Beskrivning av ”Självstyrt lärande” (SSL) inom ramen för Morgondagens Ledare

*SSL utgör en viktig del programmet Morgondagens Ledare när det kommer till att hitta sig själv som ledare. ”Hur vill jag agera som ledare/chef?”, ”Vilka beteenden behöver då stärkas?” och ”Vad kan jag redan nu öva på i min vardag?”.*

I grupper om 5-6 deltagare och en ”lärcoach" sker ett individuellt lärande tillsammans och med stöd av andra. Utgångspunkten är att alla har ett behov av att lära och utveckla och att alla tar ansvar för sitt eget lärande. Metoden bygger på att skapa förutsättningar för ett planerat, medvetet och meningsfullt lärande som tar sin utgångspunkt i vardagen.

SSL-struktur kan ses som en ett glas som kan fyllas med nästan vad som helst. Lärandet ska ha en koppling till en framtida roll som chef/ledare och sker genom en process som har en given start och ett bestämt slut. Under processen stöttas och utmanas deltagarna i att “lära att lära” genom analys, handling, reflektion och dialog. Tillsammans reflekterar man kring mönster och hinder i tänkande, beteenden och känslor – vad påverkar mig?

Frågor man ställer sig under processen:

* F 1 Var har jag varit? Hur kom jag hit?
* F 2 Var befinner jag mig nu?
* F 3 Vart vill jag?
* F 4 Hur kommer jag dit?
* F 5 Hur vet jag när jag är framme?

Momenten som man under träffarna arbetar sig igenom blir:

1. **Utforska** mina behov (kartlägga och analysera)
2. **Planera** mitt lärande (mål och aktiviteter)
3. **Lärkontrakt/utvecklingsplan** (undertecknas av individen och dess chef)
4. **Genomförande** (aktiviteter, små förändringar i vardagen, reflektion, coaching, dela med sig, hitta nya sätt, förändring)
5. **Utvärdera** mina resultat (bevis på att jag har nått mina mål)

Processen pågår under 6-8 månader och totalt träffas lärgruppen vid åtta tillfällen. Deltagarna delar erfarenheter och utmanar sig själva att hitta nya sätt att tänka, agera och arbeta.

Träffarna har en tydlig struktur (ingen diskussionsklubb) och ställer krav på förberedelse hos deltagarna i form av att fundera kring vad man vill ha ut av varje träff. I början av processen är träffarna styrda på så sätt att det finns verktyg och hemläxor kopplade till de olika momenten. I takt med att processen fortgår och deltagarna hittar sina utvecklingsmål övergår ansvaret för innehållet och upplägget i träffarna i allt större grad till deltagarna. Fokus ligger då på att öva i vardagen och utifrån det under träffarna reflektera över beteende, reaktioner och lärande. Deltagarna har också möjlighet att lyfta in frågor och områden som matchar deltagarnas gemensamma utvecklingsbehov och upplevs meningsfulla.

Coachens roll är initialt att hjälpa gruppen att säkra upplägget/metoden och agendan samt fördela tiden. Coachen säkrar att processen går framåt och hjälper till på traven om så inte är fallet. Målsättningen är att gruppen i allt högre grad själv ska ta ansvar för struktur såväl som innehåll och när det sker träder coachen tillbaka. Vidare följer coachen processen och speglar det som händer om/när så krävs eller önskas. I det fall en individ ger uttryck för att behöva extra stöd fångar coachen upp denna.

Som deltagare uppmanas man till kontinuerliga möten med sin chef, som på så sätt på hemmaplan kan stödja och utmana individens lärande.

*Metoden ”Självstyrt lärande” inom Morgondagens Ledare är utformad med inspiration från IKEA, Lärande organisationer - Action Reflection Learning (MiL), Problembaserad inlärning - Learning in a group (P Senge) “Självstyrt lärande –när katedern inte räcker till.” Jörgen Hansson.*