

ACTION LEARNING SAMTAL

DESIGN - www.fermutveckling.se

Här kommer ett exempel på design med syfte att få till ett kraftfullt lärande, ökad förståelse samt förändring/utveckling med hjälp av ett Action Learning samtal.

Sammanfattade ”faser”

A. SITUATION	Utifrån observation i verkligheten
B. REFLEKTION	Analys utifrån gruppmedlemmarnas olika perspektiv och nuvarande förståelse genom bl.a. friska frågor
C. AKTION	Åtagande till nästa möte (individ och/eller grupp)

Förutsättningar

- * Lagom stor grupp (ca. 5-8 pers.)
- * Regelbundna möten (Action Learning är inget ”quick fix”)
- * Tidsperspektivet (allt från 2h och uppåt)
- * Facilitator (behövs speciellt i början)
- * Arbete med verkliga dilemman, problem, lärfokus, utvecklingsfokus – naturlig koppling mellan lärande och förändring
- * Öppenhet för lärande med och av varandra
- * Action – åtagande i praktiken (pröva, utforska, lära mer om osv)
- * Ostört sammanhang/rum IRL – Ostört digitalt rum

EXEMPEL på DESIGN och ARBETSGÅNG Action Learning samtal

MOMENT	KOMMENTARER	ÅSTADKOMMA
1. Sätta gruppen - ”Borsta av axlarna” - ”Incheckning”	Presentation av : - deltagare och facilitator + vad är huvudet fullt av just nu? - deltagarnas behov för att få till ett gott och utvecklande samtal Metod - Ev. gå ”laget runt”.	Presentera alla och höra allas behov. Förhållningssätt / grundregler för gruppen som alla är överens om. Dokumentera förhållningssätt.
2. Tidsanvändning idag	Undersök gruppdeltagarnas behov av tid idag. (airslot, timespace). Dela upp tiden och håll tiderna.	Hur vi använder tiden idag. Preliminärt schema.
3. Ev återkoppling från förra gången	Om behov av uppföljning finns för någon/några så börja med dessa. Följ tiden som ni satte i moment 2.	Kort återkoppling, friska frågor och åtagande vidare.
4. Nytt/nya lärfokus	Inventera om någon har med sig ett nytt lärfokus idag. Kort ”löpsedel” vid inventering. Sätt minst 30 min på varje nytt lärfokus. Får ni fler lärfokus än tiden tillåter vid inventering, så kolla om något är mer akut än andra. Rösta inte fram lärfokus, utan facilitatorn tar ut lärfokus om inget är mer akut än andra.	Ta ut ett eller två lärfokus för dagen. Antalet beror på hur mycket tid ni har till förfogande.
5. Arbete med lärfokus 1 - Fördjupad beskrivning	Be personen göra en fördjupad beskrivning av sitt lärfokus/dilemma.	Ökad förståelse för dilemmaägarens situation.
6. Arbete med lärfokus 1 - Kvittring	Be någon i gruppen kvittera och berätta vad de har hört från dilemmaägaren. Inga egna tolkningar eller utsvävningar önskas.	Syftet är att dilemmaägaren får klart för sig vad vi förstått hittills och hen kan justera vid behov.

MOMENT	KOMMENTARER	ÅSTADKOMMA
7. Arbete med lärfokus 1 - Grad av utmaning - Samtal om ev. sekretess	Fråga dilemmaägaren vilken grad av utmaning hen vill ha (1,2,3) Vad det gäller sekretess så finns det flera sätt att hantera den : a). allt som sägs stannar i gruppen b). ingen sekretess = Ok. att berätta för spridning av lärande (OBS utan att namnge någon) c). I slutet av mötet bestämmer dilemmaägaren hur den vill att vi skall hantera sekretessen i hens fall.	Beslut om utmaningsgrad Beslut om hantering av sekretess
8. Dilemmaägarens nuvarande förståelse av dilemmat (P1)	Låt dilemmaägaren kort beskriva sin nuvarande förståelse av dilemmat / problemet (P1= problem 1). Detta är mycket viktigt för att senare synliggöra lärprocessen.	Kortfattad beskrivning av dilemmaägarens nuvarande förståelse av dilemmat (dokumenteras)
9. Arbete med lärfokus 1 - Friska frågor	Gruppen ställer friska frågor (frågor som man inte vet svaret på), för att klargöra, förstå, utmana och hjälpa dilemmaägaren. Undvik att ge råd i detta läge.	Vidgade perspektiv hos dilemmaägaren och ett lärande i gruppen.
10. Reflekterande "team" - Gruppen reflekterar	Digitalt möte : Dilemmaägaren stänger av sin kamera och ljud och bara lyssnar på gruppens reflektioner. Fysiskt möte (IRL) : Dilemmaägaren vänder sig bort och bara lyssnar på gruppens reflektioner. Viktigt att inte gå råd här utan berätta och reflektera på vad som kommer upp i mig när jag hör dilemmat och samtalet. Facilitatorn kan intervjua gruppen eller någon i gruppen eller låta samtalet flöda på. Avslutningsvis kan facilitatorn fråga : - Vad har vi frågat om och förstått så här långt? - Vad har vi inte frågat om och inte förstått så här långt?	Reflektion från gruppmedlemmarna på dilemmaägarens problem. Syfte att dilemmaägaren skall se och förstå mer samt känna att gruppen vill hen väl.

MOMENT	KOMMENTARER	ÅSTADKOMMA
11. Dilemmaägaren reflekterar	Nu är det dags att koppla in dilemmaägaren igen och höra vad hen reflekterar på utifrån vad hen hörde/tänkte/kände när gruppen reflekterade.	Dilemmaägaren får sätta ord på saker som hen anser är viktiga för att kunna hantera dilemman.
12. Avrundning lärfokus 1 - Ev. något mer från gruppen. - Åtaganden dilemmaägaren - Sekretess ang. lärfokus 1?	När det är dags för avrundning av Lärfokus 1 kan facilitatorn fråga (om tid finns) om det är något mer dilemmaägaren vill ha från gruppen. Det kan vara : - Fler friska frågor - Fler reflektioneer - ”Råd” – om du var i mina skor - Vilda idéer osv... Sedan är det viktigt att fråga dilemmaägaren vilka åtaganden hen har till nästa gång. (Aktivitet, pröva något, lära mer om osv...) Viktigt att stämma av hur dilemmaägaren vill ha det med sekretessen.	Sammanfattning av lärfokus 1 - ev. något mer till dilemmaägaren - beslut om sekretesshantering - synliggöra dilemmaägarens åtaganden (dokumenteras)
NYTT LÄRFOKUS Lärfokus 2	Följ moment nr. 5-12 igen. - -	Ev. hinna med ett lärfokus till. Varje nytt lärfokus behöver ha minst 30 min.
Reflektion dagens AL-möte + avslutning ”utcheckning”	Samtala om - gruppens lärande - individernas lärande och upplevelser idag - gruppens förhållningssätt (ev. justeringar nästa gång) - till nästa gång (åtaganden, datum, tid, plats...) Metod : samtal - använd ev. Trippelloggen.	Synliggörande av lärandet och processen i gruppen.