



Personlig utveckling genom effektivt lärande

Vad är då "Effektivt lärande" eller "Det ideala lärandet"?

När man använder ord som idealt eller effektivt som beskrivning av en livsstil, en metod och ett handlingsmönster, så hänger dessa ord i luften om man inte först fastslagit målet eller målen för verksamheten. Mental Träning börjar därför alltid med ett målsättningsarbete där man först enas om mål och syfte – innan man börjar arbetet med att hitta de bästa vägarna och medlen för att nå dit.

Vad är då målet för allt lärande? I gamla Högscolelagen fanns målet angivet för all utbildning oavsett vilket område utbildningen handlar om. Där stod det: "All utbildning ska främja de studerandes personliga utveckling" (§ 2).

Vad innebär "Personlig utveckling"?

Ordet utveckling står naturligtvis för en förändring i positiv eller önskad/önskvärd riktning och ordet personlig står för att förändringen bör gälla områden som tankar, bilder, attityder, känslor, beteenden etc. En positiv förändring innebär ju också att förändringen skall leda till något bättre. Personligutveckling kan därför definieras som förändringar som leder till ett bättre liv relaterat till livsmålsområden som:

- En meningsfull uppgift (t.ex. arbetet)
- En meningsfull relation (t.ex. familjen)
- Hälsa

Från externa kurser till intern träning

På 80-talet skickades många svenska iväg på kurser och både näringsliv och offentlig förvaltning satsade

hundratals miljoner kronor på "personalutveckling genom personalutbildning". Utvärderingarna av kurserna sker i regel vid kursslutet. En bra kurs definierades utifrån "kunskap" - det man lärde sig och "Kick" - motivation. I två undersökningar tittade jag på eftereffekter av s.k. "bra kurser". Några månader efteråt fanns inga mätbara effekter. Vad jag vet gjordes det bara en sådan undersökning till under hela 80-talet - Effekten av "charmkursen" 6 månader efteråt. Inte heller där fanns några mätbara effekter.

Med tanke på de hundratals miljoner vi la ner på personalutbildning på 80-talet så var naturligtvis detta ytterst nedslående.

Hinder för Personlig utveckling

När jag undersökte orsakerna till detta hittade jag inte mindre än 21 hinder för "Personlig utveckling". 21 starka krafter som håller oss kvar i ett visst sätt att tänka och handla och som gör att när vi kommer hem från en kurs återgår till vårt tidigare och "vanliga" sätt att vara.

Träningsmodellen

En viktig lösning på detta blev träningsmodellen, där man utvecklingsmodellen (ord saknas?) kopplades till en systematisk och långsiktig träning. Eftersom det gällde träning av mentala processer - tankar, inre bilder, attityder och känslor - så kom effektivt

lärande att kopplas ihop med den mentala träningen som jag hade startat 1969. Genom detta kom många organisationer att ersätta externa kurser med intern träning. När det gäller barnens inlärande i skolan så verkar det som om skolan - inkl. skolpolitiker och administratörer - har haft mål för skolans verksamhet som klart skiljer sig från ett av skolans viktigaste tillämpningsområde - arbetslivet. Medan skolan har arbetat med kunskapen som mål så har arbetslivet istället efterfrågat människor med hög kompetens.

Kunskap eller kompetens

Ett sätt att lösa denna konflikt har då varit



att sätta likhetstecken mellan dessa begrepp. Detta har skett framför allt inom personalutbildningen, där kunskapshöjande kurser fortfarande ofta kallas för kompetenshöjande.

Samhället i övrigt, representerat av exempelvis arbetsgivare, har åt andra sidan gått i andra riktningen och sökt andra mått på kompetens än skolbetygen. Det blir allt vanligare idag att arbetsgivare inte tar hänsyn till skol- eller högskolebetygen, och ibland inte ens tittar på dem, utan istället försöker skaffa sig en uppfattning om den sökandes kompetens genom egen bedömning, referenser, kontakt med tidigare arbetsgivare, djupintervjuer och provanställning etc.

Definitioner

Medan kunskap har med "vetandet att göra" - eller det "mätbara vetandet", hur vetandet kommer till uttryck - så vill jag definiera kompetens som "hur man klarar de livssituationer man möter. Då kan typen av kompetens - social, emotionell, etc. - relateras till vilken slags livssituation som jag möter.

Från Kunskap till Kompetens

Som nämnts har skolans fokus fram till idag legat på att nå kunskapsmålen. Kunskapen har blivit ett slags slutmål som upphöjts till det mesta eftersträvansvärda i vårt samhälle - kunskapslyftande, kunskapsföretag, kunskapssamhälle etc.

Målen har också allför mycket också varit att ge kunskap istället för att uppmuntra ett aktivt kunskapssökande utifrån eget ansvar och eget målsättningar.

För att gå vidare från Kunskap till Kompetens använder jag "PÖTT-principen", dvs Praktik - Övning - Tillämpning och Träning, se illustration nedan. Jag har även hittat en direktväg till Kompetens, som inte ens går vägen över Kunskap. Metoden bygger bl.a. på "lärande genom förebilder", som visualiseras i ett djupt avkopplat tillstånd (Mentala rummet).

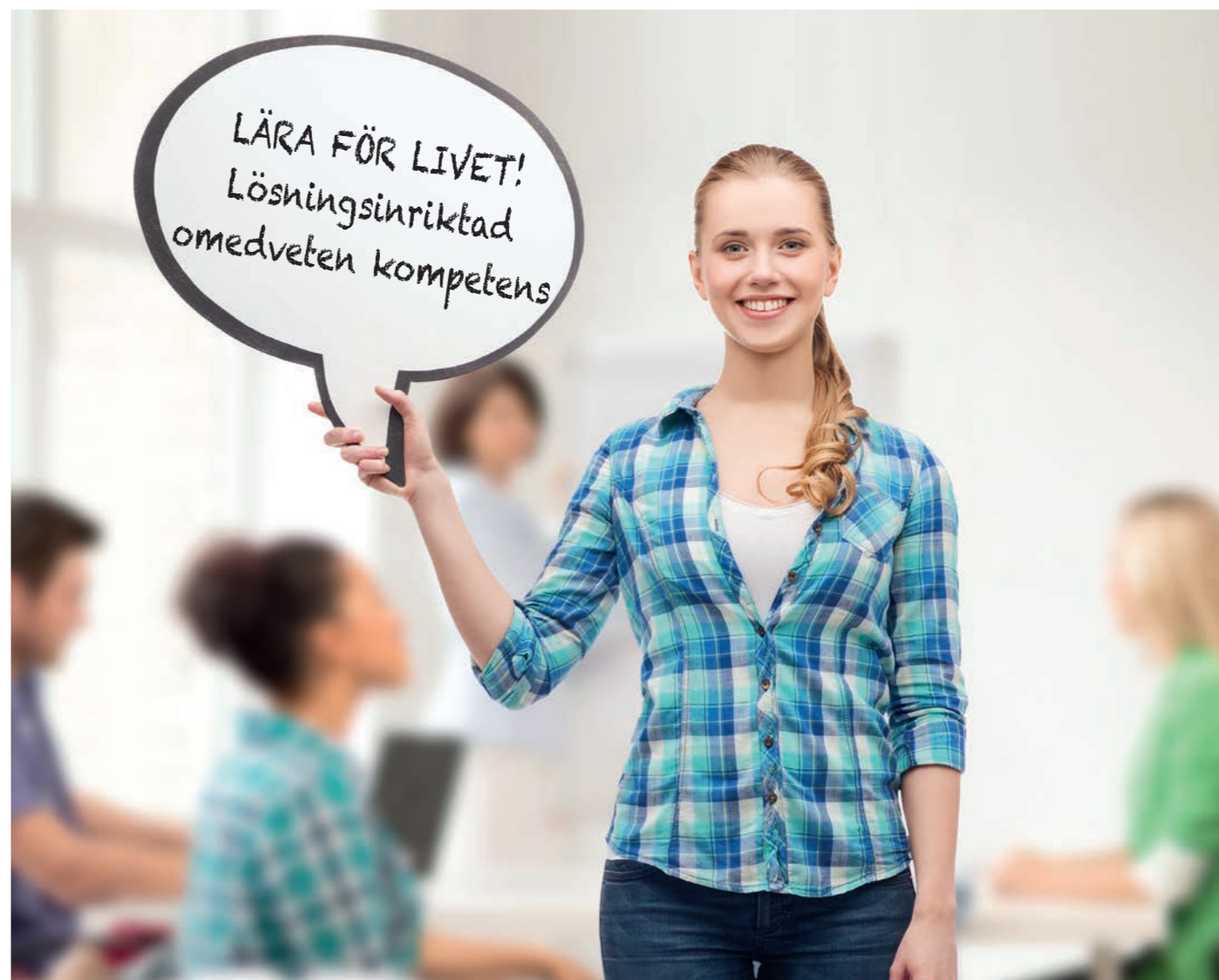
Ett chockartat besked

Jag hade just börjat som lärare på Uppsala universitet, när jag deltog i ett seminarium med en amerikansk pedagogikprofessor. En fråga som han ställde till oss lärare var: Vad är syftet med er undervisning?

Mina kollegors svar kretsade kring att undervisa så att studenterna fick en bra kunskap, men jag svarade att syftet borde vara att när studenterna slutar så kommer livet för dem att bli bättre genom den utbildning de fått. Hans svar blev en chock för alla av oss: "Det var ju optimistiskt sagt men sådana samband verkar inte finnas."

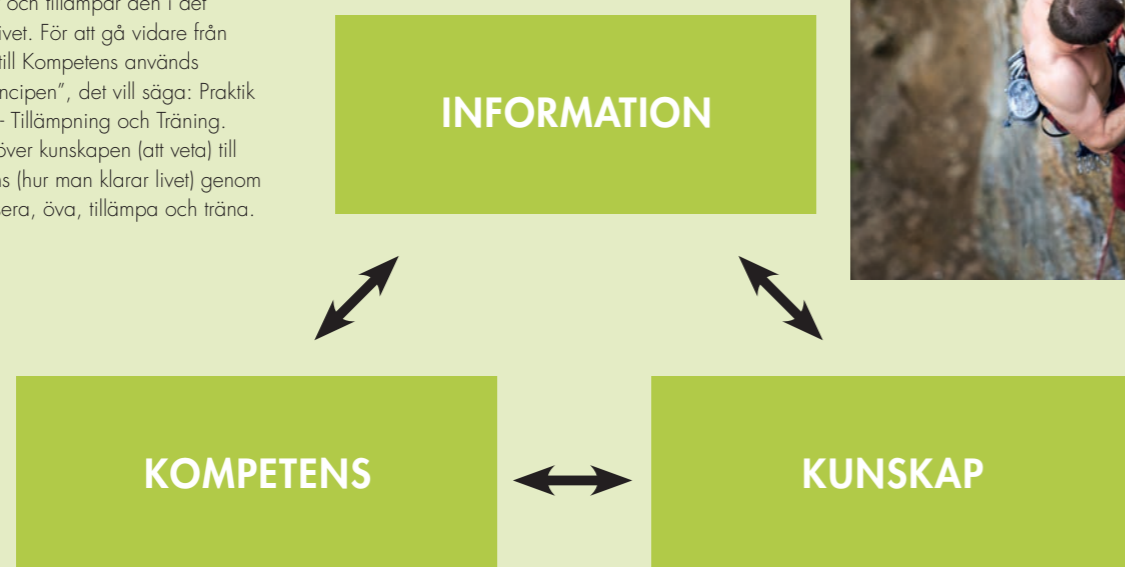
Skolframgång och Livsframgång

Hans svar grundade sig på den första studien av relationen mellan Skolframgång och Livsframgång och som inte kunde påvisa något positivt samband. Även efterföljande studier som försökt mäta sambandet mellan framgång i skolan och framgång i livet har visat mycket små samband och ibland inga samband alls och detta oberoende av hur man mäter Livsframgång - "karriär" eller "Lycka". Detta tycks just bero på de två olika definitioner på framgång, som nämndes förut - Kunskap (Skolan) och Kompetens (Livet).



PÖTT OCH LÄRANDE TRIADEN

Det spelar ingen roll hur mycket utbildning du har om du inte sedan använder och tillämpar den i det dagliga livet. För att gå vidare från Kunskap till Kompetens används "PÖTT-principen", det vill säga: Praktik - Övning - Tillämpning och Träning. Man för över kunskapen (att veta) till kompetens (hur man klarar livet) genom att praktisera, öva, tillämpa och träna.



Lära i Livet

När jag startade Skandinaviska Ledarhögskolan 1990 beslöt jag därför att föra ihop Lärandet och Livet genom det jag kallade "Lärandepyramiden." Att "lära i livet" bygger på lagen om "tillståndsbunden inläring. Den innebär att inläringen alltid kopplas till den inlärningsmiljö och till den sinnesstämning i vilken du studerar. Studierna borde alltså ske i form av en kontinuerlig process i tillämpningsmiljön tex hemmet eller arbetet.

Detta är lätt att tillämpa i de distansutbildningar som skandinaviska ledarhögskolan bedriver, där man studerar hemma eller på jobbet i den takt som man själv bestämmer och där "lärarna" kommer till de studerande i form av videoinspelade lektioner, litteratur och studiehandledning med detaljerade studieinstruktioner. Då kan man också snabbare och effektivare applicera

kunskapen i livet genom att man omedelbart kan tillämpa principerna i hemmet eller på arbetsplatsen.

Lära om och från Livet

Här händer det en hel del inom utbildningen idag, där man i olika ämnen utgår från det elever och studerande varit med om eller anknyter till aktuella saker som händer i samhället. Ett konkret exempel är Problembaserat lärande, PBL, där det dock hade varit bättre, enligt min uppfattning, om man kallat det för LIL - Lösningssinriktat lärande istället för problembaserat. På SLH:s distansutbildning är både lärandet och tentamen erfarenhetsbaserat. Man tenterar inte genom att tala om vad som står i böckerna eller vad man hört på lektionerna utan genom att berätta om hur man tillämpat det inlärd och om vilka förändringar som har inträffat i ens liv.

Lära för Livet

Idén till den målstyrda kunskapen fick den ryske psykologen Bluma Zeigarnik när hon i början av 20-talet satt och studerade människor på Berlins kaféer. Där blev hon mycket imponerad av kyparnas eminenta förmåga att komma ihåg hur många öl gästerna hade druckit och detta utan att över huvud taget behöva göra några anteckningar. Men vid ett tillfälle råkade hon fråga en kypare just när kunden hade betalat och gått hur många öl det sista sällskapet hade druckit. Då hade kyparen plötsligt inte längre någon aning om hur många öl gästerna hade druckit. Zeigarnik-effekten skulle alltså kunna uttryckas så att när kunskapen väl har fyllt sin funktion så försvinner den. Man kan alltså tala om en målstyrd kunskap. Om du läser med syftet att klara en nära förestående tenta, så försvinner en del av det inlästa, när väl tentan är avklarad.



FRAMTIDENS
UTBILDNING

– FÖR
LIVSKOMPETENS

LÄRA

FÖR

LIVET

FRÅN

UNDER HELA

Om du däremot läser med Livet som målsättningsområde så varar effekten mycket längre och inte sällan under hela livet.

Livslångt Lärande - Livet som Lärobok

När det gäller den sista principen, Livslångt lärande eller 3L-principen som den också kallas, så är det våra kursers uppgift att skapa den attityd till lärandet, som gör att man med glädje fortsätter med en nyfikenhet och ett lärande livet igenom.

I den mentala träningen har jag ett program som på engelska heter 7 C:S där man får träna 7 stycken "Childlike Capacities" som alla börjar på C. Alla dessa är förmågor, som barn har men som oftast minskar under uppväxten och detta trots att de är mycket

värdefulla egenskaper också för vuxna. En av dessa är "Curiosity". Det finns många tragiska exempel på att den traditionella skolan inte alltid har lyckats ta till våra barns naturliga nyfikenhet. Innan skolåldern ställer barnet massor av frågor. När man sedan kommer till skolan står en vuxen människa där som ställer frågor om sådant som lära- ren redan vet.

Plötsligt blir frågorna en kontrollmetod som så småningom gör att man slutar fråga för att inte avslöja att man inte vet. Att behålla nyfikenheten, vetgirigheten och frågandet livet igenom är därför nödvändigt för det livslånga lärandet. I PUMT-kursen får man t.ex. uppgiften att vissa veckor avsluta dagen med frågan: Vad har jag lärt mig

idag? Andra veckor: Vem har jag lärt mig mest av idag? Återigen andra veckor: Vad har hänt idag som gjort mig starkare som människa?

Det icke formella lärandet med Livet som Lärobok blir ett lärande som blir mist lika viktigt som det mera formella lärandet.

Färdighetsutveckling genom "Träningsmodellen"

Hur blir man då kompetent? Jo, genom att praktisera, öva och träna. Träningen bör därför ha en central roll i all kompetensutveckling och följaktligen då också i all utbildning. Eftersom all träning som inte är fysisk kan sammanfattas under begreppet Mental Träning bör denna ha en nyckelroll

i all utbildning. En av de saker som skiljer Skandinaviska Ledarhögskolan från den traditionella högskolan är just betoningen av färdighetsträning för att uppnå en varaktig effekt av en utbildning. Färdighet är ju tillämpad kunskap. Färdigheter är hur de kunskaper du skaffar dig tar sig i uttryck i ditt sätt att tänka, känna och handla.

Det är svårt att skilja färdigheter från träning. Det finns många exempel på hur kunskaper, som inte tillämpas, följs upp eller används, snabbt försvinner.

Omedvetet kompetent

Målsättningen med den mentala träningen är att vi ska bli omedvetet kompetenta delvis att på ett naturligt och självklart sätt

använda kunskapen och träningen som verktyg vid skapandet av våra liv. Om 90-95% av våra liv består av automatiserade tankar, reaktioner och handlingar, ja då är naturligtvis ett huvudmål i den personliga utvecklingen att gå från en automatik till en ännu bättre automatik. Detta sker genom fyra steg:

- Medvetenhet om hur du fungerar idag (självinsikt, självkännedom, självbild).
- Medvetenhet om hur du vill fungera (målmedvetenhet, målbilder).
- Inläring genom systematisk träning (mental träning och målprogrammering).
- Automatisering av det inlärd (integrering av den nya livsstilen).

Den bästa och största effekten av Mental Träning kommer därför efter en längre tids träning. Ett nytt och bättre sätt att fungera ska ju inte bara läras in utan också integreras på ett sådant sätt att det blir en naturlig och självklar del av dig själv. Det finns där utan att du behöver tänka på det - du är omedvetet kompetent.

Vill du veta mer?

För mer info: www.slh.nu