Skabelsen af læring og pædagogisk dannelse gennem rollespil

Workshop hos Konventum d. 11. aug. 2026

v. Lone Hersted
Lektor, Ph.d v. Institut for Kultur og Kommunikation
Aalborg Universitet
Mail: lhersted@ikk.aau.dk

Hvorfor og hvordan vil vi arbejde med rollespil?

- Workshoppen indledes med en kort introduktion til anvendelsen af rollespil i undervisningsmæssige sammenhænge.
- Herefter vil vi, efter lidt fysisk opvarmning og en lille dialog i mindre grupper, afprøve det i praksis ud fra 1 case med inddragelse af reflekterende team.
- Til slut vil I drøfte metodens anvendelsesmuligheder i jeres praksis med jeres sidemakker.

Hvorfor og hvordan vil vi arbejde med rollespil?

- Gennem rollespillet kan vi træne og skærpe vores kommunikative færdigheder, relationskompetencer, kompetencer i formidling, dialog, konfliktløsning, forhandling m.m.
- Gennem rollespillet arbejder vi ikke blot med det talte ord men også med kropssprog, mimik, stemmeføring, rytme, toneleje, placering i rummet mm.

Erfaringer med brugen af rollespil og reflekterende team

- Det åbner op for en mangfoldighed af perspektiver – og træner evnen til perspektivskifte
- Det udfolder kompleksiteten og åbner op for nye handlemuligheder
- Det hjælper til at finde navigation i fastlåste situationer
- Det skærper evnen til kritisk selv-refleksion
- Det skærper relationelle og dialogiske kompetencer
- Det styrker opmærksomheden på betydningen af mimik, gestik, øjenkontakt, positionering i rummet, stemmeføring, toneleje, ordvalg etc.
- Det inspirerer til nye måder at kommunikere på – og bidrager til styrket variation i kommunikations – og formidlingsformer

Rollespil med reflekterende team

6 basale spilleregler:

- Være 100% tilstede (ikke bruge mobiltelefon mm.)
- Ikke karikere rollerne - men være ”loyal” overfor rollen uanset sympatier og antipatier
- Træne evnen til indlevelse og empati
- Ikke vurdere/dømme nogen - men forholde sig nysgerrigt og åbent
- Anskue sagen fra flere perspektiver
- Finde konstruktive veje fremad

Erfaringsdeling med sidemakker

- Fortæl om en vanskelig situation/et dilemma som underviser, hvor du oplevede, at kommunikationen var udfordrende?
- Hvordan var omstændighederne?
- Hvad skete der? Hvem sagde hvad? Hvordan var kropssproget?
- Hvordan udviklede situationen sig?
- Hvad gjorde det ved dig?

Eksempel på en proces med rollespil og reflekterende team (varighed: 80-90 min.)

Fase 1 – Aftale og forberedelse (ca. 15 min.): Afklar, hvilket scenarie der skal arbejdes med, hvilke roller der skal indgå i rollespillet, og om det reflekterende team (RT) skal anlægge en flerperspektivisk eller en "klassisk" tilgang.

Fase 2 – Præsentation af det første scenarie (ca. 5 min.): Efter en kort gennemgang præsenteres rollespillet for RT uden afbrydelser. Det er vigtigt at undgå overdrivelse i rollespillet; tilstræb i stedet at indfange så mange nuancer som muligt.

Fase 3 – Første feedbackrunde (ca. 10 min.): Facilitatoren (F) opfordrer RT til at dele deres observationer: Hvad så og hørte de? Hvad lægger de særligt mærke til ved interaktionen? Hvilke alternative handlemuligheder kunne være konstruktive?

Fase 4 – Forberedelse af det andet scenarie (ca. 5 min.): På baggrund af feedbacken forberedes en ny version af rollespillet – denne gang en mere ønskværdig og konstruktiv version.

Fase 5 – Præsentation af det andet scenarie (ca. 5 min.): Det alternative scenarie præsenteres, mens RT observerer og tager noter.

Fase 6 – Anden feedbackrunde (ca. 10 min.): Hvad lægger teamet mærke til nu? Hvilke nye nuancer træder frem?

Fase 7 – Forberedelse og præsentation af det tredje scenarie (ca. 10 min.): En tredje variant forberedes – med endnu mere konstruktive løsninger – og præsenteres derefter.

Fase 8 – Afrunding og evaluering (ca. 10–15 min.): Facilitatoren spørger ind til deltagernes oplevelse af processen og deres vigtigste erkendelser.

Kilde: Hersted & Ness 2026 (originaltekst på norsk her oversat og tilpasset v. LH)

Drøftelse af metodens anvendelsesmuligheder i den pædagogiske praksis

- Hvordan kan arbejdet med rollespil og reflekterende team bidrage til den pædagogiske praksis?
- Hvordan kan det kædes sammen med pædagogisk dannelse?
- Hvilke perspektiver og muligheder kan du få øje på i forhold til at integrere denne metode i din egen praksis som underviser?

Litteratur

- Andersen, T. (1987). The reflecting team: Dialogue and meta-dialogue in clinical work. *Family Process*, *26*(4), 415–428. https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1987.00415.x
- Andersen, T. (1995). Reflecting processes: Acts of informing and forming. I S. Friedman (Red.), *The reflecting team in action: Collaborative practice in family therapy* (s. 11–37). Guilford Press.
- Andersen, T. (2005). *Reflekterende prosesser: Samtaler og samtaler om samtalene*. Dansk Psykologisk Forlag.
- Bacigalupe, G. (2002). Reflecting teams: Creative, integrative, and collaborative practices. *Journal of Systemic Therapies*, *21*(1), 7–10. https://doi.org/10.1521/jsyt.21.1.7.23093
- Hersted, L. (2017). Reflective role-playing in the development of dialogic skill. *Journal of Transformative Education*, *15*(2), 137–155. https://doi.org/10.1177/1541344616686765
- Hersted, L. (2018). Doing relational research through roleplaying. I C. Ø. Madsen, M. V. Larsen, L. Hersted & J. G. Rasmussen (Red.), *Relational research and organisation studies* (s. 117–141). Routledge.
- Hersted, L. (2020a). Developing leadership through action research with roleplaying. I L. Hersted, O. Ness & S. Frimann (Red.), *Action research in a relational perspective* (s. 111–133). Routledge.
- Hersted, L. (2020b). Working with relational leading and meaning making in teams of leaders. I S. McNamee, M. Gergen, C. Camargo Borges & E. Rasera (Red.), *The SAGE handbook of social constructionist practice* (s. 235–245). SAGE.
- Hersted, L. & Madsen, C. Ø. (2018). Polyphonic inquiry for team development, learning and knowledge production. I C. Ø. Madsen, M. V. Larsen, L. Hersted & J. G. Rasmussen (Red.), *Relational research and organization studies* (s. 85–116). Routledge.
- Hersted, L. & Ness, O. (2026). Reflekterende team og prosessledelse i organisasjoner: Dialogisk utvikling i relasjonelle praksiser. In: O. Ness, C. Fikse & K. Fiering (2026). *Relasjonell prosessledelse : Å bygge kapasitet for lærings- og endringsprocesser.* Fagbokforlaget.
- Seikkula, J. (2008). *Åben dialog og netværksarbejde: Laplandsmodellen i psykiatri og socialt arbejde*. Hans Reitzels Forlag.
- Selvini-Palazzoli, M., Boscolo, L., Cecchin, G. & Prata, G. (1980). Hypothesizing–circularity–neutrality: Three guidelines for the conductor of the session. *Family Process*, *19*(1), 3–12. https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1980.00003.x
- Shotter, J. (2005a). Inside processes: Transitory understandings, action-guiding anticipations, and withness thinking. *International Journal of Action Research*, *1*, 157–189.
- Tomm, K. (1987a). Interventive interviewing Part I: Strategizing as a fourth guideline for the therapist. *Family Process*, *26*(1), 3–13.
- Tomm, K. (1987b). Interventive interviewing Part II: Reflexive questioning as a means to enable self-healing. *Family Process*, *26*(2), 167–183.
- Tomm, K. (1988). Interventive interviewing Part III: Intending to ask lineal, circular, strategic, or reflexive questions? *Family Process*, *27*(1), 1–15.