



Principper for en valueringskultur

Opbygning af en valueringskultur kan følge disse principper

- Holde sig på det kollektive teamniveau og generelt besvare spørgsmålet: "Hvordan klarer vi os?" Læg mærke til, at her spørges til nu-situationen, og altså ikke til fortiden om "... har vi klaret os?"
- Bruge forskellige fremgangsmåder og dybder. Valuering skal både finde sted som korte sekvenser og i mere grundig form – som planlagte aktiviteter og spontant, når der pludselig viser sig et behov for at justere retningen og samspillet
- Bruge metoder, der aktivt inddrager teamets forskelle, for alle deltagere har bidraget til snoretrækket og været vidner til, hvordan teamet er kommet netop herhen, og har forskellige oplevelser af nu-situationen
- Finde sted med jævne mellemrum, så valuering bliver en god vane
- Lade opgaveløsningen være omdrejningspunktet, for opgaven er stadig kongen
- Benytte sig af forskellige vinkler at vurdere fra og til at besvare det generelle spørgsmål "Hvordan klarer vi os?"
- Opfinde sine egne målestokke og bruge forskellige målestokke alt efter, hvad der er relevant i situationen

Listen indgår i redskab 32, og side 299-301 beskrives forskellen på evaluering, feedback og valuering.