



Vår syn på lärande

Fördjupad

Inledning

Medarbetarna är Försäkringskassans viktigaste tillgång. Kundernas upplevelse av Försäkringskassan avgörs när de möter våra medarbetare. Det är medarbetarnas kompetens som avgör i vilken utsträckning vi når våra mål.

Vi bidrar till att nå Försäkringskassans vision om ett samhälle där människor känner trygghet när livet tar en ny vändning genom att ha en medveten syn på lärande och skapa förutsättningar för att ta tillvara och utveckla medarbetarnas kompetens.

En lärande organisation planerar sin kompetensförsörjning på ett strategiskt sätt och har en gemensam syn på lärande. Vår syn på lärande utgår från en helhetssyn på människan, lärandet och den miljö där kompetensen ska tillämpas. Lärande ska inte bara handla om vad och hur man gör utan också göra att man förstår varför man gör något.

Det här är vår syn på lärande:

Lärandet är som bäst när det utgår från uttalade behov i verksamheten och medarbetarens förutsättningar.

Lärandet är en aktiv process som startar hos individen. Motivation är en förutsättning för lärande.

Lärandet ska vara varierat och flexibelt så att det passar alla lärstilar. På så sätt stärker medarbetaren sin självbild och upplever lärandet som positivt och utvecklande.

Lärandet pågår kontinuerligt, medvetet och omedvetet. Det sker i olika miljöer och i olika faser av arbetslivet och förstärks genom insatser för kompetensutveckling.

Alla människor behöver reflektera och utbyta kunskap och erfarenheter med andra. Det ger en ökad förståelse för helhet och sammanhang, vilket i sin tur ger goda förutsättningar för att överföra kunskapen till handling.

Lärande

Vår syn på lärande bygger på teorier och erfarenheter om vuxnas lärande. Det handlar om att ingen kan lära någon något utan att det alltid är individen som lär sig.

Hur skapar vi då de bästa förutsättningarna för lärande? Vi skulle kunna fråga varje enskild medarbetare hur just hon eller han vill lära sig, men i praktiken är det svårt. Det finns dock forskning som visar vad vi behöver tänka på och som kan vara ett stöd för oss när vi planerar för lärande.

Enkelt skulle man kunna förklara det så här: hjärnan anpassar sig när du gör nya erfarenheter. När du lär dig nya saker måste din hjärna anpassa sig för att kunna förstå det som händer. Det innebär att hjärnan anpassar nya erfarenheter till de gamla tankestrukturerna, att den ändrar de gamla strukturerna eller skapar nya strukturer för att du ska kunna ta till dig de nya erfarenheterna. Om du till exempel redan kan franska har du troligen lättare att lära dig spanska som tillhör samma språkfamilj än japanska som tillhör en annan språkfamilj. En viktig

del i lärande är därför att det finns utrymme för **reflektion**, enskilt och tillsammans med andra. Det underlättar hjärnans anpassning.

Inlärningseffekten blir större om det känns angeläget och **relevant** och den tillägnade kunskapen direkt går att tillämpa i det dagliga arbetet. En annan viktig del i lärandet är att vi kan sätta det i ett **sammanhang** och förstå hur det hänger ihop.

Att utgå från hur lärandet går till innebär att lämna den traditionella förmedlingspedagogiken och i stället skapa förutsättningar för människors lärande. Lärandet är inte en passiv överföring av färdiga kunskaper som kan förmedlas. Det handlar i stället om att vi själva inhämtar informationen och bearbetar den i aktivt samspel med andra för att skapa egen kunskap.

Lärstilar

Vi har alla olika sätt att lära, olika lärstilar. Vi tar till oss, bygger kunskap och delar med oss av våra kunskaper på olika sätt. Lärandet fungerar optimalt om vi får lära oss på det sätt som passar oss bäst. Försäkringskassan syn på lärande bygger på den teori som utvecklades av bland annat David A Kolb¹. Han beskriver det i en modell med fyra huvudtyper av lärstilar utifrån från två olika aspekter. Den ena handlar om **hur** vi tar till oss ny information och den andra **vad** vi gör med den nya informationen, alltså hur vi sedan bearbetare den. Han menar att alla människor har inslag av alla lärstilar, men att vi har en eller två som passar oss bättre.

Det här är de fyra huvudtyperna:

- **Konkret upplevelse.** Man lär sig bäst genom observation och konkreta erfarenheter, när det finns drama och aktiviteter och med uppgifter som kräver kreativitet och brainstorming.
- **Reflekterande observation.** Man lär sig bäst när man får observera händelser och lära av det utan att själv delta, får tid att bearbeta, reflektera och försöka förstå.
- **Abstrakt tänkande.** Man lär sig bäst när man kan ta del av ett system eller en teori, får undersöka samband och relationer och när man har höga krav på sig.
- **Aktivt experimenterande.** Man lär bäst när det finns ett tydligt samband mellan innehåll och praktik, tydliga metoder och verktyg och när man får prova praktiskt.

Att vi är medvetna om de olika lärstilarna innebär i praktiken att vi funderar över hur vi kan planera för lärande så att det passar alla, alltså hur vi kan skapa **variation** genom att välja olika metoder.

¹ Kolb, David A, Individual Learning Styles and the Learning Process. 1972

Lärprocessen

Försäkringskassans syn på lärande utgår från den lärcykel eller lärprocess som David A Kolb² har utvecklat. Den bygger på tidigare tankar och teorier om erfarenhetsbaserat lärande, alltså att utgångspunkten för lärandet är den egna erfarenheten. Hans modell visar hur viktig kopplingen mellan teori och praktik är för att man ska förstå vad man lärt sig.



1. Lärandet börjar ofta med en konkret upplevelse eller erfarenhet, att man ställs inför något nytt, något man inte kan eller känner till. Det kan till exempel vara ett aktuellt fall eller ett närliggande problem. Man kanske ställer sig frågan "vad var det som hände?" och inser att det var något nytt, utanför den kunskap man redan har.
2. Därefter börjar man reflektera kring erfarenheten. "Vad var det som hände? Vad betyder det? Hur skiljer det sig från det jag redan vet eller kan?" Man behöver reflektera över de nya erfarenheterna, ensam eller tillsammans med andra.
3. För att förstå det nya analyserar man i den här fasen informationen från det föregående steget, hämtar in ny teori och nya fakta. Man behöver reflektera över vad det nya innebär. "Vilka slutsatser kan jag dra? Vad har jag lärt mig?" Det är viktigt att man förstår det nya och vad det innebär.
4. Sedan måste man få möjlighet att pröva det man lärt sig. "Hur kan jag använda det jag har lärt mig? Vad gör jag nu?" Beroende på vad man kom fram till kan man antingen använda sig av samma mönster eller aktivt prova ett nytt.

Alla fyra stegen är viktiga för ett bestående lärande. Då uppstår ny erfarenhet och cykeln rullar ett varv till med nya kunskaper och förutsättningar. Hela processen kan ske i ett ögonblick, under en dag, en vecka eller ännu längre.

² Kolb, David A, Individual Learning Styles and the Learning Process. 1972

Av Kolbs modell kan vi dra slutsatsen att reflektion är en betydelsefull del av lärandet. I reflektionen bearbetar vi information och erfarenhet. Här läggs också grunden för fortsatt lärande och ny kunskap. Reflektion kräver vissa förutsättningar, bland annat tid och struktur. I varje lärsituation, oavsett utformning, bör därför reflektion, enskilt och tillsammans med andra, vara en av de viktigaste beståndsdelarna.

Pedagogiska metoder

Genom att välja olika metoder skapar du variation och flexibilitet och kan utforma lärandet med hänsyn till de olika lärstilarna och lärprocessen. Här kommer därför några punkter som kan vara bra att utgå från när du planerar för lärande i olika former.

- Om du väljer en envägs metod, till exempel en föreläsning eller en genomgång, är det viktigt att du skapar utrymme för reflektion, enskilt eller tillsammans med andra. Det kan du till exempel göra genom
 - bikupor där deltagarna får diskutera två och två i några minuter
 - gemensam diskussion i stora gruppen
 - grupparbete
 - frågor och svar

- Att praktiskt öva på det nya är ett bra sätt att befästa den nya kunskapen. Det kan du till exempel göra genom
 - övningar med praktiska exempel
 - rollspel
 - övningsuppgifter

Det bästa är naturligtvis att variera så mycket att du tar hänsyn till de olika lärstilarna och berör all fyra steg i lärprocessen. Här kommer därför en metodkarta³ med ett antal metoder att använda som stöd.

Konkreta upplevelser	Reflekterande observation	Abstrakt tänkande	Aktivt experimenterande
Praktiska övningar Studiebesök Rollspel Exempel Berättelser	Egen reflektion Demonstrationer Berättelser Studiebesök Intervjuer Observationer	Teoretiska föreläsningar Egen inläsning Teoridiskussioner Texter Problemlösningar Analyserande övningar	Prova på Övningar Rollspel Experiment Praktik

³ Axelsson, Lars-Erik, Vi lär där vi lever!, Rapport 3:2004, Nationellt centrum för flexibelt lärande

Lästips

Går budskapet eller deltagarna hem?, B Björklund, Sista Ordet AB

Handbok i lärande - hur du lär ut för att andra ska lära in, A Bolstad, Studentlitteratur

Hur du undervisar vuxna - och gör det bra!, J Rogers, Brainbooks

Lära eller läras, O Granberg, Studentlitteratur

Pedagogikdoktors handbok, J Steinberg, Brainbooks

Vuxenpedagogik - att iscensätta vuxnas lärande, H Hård af Segerstad, A Karlsson, U Tebelius, Studentlitteratur

www.metodbanken.se

Referenslitteratur

Björklund, Bengt, *Går budskapet eller deltagarna hem?* 2011

Kolb, David A, *Individual Learning Styles and the Learning Process*. 1972

Axelsson, Lars-Erik, *Vi lär där vi lever!*, Rapport 3:2004, Nationellt centrum för flexibelt lärande