

Metodik och teori

För dig som vill djupdyka lite i exempel på de teorier och den metodik vi arbetar med som grund

Se även PDF om "Tankar kring utbildning och utveckling", den är lite mer beskrivande och filosoferande.

Allt arbete inom konsultstöd och utbildning har en stark koppling till modern teori och forskning. Därutöver vilar förhållningssättet på en grund av gestaltterapi/teori/psykologi, vilket bland annat fokuserar på här och nu, det egna ansvaret för sin egen utveckling, medvetenhet och att man kan nå utveckling och "förändring" genom att få tillgång till mer av sig själv.

Nedan finns teorier, modeller och metodik som är starkt närvarande i vårt arbete.

Dessa beskriver mycket kortfattat, hör gärna av er för en diskussion kring detta.

Gestaltteori och metodik;

Gestaltteorin har sin grund i existentialismen och gestaltpsykologi, men även med influenser från psykodynamisk teori, zen-buddism, Bubers dialogfilosofi och kroppsterapi. Det handlar om en helhetssyn där relation, samspel och dialog är grunden i det gestaltmetodiska förhållningssättet, i ett stort fokus på här och nu. (Fenomenologin)

Inom gestalt finns viktiga begrepp som exempelvis awareness (vad tänker, känner och märker jag i nuet som kan öka min reflektiva förmåga), kontakt i relationen, här och nu, ansvar, figur och grund, energicykeln, fältet m.fl. begrepp. Alla dessa begrepp/modeller/teorier stöttar på olika sätt till utveckling och mer medvetna ansvarstagande val i exempelvis sitt eget ledarskap.

Fältteori;

Fältteori är ett samlingsnamn för de teoretiska ansatser som försöker beskriva överindividuella faktorer, som kanske enklast kan beskrivas med uttrycket "helheten är mer än summan av delarna".

Fältteorin har sina rötter i socialpsykologin och gestaltpsykologin, grundad av Kurt Lewin (1890-1947). Det handlar om helhetsupplevelser, gestaltbildning, organisation och andra individövergripande psykologiska fenomen.

Fältteorin är ett sätt att både förstå och kunna påverka människors samskapande i grupper och organisationer.

Systemteori/systemnivåer;

Systemteori är det ämnesövergripande vetenskapliga studiet av system i allmänhet. Tänkesättet utgår ifrån idén att allt är "i relation" och fokus ligger på att studera mer eller mindre etablerade relationer mellan individer, grupper och organisation. Man skulle kunna uttrycka det som; Hur det ena hänger ihop med det andra. Systemteori handlar om att förstå helheter, relationer, funktioner, sammanhang, samband och mönster och att hitta lösningar på problem och åstadkomma förändring.

Grupputvecklingsteorier;

Olika teorier och kanske främst Susans Wheelans beforskade teorier om grupputveckling som är användbara både förstå grupper utveckling och utveckla sitt eget ledarskap gentemot. Även andra gruppdynamiska perspektiv, forskning kring relationers betydelse för utveckling och effektivitet i grupp, modell kring öppenhet och tillit för att uppnå förmåga att klara komplexa uppgifter i grupp, m.fl.

Figur/Grund;

Gestaltpsychologisk teori som handlar om kraften att vilja se helhet och skapa förståelse utifrån de erfarenheter, värderingar och förställningar man själv har. Att få insikter kring denna kraft relaterat till att förstå sin omgivning, skapa relation med andra, att vara i grupp och sitt eget ledarskap.

Energicykeln

En gestaltpsykologisk modell för att beskriva ett händelseförlopp från upplevt behov till genomförd handling och olika sätt som vi människor hindrar oss i att nå kontakt och genomförande.

Awareness utifrån tre medvetenhetszoner

En gestaltpsykologisk modell som hjälper oss att se och förstå människans emotionella och kognitiva processer, vilket ökar förmågan till att göra medvetna var och inte köra på invanda handlingsmönster eller "autopilot. Ett redskap i att finna utveckling.

Kontaktstilar/mönster

Är inlärd strategier och vanemönster kring HUR människan agerar i kontakt med andra människor.

En ökad medvetenhet kring detta ger oss bättre möjligheter till olika sätt att förhålla sig till sig själv och till andra. Teorin innehåller 7 kontaktstilar.

Förändringsparadoxen.

En teori om hur forcerat engagemang, ökad kraft, mer resurser snabbt kan leda till långsammare process vad gäller utveckling.

Kotters 8 steg i förändringsarbeten

Teorin handlar om 8 kritiska steg för att lyckas med organisationsförändring.



SCARF;

SCARF modellen handlar om att skapa mottaglighet för utveckling och förändring, och förstå de djupare psykologiska motstånden vi alla bär med oss. Förkortningen står för Status, Certainty, Autonomy, Relatedness och Fairness (status, visshet, självständighet, samhörighet och rättvisa).

Ofmans modell;

Är en modell för att finna personers kärnqualiteter och utvecklings. En enkel och kraftfull modell som medverkar till att skapa en tydlig, starkt och positiv kraft mot utveckling.

Belfastmodellen;

Är en modell att studera nuläge och hitta en väg fram konkret utveckling och förändring. En process som involverar, skapar ansvarstagande och involverar alla inblandade i grupper och organisationer.

Andra arbetssätt:

Reflektiv förmåga. En modell att träna med hjälp av medveten närvaro i nuet. Du tränar förmågan att både känna och märka dig själv, samtidigt som du tar in omgivningen utifrån, vilket leder till ett mer medvetet ledarskap i nuet.

Samtalsträning. Samtalet är grundelementet i relation och ledarskap, samtidigt som vi tar det lika naturligt som att andas. Vi tränar medvetenhet kring samtalsnivåer, kontakt och människors olika behov, för att öka medvetenheten och tryggheten i att använda samtalet som ledarskapsverktyg.

Se även PDF om "Tankar kring utbildning och utveckling", den är lite mer beskrivande och filosoferande.

Roger Lindvall