

# **Kollegialt/kollektivt lärande**

**Digitalt 2023-01-27**

**Christer Ferm**

**PLU Partners AB**

# Dagens program (PPP)

**09.00**

**Presentation**

Innehåll, Syfte, kollektivt lärande, 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 (CF) + fika & gem. reflektion (KL)**

**16.00**

**Avslutning (kursledning)**



# Nya perspektiv- tillsammans

- \* Kollektiv intelligens
- \*  $1 + 1 > 2$
- \* Koppar + Tenn = Brons
- \* Medskapandemakt

## *Nya perspektiv (Ola Magnell)*

*När du inte längre har någon chans att vända och har tappat tråden till ditt trygga gamla liv... Det är då, först då, som saker börjar hända och det är då som du kan börja skönja nya perspektiv.*

# Action Learning

**Digitalt 2023-01-27**

**Christer Ferm**

**PLU Partners AB**

# Program

## Varför Action Learning ?

-Bakgrund, historia, teoribas

## Hur kan AL-samtal fungerar ?

- Demonstration med "time out"

- Reflektion

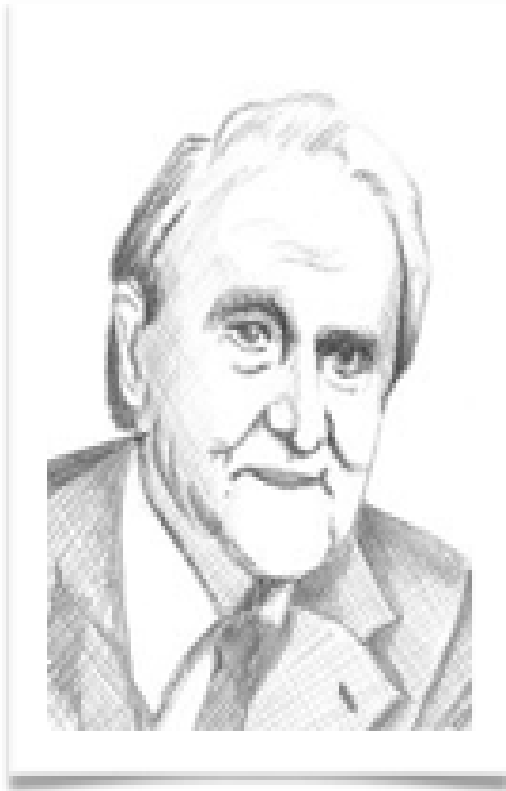
- Nästa steg

# Professor R.W.Revans

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



# 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**

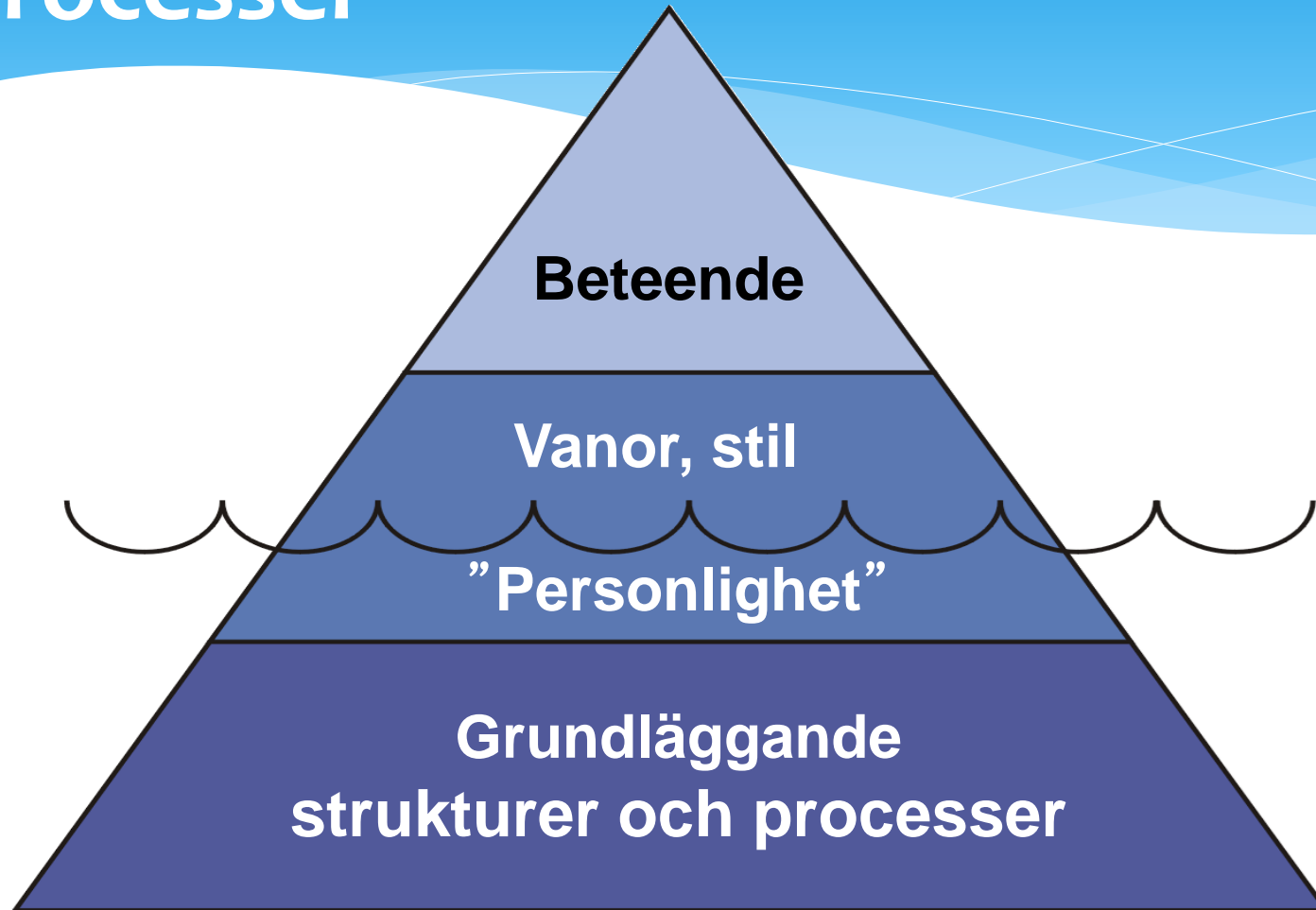
**förhållningssätt då vi arbetar med  
verkliga lärfokus**

**\*Gör det omedvetna medvetet/synligt**

**\*Insyn i andra perspektiv**

**\*Ny förståelse**

# Grundläggande strukturer och processer



# Var i din kropp sitter förståelsen ?

**1. Tänk själv på det första du kommer på.**

**2. Dela med en granne.**

Är det skillnad på :

”Förståelse”  
och  
”Föreställning”

Vad/vilken är skillnaden?

# 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)

# Olika typer av samtal

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

**Debatt (debattere) = ”slå ner”**

**Diskussion (diskutare) = ”skära sönder”**

**Dialog (dialogos) = ”genom ordet får man mening”**

**Action Learning jobbar med dialog**



# ARBETSGÅNGEN AL samtal

- \*1. SITUATION
- \*2. REFLEKTION
- \*3. AKTION

# 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 - när?

*Ett förhållningssätt som förbättrar problemlösningssprocessen och fördjupar förståelsen*

*Inlärningsprocessen 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-experten” - 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 och erfarenheter.

Hjälp med distansen - ”få insikt i andra perspektiv”.

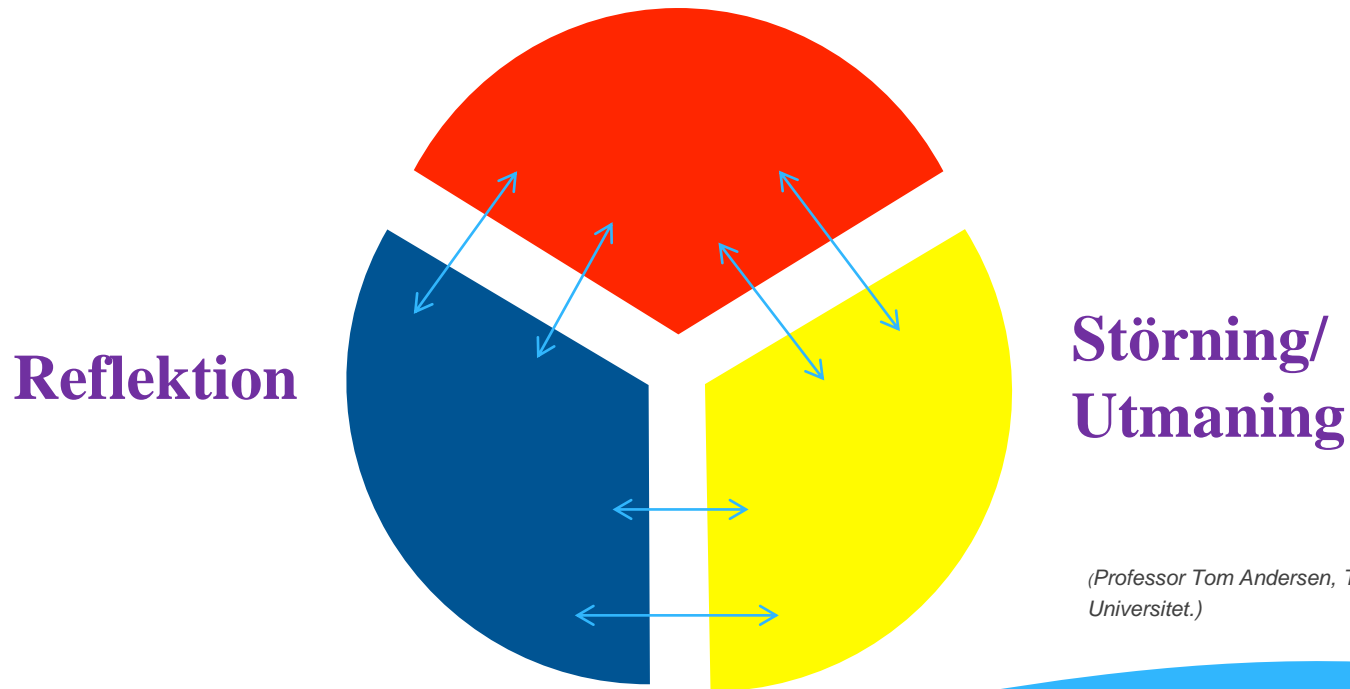
Stöd, uppmuntran och utmaning.



# Aktionslärande samtal

Förändring kräver :

Trygghet / Kärlek



*(Professor Tom Andersen, Tromsø  
Universitet.)*



# **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**

# NY FÖRSTÅELSEHORISONT

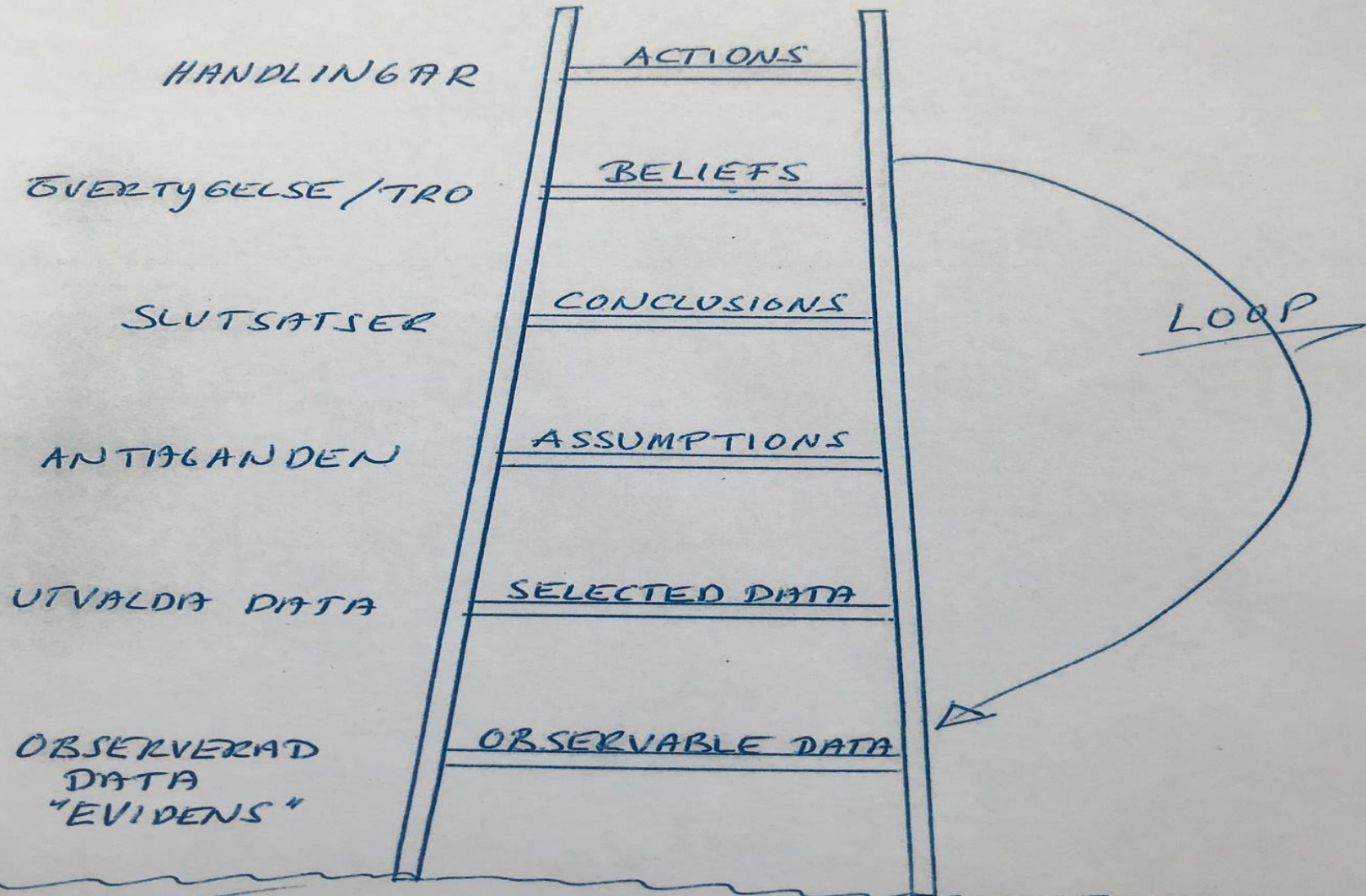


# VAD GÖR DU OM .....frågor ?

- \*
  - 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 om ....detta händer*
  - Ta sedan hjälp av gruppen om du vill....  
Vad skulle de gjort ...?
- \* **Är detta Enkelloops- eller dubbelloopslärande ???**

# The ladder of inference

Chris Argyris



# Demo-set i storgrupp med time-out

# 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.



# Aktion Learningsamtal ett exempel på arbetsgång



# 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?

# 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 action 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 ?

# Lycka till med aktionslärande samtal

\* och

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

**TACK för att ni kom !**

**Christer Ferm 0793-180 540  
chr.ferm@gmail.com**