



Læringscirkler – en generisk model for voksenlæring

Læringscirkler er et bud på at møde de nye kompetencebehov nordiske samfund står overfor i forhold store teknologiske og digitale forandringer på arbejdsmarkedet, klimaudfordringer og stigende diversitet i samfundet. Forandringerne stiller store krav til læring gennem hele livet, og til at voksenuddannelse finder nye arbejdsformer, der fremmer kundskab og bæredygtige løsninger.

Læringscirkler bygger på en lang nordisk tradition for at lære sammen, og er samtidig et bud på en fremtidsorienteret, innovativ *model*, der kan bidrage til deltagernes håndtering af aktuelle komplekse og systemiske problemer – "Vilde problemer" der ikke har enkle og isolerede løsninger.

En arbejdsform der kan styrke samarbejde og inklusion af alle som aktive medarbejdere og medborgere og medvirke til at fremme NMRs Vision 2030.

Nordiske karakteristika som demokratisk styring, medbestemmelse,

involvering samt relativ flad hierarkisk struktur giver særlig gunstige forhold for læringscirkler på arbejdspladser og i civilsamfund.

Opmærksomheder for udvikling og drift af læringscirkler

Evaluering af arbejdet med modellen i to tværnordiske, tværsektorielle netværk peger på en række opmærksomheder for udvikling og drift af læringscirkler



Etablering og rekruttering:

- Ved rekruttering og opstart af en læringscirkel er det væsentligt at forventningsafstemme og tydeliggøre formål, tema og rammer for arbejde.
- En gensidig forventningsafstemning og fælles forståelse af arbejdsform, bl.a. kobling til egen praksis, at være læringsagent i egen

organisation, deling af erfaringer er vigtigt for at sikre commitment til samskabelse af læringsindholdet

- Tydeliggørelse af hvilke ressourcer og støttesystemer deltageren kan trække på.
- Deltagelse skal så vidt muligt baseres på frivillighed



Facilitering:

- Læringscirkel som model, hviler på en samskabt læringsproces, som kræver erfarne facilitatorer med både proceskompetencer og viden om indhold
- Facilitatorer som kan håndtere at arbejde i modellens åbne proces og rumme deltagerens reaktioner på en involverende arbejdsform med højt deltageransvar – både frustration og begejstring
- Facilitator skal kunne bevare overblikket over processen og

holde og justere retning i forhold til læringscirkelns formål.



Hjemorganisationernes rolle:

- For at opnå det største læringsudbytte, må deltagerens hjemorganisation skabe forudsætninger for at deltageren kan eksperimentere og afprøve nye tilgange til arbejdet.
- Det er vigtigt, at deltagerne samarbejder med kollegaer i team eller cirkel for at styrke implementering og afprøve ny viden om indhold og arbejdsform
- Det styrker udbytte og indsigt, hvis deltageren undervejs faciliterer egne læringscirkler i hjemorganisationen/ egen praksis for at maksimere sammenhæng og læringsudbytte. Dette kræver en større koordineringsindsats ved rekruttering og opstart, særligt ved større antal deltagere.



Læs rapporten "Læringscirkler: evaluering af to pilotcirkler" på nvl.org/Portals/0/NVL_learning_circles_020522.pdf.

NVL arbejder med kvalitetsudvikling af voksenuddannelse gennem kompetenceudvikling af ansatte, der arbejder med voksnes læring. NVL har revitaliseret og videreudviklet læringscirkler som en samskabende, organisk, fleksibel, praksisnær og deltagerinvolverende model for voksenlæring og kompetenceudvikling.