

Action Learning módszertan leírása

“EFOP 1.9.8 - 17 EGYHÁZI ÉS CIVIL SZERVEZETEK SZOCIÁLIS KÖZFELADAT ELLÁTÁSÁNAK TÁMOGATÁSA” pályázat keretében valósul meg

Az action learning módszertan Reg Revans brit professzor nevéhez köthető, mely módszert elsők között kórházakban alkalmazták, később azonban világszinten elterjedt a gazdasági és állami szervezeteknél egyaránt. Az action learning folyamán a “miért” kérdés helyett a “mi” típusú kérdésekre keresi a választ a csoport. A fókusz ily módon nem azokra a dolgokra kerül, amit a csoport nem tud, hanem a meglévő tudásából merít. A folyamat a tapasztalati tanulásra és a cselekvésre helyezi a hangsúlyt, hisz a résztvevők konkrét problémák megoldása során fejlődnek és reflektálhatnak saját tapasztalataikra is.

Az action learning (vagyis akciótanulás) a team coaching egy speciális fajtája. A résztvevők nem szükséges, hogy a mindennapjaikban ugyanazon a projekten dolgozzanak, így a csoportalkotás folyamata nagy szabadságot biztosít a szervezetek részére. Az action learning folyamán váltakoznak a témagazda és a coach szerepek a résztvevők között. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a csoport kiválasztja az(oka)t, aki(k)nek az adott alkalommal a nehézsége(i)vel foglalkozik a csoport. Egy action learning ülésen belül több témagazda is lehet, a felhozott nehézség komplexitásától és a rendelkezésre álló időkerettől függően. Amikor a csoport a témagazda problémájával foglalkozik, akkor a többi tag coach szerepkörben van, ami azt jelenti, hogy kérdéseivel segíti a problémahozót. Az action learning célja, hogy a tanulási folyamatot maximalizálja mind az egyén, mind a csoport, mind pedig a szervezet szintjén.

Az action learning üléseket egy gyakorlott facilitátor szakember vezeti. A facilitátor feladata sokrétű: támogatja a résztvevőket abban,

- hogy a felmerült nehézségeikre a lehető leghatékonyabban tudjanak megoldást találni a csoport segítségével,
- hogy a legtöbbet tudják tanulni saját működésükről, konfliktuskezelési és együttműködési mechanizmusaikról,
- hogy a csoportba behozott és feldolgozott problémákon keresztül minél nagyobb, a szervezetben meglévő belső tudáshoz hozzájussanak.

Az action learning folyamat hat alkotóelemből tevődik össze:

1. A probléma: Az action learning fókuszában mindig valamilyen probléma áll. Fontos, hogy a probléma fontos és sürgős legyen, ne legyen hozzá kész megoldás, és a csapat el tudjon a megoldás iránt köteleződni.



2. Az action learning team: Az action learning csoportok ideálisan 4-8 főből állnak, lehetőleg olyan tagokból, akik minél többszínű szakmai háttérrel és tapasztalattal rendelkeznek, hisz a módszer egyik sikerességének kulcsa a résztvevők heterogenitásában rejlik.

3. Kérdezés és reflektálás: Reg Revans elmélete szerint a tanulás a

résztvevőkben meglévő tudás és a kérdések összeadásának eredményeképpen valósul meg. A folyamat során nem csak a team coach, de a résztvevők is kérdéseken keresztül tárják fel a problémagazda témáját és fedezik fel a lehetséges megoldási alternatívákat. A kérdések által a csoport párbeszédet kezdeményez, melyet folyamatos reflexió követ, ami segít a tanulási folyamatot mélyíteni.

4. Elköteleződés az akciók iránt: Az action learning alapfelvetése, hogy akkor lesz sikeres, ha a csoport képes a felhozott problémára cselekvéssel reagálni. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az action learning kör végén a problémagazda legalább egy konkrét vállalatot kell legyen, amit a következő ülés előtt végrehajt.
5. Elköteleződés a tanulás iránt: Az action learning másik kiemelt fókusz a cselekvéssel történő problémamegoldáson kívül a folyamatban rejlő tanulási potenciál maximalizálása. Azon túl, hogy a résztvevők egy konkrét problémát oldanak meg, számos készséget (kérdés, reflektálás, aktív hallgatás, empátia, problémamegoldás stb.) sajátítanak el.
6. Action Learning Team Coach: A team coach szerepe, hogy segítse a csoportot reflektálni a problémamegoldási és a tanulási folyamatra egyaránt.

Forrás:

Stréhlí-Klotz Georgina (2016): A stratégiai alapú integrált emberi erőforrás gazdálkodás bevezetése action learning módszerekkel in TAYLOR: gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. 8. évf. 24. sz. pp. 46-50.

Horváth Tünde (2012): A team coaching különböző fajtái - 2. rész in: Magyar Coachszemle. 1. évf. 3. sz. pp. 5-16.