

Utbildning efter stil

– att anpassa form och innehåll till målgrupperna i kunskapssamhället!

(Publicerat i tidskriften "Vår bostad", nr 6 2003)

Alla lärande organisationer är beroende av att information kan flöda fritt och att kunskap hela tiden tillförs, utvecklas och utvärderas, samt att den presenteras så, att så många som möjligt förstår. Därför borde effektiva utbildningar vara eftertraktade för arbetslivet eftersom de är investeringar i framtiden. Alla i en organisation eller på ett arbete vill att utbildningar ska vara givande och användbara. Men vad omfattar en effektiv utbildning, kan man fråga sig. Är det en kurs? En föreläsning? Karismatiska ledare? Kunniga lärare? Finns förankring i forskning? Denna artikel syftar till att dels få individer i utbildningar och organisationer att fundera över lärande och pedagogiska val, dels att ge en konkret infallsvinkel till ett strukturerat tänkande för utbildningsplanering.

Effektiva utbildningar?

Det finns många krav man bör ställa på utbildningar. Som beställare bör man granska såväl uttalade som outtalade grunder. Några viktiga områden att belysa kan vara:

- Syften och målsättningar. Vad utlovas? Praktiskt användbart? Hur utvärderas detta?
- Pedagogisk plattform – teoretisk grund och arbetssätt.
- Kunskapsmässigt innehåll
- Människosyn- och kunskapssyn bakom konceptet
- Hur kan innehållet öka lärandet i organisationen?
- Ledarnas kompetens.
- Arbetsmaterial.

Som beställare gäller det också att tänka efter hur kunskaperna kan överföras till andra medarbetare inom organisationen. Anställda/medarbetare ställs ofta inför uppgiften att dela med sig av kunskap, kompetens och färdighet både inom företaget/organisationen och till kunder. De flesta företag, förvaltningar och organisationer har förstått vikten av att ta vara på den interna kompetensen, vilket är en viktig del i att skapa en lärande organisation¹.

Alla ska inte gå på kurs!

Det förekommer ofta att all personal skickas på samma kurs för att de ska lära sig samma innehåll, på samma tid och sätt. Med kunskap om individers olika arbets- och lärstilar² bör man istället fundera över på vilket sätt varje medarbetare bäst ska lära sig ett visst innehåll. Dessutom borde den strategin även vara mer ekonomiskt hållbar i längden. För vissa – de som lär sig bäst via hörseln – passar föreläsningar bra, för andra kan det vara böcker eller filmer (de som lär sig via synen) och ytterligare andra lär sig bäst via interaktiva media (de som måste få använda händerna under läroprocessen). En fjärde grupp är de som måste få vara fysiskt aktiva genom upplevelser och experiment. En femte gruppering är de som behöver variation i inlärningsprocesserna.

Arbetslivet, med sin höga förändringstakt, ställer dessutom höga krav på individernas arbetsprestationer och lärandekapacitet. Det gäller inte bara att vara flexibel och hänga med i svängarna, utan också om att på olika nivåer känna sig själv och nyttja sina starka sidor och vara medveten om olika behov.

Modern pedagogisk forskning

Lärande kan ses ur olika perspektiv. Det finns många modeller, strategier eller förhållningssätt för lärandet, vilka grundar sig i olika teorier. Varje modell eller undervisningsmetod, utgår ifrån någon slags människo- och kunskapssyn, vilken inte alltid är uttalad, men ändå finns i bakgrunden³. Med andra ord, i varje pedagogisk teori finns accentuering av olika slags kunskap, t.ex. fakta, förståelse, färdigheter, estetisk kunskap eller social förmåga.

Varje undervisningsmodell baserar sig - uttalat eller underförstått - på en rad antaganden eller "föreställningar", bl.a. om människan som en lärande varelse under utveckling, om hennes olika och berättigande behov tillfredsställs, om hur relationen utbildning - samhälle bör se ut, om samhällets behov och om dess önskvärda utveckling. (Arfwedsson s. 38)

Ett sätt att bedöma en metod är att studera dess effektivitet med avseende på olika mål. Varje pedagogisk metod är beroende av den organisatoriska och den samhälleliga verklighet som den är tänkt att verka i. Ur ett effektivitetsperspektiv med samhällsutvecklingen i förgrunden förutspås en förändring där lärandet kommer att individanpassas i högre grad, som alternativ till traditionell kursverksamhet. Bland pedagogiska teorier som fokuserar på individers olikheter och möjligheter är t.ex. hjärnbaserat lärande, arbets- och inlärningsstilar, lärande organisationer och NLP (=neurolingvistisk programmering).

Hur du är – avgör hur du lär!

Gedigen forskning om våra individuella arbets- och lärstilar, det vill säga hur individer bäst tar till sig och bearbetar information, har under mer än 35 år utformats och vetenskapligt validerats av professorerna Ken och Rita Dunn. The Dunn & Dunn Learning Styles Model. Den omfattar 21 olika faktorer som är viktiga för att vi ska förstå hur vi kan vara effektiva i vårt lärande och i vårt arbete.

Inte bara våra sinnen, som tidigare nämnts, är viktiga för lärandet. Det handlar också om t.ex. hjärnans sätt att processa, preferenser för miljön och sociala faktorer. Forskningen om lärstilarna visar också tydligt att vissa individer vill skapa sina egna lösningar och forma sin egen struktur, medan andra vill få exakta direktiv och precisa förebilder.

Anpassningsförmågan är även den individuell; vissa är anpassningsbara och gör exakt som de blir beordrade, medan andra är icke anpassningsbara och behöver få valmöjligheter och variation angående arbetsuppgifter och tenderar att ifrågasätta ledare, som de anser vara godtyckliga i sitt agerande. Som chef och ledare är det vinster att känna till medarbetarnas känslomässiga stildrag för att bättre kunna coacha dem.

Kunskaper om människors lärstilar är och kommer att vara en viktig faktor för det livslånga lärandet och en plattform för lärande organisationer. Genom att utbildningar kan planeras så

att de erbjuder stor variation, både när det gäller innehåll och metoder, skapar detta lust i lärosituationen både hos pedagoger och deltagare.

Hyresgästföreningens ARVID-koncept (Ansvar - Roligt - Vision - Individ - Demokrati)

Hyresgästföreningen i Stockholm har under flera år genomfört ett pedagogiskt utvecklingsprojekt, ARVID-koncept, vilket omfattar ett synsätt på bildning och verksamhetsutveckling. Detta utbildningskoncept är processinriktat och omfattar inte bara pedagogiska färdigheter utan även ledarskapsutveckling. Ett tydligt exempel på grundsynen i ARVID är följande:

”...lärandet sker inte bara på kurs. Det sker hela tiden, i vardagen. Genom att använda pedagogiska metoder som skapar trygghet, engagemang och öppenhet, stimulerar vi till ett ständigt lärande.”⁴

I ARVID-konceptet finns en bred repertoar av *OLIKA metoder*, eftersom alla kan lära sig fast på olika sätt. Professorerna Ken & Rita Dunn pekar tydligt på vikten av mångfald i utbildningar för att nå bästa möjliga resultat.⁵ *Trygghet och engagemang* är grundläggande ingredienser för en god inläring, enligt modern hjärnforskning.⁶ Huvudtankarna i denna forskning är att våra undermedvetna eller omedvetna känslor styr vår uppmärksamhet vilket i sin tur påverkar kvalitén på lärandet. Känslor av t.ex. trygghet, förtroende, glädje och engagemang måste skapas i utbildningssituationer för att stimulera lärandet.

Bildningssynen i organisationen innebär att man vill förse medlemmarna med verktyg och arbetsformer som gör det möjligt att synliggöra och aktivera individernas och arbetsgruppernas kompetenser. Hyresgästföreningens pedagogiska grundsyn innebär t.ex. att alla kan utveckla sin kompetens om de ges rätt förutsättningar samt att det är viktigt att synliggöra kunskaper, färdigheter och erfarenheter och ta tillvara dessa. Detta är ett konkret exempel på en god början till en verkligt lärande organisation. Enligt P. Senge byggs dessa på fem grunder: teamlärande, tankemodeller, personligt mästerskap, gemensamma visioner samt systemtänkande. HGF:s modell pekar på ständiga förbättringar och möjligheter utifrån såväl individen som gruppen.

En metod för att konkret skapa medvetenhet om mål, vägar och framsteg som ARVID-konceptet använder sig av är kompetenskartor och handlingsplaner. För att konkret uppleva utgångsläget och individuella framsteg, är detta sådana metodiska grepp som är väl beprövade inom mental träning⁷ och transformerade för att stödja organisationers utveckling.

Positiva signaler

Roger Grönroos, utbildningsansvarig inom HGF i Stockholm beskriver hur de sökte en pedagogisk plattform med metoder och verktyg som överensstämde med ARVID och började därför koncentrera sig på lärstilar som en del i deras ledarskapsutbildningar. I hyresgästföreningens människosyn ses medlemmarna som subjekt, alltså som resurser och i konceptet ARVID är därför medlemmen inte ett objekt, en kund som bara skall servas. Likheten fanns tydligt mellan detta synsätt och lärstilarnas grund. Han förtydligar sig med orden:

Idag fungerar lärstilarnas idéer i många utav våra utbildningar, men vi har även börjat implementera lärstilar i våra arbetsätt. Tillsammans så har ARVID och lärstilar blivit ett otroligt effektivt verktyg för utveckling och förändringsarbete. Vi har under de senaste åren fått många positiva signaler ifrån personal eller förtroendevalda som har träffat på ARVID på utbildningar eller vid införandet av nya arbetsätt eller metoder.

ARVID är ingen färdig kurs, utan mer en pedagogisk plattform för hyresgäster, medlemmar och förtroendevalda inom Hyresgästföreningen. Det omfattar ett processmaterial som vill skapa engagemang, nyfikenhet och aktivitet ute i bostadsområdet. Idéskrifterna ska ge impulser till idéer och angreppssätt och ge stöd i utvecklingen och förändringen av framtidens bostadsområde. Idén bygger på att utbilda handledare i föreningarna ute i landet och därefter starta processer i grupper i bostadsområdet.

En sammanfattning av grundinställningen bakom ARVID-konceptet kan illustreras med följande citat:

*”De människor som lyckas är de som alltid letar efter möjligheterna.
Skulle de inte hitta dem – skapar de dem.”* (Bernard Shaw)

Lena Boström (Ph. Dr.)

¹ Senge, P. (1995). *Den femte disciplinen. Den lärande organisationens konst*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.

² Dunn, R., & Dunn, K. (2002). *Annotated bibliography*: St John's University. NY

³ Arfwedson, G. B. (1998). *Undervisningens teorier och praktiker*. Didactica 6. Stockholm: HLS Förlag

⁴ *Målet med ARVID – handledning*. (2000). Utbildningsförslaget Brevskolan: Falköping.

⁵ Dunn, R., & Dunn, K. (1999). *The complete guide to the learning styles inservice System*. Boston: Allyn & Bacon.

⁶ Sylwester, R. (1997). *En skola för hjärnan*. Jönköping: Brain Books.

Kerlinger, (1986). *Foundation of behavioural reseach*. (3rd 2ed.). For Worth, TX: Harcourt, Brace Jovanovich.

Bechara, A., Damasio, H., Damasio, A., Gregory, L.: (1999). Different contributions of the human amygdala and ventromedial prefrontal cortex to decision-making. *Journal of Neuroscience*. 19(13): 5473-81.

⁷ Uneståhl, L-E. (2001). *Den nya livsstilen*. Veje International AB: Örebro.

Railo, W. (1992) *Bäst när det gäller. Idrottspsykologi*. SISU: Stockholm