øvelsen kunne vi høre kommentarer som:

”Det var utfordrende som terapeut å lytte uten å avbryte, og gi nok tid. En god øvelse i å være tilstede her og nå”. Noen opplevde at det var vanskelig som terapeut å innta en eksentrisk posisjon, spesielt når klienten presenterte et tema som terapeuten også kunne relatere til i sitt arbeid. Som observatør kunne det være vanskelig å bare lytte uten å kunne si noe, holde fokus og være aktivt lyttende. ”Det var morsomt å prøve alle rollene”.

Når man deler felles tema, øker følelsen av tilhørighet.

5.2.6 SPESIALPEDAGOGENE SAMLES

Etter hvert som prosessen skred fram ble det tydelig at en av gruppene i personalet hadde behov for mer oppmerksomhet. Spesialpedagogene hadde sammensatte arbeidsoppgaver, som krevde at man hadde et flerperspektivistisk blikk. Evne til å gi faglig/personlig støtte samt se de andre ”med blikk av den gode mor eller gode far” krever mye. Ansvarsområdet var spredt mellom foreldresamarbeid, personalveiledning, teamledelse, samarbeid med klasselærere og eksterne instanser, undervisningsansvarlig og den som skulle lage undervisningsopplegg og planer. Dette gjorde at behovet for ekstra påfyll og en styrking av gruppefølelsen oppsto underveis i prosessen.

Vi hadde en samling for pedagogene hvor det ble viktig å fylle på med noe godt for den enkelte. ”Å bli sett og bekreftet av de andre gruppe medlemmene og med blikk av den gode mor fra leder av gruppa” ble sentralt.

Basal kroppskunnskap, spenning/avspenning ble starten på denne samlingen.

Videre fortsatte vi med:

”Med klartseende øyne og kjærlig hjerte – hva betyr dette for deg?

Kan du minnes blikk som har vært spesielle for deg?

Hvem har sett deg i livet?

Hvem ser deg nå?

Mens musikken spiller for deg, la tanker, bilder, følelser og opplevelser komme fram”.

Del 2. ”Ta med deg denne opplevelsen videre i møtet med de andre her og nå. Du har kanskje gjennom denne øvelsen fått kontakt med ulike blikk du har blitt sett med av mennesker du har møtt. Noen har hatt spesiell betydning for deg”.

Del 3: "Kan du uttrykke denne opplevelsen på din måte; enten ved en bevegelse – en melodi – noen ord – en tegning.

Er det noe du ønsker å dele med de andre?

Bruk noen minutter på dette før du setter deg i ringen".

Pause

Del 4a) "Gå litt rundt i rommet. Strekk – bøy – tøy – gå med ulikt tempo – pust – tyngde, og finn en plass hvor du ser inn i "den femte veggen" - langt, langt bort. Du er pedagog og teamleder på Avdelingen. Hvilken betydning har det for deg å bli sett på jobb? Hvem ser deg? Med hvilket blick blir du sett – hva trenger du? Som spesialpedagog og teamleder – hvem ser du? Med hvilket blick ser du medarbeiderne på teamet – med hvilket blick ser du de andre spesialpedagogene – med hvilket blick ser du de øvrige ansatte – elever og foreldre?

I vår rolle er dere på mange måter ensomme. På hvilken måte kan dere som pedagoger se hverandre?

Sett deg ned og skriv noen stikkord om dette".

Del 4b) "Sett dere sammen og drøft det dere har kommet fram til. Jeg minner om:

Fundert kollegialitet (Petzold,s.293): "Gode mellommenneskelige relasjoner på arbeidsplassen er en grunnforutsetning for tilfredshet, produktivitet og kreativt samarbeid. Fenomener som desinteresse, mobbing og overfladisk "banal kollegialitet" hemmer ikke bare et godt bedriftsklima og arbeidsprestasjonene, de representerer også en helserisiko".

Fundert kollegialitet minner om at vi skal ha oppmerksomhet på integritet, lojalitet, personlig pålitelighet, hjertelighet, åpenhet. Konfliktberedskap.

Det er viktig at medlemmene i teamet har denne evnen til å ta vare på seg selv og hverandre; til å kjenne til sine egne styrker og svakheter og vite hvor man har sin personlige suverenitet. På denne måten kan et team samarbeide og oppnå både ko-kreativitet og konfluks.

Suverene personligheter uttrykker mye gjensidig respekt. De skaper frirom for hverandre og tar med seg ansvar for de andre og for institusjonen eller bedriften, slik at det muliggjør "fundert kollegialitet".

Personlig suverenitet (Petzold): "Mennesker som føler seg vel, som opplever seg selv sikker og kompetent i sine sosiale sammenhenger, som gjør ting ut av en indre frihet, befinner seg i en livssituasjon som man kan beskrive som "suverenitet".

Hvis en slik beskrivelse også gjelder situasjoner der man er presset, kan man snakke om en "personlig suverenitet".

Jeg blir sett

Jeg ser meg

Jeg ser at jeg blir sett

Tenk også på hva disse begrepene betyr for deg: sentrering, eksentrering, overføring og motoverføring".

Del 5: Kreativt uttrykk

Oppgaven: Lag et kreativt uttrykk sammen ut i fra dagens øvelser med vekt på det gode blick.

Det var en samlet gruppe som ønsket å utvikle bildet av eiketreet. Bildet hadde hengt på veggen i garderoben siden utviklingsarbeidets begynnelse, og man ønsket nå å gi dette bilde et dypere innhold. Med kvister fra et tre utenfor skolen ble reder til "fugleungene" laget. Fugleungene – elevene våre – fikk plass oppe i redene. De fikk hoder av små korker og øyne med pupiller som flyttet seg når vi beveget på dem. Hver elev ble karakterisert på en gjenkjennelig måte, og ulikt materiale ble brukt til dette. Midt i treet dukket det opp ei ugle, som symboliserte de voksne på avdelingen. Det var et spennende arbeid, som ga mye energi til de som lagde det underveis i prosessen.

"En prosess av integrasjon og skapelse" gjaldt også for treet vårt. Arbeidet med treet var en fysisk oppgave som involverte samarbeid.

Når det gjaldt bildet av eiketreet, pågikk prosessen av integrasjon og skapelse helt til en av de siste dager av prosjektet. Da kom en av deltagerne og sa: "Vi er nødt til å plassere løven og St. Bernhardshunden på hver side av treet, for ugla sitter jo allerede oppe i treet".

To fugleunger i redet



Spesialpedagogenes kommentarer etter endt arbeid hvor vi hadde fokus på det gode blick og fundert kollegialitet:

Mange blick kan være gode; ulike blick som sier forskjellig.

Spesielt oppleves blick fra unger som spesielt gode, fordi unger er åpne og ærlige og blickene er lette å tolke.

Mitt eget blick er blitt klarere gjennom utviklingsarbeidet.

Vi som gruppe ble mer bevisst vår egen rolle og betydningen av å støtte hverandre. Ved selv å bli sett kunne man gi mer til andre.

Musikkterapeuten har en spesiell rolle som er annerledes enn de andre spesialpedagogene sin rolle. Dette gir oss andre et spesielt ansvar i forhold til å gi anerkjennende tilbakemeldinger.

Vi har også et spesielt ansvar i forhold til å se og bekrefte avdelingslederen vår, som er i en ensom rolle med mange ulike arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Vi trenger ”å dra lasset” sammen med henne. Hun gir selv bekreftelser som defineres som: Man blir sett på en positiv og god måte, hun ”snakker fra hjertet”, er personlig pålitelig, ryddig, konkret, har humor og er forutsigbar, ”fanger noen baller” slik at prosesser fullføres, er integrert, gir en romslig atmosfære for vekst, lett å spørre om hjelp og faglig dyktig.

Som gruppe og pedagogiske ledere har vi et ansvar for det faglige innholdet på hele avdelingen, ikke bare for vårt eget team. ”Vi” – følelsen er viktig å videreutvikle fordi elevene er ”våre unger”. Utveksling av erfaringer og faglig opplegg bør være i fokus for å utvikle faget og avdelingen.

Deltagerne opplevde seg selv som kreative personer. Det ble skapt et kreativt samhold. Individuelle impulser og gruppehandling ble kombinert og utviklet.

5.2.7 TRE FELLESBILDER BLE LAGET

EIKETREET – ELEVENE – PERSONALET. Tre bilder på lerret 60 x 80 cm.

BILDET AV EIKETREET

Eiketreet ble til som et symbol for prosjektet på flere nivå allerede fra starten av. Avdelingen vår har navnet ”Eiken”, noe som ledet inn på treet ved samme navn. Eiketreet er et sterkt treslag, som lever lenge og tåler mye. Videre er treet som metafor viktig innen integrativ terapi. ”Vitenskapstree” er navnet på forklarings – og erkjennelsesmodellen for teori og praksis, samt at den er tenkt å være en modell for integrasjon av ulike teoretiske retninger som har betydning for den menneskelige utvikling. Det viktige med dette er å motvirke en ensidighet innen behandling, samt å sikre de kliniske skolers erfarings – og forskningsgrunnlag. Et tre er i vekst, det følger sin syklus gjennom de ulike årstidene, det har røtter som opptar næring og forbinder treet med jordsmonnet, stamme, greiner og blader. Treet er forutsigbart. Fuglene kan bygge rede i treet, og treet verner mot vær og vind.

Endringer vil skje i løpet av personalutviklingsprosjektet; bildet av treet vil også sannsynligvis gjennomgå en forandring i løpet av året.

Figurativt språk viser nærhet til den ”ikoniske verden”, og den ikoniske verden viser ”narrativ” struktur. Bilder forteller om transformasjoner på en visuell måte; i et forsøk på å forstå metamorfose ved å gjøre den levende og mer forståelig.



BILDET AV ELEVENE

Bildet av elevene ble laget av en samlet personalgruppe. Gruppen ble delt inn i team; de teamene som til daglig er virksomme rundt den enkelte elev. Tilknytning, blick av den gode mor, engasjement, stolthet, glede og kreativitet preger det enkelte team sitt forhold til eleven. Et lerret var malt på forhånd som bakgrunn, og delt inn i ti ruter – en for hver elev. Rutene hadde ulik farge. På hver side var det en ramme til å skrive inn viktige påminnelser om prosjektets innhold og målsetning. Teamene ble bedt om å velge sitt rom til den enkelte elev, og så gå i gang med uttrykket. Med iver og glød ble bildet til. Det var et yrende liv i gruppene og rundt lerretet underveis. Mye latter og mange assosiasjoner til den enkelte elev og hans/hennes ressurser. Et bevisstgjøringsarbeid her og nå, som videre skulle vise seg å gi gode påminnelser i forhold til enkeltelevenes ressurser og behov i det daglige. I ramma på hver side ble det skrevet følgende fra det vi bygger utviklingsarbeidet på: *mennesket er rettet mot mennesker, tilhørighet, samspill, respekt, mot, integritet, lojalitet, personlig pålitelighet, hjertelighet, åpenhet, konfliktberedskap, all væren er medværen, alt flyter, man iakttar fenomenet og strukturene bak, helheten er mer enn summen av delene, mennesket er kropp, sjel og åndssubjekt i sosial og økologisk kontekst, mestring som mulighet, sansse, gripe, forstå, forklare, identitet utvikles gjennom gode og verdisettende interaksjoner, samspill, moro, medansvar, engasjement, nytenkning.*



BILDET AV PERSONALET

Bildet av personalet ble til i prosessen bl.a. som en følge av en av deltagerne uttalelse den kvelden bildet av elevene ble til: ”Jeg skulle ønske noen ville lage et sånt bilde av meg”. En annen uttalte: ”Det hadde jeg ikke våget”.

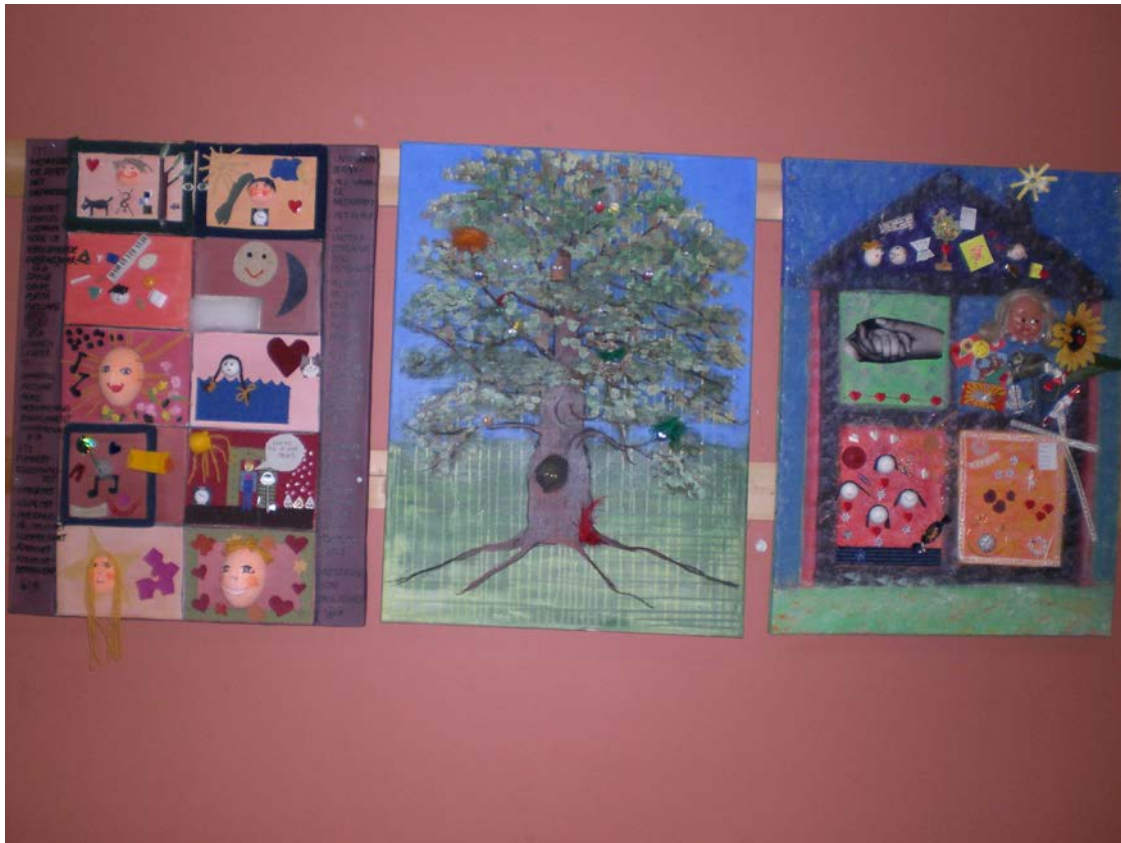
Det ble etter hvert riktig å avslutte våre lerretsarbeider med å lage det tredje bilde av personalet. Nå skulle altså de voksne med sine ressurser kreeres og henges opp på veggen ved siden av bildene av eiketreet og elevene. Bakgrunnen ble malt som et hus med fem rom – fordi vi er fem ulike team. Hvert team valgte sitt rom hvor symbolene for teammedlemmene skulle limes inn. Materialene som ble brukt hadde hver og en tatt med hjemmefra; noe som skulle illustrere den enkelte. Teammedlemmene skulle videre hjelpe de hverandre med å finne den enkelte sine ressurser hvis det ble nødvendig. *Jeg blir sett - Jeg ser meg - Jeg ser at jeg blir sett.* Produktet ble ferdig med mye humor og med glede over å bli sett både av seg selv og andre.

Kreative medier oppmuntrer til selv-oppdagelsesprosesser. De kan bidra til helse og re-dirigering av den kreative syntese av det personlige selv, en personlig identitet gjennom metamorfose. Dette skjer gjennom ko-kreasjon med en terapeut eller gruppe.



Disse tre bildene henger ved siden av hverandre i garderoben, som det første man ser når man kommer inn på avdelingen. Dette gir mange assosiasjoner til alle som er innom. For personalet ser det ut til å gi en stolthet over produktet, glede og påminnelse over alt som er delt underveis i prosessen, samt en påminnelse om egne ressurser og elevenes behov og muligheter. Bildene minner om en prosess som har gitt håp, som har blitt delt i et ko-kreativt arbeid som minner oss om betydningen av integrasjon og skapelse.

Bildene slik de henger i garderoben på Avdelingen



5.2.8 SPØRRESKJEMA

Etter at ca. ¾ av prosjektet var tilbakelagt, svarte deltagerne på følgende spørsmål:

Kan du gi noen kommentarer på følgende:

Hvordan er det for deg å være med i dette utviklingsprosjektet fra samlingen på Soria Moria fram til i dag?

Kan du trekke fram noe av det vi har gjort som er spesielt positivt / negativt? I tilfelle hva og hvorfor?

Har dette hatt noen betydning for deg på jobb / privat?

Er det noe du kunne tenke deg å gjøre mer av?

Kommenter det som har aktualitet for deg; gjerne andre momenter som ikke er nevnt her.

Svarene er som følger:

Hvordan er det for deg å være med i dette utviklingsprosjektet fra samlingen på Soria Moria fram til i dag?

Nedenunder er deltageres egne svar og refleksjoner rundt spørsmålene:

”Det har vært veldig spennende å være med, det har fått satt ord på en del tanker

For meg har det vært veldig bra; jeg har lært mye om meg selv, av deg og andre; et utviklende arbeid. Jeg var ikke med på Soria Moria, men det som har vært etterpå har vært veldig bra – meget interessant.

Det har vært fint og spennende å være med i dette arbeidet. Hvis man har vært på jobb fra tidlig om morgenen kan det være tungt å tenke på at man skal i gang med dette etter arbeidstid. Men den følelsen går over så fort vi starter opp. Jeg går alltid hjem med en god og positiv følelse.

Ingenting av utviklingsarbeidet er selvfølgelig negativt. Ubehagelige følelser for meg personlig var det å være kreativ / tegne og gjengi barndommen. Litt skummelt var det å åpne seg i forsamling i begynnelsen.

Det har vært morsomt og kreativt. Lærerikt å se hvor forskjellige kvaliteter vi har og hvor forskjellige ressursene er.

Jeg synes det har vært bra, er blitt mer bevisst på meg selv og kanskje mer åpen.

For meg har det vært lærerikt og personlig givende. Jeg har i større grad blitt bevisst med sjøl som person, samt mine ressurser faglig og menneskelig.

Samlinger på Soria Moria er alltid bra synes jeg. Fin start på dette prosjektet. Fikk en litt vanskelig start i forhold til regulering nærhet / avstand, som rettet seg etter hvert. Tegningen har fungert bra. Den setningen om at du ikke bader i det samme vannet to ganger, er en tanke som har satt seg fast.

Det har vært veldig spennende og morsomt. Og det har vært trygt å være sammen med mennesker jeg kjenner og er trygg på.

Jeg hadde best utbytte av arbeidet på Soria Moria. Opplevde det som veldig godt. Jeg følte samhold med de andre, og ble positivt overrasket over at jeg klarte å plassere hva som er viktig for meg / betyr mest. Jeg fant en fin ro.

Dette har vært en spennende reise. Jeg har fått øye på egne behov – satt i sammenheng med ulike rammer / situasjoner / utfordringer. Hvilke ressurser / egenskaper har jeg – hva kan jeg jobbe mer med. Hva er viktig for meg / fellesskapet – avdelingen?

Jeg har hørt medarbeidere gi av seg selv for å løfte avdelingen og videreutvikle seg selv. Ansatte som ønsker det beste for elevene og ser at egne egenskaper bidrar til dette.

Det har passet utrolig bra for meg.

Det har vært spennende å "reise i seg selv". Enkelte ting i meg som jeg ser klarere, er blitt bevisst på. Jeg har fått større selvinnstikk.

Jeg kommer til samling sliten etter en arbeidsdag – går med ro og mer energi enn da jeg kom, pluss en stor glede over å ha delt noe stort og viktig med kollegaer som jeg bryr meg om.

Jeg får en indre ro når jeg er sammen med deg. Det har vært så godt å være med på dette. Det er så trygt og godt å være sammen med deg. Skulle gjerne hatt mer.

Nå, snart et år ut i prosjektet, kommer det tydelig fram for meg at dette er en prosess. Ved start var jeg delt i min oppfatning. På en side var det nytt og spennende, godt å fokusere på seg selv som egen person og i en kollegial sammenheng. Samtidig var det fremmed og udefinerbart, det føltes rart å søke innover gjennom øvelsene som ble presentert. Det var vanskelig å tenke at jeg ville oppleve en utvikling. Etter hvert som prosjektet har gått har allikevel utviklingen vært der, men den ble først synlig på de to siste samlingene, altså halvveis i prosjektet. Til tross for at det har vært noe uvant har samlingene vært kjempebra, og alt jeg har opplevd som positivt".

Kan du trekke fram noe av det vi har gjort som spesielt positivt / spesielt negativt?

"Jeg kan ikke sette fingeren på eller trekke fram noe negativt på dette prosjektet.

Den kvelden vi lagde bildet med elevene synes jeg var spesielt positiv. Det var fint å ha elevene i fokus, vi brukte kreativiteten vår og det var en fin måte å samarbeide på. Jeg likte også den siste kvelden godt. Det var fint å finne sine egne egenskaper.

Jeg har alltid hatet spørreskjemaer med tre alternativ; har følt at ingen av alternativene er riktig. Da vi fikk spørreskjemaene på sist samling, hadde jeg en helt annen opplevelse. Det ble så klart hvem jeg var og hvem jeg

innerst inne ønsket å være. En skikkelig a-ha opplevelse, og mye å jobbe med framover. Det er positivt med grupper; bli kjent med kollegaer på en fin måte.

Vi får vite mer om hverandre, og blir bevisst opplevelser i livet via øvelser.

Det var positivt å lage bilder av barna.

Jeg har lært å slappe av, kontrollere kropp og sinn. Det er avstressende å ligge på gulv og kjenne egen kropp.

Jeg synes det i det store og hele har vært positivt! Intet negativt å bemerke for min egen del. Positivt i den forstand at jeg har blitt bedre til å se meg selv som fagperson og menneske. Det har også vært positivt å oppleve å komme nærmere kollegaer på avdelingen.

For meg har det vært vanskelig med tegning; ellers har det vært gode øvelser. Det er fint å dra inn ungene vi jobber med i noen av øvelsene.

Det var gøy med bildet på avdelingen og litt ”skummelt” med det som jeg er uvitende om ved meg selv.

Skummelt også med åpenhet i ei gruppe mennesker som man ikke kjenner så godt – og å si noe i en forsamling.

Det var godt med lukket gestalt tilslutt.

Jeg synes det var veldig artig å lage bilde og hvilken ”dyregruppe” jeg tilhørte.

Det behøver ikke være negativt, men har lett for å begynne å gråte når jeg skal fortelle, enda det er positive ting.

For meg er det sånn at på kvelden er nok mye energi / fokus brukt opp slik at utbyttet blir redusert.

Det var gøy å lage / gjøre noe sammen på teamet (bildet av elevene på Avdelingen).

For meg har det vært en prosess – oppgaven med jobb / elever var bra! Det å reflektere over ”hva gjør vi / hvorfor”? Jeg tror jeg er blitt flinkere til å vente – ikke dra.

Det er en fordel at prosessen har gått over tid; det gir rom til å dvele litt ved ting.

Det har vært godt med tankereiser / avspenning. På denne måten har jeg fått tid til å kjenne litt ekstra etter og hente energi.

Jeg gleder meg til alle samlingene! Det skjer nye ting / oppdagelser hver gang.

Denne type utviklingsarbeid ser jeg på som svært nyttig for meg selv, men også for gruppa. Et uttrykk jeg synes det har vært kjempevanskelig å få tak på var ”personlig suverenitet”, ikke det å forstå definisjonen, men å finne følelsen i meg selv. Det å arbeide med den følelsen har vært veldig positivt, og jeg fant den nå etter siste øvelse! Tankereisene med Snusmumrikken og Mummi-mamma var veldig positive for meg. Fint å finne ro til å lytte etter egne litt ubevisste tanker og følelser. De fortalte meg mye om hvor jeg er akkurat nå, og hvor / hvilken vei jeg ønsker å gå både privat og på jobb.

Det var positivt med øvelsen hvor vi skulle minnes egen skolegang og så se eleven: Jeg tror jeg opplevde å se elevens skolegang mer gjennom barnet (medmennesket) sine øyne enn pedagogikk og metode; det ga innsikt.

Det å bruke de følelsene til å lage et bildeprodukt av eleven var flott. Jeg ser på bildet og blir minnet på hvorfor jeg valgte å fremheve noen ting fremfor andre, og det hjelper meg å finne nye perspektiver når jeg samhandler med eleven.

Jeg vil trekke fram dyreøvelsen, både som positiv, men også som en av de vanskeligste øvelsene. Jeg måtte ta noen runder med meg selv noen dager etter samlingen for å klare å finne ut av hva egenskapene fra mine dyr representerer for meg både på jobb og hjemme. Det tok litt tid å fordøye; dyrets egenskaper følte ikke bare sympatisk. Det var først noen dager etter samlingen jeg riktig begynte å fundere på det, men ut av fundering kom følelsen av personlig suverenitet.

Utviklingen jeg tvilte på til å begynne med er kommet klart fram. Det som hadde vært riktig passende nå, som jeg kommer til å gjøre uansett, er å ta opp igjen øvelsen med pilarene og se hvor mye de har forandret seg, for jeg kjenner at de har forandret seg mye.

Det morsomste var nok de testene om hvilket dyr vi var”.

Har dette arbeidet hatt noen betydning for deg på jobb / privat?

”Både på jobb og privat har tanken på å løfte blikket og å kjenne hvor man står vært til nytte – og ja, jeg er blitt mer bevisst egen væremåte. Håper jeg er blitt ”hakket” bedre som kollega og medmenneske.

For meg har det gjort godt både hjemme og på jobb.

Det har hatt innvirkning på begge deler

Det er både positivt for det private plan pluss i jobbsammenheng.

Jeg har blitt bedre kjent med styrken til den enkelte – og privat – jeg har vært avslappet etterpå / rolig. Det har vært en god følelse.

Det tror jeg absolutt; jeg prøver å heve blikket.

Dette har nok bidratt til at jeg har kunnet se på meg selv som et ”unikt menneske”, samt å se på arbeidskollegaer med andre øyne.

Jeg føler ellers at det dreier seg om å se muligheter og tenke positivt, noe jeg mener jeg gjør.

Jeg har fått mer fokus på egne behov, samt samspillet oss i mellom.

Som leder har jeg følt det trygt å ”vise meg fram”. Dette forutsetter nok at jeg er trygg i gruppa og har en opplevelse av at vi alle ønsker hverandre alt godt.

Enkelte ting i meg som jeg ser klarere, er mer bevisst på; større selvinnsikt.

Tankereisene fortalte meg mye om hvor jeg er akkurat nå, og hvor og hvilken vei jeg ønsker å gå, både privat og på jobb.

Det har vært fint å få løftet blikket – det har gitt mye spennende opplevelser.

Jeg føler meg trygg sammen med deg”.

Er det noe du kunne tenke deg å gjøre mer av

”Jeg ønsker å ta opp igjen identitetssøylearbeidet.

Jeg kunne tenke meg temaer med utgangspunkt i jobb.

Jeg synes prosjektet har et flott innhold, og jeg har ikke savnet noe. Har blitt bedre kjent med meg selv og kollegaene mine.

Dette har aktualitet for meg: Å se, og bli sett!

Det har vært så spennende. Jeg vil lære mer. Jeg har tenkt en del på det med sanseintrykk / lukt / hukommelse og at man gjenkjenner situasjoner. Minner kommer fram og jeg har fått økt bevissthet om dette.

Det har vært kjempeflotte kvelder. Tusen takk. Jeg skulle gjerne brukt mer tid på denne type arbeid”.

5.3 PROSJEKTETS SLUTTSAMLING

26.mai 2008.

Hele gruppa er samlet på avslutningen av prosjektet. Dette er viktig for å hindre fragmentering og for å øke solidaritetserfaringen i gruppa.

Vi begynner som vanlig med bevegelsesrunde.

Det er endringer i personalgruppa med to nyansatte. De bruker denne tida til å arbeide med identitetssøyer.

Instruksjon: (Meditasjon). Forsøk å komme litt til ro.

Finn din egen plass, som er bra for deg. Du kan sitte eller ligge. Bruk tid på å finne deg til rette. Ha fokus på pust.

Gå tilbake til den tiden du hørte at vi skulle arbeide med personalutvikling. Hvordan var det for deg? Hva tenkte du, hvilke ønsker, behov, følelser og stemning vekket dette i deg?

Du hørte om kreative metoder og integrativ terapi; hvordan var det?

Soria Moria - teori om sentrale begrep innen integrativ terapi - fantasireise med vekt på kropp/sansning og ressurser - personlig suverenitet - gjenstand hjemmefra som du viste fram til de andre - identitetssøyler - ressurskartene (ditt eget og avdelingens) – framtidsperspektiv for avdelingen - maleriet av eiketreet som ble pyntet med grønne ressursblader – vi repeterte mål for utviklingsarbeidet ved avdelingen - fundert kollegialitet - øvelse med fokus på hvordan du står på beina dine – rammearbeidet. Vi arbeidet i team hvor vi tok på oss elevenes ”briller” – du som voksenperson i forhold til eleven - sentrering - eksentrering – overføring – motoverføring. Du svarte skriftlig på spørsmål om prosjektarbeidet.

Fra felles forståelse / erkjennelse for elevenes behov hvor vi i lagde et bilde – Dyreøvelsen - å se nærmere på din rolle og samarbeidsformer – KTO-grupper - til:

Tenk på hvordan du har det nå.

Hvordan har det vært for deg å være med på dette utviklingsarbeidet?

Hva har det betydd for deg: personlig - faglig/jobb - privat?

Etter en stund – finn ark og blyant/farger og tegn eller skriv ned det som kommer til deg.

Hver får noen minutter til å fortelle og vise fram sitt kreative uttrykk.

Kreativt arbeid: Ditt eget ressursuttrykk. Deltagerne arbeidet sammen to og to – og dette resulterte i et fellesbilde, hvor alle limte på sitt bidrag - det siste kreative uttrykk; det tredje bildet som skal henge sammen med de to andre i garderoben på avdelingen: ”Deg selv med dine ressurser”.

5.3.1 DELTAGERNES KOMMENTARER ETTER MEDITASJONSRUNDEN

Personalutviklingsarbeidet har gjort det lettere å se seg selv både på jobb og privat. Jeg har fått økt bevissthet på hvor jeg står selv, og har blitt tryggere på meg selv og egen rolle.

Jeg ser andre medarbeidere tydeligere nå enn tidligere, og det har vært fint at prosjektet har vært så rettet mot jobbsituasjonen.

For meg har det vært fint med balanse i avslapning vs. jobbing, og det har vært hyggelig atmosfære i arbeidsøktene.

I utgangspunktet var det både skummelt – spennende – uvisst, og jeg hadde mange spørsmål. Opplevelsene etter hvert gjorde at jeg følte det avslappende, sosialt trygt,

lærerikt og bevisstgjørende. Samlingene var fylt av humor og latter; jeg fikk tro på egne ressurser, at jeg er unik.

Jeg ser på medarbeiderne med andre briller; at rektor ble med var positivt og vi ble sammenspleiset og fikk en felles faglig plattform. Jeg ble mer bevisst på hva elevene innehar av ressurser. En fortsettelse av prosjektet er positivt.

Vi har et veldig bra arbeidsmiljø, og det er flott at folk kan snakke åpent også i grupper. Den gangen vi snakket om egen skolegang og barndom var tøff - var ikke forberedt på å rufse opp i det grumset, men ser i etterkant at det var godt å se det med voksne øyne og si det med voksne ord.

Dyreøvelsen var artig. Jeg var overrasket over at jeg ikke klarte å plassere meg selv riktig. Jeg mener at når alle gjør det de er gode på, så går kabalen opp.

Tanken på at vi ikke bader i samme kulpen flere ganger har vært langt framme.

Samlingene har vært preget av både latter og gråt, og jeg har fått noen tanker om ungene som har hjulpet meg i hverdagen.

Utviklingsarbeidet har gitt meg glede. Læring har vært i fokus for meg, og jeg har fått mer selvinnsikt, energi og påfyll. Det har gitt meg en indre ro og jeg har blitt bevisst egen styrke. Opplevelser og åpenhet imellom oss gir meg trygghet og håp og jeg blir bevisst hva jeg ønsker.

Samholdet i gruppa er styrket og har ført til enda sterkere fellesskapsfølelse. Jeg er mer til stede, er mer bevisst og jeg ser kollegaene mine tydeligere. Dette har for meg vært tankevekkende, gitt meg trygghet og optimisme.

Tanker som kommer til meg handler om lyse ting. : sol – lys – varme – utstråling. Det gir energi,

fellesskapsfølelse og vi ser hverandre. Vi er en gjeng med positive medarbeidere, hvor trygghet er avgjørende.

Utviklingsarbeidet har forankring i AGP – Relasjonskompetanse – Kunnskapsløftet, noe som gir trygghet. For å gjøre en god jobb må man ha et godt miljø rundt seg og det har vi på avdelingen. Løven – ugla og St.

Bernhardshunden passer på familien sin – som vi passer på elevene og hverandre.

Det har vært godt med avspenning og tid til ettertanke – meditasjon.

6. PROSESSBESKRIVELSE

6.1 BESKRIVELSE AV PROSESSEN FRA BEGYNNELSE TIL SLUTT

Med utgangspunkt i observasjoner og prosessbeskrivelse i artikkelen til Orth / Petzold (1990), reflekterer jeg videre.

Ved oppstart av personalutviklingsprosjektet rådet det både usikkerhet og forventning til hva som skulle skje. Noen gledet seg, mens andre var mer usikre – men alle så fram til å få mer tid sammen som personale. Dette hadde vært et ønske hos personalet i lengre tid.

Allerede etter første samling var det en entydig gruppe som sa: ”Dette er bra for meg - dette vil jeg ha mer av. Jeg gleder meg til fortsettelsen”.

Som gruppe fikk vi nå noe annet felles – en arena hvor vi konsentrerte oss om oss selv som voksne og hverandre som gruppe. I det daglige var det elevene som var i sentrum for vår oppmerksomhet naturlig nok. Man opplevde utviklingsarbeidet som en berikelse for miljøet og en styrking av det faglig/personlige fellesskapet. Flere uttrykte etter hvert at de også privat merket en endring – tema man jobbet med i prosjektet var relevant også i det private liv. Eller som en sa: ”Nå løfter jeg blikket litt oftere enn tidligere, og det er jammen nyttig i mange sammenhenger”.

Vekslingen mellom å rette blikket innover i seg selv, og gjennom kropp – sansning og bevegelse rette seg ut og møte andre ga en ny bevissthet. Veksling fra meditasjon og ro til aktivitet via bevegelse, kreativt arbeid eller drøftinger ga en større selvbevissthet og følelse av fellesskap.

Menneskets transformasjon er ikke alltid tydelig. Det skjulte må bli tydelig. (Jfr. Heraclit).

Mange ga uttrykk for at kreativt arbeid var spesielt energi-givende.

Hver samling begynte med en bevisstgjøring om at vi er i prosess; fortid – nåtid – framtid. Vi er i en pågående prosess hvor samlingen i dag er en fortsettelse av samlingen sist, og det vi har hatt sammen på avdelingen i mellomtiden. Innholdet bygger på det vi gjorde sammen sist gang og hva som er i forgrunnen akkurat nå.

Gjennom øvelse fikk man et tilbakeblikk på den nåværende "livsverden", med dets kontinuum (tidsperspektiv) dimensjon, og via dette forestillingsnivå brukte vi ulike metoder for å komme videre til det som ble forestilt. Fra forestillingsnivå og den "indre resonansen" til det som var blitt forestilt; til det "ekspressive nivå".

I ei "ung" gruppe – som vi kunne definere vår gruppe i begynnelsen av vårt personalutviklingsarbeid, hvor det ikke hadde skjedd så mye i form av kommunikative prosesser innenfor dette utviklingsarbeidet, valgte vi å begynne å arbeide med kreative uttrykk gjennom tegning med voksfarger. Dette gjorde det mulig å opprettholde kontakten med en selv i større grad enn med eks. vannfarger. Kontakten med en selv kunne bli dypere, noe det ble oppmuntret til. Voksfarger ga gode muligheter for formulering; mer tydelig enn fingermaling eller arbeid med pensler for eksempel, som gir et mer intenst nivå av regresjon. De "flytende bildene" i forestillingen / fantasien, trenger å skaffe seg form og fasong for å muliggjøre prosessene i møtet med det virkelige liv (livets realiteter).

Etter hvert kunne man innføre andre teknikker som, rollebytte, ressurskartlegging og drama hvor man i større grad samhandlet med andre i gruppa.

Gjennom de fleste ekspressive sekvenser i utviklingsarbeidet, søkte vi å oppmuntre "å sette ord på" det som skjedde – bruke språket sammen. Vi hadde en øvelse hvor man gjennom en meditasjonsrunde gikk tilbake til egen skoletid for så å skulle identifisere seg med elevene. Etter et skriftlig arbeid som så ble delt med gruppa, skjedde det en bevisstgjøring av å se den enkelte elevs behov på en ny måte. Gjennom at man hadde satt ord på det som var blitt sanset og uttrykt, ble stemninger og følelser kapslet inn i konsepter. På denne måten uttrykkes de ikke bare via ansikts- og kroppsbevegelser eller gjennom meditasjon, men til verbal kommunikasjon – språk gruppe-medlemmene imellom. Dette bevissthetsarbeidet viste seg å resultere i enkelte endringer i rammene rundt den enkelte elev. Til slutt ble det laget et felles kreativt arbeid; lærerarbeid av elevene.

I arbeidet med "personlig suverenitet" hvor hver og en skulle lage en ramme med sine behov og ressurser i midten, og avdelingen sine behov og ressurser i ramma rundt, fant man følgende temaer i spenningsfeltet mellom disse to: Deltagerne opplevde følgende: en sterk tilknytning til elevene – iakttagelsesevne - involvering i elevene – gode tilbakemeldinger – åpenhet – trygghet – tillit – godt arbeidsmiljø uten baksnakking – høy grad av profesjonalitet – samhold – felles ansvar for elevene – evne til å se kollegaene hver for seg– gjensidig respekt – fått tydeligere ledelse ved ny struktur – humor – samspill – fleksibilitet. På den negative siden så man et økt veiledningsbehov - stress i forhold til timeplanendringer – og at vi i noen sammenhenger hadde et forbedringspotensiale når det gjaldt punktlighet i fht. tid.

Deltagernes evne til å transformere fra et medium til et annet ble utviklet gjennom bl.a. tekstskriving: sin egen historie – brev (fra Snusmumrikken) – eventyr osv. På denne måten ble bevisstheten økt rundt: hvem er jeg – hva vil jeg – hva skaper angst – hva skaper trygghet - hva er bra for meg – hva er jeg god til – hva er mine sårbarheter – hva er mine styrker osv.

Den individuelle prosessen og gruppeprosessen som et hele ble gjentatte ganger uttrykt i kreative termer og i interaksjonen i gruppa. Individuell – og gruppedynamikk overlappet hverandre. Formen vekslet mellom dyade – triade til stor gruppe. Det ble mulig for det enkelte gruppe-medlem å finne sin stil og kroppsuttrykk, sine ord og eget språk, og gjennom dette bevissthetsarbeidet selv bestemme hva som skulle deles med et eller to av

medlemmene eller hele gruppa. Etter hvert så det ut til at den enkelte deltager ble i stand til å ivareta seg selv på dette området. Gjennom å minne den enkelte på ”personlige suverenitet”, utviklet denne bevisstheten seg mer og mer utover i prosessen.

Disse prosessene som her er omtalt bygger opp en persons sensitivitet mot seg selv og sin selvfølelse og jeg-styrke.

Når vi hadde arbeidet i smågruppe kom alltid gruppa sammen igjen - det var nødvendig for å motvirke tap av sammenheng og fragmentering av gruppa. Videre kunne erfaring fra dyaden eller triaden relateres til en større sosial kontekst – hele gruppa - og en ny transformasjon vil da kunne finne sted.

Transformasjonen fra kroppsopplevelse til å uttrykke seg med farger, et skriftlig uttrykk eller hvilket medie det ville være aktuelt å uttrykke seg igjennom, transformerer ikke bare muligheten for kreativt uttrykk, men også personens måte å oppfatte seg på.

På denne måten gir prosessen kreativ formulering en ”dobbel transformasjon”. Den beveger seg fra en persons forestilling/fantasi, til bildet og til observasjon. Videre til en ny resonans, til bevisstgjøring, til mening, til språklig uttrykk, til diskusjon, deling av erfaring, å motta andres ”fortolkning”. På denne måten får hele prosessen nye dimensjoner og gir ytterligere sansning og bevissthetserfaring.

Det vil igjen kunne føre til nyorientering..

Etter hvert så man verdien av det positive forholdet som ble videreutviklet mellom gruppemedlemmene. Det førte til at man kunne involvere eventuelle utfordringer eller konflikter man hadde i sin livsverden inn i gruppa; personlige tema kunne deles.

Det oppsto i gruppa et viktig ”plata-arbeid” (kommentarer, deling osv.). Deltagerne oppfattet seg som et historiefortellende menneske - fant seg selv – sin identitet – fant et rom som ble ko-kreativt delt (potensielt rom / Winnicott); aspektene ”jeg” og ”vi” ble styrket.

Det er mulig i konflikt-sentrerte, fokale situasjoner – eller i intermediære / intramediære sammenhenger. Man kan for eksempel ta i bruk dikt (endre media). ”Prøv å skrive en tekst fra ditt bildes indre resonans eller dets detaljer”.

Demoraliseringserfaringer fra en persons livshistorie, fikserte narrativer omkring nedverdiggelse, kan slik løses opp i frie narrativer sier Petzold.

Det er veldig viktig at gruppeleder har en holdning som ”god nok mor” (Winnicott), eller ”god nok far” (Petzold), slik at det utvikles en frihet til å uttrykke seg som Rogers har beskrevet i sin ”kreativitets teori” som forløper for kreative prosesser. Atmosfæren i gruppa var ofte ”lekende” (Winnicott). Denne holdning og atmosfæren i gruppa skaper økt trygghet og hjelper den enkelte til åpenhet og utvikling.

Etter hvert som vi arbeidet oss framover, og gruppa ble ”eldre”, ble oppmerksomheten rettet mer fra ”seg selv” til ”de andre” i gruppa. Gjennom at det som var blitt produsert ble vist til gruppa, ble det en øvelse ikke bare i å vise et bilde, men å ”vise seg selv”.

Det ”å vise seg selv” har vi ofte motstand mot å gjøre. Janteloven som sier ”du skal ikke tro du er noe” ligger dypt forankret i mange av oss. Gjennom prosessen ”å vise seg selv”, og fortløpende - gjentatte ganger bli bevisst seg selv, kunne den enkelte oppleve hvordan det var å vise seg selv eller deler av seg selv til tross for denne indre motstanden. Hindringer ble gradvis fjernet, og etter hvert ble man vant til og kunne glede seg over å vise fram og representere seg selv.

I en arbeidssituasjon hvor man legger vekt på å fremme den enkelte sine ressurser, er det helt nødvendig å arbeide fram den enkeltes evne til å være selvrepresenterende, og ha tillit til seg selv og egne ressurser. Det vil kunne skje noe verdifullt når man viser sitt kreative uttrykk og får ”en annens blikk” på sitt uttrykk. Gjennom samtalen som oppstår vil man kunne se sitt eget arbeid med ”den annens blikk”, og man vil kunne bli i stand til å se andre elementer enn de man selv har oppdaget. Spørsmål om detaljer, uttrykk og assosiasjoner, samtalen om ”uttrykk / inntrykk” kan få ”kunstneren” til å se bildet i et nytt lys og gjenkjenne ”hva han har kommunisert til seg selv”. På denne måten blir ethvert bidrag viktig.

Kommunikasjon i den store gruppa krever større grad av ego-styrke og en ny kvalitet: hvorvidt man er villig til å vise fram seg selv. Hvis prosessen fungerer, vil det alltid skje en styrkning av personens egen form, selvfølelse og selvbevissthet og trygghet. Mennesket vil søke betingelser for endring, og vil se etter sammenhenger.

Essensen i alle kreative prosesser er: ”forming er innsikt – innsikt er forming”.

De erfaringene den enkelte har gjort seg i dette utviklingsarbeidet vil føre til en åpning ut i hverdagen, i livs-kontinuumet hos hver enkelt deltager. Man utvikler seg gradvis som menneske; livet er en prosess av integrasjon og skapelse. Også eiketreet utvikles stadig; som en av deltagerne sa helt på slutten av prosjektet: ”Vi er nødt til å plassere løven og St. Bernhardshunden på hver side av trestammen. Ugla sitter jo allerede i treet”.

Valgene av intervensjonsmetoder underveis i prosessen, valg av medier, teknikker, form, modaliteter osv., har på den ene siden vært preget av målformuleringen i begynnelsen av prosjektet, og på den andre av ko-operasjonen mellom gruppeleder og medlemmene samt gruppemedlemmene i mellom.

En prosess av integrasjon og skapelse har funnet sted. Det har vært viktig å holde fast på og styrke gruppetilhørigheten. Etter arbeid i små grupper, kom vi alltid sammen i den store gruppa igjen, for å motvirke tap av sammenheng og fragmentering av gruppa. Erfaring fra dyaden/ triaden kunne på denne måten relateres til en større sosial kontekst.

En ny transformasjon fant sted.

Underveis i prosessen har vi fått bekreftet at det har vært viktig for oss å bruke tid sammen. Vi har hatt mye fokus på å dele med hverandre. Sorger, gleder, opplevelser, minner, ideer, ekspressive uttrykk, håp og drømmer har blitt synliggjort fra enkeltmennesket til hele gruppa. Gradvis har man åpnet opp og sett seg selv og andre i nytt lys. Dette har kommet til oss som et nytt fundament vi bygger vår praksis på. Den enkelte deltager har fått mer kontakt med sine ressurser, og en større frihet og glede over å bli sett. Sammen har vi reflektert og påvirket en prosess som har ført oss inn i viktige erkjennelser med tanke på arbeidet her og nå. Med et flerperspektivistisk blikk retter vi blikket framover mot de utviklingsmuligheter vi ser for vår avdeling.

6.2 HVORDAN PÅVIRKET UTVIKLINGSARBEIDET ELEVENE

Elevgruppa på vår avdeling består av funksjonshemmede elever innenfor et bredt utviklingsområde. Noen har verbalspråk – andre ikke. Direkte tilbakemeldinger fra elevene har kommet spontant, som følgende i fht. lærerarbeidet:

En elev gikk bort til ”bilde av elevene” den første dagen etter at det var hengt opp i garderoben, pekte på en ”elevrute” og sa: ”det der må da være meg”.

Han hadde helt rett i det. Symbolene de voksne på hans team hadde valgt som karakteristika på denne eleven, var helt i tråd med hans egen identitetsopplevelse. Han kjente seg igjen.

En annen elev som er språkløs følte forsiktig med handa over bildet mens han smilte. Hva dette smilet rommet av tanker, følelser og stemning kan vi bare gjette oss til; at det ga en god resonans hos han var nettopp smilet, kroppsholdningen og den forsiktige måten han førte handa over bildet et uttrykk for.

Øvelsen hvor deltagerne identifiserte seg med den enkelte elev gjennom å bearbeide egen skolegang, førte til bevisstgjøring og endring på systemnivå.

Selve atmosfæren på avdelingen ble noe endret som en følge av bevissthetsarbeidet. Vi hadde alltid hatt fokus på atmosfæren på avdelingen, og dennes betydning for elevenes trivsel og utvikling. Det skjedde allikevel en økt bevissthet, hvor man så eleven med et blikk av åpenhet, innlevelse, engasjement, glede, stolthet og tilknytning. Intersubjektivitet, affektiv inntoning og samspill har vært sentrale tema på avdelingen siden den ble opprettet for 10 år siden. Grunnholdningen har vært bygget på samspillpedagogikk. Gjennom utviklingsarbeidet har dette på nytt blitt bevisst og integrert hos de ansatte, og har samlet personalets forståelse på en ny måte.

Til slutt vil jeg kommentere spørsmålet innledningsvis i oppgaven: Er det mulig å bruke terapeutiske metoder i et personalutviklingsarbeid?

Gjennom utviklingsarbeidet har vi erfart metodene som har ført til nye erkjennelser for personalet. Evalueringen som det er referert fra på slutten av året resulterte i et ønske om å fortsette utviklingsarbeidet. Deltagerne har opplevd mening og utvikling, nye håp og ønsker for elevene og for avdelingen.

Vi har erfart at det er mulig å bruke terapeutiske metoder på det nivået et utviklingsarbeid befinner seg.

6.3 MIN EGEN PROSESS

Fra grunnutdanning som førskolelærer og etter hvert videreutdanning i spesialpedagogikk, har interessen for tverrfaglig samarbeid i interaksjon med ulike yrkesgrupper stadig vært økende.

Jeg har alltid hatt spesiell interesse for menneskets tidligste utviklingsområde.

Gjennom arbeid i barnehage 3-6 års avdeling, fortsatte jeg med arbeid i pedagogisk – psykologisk tjeneste en årrekke. Jeg bygget på kompetansen med spesialpedagogisk tilleggsutdanning i en periode over 4 år. Arbeid med foreldre og barn innen det spesialpedagogiske arbeidsområde er og har vært min oppgave.

Jeg arbeidet i et team med en forsknings – og utviklingsoppgave med tema: ”Hvordan sikre kvaliteten på det spesialpedagogiske arbeidet for barn med funksjonshemming gjennom bruk av TKS (total kvalitetssikring) modellen”. Vi fant at innenfor systemer hvor det var nærhet fra ledernivå til der hvor det spesialpedagogiske arbeidet med barnet ble utført, ga en økt sannsynlighet for kvalitet på arbeidet.

Etter mange år i PPT og fagteam, fortsatte jeg arbeid ved et barnesykehus med barn med medfødt multifunksjonshemming, med pleiebehov av en slik grad at de måtte bo på institusjon. Der hadde vi fokus på samspill, og arbeidet over en 4 års periode med et prosjekt: ”Hva skjer i tidlig etablering av samspill med barn som befinner seg på et tidlig utviklingstrinn”. Daniel Stern sine teorier var ledende for arbeidet.

Intersubjektivitet, affektiv inntoning, forventningsreaksjoner, oppmerksomhetsreaksjoner var noen av de temaene vi hadde vår oppmerksomhet på. Erkjennelsesprosesser over hva som må til for å komme i samspill med disse barna gikk fram.

Denne erfaringen tok jeg med videre til Avdelingen, som gir grunnskoleopplæring til barn med multifunksjonshemming. Ganske tidlig lagde vi på vår avdeling en målformulering ”mål for voksne”. Hvordan

skulle den voksne bruke seg selv i arbeidet med barna? Vi så tidlig at den menneskelige ressurs var den viktigste. Det var her interessen for å videreutvikle mine kunnskaper og metoder i en terapeutisk sammenheng begynte å ta form. Valget falt på utdanning til psykoterapeut innen integrativ terapi, og har gitt meg ny erkjennelse som har hatt betydning både personlig og faglig. Samtidig begynte jeg på kunsthøgskole 1 d/u hvor jeg fortsatt er elev. Her kunne arbeide med mine egne kreative uttrykk gjennom å male. Dette ga meg viktig ny opplevelse i å utvide egne grenser for personlige uttrykk. Denne erfaringen gikk hand i hand med mine nye erkjennelser i utdanningen og innen egenerapien som var en del av denne. Oppgaven som co-terapeut i 3.året for utdanningsgruppe 10 med Jürgen Lemke som lærerterapeut, har vært en viktig prosess i forhold til min egen forståelse og integrering av teori og praksis fra integrativ terapi.

Dette tilbakeblikket forteller meg at det har vært en sammenheng fra jeg begynte mitt yrkesaktige liv fram til i dag. Gjennom de valg jeg har tatt underveis, ser jeg at erkjennelsesprosesser har resultert i faglig utvikling. Utdanning innen IT med vekt på egenutvikling har ført meg videre faglig/personlig – og gitt meg et økt bevissthet på betydningen av å ha et flerperspektivistisk blikk. Et eksempel på egen prosess i fht. personalutviklingsprosjekt er løvedrømmen.

”Løvedrømmen” drømte jeg etter at vi i utviklingsprosjektet hadde arbeidet med ”dyreøvelsen”. Gjennom rolle som gruppeleder pågikk mine egne prosesser. Drømmen om løven ble en del av min personlige prosess. Helt konkret ga den meg en påminnelse om og ble et symbolsk redskap for å bli bevisst min egen kraft og å bruke denne.

7. HAR VI NÅDD MÅLSETNINGEN?

Vi ser igjen på mål for utviklingsarbeidet i lys av deltagerne kommentarer etter et års utviklingsarbeid:

Utviklingsarbeidet skal

Sikre at det fysiske og psykososiale arbeids – og læringsmiljø fremmer helse, trivsel og læring.

Den enkelte ansatte på Avdelingen er bevisst sine egne og andres ressurser, og tar i bruk sine evner på en best mulig måte i forhold til sitt daglige virke (Kunnskapsløftet).

Sett i lys av kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform som bl.a sier:

”Sammen skaper vi et livskraftig NN kommune - 4 kjerneverdier:

tilhørighet

samspill

respekt

mot

Slik vil vi ha det:

Medarbeidere som tenker helhet og sammenheng i alt som gjøres.

Tydelige ledere og ansvarsbevisste medarbeidere

Arbeidsmiljøer preget av tillit, trygghet, trivsel og som gir rom for glede, optimisme og inspirasjon

Suksess gjennom felles innsats ved at alle blir hørt, sett og får tilbakemeldinger

Bygge på mulighetene og styrkene hos medarbeiderne
Kreative og modige arbeidere som bidra til det gode liv i NN kommune”

Deltagernes kommentarer er gode tilbakemeldinger i forhold til målsetningen vi hadde innledningsvis. Både når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet, og den enkeltes bevissthet rundt egne og andres ressurser, har arbeidet ført til økt bevissthet, ny erkjennelse og håp i forhold til videre arbeid på avdelingen. Kreativitet, glede, tilhørighet, ressursstyrke, tillit, optimisme og samarbeidsevne skinner igjennom svarene og betraktningene den enkelte gir, og vi ser hverandre klarere.

Personalet opplevde en sterk tilknytning til elevene – iakttagelsesevne - involvering i elevene– åpenhet – trygghet – tillit – godt arbeidsmiljø uten baksnakking – høy grad av profesjonalitet – samhold – felles ansvar for elevene – evne til å se kollegaene hver for seg - gjensidig respekt – tydeligere ledelse ved ny struktur – humor – samspill – fleksibilitet – gode tilbakemeldinger.

Man hadde fortsatt et udekket veiledningsbehov - stress i forhold til timeplanendringer og et forbedringspotensiale i forhold til punktlighet på tid.

Livet er en sammenhengende prosess av integrasjon og skapelse. Bekreftelsene og tilbakemeldingene fra personalet på avdelingen melder at vi er i gang med et viktig utviklingsarbeid. Deltagerne har selv vist at vi langt på vei kan vise til at vi har kreative og modige arbeidere som bidrar til det gode liv i NN kommune. Terapeutiske metoder er virksomme og kan med fordel utnyttes også i et personalutviklingsarbeid.

8. VEIEN VIDERE

Personalutviklingsarbeidet fortsetter neste skoleår, i noe mindre omfang enn inneværende skoleår. Vi vil ha fokus på å videreføre den pågående prosess i gruppa og på å oppnå økt grad av integrasjon og skapelse.

9. VEDLEGG

- 1 Søknad til NN kommune
- 2 Kommunens arbeidspolitiske plattform - AGP

10. LITTERATURLISTE

Grøndal, S.B. og Vatnøy, I.P (2008) *Conflux – notater om Integrativ Supervisjon*

Linnerud, T. S. (2005) *Erkjennelsesteorien i integrativ terapi*

Orth, I. Petzold, H.G. (1990) *Metamorphoses – processes of transformation in the intermedial work of Integrativ Therapi* artikkel nr.19

Petzold, H.G. *Vitenskapstreet – Forklarings – og erkjennelsesmodell for teori og praksis i Integrativ terapi* (Foreningens kompendium 2003)

hvert behov for å finne nye måter å møte barnet på og utvikle seg selv og sin egen kreativitet på. Denne utfordringen møter vi også i forhold til det øvrige avdelingspersonalet. Den enkelte voksne er en del av et faglig og sosialt fellesskap, som utfordrer den enkeltes evne både til personlig stabilitet og nytenkning. På Avdelingen er det tilsatt ulike yrkesgrupper. Dette innebærer en styrke for bredden i tilbudet, men krever samtidig at vi arbeider med å utvikle oss sammen i forhold til helhetstenkning, felles forståelse og utøvelse av undervisningen.

I Kunnskapsløftets generelle del finner vi bl.a:

- *Opplæringens mål er å utvide barns, unges og voksnes evner til erkjennelse og opplevelse til innlevelse, utfoldelse og deltakelse.*
- *Oppfostringen skal bygge på det syn at mennesker er likeverdige og menneskeverdet er ukrenkelig. Den skal befeste troen på at alle er unike: enhver kan komme videre i sin egen vekster, og individuelle egenart gjør samfunnet rikt og mangfoldig.*
- *Videre: en lærer som skal fungere godt, må selv ha mulighet for å komme videre i sin egen utvikling gjennom etter – og videreutdanning.*
- *Lærerens viktigste læremiddel er de selv. Derfor må de tørre å vedkjenne seg sin personlighet, og egenart, og fremtre som robuste og voksne mennesker for unge som skal utvikles følelsesmessig og sosialt.*
- *Skolen og lærebedriften skal være lærende organisasjoner og legge til rette for at lærerne kan lære av hverandre gjennom samarbeid om planlegging, gjennomføring og vurdering av opplæringen. Lærere og instruktører skal også kunne oppdatere og fornye sin faglige og pedagogiske kompetanse blant annet gjennom kompetanseutvikling, herunder deltakelse i utviklingsarbeid.*
- *Opplæringens personale skal fungere i et fellesskap av kolleger som deler ansvaret for elevenes utvikling.*

-

Videre i ”Læringsplakaten”:

- *stimulere, bruke og videreutvikle den enkelte lærers kompetanse*
- *bidra til at lærere og instruktører fremstår som tydelige ledere og som forbilder for barn og unge*
- *fremme tilpasset opplæring og varierte arbeidsmåter*
- *sikre at det fysiske og psyko-sosiale arbeids- og læringsmiljøet fremmer helse, trivsel og læring*

For å møte utfordringene Kunnskapsløftet gir, ønsker vi kommende skoleår å fokusere på den enkelte voksnes utvikling relatert til arbeidet på Avdelingen. Gjennom arbeid med kreative medier, bevegelse og samtale, vil vi som enkeltpersoner i ei faggruppe kunne komme til nye erkjennelser som gir vekst for den enkelte og gruppa. Integrativ terapi er en psykoterapeutisk retning som fremmer menneskets kreativitetsutvikling og personlige utvikling. En av våre spesialpedagoger har utdannet seg til psykoterapeut i integrativ terapi. Vi ønsker å bruke hennes kompetanse til dette arbeidet ved avdelingen, og søker med dette midler til denne satsningen.

Vårt personale består av i alt 18 personer. Det innebærer at vi må tenke en todeling av gruppa i forhold til det meste av arbeidet underveis i prosessen. Siden vi ved vår avdeling har ulik arbeidstid og deler av personalet er tilknyttet SFO tilbudet på ettermiddagstid, må vi bruke ettermiddag / kveld ut over ordinær arbeidstid på utviklingsarbeidet. Av denne grunn søker vi om lønnskompensasjon for tiden som brukes.

Opplegget skisseres som følger.

Felles samling 2 ganger for hele gruppa. Sted: Skole

Samling 1 gang pr. mnd. pr. gruppe - 3t. pr. samling - 8 samlinger pr. gruppe.

Lønnskompensasjon til leder av prosjektet; samt 3t. veiledning til ekstern veileder

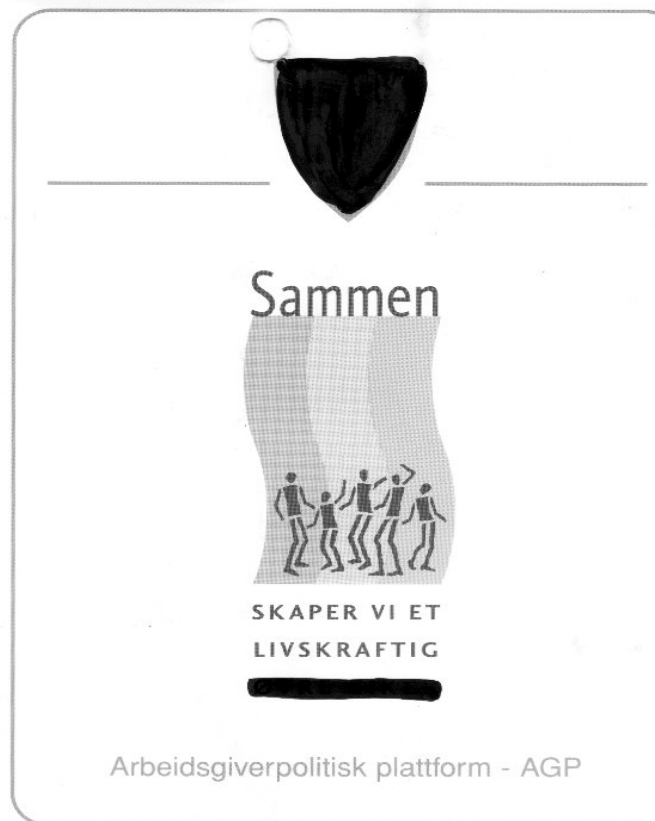
Lønnskompensasjon for personalet

Midler til materiell

For skoleåret 2007 / 2008 søker vi om _____ kr.



Vedtatt mai 2007



Vedtatt mai 2007

Vi vil legge til rette for

en bedriftskultur med bredt og helhetlig samarbeid under mottoet:
«Sammen helt til mål»

- Samspill**
- Ansvar** ➤ god ledelse og myndiggjorte medarbeidere med høy etisk standard
- Moro** ➤ arbeidsmiljøer med humørfylte og optimistiske medarbeidere
- Medvirkning** ➤ dialog for å ivareta medarbeidere i ulike livsfaser
- Engasjement** ➤ å rekruttere, utvikle og beholde kompetente og engasjerte medarbeidere
- Nytenking** ➤ å stimulere til kreative og modige medarbeidere

Kommunet har vedtatt at Manifestet skal forplikte alle medarbeidere:

viser ansikt

Juni 2000

Manifest

Lag, foreninger, organisasjoner og institusjoner i er blitt enige om følgende manifest:

Sammen for et inkluderende fellesskap
 Sammen med enkeltemennesker, lag, foreninger, organisasjoner, institusjoner og kommune vil vi ut fra vårt ståsted og vår målsetning være med å arbeide for et inkluderende fellesskap.

Våre overordnede verdier i dette arbeid er
 Å fremme medmennesklighet, vise respekt for hverandre og utvikle toleranse i møte med det som er fremmed.

For å nå våre mål, vil vi arbeide for

- Å bidra med tiltak som fremmer den enkeltes identitet som innbygger i og å skape tilhørighet til det nærmiljø hvor en bor.
- Være med å utviklet et nærmiljø der alle kan kjenne seg trygge og skape relasjoner som utvikler tillit til hverandre.
- Våre tiltak skal ha som målsetting at alle innen vårt medlagsfelt skal kjenne seg utfordret til å bidra og å stimuleres til å ta egne ressurser og muligheter.
- Vi vil være med å legge forholdene til rette for møteplasser der det er naturlig at generasjonene møtes og ivaretar hverandre.

Vi vil gjøre vårt for at disse viktige verdier og fundamentale sannheter skal bli mer enn vakre ord. Historien har lært oss hvor viktig det er og engasjere seg for det fellesskapet vi alle er en del av.

Kjære medarbeider!

Kommuneplanen definerer kommunens hovedoppdrag med visjonen

Sammen skaper vi et livskraftig

kommune er med andre ord først og fremst en samfunnsbygger – en samfunnsutvikler.

Det er et mål at kommunens 4 kjerneverdier skal påvirke våre tanker, holdninger og atferd.

Verdiene er:

Tilhørighet – som betyr at vi skal fremme den enkeltes identitet som innbygger i og skape tilhørighet til stedet hvor en bor.

Samspill – som betyr at vi er åpne, lyttende og legger til rette for humor og gode samtaler. Og vi er villige til å dele vår kunnskap og opptatt av å by på oss selv som mennesker og fagfolk.

Respekt – som betyr at vi skal fremme medmenneskelighet, verne om den enkeltes verdighet og utvikle toleranse i møte med det som er fremmed.

Mot – som betyr at vi skal våge å tenke nytt og utforske det handlingsrommet som vi har. Mot er ikke å ta store sjanser, men å våge og møte store utfordringer fordi vi har kunnskap og erfaring.

Slik gjør vi det

- Bruker AGP når vi utarbeider mål, gir tilbakemelding, stiller krav og gir støtte.
- Bruker AGP ved tilsetninger for å sikre at alle medarbeidere kjenner til og er forpliktet av den.
- Bruker AGP i HMS-arbeidet for å fremme trivsel og tilhørighet.
- Bruker AGP som forpliktende verktøy i arbeidet, både for leder og medarbeider.
- Bruker SAMMEN-ordene og utfordrer alle til å legge innhold og forståelse i begrepen.
- Bruker AGP og årlig medarbeidermåling som grunnlag for dialog og utvikling.

Samspill

Ansvar

Moro

Medvirkning

Engasjement

Nytenking



For å leve opp til de forventninger innbyggerne har til kommune, er det viktig at alle medarbeiderne drar lasset sammen – i et nært samarbeid med innbyggerne.

Som medarbeider hos oss er du med på å utvikle lokalsamfunnet

På de neste sidene finner du kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform – AGP.

Hensikten med AGP er å utvikle kompetanse; forme en felles kultur, en felles identitet og et felles positivt klima som skal prege alle våre arbeidsplasser.

Slik ønsker vi å ha det – slik ønsker vi å være i samspill med hverandre!

Vi håper alle bidrar til å gjøre arbeidsplassene spennende og inspirerende.

Våre signaturer nedenfor forteller at vi ønsker å etterleve intensjonene i AGP, og at DU er med på laget!

Vi ønsker hverandre lykke til!

, den 18, 9-07

Leo Bert
Tsch
Medarbeider

Lethe
Leder

Rådmann

Slik vil vi ha det:

- Medarbeidere som tenker helhet og sammenheng i alt som gjøres.
- Tydelige ledere og ansvarsbevisste medarbeidere.
- Arbeidsmiljøer preget av tillit, trygghet, trivsel og som gir rom for glede, optimisme og inspirasjon.
- Suksess gjennom felles innsats ved at alle blir hørt, sett og får tilbakemeldinger.
- Bygge på mulighetene og styrkene hos medarbeiderne.
- Kreative og modige medarbeidere som bidrar til det gode liv i

Samspill

Ansvar

Moro

Medvirkning

Engasjement

Nytenking

