



Nordisk Netværk for  
Voksnes Læring

# HANDBOK

—

# Lärandecirklar i nordisk kontext

—



Handbok

LÄRANDECIRKLAR  
I NORDISK KONTEXT

Pirjo Lahdenperä  
Maria Marquard



NVL 2019  
© Nordiskt nätverk för vuxnas lärande  
[www.nvl.org](http://www.nvl.org)

ISBN 978-952-7140-57-4

Denna publikation har finansierats av Nordiska ministerrådet genom NVL:s strategiska medel.

Författare  
Maria Marquard, NVL/Århus Universitet, Danmark  
Pirjo Lahdenperä, Mälardalens högskola, Sverige

Bild  
Luke Ellis/Unsplash

Layout  
Marika Elina Kaarlela/Gekkografia



# INNEHÅLL

<b>1 Inledning</b>	6
<b>2 Lärandecirklar</b>	8
Vad är en lärandecirkel?	9
Typer av lärandecirklar	9
Kännetecknande för praktknära lärandecirklar	10
Att arbeta med lärandecirklar i vuxenpedagogiskt sammenhang – idébas och lärandeprocesser	10
Lärandeprocesser i praktknära lärandecirklar	10
<b>3 Genomförande och faser</b>	12
A Formering av cirkeln (lärandecirkel/forskningscirkel)	12
B Fokusering och samskapande	15
C Avslutningsfas	16
<b>4 Cirkelns ledarskap</b>	17
Uppgift	18
Perspektivkompetens	18
Kommunikation	18
Fördjupning och teoriansknytning	19
Motstånd och olika personligheter	19
Ledarens arbete mellan träffarna	19
Handledning	19
Slutord	19
<b>5 Teoretisk bakgrund och inspiration till lärandecirklar</b>	20
Referenser	23
Om NVL	24
Om NVL:s nätverk för entreprenörskap, entreprenöriellt lärande och innovation	26

# 1

# INLEDNING

---

Intentionen med lärande cirklar är att skapa en ram för att cirkeldeltagare i en samskapande läroprocess ska kunna utveckla ny kunskap och nya handlingsmöjligheter i förhållande till aktuella utmaningar och teman.

---

## Lärandecirkelns syfte och målgrupp

Lärandecirkeln som en samskapande och deltagarstyrd arbetsform med ett bottenupp-perspektiv är inte ny i ett skandinaviskt och nordiskt sammanhang. Men arbetsformen har under senare år fått ny aktualitet på grund av de kompetenskrav som ett ständigt mer komplext samhälls- och arbetsliv kräver i förhållande till exempelvis ett aktivt medborgarskap, social sammanhållning, fortlöpande kompetensutveckling och samarbete över yrkesgränser på arbetsplatser. För närvarande vidareutvecklas och revitaliseras cirkeltänkandet i flera sammanhang med olika avsikter och i olika kontexter, bland annat på privata och offentliga arbetsplatser och i civilsamhället. Gemensamt för de olika initiativen är att man arbetar med ömsesidigt lärande genom dialog och erfarenhetsutbyte i kombination med teoretisk och yrkesmässig input från cirkelns facilitator eller externa "gäster".

Deltagarna kan vara medborgare i ett lokalt område, intressegrupper, frivilligorganisationer, anställda inom verksamheter, offentliga arbetsplatser, i kommuner och regioner, olika yrkesgrupper med mera.

Arbetsformen har utvecklats i förhållande till vuxna målgrupper i alla åldrar och kan också användas av unga. Centralt är att deltagarna har en gemensam uppgift som de gemensamt vill bli bättre på att lösa eller ett intresse som de vill lära sig mer om, och att deltagarnas erfarenheter tillmäts avgörande betydelse.

## Handbokens syfte

Handboken innehåller vägledning och inspiration till hur man kan arbeta med cirkelarbetsformen. Den presenterar reflektioner och funderingar, som deltagarna och facilitatorerna kan ta ställning till när man vill sätta igång och genomföra lärandecirkelarbete i egen kontext. Handboken är skriven för att inspirera till vidareutveckling och vidare arbete med samskapande deltagarengagemang och samskapande läroprocesser.

## Bakgrunden till handboken

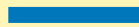
NVL Nordiskt nätverk för vuxnas lärande) har i olika nätverk stöttat nordisk utveckling av cirkelarbetsformen, bland annat i nätverket "Entreprenöriellt lärande och innovation", som genomförde ett nordiskt pilotprojekt, "Transformative Learning Circles"<sup>1</sup>, och en pågående cirkel för "Inkludering och ledarskap". Resultaten tyder på att tematiskt cirkelarbete på tvären över nordiska länder ger en särskild möjlighet att dela och precisera den egna praktiken. Tankar sätts i perspektiv och nyanseras kring gemensamma nordiska teman. Genom utbyte av erfarenheter utvecklar den organiska och flexibla arbetsformen ny kunskap som kan kopplas till konkreta nya handlingsmöjligheter i den egna praktiken.

Arbetsformen vilar på en nordisk tradition av kort avstånd till makthavarna, samskapande och samarbete genom dialog och utbyte av erfarenheter. Intentionen med handboken är att medverka till att precisera och vidareutveckla arbetsformen.

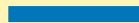
<sup>1</sup> [https://nvl.org/Portals/0/DigArticle/15329/NVL\\_report\\_learning\\_circles\\_300118.pdf](https://nvl.org/Portals/0/DigArticle/15329/NVL_report_learning_circles_300118.pdf)

# 2

# LÄRANDECIRKLAR



Med *lärandecirklar* avses sammankomster med deltagare, som under en längre tid i varierande mötesformer studerar olika företeelser eller ämnen.





# Cirkeln är en långvarig sammankomst som förutsätter kontinuerligt deltagande

## Vad är en lärandecirkel?

Cirkeln som en arena för ett kollektivt lärande har flera olika användningsområden. Den kan användas på olika arbetsplatser som ett sätt att både kompetensutveckla och utveckla verksamheten. Att lösa gemensamma problem och dilemman i arbetet samt att personalen kan samarbeta utifrån olika verksamhetsperspektiv och roller är viktiga områden för att starta en cirkel. Studiecirklar används också för att läsa litteratur eller att utbilda sig inom ett kunskapsområde. På fritiden kan en cirkel bildas för att samla personer med likartade intressen, såsom olika kulturaktiviteter eller andra personliga intressen. I princip kan alla som vill delta i en cirkel oberoende av bakgrund och ålder. Det gemensamma är att cirkeln är en långvarig sammankomst som förutsätter kontinuerligt deltagande.

## Typer av lärandecirklar

Cirklar som syftar till olika typer av kollektivt lärande kan i vuxenutbildningssammanhang delas in i tre former av lärandecirklar: studiecirklar, transformativa lärandecirklar och forskningscirklar.

### A Studiecirkel

är en form av lärandecirkel som oftast har en i förväg bestämd studieplan och litteraturlista. Syftet med cirkeln är att studera något ämne (till exempel språk, ideologi, en bok) eller problematik med hjälp av en lärare/ledare och anpassad litteratur.

### B Transformativ lärandecirkel<sup>2</sup>

är en typ av lärandecirkel som syftar till att främja djupare och transformerande förändringar i praktiken.

### C Forskningscirkel

Forskningscirkeln skiljer sig från de andra cirkelarna genom att cirkeln kännetecknas av ett forskande arbetssätt. Forskningscirkeln bygger på principen om ömsesidigt utbyte mellan forskare och praktiker, där aktiviteter i cirkeln är baserade på forskningsinriktade aktiviteter. Som metod har forskningscirkeln sitt ursprung i praktisknära forskning och aktionsforskning. I samband med akademins så kallade tredje uppgift, att samverka med det omgivande samhället, har forskningscirkeln som metod blivit populär bland forskare i Sverige.

<sup>2</sup> Transformativt och Interkulturellt lärande har gemensamma kännetecken. Att möta olika eller alternativa tolkningar och perspektiv ökar möjligheter till reflektion och lärande. Nordisk cirkel med deltagare från olika länder och verksamheter utgör en bas för både interkulturellt (Lahdenperä, 1999) och transformativt lärande. I en nordisk cirkel kan man jämföra olika länders policy, samhällssystem och tillämpningar, vilket självfallet ökar kunskaper och insikter om sammanhangets betydelse för kunskapsområdet i fråga.

## Kännetecknande för praktiska lärandecirklar

Det gemensamma för både transformativa cirklar och forskningscirklar är att de syftar till att utveckla praktiken. Inspiration till metoder och teoretiska utgångspunkter har hämtats från deltagarbaserad forsknings-tradition och/eller från folkbildning. Viktiga kännetecken för deltagarbaserade lärandecirklar, exempelvis forskningscirklar, är att:

**1** Den bygger på delaktighet och på individens förståelse, färdigheter och värderingar. Utgångspunkten är en läroprocess där deltagande individer i en grupp försöker undersöka på vilket sätt kunskap formas av uppfattningar om olika fenomen och sammanhangets betydelse för tolkningen.

**2** Den bygger på kritiskt tänkande och reflektion.

**3** Den syftar till att förändra både teori och praktik och att skapa nya kunskaper och färdigheter.

Syftet med lärandecirklar/forskningscirklar är således att belysa frågeställningar eller problem från deltagarnas vardag ur flera olika perspektiv innan man ska hitta lösningar på ett givet problem. Arbetet i cirkeln tar därför utgångspunkt i deltagarnas egna dilemman och vardagsproblem. Arbetet med alla inblandades bidrag i form av olika erfarenheter och kunskaper innebär att något nytt skapas, en kunskapsmassa som inte kan bildas varken enbart i praktiken eller forskningen.

### *Att arbeta med lärandecirklar i vuxenpedagogiskt sammanhang – idébas och lärandeprocesser*

Lärandecirklar används ofta i vuxenpedagogiska sammanhang och kompetensutveckling. När det gäller teorier om vuxenutbildning och fortbildningsinsatser har Donald Schöns verk *The Reflective Practitioner* (2003 [1983]) varit inspirerande. Han hävdade att huvuddelen av den kunskap som professionella använder i praktiken inte är hämtade från någon lärobok. När Schön söker efter en epistemologi för praktiken pekar han istället på handlingens och reflektionens betydelse för professionsutveckling. Det viktiga för lärandet är således att erfarenheter blir föremål för kritisk granskning och reflektion, vilket underlättas av att detta sker kollektivt i en cirkel. Det kollektiva arbetet i en cirkel möjliggör samskapande och nyskapande av kunskap.

### *Lärandeprocesser i praktiska lärandecirklar*

I en lärandecirkel är fokus på handlingens och reflektionens betydelse för professions- och kunskapsutvecklingen, vilket också kan leda till utvecklingen av praktiken och verksamheten. Därför kan lärandet i cirkeln beskrivas som en process, där

**1** erfarenheter gällande cirkelns fokusområde är utgångspunkt för de

**2** reflektioner och slutsatser som sedan

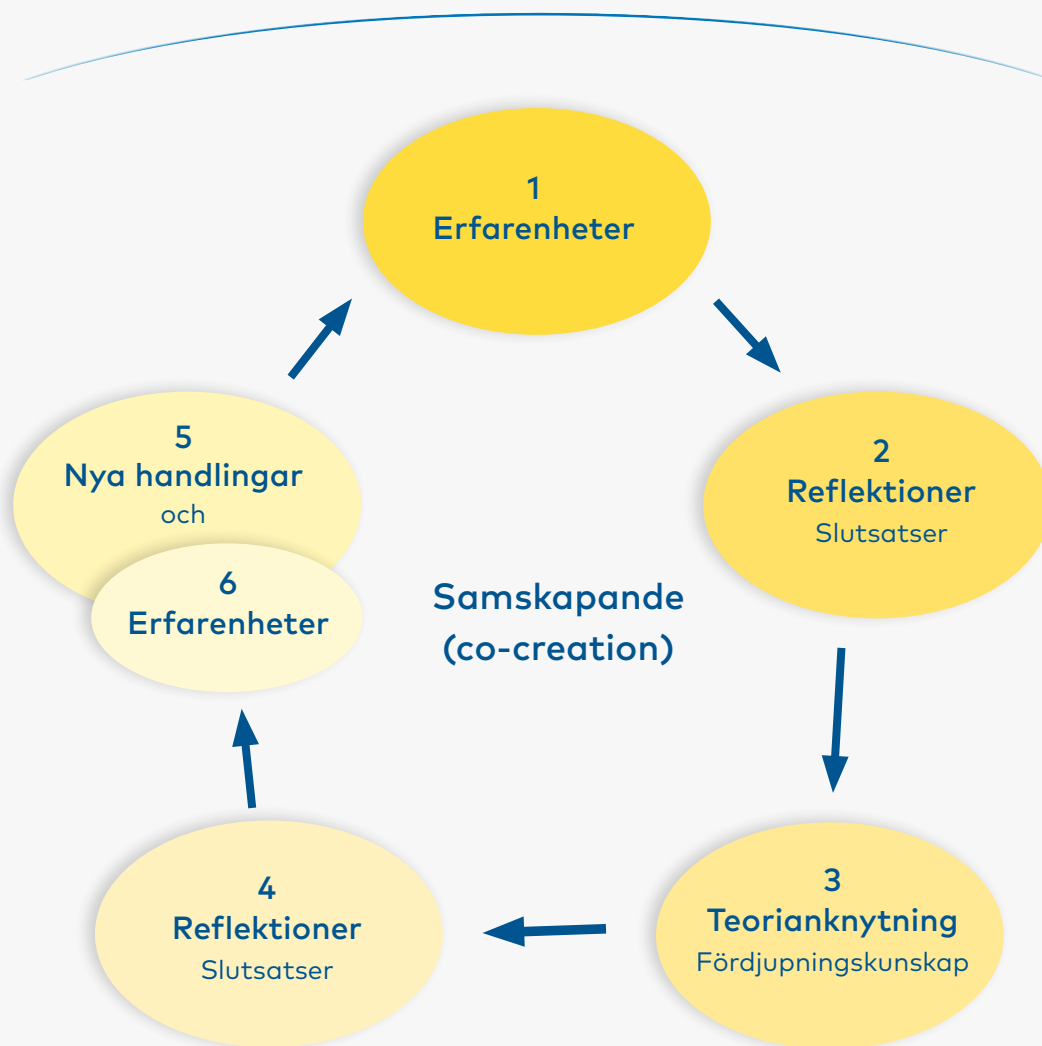
**3** fördjupas med teorier och modeller. Att kunna dra

**4** nya slutsatser förutsätter reflektioner och kritiskt granskande i cirkeln.

Lärandet ska leda till nya erfarenheter, där handlingen i praktiken ger nya

**5** erfarenheter och färdigheter (se bilden).

## LÄRANDEPROCESSER I EN CIRCEL



Lärandet i cirkeln kännetecknas av en process, en långvarig och kollektiv lärandeprocess, som kan resultera i deltagarnas kvalitativa förändring av kompetens och förmåga att förändra sin praktik. Det kollektiva arbetet i gruppen möjliggör undersökande och samskapande (co-creation <sup>3</sup>)

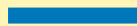
<sup>3</sup> Co-creation is "understood as a process of interpersonal interaction, involving relations, communication and leadership, aiming at innovation, i.e. at creating new values" (Dorso, 2014). Bovill (2014) emphasises increased engagement and motivation, awareness of meta-cognitive perspectives and enhanced learning experiences and enhanced learning experiences as some of the qualities of a co-creational approach to learning and teaching. In a co-creation approach, participants are addressed not as receivers of information, but as shapers of knowledge and all participants are perceived as experts and diversity is valued.

# 3

## GENOMFÖRANDE OCH FASER



I följande text beskrivs hur arbetet i praktiken kan initieras, struktureras, ledas och genomföras i en lärandecirkel.



Detta arbete med läroprocesser i cirkeln kan delas in i tre olika faser:

**1** formering av cirkeln,

**2** fokusering på uppgiften och samskapande och

**3** avslutningsfasen.

## A Formering av cirkeln (lärandecirkel/forskningscirkel)

### Initiativ

Initiativet till att starta en cirkel kan tas av olika personer i en verksamhet, exempelvis skola eller myndighet, forskare på ett lärosäte eller någon som har läst om cirkelarbetet. Det kan ta tid i anspråk att kunna starta en cirkel med deltagare och ledare samt att få finansiering för cirkelns deltagare och dess ledarskap.

### Tema eller inriktning

Utgångspunkt för att starta en cirkel med mer forskande inriktning kan vara några dilemman, frågeställningar, nya utbildningsbehov eller andra utvecklingsbehov, som kan upplevas i det praktiska arbetet av olika personer på en arbetsplats eller i myndighetsutövning. Det gemensamma problemet och den gemensamma kunskapsstillväxten är i fokus för cirkelns arbete. Ämnesområden kan vara mycket varierande, till exempel inkludering, inte-

gration, mänskliga rättigheter, innovationer i arbetslivet, ledarskap för inkludering, genusfrågor, jämställdhet i arbetslivet och civilsamhället, språkutveckling, frivilligorganisationer och produktutveckling.

### Rekrytering av deltagare

Rekrytering av deltagare är en viktig aspekt. Den är betydelsefull av många olika anledningar: a) utifrån målsättningen och hur pass heterogen grupp som ska utgöra basen för arbetet, b) frivillighet och motivation för att vara med samt c) de praktiska möjligheterna att delta. Vid rekrytering av deltagare är det viktigt att veta om deltagandet är frivilligt eller mer eller mindre obligatoriskt utifrån de överenskommelser som olika verksamheter har för sina anställda. Erfarenhetsmässigt är det en fördel för engagemanget om deltagandet är frivilligt och välmotiverat.

**Att rekrytera en forskare**, som är en viktig betingelse för att starta en forskningscirkel, kan vara problematiskt. Det är en fördel om forskaren är van vid samproducerande arbetsmetoder och har ett genuint intresse för deltagarbaserade arbetssätt. Forskarens språk och förhållningssätt är också viktigt för skapandet av en gemensam lärmiljö i cirkeln eftersom det kan finnas olika typer av förväntningar på forskarens roll, status, arbetssätt och kunnande.

**Ledarskapet** för lärandecirkeln är essentiellt, vilket ställer krav på ledarens/facilitatorns kompetens och kunskaper (detta fördjupas i nästa avsnitt som handlar om cirkelns ledarskap).

# Diskussionerna med olika åsikter stannar i gruppen

## Praktiska betingelser

Det är nödvändigt att klargöra de praktiska betingelserna för träffarna, det vill säga hur många träffar, platser, datum för träffarna, resor, ersättning för tid och annat som är viktigt för kontinuerligt deltagande.

För att åstadkomma lärandeprocesser med implementering av förändringar är det viktigt att det finns tid för att pröva och åstadkomma förändringar. Därför är det av värde att gruppen träffas åtminstone från fem upp till tio gånger med två till fyra veckors mellanrum. Önskvärt är att varje träff omfattar så mycket tid att alla deltagare kan vara aktiva och delta i lärandeprocessen. Därför kan deltagarantalet variera från några få deltagare (4–5) till maximalt tio deltagare. Viktigt är också att lokalen är möblerad så att den underlättar kommunikation mellan deltagare i gruppen.

## Den första träffen

Den första träffen är viktig för att formera och skapa grunden för gruppens arbete. Det är grundläggande att ha gott om tid för presentationer och diskussioner om förväntningar, målsättning, olika tänkbara arbetsformer, åtaganden mellan träffarna etc.

I det *symboliska kontraktet* är det av värde att komma överens om sekretess för att kunna bereda möjligheter för öppna diskussioner och problematisering utan risk

för att bli kategoriserad för sina åsikter. Att diskussionerna med olika åsikter stannar i gruppen är viktigt att påpeka. I en cirkel med värdefrågor kan det uppstå svårigheter att på ett djupare plan problematisera och diskutera värderingar utan ett normativt och värderande förhållningssätt bland deltagare. Detta är viktigt att kontinuerligt ta upp och bearbeta i cirkeln.

*Att skapa en tillåtande och reflekterande miljö*, där deltagarna känner sig viktiga för läroprocessen, är angeläget under första träffen och även under andra cirkelträffar. Allas deltagande och åsikter är viktiga för processen. Detta ställer krav på lärandegruppens ledarskap, vilket behandlas under avsnittet cirkelns ledarskap. Osäkerheten under första träffen kan medföra en press för ledaren att ta på sig rollen som föreläsare eller lärare, vilket självfallet kan ge en bild av att deltagare "slipper" reflektera och vara aktiva för sitt eget och andras lärande.

## Fördjupningskunskap

Även första träffen ska innehålla teoriansknytning för att klargöra cirkelns teoretiska utgångspunkter och valt arbetssätt och de begrepp som är aktuella i olika sammanhang för att utveckla reflektioner och diskussioner om fokus på ämnet. Diskussioner kan också stanna på ytlig nivå om fördjupningskunskap och struktur saknas (se lärandeprocessen, s. 5).



### *Språk och kommunikation*

När det gäller nordiska och andra internationella cirklar är det viktigt att ta upp språkfrågan. Transspråkande är en ny form av flerspråkig kommunikation, där det är tillåtet att använda olika språk som deltagare kan kommunicera med eller förstå budskapet på. Alla behöver inte prata samma språk men det är viktigt att förståelsen av budskapet är gemensamt. Även i språkfrågan ska det gälla öppenhet och nyfikenhet på det som inte är klart för alla deltagare.

### *Avstämning och åtaganden*

Varje träff ska avslutas med avstämning, gemensamma reflektioner, överenskommelser om åtaganden under tiden mellan träffarna och planering av nästa träff samt "hemuppgiften". Arbete i lärande-/ forskningscirkel är krävande både tids- och kompetensmässigt, och deltagarna har ofta inte förutsättningar för att kunna delta. Att vara med i planeringen och genomförandet av ett utvecklingsprojekt för att kontinuerligt samla data, föra exempelvis loggbok och reflektera över sin praktik, utvärdera och se hur utvecklingsprocessen kan gå vidare är arbetsuppgifter som tar mycket tid och stor möda i anspråk.

## B Fokusering och samskapande

När formeringen av cirkeln är genomförd kan fokusering och samskapande påbörjas på allvar. Oftast kan de olika faserna pågå mer eller mindre parallellt men det är ändå viktigt att särskilja faserna för att underlätta genomförandet av en lärandecirkel. I denna fas, *Fokusering och samskapande*, är cirkelns egentliga målsättning i fokus för lärande, vilket underlättas av olika valda arbetssätt. För att få tillgång till praktiska erfarenheter kan olika typer av små undersökningar eller observationer av praktiken

appliceras. Olika arbetsformer kan tillämpas, exempelvis:

- *critical incidence*, att deltagare identifierar kritiska situationer som är mest avgörande för resultat eller eventuella misslyckanden,
- *logg*, att deltagare gör personliga anteckningar i en loggbok om tankar, idéer, reflektioner över gjorda erfarenheter för att sätta ord på sin tysta kunskap. Loggboken kan användas även i utvärderingen av cirkeln.
- *Studiebesök och olika typer av verksamhetsbesök med observationer och reflektioner*

Att fokusera på handlingar i praktiken är en viktig del av kunskapandet för förståelse och nya perspektiv på utveckling i sitt dagliga arbete. Eftersom arbetet i en forskningscirkel är deltagande till sin karaktär och utgår från praktiken, blir deltagarna "tvungna" att i ett socialt samspel analysera och granska sina egna handlingar, uppfattningar, värderingar och färdigheter. Erfarenheter av pågående förändringsarbete och vidtagna åtgärder kan bearbetas exempelvis med följande arbetsformer:

- *reflektiva team*, där andra deltagare diskuterar och reflekterar över en deltagares arbete utan att hon/han deltar i form av handledare,
- *handledning av varandras miniprojekt för att utveckla praktiken*,
- *läsning av gemensam litteratur, som diskuteras i cirkeln*,
- *tankesmedjor*, där utgångspunkten är en frågeställning eller undran från praktiken som ska leda till problematisering och perspektivrikedom. Påståenden omformuleras till en frågeställning och undran, som alla reflekterar kring.

# Deltagarna är med i utvärderingen för att de ska kunna reflektera

Cirkeln kan variera mellan undersökande, handledande, problembaserade eller dilemmabaserade, innovativa, litteraturbaserade etc. arbetsformer, och möjligheten att hitta nya former ligger hos gruppens deltagare. Det är viktigt för ledaren att presentera olika arbetsformer men samtidigt vara öppen för initiativ från deltagare i gruppen, som egentligen har ansvar för sitt eget lärande i cirkeln. Det är betydelsefullt att följa upp åtaganden och att det dras slutsatser av erfarenheterna där gemensamma reflektioner kan leda till nya insikter och kunskaper.

Det kan uppstå ett dilemma mellan å ena sidan fokusering och strukturering mot cirkelns målsättning och å andra sidan en öppenhet för nya tankar och idéer från deltagare. Det finns också personliga skillnader beträffande behov av struktur och fast ledarskap, vilket är viktigt att ta upp i diskussioner och i avstämningen av träffen. Att det alltid finns varierande behov av bekräftelse och uppmärksamhet bland deltagare är också något som kan hindra andra deltagares engagemang och möjlighet att vara aktiva, vilket kan störa fokusering på lärandet. (I avsnittet om ledarskap finns det reflektioner kring detta problem).

## C Avslutningsfas

Denna fas kan ta flera träffar i anspråk och kan påbörjas redan under den första fasen med diskussioner om vad cirkelns arbete ska utmynna i. Det kan vara en gemensam

konferens, dokumentation i form av en rapport eller bok, en film, utställning eller något annat som ger värde för och synliggör lärandeprocessen i gruppen. Detta är oerhört viktigt för kvalitén och engagemanget för deltagarnas arbete.

**Utvärderingar** av cirkelns arbete är viktiga för att man även ska kunna dra slutsatser och utöka kunskaper om lärandet i cirkeln som utbildningsinsats för vuxenlärande. Det är betydelsefullt att deltagarna är med i utvärderingen för att de ska kunna reflektera och dra slutsatser både för fortsatt verksamhets- och kompetensutveckling. Det är av värde att det finns en utomstående utvärdering, men det kan vara kostsamt och dra resurser från hela projektet.

För att undvika en **projekteffekt**, där en tillfällig aktivitet ger positiva effekter under projektets gång men det när projektet har avslutats inte har hänt mycket i den ordinarie verksamheten, bör man fokusera på handlingar och förändring samt att implementera nya arbetssätt. Därför är det av värde att kontinuerligt dra slutsatser av cirkelns arbete så att det finns tillräckligt med tid för att inventera lärdomarna på olika plan, både när det gäller den personliga kompetensen och verksamheten i praktiken. Att det finns interaktivitet mellan olika insatser där lärandecirkel är en del av ett större projekt motverkar den negativa projekteffekten och ger större inverkan på verksamhetsnivån (Lahdenperä, Gustavsson & Lundgren, 2017).

# 4

## CIRKELNS LEDARSKAP



I detta avsnitt behandlas cirkelns ledarskap med de olika aspekter som är centrala för att lyckas med de läroprocesser som leder till gruppens måluppfyllelse.



# Att underlätta kommunikationen mellan deltagare är centralt i en cirkel

**D**et används olika benämningar på ledarskapet som *facilitator*, handledare, ledare med forskarbakgrund eller utbildare. Oavsett benämning har alla dessa roller ett ansvar att organisera, strukturera, underlätta och leda lärandeprocesser i cirkeln.

## Uppgift

Den primära uppgiften för cirkelns ledare är att tolka och underlätta förståelsen av de frågor som cirkeln arbetar med. I denna process strävar ledaren efter att etablera en kontinuerlig och ömsesidig relation med och mellan deltagare. Att kunna förstå och förändra sitt eget arbete förutsätter emellertid att praktiska erfarenheter analyseras och reflekteras över i en mer teoribaserad förståelse. Ett av syftena och fördelarna med arbetet i en forsknings-/ lärandecirkel är att deltagarna blir mer reflekterande och "tänkande" i sitt arbete. Ledarens eller ledarnas uppgift är också att bistå arbetet i cirkeln med fokus på experimenterande och erfarenheter och att hjälpa till att analysera och utvärdera resultat. Initiativet till att kunna kontextualisera med teorier och att hitta forskningsresultat eller lämplig fördjupningslitteratur tillhör också de uppgifter som ledaren ska ombesörja.

## Perspektivkompetens

Den som leder en forskningscirkel bör i praktiken kunna hantera flera perspektiv samtidigt: deltagarperspektiv, ledarperspektiv, förändringsagentsperspektiv, lärarperspektiv, forskarperspektiv samt kunna vara *facilitator* för lärandet i cirkeln. För cirkelledaren i en lärandecirkel/forskningscirkel är själva läroprocessen i fokus. Deltagarna ska ha möjligheter att presentera sina erfarenheter, idéer, frågeställningar, tankar och förslag utan att ledaren har en förhastad och dominerande uppfattning om hur arbetet och lärandeprocessen kommer att genomföras.

## Kommunikation

Ledarens språk, begreppsapparat och förmåga att kommunicera är verktyg som ska gynna det undersökande arbetssättet, genom att deltagarna får återkoppling på sina frågeställningar och sin förförståelse av fenomen. Ett sätt att arbeta är att påståenden omformuleras till frågeställningar. Att underlätta kommunikationen (facilitatorns uppgift) mellan deltagare är centralt i en cirkel. Därför kan kommunikationen inte vara enkelriktad och ledarcentrerad, utan deltagarcentrerad och samskapande (co-creation).

## Fördjupning och teoriansknytning

Den teoretiska förståelsen med modeller och teorier måste ständigt förnyas för att kunna vara användbar i syfte att beskriva, förstå och hantera den komplexa verksamheten utan ett normativt och värderande förhållningssätt. Det är viktigt att bjuda in externa föreläsare, läsa in litteratur eller på annat sätt erbjuda fördjupade kunskaper inom det område som diskuteras.

## Motstånd och olika personligheter

Eftersom målet för det undersökande arbetssättet är att skapa något nytt utifrån syftet med lärandecirkeln, bör ledaren kunna leda såväl lärandeprocesser som grupprocesser samt kunna inspirera och handskas med olika personligheter bland deltagarna. I en cirkel finns det olika typer av personer med större eller mindre behov att kommunicera och att vara i centrum. Att inte låta en och samma person dominera kommunikationen förutsätter ett ledarskap som fördelar talutrymmet och lockar fram de personer som vanligtvis inte tar plats i kommunikationen. Därför kan man med fördel använda en runda i cirkeln så att alla får möjlighet att uttrycka sina åsikter och tankar.

All förändring framkallar motstånd, vilket kan vara svårt att identifiera och bearbeta. Därför är det av värde att det finns två olika ledarpersoner som kan reflektera och analysera skeendet i cirkeln och därmed bidra till förståelse och bearbetning.

## Ledarens arbete mellan träffarna

En hel del av cirkelledarens arbete ligger också mellan cirkelträffarna, såsom att skriva ut och sammanställa det som diskuterats under en träff samt att distribuera texten till deltagarna. I samband med detta sker en första analys och tolkning av de gemensamma erfarenheterna. Cirkelledarens kompetens blir viktig av flera olika anledningar. I ansvaret att leda cirkelarbetet ligger också att dokumentera cirkelträffar och att föreslå presumtiva kunskapskällor samt att undersöka, analysera och systematisera de gemensamma frågeställningarna. Att fördela ansvaret mellan två personer har i utvärderingar av forskningscirkel (Lahdenperä, 2011; 2014) visat sig vara framgångsrikt där den ena har rollen som "facilator" för träffarna och den andra för lärandeprocessen i cirkeln.

## Handledning

För att distansera sig från cirkeldeltagarna och det som sker i cirkeln är det av värde att cirkelledaren ingår i ett handlingsteam med en erfaren handledare (Lahdenperä, 2011). Det är också viktigt för kvalitén i ledarskapet att få ventilera problemen i cirkeln och få möjlighet att göra metaanalyser av läroprocessen i cirkeln.

## Slutord

Varje lärandecirkel är unik med dess deltagare, ledare och lärandeprocesser, vilket gör arbetet och livet i cirkeln är spännande. Ingen cirkel är lik någon annan. Därför kan man inte ge detaljrika instruktioner hur cirkeln ska ledas. Lärandet är en gemensam skapelse, där det måste finnas plats för experimenterande och nyfikenhet. De yttre ramarna för cirkelns arbete är viktiga, men ännu viktigare är att uppnå *inre ramar* för deltagande och engagemang. Då kan det ske "mirakel" och resultera i ett riktigt och rikt lärande.

# 5

## TEORETISK BAKGRUND OCH INSPIRATION TILL LÄRANDECIRKLAR

---

Som det påpekades i beskrivningen av lärandecirklar har de sin teoretiska och vetenskapliga grund inom deltagarbaserad forskningstradition med aktionsforskning.

---



**A**ktionsforskning är benämningen på den forskning som syftar till att förändra och utveckla praktiken. Som forskningsmetod fick aktionsforskningen sin början genom att socialpsykologen Kurt Lewin på 40-talet började använda begreppet *action research*. Lewin och hans forskningsgrupp presenterade tre av aktionsforskningens viktigaste ingredienser:

- 1 Deltagande och samverkan,
- 2 demokratiska ideal och
- 3 nära koppling mellan teori och praktik.

Med sitt valspråk "nothing is as practical as a good theory" ville han hitta teorier och metoder som kunde vara användbara när man förändrar praktiken (Lahdenperä, 1999). Lewin (1946) utvecklade en cyklisk lärandemodell (planera-agera-observera-reflektera) för att gestalta denna form av arbetsprocess, som har varit en grundsten i utvecklandet av aktionsforskningsmetoder och inriktningar.

På 1960- och 70-talen ökade intresset för aktionsforskning som ett sätt att förändra samhället. Den samhällsinriktade aktionsforskningens främsta företrädare anses vara pedagogen Paulo Freire. Han är känd för sitt samhällsarbete genom sin gärning med alfabetiseringskampanjer och vuxenutbildningsinsatser bland fattiga i

Brasilien. Han kombinerade praktiska pedagogiska aktiviteter med att gemensamt utföra samhällsanalyser. Hans arbete har inspirerat till emancipatorisk inriktning där aktionsforskningens fokus ligger på underliggande sociala och politiska ställningstaganden, såsom att lyfta fram grupper vars röster inte hörs bland beslutsfattare (Mattson, 2004).

Den kritiska aktionsforskningstraditionen benämnd *Participatory Action Research* (PAR) bygger på idén om forskningen som samhällsförändrande och emancipatorisk. Enligt Habermas (1974) har den kritiska inriktningen ett emancipatoriskt kunskapsintresse genom att synliggöra olika missförhållanden så att människor vill åstadkomma förändringar.

I Norden ökade den kritiska aktionsforskningen i popularitet under 1970-talet, vilket kan bero på det bildningsideal som existerade i Norden (Gustavsen, 2001). I Norden finns det förutom den obligatoriska ungdomsskolan en lång bildningstradition för vuxna. Dialog, delaktighet och kritiskt tänkande sågs som viktiga förutsättningar för att få medborgare att känna ansvar för samhället. Det var genom olika studiecirklar, inspirerade av bildningstraditionens demokratiperspektiv, som den kritiska aktionsforskningen inledningsvis spreds i Norden (Rönnerman & Salo, 2014).

# Dialog, delaktighet och kritiskt tänkande får medborgare att känna medansvar för samhället

Flera svenska forskare (Holmstrand & Härnsten, 2003; Persson, 2008) menar att forskningscirkeln som en form av lärandecirkel anknyter till en bildningstradition inom den svenska arbetar- och fackföreningsrörelsen, där studiecirkeln var – och fortfarande är – en viktig del. Med rötter i förra sekelskiftet och början av 1900-talet kom studiecirklar att få en betydelsefull roll i folkrörelsernas framväxt. De första forskningscirkelarna kom till för att organisera mötet mellan vetenskaplig och erfarenhetsgrundad kunskap. Forskningscirkeln skulle bygga på principen om ömsesidigt utbyte mellan forskare och praktiker, där aktiviteter i cirkeln är baserade på forskningsinriktade aktiviteter.

”Participatory action research” (PAR) med sin kritiska inriktning har även tjänstgjort som en modell för deltagarbaserad aktionsforskning i skandinavisk utformning

som lärande cirklar. Elden & Levin (1991) diskuterar ”co-generative learning” utifrån en lärandeprocess som stärker deltagarna på tre sätt:

**A** insikt, förståelse och möjligheter som deltagarna upptäcker kring sin sociala värld,

**B** deltagarna lär sig hur man kan lära sig mer och

**C** deltagarna lär sig skapa nya möjligheter för handling.

Lärandecirklar kan därmed bli ett verktyg för kompetensutökning, professionalisering samt för verksamhetsutveckling. Både den faktiska situationen och sammanhanget var praktiken ingår utgör viktiga utvecklingsobjekt.

- Bovill, C. (2014). An investigation of co-created curricula within higher education in the UK, Ireland and the USA. *Innovation in Education and Teaching International*, 51(1), 15–25.
- Darsø, L. (2014). Setting the Context for Transformation toward Authentic Leadership and Co the Field, (pp. 97–113): IGI Global.
- Elden, M. & Levin, M. (1991). Cogenerative learning. Bringing participation into action research. In W.F. Whyte. (Ed.) *Participatory action research* (pp. 127–142). Newbury Park, California: Sage Publications.
- Gustavsen, B. (2001). The primacy of practice and the problem of representation. In B. Green (Ed.). *Understanding and reseraching professional practice* (pp. 39–54) London: Sage Publications.
- Habermas, J. (1974). *Theory and practice*. London: Heinemann.
- Holmstrand, L. & Härnsten, G. (2003). *Förutsättningar för forskningscirkel i skolan. En kritisk granskning*. Forskning i fokus, 10. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.
- Lahdenperä, P. (1999). Från monokulturell till interkulturell pedagogisk forskning. I *Utbildning & Demokrati*, Vol. 8 Nr 3/99, s. 43–65.
- Lahdenperä, P. (2011). (red). *Forskningscirkel – arena för verksamhetsutveckling i mångfald*. Studies in Social Sciences, Forskningsrapport 2011:1. Mälardalens högskola.
- Lahdenperä, P. (2014). (red). *Forskningscirkel – en mötesplats för samproduktion*. Mälardalen Studies in Educational Sciences 14. Mälardalen University.
- Lahdenperä, P; Gustavsson, H-O. & Lundgren, M. (2017). Du är inte ensam! Interkulturell kompetensutveckling genom kollegialt lärande, i P. Lahdenperä & E. Sundgren (red.). *Skolans möte med nyanlända*, Stockholm: Liber AB.
- Lewin, K. (1946). Action Research and Minority Problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34–46.
- Mattsson, M. (2004). *Att forska i praktiken. En kunskapsöversikt och en fallstudie*. Uppsala: Kunskapsföretaget AB.
- Persson, S. (2008). *Forskningscirkel – en vägledning*. [elektronisk] Malmö Stad. Hämtad från: <https://muep.mau.se/bitstream/handle/2043/7155/forskningscirkel%20-%20en%20v%C3%A4gledning.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rönnerman, P., & Salo, P. (Eds.). (2014). The Nordic tradition of educational action reserach. In *Lost in practice* (pp. 53–71). Rotterdam: Sense Publishers.
- Marquard, M (2017). Implementation, involvement and development process of the project, In K. Staffas (ED.). *Evaluation of Transformative Learning Circles – A learning model by the Nordic Council of Ministers' network for Adult learning (NVL)*.
- Schön, D. A. (1983) *The Reflective Practitioner How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books.

# NORDISK NETVÆRK FOR VOKSNES LÆRING (NVL)

er et program under Nordisk Ministerråd (NMR) for uddannelse og forskning.

Det nordiske ministerråd for uddannelse og forskning har som mål at sikre Norden som et sammenhængende og dynamisk uddannelses-, forsknings-, og innovationsområde, samt at tilstræbe maksimal nordisk merværdi og styrke. Voksenuddannelse og -læring er et af flere prioriterede områder.

NVL er en netværksorganiseret organisation og arbejder gennem tværsektorielle og tværnationale netværk. NVL består af en hovedkoordinator, som er overordnet ansvarlig for NVL og fem landekoordinatorer, som er ansvarlige for netværk og kobling mellem en national/nordisk sammenhæng, og desuden tre kontaktpersoner for selvstyreområderne Grønland, Færøerne og Åland.

Engagement og samskabelse er centralt i NVLs arbejde. Der er i NVL pt 10 nordiske netværk, der arbejder tidsbegrænset med opgaver ift. NMR prioriterede temaer. NVL faciliterer samarbejde mellem og på tværs af netværkene. Ø-netværket er et eksempel på et nordisk tværgående netværks-samarbejde.



## NVL'S MÅL ER:

- at fremme kompetenceudvikling i forskellige områder af voksnes læring i de nordiske lande
- at medvirke til at udvikle de nordiske voksenuddannelsessystemer gennem styrket dialog med NMR og de skiftende formandsskaber for nordisk ministerråd
- at bidrage til personlig udvikling og demokratisk deltagelse gennem forskellige former for voksnes læring
- medvirke til tværsektorielt og –nationalt samarbejde
- at fremme nordisk samarbejde med civilsamfund og arbejdsliv og særligt folkeoplysning
- at informere om erfaringer og resultater fra det nordiske samarbejde om voksnes læring.

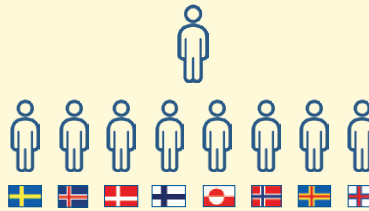
# OM NVL

## Nordisk Ministerråd

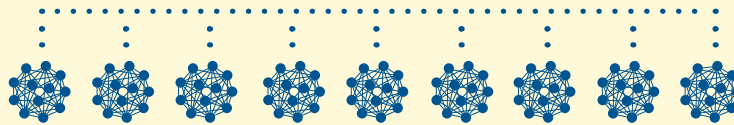


## NVL Nordisk Netværk for Voksnes Læring

NVL er en netværksorganisation der består af 1 hovedkoordinator og 8 koordinatore/kontaktpersoner fra hele Norden på tværs af sektorer



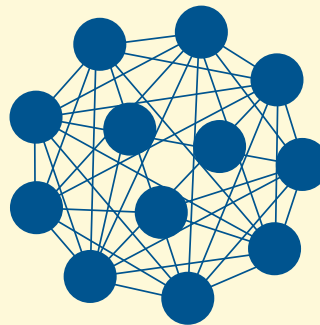
Arbejde foregår i ekspertnetværk



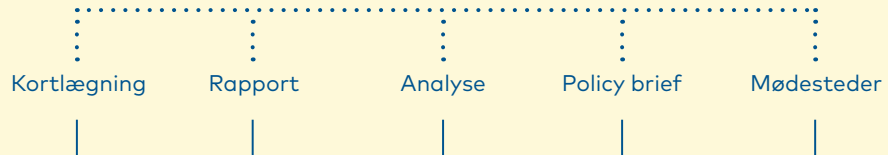
### Eksempel på et netværk:

Hvert netværk består af repræsentanter fra hele Norden på tværs af sektorer:

- Myndighedsniveau
- Uddannelsessektor
- Folkeoplysning
- Forskning
- Virksomheder og arbejdsliv



### Produkter



Resultater anvendes på policy- og praksis- niveau i de nordiske lande og i Nordisk Ministerråd

# NVL:s nätverk för entreprenörskap, entreprenöriellt lärande och innovation

har genomfört ett pilotprojekt om tre transformativa lärandecirklar (TLC) som har testat och utvärderat nya sätt att organisera kompetensutveckling för vuxenutbildare och andra involverade i vuxnas läroprocesser.

Undervisnings- och inlärningsmetoder som främjar deltagarnas kreativitet, utvecklar entreprenörsanda och innovation har varit i fokus i tre olika lärandecirklar.

Pilotprojektet (2015–2017) har främjat samarbete mellan företag och utbildare, utvecklat deltagarnas entreprenöriella attityd, så de tillsammans med andra kan ta mer ansvar och skapa förändring. Inlärningsprocesser som har utvecklats och avprovats genom pilotprojektet är inkluderande, bygger på deltagarnas kunskaper och färdigheter, och uppmuntrar deras aktiva medverkande och medansvar för lärningsutbyte.

Projektet har gjort det nordiska samarbetet synligt genom deltagarorganisationerna i tre nordiska lärandecirklar, och deras lokala bakgrundsgrupper och nätverk. Kunskapsbasen har skapats genom en samarbetsprocess på nordisk nivå och har implementerats direkt i deltagarorganisationerna lokalt. De nordiska lösningarna har skapat förändringar på nationell och lokal nivå. Resultaten har ett högt överföringsvärde på nordisk nivå och har direkt relevans på lokal eller nationell nivå

Tematiskt har tre lärande cirklar fokuserat på inkludering i arbetslivet och samhälle:

**A Lärande cirkel om**  
integration i arbetslivet;

**B Lärande cirkel om**  
entreprenörskap, innovation  
och utbildning;

**C Ö-nätverkets cirkel**  
med temat integration i  
lokalsamhälle.



Handbok  
Lärandediklar i nordisk kontext

[www.nvl.org](http://www.nvl.org)