

# Professionelles identitet og læring i en mangfoldig verden

- perspektiver og indsigter fra social læringsteori

FSUS konference, 31. oktober 2023,  
Anders Buch, PhD

# Program

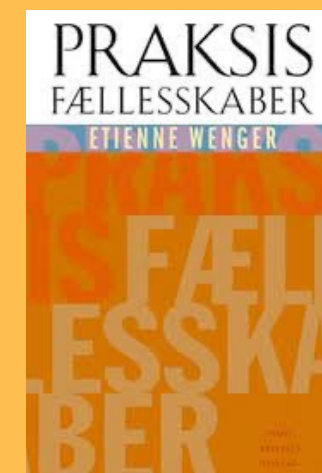
1. Præsentation
2. Situeret læring, praksisfællesskaber, legitim perifer deltagelse, m.m. (Jean Lave & Etienne Wenger)
3. At designe læring (Etienne Wenger)
4. Pause og lille øvelse
5. Fra praksisfællesskaber til sociale læringsrum (Etienne & Beverly Wenger-Trayner)
6. Værdiskabelse og læringsmodi (Etienne & Beverly Wenger-Trayner)



# Lidt om mig

- Forskningsleder og docent ved VIA Univesity College
- 35 års arbejde med og forskning i professionelles læring i uddannelse og arbejde
- Forskningsinteresser: ekspertkulturer, professioner, uddannelser og det moderne arbejdsliv

## 2. Situeret læring, praksisfællesskaber og legitim perifer deltagelse

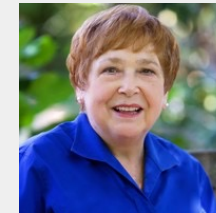


# Baggrund

Institute for Research on Learning - IRL (1986) – Stanford University og Xerox PARC  
Tværfaglighed: antropologi, uddannelsesstudier, psykologi, computervidenskab, lingvistik –  
bl.a. John Seely Brown, Charlotte Linde, Jean Lave, Etienne Wenger, Penny Eckert

## 7 principper om læring:

1. Læring er grundlæggende en social proces
2. Viden er integreret i fællesskabers udvikling
3. Læring handler om medlemskab
4. Viden afhænger af engagement i praksis
5. Engagement og empowerment er uadskillelige
6. 'Manglende læring' er et resultat af eksklusion
7. Livslang læring findes allerede



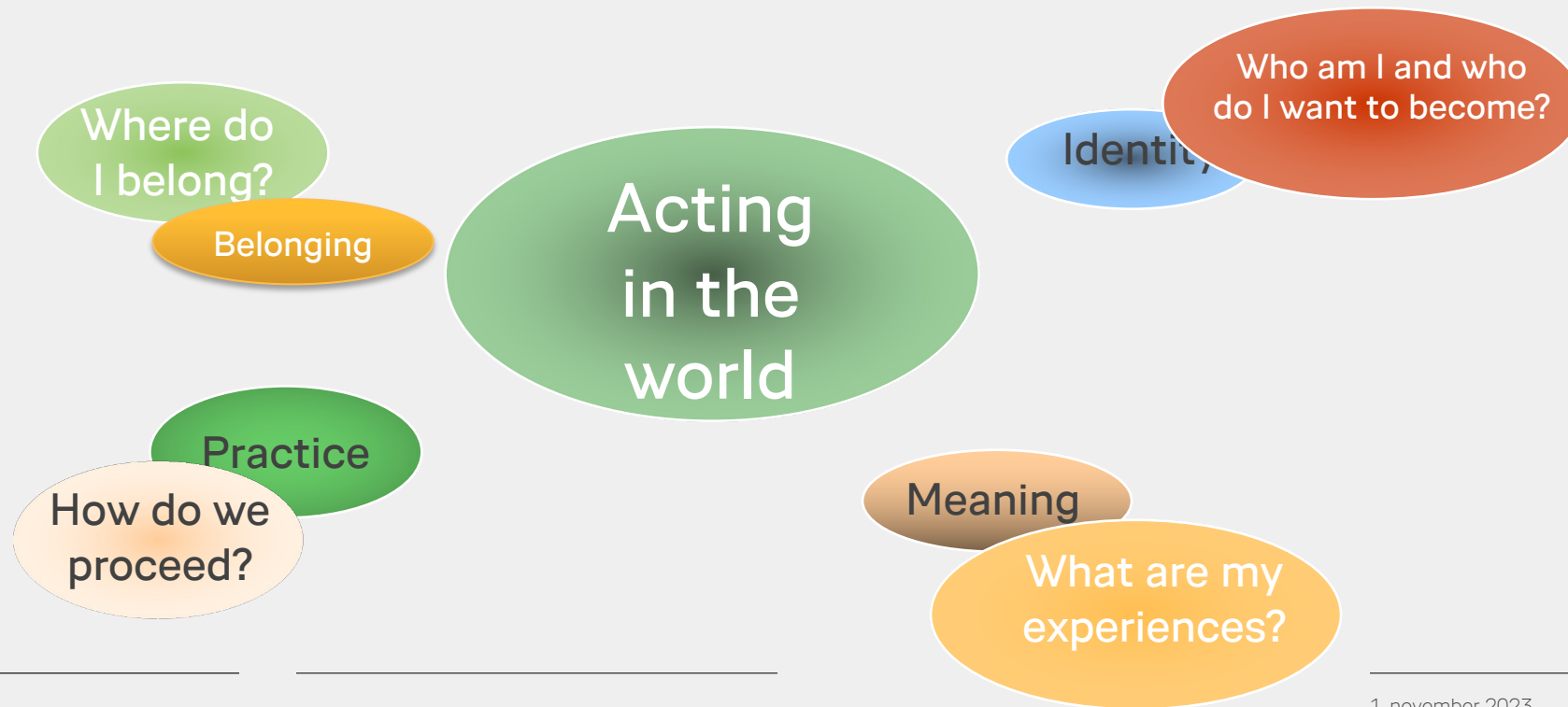
# Mennesker samarbejder i fællesskaber

- Projekter
- Teams
- Blandt fagfæller
- Tværfagligt
- Med kunder, brugere, borgere...
- Med borgere
- ...OSV.



# Fællesskaber...

Mennesker samarbejder og former relationer – men hvorfor og hvordan?



# Forskellige fællesskaber relateret til...

Fælles livsfase

Fælles målsætning

Fælles interesser

Fælles livsvilkår

Fælles formål

Fælles undersøgelsesfelt

Osv., osv.

...men hvad er et PRAKSISfællesskab?



# Praksisfællesskab

- En socialvidenskabelig term
- Et analytisk begreb
- Et empirisk begreb



# Hvad et praksisfællesskab ikke (nødvendigvis) er

Et netværk

Et team

En afdeling i virksomhed

En gruppe



# Lave & Wengers definition af praksisfællesskaber

## **Hvad er det om?**

Fælles mål, interesser og visioner

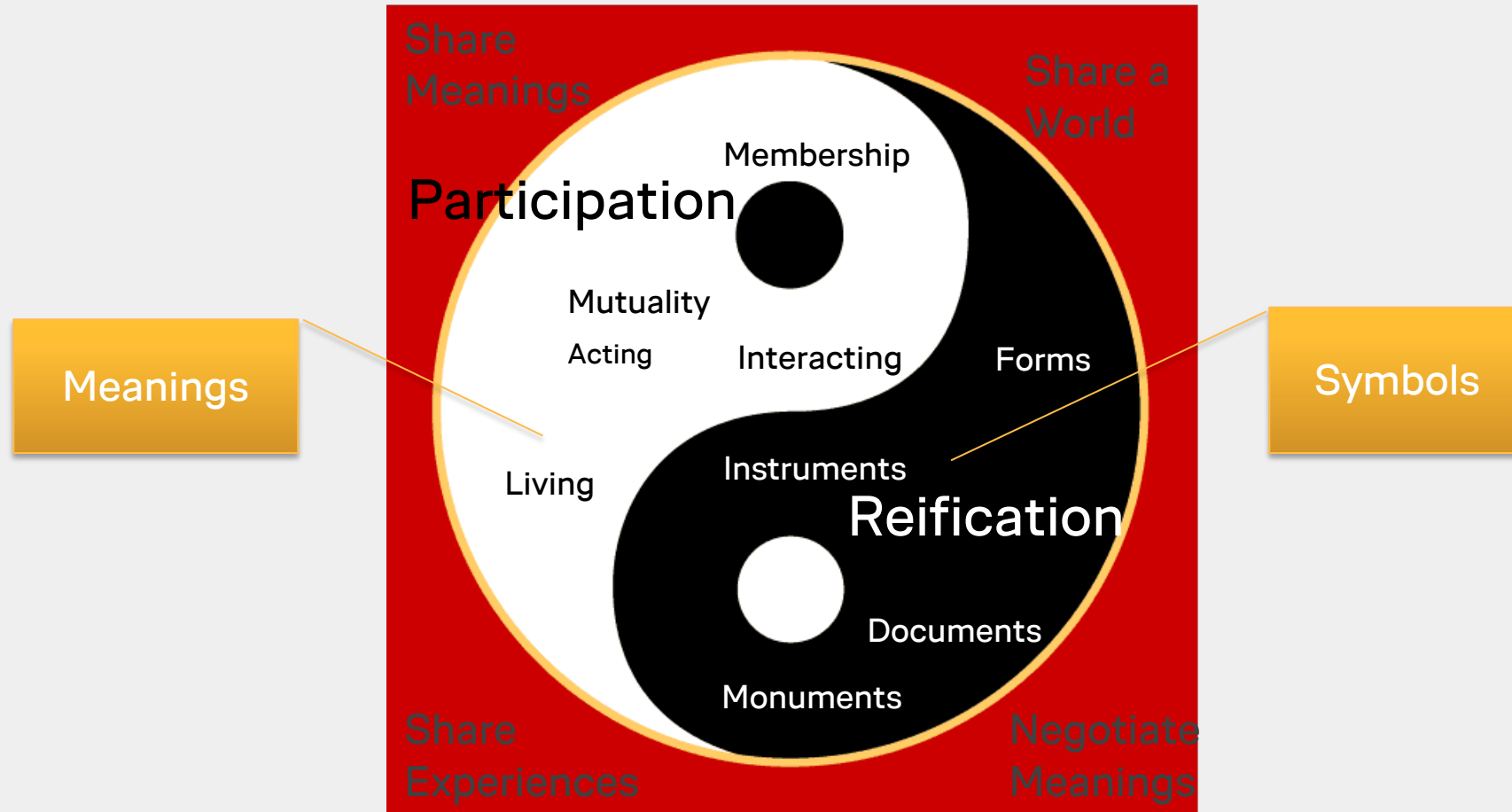
## **Hvordan fungerer det?**

Engagement

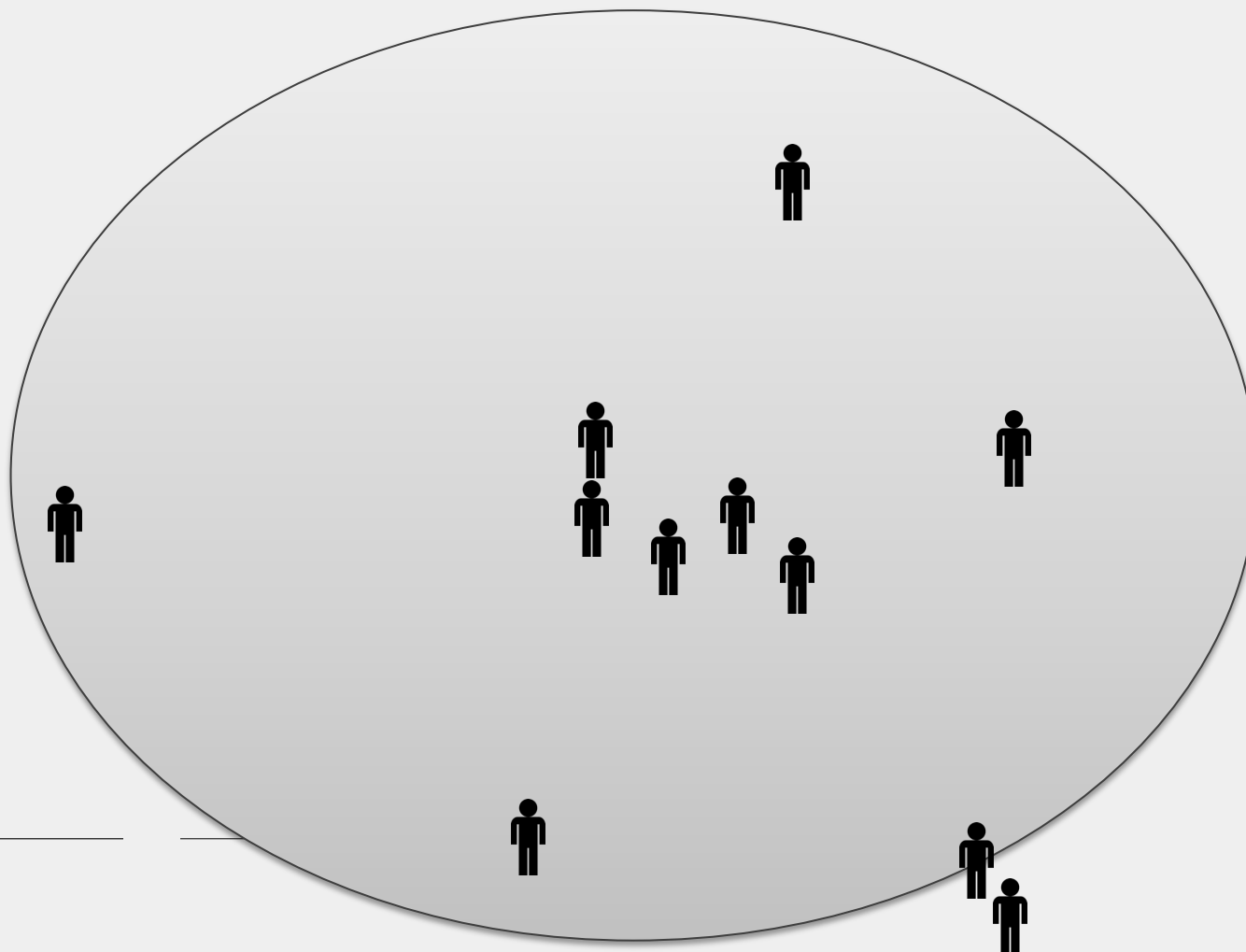
## **Fælles ressourser**

Fælles historie, regelmæssig interaktion

# Praksisfællesskabers dobbelthed



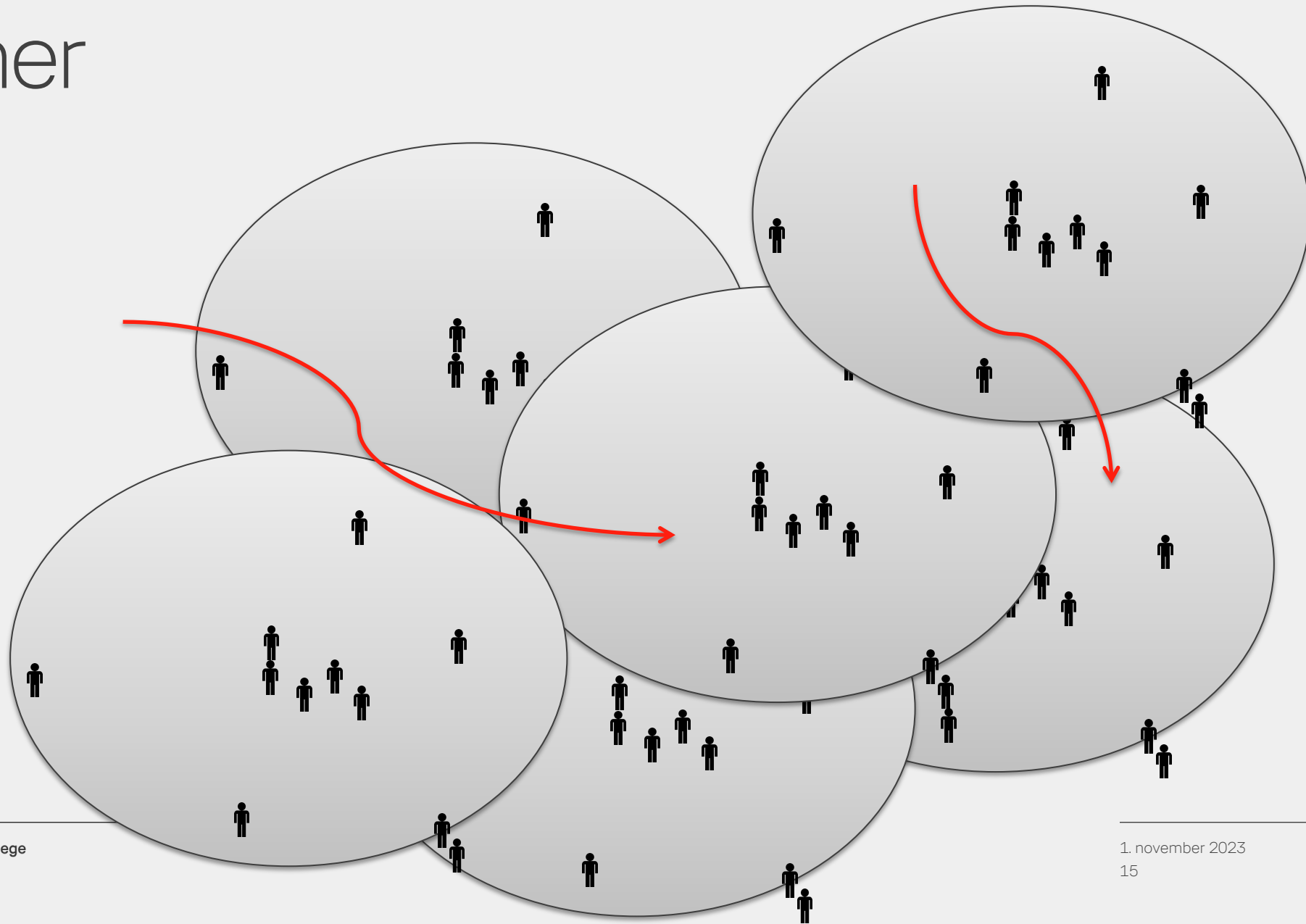
# Kerne og periferi



# Flere praksisfællesskaber



# Baner



# Hvad / hvor er læringen?

- En social teori om læring vs. kognitiv teori om læring
- Læring som 'legitim perifer deltagelse' i praksisfællesskaber – socialiseringsprocesser



# Fællesskaber og grænser

Inklusion og eksklusion

Os og dem

Legitimitet

Autoritet

Magt

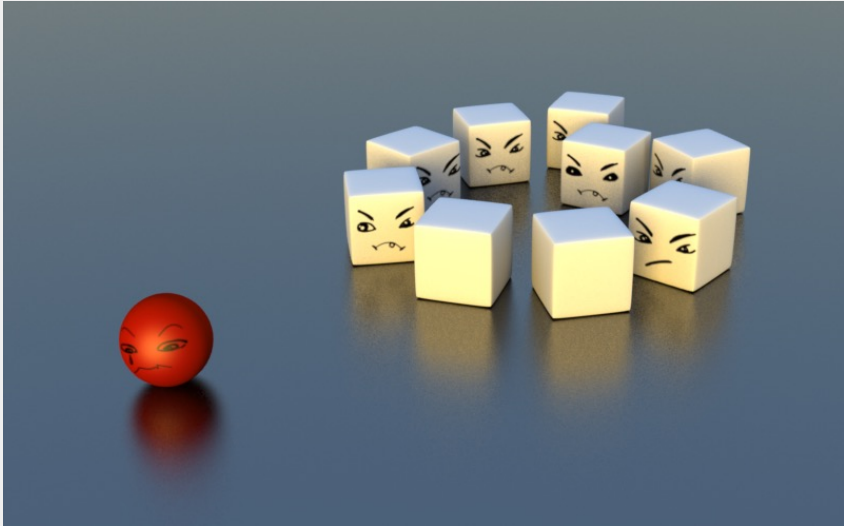


# Grænsearbejde

- Praktikere
- Metoder
- Vidensdomæne
- Værdier
- Arbejdsorganisering



# Grænsearbejde...eksempler



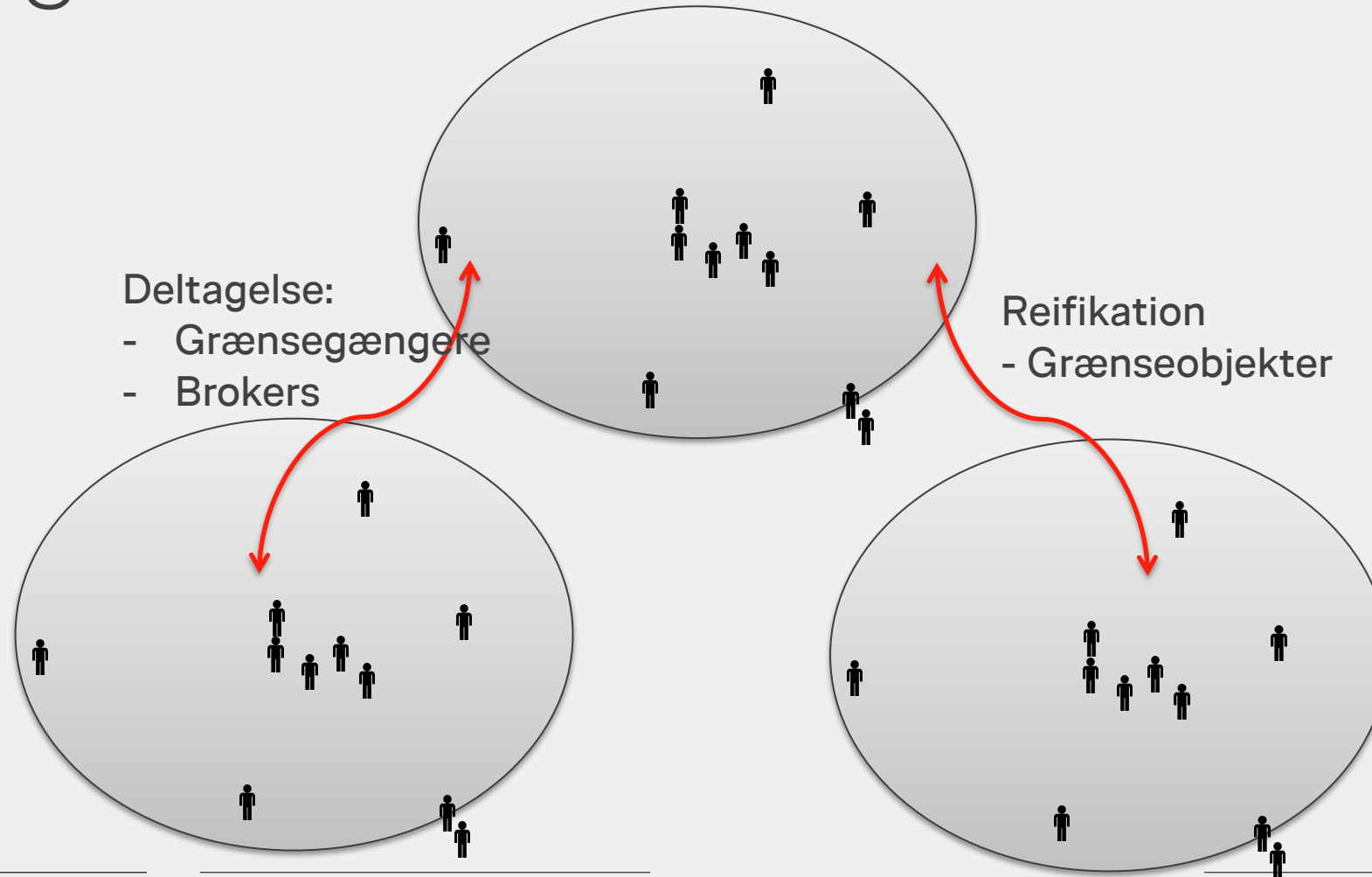
## Eksplicit

- Job interviews
- Tests
- Evalueringer
- Eksamener
- Riter og ritualer

## Implicit

- Ignorere
- Stigmatisere
- Marginalisere

# Krydse grænser



# Grænsegængere og brokere

Forbindelse skabes af personer, der kan introducere elementer af én praksis til en anden

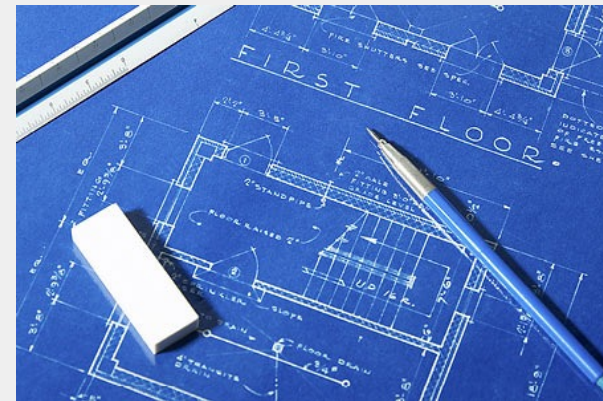
- Boundary spanners
- Roamers
- Outposts



# Hvad er grænseobjekter?

Objekter der er både **plastiske** nok til at kunne tilpasses lokale behov og begrænsninger i mange praksisser, men **robuste** nok til at kunne bibeholde en fælles identitet på tværs af

Både abstrakte og konkrete



# Typer af grænseobjekter

## Konceptuelle/abstrakte

Fx 'praksisfællesskab' der bruges i både academia og business

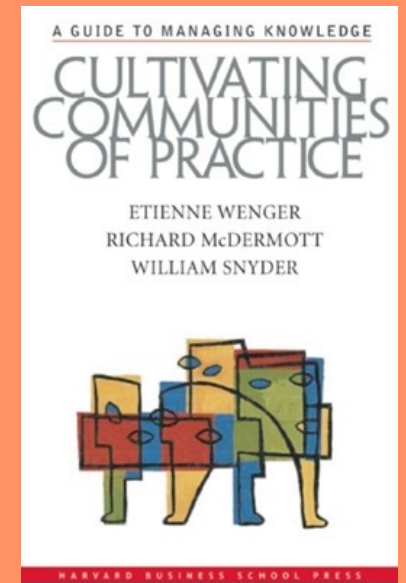
## Fysiske/konkrete artefakter

Fx en plantegning af et byggeri, der bruges af både arkitekter, ingeniører og bygningsarbejdere

## Processer og procedurer

Fx rutiner ifm. operationer, der forbinder kirurger, sygeplejersker, anæstesiologer, m.fl.

# 3. At designe læring



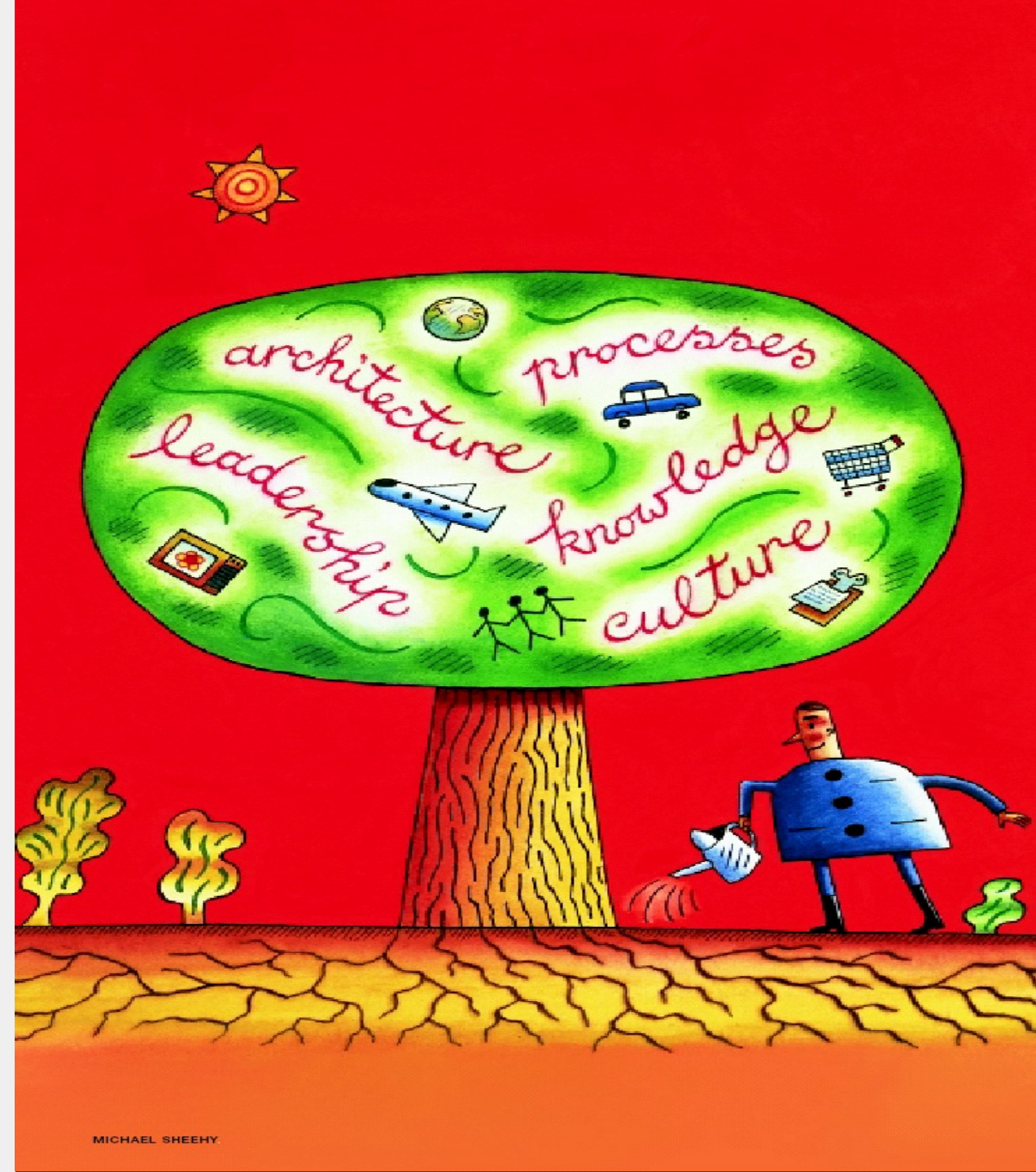


# Kultivere praksisfællesskaber

Økologiperspektiv

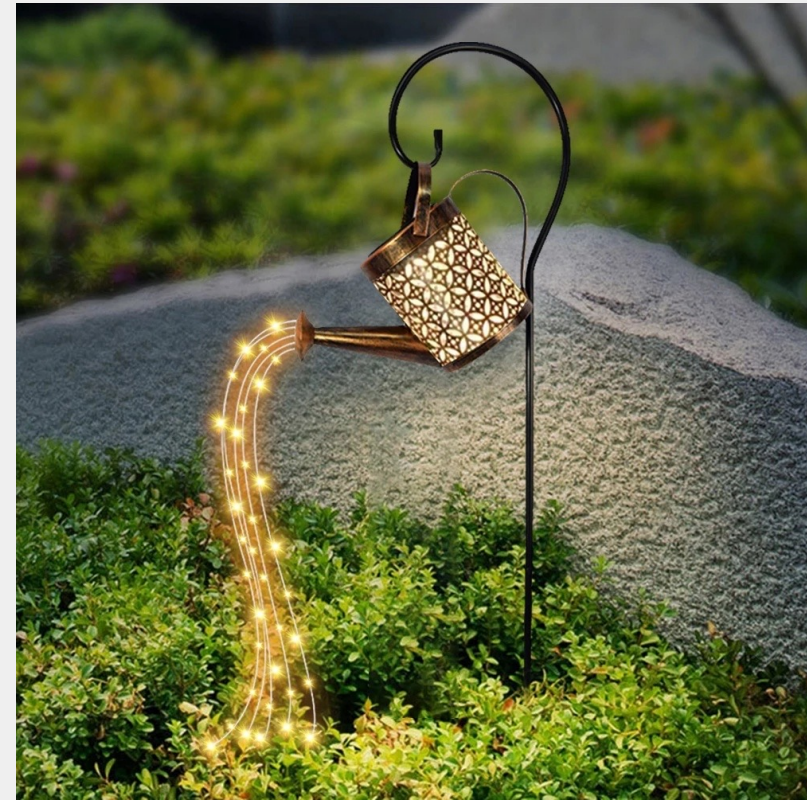
PULL vs. PUSH

7 faser i kultivering



# 1. Design for evolution

- Respektér praksisfællesskabernes økologi
- Katalyser udviklingen af eksisterende praksisfællesskaber
- Stimulér det der lever



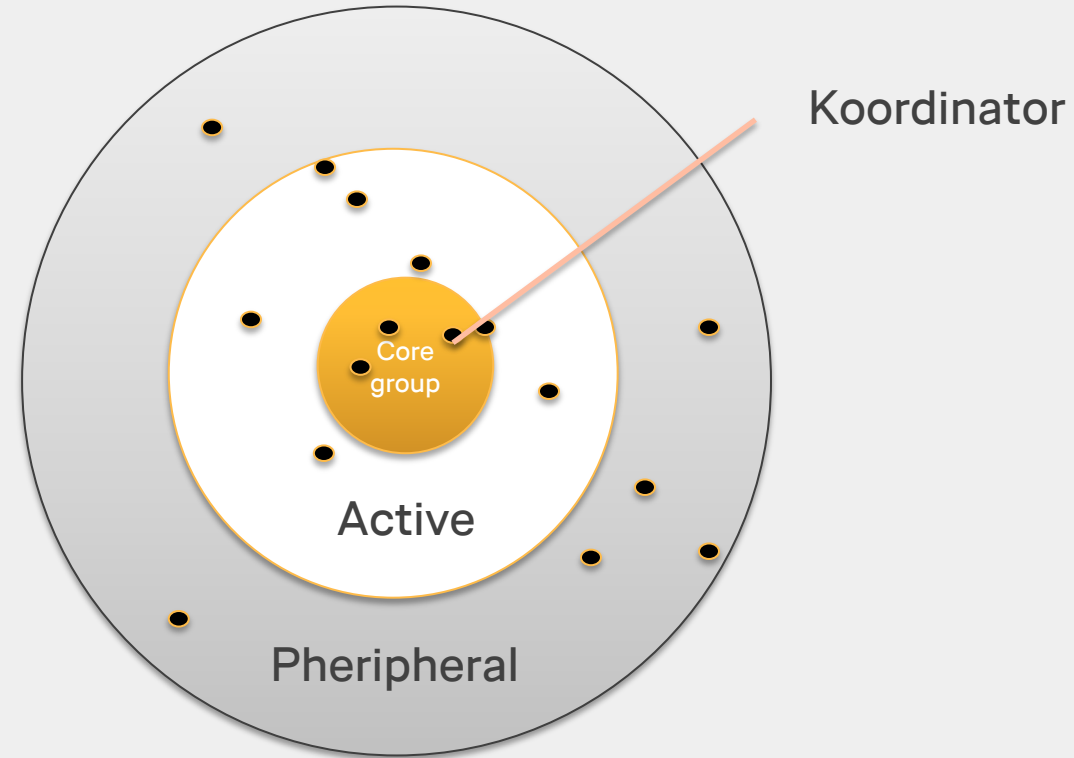
## 2. Dialog mellem interne og eksterne perspektiver

- Prioritér interne perspektiver
- Bring ressourcer ind udefra (eksempler, forslag, osv.)



inside  
fno

# 3. Muliggør forskellige deltagelsesnivauer



# 4. Udvikle både offentlige og private fællesskabsrum

- Face-to-face møder
- Events
- Formelle præsentationer og uformelle diskussioner
- Websider, blogs, wikis, etc.
- Ritualer



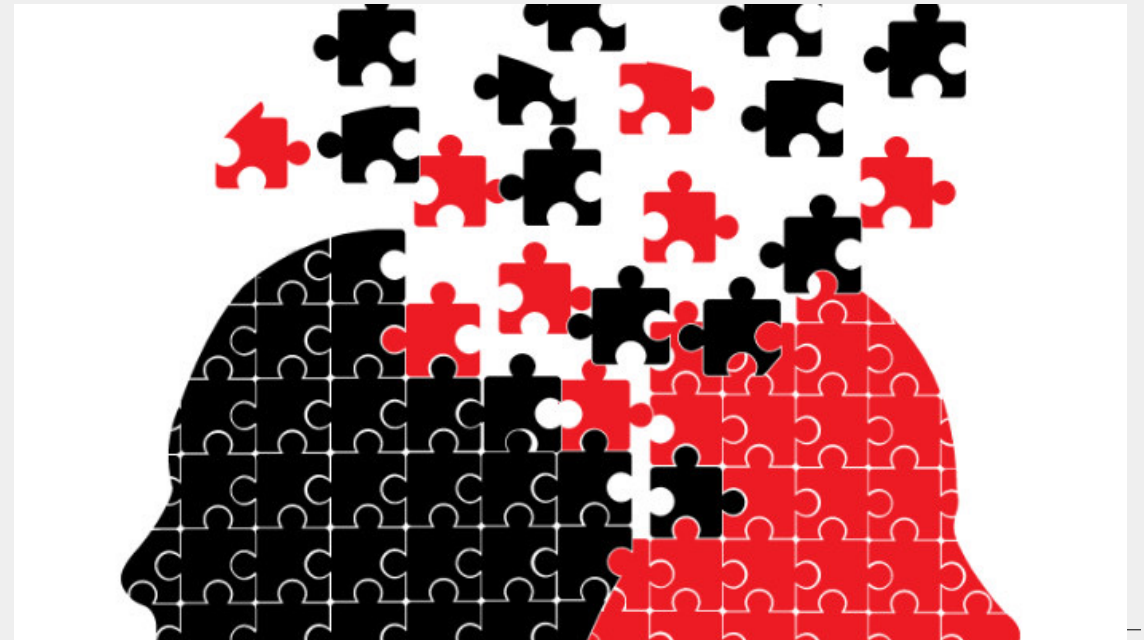
# 5. Fokuser på værdi

- For medlemmerne af praksisfællesskaberne
- Vær eksplicit om, hvad der er værdifuldt
- Tilpas fokus undervejs



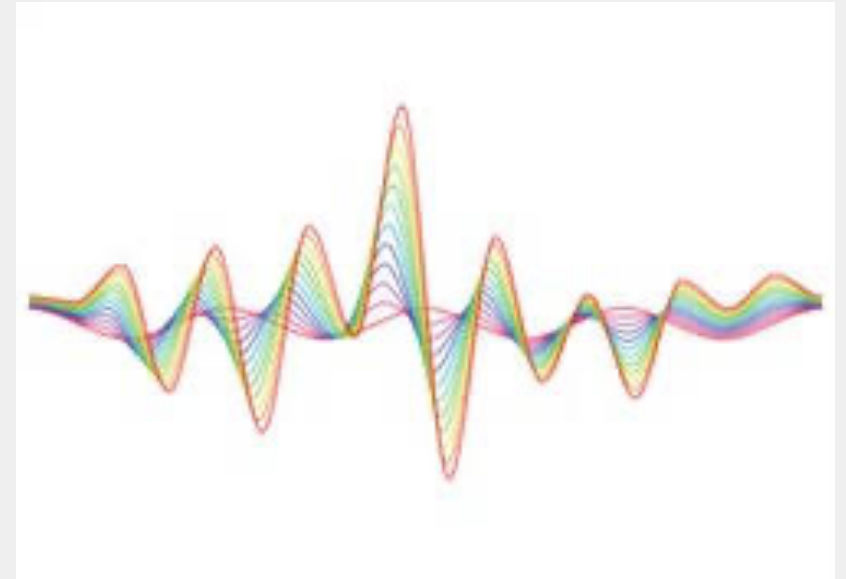
# 6. Kombinér fortrolighed og udfordring

- Respektér 'comfort zones' – tillid og accept
- Invitér 'fremmede' perspektiver ind



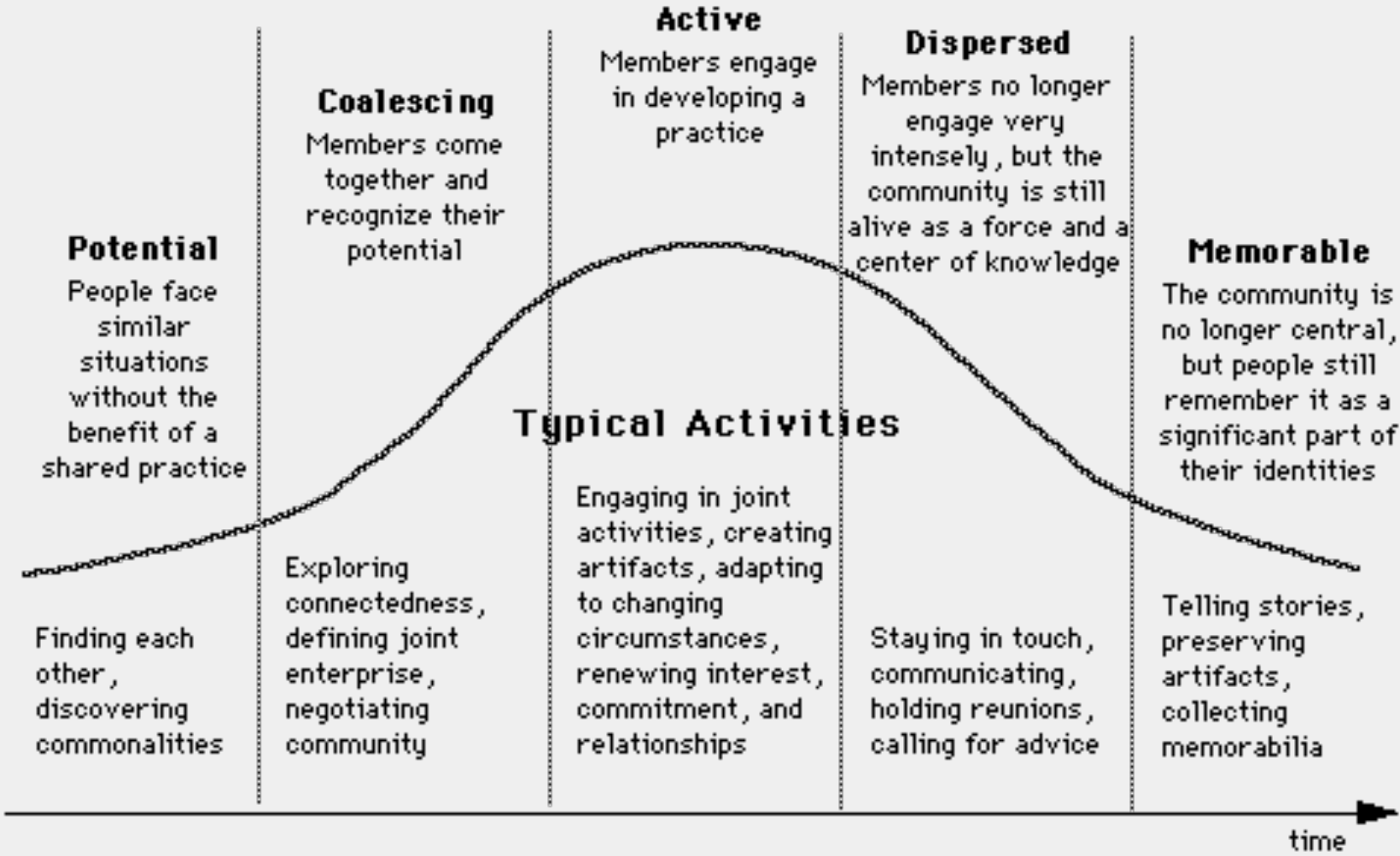
# 7. Skab rytmer

- Mindre og store samlinger
- Tilbagevendende events
- Tilpas i forhold til opgaver, projekter, osv.





# Stages of Development



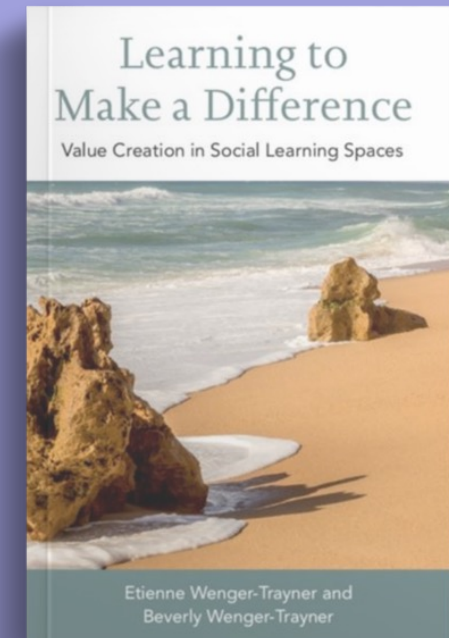
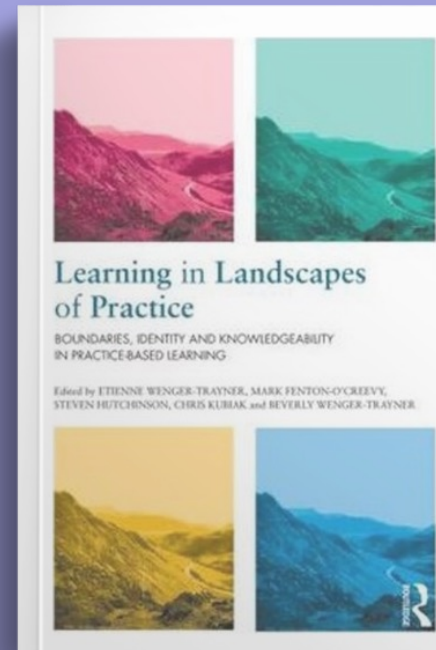
# 4. Lille øvelse (15 min.)

Véd vi nu, hvad læring er?

Hvad mangler vi svar på?

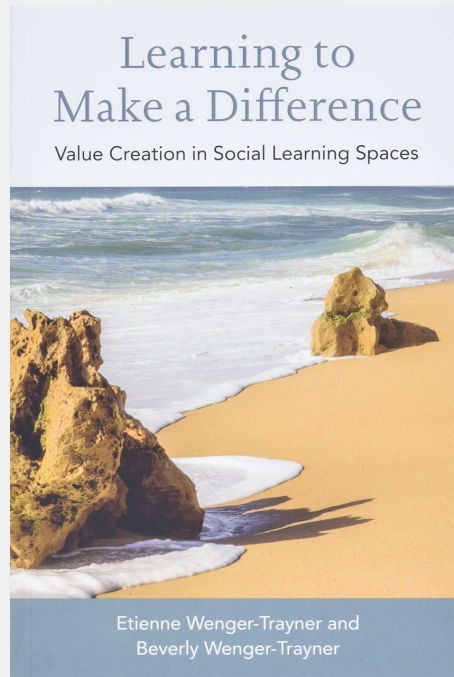
Hvor har teorien sine begrænsninger og mangler?

# 5. Fra praksisfællesskaber (CoP) til sociale læringsrum (SLS)



# Kontekst

## I grænselandet mellem akademia og konsulentverdenen

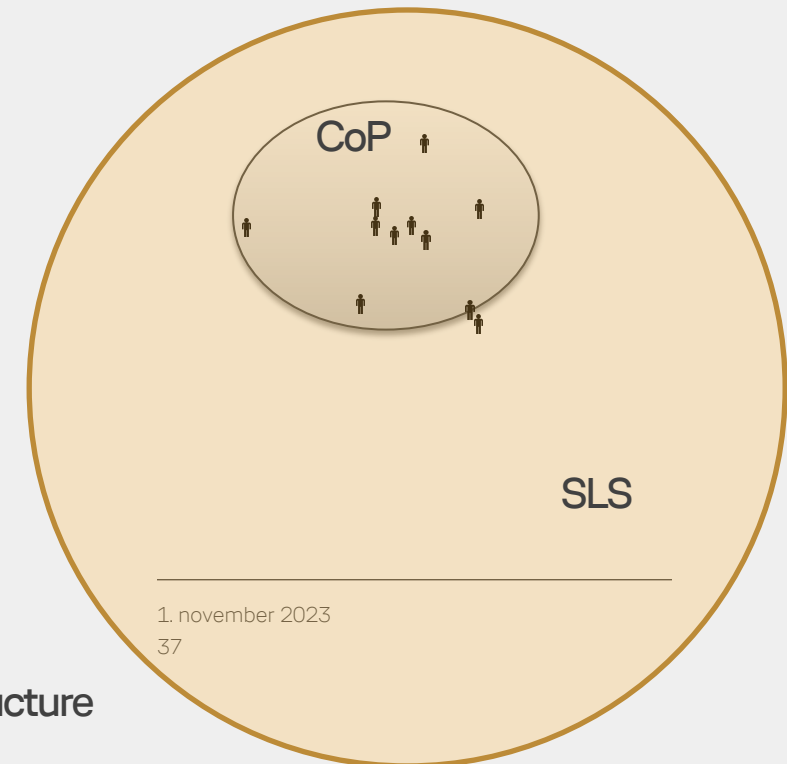


# Hvad der gav anledning til at gå fra CoP til SLS?

- Læring opstår spontant eller designet
- Læring kan ske selv om de lærende ikke har fælles mål (heterogenitet i telos)
- Læring kan ske hvor som helst (fysiske og virtuelle rum)
- Læring kan opstå i mange forskellige sociale relationer

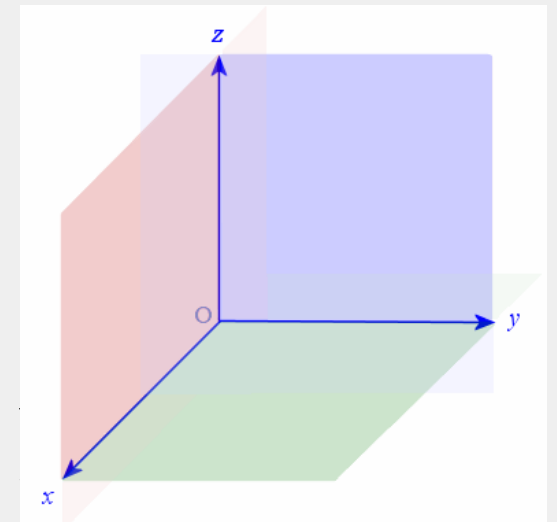
Forskellige roller i forhold til læreprocesser:

- Deltagere – individer der er forpligtede i et læringsrum
  - Constituents – sub-grupper der konstituerer et rum
  - Stakeholders – folk, der ikke deltager, men som har andele i et SLS
- 
- CoP er et grænsetilfælde af SLS
  - Hvilke strukturer konstituerer SLS?



# Hvad er et socialt læringsrum? Hvordan er det struktureret?

- **Caring to make a difference**
  - Meningsfuldhed, orientering, rettethed, engagement, 'omsorg'
- **Engaging uncertainty**
  - Villighed til at revidere tidligere opfattelser, erkende at situationen er problematisk
- **Paying attention**
  - Åbenhed, opmærksomhed, nysgerrighed



# Inspirationer til læringsrum? Lidt teorinørderi

- Tydelige (erkendte) lån fra Vygotski og ikke mindst Dewey
- Tydelige (uerkendte) lån fra Heidegger og praksisteori
  
- Lev Vygotsky: **Zonen for nærmest udvikling**
- John Dewey: Erfaringsdannelse i forhold til omverdenen i en **situation** – Udforskning (Inquiry)
- Martin Heideggers fænomenologi – **Lichtung** – en lysning, hvor verden åbenbarer sig for Dasein
- og Ted Schatzkis praksisteori – the **site** of the social

# Caring to make a difference



- En rettethed "investing their drive to make progress" – "(tacit) aspiration" – en form for committment og identifikation – noget 'participants identify with'
- Rettethed er ikke længere mod andre individer eller gruppen – "...it is to their gaining the capability to make a difference." – men mod verden.
- ...def.: "The definition only specifies that participants are there **to enhance their ability to do something to affect their world in a way they care about**, whether that is or is not how they describe their motives of being there."
- Det er forbundet med affect – "passion, anxiousness, joy, caution or hesitancy..."
- Proleptisk – et 'udkast' – på vej et sted hen...



# Engaging uncertainty



- "We define the engagement of uncertainty as a state of being in **tension** between caring to make a difference and having a clear path to get there".
- Usikkerhed er ikke blot intellektuel, men kropslig (uneasyness) – "uncertainty is a state to be in."
- Ubestemthed
- (læring er noget relationelt (Wenger: learning partnership) – men behøver ikke være i relation til andre humane aktører)

# Paying attention



- "the world starts talking to you."
- "An active stance" ...."It is an active dance between accepting, taking in, thinking about, resisting, and refusing feedback."
- "Can be about unlearning as much as learning"
  
- En åbenhed, der også har konsekvenser for identitet

# Forskelle – SLS har ikke nødvendigvis

- **identifikation** med fælles domæne
- **Commitment** til en fælles praksis
- **Kontinuitet og længere** varighed som social struktur
- Definition af **regime af kompetencer** over tid
- Genkendelse af **medlemskab og identitetskonstruktion** baseret på kompetenceregime

# Ligheder – SLS bibeholder CoP karakteristika

- Fokus på folk og deres **deltagelse** (stadig en antropocentrisk læringsforståelse)
- **Deltagere** driver læringen
- Læringen har rod i (fælles) **engagement**
- Engagementet **skubber** deltageres og læringens kant
- **Mening og identitet** er stadig centralt – men handler nu om ‘caring’ frem for kompetence i social praksis

# Typer af sociale strukturer

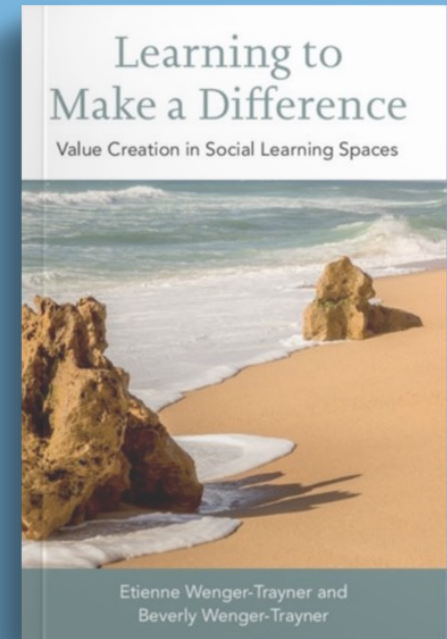
- SLS lever ved siden af og i andre sociale strukturer (praksisser)
  - Der kan være multiple SLS i en struktur
  - Én SLS kan rumme multiple sociale strukturer
  - Nogle sociale strukturer (fx undervisning) kan primært være et eller flere SLS – men kan også rumme perioder, hvor det ikke er det
  - En social struktur kan af og til være et SLS
- Sammenfald mellem SLS og andre strukturer er **kontingent** – og et spørgsmål om grader (mere eller mindre)
- SLS er ikke udtømmende for læring – fx udenadslæring, træning (drill), etc.



**INTERNET FORUMS**

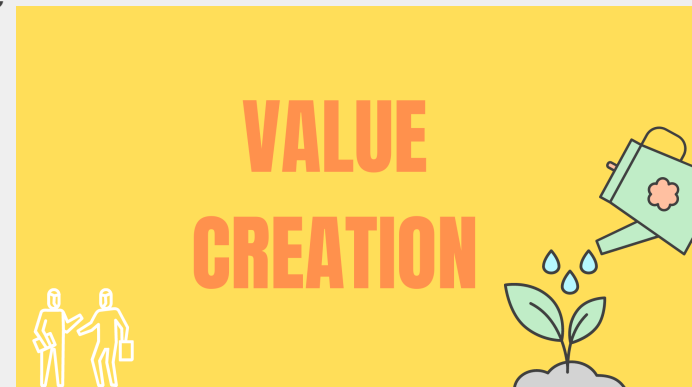


# 6. Værdiskabelse og læringsmodi



# Værdiskabelse

- Værdiskabelse er en proces – ikke et fjernt mål eller motivationsfaktor
- Agency i SLS er ikke blot i slutmålet om at gøre en forskel, men **driver** læreprocessen i retning af målet
  
- Fire forskellige læringsmodi (**Social learning modes**)
  - **Creating value**: producere noget værdifuldt for at gøre en forskel
  - **Translating value**: at tage noget i et SLS og gøre noget med det
  - **Framing** social learning: opstille ambitioner og forventninger for værdiskabelse
  - **Evaluating** social learning: Observere den forskel læring gør eller ikke gør



# Fire læringsmodi i læringsrum

Hvad er værdifuldt for hvem og hvorfor?

- Producing something of value toward making a difference

Generating value

- Shaping aspirations and expectations for value creation

Framing

Didaktiske overvejelser

Brokerroller, videndeling, m.m.

- Taking something of value and doing something with it

Translating value

Evaluating

Inspecting the difference learning is making or not

HR funktioner, tilfredshedsmålinger, m.m.



# Værdi

- Værdi relaterer til læring derved, at værdi giver meningskabelse og -forhandling - en **retning**. Værdi er læringsteoriens "**operational grounding**"
- Lån fra pragmatisme: desirable ends i **means-ends-kæder**. – Valuation
- Perspektiver på værdi inkluderer 'historicitet'
- Agency – "our capability to lead the kinds of lives we have reason to value" (Amartya Sen)
- Agency er både individuel og kollektiv – (vel grundlæggende relationel)

# Ressourcer

- Jean Lave & Etienne Wenger (2003): Situeret læring og andre tekster, Hans Reitzels Forlag
- Etienne Wenger (2004): Praksisfællesskaber – læring, mening, identitet, Hans Reitzels Forlag
- Etienne Wenger et al. (2002): Cultivating Communities of Practice, Harvard Business Review Press.
- Etienne Wenger-Trayner et al. (Eds.): Learning in Landscapes of Practice, Routledge.
- Etienne & Beverly Wenger-Trayner (2020): Learning to Make a Difference. Value Creation in Social Learning Spaces, Cambridge University Press
- Anders Buch (2021): Review of Wenger-Trayner's book in Nordic Journal of Working Life Studies, 11(1), <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/123734>

Se YouTube video, hvor jeg interviewer Etienne Wenger-Trayner om udviklingen i hans læringsteori.

