

Protreptik i folkeskolen: dialogisk mellemrum og perspektivskift

I en skolehverdag, hvor undervisning og meget praktisk planlægning fylder den primære del af arbejdstiden, har jeg oplevet, at italesættelse af og arbejde med skolens rammesætning og værdier kan tilsidesætte hverdagens udfordringer. Og det sker i særlig grad, når det foregår i form af den protreptiske samtale. Det at give plads til samtalen gennem protreptikken kan nærmest revitalisere energien og engagementet i organisationen. Men at komme hertil har været en proces, som har taget flere år og fortsat kræver opmærksomhed og øvelse.

Første gang jeg stiftede bekendtskab med protreptik var gennem min daværende kollega Tim Nielsen. Vi var begge afdelingsledere på samme afdeling på en større folkeskole. Tim havde mødt protreptikken og Ole Fogh Kirkeby på sin uddannelse på CBS. Hans optagethed af og engagement med protreptikken, samt hans egen måde at protreptere på, var så inspirerende, at jeg selv gik i gang med at læse en Master of Business Coaching på Copenhagen Coaching Center, hvor protreptikken også har en særlig plads.

I mellemtiden var hele lederteamet på vores skole blevet nysgerrige på protreptik. Vi havde en undervisningsdag med Kim Gørtz og Mette Mejlhede, hvor de med udgangspunkt i deres bog ”Protreptik i Praksis” (2015) introducerede syntesemodellen, og vi trænede små praktiske samtaleøvelser. Et par måneder senere havde vi besøg af Ole Fogh Kirkeby til et ledermøde, hvor jeg havde den fornøjelse at have en protreptisk samtale med ham. Det blev en samtale, jeg kunne blive ved med at vende tilbage til og reflektere over efterfølgende. Det var utroligt stærkt for mig at opleve en samtale, der tager udgangspunkt i et begreb, forsøger at holde sig på afstand af det personlige, og som alligevel indeholder så meget energi og sætter så mange refleksioner i gang, både hos deltageren i samtalen og hos tilhørerne.

Som lederteam har vi derfor meget fornøjelse ud af at sætte den daglige drift til side og dyrke protreptikken. Men det skal til stadighed være en bevidst handling, da daglig drift ellers overtager dagsordenen.

Jeg oplever som leder, at den coachende tilgang er anvendelig og udviklende, når det drejer sig om medarbejderens konkrete arbejdsopgaver og udfordringer. Samtidig mener jeg, at det kan være uetisk som leder at coache en medarbejder på det mere personlige plan i arbejdsmæssig sammenhæng. Netop her, hvor noget personligt er på spil i en asymmetrisk samtale, bliver den protreptiske disciplin relevant og anvendelig, fordi man ved hjælp af det filosofiske løfter sig fra det personlige til det universelle eller almene og taler om begreber og værdier. Som Kirkeby beskriver det, går man med protreptikken ”Fra hverdagshistorier til centrale temaer for livet i eksistentiel forstand” (Kirkeby & Mejlhede 2014: 288). Den protreptiske samtale har på denne måde et potentiale til at skabe individuel refleksion og personlig udvikling gennem udforskningen af almene begreber. Selvom samtalen som sådan ikke går tæt på den enkelte medarbejders personlige liv, er hensigten dog som protreptisk samtaleholder at stille sig til rådighed for samtaledeltagerens personlige undersøgelse og bevidstgørelse. Det kræver konstant udvikling og refleksion for protreptikeren at møde og værne om den anden i dennes søgen efter ”sin indre stemme” og samtidig udfordre det hun siger, gør og repræsenterer. Det stiller krav at kunne mødes med den anden i

dialogen og forsøge at stille de rigtige spørgsmål, der leder den anden videre til at høre sin egen indre stemme.

Det er min erfaring, at brugen af den protreptiske samtale i en organisation er meningsfuld, når man tror på, at den enkeltes udvikling og det at blive klogere på sig selv som eksistens og essens vil være udslagsgivende for fællesskabets udvikling og dermed organisationen. Og det hele vejen fra ledelse til elev.

I denne artikel vil jeg beskrive, hvordan vi som skole har arbejdet med at få protreptikken til at vokse fra leder til medarbejder. Hvordan vi har arbejdet med at få de protreptiske samtaler mellem de voksne til at udvikle sig fra lederinitierede og til at være en naturlig del af måden, man møder hinanden og har dialogen med hinanden på. Det har været ledsaget af et ønske om en afsmittende effekt på, hvordan man som voksen møder børnene. Det kan være via undrende spørgsmål, ved at den voksne er understøttende for børnenes naturlige filosofien, samt ved at den voksne understøtter barnet i undersøgelser af vigtige områder i livet, såsom venskaber, viden, retfærdighed, ansvar osv. Håbet har altså været også at skabe en afledt effekt af vores protreptiske arbejde blandt medarbejderne, nemlig at styrke børnenes evne til at træffe gode beslutninger for dem selv og for fællesskabet og opleve glæden ved en filosoferende tilgang til livet.

Protreptik som fokus på værdier

Grundlaget for den protreptiske samtale er at vende den enkelte mod det, der er væsentligt for en selv og for fællesskabet (Kirkeby m.fl. 2013: 7). Protreptikken er i arbejdssammenhæng en filosofisk samtale, der fokuserer på medarbejderens stillingtagen til og forståelse af egne værdier og dermed det værdigrundlag, vedkommende handler ud fra for dermed at opnå en større forståelse af sig selv og sin egen livs- og arbejdssituation. Den bygger på den antagelse, at værdierne er tæt knyttet til den måde vi forstår og handler på. Ifølge Ole Fogh Kirkeby kan værdier forstås som grundlaget for den mening, vi tilskriver motiverne for vores handlinger. Værdier er iboende, og de kan fremstå mere eller mindre bevidste, men de vil altid være virksomme i vores tænkning, følelser, erkendelser, erfaringer og handlen.

At tale om værdierne og gøre dem til fokus for vores samtaler er med til at gøre værdierne levende og betydningsfulde og dermed også meningsskabende. Ole Fogh Kirkeby m.fl. beskriver det således i bogen "Protreptik, filosofisk coaching i ledelse": "Når de basale værdier er erfaret og forankret i hjertets grund, bliver handling simpel, handlekraft selvfølgelig og begivenheden behersket med let hånd" (Kirkeby m.fl. 2013: 17). Det kan forstås sådan, at man bliver herre i eget hus, når man oplever og erkender, hvilke værdier der er betydningsfulde for en som menneske, og præcis hvordan de værdier tager sig ud for en selv. Det bliver derigennem nemmere at tage stilling og handle. Man har fået en bedre mavefølelse, som man kan handle ud fra og dermed stå mere rodfæstet i en skolehverdag, hvor lærere og pædagoger ofte tager flere end hundrede beslutninger hver dag. Protreptisk samtale handler i bund og grund om selverkendelse i betydningen: hvem er jeg, hvad vil jeg og hvad vil jeg ikke?

Protreptikken er med til at sætte fokus på begrebet og lade dette fokus fylde rummet mellem de tilstedeværende og inde i dem hver især i det tidsrum, som begivenheden varer. Dagligdagen bliver lagt lidt til side og vi får lov til at være til stede i samtalen og lade den fylde og måske skabe en ny virkelighed, forståelse og selverkendelse. Men denne selverkendelse kommer

ikke til én en gang for alle. Det er en selverkendelse, der skal genforhandles eller generkendes med sig selv, gang på gang i nye samtaler. Derfor er det vigtigt, at den protreptiske samtale er en tilbagevendende del af det organisatoriske liv og forståelse.

Jeg vil nu fortælle, hvordan den blandt andet blev dette i vores arbejde. For det første i faciliteringen af pædagogiske aftener og for det andet i forbindelse med teamudvikling.

De eksemplariske mellemrum

De konkrete handlinger og arrangementer, som jeg beskriver her, fandt hovedsageligt sted i den afdeling af skolen, som Tim Nielsen og jeg var afdelingsledere på fra 2017 og til han fik andet arbejde i 2020.

Vores mål med at benytte og indføre protreptik var at introducere en filosofisk samtaleform, som kunne hjælpe medarbejderne med at lytte til hinandens værdier, overvejelser og deres veje dertil og derigennem få en større forståelse for hinanden og i sidste ende af sig selv. Vi havde en formodning om, at ved at "mærke" andres værdier, kunne man mærke efter i sig selv og blive opmærksom på, hvor det er ligesom andres, og hvor det er anderledes. Min rammeforståelse som leder var desuden, at livet i organisationen skabes gennem organisationsmedlemmernes sprog, diskurser og fortællinger (Schnoor 2015). Dermed er meningen i begivenheden ikke bare givet i sig selv, men vi skaber den selv i en aktiv fortolkningsproces, hvor vi tilskriver begivenheder og hændelser mening. Denne forståelse supplerede protreptikken godt. Vi ville skabe et sprogligt, diskursivt *mellemrum* med protreptik, altså situationer hvor vi mødtes i samtalen, hvor vi var til stede i samtals nærvær. Det samme nærvær som vi gerne ville have til at gennemsyre hele organisationen - mellem kollegaer, mellem pædagog og lærer og mellem voksen og elev.

Vi havde desuden en oplevelse af, at det ofte var de samme personer, der tog ordet til møder. Så vi havde en bagtanke om, at vi ved at systematisere samtalen kunne få flere til at tage ordet. I samtalen ønskede vi, at der skulle skabes plads og samtalerum til alle, og vi ønskede også at skabe en forståelse af, at i samtalen behøver man ikke at være sikker for at sætte ord på sine overvejelser. Netop ved at afprøve sine tanker i samtalen kan man bedre høre, hvad man selv mener. Ole Fogh Kirkeby (2016) kalder denne funktion *translokutionaritet*: Det, at når man hører sig selv sige noget højt, forstår man, hvad man mener. Vores håb var, at det at høre sin egen stemme i den protreptiske samtale, måske ville gøre det nemmere eller mere naturligt for alle at tage ordet i andre sammenhænge.

Protreptikken og kernebegreberne blev introduceret til medarbejderne på personalemøder i alle afdelinger for at sikre en grundforståelse. Efterfølgende forsøgte vi at inddrage protreptiske samtaler, hvor det var muligt, fx til pædagogernes, lærernes og ledelsens møder. Ofte bare korte samtaler, men generelt var vores oplevelse, at de fleste kollegaer blev optaget af protreptikken og gerne ville have mere.

Medarbejdere blev også inddraget ved at være "forsøgskaniner" i forbindelse med diverse opgaver på mit og Tims studier. Så mange havde været en del af en løbende proces i vores læring og udvikling. I det følgende vil jeg beskrive nogle møder, hvor vi lod protreptikken udfolde sig blandt medarbejderne.

Pædagogisk aften med protreptisk samtale

Vi skulle afholde "pædagogisk aften" for fritidsordning, indskoling og mellemtrin og samlede 50 medarbejdere. Vi lagde ud med at synge og spise sammen for at lægge en god stemning som fundament for en aften i fællesskab og for mødet med hinanden i dialogen.

Gruppen på 50 personer placerede vi i en stor cirkel med to stole i midten, hvor den protreptiske samtale skulle foregå. Inden samtalen holdt vi et kort oplæg om etikken bag samtalen og det at være tilhører til en sandsynligvis meget personlig samtale. Vores intention var at lave en etisk kontrakt mellem alle tilstedeværende for at sikre et trygt rum, hvor samtalen fik lov at stå uimodsagt, og hvor alle ejede deres egne udsagn og ikke skulle forsvare, hvad man sagde og følte. Et rum med tillid til hinanden og en tilstedeværen uden domme og dermed også uden "sjove" og humoristiske kommentarer.

Vi introducerede, at hver enkelt deltagers fokus skulle være på, hvad man fik af tanker og oplevelser ved at høre samtalen, og at man ikke kunne spørge ind til den protrepteredes mening bag udsagnene eller forholde sig bedømmende til indholdet.

Samtalens rammer var aftalt med en medarbejder på forhånd, da vi var klar over, at det kunne være overvældende at sidde i centrum, fordybet i en protreptisk samtale, med ens kollegaer lyttende rundt omkring en. Vi havde ikke aftalt indholdet af samtalen med medarbejderen, da vi ikke ønskede en samtale, hvor medarbejderen havde forberedt sig på indholdet, fx på de mange forskellige definitioner af begrebet, og vi ønskede ikke, at de tilhørende havde en forudfattet mening om indholdet. Vi ønskede derimod en fordomsfri, intuitiv og nærværende samtale, hvor den protrepterede fandt svarene hos sig selv, om hvad hun havde af tanker om dannelse. Begrebet blev altså dannelse.

Selve samtalen i midten af cirklen tog omkring 40 minutter. Herefter blev alle delt ind i planlagte grupper à tre for yderligere at arbejde protreptisk inspireret med begrebet. De fik fastlagte roller som interviewer, fokuspersion og observatør/tidtager, idet hver deltager skulle skifte en gang mellem hver af de tre roller. Vi valgte grupper på tre for at sikre, at alle fik mulighed for at deltage i en lidt dybere samtale om dannelse. Nogle medarbejdere kan godt føle sig udfordrede af spørgsmålene, så det var vores håb, at det ville bibringe de lidt usikre mere tryghed til at høre sin egen stemme i denne type samtale ved at høre andres overvejelser og svar i en mindre gruppe. Tremandsgrupperne fik følgende spørgeguide og 15 minutter til hver samtale:

Tag udgangspunkt i de tanker og oplevelser du fik, da du lyttede til den protreptiske samtale, når du svarer på nedenstående spørgsmål:

- Hvor kommer dannelse fra?
- Hvordan opstår dannelse?
- Hvad er formålet med dannelse?
- Hvad bringer dannelse med sig?
- Hvad indeholder dannelse?
- Hvordan opleves dannelse?
- Hvordan mærkes dannelse?
- Hvad vil det sige at give dannelse til andre?

Vi afsluttede aftenen i den store rundkreds for at dele indtryk med hinanden. Alle sad helt stille uden at tale, men kikkede rundt med små smil. Stemningen var nærmest magisk, og vi spurgte, hvordan har det været at deltage i aftenen? En af deltagerne udtalte taknemlighed over at være ansat på en arbejdsplads, hvor man kunne have denne slags samtaler med hinanden, og en anden at den protreptiske samtale var fantastisk. Der blev spurgt, om alle kunne få mulighed for at prøve at være fokusperson i en protreptisk samtale. Der var en generel tilkendegivelse af, at aftenen havde givet rigtig god mening og været betydningsfuld. Der havde været gode samtaler, og vi var kommet tættere på hinanden som kollegaer.

Som facilitatorer var vi meget optaget af, at der i evalueringen ikke skulle stilles spørgsmål, som lagde op til, at vi skulle være enige om dannelsesbegrebet, eller at der var rigtige eller forkerte svar. Vi ville ikke have en opsamling med stikord etc. Vi ville have, at nærværet, refleksionen og samtalen stod tilbage som målet med aftenens møde.

Til pædagogisk aften et år senere, afprøvede vi ovennævnte model igen, denne gang med alle medarbejdere på hele skolen, dvs. 120 mennesker. Det var en fin aften, men vi opnåede ikke den samme fortryllelse. Det kan der være mange årsager til, men hovedårsagen tror jeg for det første var, at de øvrige medarbejdere ikke havde det samme kendskab til protreptik, som man får ved at arbejde med protreptikken ved at have den indlagt på møder og samtaler løbende. Den udvidede gruppe havde kun et overordnet kendskab til protreptik. For det andet var det en kraftig forøgning af antallet af deltagere til arrangementet. Hvor mange kan man være, og hvor godt skal man kende hinanden for at opnå en grundlæggende tillid i rummet?

Protreptisk teamudviklingssamtale

Som lederteam arbejdede vi også med at få den protreptiske samtale ud i teammøderne i hverdagen, for vi opdagede, at jo mere man filosoferer, jo mere får man lyst til det. Samtidig var det også vores erfaring, at hvis den protreptiske muskel skal styrkes, så skal den bruges. Det var med større og mindre succes, for det krævede at ledelsen med det protreptiske metodekendskab deltog i alle møderne. Det var svært at prioritere, men i de teams, hvor der var medarbejdere, der tog teten og sprang ud i den filosofiske samtale, var der mere grøde.

Det viste sig at være betydningsfuldt at bruge protreptikken i teamudviklingssamtalen, som vi afholdt årligt. Samtalerne kunne med fordel udvides til to gange årligt, erfarede vi. Vi ønskede, at samtalen her skulle dreje sig om teamets samarbejde, og vi ønskede at stille spørgsmål til, hvordan teamet talte om deres kommunikation og samarbejde og måske herigennem hjælpe dem til en model for, hvordan de kunne tage dialogen på metaplan til møderne. Et team, der enten er forholdsvis nyt eller har eksisteret et stykke tid, kan hurtigt få tænke- og handlemåder, der ikke sættes spørgsmålstejn ved. Det kan skyldes mange forskellige ting, fx manglende tid eller manglende bevidsthed om, at teamet kan stå stærkere ved at have afklaret forskelligheder på forhånd.

Fordelen ved at arbejde protreptisk med teamet var, at vi skabte mulighed for at tale om samarbejdet på et overordnet plan, og underliggende konflikter og forståelser ikke fik overtaget.

Som forberedelse til samtalen fik teamet følgende mail fra ledelsen:

Kære alle

Herunder dagsorden og forberedelse til Team Udviklings Samtalen (TUS):

I skal på forhånd udpege en referent i teamet. Jeg faciliterer mødet.

I skal derudover vælge to teammedlemmer, der vil deltage i protreptiske samtaler og forberede, hvad de to teammedlemmer skal tale om. Det skal være et ord eller et begreb, som teamet er enige om er særligt sigende i relation til spørgsmålet: Hvad lykkes vi med i teamet?

Og et ord eller et begreb som er særligt sigende i relation til spørgsmålet: Hvad bøvler vi med i teamet?

Udgangspunktet er altid underlagt vores værdier:

Fællesskab/faglighed/ordentlighed/innovation.

Jeg ser frem til spændende og konstruktive samtaler.

Vh [leder]

Skabelonen til Team Udviklings Samtalen til selve mødet var som nedenstående:

- Protreptisk samtale med et teammedlem (12 min.)
- "Reflekterende team" (8 min): Efter den protreptiske samtale bliver det øvrige team spurgt om, hvilke tanker de hver især er blevet optagede af som tilhørere til samtalen. De må ikke stille spørgsmål til den protrepterede, men gerne diskutere hvad de hørte, og hvad de tænker i forlængelse af det.
- Derefter samtale i hele teamet (20 min.): Det produktive med SOS¹. I denne del har vi fokus på, hvad vi gerne vil "se ske".

Vi gennemførte runden to gange. Første gang med fokus i den protreptiske samtale på, hvad der fungerede godt i teamet, fx i det faglige, i fællesskabet og i kommunikation og samarbejde. Anden runde havde så fokus på, hvad der bøvlede i teamet i relation til de samme områder.

Samtalen fungerede som en spiral hvor temaerne næsten altid kom til at gribe ind i hinanden. Den protreptiske samtale blev efterfulgt af først en samtale i reflekterende teams og til slut en fælles opsamling om handling, herunder hvad vi ønskede at se ske.

Som det ses, var temaerne for samtalerne besluttet på forhånd og af denne grund mente vi, at vi kunne afkorte længden af den protreptiske samtale og dermed nå to samtaler. Stikord til SOS-arbejdet blev skrevet ned på whiteboard, så alle kunne se, hvad der fungerede godt, hvad der bøvlede, og hvad aftalerne blev i "Se ske". Sidstnævnte var særligt det, som teamet skulle tage med sig tilbage og arbejde videre med som team.

¹ SOS = Signs Of Safety. En model vi bruger i samtaler med familier og PPR, hvor overskrifterne er: Hvad bekymrer, hvad fungerer og hvad ønsker vi at se ske, eller hvilke aftaler kan vi lave?

Det er tydeligt, at protreptikken her var en metode, som blev brugt til at inspirere og understøtte andre metoder og styringsmål. Protreptikkens styrke i denne sammenhæng var, at hvis teamet havde underliggende udfordringer eller konflikter, så blev det i kraft af den protreptiske samtale muligt at løfte udfordringen op på et metaniveau, hvor vi kunne tale om udfordringen uden at personliggøre den. Det blev muligt at tale om det, der var svært på en nysgerrig og undersøgende måde. Ofte førte den protreptiske samtale et helt andet sted hen, end udfordringen eller begrebet lagde op til. Den protreptiske samtale muliggjorde ofte et perspektivskift, som gav udfordringen et andet navn, og dermed åbnede der sig muligheder for andre løsninger og måder at tale om udfordringen på.

Min evaluering af brugen af protreptik i teamarbejdet er, at arbejdet med og forståelsen af protreptik kan bidrage til, at vi bliver mere bevidste om, hvor der kan etableres en fælles forståelse omkring samarbejdet. De fleste udfordringer i et team kan vises tilbage til, at medlemmerne i teamet befinder sig i forskellige forståelser af virkeligheden, og at de fleste af disse forståelser er ubevidste eller automatiske fortolkninger. Fx har værdien ordentlighed mange udtryk, og det er afgørende for samarbejdet, at man kan møde hinanden og se, hvordan hinandens værdier udtrykkes og opleves forskelligt, men også at man kan tale om det. Her kommer teamudviklings samtalen også til sin ret. Den protreptiske samtale kan på den måde være med til at gøre forståelsen for hinanden dybere, vise hvor vi har noget at bygge videre på, og hvor vi skal fokusere mindre, fordi der skal man bare blive enige om, at man er uenige. Endelig viste den sig værdifuld ved gennem sin nænsomme udfordring af (fastlåste?) forståelser og oplevelser at åbne for nye forståelser og handlemuligheder gennem perspektivskift.

Perspektiv: protreptikken i børnenes verden

Med afsæt i beskrivelsen af mine erfaringer med protreptik i pædagogisk arbejde og teamudvikling har jeg vist, hvordan den har fungeret som et revitaliserende mellemrum i en ellers hektisk skolehverdag og som en mulighed for teams til at få øje på handling og tale om udfordringer, som holder sig på teamniveau.

Som jeg skrev i begyndelsen af artiklen, var vi i ledelsen også interesserede i, hvordan vi fik brugen af protreptik overført til børnehøjde, det vil sige hvordan vi kunne opnå, at de protreptiske samtaler blandt de voksne havde en afsmittende effekt i forhold til tilgangen til børnene.

Brugen af protreptik i børnehøjde handler for os om at hjælpe børnene til at blive så livsduelige som muligt. At forsøge at give dem erfaringer med at filosofere og derigennem hjælp til at forstå og undersøge spørgsmål i livet, som ikke altid er så ligetil.

Sammenløbende med arbejdet med de protreptiske samtaler, begyndte vi at arbejde med børnesynet på skolen og sætte fokus på vores pædagogiske rammesætning. Hvordan skal vores tilgang til eleverne være, når vi tror på Ross Greens børnesyn: At børn gør det rigtige, hvis de kan? Det kan der siges meget om i forhold til det øvrige pædagogiske arbejde med børn, men i denne sammenhæng var det interessante, om protreptikkens nærværende nysgerrighed og undrende tilgang i medarbejdergruppen, også betyder, at man har den samme tilgang til børnenes tanker og dermed har fokus på at møde barnet med filosofisk interesse? Har arbejdet med den protreptiske samtale været med til at forandre noget i vores tilgang og mødet med eleverne?

Det er jo ofte sådan, at det man leder efter eller sætter lys på, bliver tydeligt. På den ene side kan dette blik bekræfte, at vi faktisk har forandret noget, og i værste fald gøre os blinde for det modsatte. Men på den anden side er det i sig selv den opmærksomhed, som netop forandrer noget. Og det sidstnævnte er jeg ikke i tvivl om sker på skolen. Jeg hører filosofiske samtaler jævnligt i Fritidsordningen både blandt de små og de lidt større, når der arbejdes kreativt eller spilles Uno. Og jeg ser det i forskellige undervisningsforløb i klasserne fx ”ØjeBLIK – om at se hinanden” - et undervisningsforløb lavet af Folkekirkens skoletjeneste, hvor eleverne inviteres til at tænke over det ”at se” og ”blive set” gennem Tove Janssons tekster og Søren Kirkegaards tanker. Så det at de voksne arbejder protreptisk og tænker filosofisk, mener jeg, viser, at vi er bevidste om vores tilgang til og forståelse af barnet. At vi er bevidste om, hvilken effekt det har for barnet, at vi får stillet undrende spørgsmål og er aktivt lyttende. Vi er desuden blevet inspireret af Michael Højlund Larsen, som har skrevet bogen: ”Når de voksne er nysgerrige - en guide til filosofiske samtaler i børnehøjde” (2016), som handler om, hvordan man kan filosofere med børn. Han har opstillet forskellige scenarier med spørgsmål, man kan stille til barnet, når de stiller spørgsmål, der kalder på en filosofisk udveksling, fx ”Er jeg klog?”

Mit bedste råd vil være at springe ud i protreptikken som organisation. Der er intet at tabe og alt at vinde. Glæden ved den gode samtale, om den er protreptisk eller blot benytter nogle af grundelementerne fra protreptikken, har værdien i sig selv.

Litteratur

Gørtz & Mejlhede. (2015). *Protreptik i Praksis. Få væsentlige samtaler til at lykkes*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Kirkeby. (2016). *Protreptik. Selvindsigt og samtalepraksis*. Forlaget Samfundslitteratur.

Kirkeby & Mejlhede. (2014). Coaching, perspektiv og refleksion. I Kim Gørtz & Tine Gaihede (red.): *Coaching i nyt perspektiv. En metodebog*. Hans Reitzels Forlag.

Kirkeby, Hede, Mejlhede, & Larsen. (2013). *Protreptik. Filosofisk coaching i ledelse*. Forlaget Samfundslitteratur.

Larsen. (2016). *Når de voksne er nysgerrige – en guide til filosofiske samtaler i børnehøjde*. Forlaget Højlund.

Schnoor. (2015). *Narrativ Organisationsudvikling. At forme fælles mening og handling*. Dansk Psykologisk Forlag.

2023 – E-pub ahead of print

Forfatter: Tove Nørkjær Seligmann

Ousia Forlag, København.

Redaktion: Camilla Dindler