

Læringssonemodellen

 Article • 10 min read

Læringssonemodellen

Å bevege seg utenfor komfortsonen din

CM Written by Catriona MacLeod

CH Reviewed by Clarissa Hall



Norsk ▼

Researched, written and reviewed by humans



Kom deg ut av komfortsonen din for å søke nye oppdagelser og muligheter.

4FR / © GettyImages

Viktige poenger: å komme seg ut av komfortsonen

- I læringssonen utvides ferdighetene akkurat nok til å muliggjøre utvikling, nysgjerrighet og fremgang.
- Ferdigheter endrer seg over tid. Med øvelse kan evner utviklet i læringssonen bli en del av komfortsonen din.
- Psykologisk trygghet er viktig. Tillit, støtte og en kultur som tolererer feil, gjør det mulig for folk å ta læringsrisikoer.

Du har blitt bedt om å gjøre noe helt nytt. Noe som ligger utenfor din erfaring eller dine ferdigheter. Hvordan reagerer du? Er du begeistret over utsiktene til å lære noe nytt? Eller føler du deg stresset og overveldet?

I denne artikkelen ser vi nærmere på de tre stadiene vi ofte går gjennom når vi får i oppgave å lære en ny ferdighet. Disse stadiene utgjør læringssonemodellen.

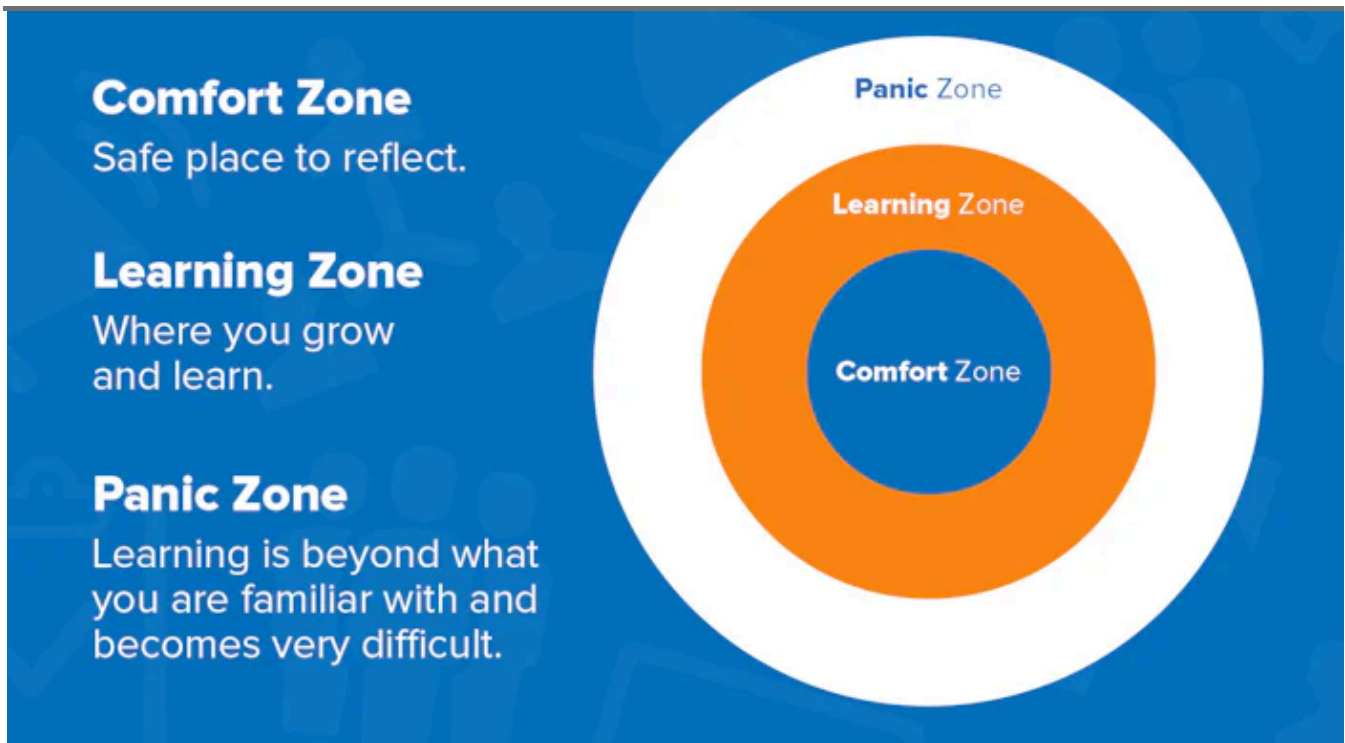
Hva er læringssonemodellen?

Læringssonemodellen ble opprinnelig utviklet av psykologen Lev Vygotsky, men har siden blitt popularisert av mange andre pedagogiske fagfolk, inkludert eventyreren og pedagogen [Tom Senninger](#) .

Den demonstrerer hvordan vi må bli utfordret for å kunne lære. Men balansen må være akkurat riktig: Hvis vi ikke blir presset hardt nok, er det lite sannsynlig at vi går ut av komfortsonen vår; men hvis vi blir presset for hardt, begynner vi å få panikk og føle oss overveldet. I begge tilfeller er læringen begrenset. I stedet må vi sikte mot det «sweet spot» som er læringssonen.

Figur 1 illustrerer de tre sonene som utgjør læringssonemodellen.





Figur 1

Modellen deler læringsopplevelsen inn i tre hovedsoner:

1. Komfortsonen.
2. Læringssonen (eller vekstsonen).
3. Panikksonen.

La oss se nærmere på hver sone:



 Download transcript

1. Komfortsonen

I ditt daglige arbeidsliv har du sannsynligvis en rekke rutineoppgaver som du utfører med selvtillit. Du kjenner prosessene du må følge, resultatene du må oppnå, og menneskene du må samarbeide med for å få dem til å skje. Dette er din komfortsone.

Komfortsonen din er ikke nødvendigvis et dårlig sted. Det er der du kan prestere bra, sette sterke [personlige grenser](#) , og til og med hvile, lade opp og reflektere.

Men å oppholde seg for lenge i komfortsonen kan hindre deg i å utvikle nye ferdigheter, og kan til og med begrense karrieremulighetene dine. Tross alt, hvis du ikke tar noen risikoer, selv de som er nøye håndtert, vil du sannsynligvis ikke utvikle deg utover din nåværende stilling.

2. Læringssonen (eller vekstsonen)

Utover komfortsonen ligger læringssonen (også kjent som vekstsonen). Her [blir dine eksisterende ferdigheter og evner strukket](#) , slik at du kan lære og utvikle nye.

Å bevege seg inn i læringssonen kan føles skremmende i starten. Men det trenger det ikke å være. Se på det som en mulighet for eventyr. Tillat deg selv å [være nysgjerrig](#) , stille spørsmål og ta kalkulerte risikoer.



til å lykkes uten at du sliter eller får panikk.

Ideelt sett vil mestringen av nye ferdigheter øke etter hvert som du bruker mer tid i læringssonen. Noen av disse nye ferdighetene vil deretter overføres til komfortsonen din.

3. Panikksonen

Den tredje og ytterste sonen i figur 1 er panikksonen. Her beveger du deg utover både det du er kjent med og det du [med rimelighet kan forventes å lære](#) .

Dette er et dårlig sted å være. Du kan føle deg overveldet av urimelige krav og informasjon som du ikke klarer å takle. Stressnivået ditt kan bygge seg opp fordi du føler at du kommer til å mislykkes.

Dette kan være skadelig og demotiverende. Du kan komme til å frykte opplevelsen, og du vil ikke tilbake til den.

For eksempel kan du være trygg på å gi rutinemessige prosjektoppdateringer til teamet og lederen din. Men hva om administrerende direktør plutselig ber deg om å holde en presentasjon om hvordan prosjektet passer inn i organisasjonens bredere strategi? Plutselig må du tilegne deg og organisere nytt materiale, og presentere det for et krevende publikum.

Men hvis utfordringen du får er rimelig og ikke tøyser ferdighetene dine for mye – og du enkelt kan få tilgang til riktig støtte – kan oppgaver som en gang kan ha skapt panikk for deg bli lettere å gjennomføre.

Merk:



presse seg utover det man allerede kan for å forbedre og utvikle ferdighetene sine.

Slik navigerer du i læringssonemodellen

Så, hvordan går du fra komfortsonen til læringssonen, samtidig som du unngår panikksonen? Her er fem strategier som kan hjelpe:

1. Utvikle tillit og motstandskraft

For å bruke læringssonemodellen effektivt, må du tro at du kan lære, og at du er trygg på å gjøre det. Du må ha [tillit](#) til deg selv, så vel som til de som leder, veileder eller veileder deg.

[Psykologisk trygghet](#) er også viktig hvis du skal kunne lære uten å føle stress. Organisasjonens kultur er viktig her. Det er viktig at folk ikke er redde for å bli straffet hvis de mislykkes, fordi dette kan hindre dem i å gå utenfor komfortsonen sin.

I stedet bør organisasjonen og teamet ditt støtte eksperimentering, tillit og samarbeid, og gi tilstrekkelig støtte og veiledning for å hjelpe folk med å lære på en måte som føles trygg.

For å lykkes med å bevege deg gjennom læringssonene, trenger du også personlig besluttsomhet. Det vil utvilsomt være utfordringer underveis, spesielt når du når ytterkantene av læringssonen. [Å bygge motstandskraft](#) kan hjelpe deg med å komme deg over tilbakeslag eller fiaskoer, og fortsette å lære.

2. Bygg ankere til komfortsonen din

allerede er kjent med. De bør ikke begrense læringen din, men de kan forsikre deg om at dine grunnleggende ferdigheter fortsatt er solide når du går inn i nytt territorium.

For å gå tilbake til vårt eksempel med prosjektlederen som har i oppgave å holde en presentasjon for administrerende direktør, ville et anker være muligheten til å samle inn og organisere data som er spesifikke for prosjektet, eller bruke enkle presentasjonsteknikker som de allerede er kjent med.

3. Arbeid med mentorer

Når du beveger deg fra komfortsonen din og inn i læringssonen, vil du sannsynligvis trenge støtte og veiledning.

En [mentor eller coach](#) kan hjelpe deg her. Mentorer kan være en motiverende kraft. De gir tilbakemeldinger og stiller spørsmål for å bygge opp selvtilliten din, og oppfordrer deg til å reflektere over hva du har lært så langt. De kan også foreslå ankerpunkter du kanskje ikke allerede har vurdert.

Å lære med en mentor gir deg også muligheten til å utforske eksempler fra den virkelige verden på hvordan du kan bruke en ny ferdighet, samt fordelene den kan gi. Kanskje det vil hjelpe deg med å fullføre dine daglige oppgaver mer effektivt, oppnå et karrieremål eller til og med få en forfremmelse.

4. Bruk stillas

«Stillas» refererer til støttestrukturer som oppmuntrer til læring og utvikling. Det settes ofte på plass av en mentor eller coach, men du kan også se etter muligheter til å utvikle ditt eget stillas.



oppnådd. Noen ganger kan du trenge mer praktisk, praktisk hjelp – for eksempel hvis du får en oppgave du virkelig ikke kan gjøre selv. Hvis dette skjer, ikke vær redd for å søke hjelp, stille spørsmål og ta notater!

5. Lær sosialt

Sosial læringsteori, utviklet fra [Albert Banduras](#) arbeid, antyder at vi lærer ved å observere og imitere andre mennesker. Vi ser på og sammenligner oss selv med [rollemodeller](#) som motiverer og utfordrer oss.

Sosial læring handler imidlertid ikke bare om å kopiere det du ser. Jada, detaljene i det du lærer er viktige, men det er også holdningene, tipsene og triksene som dine rollemodeller bruker. Med andre ord bør sosial læring innebære [målrettet praksis](#), snarere enn bare læring av teori.

Dette vil hjelpe deg med å utvikle generelle læringsferdigheter så vel som de mer spesifikke du trenger for å utføre en bestemt oppgave. Du kan se og føle læringen din, og dette stimulerer deg til å utforske videre, stille spørsmål og trekke på andres ekspertise.

Viktige punkter

Læringssonemodellen beskriver reisen vi ofte tar når vi begynner å lære noe nytt. Den er delt inn i tre distinkte soner:

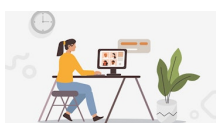
1. **Komfortsonen:** der det du gjør er rutinepreget og kjent.
2. **Læringssonen (eller vekstsonen):** hvor du eksperimenterer, utvikler ferdigheter og utvider evnene dine.

For å lære med suksess må vi presse oss utover komfortsonene våre, men ikke så langt at vi blir paniske eller stresset. Hvis dette skjer, vil læringen sannsynligvis mislykkes.

Fem viktige strategier kan hjelpe deg med å navigere i læringssonemodellen og forbedre måten du lærer på. De er:

1. Å utvikle tillit og motstandskraft.
2. Å bygge ankere i komfortsonen din.
3. Samarbeid med mentorer.
4. Bruk av «stillas».
5. Læring sosialt.

Discover more content



 Skillbooks 60 mins

Understanding Learning Styles

Learn how to find the style of learning that best suits...



 Add to Playlist



 Podcasts 30 mins

Pain Points Podcast: Managing Learning

Be a leader of learning for your team!



 Add to Playlist



 Article 6 mins

Jay Cross: Informal Learning

Jay Cross on How Informal Learning Changes the Way...



 Add to Playlist



 Article 3 mins

Blended Learning

Overview of Blended Learning Strategy With...



 Add



[Click here](#) for more details about our content, including how and where we use AI tools.

Share your thoughts

What did you find useful or unclear? How might you apply this?

We actively monitor user feedback on an ongoing basis. If you have an urgent issue or need support, please don't hesitate to contact us at mtecustomerservices@mindtools.com.

PB

Comment here



Add comment

Comments (0)

Be the first to comment!

Related Articles

- Action Learning
- Model of Personal Reflective Space
- Busting The Learning Myths
- Boud, Keogh and Walker: Reflection and Learning
- The Knowledge-Creation Model



[Privacy Policy](#)

[Cookies Policy](#)

[Accessibility Statement](#)

[Terms and Conditions](#)

[Contact Us](#)

© Mind Tools Ltd 2026. All rights reserved.

"Mindtools" is a registered trademark of Mind Tools Ltd.

