

Læringstorget som strategi for erfaringslæring

*Evaluators tanker om læring gjennom erfaring –
og ikke minst alt strevet for å få det til...*

Tanumstrand 4.-5. desember 2002



Høgskolen i Østfold

© Førstelektor Frode H. Haaland
Seksjon for lederutvikling
Avdeling for Samfunnsfag og Fremmedspråk
Høgskolen i Østfold

Hva jeg vil snakke om:

Først en teoridel:

1: Hva i all verden er erfaringslæring
(*URK! – skal vi nå snakke om det enda en gang...?*)

2: Læring som kommunikasjon mellom aktør og omgivelser
(*hmmm...det var litt mer interessant...*)

3: Hvordan kan vi hjelpe til slik at folk virkelig lærer?
(*endelig noe viktig og nyttig*)

4: Hvordan man unngår å lære
(*er nå det noe å streve etter da?*)

...deretter en empiridel:

5: Om Læringstorget og hva som har skjedd så langt
(*Læringstorget? der har jeg vært med!!!*)

6: Læringstorget: Hvor er vi og hvor går vi?
(*oooppps...må vi gjøre noe annerledes?*)

...og til sist skal dere tenke selv:

7: Læringstorget: Quo Vadis
(*hmmm...og jeg som syns at alt egentlig var kult & helt OK...*)

Teoridel:

Hva i all verden er læring gjennom erfaring,
og hvordan kan vi få det til?

Hva er erfaringslæring?

Egentlig foregår all læring gjennom erfaring (alternativet måtte i så fall være læring gjennom DNA...)

”**Skolelærdom**” er altså egentlig også erfaringslærdom – men er preget av å lese, lytte, tenke, tolke, forstå, analysere osv. mer enn å gjøre. Dvs. beskriver en annen form for aktivitet.

- Er sjelden nok til å skape læring...
- Er sjelden nok til å skape forandring ”hjemme”

Med ”**erfaringslæring**” mener vi vanligvis læring som:

- Ikke er boklig lærdom, som man ikke har lest seg til, blitt fortalt, hørt om
- Ikke-kognitiv lærdom: Som ikke har utgangspunkt i teori eller i modeller, som man ofte ikke kan forklare, men som man likevel kan *gjøre*...
- Kropp og følelser: At erfaringen er følelsesmettet og del av egen kropp
- Er selvopplevd: At man selv har vært del av det som skulle læres
- Har forsøkt: At man har forsøkt å *gjøre*, har arbeidet med det, prøvd å få det til, prøve-feile...

= På et eller annet vis har vi lært å gjøre noe ved å oppleve og ”erfare det” ...Fokus på førstehåndserfaring.

Problem:

Vi har mange erfaringer vi ikke har lært noe av... (*10 års erfaring eller ett års erfaring 10 ganger???*)

Vi lærer oss også unoter – ikke bare det ønskelige...: *Erfaringen er en farlig læremester.*

- *Hvordan sikre at læring skjer?*
- *Hvordan sikre at forandring skjer?*

*...og hvordan kan Læringstorget organisere dette for **50** personer?*

Læring gjennom erfaring - den viktigste praktisk konsekvens:

*Hvis man lærer av å gjøre,
må man gjøre det man skal lære...*

Ergo:

Hvis man skal lære å drive organisatorisk utviklingsarbeid,
må man drive utviklingsarbeid...

Hvis man skal lære å motivere,
må man drive med motivasjon...

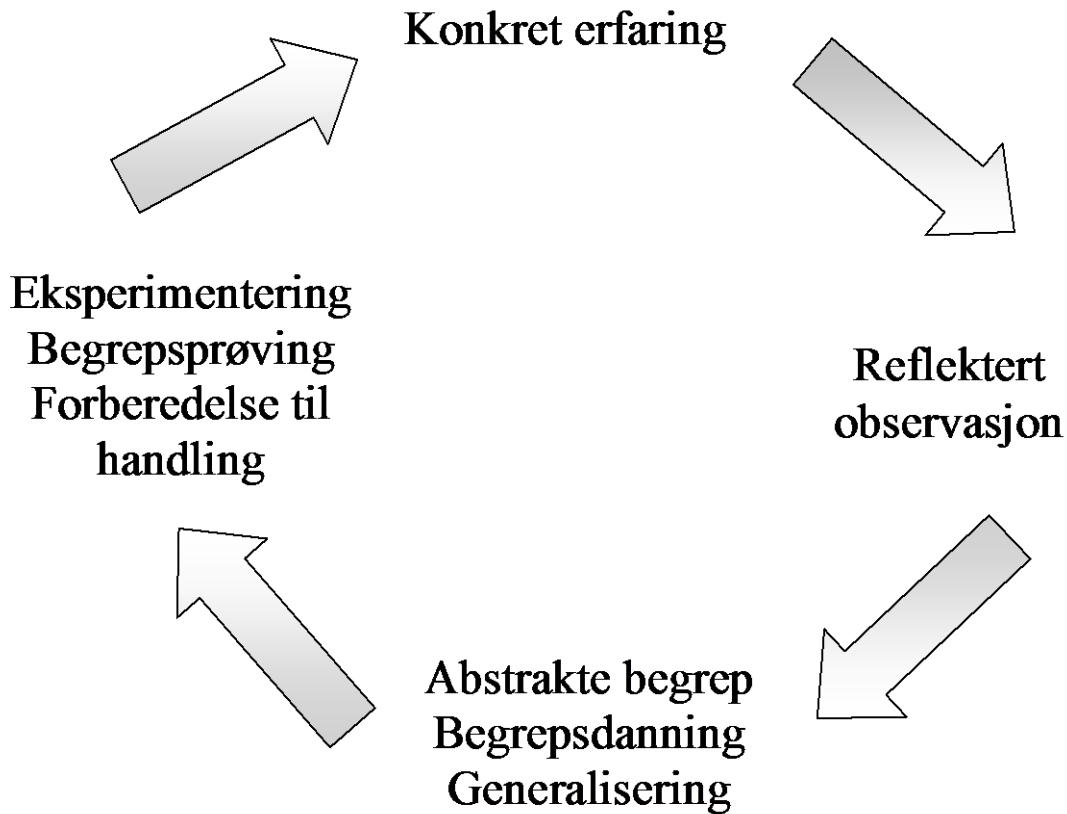
Hvis man skal lære teamarbeid og teamutvikling,
må man drive med teamarbeid og teamutvikling...

*Man må arbeide med det man skal lære
og forsøke å møte de vansker som
oppstår og justere tanker og handlinger
ihht til det man erfarer...*

Læringsprosessen i erfaringslæring

Hvordan man lærer ved å gjøre (1)

(Kolb)



- Forutsetter abstrahering/generalisering/teoridanning for at læring skal finne sted
- Gjør læring gjennom erfaring til en slags vitenskapelig prosess
- En kognitiv teori om erfaringslæring

Modellen er kanskje ikke helt god...:

- ✓ Beskriver læring som vi tenker bevisst omkring og snakker om
- ✓ Mye og viktig læring finner sted nokså ubevisst
- ✓ Vi kan ikke alltid sette ord på det som skjer og hva vi kan og hvorfor vi gjør det...

...men vi har lært...

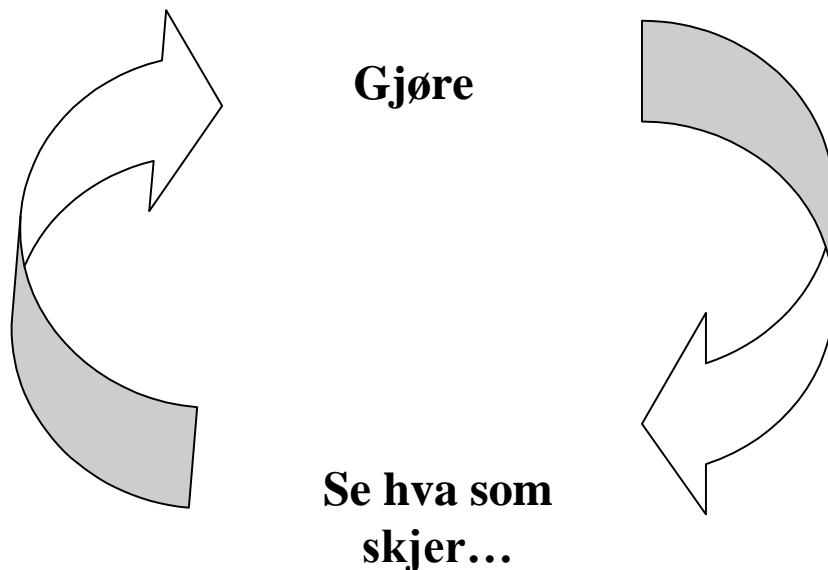
Læringsprosessen i erfaringslæring

Hvordan man lærer ved å gjøre (2):

Et enklere bilde av læring gjennom erfaring:

Læring som kommunikasjon: påvirkning og feedback:

Gjøre → Skape effekt → Se hva som skjer → Justere/prøve på ny...

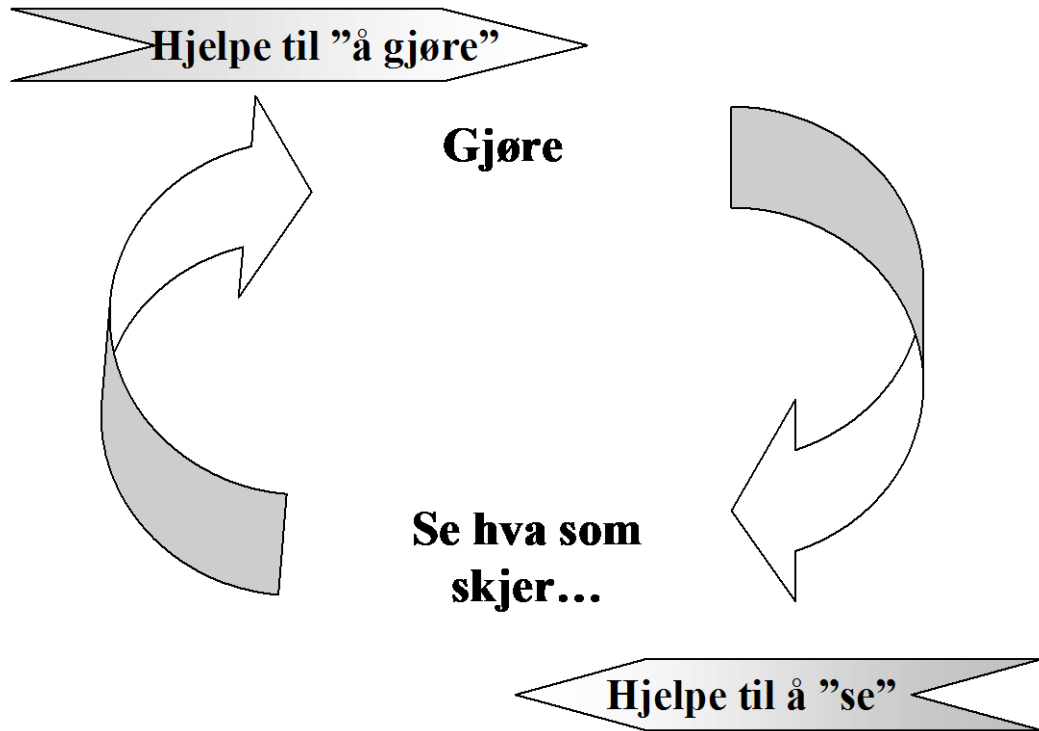


Å ”gjøre” er så mangt – å ”se” er så mangt:

- Man er oftest kun opptatt av saken/problemet: prøver å få til noe, løse et problem
- Ofte ikke bevisst på at vi ”ser”, observerer resultatet
- Ofte ikke bevisst at vi har lært, men ofte bevisst på hva vi har oppnådd og hva som skjedde
- Læring skjer indirekte, som del av å gjøre noe
- Alt kan gjøres annerledes og bedre
- Vi er ofte mer opptatt av å prøve oss fram, enn av å tenke oss fram – dvs. se saken på nye måter, vurdere og fundere
- Vi ser ofte problemer på begrensede og begrensende måter
- Andre kan sette en på tanker, kan henlede oppmerksomhet
- Ofte nyttig å få hjelp til å lære – kan også være helt nødvendig

Læringsprosessen i erfaringslæring

Hvordan hjelpe fram læring?



Hjelpe til "å gjøre":

- gi utfordringer, gi oppgaver, gi muligheter, gi ansvar
- definere ansvar, stille krav, formidle forventninger
- støtte opp om arbeid, bidra til arbeid, hjelpe med arbeidet
- sørge for at jobber blir gjort
- ...

Hjelpe til "å se":

- gi tilbakemeldinger
- snakke om, diskutere, forklare, analysere, drøfte, reflektere
- veilede
- gi eksempler
- forklare
- peke på, henlede oppmerksomhet
- gi begreper, teori, modeller
- ...

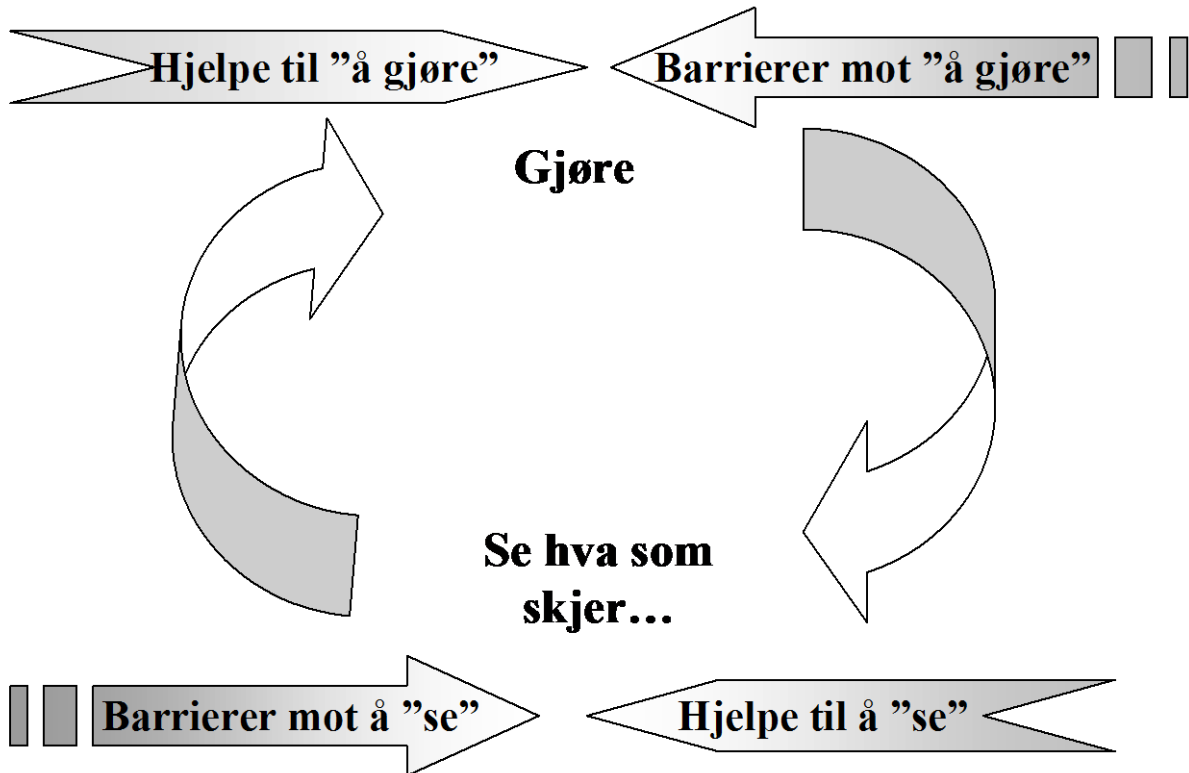
Vår evne til å unngå å lære er særdeles velutviklet...:

Det hender vi snubler i sannheten, men stort sett kommer vi oss raskt på beina igjen, og går videre som om ingenting skulle ha skjedd!

Sir Winston Churchill

Man lærer ikke alltid av erfaring

"Having an experience and missing the meaning..."



Eksempler på barrierer mot læring ved "å gjøre":

- ✓ Ikke ta del i de aktiviteter som skal læres
- ✓ Snakke om, men ikke gjøre
- ✓ Ikke møte nye/uvante/varierende/utfordrende situasjoner
- ✓ Repetere vante og kjente løsninger framfor å prøve noe nytt
- ✓ Uten krav/forventninger/ambisjoner

Eksempler på barrierer mot læring ved "å se":

- ✓ For stort handlingspress –lite tid/rom for oppdage/legge merke til
- ✓ Tidligere læring stenger for ny læring: passer ikke med etablerte fortolkninger
- ✓ Kulturelle stengsler: *"Nei, det er ikke slik"*; *"Brukerne krever alltid mer"*; *"Medarbeiderne er alltid mot forandringer"*; *"Har aldri gjort det slik tidligere"*
- ✓ Uoppmerksom, ikke åpen/læringsvillig, fordommer, "blind spots"
- ✓ Uten ambisjoner/krav
- ✓ Vurderer ikke kritisk, slår seg til ro for tidlig, aksepterer en for enkel forklaring, etterspør ikke

Empiridel:

**Hva har skjedd, hva kan/bør fokuseres
og gjøres annerledes?**

Utgangspunkt for Prosjekt Læringstorget:

- 1) Gjøre en jobb mht kvalitetsutvikling i Østfold: *Skape konkret utvikling ute i virksomhetene*
- 2) Gjøre dette på en mer spennende og langsiktig måte enn tidligere: *bruke erfaringslæring*

Ønske om å gjøre noe mer/noe annet enn å innføre nye prosedyrer eller ”fortelle” folk hva de fra nå av skal gjøre annerledes.

Ønske om å skape langsiktige resultater gjennom folks kompetanse.

Ønske om å finne nye måter å utvikle praktisk kompetanse på

Mål:

- 1) Forbedringer ”der ute” (mht kvalitetsarbeid)
- 2) Erfaringsbasert kompetanse i utviklingsarbeid

Strategi:

Utnytte og utvikle kompetanse i utviklingsarbeid gjennom erfaringslæring

Det praktiske problem:

...og hvordan i all verden får man så til det da????

...hva gjør man for å få det til???

(lett nok å snakke om erfaringslæring, men hvordan får man det realisert – for så mange mennesker?)

Hva har egentlig skjedd i 2001 og 2002?

(deskriptivt)

14.3.2001	6.6.2001	12.9.2001	5-6.12.2001	13.3.2002	5.6.2002	11.9.2002
Quality Hotell Badeland, Sarpsborg	Festiviteten, Sarpsborg	Victoria Hotell, Fredrikstad	Tanumstrand	Victoria Hotell, Fredrikstad	Victoria Hotell, Fredrikstad	Rakkestad Kulturhus
Grupper	Grupper	Postersesjon	Nettverk	Nettverk	Nettverk	Nettverk
Egil Hjertaker	Egil Hjertaker	Anna Edquist	Beate Karlsen	Arve Negaard	Britt Slagsvold	Wiggo Hustad
Endringsarbeid	Erfaringslæring: Hva er forutsetningene for å lykkes?	Nettverk	Motstand mot forandring	Motstand mot forandring	Kvalitetsmålinger	Teamarbeid i et læringsperspektiv

Hva har egentlig skjedd i 2001 og 2002?

(tolkning)

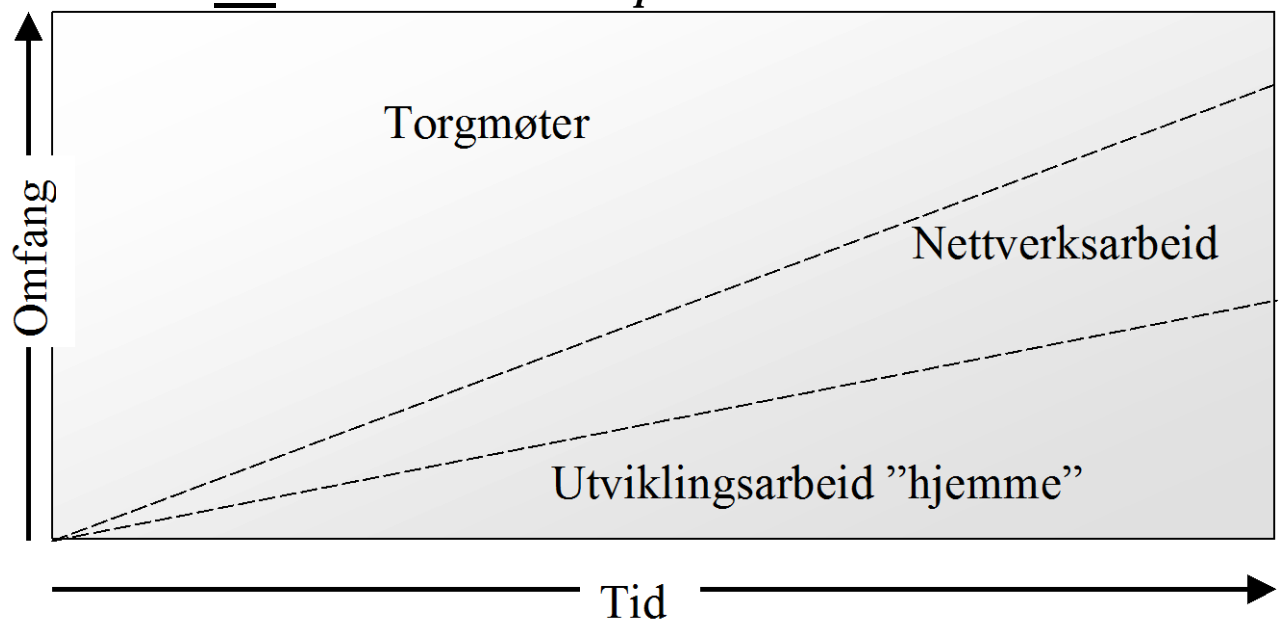
- ✓ Lente seg mye mot konsulent i starten
- ✓ Mange deltakere – svak forpliktelse/ansvar
- ✓ Prosjekt Læringstorget i stor grad selve torget som fellesforum
- ✓ Lignet mye på en kursrekke eller seminarrekke
- ✓ Etter hvert: Økt vekt på nettverk
- ✓ Etter hvert større fokus på utviklingsarbeid ”hjemme”
- ✓ Økt ansvarlighet og forpliktelse
- ✓ Forsøk på å knytte kontekster: Hjemme + Nettverk + Torget

Fase 1: Kurs- og konsulentfasen: Torget den sentrale arena

Fase 2: Nyorientering: forsøk på bruk av nettverk. Knytte sammen nettverk og torgmøte. Nettverk får økt betydning.

Fase 3???: Økt vekt på arbeid ”hjemme”. Knytte trådene: torg, nettverk og konkret utviklingsarbeid???

De ulike prosjektarenaene har endret betydning – kan bildet se omtrent slik ut når vi ser tilbake på det om et år eller to?



Læringstorget: Problem og utfordringer

Gjøre:

Krav/ideal/ønske:

- Hvis man skal lære utviklingsarbeid, må man også drive utviklingsarbeid
- Ideelt sett gjøre (erfare) alt som hører til utviklingsarbeidet: oppdage endringsbehov, planlegge, forankre, politisere, budsjettere, strukturere.....evaluere.....gjøre bedre neste gang.....
- ? For mye orientert mot forståelse – for lite mot handling?
- ? For mye diskusjon og snakk – for lite utviklingsarbeid?
- ? Begrenset omfang på arbeidet – får ikke brukt feedback-sløyfa?
- ? For mye orientert om det som skjer på torget, mer enn mot hva som skjer hjemme?

Se:

Krav/ideal/ønske:

- Skjerpe blikket: Kunne se klarere hva som (ikke) fungerer, hva som er lurt/dumt osv.
- Oppdage hva man (ikke) kan
- Gå utover eksisterende kunnskap, utvide meningshorisonten
- Bygge på det som er gjort riktig og galt tidligere for å gjøre det bedre i framtiden
- ? For lite kritisk med hverandre?
- ? Reproducerer eksisterende tanker og tro, mer enn å skape noe nytt og gå utover det kjente?
- ? Mer diskusjon enn å lete og oppdage noe nytt?

Læringstorget: Hva man prøver å gjøre:

(tolkning av prosjektets læringsfilosofi)

Prosjekt Læringstorget organiserer tre læringskontekster og to ulike typer input – og forsøker å knytte disse sammen til en helhet. Dette utgjør en ”infrastruktur for læring”:

To *typer* input for læring:

A: Teori/modeller/begrep/
overleverte erfaringer

B: Egne erfaringer

- ✓ Lære av å prøve og oppleve å (mis)lykkes, raffinere tilnærminger
- ✓ Uten ”erfaringer” sitter man igjen med teori, modeller og begrep.
- ✓ Teori/modeller/begrep hjelper oss først og fremst til å se, slik at vi kan justere hva vi gjør. Kan hjelpe oss å trekke mer lærdom ut fra erfaringene.

Tre læringskontekster:

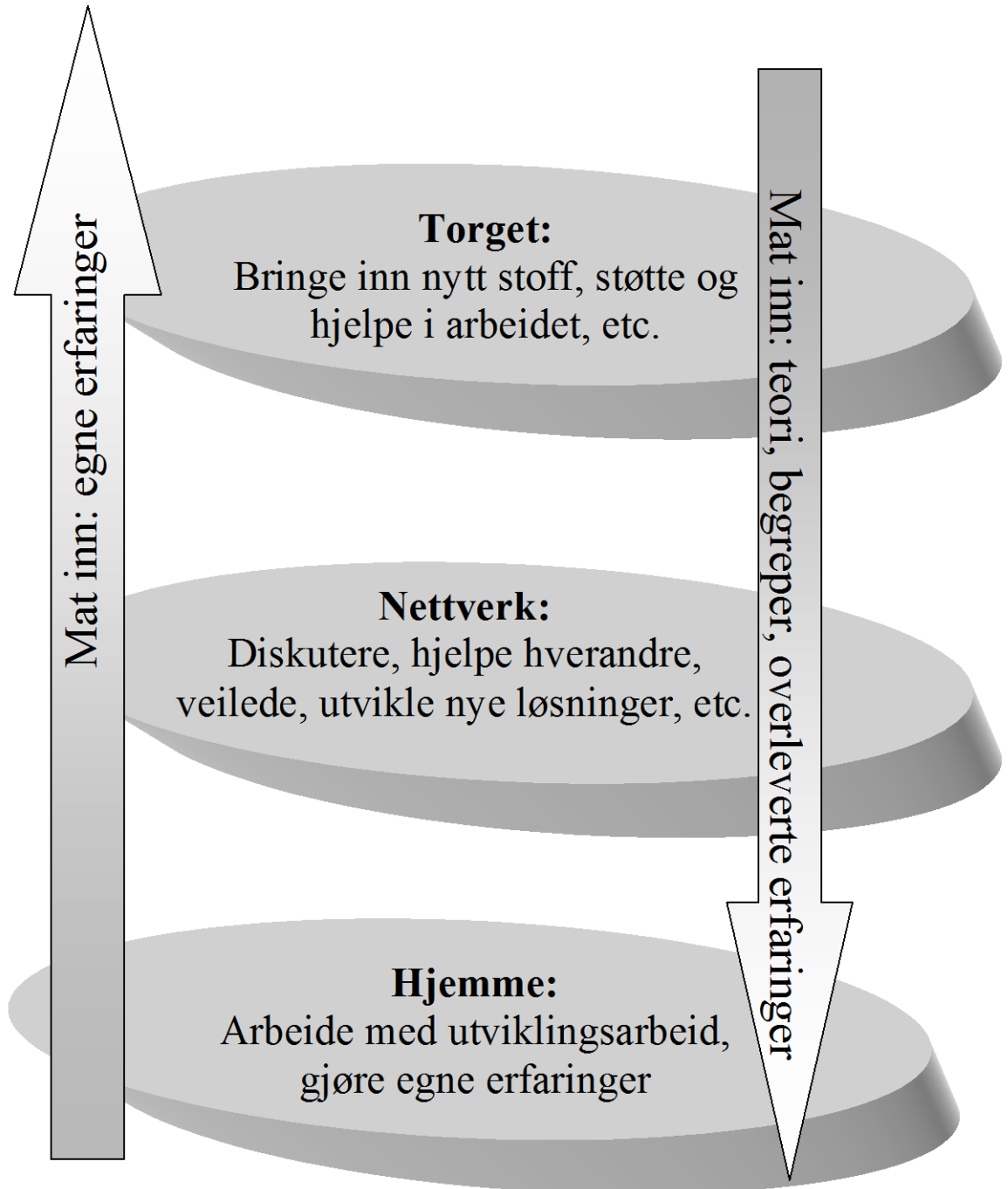
1: Hjemme

2: Nettverk

3: Torget

- ✓ Hjemme: drive utviklingsarbeid, jobbe og slite og prøve å gjøre ting bedre... (”tryner” og får suksess...)
- ✓ Nettverkene: diskutere utviklingsarbeid, hjelpe hverandre å se muligheter, utvikle konkrete løsninger (felles eller individuelle), høre om andres erfaringer, teste tanker i en trygg ramme, osv. Bryne seg mot hverandres fortolkninger, og skjerpe blikket
- ✓ Torget: ”tilføre” begrep, ferdigheter, modeller som kan være nyttige. ”Tvinge” til å tenke i bestemte baner, jobbe med konkrete ting, høre på visse tanker, diskutere visse problemstillinger, osv.

Læringstorget: Hvordan dyrker man en læringsprosess?



Quo Vadis?

Har fyren stort sett rett i det han sier?
(...og hvor tar han feil?)

Hva vil jeg gjøre annerledes?
(...og hva bør jeg fortsette med?)

Hva bør nettverket gjøre annerledes?
(...og hva bør vi fortsette med?)

Hvordan bør torgmøtene endres?
(...og hva bør vi fortsette med?)