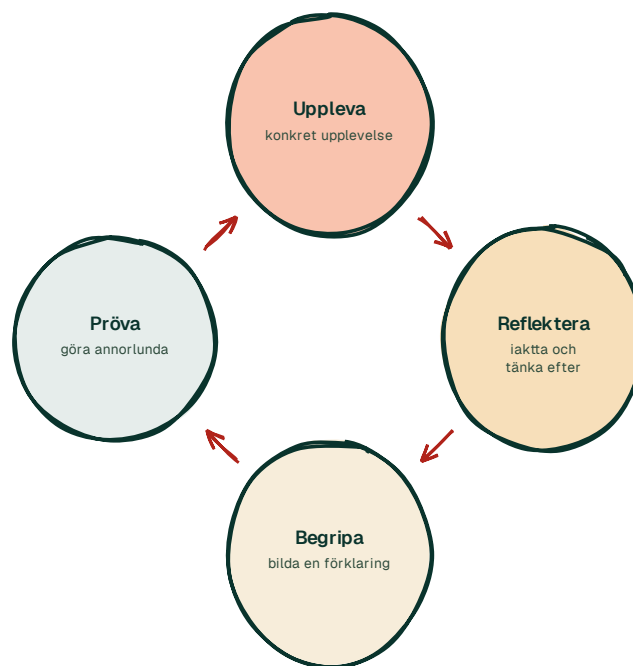


Kolbs lärcykel

Erfarenhet blir kunskap först när den passerat tre steg till

THEORVAR

DAVID A. KOLB, 1984



Figur 1. Cykeln går medsols och har ingen självklar början, men i arbetslivet startar den nästan alltid överst: något hände. Det är de tre stegen efteråt som avgör om det blev en erfarenhet eller bara en händelse.

Var den kommer ifrån

Amerikanen **David A. Kolb** samlade i *Experiential Learning* (1984) tre äldre tankelinjer till en modell: Kurt Lewins arbete med återkoppling i grupper, John Deweys idé om att lärande uppstår ur erfarenhet och Jean Piagets beskrivning av hur barn bygger föreställningar om världen.

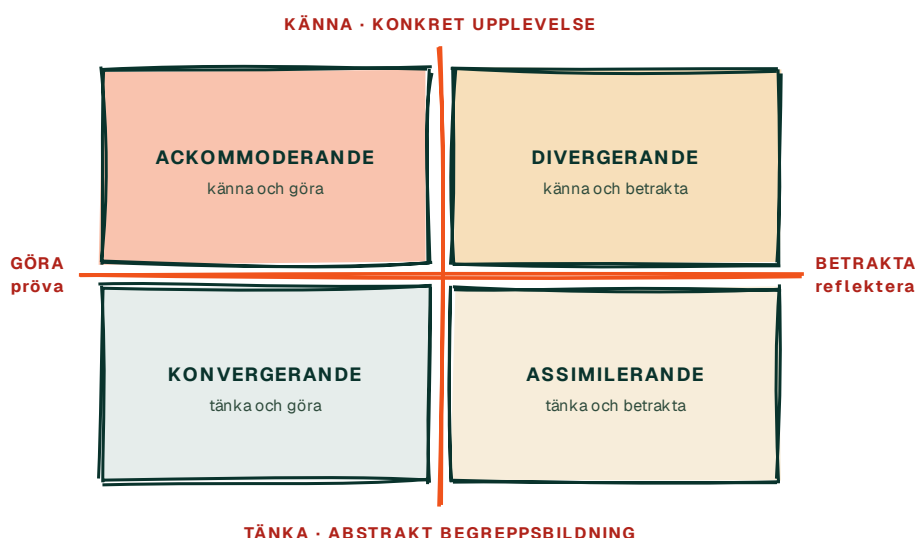
Kolbs eget bidrag var att foga samman dem till ett varv och att hävda att lärandet sitter i själva omvandlingen av erfarenheten, inte i erfarenheten som sådan. Modellen blev snabbt en av de mest citerade inom vuxenutbildning och ligger till grund för större delen av det som kallas erfarenhetsbaserat lärande, däribland upplägget i de flesta ledarutvecklingsprogram.

Så fungerar modellen

- **Uppleva.** Något inträffar: ett samtal som gick snett, en övning, en leverans som höll eller inte höll. Här finns råmaterialet men ingen kunskap.
- **Reflektera.** Att titta på det som hände från flera håll utan att genast döma. Det här steget kräver tid och blir därför det som oftast stryks.
- **Begripa.** Att formulera en förklaring som går att pröva: *det verkar som att jag avbryter när jag är stressad*. Utan det här steget blir reflektionen en känsla i stället för en slutsats.
- **Pröva.** Att göra något annorlunda nästa gång och se vad som händer. Prövningen blir i sin tur en ny upplevelse, och varvet börjar om.

Kolbs poäng är att inget av stegen räcker ensamt. Erfarenhet utan reflektion ger upprepning, reflektion utan begreppsbyggande ger grubbleri, och begrepp utan prövning ger kunskap som stannar i huvudet. Den vanligaste bristen i verksamheter är att varvet aldrig sluts: man gör, man går vidare, man gör igen.

De två axlarna bakom cykeln



Figur 2. Lodrätt: hur vi tar in det som händer, genom att känna eller genom att tänka. Vågrätt: hur vi bearbetar det, genom att göra eller genom att betrakta. Kombinationerna gav Kolb fyra lärtilar.

Lärstilarna är den del av modellen som blivit mest känd och som har svagast stöd. Läs dem hellre som beskrivningar av var i cykeln en person är bekväm än som en egenskap hos personen. Den som är bekväm med att pröva sig fram blir otålig i reflektionen, och den som är bekväm med att begripa vill ha förklaringen klar innan hon gör något. Båda behöver hjälp med det de hoppar över, och det är den enda praktiskt användbara slutsatsen av fyrfältaren.

Vad man gör med den

Cykeln är mest användbar som en checklista för hur ett lärtillfälle läggs upp. En utbildningsdag som bara innehåller föreläsning täcker ett av fyra steg. En dag som bara innehåller övningar täcker två. Det som saknas nästan alltid är den tredje delen, alltså tiden att sätta ord på vad övningen visade, och den fjärde, alltså ett konkret åtagande om vad som ska provas på måndag.

Samma sak gäller i vardagen. Ett projekt som avslutas med en leverans men utan genomgång ger erfarenhet men inte lärande. Frågan *vad tar vi med oss* är reflektionssteget, och den blir tom om ingen sedan formulerar vad slutsatsen betyder och vem som ska göra något annorlunda nästa gång.

Vad modellen inte säger

Den mest spridda delen av Kolbs arbete är också den svagaste. Lärlärarna, och framför allt tanken att undervisning ska anpassas efter en persons stil, saknar empiriskt stöd. Genomgångar av Coffield och medarbetare 2004 och av Pashler och medarbetare 2008 fann inga studier som höll måttet och som visade att sådan anpassning förbättrar lärandet. Kolbs eget mätinstrument har dessutom kritiserats för att ge olika resultat vid olika mättillfällen.

Själva cykeln är svårare att pröva vetenskapligt, eftersom den snarare är en beskrivning än en hypotes. Den säger heller inget om hur den enskilda personens förkunskaper, gruppens klimat eller organisationens vilja att förändras påverkar utfallet. En grupp kan gå hela varvet och ändå inte få göra något annorlunda. Använd den som en påminnelse om vad som brukar fattas, inte som ett bevis.

En fråga att ta med

Vilket av de fyra stegen hoppar din verksamhet oftast över, och vad är det som gör att just det steget känns som slöseri med tid?

Källor. Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall. · Coffield, F. m.fl. (2004). *Learning Styles and Pedagogy in Post-16 Learning*. London: Learning and Skills Research Centre. · Pashler, H. m.fl. (2008). *Psychological Science in the Public Interest*, 9, 105–119. · Kayes, D. C. (2005). *Journal of Business and Psychology*, 20, 249–265.