

Nyhedsbrev

Learning Nuggets[®] nr. 1 - august 2005

It is not from ourselves we will learn to better than we are.

-- Wendell Berry

Indholdsfortegnelse

1. Velkommen
2. Teambuilding og ledertræning uden for murene
3. Månedens læringstip: Kom godt i gang med dine kurser
4. X-faktoren i texmwork
5. Kurser og workshops efteråret 2005
6. Det magiske læringsrum
7. Den lærende organisation er da død ... Eller er den?

1. Velkommen

Velkommen til første udgave af Learning Zones nyhedsbrev: Learning Nuggets.

Nyhedsbrevet indeholder små klumper af viden, indsigt, provokation og inspiration om læring, udvikling, uddannelse, ledelse og teamwork.

Målsætningen for nyhedsbrevet er, at det hjælper dig med at lade lærings- og udviklingsbatterierne lidt op. Derfor indeholder nyhedsbrevet altid en blanding af forskellige ting og sager. Og forhåbentlig er der noget, der kan skubbe dig lidt rundt i din læringszone. Enten i form af inspiration, provokation eller refleksion.

Vi håber, du synes godt om nyhedsbrevet. Har du kommentarer, spørgsmål, ideer eller ønsker du måske selv at skrive et lille indlæg, så giv endelig lyd fra dig.

Vi er altid åbne over for nye muligheder for at blive dygtigere – og lære noget nyt. Send os en mail på info@learning-zone.dk.

2. Teambuilding og ledertræning uden for murene: Genvej til lidelse, latterliggørelse eller unikke læringsmuligheder

I Danmark har teambuilding og udendørs ledertræningskurser været på programmet siden 1980'erne. Der er ikke mindst den tidligere jægersoldat, Carsten Mørck, der blev landskendt og berygtet for sine overlevelseskurser eller "kanindræberkurser", som de kom til at hedde i folkemunde.

Moden skifter jo. I dag har tidligere jægersoldater ikke længere patent på at lave utraditionel teambuilding og lederudvikling. Alt lige fra hesteviskere, kokke, barfodsindianere, dansere, bjergbestigere, skuespillere og elitesportsfolk bruges i dag som "konsulenter", når virksomheder og organisationer skal udvikle teamspirit eller have topledelsen tunet til fremtidens krav.

Det er let at kritisere

Der er ingen tvivl om, at meget af det, der foregår i regi af teambuilding og udendørsbaserede kurser er halvskørt og nogle gange også kritisabelt. Endda hovedrystende kritisabelt, som adjunkt ved Danmarks Pædagogiske Universitet, Kirsten Marie Bovbjerg, er inde på i artiklen "Kæft, trit og retning" i Berlingske Tidendes tillæg Karriere, den 3. august 2005.

Men som en tidligere amerikansk præsident engang har sagt, så er det let at kritisere. Specielt det man ikke helt forstår – selv har prøvet - og det, der er en lille smule på kanten af det normale.

Spørgsmålet er jo, om teambuilding og outdoor-kurser per definition er værre, dårligere eller mindre effektive end de klassiske og mere traditionelle metoder, som bruges til teamudvikling, lederudvikling, kompetenceudvikling osv.

Der findes eksempelvis ingen forskning, der har påvist eller sandsynliggjort, at det er særligt effektivt og læringsfremmende, når en forsamling MBA-studerende fra Harvard University sidder i et overfyldt (og ildelugtende) forelæsningslokale og lytter andægtigt til en Tom Peters, Michael Porter, Peter Senge, Stephen Covey eller en af de andre store management gurer.

Det tages da godt nok mange steder for givet, at de traditionelle og nålestribede metoder og konsulenter er bedre og bedst. Men det er altså ikke bevist "beyond any reasonable doubt".

Men nok om det. Lad os kigge lidt på et par af de "gode" argumenter, der trods alt findes for teambuilding og ledertræning i det fri.

Metaforisk og rendyrket erfaringsbaseret læring

En engelsk kollega, Bill Krouwell, der har arbejdet med leder- og teamudvikling i flere årtier, forklarer fordelene ved outdoor-programmernes øvelser på følgende måde:

”Resultatet af deltageres handlinger kan ses med det samme. Når deltagerne løser en opgave, får du hurtigt et godt indblik i deres præstationer og samspil. En indsigt, som du og deltagerne kan bruge og udforske i den feedback-, refleksions- og dialogrunde, der følger efter hver øvelse. Selv om udendørs-øvelserne ikke har den mindste faglige lighed med dagligdagens opgaver, så har de realisme og konsekvens. At ”lede” en kompleks opgave, der foregår udendørs, er ikke meget anderledes end at lede et stort projekt i dagligdagen. Opgaven i det fri rummer også uforudsigelige begivenheder, en gruppe mennesker skal ledes, der skal opnå et resultat, og der er begrænset tid og ressourcer til rådighed. Og netop fordi opgaverne er så forskellige fra de normale arbejdsopgaver, så bliver de grundlæggende ledelses- og teamprocesser meget synlige.”

Ovenstående citat er ikke et argument for, at ”anything goes”. Det er langt fra alle øvelser og aktiviteter, der er lige gode og lige anvendelige. At gå på glødende kul kan eksempelvis vise sig at være en ”farlig” aktivitet i et teambuilding-program, fordi det kan piske en macho-stemning op, der nedbryder teamwork-stemningen.

I et kursus om personlig udvikling kan de glødende kul omvendt være en ganske fornuftig øvelse, hvis det lykkes at iscenesætte øvelsen som en metafor for de udfordringer, deltagerne møder i deres dagligdag. En dygtig konsulent (facilitator) er nogle gange i stand til få en deltager til at skabe en kobling mellem at træde ud på de glødende kul - og bagefter turde banke på chefens dør og lægge billet ind på en lederstilling.

Umiddelbart lyder det jo banalt. Og sådan lidt hokus-pokus-agtigt. Men i nogle situationer får mennesker, der deltager i f.eks. en kulvandring - eller andre såkaldt vanvittige øvelser - nogle meget positive kropslige, mentale og følelsesmæssige oplevelser. De erfarer noget, der gør dem i stand til at gå i kødet på hidtil uoverkommelige udfordringer i deres arbejds- og privatliv.

Det hænger også sammen med, at deltagerne i denne slags øvelser ikke kun taler om, hvad de gerne ville gøre eller planlægger at gøre, når de kommer hjem. De gør noget. De prøver. De udforsker. Det er en ting at kunne gengive en model for high performance teamwork verbalt. Det er straks sværere og mere forpligtigende, når en gruppe deltagerne skal få teamwork til at fungere i praksis, f.eks. ved at de skal bygge en funktionsdygtig tømmerflåde ud af nogle rafter og lidt tovværk

I ledertræning og teambuilding i naturen taler handling højere end ordene. Der er kort og godt tale om rendyrket erfaringsbaseret læring.

Bruges med omtanke ... og af kompetente facilitatorer

Der kan siges meget godt om outdoor og andre alternative, aktive læringsformer. Men der er ikke tale om vidundermidler. De virker ikke hver gang. De er ikke brugbare i alle situationer. Et outdoor-baseret ledertrænings-program kan være det eneste læringsværktøj, man absolut ikke skal bruge. Omvendt kan et teambuilding-forløb i fjeldet være det eneste medium, der kan give et team det nødvendige udviklingspuf.

Teambuilding og ledertræning uden for murene skal bruges i den rette sammenhæng, på den rigtige måde, på det rigtige tidspunkt og overfor de rigtige mennesker.

Så er vi fremme ved kernen i det hele. For af alle de ingredienser, der indgår i et outdoor-baseret program, er konsulenten (facilitatoren) den enkeltfaktor, der i sidste instans har størst indflydelse på, om programmet bliver en succes eller en fiasko.

Og det er bestemt ikke nok, at konsulenten tilfældigvis er tidligere eller nuværende jægersoldat og ved alt om at klatre i klipper, springe faldskærm og sejle hurtigt i en gummibåd. Faktisk er teknisk kunnen og store muskler af meget lille betydning, når vi taler om seriøs leder-, team- og kompetenceudvikling. Det er langt vigtigere, at konsulenten har dybe kompetencer inden for emner som læring, pædagogik, psykologi, proceskonsultation og organisationsadfærd. Det er nemlig de egenskaber, der gør ham eller hende i stand til at iscenesætte, designe, tilpasse, støtte, provokere, konfrontere og stimulere deltagerne læring og udvikling ... og beslutte om det f.eks. giver mening for dem at gå på glødende kul eller bide hovedet af en levende kylling!

3. Månedens læringstip: Kom godt i gang med dine kurser

Hvis du er træner, konsulent, kursusinstruktør eller underviser kender du sikkert situationen. Du er klar til at gå i gang med et kursus eller en workshop. Desværre er et par af deltagerne ikke kommet til tiden. Du begynder at blive lidt nervøs. Og måske sporer du også en begyndende uro blandt deltagerne. Deltagerne kender ikke hinanden i forvejen. Og der er forventning om, at der snart sker noget, for nu er den indledende smalltalk ved at ebbe ud. Isen skal med andre ord brydes.

Her er en lille aktivitet, som du kan sætte i gang, mens I venter på de sidste deltagere. Du skal naturligvis sørge for, at de forsinkede deltagere sluses ind i øvelsen på en god måde, så de ikke føler, at de er bagefter eller hænges ud.

Icebreaker: Min seneste succeshistorie

Fortæl evt. en lille historie om, hvor vigtigt det er, at vi er positive og tænker i succes, når vi skal lære nyt som f.eks. på dette kursus. Derfor vil du gerne begynde med denne lille øvelse, der varmer deltagerne succes-tankegang op. Opdel deltagerne i par - og trioer, hvis det ikke går helt op.

Bed herefter deltagerne om at fortælle hinanden om deres seneste succeshistorie. Du kan lade dem vælge frit fra både privat-, fritids- og arbejdslivet. Alternativt kan du også bede deltagerne finde en succes, der har en relation til kursets tema. Det vigtigste er, at deltagerne bliver stimuleret, får lyst til at deltage, kommer i godt humør og får lidt indsigt i en eller et par af de andre deltagere (og deres succeser).

Er der tid til det, kan du evt. høre et par af historierne i plenum. Så kan du også koble øvelsen til det, du og dine kursister nu skal i gang med ... nemlig at sikre, at dette kursus også bliver en succes.

Øvelsen virker ikke hver gang, men næsten ... og du kan jo altid eksperimentere med at finde din egen version af den. Eller flere, så du har forskellige versioner, der matcher forskellige målgrupper.

4. X-faktoren i texmwork

"Jeg har en skrivemxskine af gxmmel årgxng, men den virker heldigvis gxnske godt. Dog lige med undtxgelse xf en xf txsterne. Jeg hxr mxnge gxnge ønsket, xt den fungerede perfekt. Godt nok virker enogfyrre xf txsterne fint, men hvis bxre en xf txsterne ikke fungerer, gør det hele forskellen. Helhedsindtrykket bliver dårligt. Ofte hxr jeg en fornemmelse xf, xt orgxnixtioner og texms fungerer på sxmme måde som min skrivemxskine ... for i dem er det heller ikke xlt, der fungerer lige godt. Nu tænker du måske: Jxmen, hvis det bxre er mig eller en xnden enkeltperson, der ikke fungerer ... så ødelægger det dx ikke det hele ... Jo, det gør fxktisk en forskel. Hvis et texm eller en orgxnixtion skxl fungere og udvikle sig i den rigtige retning, kræver det xt xlle deltxgere bidrxger xktivt. Næste gxng du tænker, xt du kun er én ud xf mxnge, og xt din indsxts ikke betyder noget, så tænk på skrivemxskinen og den mxnglende txst."

Kæden er ikke jo stærkere end det svxgste led ... undskyld svageste led

Kilde: Historien er inspireret af en historie fra bogen: Gold Nuggets, Readings for Experiential Education, Jim Schoel og Mike Stratton, Project Adventure Inc., 1990

5. Kurser og workshops efteråret 2005

[Kursus i Proceskonsultation](#)

... hvis du vil et skridt videre end coaching og lære, hvordan du engagerer og udvikler hele organisationen på én gang!

Dato & sted:

UDSOLGT Århus: 28.-29- september; 28. oktober; 24.-25. november.

UDSOLGT København: 22.-23. september; 27. oktober; 24.-25. november.

Ekstra kursusforløb i Århus:

24. - 25. november 2005; 13. december 2004; 15. og 16. januar 2006

[Coaching og mentoring](#)

... sådan kommer du i gang

Dato & sted:

15. september, Århus

10. oktober, København

8. december, Århus

[Udviklingssamtaler og forandringsdialog](#)

... at stille spørgsmål der skaber bevægelse

Dato & sted:

6. - 7. oktober, Århus

Reviewing

... sådan får du større effekt af virksomhedens kurser

Dato & sted:
8. december, Århus

Teamlederen som facilitator

... fra teammanagement til teamleadership

Dato & sted:
4. - 5. november, sted oplyses senere

6. Det magiske læringsrum

Howard Gardner taler om de mange intelligenser. Peter Honey o.a. påpeger, at vi lærer forskelligt og har forskellige præferencer, når vi skal lære noget. Disse tanker er heldigvis ved at vinde indpas i mange danske skoler og - langt om længe - også i dansk erhvervsliv, hvor man i stigende grad er åben over for nye måder at lave kurser og gennemføre kompetenceudvikling på.

Her er et digt skrevet af virksomhedskonsulenten Chris Mullane. Det handler om, hvordan man skaber magi i klasse- eller undervisningslokalet ved bl.a. at sikre at alle læringsstile "høres".

Citatet er gengivet på engelsk, da dets rytme og rim ellers forsvinder.

This room is like no other, there is magic in the air
It seems kind of disorganised, and there 's colours everywhere

There are bean bags, cushions, couches, some dividers and a screen.
And over on the other side, some tables can be seen.

Over there beside the window, the sun is shining bright.
But near the inside wall we see there is a lot less light.

On every wall there 's pictures, each one a story tells;
There 's also touchy, feely things and even pens with smells.

How anyone could use this room, I haven 't got a notion.
It seems more like a recipe for some kind of magic potion!

Perhaps this room is magic and will cast a special spell,
So that everyone who enters here will learn so very well.

Be they tactile, auditory, or a visual kinaesthetic.
An impulsive or a global or a reflective analytic.

No longer need they feel a sense of great frustration
When concentrating, processing, and retaining information.

Læringspointe

Tænk på, hvordan du kan sikre og skabe alsidighed i konferencelokalet næste gang, du afvikler et kursus eller møde. De fleste lokaler og rum er usædvanligt sterile og kedelige i deres standard set-up. Men der skal ikke meget til at peppe rummet op, så der åbnes op for kreativ og mangfoldig læring.

Spil lidt musik, når der skal mere energi i processen, hæng et par flotte billeder op på væggen, lav et display af rammende citater om kursets tema, jungler med kursusstedet appelsiner ... det fremmer faktisk forbindelsen mellem højre og venstre hjernehalvdel.

Måske skal vi holde fast i rundkredspædagogikken en gang imellem – også selv om vores Statsminister Anders Fogh Rasmussen ikke bryder sig om den. Eller rettere sagt ikke forstår. Magi er jo ikke hans stærke side...

Kilde: Diversity is Our Strength af Barbara Prashing, Profile Books, 1996

7. Den lærende organisation er da død ... eller er den?

Vi hører ikke så meget til den lærende organisation længere. Heldigvis vil nogen sikkert sige. Det er jo bare endnu et nymodens, amerikansk, poppet og dybest set ubrugeligt begreb. Også selv om det er lykkedes en masse management konsulenter og nogle håndfulde forfattere at blive ganske velhavende på det!

Hvad mener du?

Learning Zone vil gerne i kontakt med en håndfuld private og offentlige virksomheder, organisationer, institutioner eller foreninger, der er i gang, har været i gang eller planlægger at gå i gang med at arbejde med "den lærende organisation".

Vi har planer om at lave en undersøgelse af, hvordan det står til med den lærende organisation i Danmark. Er luften gået af ballonen for altid? Sker der en masse ting under et andet navn? Er det afløst af et nyt begreb, der kan noget andet og noget mere business-agtigt? Eller er der noget helt fjerde, femte eller ... at sige om den lærende organisation?

Kontakt os på e-mail info@learning-zone.dk eller telefon 2683 6778, hvis du er interesseret.

ooOoo

Om nyhedsbrevet Learning Nuggets

Dette nyhedsbrev udgives af Learning Zone. Indholdet i nyhedsbrevet og nyhedsbrevets titel tilhører Learning Zone. Learning Zone påtager sig intet ansvar for brug eller misbrug af informationer og indhold i nyhedsbrevet.

Videreformidling

Du er meget velkommen til at bruge artikler, citater og andet indhold fra dette nyhedsbrev i dit eget nyhedsbrev, på din hjemmeside eller i anden skriftlig form.

Ved brug af materiale fra nyhedsbrevet skal du altid angive følgende oplysninger:

- 1) Learning Nuggets - nr. og årstal
- 2) Copyright Learning Zone
- 3) www.learning-zone.dk

Fortrolighed

Learning Zone behandler din e-mail adresse og evt. andre personlige data fortroligt. Vi videresælger og/eller videregiver ikke dine data til andre.

Afmelding og tilmelding

Du kan tilmelde og afmelde dig nyhedsbrevet på:
<http://www.learning-zone.dk/nyhedsbrev/>