

Tankar och utveckling och utbildning

Utbildning och lärande är en utvecklingsprocess som präglas av vem vi är, vem mottagaren är, och hur samspelet är mellan "lärare" och "elev" och inom lärgruppen.

Jag har studerat flera inlärningsmetoder/typer. Den som jag finner "enkel" och mycket användbar är bl.a. den där man säger att det finns 4 olika inlärningsstyper:

V som i Visuell – Den visuella lär sig bäst genom bilder och ord.

Den visuella lär sig snabbt och läser sig till information bäst, är organiserad, tyst, observant, talar högt, läser snabbt, bra på långtidsplanering, kommer ihåg sådant som den sett. Den visuella har ett mycket bra minne av det den sett, behöver ett klart syfte för uppgiften och det är mycket viktigt att det som skrivs ser snyggt ut. Långtidsplanering är något den "visuelle" är bra på.

A som i Auditiv – Den auditive lär sig bäst genom att lyssna och tala.

Den auditive tycker om att prata, diskutera och vara social men distraheras lätt. Den auditive minns stegvis via procedurer och sekvenser, rör ofta på läpparna vid läsning, tycker om att läsa högt och att lyssna, skriver som den talar och minns ljud, röster och det som diskuterats. Har ett varierat tonfall och tempo när den talar.

K som i Kinestetisk – Den kinestetiske lär sig bäst genom att använda hela kroppen och sinnet.

Den kinestetiske vill lära sig saker genom att göra. Gillar fysiska belöningar, vidrör sina medmänniskor och står nära. Den kinestetiske använder sig av gester och rörelser och känner efter inom sig vad som är rätt, är starkt intuitiv och vill agera ut sin fantasi men är dålig på detaljer. Den kinestetiske är en känslomänniska och kommer framför allt ihåg intryck av upplevelser.

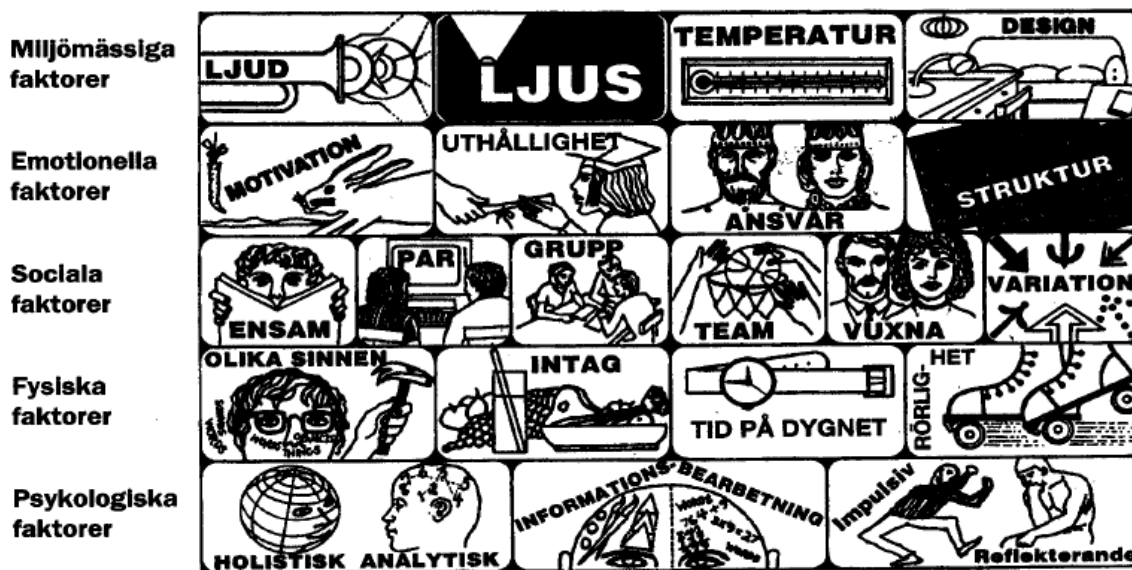
T som i Taktill – behöver röra vid saker vid inläring, fingra på något. De taktila har en väl utvecklad finmotorik.

I varje grupp man möter som utbildare, lärare, handledare eller mentor finns alla dessa fyra inlärningsstyper representerade och behöver tas hänsyn till.

Att ha dessa inlärningsstyper i bakhuvudet både när jag planerar och genomför utbildning har gett mig mycket.

Jag har också studerat intressanta inlärningsmetoder som exempelvis Suzukimetoden, Kolbs inlärningsprofiler, m.fl.

På senare tid har jag också lagt vikt vid vilka faktorer som spelar in vid inlärandet och hur de gör det. Exempelvis Enligt Dunn & Dunn enligt nedan.



Figur 1. 1. The Dunn & Dunn Learning Style Model, 2001^A

I och med min utbildning till gestaltpsykoterapeut och utbildningar/certifieringar i personlighets- och färdighetstester lägger jag ett stort fokus vid olika personliga behov. Hur de uppträder i en grupp, hur de påverkar en grupp och hur det påverkar lärandesituationen.

Teorier som är viktiga för mig i pedagogiken är ovanstående, men även Susan Wheelans teorier om grupputveckling. Även om dessa teorier egentligen handlar om utveckling av en effektiv arbetsgrupp, så finns det intressanta kopplingar till en utvecklings/utbildningsgrupp och hur man som ledare/lärare för en sådan grupp kan utveckla öppenhet och trygghet och på så sätt få en bättre lärandesituation.

Det fenomenologiska synsättet är viktigt. D.v.s. nuet. Det som händer i nuet. Att som lärare vara i nuet och inte bara dra framåt är viktigt för att fånga upp deltagarnas känsloläge och behov. Deltagarnas behov måste få styra, inte min iver och energi som lärare.

På senare år och särskilt i arbetet med att skriva detta ser jag hur min scoutverksamhet och i synnerhet utbildningsverksamhet inom scouterna har påverkat mitt sätt att hålla utbildning i yrkeslivet och tvärtom.

Från yrkeslivet har jag tagit med mig synsättet på gruppens trygghet och utveckling, att alla i gruppen har oceaner av kunskap och erfarenhet och på så sätt bidrar till en samskapande utbildning bara jag som ledare sätter det i spel, att starta alla tillfällen med gruppen med en incheckning av var och en där varje röst blir hörd i rummet, mm

I scouterna har jag blivit väldigt uppmärksam över betydelsen och vikten av scoutmetodens olika delar för både scoutverksamheten och scoututbildning. Från scouterna har jag tagit med mig scoutmetoden, peer-peer lärandet i praktiken, att verkligen på riktigt träna ledarskap på andra och få feedback på det.

I näringslivet är det inte alltid en uppdragsgivare vill betala för två utbildare i rummet. Dock är det en stor kraft och pedagogiska fördelar att vara ett utbildningsteam. Vi kan lära av varandra, en kan "utbilda" medan en annan ser gruppen, och vi kan tillsammans skapa härlig energi som kommer gruppen och lärandet till del. Det förutsätter dock att vi som ledarteam "dansar bra ihop", vilket man inte ska ta för givet och vilket kräver förberedelser. Numera har jag lätt att beskriva fördelen med två utbildare för en uppdragsgivare i yrkeslivet.

Ju mer jag tänker på och arbetar med scoutmetoden ju mer genialisk blir den. Den är ett stöd och kreativ input hela vägen från planering, till genomförande och avslut, samt erfarenhetsåterföring. Jag tycker att jag ser att de fyra inlärningstyperna och Dunn & Dunns teorier, starkt kopplar till scoutmetoden. Scoutmetoden och scoutverksamheten ger också stora möjligheter att arbeta med och utveckla utbildningsgruppens öppenhet och tillit – en trygg lärandemiljö.

I alla scoututbildningar lyfter jag ständigt vision och uppdrag. Det skapar en grund att stå på och det ger mycket bra diskussioner i relation till det utbildningen fokuserar på.

Scouternas vision: "Unga som gör världen bättre"

Scouternas uppdrag: Scouterna ger barn och unga från alla delar av samhället möjlighet att utvecklas till sin fulla potential, i en trygg miljö där alla får vara sig själva.

Vi gör det med friluftsliv och den övriga scoutmetoden som pedagogisk grund och lever enligt de värderingar som uttrycks i scoutlag och scoutlöfte.

Vi lovar äventyr, spänning, gemenskap och Sveriges bästa ledare.

Vi förändrar världen till det bättre – både lokalt och globalt.

En vision och ett uppdrag ställer krav på oss som ledare och ger alla utbildningar något starkt att relatera till. Vid företagsanpassade utbildningar är detta perspektiv viktigt att få med om det är möjligt.

Scoutmetodens Learning by doing är viktigt, men även de övriga delarna användbara och till hjälp i upplägg och pedagogik. **Scoutmetoden består av:**

Patrullsystemet, som vid ledarutbildningar kan användas för att träna ledarskap praktiskt och sedan få feedback av den grupp man leder.

Friluftsliv, skulle kunna användas under ledarutbildningar som komplement till konferensrum där det finns möjlighet att jobba med gruppdynamik och träna ledarskap på ett annat kanske mer konkret sätt.

Learning by doing, är själva essensen av att få prova, reflektera, prova igen och integrera nytt lärande.

Symboliskt ramverk, kan vara viktigt i lärande för att sätta fokus, skapa tillit och symboler för lärandet. Exempelvis genom att ha särskilda ritualer för gruppen som incheckning och synliga utbildningsbevis som diplom.

Lokalt och globalt samhällsengagemang, är kanske svårare att översätta från scouting till en ledarutbildning i andra organisationer. Det kan dock få symbolisera att utvecklingen av det egna ledarskapet alltid behöver sättas i relation till annat, exempelvis till andra personer, rådande normer och värderingar och den egna organisationen. Systemiskt tänkande.

Lyssnande och stödande ledarskap, är oerhört viktigt för kontakten mellan medarbetare och ledare. Där både medarbetare och chef/ledare blir sedda och lyssnade på.

Scoutlag och löfte, kan heller inte direkt översättas till utbildningar i andra organisationer men kan symbolisera vikten av att skapa "regler" för gruppen och lärandet, för att i sin tur uppnå en lärgrupp med hög tillit som är helt avgörande för ett gott klimat för lärande.

Ett annat kreativt stöd i planering och genomförande av utbildning är Scouternas fem utvecklingsområden:

Kroppen – fysisk utveckling

Tanken – intellektuell utveckling

Känslan – emotionell utveckling

Gruppen – social utveckling

Andlig – existentiell utveckling.

De tjänar både som inspiration och idékälla vid planering.

Några exempel på vad som har blivit viktigt för mig i scoututbildning och som jag tagit med mig till utbildningar jag håller i yrkeslivet är:

- vikten av att faktiskt GÖRA och lära, och t.o.m. få chansen att misslyckas i en tillräckligt trygg miljö att man kan stanna i misslyckandet och säga till sig själv: "intressant". Just där uppstår lärandet. Så provar man sedan en gång till och lyckas.
- Vikten av en trygg lärande miljö.
- Att använda teamet, gruppen, deltagarnas kompetenser och erfarenheter i lärandesituationen.
- Träna ledarskap i rummet och få feedback.
- PEER learning, du samskapar lärande med en lärpartner.

Metodik

Jag har länge använt nedanstående (egen påhittad) "metod". I den ges deltagaren kunskap, man får prova den ihop med andra vilket skapar mer kunskap och erfarenhet och implementera den i sig själv och den verksamhet man håller på med. Utbildning ska leda till konkret utveckling av person och verksamhet, annars är det inte "riktig" utbildning, utan mer intressant input.

Kunskap – ”aha” – energi – användbarhet

1. Input – genomgång
2. Reflektion och diskussion kopplat till person och organisation
3. Övning – arbete
4. Reflektion
5. Hur kan detta användas i verksamheten, så utveckling sker



Metodik och teori i övrigt beskrivet under PDF om metodik och teorier.

Viktigt är också att planera för hur man kan få deltagarna i spel under genomförandet. Exempelvis genom incheckningsrundor, övningar och rollspel, diskussioner och reflektioner som gradvis går från eget arbete, till diskussion två och två, diskussioner i smågrupper till diskussioner i storgrupp. På så sätt skapar man energi som följer med upp i diskussionen i storgrupp och det ger de mer blyga och återhållsamma en möjlighet att lättare våga ta plats.

Det ska finnas ”luft” i programmet. Vikten av detta har jag insett med åren. Det är viktigt att kunna stanna upp kring de behov som visar sig i nuet och inte bara skynda mot ett fastställt program. Man behöver också planera för och försöka förutse behov som kan komma att uppstå av innehållet i programmet.

Ofta när jag startar utbildningsgrupper leder jag en diskussion kring förväntningar och farhågor. En diskussion kring vad förväntar de sig av kursledningen, deltagargruppen och sig själva är ofta mycket intressant och sätter ett fokus på det egna ansvaret för den egna utvecklingen.

Genomförande

Min svärfar sa en gång; ”Det mest improviserade talet, är egentligen det mest förberedda”

Så resonerar jag i allra högsta grad när det gäller en utbildning. Har jag en mycket genomarbetad planering och dessutom övat det innan, är det mycket lättare att vara trygg i utbildarsituationen, vara i nuet och ta hand om och möta de behov som uppstår hos deltagarna under utbildningens gång.

Hur såg mitt genomförande ut förr?

Det var ett stort fokus på leveransen i utbildningen. Deltagarna tyckte nog att de hade en engagerad och kunnig lärare framför sig, men jag var alltför ivrig och upptagen av mig själv och ämnet.

Hur skiljer sig mitt genomförande idag?

Idag har jag ett mycket stort fokus på deltagarna, hur det lärande vi arbetar med tas emot och processas. Jag har infört mer praktiska övningar, möjligheten att praktiskt få träna ledarskap och få feedback på detta. Jag använder rekvisita och kreativa övningar som skapar energi och får deltagarna att interagera med varandra. Vilket i sin tur ger ett aktivt deltagande där vi tar hand om varandras erfarenheter som då bidrar i utbildningen. Jag lyfter diskussioner kring behov i rummet och hur vi tillsammans kan skapa en trygg lärandemiljö, gärna med någon form av "kontraktering" kring var och ens ansvar att skapa en trygg miljö och bidra till utbildningen.

Jag arbetar ofta med personliga utvecklingsplaner under utbildningen och som sedan kan sammanfattas och göras om till en utvecklingsplan för det egna fortsatta arbetet när utbildningen avslutas. Dessa utbildningsplaner lägger jag ofta upp enligt Kaizenmetoden, d.v.s. sätt ett utvecklingsmål/område i förhållande till vad du själv behöver utveckla och det du lärt på utbildningen. Därefter sätter du upp små konkreta steg/åtgärder som verkar i den riktningen. Dessa ska vara väldigt konkreta, tidsatta, och redovisas för någon. Tre sådana åtgärder åt gången, som sedan ersätts av nya. Då vet man att man hela tiden tar små steg mot målet och att man utvecklar sig. Fokus på stegen och utveckling, istället för att hänga upp sig på ett stort otydligt formulerat mål.

Reflektion, utvärdering

Jag tycker att reflektion, för utveckling och förbättrande, överlag är mycket viktig. Jag har tidigare tänkt att jag enkelt löser det genom att sätta mig ensam på en stubbe i skogen och fundera. Idag är jag övertygad om att det fungerar till en viss gräns. Efter terapiutbildningar och andra utbildningar har jag lärt mig att reflektera ihop med andra och även med särskilda strukturer och verktyg ger så mycket mer.

Vid utbildningars avslut låter jag alltid deltagarna reflektera över sitt eget lärande och de förväntningar och farhågor de ställde upp vid utbildningens start.

Slutfundering

Numera känns det mycket viktigt för mig, inte bara med lärandemål och syfte för den specifika utbildningen/kursen utan även kopplingen till en mer övergripande målsättning som kan vara personlig utveckling, konkret bidrag in i verksamheten som bedrivs och samhällsutveckling i stort.

Jag har stor ödmjukhet och energi inför uppgiften att utbilda/stötta i utveckling.

Roger Lindvall

Besök även: www.eftertanke.nu www.uppsalaledarinstitut.se www.rogerlindvall.se