

Modell Av Personlig Refleksjonsrom

 Article • 4 min read

Modell av personlig refleksjonsrom

Vi gjennomgår Clutterbuck og Meggisons modell for personlig refleksjonsrom

MCT Written by The Mindtools Content Team

Researched, written and reviewed by humans



Norsk ▼

En avgjørende del av en mentors eller coachs ferdigheter er evnen til å oppmuntre til og legge til rette for individuell refleksjon. Clutterbuck og Megginsons «Modell for personlig refleksjonsrom» kartlegger refleksjonsfasene som en person må gjennomgå for å oppnå innsikt i erfaringer eller problemer og velge passende handlingsstrategier.[1]



minste av de fire gruppene, noe som indikerer at regissører synes det er vanskelig å reflektere.

Uansett hvilken læringsstil man foretrekker, må man kunne fullføre læringssyklusen for at læringen skal være effektiv. Dette betyr ikke bare å delta i en aktivitet, men også å tenke på hva som er lært og hvordan det kan anvendes. Refleksjon er spesielt viktig i veiledning og coaching, ettersom disse utviklingsmetodene er basert på økt selvinnsikt gjennom personlig analyse.

Forstå refleksjonsprosessen

Modellen for refleksjonsrom kan brukes av mentorer og coacher for å forstå refleksjonsprosessen og hjelpe klienter med å reflektere effektivt for å lære av erfaringer eller problemer.

Clutterbuck og Megginson beskriver refleksjon som en form for interaksjon, og trekker en analogi til et speil og lysbevegelsen som gir det sin reflekterende kvalitet. På denne måten, forklarer de, er refleksjon en «dialog med seg selv».[3] De antyder at denne dialogen kan være mye kraftigere når den tilrettelegges av en mentor (eller coach), som har ferdighetene til å veilede prosessen og stille spørsmål for å hjelpe klienten med å vurdere ting de kanskje ikke ville ha vurdert selv.

Seks tilstander i den reflekterende prosessen

Det er seks stadier i den reflekterende prosessen, ifølge Clutterbuck og Megginson. Disse er:

- «oppdeling»
- innramming



- «omformulering»
- 'alternativer'

Når individer går gjennom disse refleksjonsstadiene, blir de mer og mer introspektive helt til de når punktet hvor de får en uvurderlig innsikt i emnet de reflekterer over. Når dette skjer, er det ifølge Clutterbuck og Meggison normalt at fysisk energi og aktivitetsnivå synker. Dette fallet i ekstern energi tilsvarer en økning i bruken av indre energi etter hvert som tanker internaliseres. Deretter, mot de siste refleksjonsstadiene, begynner individer å tenke på hva denne innsikten betyr. Når de visualiserer handlingene de skal gjøre, øker energinivået igjen, helt til de går tilbake til en normal aktivitetstilstand, klare til å implementere disse handlingene.

Stadiene i detalj

I den første fasen, disaggregering, er individet fortsatt i en normal arbeidstilstand, og fokuserer på å få ting gjort i stedet for å tenke på hvordan eller hvorfor. Ekstern energi er på et gjennomsnittlig nivå.

Det er først når individet erkjenner problemet som må tas opp at refleksjonsprosessen kan begynne. Dette er den andre fasen, kjent som innramming. Her tar individet de første skrittene for å håndtere problemet ved å erkjenne, definere og gi det en struktur. Ytre energinivåer begynner å synke.

I løpet av den tredje fasen, implikasjonsanalyse, vurderer individet implikasjonene og potensielle konsekvenser av problemet, for eksempel hva som vil skje hvis de ikke håndterer det, hva som kan skje, og hva de ønsker skal skje. Eksterne energinivåer fortsetter å synke.



oppfatter mønstre eller strukturer i problemet, ser det fra et nytt perspektiv, eller blir bevisst på sine motivasjoner og atferd. Det er denne dype personlige innsikten som er avgjørende for å gjøre det mulig for individet å skape varig og meningsfull endring.

Personen går deretter videre til den femte fasen, å omformulere. Ved å bruke denne nylig oppnådde innsikten vurderer personen de ulike mulighetene som er tilgjengelige for å håndtere problemet. Etter hvert som de gjør det, begynner deres ytre energinivå gradvis å stige igjen.

Den sjette og siste fasen, alternativer, innebærer at individet veier opp hver av disse mulighetene og velger en passende handlingsplan. Eksterne energinivåer når et høydepunkt når individet er klar til å implementere disse handlingene for å håndtere problemet.

Viktige områder å vurdere

Denne modellen fremhever noen viktige områder for vurdering for mentorer og coacher. For det første illustrerer den viktigheten av å veilede klienten gjennom refleksjons- og anvendelsesfasene i læringssyklusen, spesielt de som prefererer å være aktivister. Enkeltpersoner kan bare lære fullt ut av en opplevelse ved å forstå hva de har lært av den og hvordan de kan anvende læringen.

Det fremhever også viktigheten av å skape et passende miljø for refleksjon, slik at enkeltpersoner får tilstrekkelig tid og rom til å kanalisere energien sin mot indre tanker.

Ved å forstå refleksjonsfasene og de naturlige endringene i energinivåer som følger med dem, kan mentorer og coacher veilede enkeltpersoner effektivt

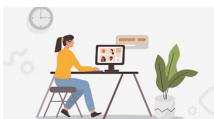
References

[1] D Clutterbuck and D Megginson, 'A Model of Personal Reflective Space', in *Mentoring Executives and Directors* (Butterworth-Heinemann, 1999).

[2] See A Mumford, P Honey and G Robinson, *Directors' Development Guidebook: Making Experiences Count* (Director Publications Ltd, 1989).

[3] See Clutterbuck and Megginson, as above.

Discover more content



 Skillbooks 60 mins

Understanding Learning Styles

Learn how to find the style of learning that best suits...



 Add to Playlist



 Podcasts 30 mins

Pain Points Podcast: Managing Learning

Be a leader of learning for your team!



 Add to Playlist



 Article 6 mins

Jay Cross: Informal Learning

Jay Cross on How Informal Learning Changes the Way...



 Add to Playlist



 Article 3 mins

Blended Learning

Overview of Blended Learning Strategy With...



 Add to Playlist



[Click here](#) for more details about our content, including how and where we use AI tools.

Share your thoughts

What did you find useful or unclear? How might you apply this?

We actively monitor user feedback on an ongoing basis. If you have an urgent issue or need support, please don't hesitate to contact us at mtecustomerservices@mindtools.com.

PB

Comment here



Add comment

Comments (0)

Be the first to comment!

Related Articles

- Action Learning
- Busting The Learning Myths
- Boud, Keogh and Walker: Reflection and Learning
- The Knowledge-Creation Model
- Edgar Schein on Kurt Lewin

[Privacy Policy](#)

[Cookies Policy](#)

[Accessibility Statement](#)

[Terms and Conditions](#)

[Contact Us](#)

© Mind Tools Ltd 2026. All rights reserved.

"Mindtools" is a registered trademark of Mind Tools Ltd.

