

Kompletterende læringsformer

Mennesker kan lære på en række forskellige måder. Her er fem vigtige læringsformer, som fx i teamsamarbejde gensidigt kan komplettere hinanden. Listen er ikke udtømmende. De forskellige læringsformer kan ikke erstatte hinanden. De giver hver en unik form for læring og kompetenceudvikling. Balancen mellem de fem læringsformer er afgørende for hvilke kompetencer, som udvikles. I konkrete situationer må man tage stilling til hvilken læringsform, der lige nu er vigtigst og hvorfor. Inddelingen er inspireret af modellen over grundlæggende psykologiske funktioner i læreprocessen (Kursusbilag K-421). Se på nedenstående og find eksempler fra egen skole/uddannelsesinstitution, team hhv. undervisning:

1) Studielæring: Boglig og intellektuel læring. Læsning af faglitteratur og skrivning af opgaver samt større mundtlige oplæg ud fra denne læsning og noter fra læreroplæg. Tilegnelse af højtudviklede videns- og tankeformer, som andre har skabt. Læres ved individuel, intellektuel koncentreret refleksion afvekslende med kritisk-analytisk diskussion af tekster. Samlet om informationer og om strukturerede og højtudviklede (forskningsafledte) vidensformer. Intelligent memorering af kernekundskaber. Fx: Den boglige del af uddannelser.

2) Samtalebaseret læring: Udkrystallisering af ny viden hhv. erfaringsbaseret erkendelse gennem en refleksion over erfaringer hhv. systematisk udspørgning. Et læringsresultat forudsætter en meget struktureret samtale- og refleksionsproces og gennemprøvede serier af relevante spørgsmål, hvis der skal ske læring og ikke blot gensidig underholdning. Fx: Anvendelse af kollegiale supervisionsmetoder tæt på hverdagens undervisningspraksis.

3) Øvelseslæring/træningslæring : Proceslæring af handlingsmæssige og kommunikationsmæssige færdigheder, bl.a. ved at prøve og korrigere og prøve igen og igen – fra del til helhed. Læringen sker ved koncentrerede, opmærksomhedskrævende træningsøvelser, der udføres alene hhv. sammen med andre, dvs. offentligt i træningssituationen, og som gentages mange gange. Træning kan stimuleres af (samtalebaseret) refleksion og forestillingsbilleder. Undervisning og læring er synkron. Fx: Udvikling af supervisionskompetencer, opbygning af praktiske handlekompetencer i fx idræt, musik eller håndværk.

4) Opdagelses/observationslæring: Personen flytter sig selv i et organisatorisk hhv. fysisk felt og får gennem flytningen nye indtryk - ser og lytter - møder nye daglige virkeligheder, møder kolleger, som arbejder under andre vilkår og med andre mål. Man viser hinanden andre måder at gøre tingene på. Opdager andre former for praksis end de kendte. Det er vigtigt at observere afgrænset efter noget bestemt – fx hvordan en lærer igangsætter gruppearbejde. Eksempler er ekskursioner, jobrotation, gensidige studiebesøg mellem team. Observationerne kan også være rettet mod konsekvenser af eksperimentelle ændringer. Fx: Kollegial supervision.

5) Selvomærksom læring i situationer: Opmærksomheden er rettet mod en selv: Hvordan handler jeg i sociale situationer med andre? Hvad er kvaliteten af mine kontaktrelationer. Hvad siger jeg? Hvordan siger jeg det? Hvad viser jeg? Hvordan har jeg det i mit indre med situationen: Mine tanker, følelser, meninger, holdninger, kropslige fornemmelser (stress, velvære etc.). Hvordan opfatter andre mine signaler? Hvordan virker jeg på andre? Hvor god er min iagttagelse og forståelse af andre menneske. Eks.: Personlige udviklingskurser. Selvomærksom læring sker også gennem logbogsskrivning og gennemtænkning af tidligere situationer efter en gennemprøvet struktur.

Ovenstående er en forenklet sammenfatning af stof fra: Poulsen, S. C. Målstyret kompetenceudvikling i undervisning og læring Slagelse: MetaConsult, 2002, 330 s.

