

# Kollegial sparring og feedback

Kollegial sparring og feedback handler bl.a. om at gøre den socialfaglige praksis synlig og lære af hinanden gennem at få direkte kendskab til andres praksis. Kollegial sparring og feedback opstår som regel ud fra et konkret behov for hjælp i en vanskelig sag, men det kan også gøres til en helt naturlig ting at søge bistand hos en kollega i mindre vanskelige sager, eller bare med jævne mellemrum, for at få faglig inspiration.

## Retningslinjer for den kollegiale sparring

Der kan med fordel opstilles nogle klare retningslinjer og spilleregler for den kollegiale sparring og feedback. Det er den nærmeste leders ansvar, at reglerne opstilles, men det er en fordel, at de er udarbejdet af kollegerne i fællesskab, så der er forståelse for og ejerskab til reglerne, blandt de der skal bruge dem.

Reglerne kan fx omhandle:

- Hvornår og under hvilke former sker den kollegiale sparring og feedback?
- Hvilke emner kan bringes op over for kollegerne?
- Hvordan beder man om sparring og feedback?
- Er det noget, der foregår systematisk på møder ved, at man aftaler, at man ind imellem laver sager sammen to og to, eller ved, at man "lige spørger om en sag"? Det kan også være andre typer!
- Måden feedback og sparring gives på - Må kollegaen fx vurdere ens arbejde, må man udtrykke anerkendelse, eller må der kun besvares konkrete spørgsmål?

Nedenfor er angivet nogle eksempler på, hvordan rammerne for den kollegiale sparring kan være.

## Rammer for den kollegiale sparring

Den kollegiale sparring kan evt. sættes i system, så den ikke kun foregår ad hoc præget, men også mere systematisk. Det kan fx ske ved:

- Etablering af faste makkerpar til kollegial sparring.
- Fordeling af ekspertroller om forskellige emner blandt teamets medlemmer, som man så kan søge sparring med om bestemte emner.
- Der kan afsættes tid på teammøder til, at man kan bringe sager op, hvor der ønskes sparring.

For at styrke fokus i den kollegiale sparring i konkrete sager kan den understøttes af en fast systematik. Det kan fx være:

**Faglig udvikling:** Hvordan skabes der læring gennem det daglige arbejde?

- Sparringen tager udgangspunkt i, at den der vil have sparring beskriver sagen vha. ICS-trekanten.
- Dernæst præsenteres i kort form og meget præcist, hvad der ønskes sparring til, og hvordan man ønsker at modtage sparring. Det kan fx være:
  - Har du erfaring fra en lignende sag om denne problemstilling?
  - Har du særlig viden om denne problemstilling?
  - Kan du komme med en god idé til, hvordan jeg kommer videre med ..?
  - Osv.