



> Leadership And Management > Developing Your Team > Understanding How People Learn >

Modell Av Personligt Reflekterande Utrymme

Article • 4 min read

Modell av personligt reflekterande utrymme

Vi granskar Clutterbucks och Meggisons modell för personligt reflektionsutrymme

MCT Written by The Mindtools Content Team

Researched, written and reviewed by humans



Svenska ▼

En avgörande del av en mentors eller coachs färdigheter är förmågan att uppmuntra och underlätta individuell reflektion. Clutterbuck och Megginsons "Modell för personligt reflektionsutrymme" kartlägger de reflektionsstadier som en individ måste gå igenom för att få insikt i erfarenheter eller problem och välja lämpliga handlingsstrategier.[1]





I en studie av över 100 brittiska regissörer kategoriserade Mumford, Honey och Robinson[2] regissörer efter inlärningsstil och fann att reflektörer var den klart minsta av de fyra grupperna, vilket indikerar att regissörer har svårt att reflektera.

Oavsett vilken inlärningsstil man föredrar måste individer kunna genomföra hela inlärningscykeln för att inläringen ska vara effektiv. Detta innebär inte bara att delta i en aktivitet, utan också att tänka på vad som har lärts och hur det kan tillämpas. Reflektion är särskilt viktigt vid mentorskap och coachning, eftersom dessa utvecklingsmetoder bygger på ökad självkännedom genom personlig analys.

Att förstå reflektionsprocessen

Modellen för reflektionsutrymme kan användas av mentorer och coacher för att förstå reflektionsprocessen och hjälpa klienter att reflektera effektivt för att lära av erfarenheter eller problem.



kvalitet. På så sätt, förklarar de, är reflektion en "dialog med sig själv".[3] De menar att denna dialog kan vara mycket kraftfullare när den leds av en mentor (eller coach), som har kompetensen att vägleda processen och ställa frågor för att hjälpa klienten att fundera över saker som de kanske inte skulle ha tänkt på själva.

Sex tillstånd i den reflekterande processen

Det finns sex steg i den reflekterande processen, enligt Clutterbuck och Megginson. Dessa är:

- uppdelning
- 'inramning'
- implikationsanalys
- 'insikt'
- omformulering
- alternativ

När individer går igenom dessa reflektionsstadier blir de mer och mer introspektiva tills de når punkten där de får en ovärderlig insikt i ämnet de reflekterar över. När detta händer är det enligt Clutterbuck och Megginson normalt att fysisk energi och aktivitetsnivåer sjunker. Denna minskning av extern energi motsvarar en ökning av användningen av inre energi när tankar internaliseras. Sedan, mot de sista reflektionsstadierna, börjar individer fundera över vad denna insikt betyder. När de visualiserar de handlingar de kommer att vidta, ökar energinivåerna igen, tills de återgår till ett normalt aktivitetstillstånd, redo att genomföra dessa handlingar.

Stegen i detalj



på hur eller varför. Den externa energin är på en genomsnittlig nivå.

Det är först när individen erkänner problemet som behöver åtgärdas som reflektionsprocessen kan börja. Detta är det andra steget, känt som inramning. Här tar individen de första stegen för att hantera problemet genom att erkänna, definiera och ge det en struktur. De externa energinivåerna börjar sjunka.

Under det tredje steget, implikationsanalys, överväger individen implikationerna och de potentiella konsekvenserna av problemet, såsom vad som kommer att hända om de inte tar itu med det, vad som skulle kunna hända och vad de vill ska hända. Externa energinivåer fortsätter att minska.

Vid det fjärde stadiet, insikt, fokuseras all energi på intern reflektion och externa energinivåer når sin lägsta punkt. Individen har blivit djupt introspektiv, uppfattar mönster eller strukturer i frågan, ser den från ett nytt perspektiv eller blir medveten om sina motiv och beteenden. Det är denna djupa personliga insikt som är avgörande för att individen ska kunna skapa varaktig och meningsfull förändring.

Individen går sedan vidare till det femte steget, omformulering. Med hjälp av denna nyvunna insikt överväger individen de olika möjligheter som finns tillgängliga för att hantera problemet. Allt eftersom börjar deras externa energinivåer gradvis stiga igen.

Det sjätte och sista steget, alternativen, innebär att individen väger var och en av dessa möjligheter och väljer en lämplig handlingsplan. De externa energinivåerna når en topp när individen är redo att genomföra dessa åtgärder för att hantera problemet.

Viktiga områden att beakta



reflektions- och tillämpningsfaserna i inlärningscykeln, särskilt de som föredrar att vara aktivister. Individer kan bara lära sig fullt ut av en upplevelse genom att förstå vad de har lärt sig av den och hur de kan tillämpa lärdomen.

Det betonar också vikten av att skapa en lämplig miljö för reflektion, vilket ger tillräckligt med tid och utrymme för individer att kanalisera sin energi mot inre tankar.

Genom att förstå reflektionsstadierna och de naturliga förändringar i energinivåer som följer med dem, kan mentorer och coacher vägleda individer effektivt genom reflektionsprocessen och hjälpa dem att få maximalt lärande från erfarenheter eller problem.

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.



Understanding Learning Styles

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



≡ Add to Playlist



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



All Mindtools resources are researched, written and reviewed by humans.

[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

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.

