

Action Learning kan anvendes bredt både i den private og den offentlige sektor

Det pædagogiske udviklingsværktøj når forskellige mål i en spændende pædagogisk kontekst

Hanne Møller har gennem sin uddannelse som cand. mag i læring og forandring fra Aalborg Universitet udviklet en særlig ekspertise i Action Learning. De første praktiske erfaringer høstede hun allerede på studiet, hvor hun fik mulighed for at gennemføre henholdsvis et lederudviklingsforløb i Mærsk og et talentudviklingsforløb i Vestas. Og siden da har hun afprøvet den særlige tilgang til læring og udvikling blandt sosu-assistenten samt gymnasie- og folkeskolelærere.

Anvendelsen af Action Learning i de meget forskellige faglige miljøer har givet hende en sikker viden om, at udviklingsværktøjet i virkeligheden kan bruges alle steder, hvor mennesker arbejder sammen om at løse en opgave.

- Det handler om videndeling og kompetenceudvikling. I den private sektor for eksempel med henblik på forretningsudvikling og innovation, og på skoler eksempelvis rettet mod det pædagogiske udviklingsarbejde, der kan hæve kvaliteten af samarbejdet mellem kollegaer, siger Hanne Møller.

Praksisrettet værktøj med strategisk perspektiv

Action Learning er et praksisrettet udviklingsværktøj, der tager udgangspunkt i et projekt, som er en rigtig stor udfordring i det daglige arbejde. Noget, man har tumlet med uden at kunne finde en løsning på. Noget, der gør en signifikant forskel for deltagerne, og som har stor betydning for organisationen som helhed. Derfor er det også vigtigt, at organisationens ledelse på forhånd har formuleret den strategiske intention med forløbet.

Centralt i arbejdet med projektet står Action Learning gruppen, der består af 4-8 deltagere. Gruppen arbejder som et effektivt team, der er engagerede i en fælles opgave, som er veldefineret gennem et klart fælles mål. Gruppen repræsenterer i sig selv en faglig viden om projektet og kan supplere med artikler og eventuelt med input fra konsulenterne, der kan træde til som undervisere, hvis der er behov for det.

Spørgsmålene gør forskellen

Arbejdet i gruppen forløber typisk over tre til seks måneder, hvor deltagerne mødes for at dele erfaringer og udvikle projektet gennem refleksioner, der igangsættes af de spørgsmål, som deltagerne stiller hinanden. I perioderne mellem møderne i gruppen arbejder deltagerne med at indsamle nye erfaringer gennem eksperimenter og observationer i daglig praksis. Men netop spørgsmålene i gruppen har en særlig betydning, understreger Hanne Møller:

- Afgørende for gruppens udbytte er dens evne til at stille de spørgsmål, der skal udløse den refleksion over egen praksis, som giver deltagerne helikopterperspektivet – og hjælper dem til at begribe helheden i projektet. Det forudsætter en gensidig kommunikation, der er kendetegnet ved ønsket om at lære gennem undersøgelse frem for gennem diskussion og debat, hvor der ofte er ønske om at overbevise og overtale. For at træde ind i det, der betegnes "refleksionens domæne", må deltagerne slippe deres forudantagelser og skabe plads til nye tanker og refleksioner – i læringsteoretiske termer kaldet "double loop learning".

Konsulentens rollemodel

I Action Learning er der indbygget to præmisser. Dels at man lærer gennem konkret handling, der er knyttet til deltagerens daglige praksis. Dels at læring både skal forstås som individuel og kollektiv læring: Individuel gennem faglig og personlig udvikling. Kollektiv gennem arbejdet i gruppen, der udvikler nye kompetencer og resultater, som er mere end summen af de individuelle deltagers læring. Effekten af læringen ses i form af styrkede kommunikations- og samarbejdsevner samt en større evne til at reflektere.

Konsulentens primære rolle er at støtte og facilitere gruppens læreproces, og hun er rollemodel i forhold til at anvende den undersøgende og spørgende tilgang, der kendetegner læreprocessen. Hvis konsulent kan se, at gruppen for eksempel er i gang med at komme med forslag til (for) hurtige løsninger, skal hun intervenere og genetablere "det reflektive domæne", som er af afgørende betydning for en god læreproces.

Tre ting på en gang

- Rigtigt tilrettelagt kan man gennem Action Learning nå tre vigtige formål. For det første, at man adresserer deltagerens reelle udfordringer. For det andet, at deltagerne opnår et stort udbytte af læreprocessen. For det tredje, at der er sikkerhed for, at indlæringen kan omsættes til praksis i deltagerens daglige arbejde.
- Jeg er fascineret af Action Learning, fordi udviklingsværktøjet netop kombinerer disse læringsmål og gør det i enhver kontekst, som deltagerne samtidig oplever som spændende og attraktiv, siger Hanne Møller.