

# 11

# skarpe om Action Learning

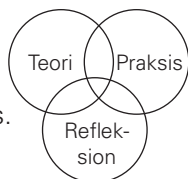
## - kompetenceudvikling med udgangspunkt i praksis

Action Learning er at lære mens, man handler i praksis. Ved at sætte rammen for en række Action Learning aktiviteter og processer sikrer vi, at den teoretiske viden vi har og får, prøves af i praksis, samtidig med at vi skaber et rum, hvor de involverede kan reflektere over de muligheder og udfordringer denne teori giver i praksis.

Action Learning tankegangen er med til at sikre at udviklingen tager udgangspunkt i og straks bliver implementeret i de involveredes daglige praksis.

Men hvad skal man være særligt opmærksom på for at skabe de optimale udviklingsrammer for deltagerne i dine AL forløb?

Her får du 11 skarpe om Action Learning, for dig der leder Action Learning forløb:



**1 Rum til refleksion**  
Sikrer kobling mellem teori og praksis.

**2**

### Skab motivation for udvikling

Udvikling kommer kun når dine deltagere er klar til det - så sørg derfor for at skabe en positiv, motiverende stemning i lokalet og gruppen - og italesæt hvis der er nogle i gruppen, der virker demotiverende og/eller prøver at trække stemningen ned.

Har du brug for idéer til at få skabt et godt, fortroligt udviklingsrum kan du finde en række øvelser på [www.dlbr.dk/scienceboard](http://www.dlbr.dk/scienceboard)

**3 Skab plads til udviklingsmålene**  
Hjælp deltagerne til at fortælle omverdenen om deres udviklingsmål, jo mere forpligtende og dermed udviklende bliver det for deltagerne.

**4**

### Opsæt gode spilleregler

Start emd at fastlægge gruppens spilleregler, så I ved hvad I forventer af hinanden, det gør det nemmere at snakke om hvis der er nogle, der begynder at bryde eller udfordre reglerne.

**5 Hold på formen - sørg for stram styring undervejs i forløbet**  
Vær bevidst om hvorfor og hvornår det løber løbsk. Gør gruppen opmærksom på, når det løber løbsk. Husk at du ikke er en del af gruppen, men en erfaren proceskonsulent.

**6**

### Prioritéér og respektér jeres aftaler

Det lyder banalt, men hjælp deltagerne med at respektere de aftaler, de laver for deres udvikling - så støt deltagerne i at prioritere deres arbejde herefter, så vedkommende ikke må melde afbud i sidste øjeblik fordi der er travlt eller fordi der kommer en akut opgave ind.

**7 Variér formen**  
Sørg for at skifte mellem forskellige øvelser, der sikrer refleksion på en ny måde, nogle måder appellerer til nogle - andre til andre. Tjek evt. [www.dlbr.dk/scienceboard](http://www.dlbr.dk/scienceboard) for idéer til nye refleksionsmetoder.

**8**

### Hold energien og dynamikken i gruppen

Sørg for at der er god energi i gruppen. Hvis energien falder, så gør noget andet og/eller sig det højt.

Tjek evt. [www.dlbr.dk/scienceboard](http://www.dlbr.dk/scienceboard) for øvelser, der kan give ny energi i gruppen.

**9 Skab aktiviteter, der hjælper til at arbejde med udviklingsmålene**  
For at sikre udvikling og reelle forandringer af daglig praksis kræver det tid til at arbejde med tingene i dagligdagen. Sørg derfor for at lægge aktiviteter ind, der kræver at deltagerne aktiverer sig imellem jeres møder.

Buddy-besøg, hvor deltagerne skiftes til at tage med hinanden på job, er et eksempel på en aktiviteter, der kræver deltagelse.

Kollegial vejledning er en anden aktivitet, der fx kan kobles op på et buddy-besøg eller kan foretages af en konsulent udefra. Her for deltageren feedback på de udviklingspunkter, som vedkommende selv har været med til at identificere.

**10**

### Følg op, følg op, følg op

Hold deltagerne fast på de udviklingsmål, de sætter sig og følg op på hvor langt de når fra gang til gang.

**11**

### Fejr succeserne

Husk at fejre det, når deltagerne når deres mål og i det hele taget oplever succes med at implementere nye værktøjer og vaner.