

WORLD INSTITUTE FOR ACTION LEARNING

ACTION LEARNING



WIAL POLAND

Tel. +48 601 778 498

e-mail: tomasz.janiak@wialpoland.org

www.wialpoland.org

CZYM JEST ACTION LEARNING?

Action Learning w organizacji jest jak powiew świeżego powietrza w dusznej sali konferencyjnej. To intensywna metoda pozwalająca rozwiązywać pilne i złożone problemy, jednocześnie ucząc się umiejętności przywódczych i zespołowych.

Zapoczątkowana przez Rega Revansa, a rozwinięta przez prof. Michaela Marquardta, okazała się niezwykle efektywna w środowisku biznesowym. Polega na tym, że grupa 4-8 osób rozwiązuje rzeczywiste problemy, opracowuje plany działań, wdraża je, a przy tym nieustannie się uczy.

Action Learning odwraca pracę zespołową o 180 stopni – niweluje dygresje, sprowadza pracę grupy do konkretności, uruchamia kreatywność, poszerza perspek-

tywy, usprawnia pracę zespołu, a także umożliwia ćwiczenie wszystkich możliwych umiejętności przywódczych i interpersonalnych.

Praca nad realnymi problemami, w rzeczywistej grupie jest znacznie mocniejszym doświadczeniem dla uczestników niż sytuacje ćwiczeniowe - generuje większą odpowiedzialność i powoduje pogłębione uczenie się.

W centrum Action Learning znajduje się proces zadawania pytań, który rozwija myślenie krytyczne i systemowe oraz wzajemny szacunek wśród pracowników wszystkich szczebli. Wiąże się z apelem Petera Senge by organizacje dążyły do tworzenia kultury organizacji uczącej się.

Action Learning rozwiązuje dylematy wszelakich rozmiarów. Jest szczególnie efektywny w przypadku złożonych problemów, na pierwszy rzut oka nierozwiązywalnych. Dzięki prostym regułom podnosi normy zespołowe, jakość współpracy, kreatywność i odwagę do działania w sytuacjach tego wymagających.

Action Learning z powodzeniem jest wykorzystywany w połączeniu z innymi procesami rozwiązywania problemów w organizacjach, np. Six Sigma.

DLACZEGO ACTION LEARNING JEST SKUTECZNY?

- 1** Pracuje na rzeczywistych problemach i wyzwaniach. Uczy przez doświadczenie i działanie, a nie przez teorie czy studia przypadków.
- 2** Wymaga zdefiniowania prawdziwego problemu, leżącego o podnóża widocznych objawów przed określeniem celów i rozwiązań. Dociera do tego, co naprawdę może zatopić firmę lub zespół, a nie tylko do tego, co widać nad powierzchnią wody.
- 3** Działania muszą być podejmowane po każdej sesji.
- 4** Uczy zadawania celnych pytań przed formułowaniem odpowiedzi.
- 5** Rozwija myślenie systemowe.
- 6** Przez swoje 2 fundamentalne zasady wymaga aktywnego i uważnego słuchania. W trakcie sesji nie ma dygresji, ocen „dobrych rad” i długich, niechcianych wypowiedzi. Sprowadza pracę zespołu do maksymalnego konkretności.
- 7** Obecność wyszkolonego coacha zapewnia ciągłe uczenie się i wzrost jakości pracy.
- 8** Uczestnicy udzielają sobie nawzajem informacji zwrotnej.
- 9** Rozwija umiejętności interpersonalne wybrane przez samych członków grupy.

CO DAJE ACTION LEARNING?

Wartość jaką wnosi Action Learning wynika zarówno z łatwo mierzalnych rezultatów biznesowych jak i wzrostu umiejętności uczestników oraz jakości relacji, zarówno między nimi jak i w całej organizacji.



Szkolenia wewnętrzne przynoszą dodatkowy efekt wyraźnego wzrostu zaufania u członków grupy, podniesienia jakości współpracy oraz umiejętności prowadzenia skutecznych spotkań zespołowych i wspólnego rozwiązywania problemów. Dzieje się tak dzięki intensywnemu treningowi prowadzenia sesji i udziału w nich oraz dawania i otrzymywania informacji zwrotnych.

NA CZYM POLEGA ACTION LEARNING?



PROBLEM LUB WYZWANIE

Zespoły Action Learning zawsze pracują nad realnymi problemami, wyzwaniami lub dylematami. Ważne by były one istotne dla zespołu lub organizacji, pilne i złożone - wymagające przełomowych rozwiązań, a nie tylko jednej, eksperckiej odpowiedzi.



GRUPA

Pracujemy zawsze w grupie 4-8 osób. Nie mniej niż 4 bo potrzebna jest energia i wymiana wypowiedzi. Nie więcej niż 8 bo możliwych wzajemnych odniesień zaczyna być wówczas zbyt dużo. Istotna jest różnorodność osób w grupie, która prowadzi do kreatywności i nietypowych rozwiązań.



PYTANIA

Posługujemy się pytaniami przede wszystkim z 3 powodów. Po pierwsze: eksplorują problem oraz pobudzają refleksję i kreatywność. Po drugie: sprawiają, że zespół jest skupiony na jednym, konkretnym problemie lub wyzwaniu. Po trzecie: umożliwiają ćwiczenie każdej wybranej umiejętności przywódczej, komunikacyjnej lub zespołowej.



UCZENIE SIĘ

Rozumiane jest jako nieustanne wyciąganie wniosków z podejmowanych działań i podnoszenie jakości pracy. Zachodzi na 3 poziomach: indywidualnym, zespołowym i organizacyjnym.



DZIAŁANIE

Odbywa się zarówno na sesjach jak i między nimi. Po każdym spotkaniu zespół podejmuje działania, z których potem może się uczyć, czyli świadomie wyciągać wnioski na przyszłość. Cechą szczególną Action Learning jest to, że zespół nie wypracowuje tylko rekomendacji i pomysłów, ale rozwiązania, które faktycznie mają zostać wdrożone. Taka odpowiedzialność prowadzi do głębokiego zaangażowania i wzrostu jakości współpracy w organizacji.



COACH

Częścią zespołu jest specjalnie przeszkolona osoba, która przede wszystkim dba o uczenie się. Obserwuje i zadaje pytania. Skłania zespół do refleksji zarówno nad sposobem w jaki rozwiązuje problem jak i nad działaniami i ćwiczeniem umiejętności przywódczych. Nadaje ton dyskusji, wspiera zespół w budowaniu norm, pilnuje czasu spotkania i jest modelem, przykładem lidera, który myśli systemowo i zadaje celne pytania.

KIEDY ACTION LEARNING NIE DZIAŁA?



Zawsze wtedy kiedy brakuje któregoś z sześciu powyższych elementów lub jest niewłaściwie wdrożony. Podstawowymi przykładami są: niedokładne sformułowanie problemu przed pierwszą sesją, błędne jego dobranie, niewłaściwa selekcja lub liczebność członków zespołu, niewłaściwe określenie ról innych osób w organizacji, brak wsparcia zarządu i bezpośrednich przełożonych członków zespołu, brak odpowiedzialności za podejmowane działania oraz nieumiejętne prowadzenie sesji przez osobę w roli coacha.

OPINIE O ACTION LEARNING

Action Learning- warto spróbować. Dobra metoda na rozwiązania problemów przez grupę różnorodnych ludzi.

Przemek Barszcz

Kierownik,
uczestnik szkolenia z Action Learning

Action Learning pokazał mi jak ważne jest by rozmawiać, a nie tylko mówić.

Ewelina

Menadżer,
uczestniczka szkolenia z Action Learning

W ciągu 2 godzin osiągnąłem więcej dzięki procesowi Action Learning aniżeli mógłbym uzyskać w okresie 6 miesięcy.

Doug Park

Dyrektor,
Microsoft Xbox Support

Udział w szkoleniu Action Learning był dla mnie inspirującym doświadczeniem, pozwalającym rozszerzyć umiejętności i kompetencje coachingowe oraz doświadczyć mocy zmiany w grupie poprzez wspólne uczenie się.

Marek Koterak

Master Coach ICC

Prawdziwy postęp w biznesie może być osiągnięty tylko przez firmy i jednostki, które wykorzystują kreatywne pomysły, poprzez łączenie talentów, a przede wszystkim, poprzez naukę w działaniu. Action Learning jest środkiem do osiągnięcia tego celu.

Gerald van Schaik

Były Prezes Zarządu,
Heineken

Dawno nie miałam okazji być na tak ciekawym i inspirującym szkoleniu. Atmosfera jaką stworzyliście oraz formuła szkolenia pozwoliły każdemu uczestnikowi w sposób najbardziej dla niego komfortowy rozwijać indywidualne kompetencje liderские oraz poznawać proces Action Learning.

Agata Dragan

Coach Bank Pekao SA

Miałam przyjemność uczestniczyć w szkoleniu certyfikacyjnym AL pierwszej grupy w Polsce. Moje oczekiwania odnośnie szkolenia były bardzo duże i zostały zrealizowane w 150%. Dlaczego w 150%? Dlatego, że otrzymałam więcej niż się spodziewałam. Zakładałam, że podczas szkolenia poznam nową metodę i zostanę profesjonalnie przygotowana do jej stosowania – to oczekiwanie zostało zrealizowane. Natomiast nie spodziewałam się, że AL może mieć tak „głębokie” zastosowanie i oddziaływać na kilku poziomach jednocześnie – to rzeczywiście tak działa. Indywidualne dodatkowe korzyści z udziału w szkoleniu to mocna refleksja i zwiększenie samoświadomości odnośnie mocnych stron i obszarów wymagających wzmocnienia oraz praktyczny trening kluczowych dla mnie umiejętności w pracy trenera i coacha, np. zadawanie inspirujących pytań, poszerzanie perspektywy, akceptacja różnorodności itp. Natomiast największym pozytywnym zaskoczeniem było to co zadziało się na poziomie zespołu: integracja, wzmocnienie relacji, zmiana perspektywy wzajemnego postrzegania naszych obszarów działań i wreszcie wypracowanie koncepcji przyszłej współpracy, którą aktualnie wdramy w praktykę naszego codziennego działania. Bea, Tomku – dziękuję bardzo! To był dla mnie ważny i niezwykle inspirujący tydzień.

Agnieszka Romańska

Pion Zasobów Ludzkich,
Bank Pekao S.A.