



Action Learning

Varför Action Learning?

Vi lever i en värld av ständig förändring.

Action Learning skapar "En ständigt uppdaterat relation mellan förändring och lärande"

Läs mer i "Kärnan i Action Learning"

Aktionslärande samtal

Action Learning kan förstås som ett förhållningssätt, men delar i AL kan också ses som metoder.

Vid samtal med grundaren av Action Learning prof. RW Revans uttryckte han det så här :
"Action Learning är som en färglåda med starka färger – men måla måste du göra själv."

En kraftfull del i Action Learning är Aktionslärande samtal i en lärgrupp (set på engelska).

Lärgruppen

- Antal ca. 6 pers. (4-8)
- Facilitator = Samordnare/Samtalsledare (SL) uppdrag=underlätta för samtal, lärande, handling och reflektion.
- Tidsperspektivet

Man får förhålla sig till den tid man har, men i en grupp med 6-8 pers. är två timmar en gång i månaden ett OK upplägg.

Ett nytt lärfokus behöver ha ca. 30 min.

En uppföljning tar ofta kortare tid.

En "frågedusch" kan ta från 5 min . och uppåt. (bara ös på med frågor – inget krav på att svara).

<i>Förenklad struktur / rekommenderad gång i AL-samtal</i>
1. SÄTTA GRUPPEN
2. HITTA LÄRFOKUS
3. ARBETA MED LÄRFOKUS
4. ÅTAGANDE - HANDLING
5. REFLEKTION - LÄRANDE

Exempel på mer detaljerad struktur – AL-samtal med individfokus

Sätta gruppen - Presentation och förhållningssätt i gruppen

Samtalsledaren (SL) går en runda och frågar var och en:

Hur ser ett givande samtal ut för dig ?

SL sammanfattar gruppmedlemmarnas beskrivningar av ett gott samtal i form av förhållningssätt för gruppen. Kom ihåg att kolla : sekretess, turtagning ...osv.

Hitta lärfokus - Löpsedel

- SL ber var och en beskriva kortfattat (löpsedel) deras förslag på ett lärfokus (dilemma/en fråga).

- Därefter kommer man överens om vems fråga man ska börja med - den som är mest akut tidsmässigt, den som är i störst behov av hjälp. (undvik röstning)

- Ägaren till lärfokus (LF) beskriver sin fråga mer ingående.

- Kvitivering...SL ber en person (eller flera) i gruppen att kvittera vad LF-ägaren har sagt hittills, denne bekräftar eller förklarar ytterligare.

Gruppen kommer överens om hur mycket tid olika saker skall få. Man bör ju sätta tid till det som gruppmedlemmarna behöver : uppföljning, nya lärfokus och reflektion.

Arbeta med lärfokus - Ställa "friska frågor"

- SL frågar LF-ägaren vilken grad av utmaning hen vill ha idag (1, 2, 3)

- SL ber därefter gruppen att börja ställa frågor, för att klargöra, förstå och utmana, med syfte att hjälpa LF-ägaren. SL börjar inte att ställa frågor själv för då blir det lätt en dialog mellan SL och LF-ägaren och gruppen är borta (en idé är att SL tittar ner i pappret för att uppmuntra alla att ställa frågor).

- SL kan anteckna samtidigt

- SL avgör när frågorna börjar uttömmas, när det är dags att bryta / gå vidare.

Arbeta med lärfokus – "Reflekterande team"

- Reflektion, SL "kopplar bort" LF-ägaren och låter exv. hen vända sig om och lyssna till den reflektion som övriga medlemmar gör utifrån deras reflektioner och nuvarande förståelse.

Gruppen reflekterar på ett nyfiskt och respektfullt sätt så att mångfalden av idéer och perspektiv blir belysta. Fokuserar på det som skulle kunna vara användbart för personen som tagit upp lärfokuset, samt det som har kommit upp i deras tankar och känslor när de deltog i samtalet.

- Återkoppling, LF-ägaren kopplas in igen (vänder sig om) och reflektera över tankar och känslor som har kommit upp efter att ha lyssnat till gruppens reflektion.

Åtagande - handling

- SL ber LF-ägaren att beskriva en aktion till nästa gång. Vad ska göras? När ska det göras? Hur skall det göras ? ...

Reflektion – lärande

- SL kollar av hur gruppmedlemmarna har haft det idag.

- Hur har vi lyckats med vårt överenskomna "förhållningssätt" ?

- Vad har vi lärt som grupp ?

- Vad har vi som individer lärt eller reflekterat på under samtalet ?

- Till nästa gång....

Lycka till som "facilitator"! önskar Christer Ferm och Skolutvecklarna i SUE