



Opracowały:
Izabela Kazimierska, Indira Lachowicz, Laura Piotrowska
METODA ACTION LEARNING

Publikacja powstała w ramach programu *System doskonalenia oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół* realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji – projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Twórcą metody *action learning* jest profesor Reginald Revans¹. Metodę po raz pierwszy zastosował w latach czterdziestych dwudziestego wieku. Związany był z brytyjskim przemysłem i służbą zdrowia – pracując w tych instytucjach, doszedł do wniosku, że konwencjonalne metody nauczania są wysoce nieefektywne.

Action Learning jest metodą pracy zespołowej służącą rozwiązywaniu problemów, rozwijaniu kompetencji oraz wprowadzaniu innowacji. Metoda ta stanowi doskonałe narzędzie otwartego dialogu i pracy zespołowej, rozwija zespoły w kierunku ciągłego doskonalenia się i uczenia, jest wykorzystywana do transferu wiedzy, wartości i doświadczeń osób, które pracują ze sobą w oparciu o tę metodę.

Action learning to proces edukacyjny, podczas którego uczestnik analizuje własne zachowania w celu ich poprawy. Robi się to w niewielkich grupach zwanych „zespołami *action learning*” (*Action Learning Sets*). Metoda jest szczególnie polecana dorosłym, ponieważ umożliwia refleksję i powtórny analizę własnych działań. Ma to na celu lepsze zaplanowanie przyszłych działań i ich modyfikacje.

Action learning wyraźnie różni się od tradycyjnych metod nauczania, które koncentrują się na prezentacji wiedzy i umiejętności. W przeciwieństwie do nich skupia się na analizie dokonanych działań, z której wyłania się wiedza prowadząca do poprawy umiejętności i jakości przyszłych zachowań.

CZTERY KLUCZOWE ZASADY DECYDUJĄCE O SKUTECZNOŚCI METODY:

- 1/ Członkowie zespołu pracują nad realnymi problemami, gdzie każda z osób prezentuje odmienne podejście. Jest to praca w oparciu o autentyczne wyzwania związane z wykonywaną pracą.
- 2/ Uczestnicy zobowiązują się do wdrażania przyjętych rozwiązań.
- 3/ Uczestnicy zobowiązują się do aktywnego uczestnictwa w zespołowym uczeniu się.
- 4/ Każdy z członków zespołu przejmuje indywidualną odpowiedzialność za samodzielne realizowanie własnych wyzwań.

OPIS ZASTOSOWANIA METODY

Spotkania z wykorzystaniem metody *Action learning* odbywają się regularnie (np. 1 x w m-cu) i towarzyszy im moderator, który dba o przebieg procesu.

Ze względu na zapewnienie właściwej dynamiki pracy zespoły nie powinny być zbyt duże (6 do 8 osób). Członkowie zespołu pracują nad realnymi problemami. Każdy uczestnik podczas sesji ma określony „czas antenowy” na wypowiedź (np. 30 min). Przydzielony czas może zostać wykorzystany w dowolny sposób (np. na podzielenie się swoim doświadczeniem, głośne myślenie co zrobić, prośbą o opinię i komentarze, prośbą o radę, wysłuchanie doświadczeń innych). Rolą pozostałych członków zespołu jest zadawanie pytań, aktywne słuchanie i dobudowywanie pomysłów, które są ważne dla "właściciela problemu" i pomagają wypracować nowe rozwiązania. Praca zespołu jest podzielona na etapy i może trwać od kilku do kilkunastu tygodni.

¹ http://en.wikipedia.org/wiki/Reg_Revans Dostęp na 11 luty 2014

WSKAZÓWKI DLA MODERATORA JAK ROZPOCZĄĆ SESJĘ

Każdy członek grupy przygotowuje kwestię, o której chce porozmawiać z innymi (dotyczy spraw zawodowych).

Sformułowanie problemu i oczekiwania wobec tego grupy. Omówienie przypadku, kwestii nad którą chcemy pracować można zakończyć stwierdzeniami typu:

- *i chcę coś z tym zrobić;*
- *szukam sposobu rozwiązania tego problemu;*
- *zastanawiam się, jakie zachowanie w tej sytuacji będzie najlepsze;*
- *Zastanawiam się jak powinnam postąpić;*
- *Teraz nie wiem, od czego zacząć.*

Po zakończeniu wypowiedzi, jest czas na sesję pytań i szukanie rozwiązań.

Na potrzeby pracy grupy metodą warto, aby moderator kierował grupę w kierunku zadawania pytań, które umożliwiają wgląd w sytuację, która jest omawianą. Są to pytania zaczynające się od:

- Gdzie?
- Kto?
- Kiedy?
- Co?
- Jak dużo?
- Jak wiele?

Metoda *action learning* wspiera organizację w obliczu konieczności dokonania przełomowych zmian dotyczących kultury organizacyjnej. W zespole zachodzą pozytywne zjawiska dotyczące rozwoju osobistego, komunikacji i budowania zaufania, ukierunkowanie na rozwój całej organizacji.

Action Learning może stać się doskonałym narzędziem komunikacji, rozwoju osobistego i budowania zaufania, przed SORE stoi zaś wyzwanie związane z zorganizowaniem i prowadzenia sesji. Pomysł Revansa jest wciąż rozwijany – na przykład dr Richard Hale i dr Charles Margerison, obydwaj od początku kariery stykający się z ideą Revansa będąc jego kontynuatorami, stworzyli rewolucyjną metodę szkolenia liderów. Stworzony przez nich *Uniwersytet dla liderów* propaguje zadawanie pytań (osobistych i zawodowych) jeszcze przed zapoznaniem się z wiedzą książkową, co jest spójne z poglądem Revansa, że w uczeniu się osób dorosłych teoria ma następować po praktyce.



Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
fax 22 345 37 70

www.ore.edu.pl