

***Specialpedagogik för lärande**

***Kollektivt lärande**

***Action Learning**

Högskolan Dalarna – digitalt

2024-01-18

Christer Ferm

PLU Partners AB

Dagens program (PPP)

- 09.00** **Presentation**
Innehåll, Syfte, Action Learning ...
- 10.00** **Fika**
- 10.30** **Demoset Action Learning**
Med en basgrupp + övriga ”reflekterande team”
- 12.00** **Lunch**
- 13.00** **Kort inledning – egna AL-set**
Utse facilitator i varje basgrupp
- 13.15** **Egna AL-set**
Träning Action Learning samtal
- 14.15** **Reflektion – (Random Breakout groups)**
- 14.45** **Sammanfattning + exempel kollektivt lärande**
- 15.00** **Avslutning + fika**

Program

Varför Action Learning ?

-Bakgrund, historia, teoribas

Hur kan AL-samtal fungerar ?

- Demonstration med "time out"

- Reflektion

- Nästa steg

Professor R.W.Revans

”Grundaren” av Action Learning
Forskare i fysik – upptäckte jonstrålningen
Prof. Revans är från Manchester



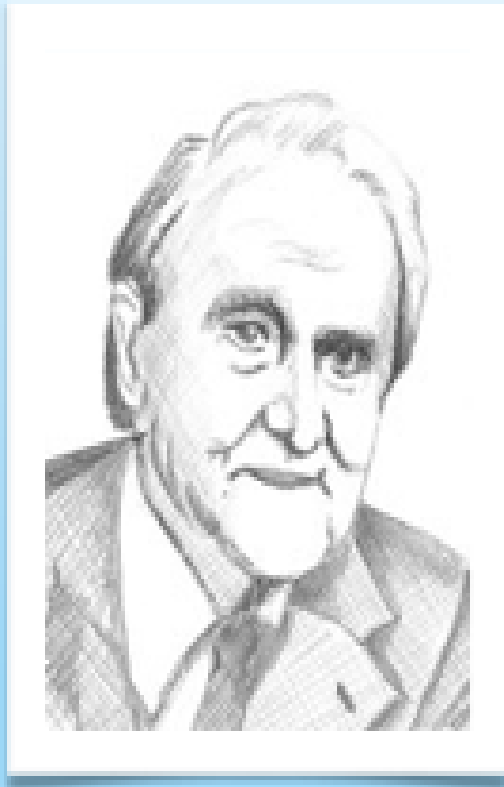
Professor R.W.Revans

**Mer om Action Learning från Reg. Revans
följ länkar :**

[Reg Revans Interview Pt 1 – YouTube](https://www.youtube.com/watch?v=2bJ9RXkYPSU)

<https://www.youtube.com/watch?v=2bJ9RXkYPSU>

Action Learning - teoribakgrund



**Brittisk professor Reginald W. Revans
forskning på 1950-talet**

Lärande "Just in time."

"Learning to learn by doing"

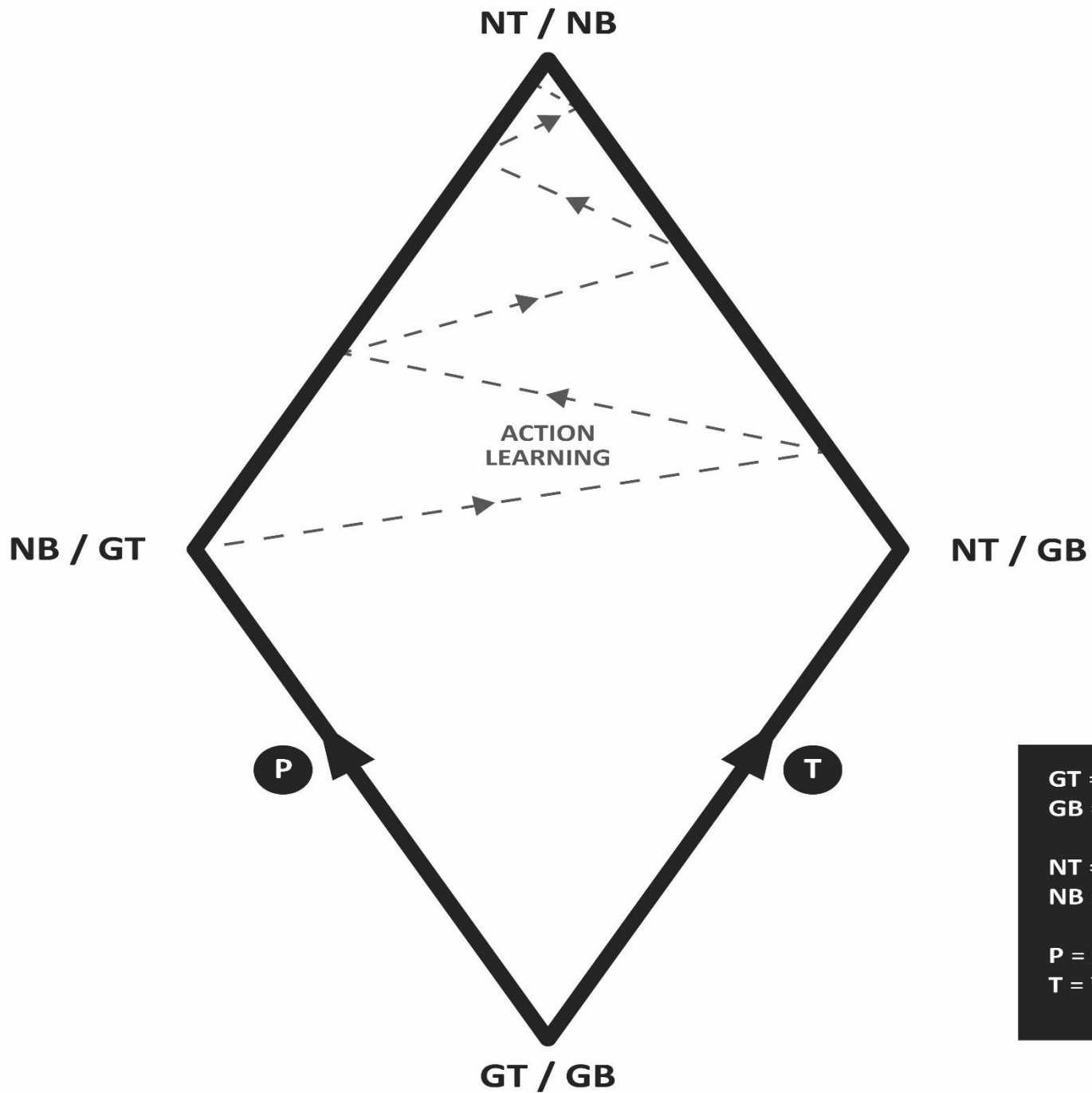
**Arbetsplatsbaserat lärande som
utmanas i gruppen**

**Gruppens roll som "icke-expert" i
problemlösning**

Varför Action Learning ?

**Relation/släktskap mellan
förändring och lärande**

**Alltid uppdaterad
förhållningssätt då vi arbetar med
verkligheten och verkliga lärfokus**



GT = Gammalt tänkande
GB = Gammalt beteende

NT = Nytt tänkande
NB = Nytt beteende

P = Praktik
T = Teori

Var i din kropp sitter förståelsen ?

1. Tänk själv på det första du kommer på.
2. Dela med en granne. (IRL)

Kommunikation Ömsesidig förståelse



Är det skillnad på :

**”Förståelse”
och
”Föreställning”**

Vad/vilken är skillnaden?

Skilnader ?

*** FÖRESTÄLLNING och FÖRSTÅELSE**

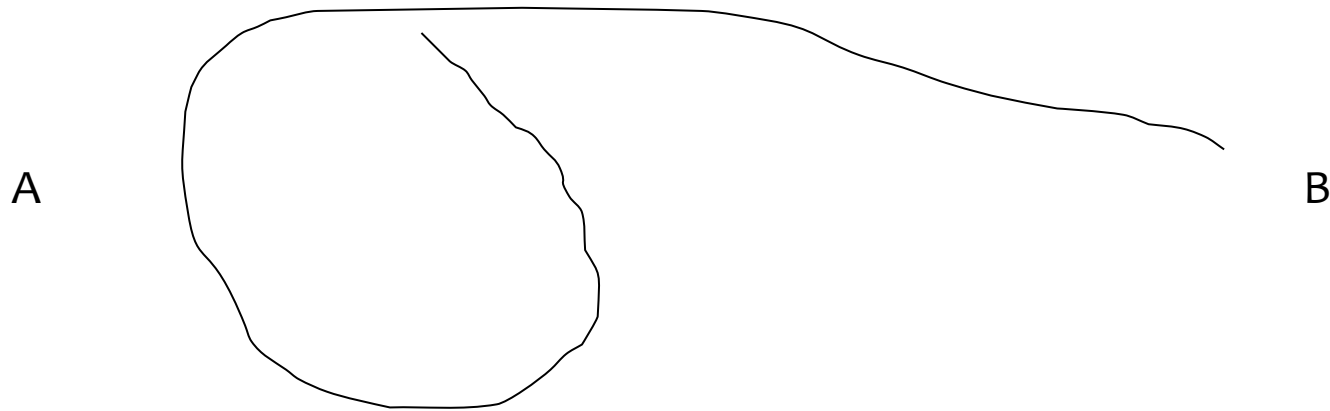
*** GÖRA och ÅSTADKOMMA**

*** MÅL och RIKTNING**

*** MÄTA och UPPLEVA**

OLIKHETER – SANNING ?

Point of view



Några grundtankar i AL

A. Förståelse

Man kan inte förändra något man inte har förstått
(R.W. Revans)

Ett problem som skapats på en tankenivå (MNF) kan inte lösas på samma tankenivå
(Albert Einstein)

Man måste ha förstått för att förstå
(Torbjörn Stockfeldt)

Min nuvarande förståelse - MNF
(Bergstrand/Ferm)

Några grundtankar i AL

B. Friska frågor

Friska frågor – frågor man inte vet svaret på.

Frågor för att klargöra, förstå, hjälpa och utmana.

Några grundtankar i AL

C. Drivkraft för lärande

Vi lär inte så mycket när vi är motiverade att lära som när vi är motiverade att uppnå/åstadkomma något.
(David Casey)

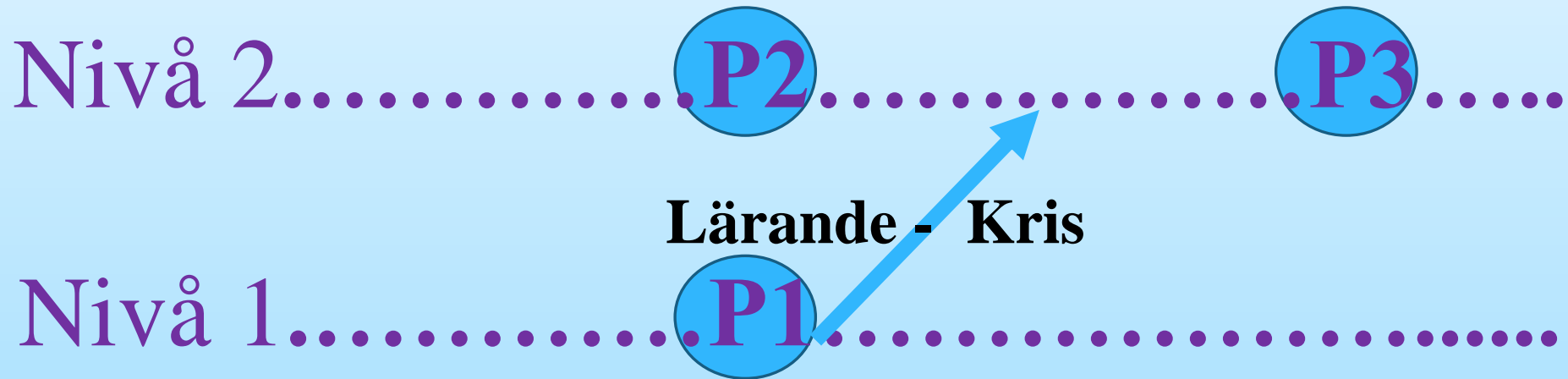
Den som inte vet vart den ska kommer lätt någon annanstans. (Peter Lawrence)

Det finns mitt i skogen en oväntad glänta som bara kan hittas av den som gått vilse.
(Tomas Tranströmer)

Jag har inga speciella talanger, jag är bara passionerat nyfiken.
(Albert Einstein)

MNF

Min Nuvarande Förståelse



$$C > L$$

Changing > Learning

$$L = P + Q$$

Learning =

**Programmed knowledge +
Questioning insight**

Olika typer av samtal

**Debatt, diskussion och dialog
kommer från grekiskan och betyder olika
saker :**

Debatt="slå ner"

Diskussion="skära sönder"

Dialog = "genom ordet får man mening"

Action Learning jobbar med dialog

Action Learning



Att lära att lära genom att göra kan ge :

- personlig utveckling
- grupp utveckling
- organisationsutveckling

Styrkan av ett SET (lärgrupp) = stöd och utmaning

”Friska frågor” istället för råd

Empowerment - att hitta svaret inom sig själv

Reflektion + Att gå till aktion

Action Learning - Vad och Hur?

Ett förhållningssätt som förbättrar lärprocess, problemlösningssprocess och fördjupar förståelsen.

Lärprocessen innefattar:

1. Verkliga “problem” används som är viktiga för någon
Dilemmat / lärfokus kan vara mer eller mindre kritiskt och komplext
2. Ett mångsidigt problemlösningsteam eller "set" (olika perspektiv)
3. En process som främjar nyfikenhet, utforskande och eftertanke
4. Prat omvandlas till handling och ger i slutändan, en lösning/hantering av dilemmat
5. Ett ödmjukt engagemang för lärande

Setsamordnare - att facilitera



Facilitering (att underlätta, hjälpa på traven, understödja) är ett sätt att hjälpa en AL-grupp att hantera lär-och grupprocessen.

Syftet med **faciliteringen** är att hjälpa till att utveckla organisationer, grupper och människor.

Action Learning - gruppen

Att lära med och av varandra

Lita på processen, AL = ingen “Quick fix”

”Icke-experty” - friska frågor, timing

Komplexa problem kräver många färdigheter

Spegel på sig själv - gruppen håller i spegeln

Hjälpa att analysera och förstå

Gruppens potential - alla har något att lära

En mogen grupp kan bli självfaciliterande



Deltagarna i AL-gruppen

- Olika personligheter?
- Olika drivkrafter bakom beteendet?
- Olika utvecklingsvägar?
- Olika lätt och sätt att uttrycka sig?
- Olika grad av självförtroende?
- Olika grad av självkänedom?
- Olika “ryggsäckar”?

*Detta kan du bli bra på att facilitera,
så att alla blir delaktiga och kommer till sin rätt.
Det är ett spännande uppdrag och du är viktig!!!*

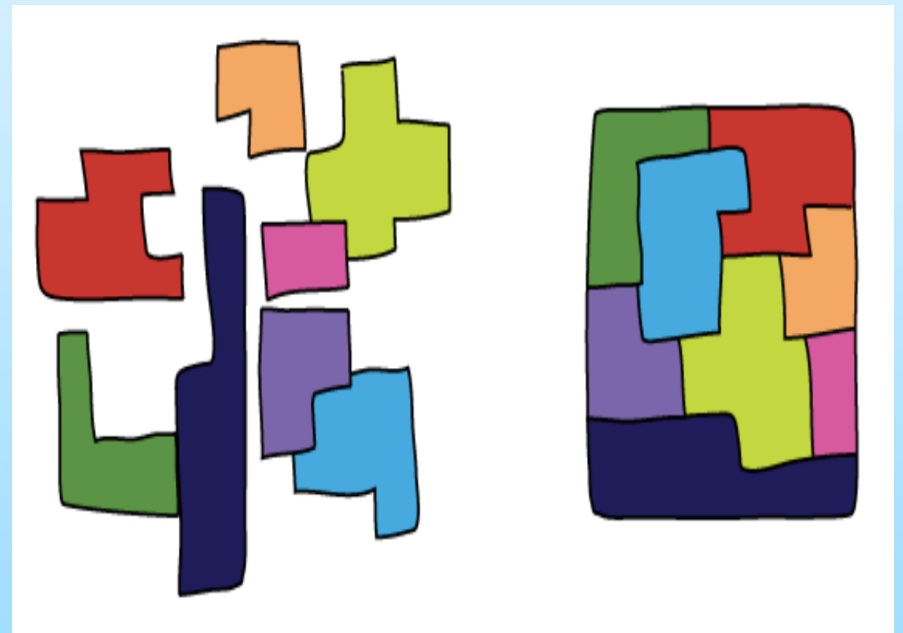


Action Learning - individen

*MNF –

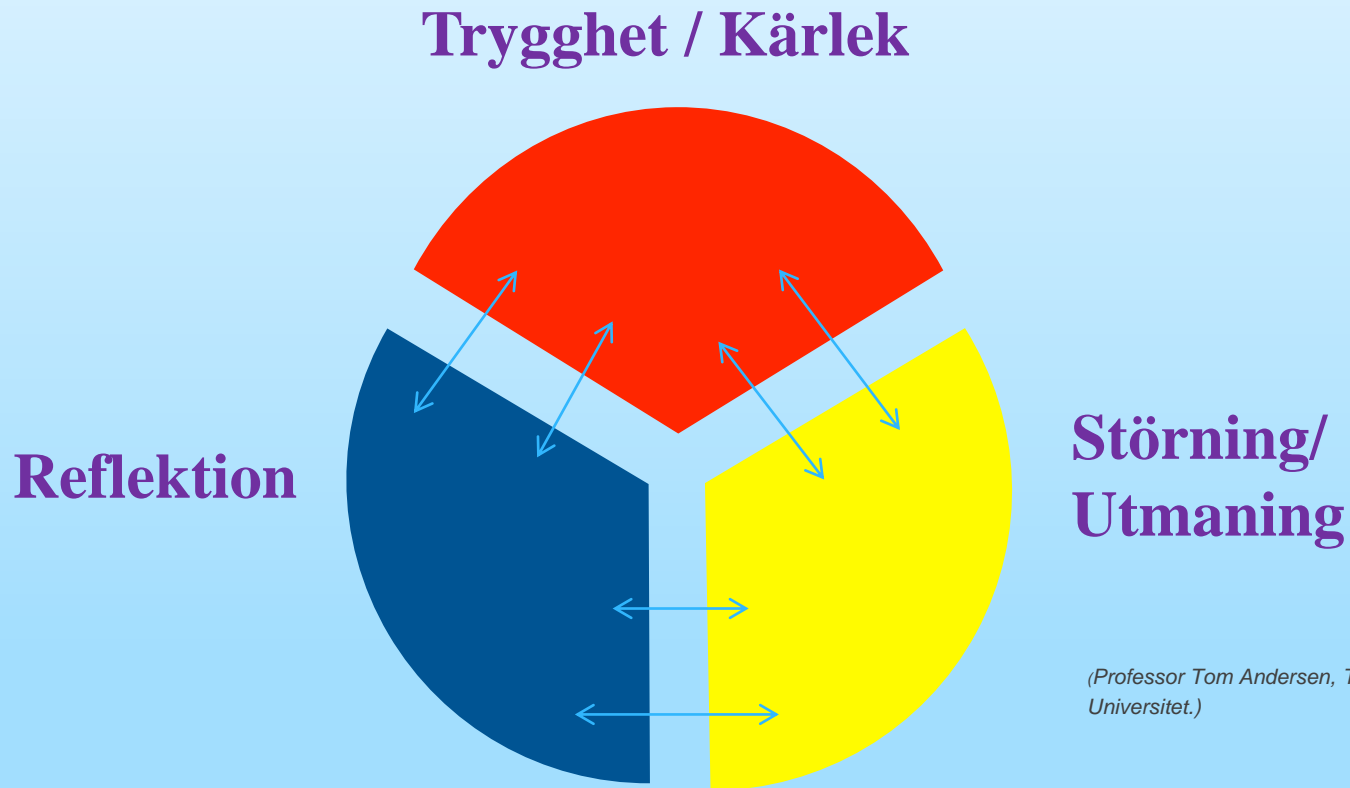
Min Nuvarande Förståelse.
Förståelsen kan “fördjupas”
eller “förhöjas” med hjälp av
andras olika perspektiv,
erfarenheter och friska frågor.
Hjälp med distansen - ”få
insikt i andra perspektiv”.

Stöd, uppmuntran och
utmaning.



Aktionslärande samtal

Om hållbar förändring önskas behövs:

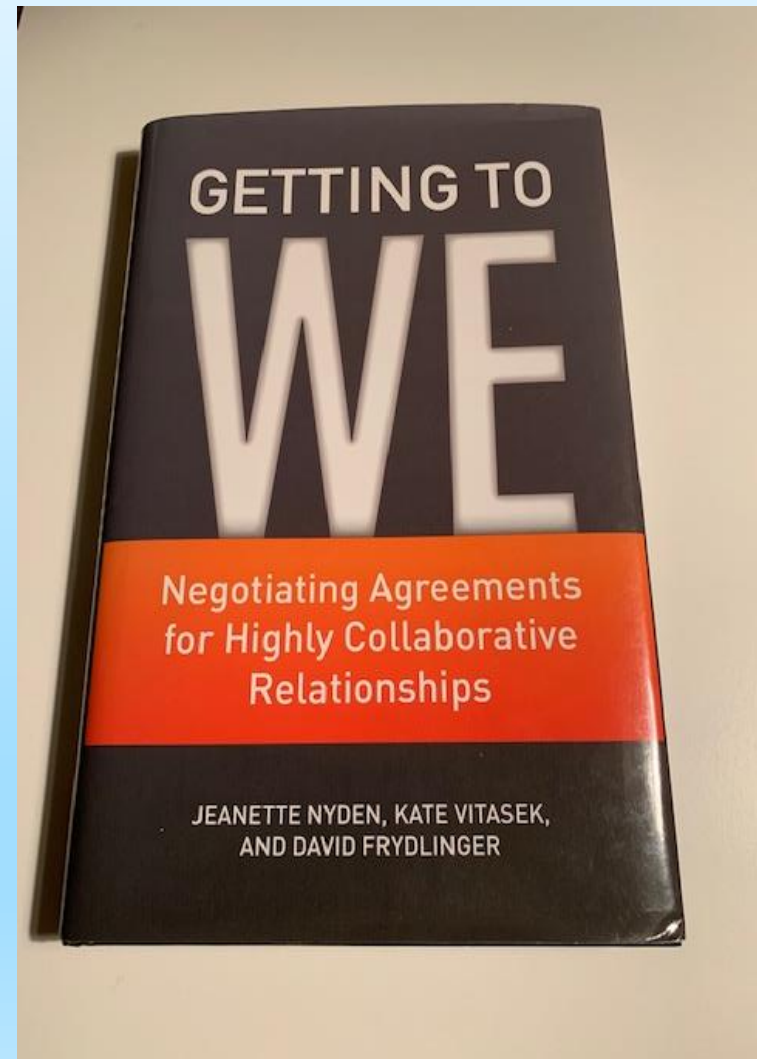
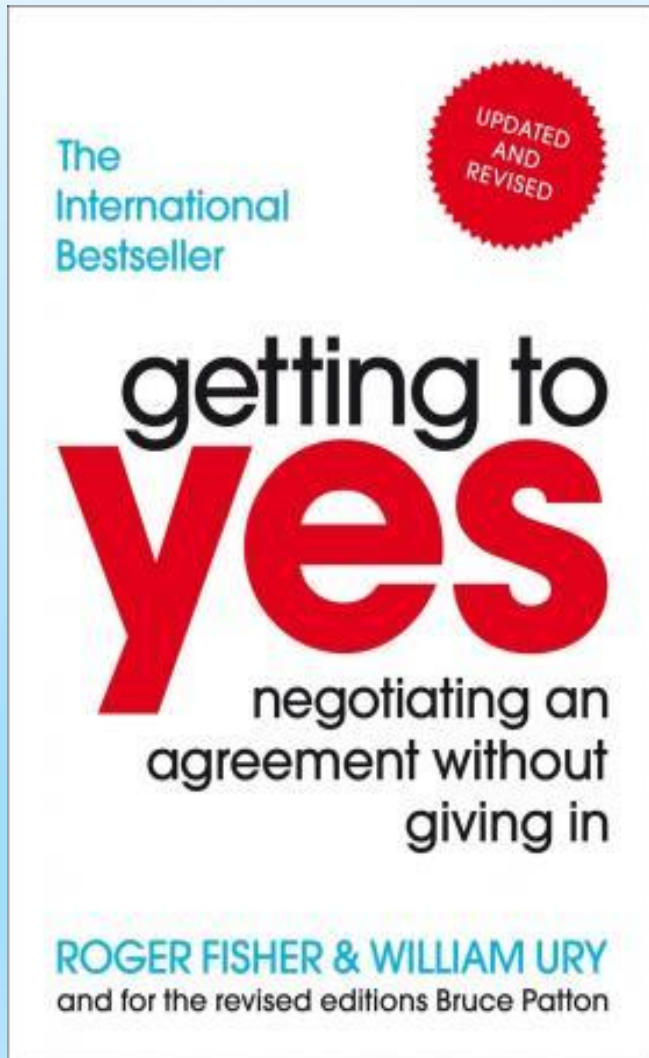


Action learning är ett demokratiskt förhållningsätt

**Demokrati på riktigt kan för individen
involvera både att lära sig ...:**

- *Att bli ledd**
- *Att leda sig själv**
- *Att leda andra**

Olika värderingar och strategier



VAD GÖR DU OMfrågor ? IRL ! - Digitalt?

- *
 - Skriv ner en eller flera frågor på lappar
 - Lägg lapparna hopvikta (ev. i burk)
- * - Turas om att dra en lapp och direkt svara på :
- * *Vad gör du omdetta händer*
 - Ta sedan hjälp av gruppen om du vill....
Vad skulle de gjort ...?
- * **Är detta Enkelloops- eller dubbelloopslärande ???**



Triple loop

- How do we decide what is right
- *Transforms the way you look at issues and approach problems*

Double loop

- Doing the right thing
- *Reframes how things are done*

Singe loop

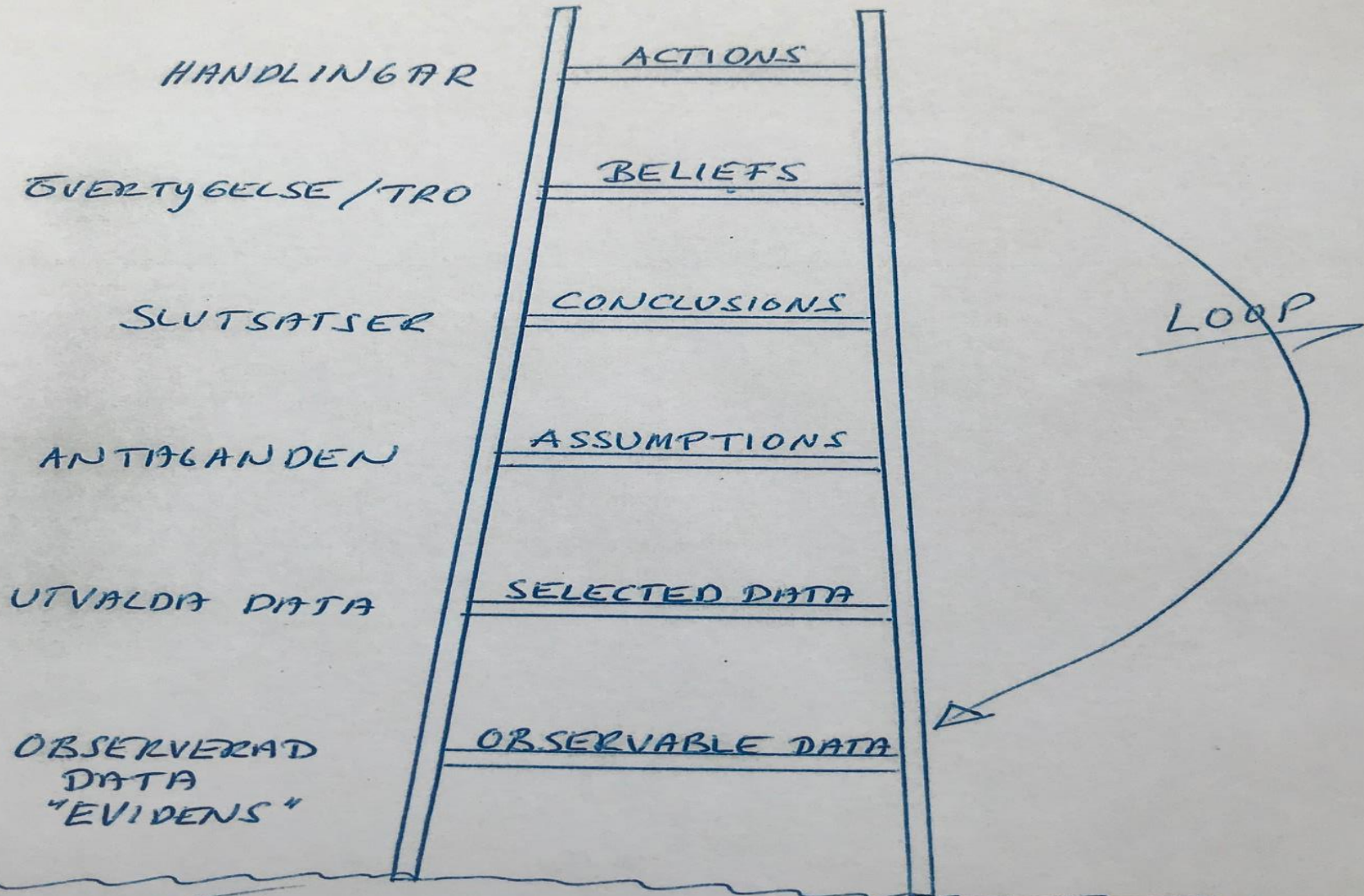
- Doing things right
- *Do things differently*

Triple-Loop Learning

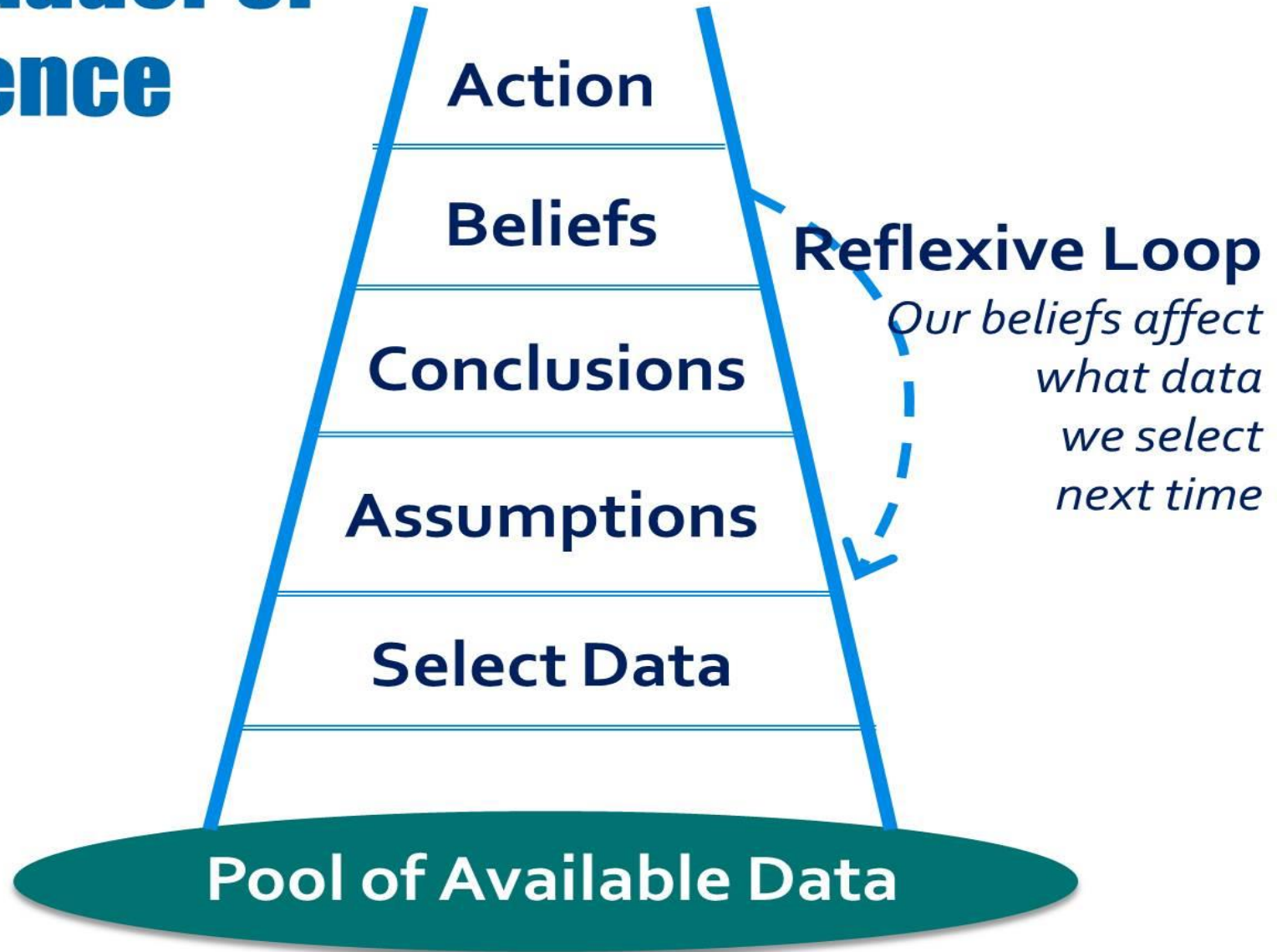


The ladder of inference

Chris Argyris



The Ladder of Inference



Demo-set i storgrupp med time-out



Action Learning-samtal ett exempel på arbetsgång

- *Situation
- *Reflektion
- *Aktion

TRIPPEL LOGG – Action Learning

www.fermutveckling.se

SITUATION	REFLEKTION - ANALYS	AKTION-AKTIVITET
Vad hände ? - Observation	Tankar och känslor	Lära mer , Utforska, Pröva

Aktionslärande samtal



1. **Sätta gruppen**
2. **Hitta lärfokus**
3. **Arbeta med lärfokus**
4. **Åtagande - handling**
5. **Reflektion - lärande**

10 sätt att försvaga AL

*

1. Var med i en AL-grupp om du inte riktigt vill.
2. Kom utan ett verkligt ”lärfokus” att jobba med.
3. Ta upp något som du redan vet hur du skall hantera.
4. Var tyst om dina riktiga dilemman – Ge inte något.
5. Kom till AL-gruppen lite då och då.
6. Åta dig ingen action mellan AL-mötena.
7. Tala om andra set-medlemmar och deras dilemman utanför gruppen (sekretess ?).
8. Ta chansen och ge andra dina råd vid varje tillfälle.
9. Använd set-mötet för att samla poäng på hur smart du är.
10. Skapa eller underhåll popularitetshierarkier i gruppen genom att exv. rösta fram lärfokus.

TRÄNING I LÄRGRUPPER

1. Utse en samordnare

2. Följ strukturer i Action Learningsamtal

3. Använd Trippelloggen för dokumentation och reflektion av :

- a). Individens lärande och action till nästa gång .
Åtagande hos den som hade lärfokus.
- b). Gruppens lärande och aktion nästa gång.

Action Learningfrågor

- Vad försöker du åstadkomma egentligen?
- Vad hindrar dig?
- Vad kan du göra åt det?

- Vem äger problemet?
- Vem är intresserad av problemet?
- Vem/vilka har makt att göra något problemet?

Om konsten att ändra på andra ...

Går det ?

Hur gör man ?

Ex. Kollektivt lärande i praktiken

***Hemgrupper
med elever och föräldrar**

***Action Learninggrupper
med personal och processledare**

Lycka till med aktionslärande samtal

* och

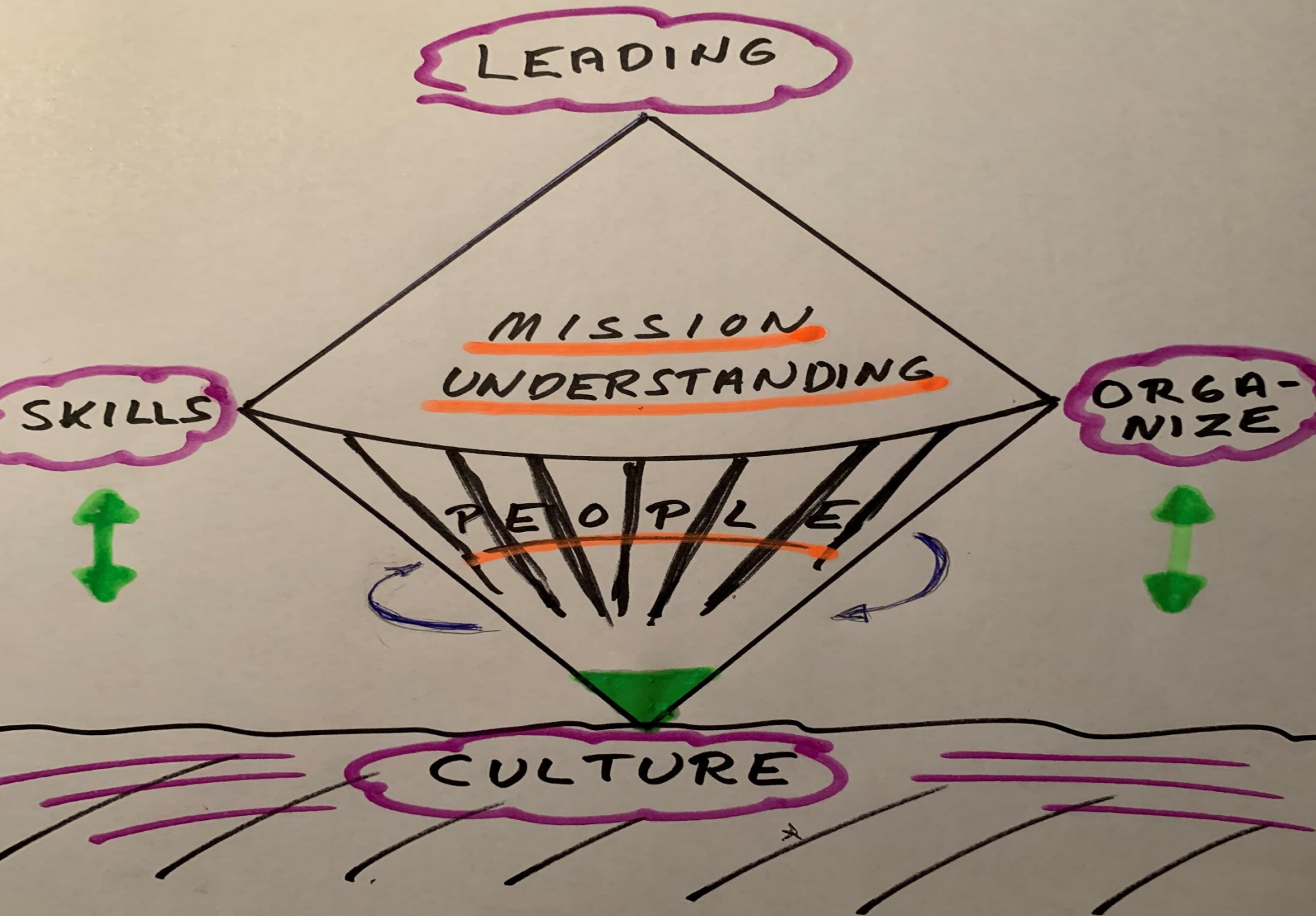
- * ”Utvecklingsmaskinen” på enheten där ni är viktiga maskinister för verksamhetsutveckling !

TACK för att ni var med !

Christer Ferm 0793-180 540

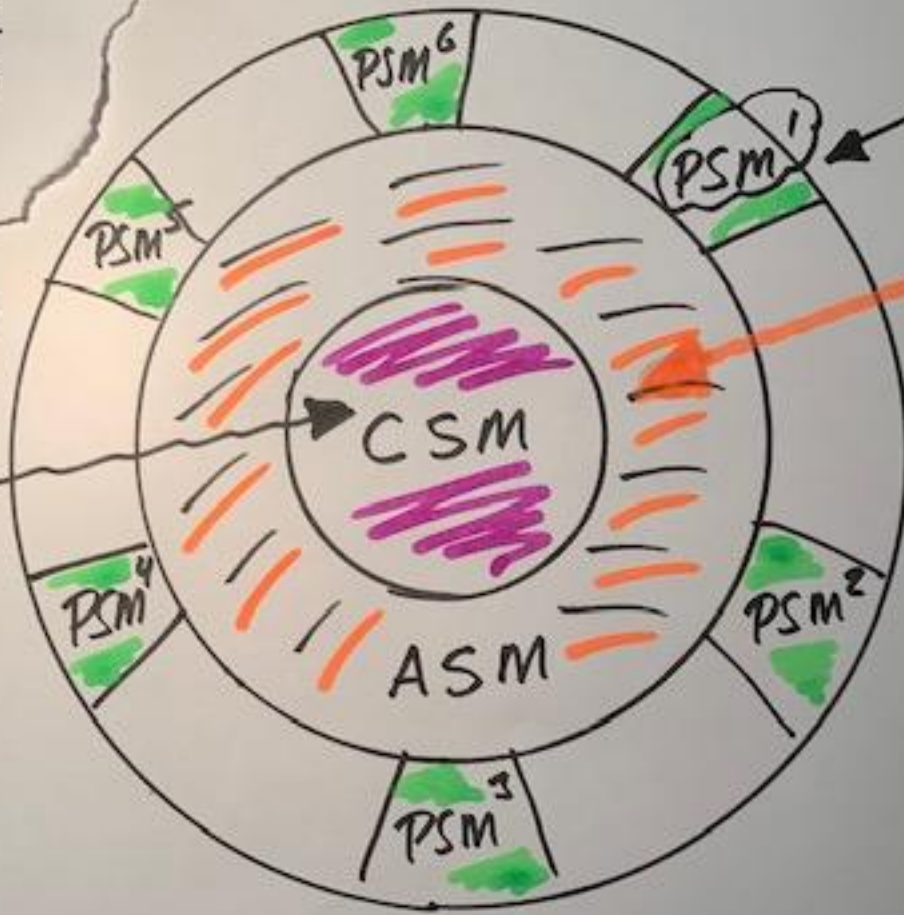
* www.fermutveckling.se
info@fermutveckling.se





OFFICE METAPHOR

~~External Consulting~~



Meeting place
"The hallway"

N. Dixon

NY FÖRSTÄELSEHORISONT



TRIPPEL-LOGG

Om du gör som du alltid har gjort får du samma resultat som du alltid har fått...

Situation/Händelse Hänt idag?	Reflektion/Analys Tänkt? Känt?	Aktivitet/Aktion Handling? Lärande? Ditt nästa steg?

Trippellogg

Gör en metarefleksion på dagens innehåll, vad har vi pratat om idag?

Hur upplevde du att arbeta med “friska” frågor?

Dina egna funderingar?

Vad vill du prova till nästa gång?

Dagens program (PPP)

- 09.00** **Presentation**
Innehåll, Syfte, Action Learning ...
- 10.00** **Fika**
- 10.30** **Demoset Action Learning**
Med en basgrupp + övriga ”reflekterande team”
- 12.00** **Lunch**
- 13.00** **Kort inledning – egna AL-set**
Utse facilitator i varje basgrupp
- 13.15** **Egna AL-set**
Träning Action Learning samtal
- 14.15** **Reflektion – (Random Breakout groups)**
- 14.45** **Sammanfattning**
- 15.00** **Avslutning + fika**

