

Lärandezonsmodellen

 Article • 10 min read

Lärandezonsmodellen

Att gå bortom din komfortzon

CM Written by Catriona MacLeod

CH Reviewed by Clarissa Hall



Svenska ▼

Researched, written and reviewed by humans



Gå ur din komfortzon för att söka nya upptäckter och möjligheter.

4FR / © GettyImages

Viktiga slutsatser: att lämna sin komfortzon

- I lärzonen utvecklas färdigheterna tillräckligt för att möjliggöra utveckling, nyfikenhet och framsteg.
- Färdigheter förändras över tid. Med övning kan förmågor som utvecklas i inlärningszonen bli en del av din komfortzon.
- Psykologisk trygghet är avgörande. Tillit, stöd och en kultur som tolererar misstag gör det möjligt för människor att ta risker i lärandet.

Du har blivit ombedd att göra något helt nytt. Något bortom din erfarenhet eller dina färdigheter. Hur reagerar du? Är du exalterad över möjligheten att lära dig något nytt? Eller känner du dig stressad och överväldigad?

I den här artikeln tittar vi närmare på de tre steg vi ofta går igenom när vi får i uppdrag att lära oss en ny färdighet. Dessa steg utgör Lärzonsmodellen.

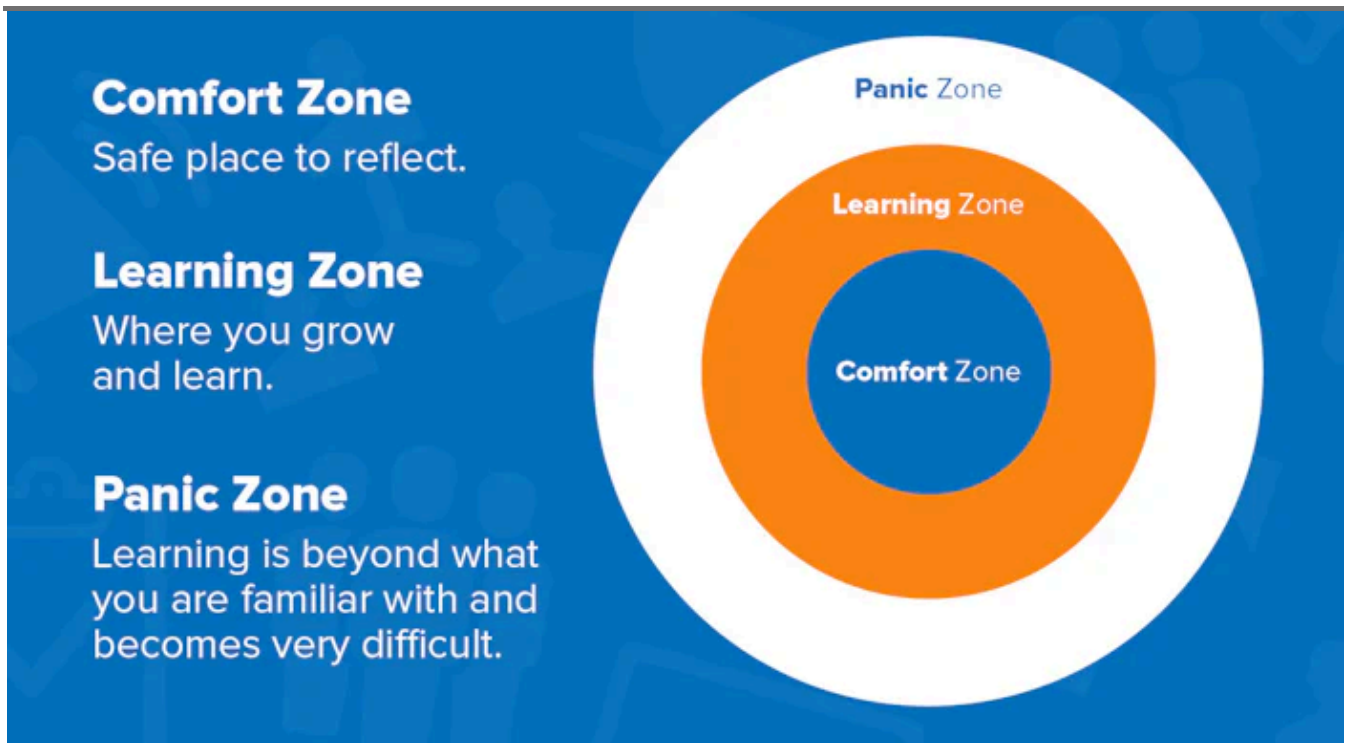
Vad är lärzonsmodellen?

Lärzonsmodellen utvecklades ursprungligen av psykologen Lev Vygotsky, men har sedan dess populariserats av många andra pedagoger, inklusive äventyraren och pedagogen [Tom Senninger](#) .

Den visar hur vi, för att framgångsrikt lära oss, måste utmanas. Men balansen måste vara precis rätt: om vi inte pressas tillräckligt hårt är det osannolikt att vi kommer att lämna vår komfortzon; men om vi pressas för hårt börjar vi få panik och känna oss överväldigade. I båda fallen begränsas lärandet. Istället måste vi sikta mot den "sweet spot" som är Lärandezonen.

Figur 1 illustrerar de tre zoner som utgör Lärzonsmodellen.





Figur 1

Modellen delar upp lärupplevelsen i tre huvudzoner:

1. Komfortzonen.
2. Lärandezonen (eller tillväxtzonen).
3. Panikzonen.

Låt oss titta på varje zon mer i detalj:



 Download transcript

1. Komfortzonen

I ditt dagliga arbetsliv har du förmodligen en rad rutinuppgifter som du utför med självförtroende. Du känner till de processer du behöver följa, de resultat du behöver uppnå och de människor du behöver samarbeta med för att få dem att hända. Detta är din komfortzon.

Din komfortzon är inte nödvändigtvis en dålig plats. Det är där du kan prestera bra, sätta starka [personliga gränser](#) och till och med vila, ladda batterierna och reflektera.

Men att stanna för länge i komfortzonen kan hindra dig från att utveckla nya färdigheter och kan till och med begränsa dina karriärmöjligheter. Om du inte tar några risker, även noggrant hanterade sådana, kommer du sannolikt inte att utvecklas bortom din nuvarande position.

2. Lärandezonen (eller tillväxtzonen)

Bortom komfortzonen ligger inlärningszonen (även känd som tillväxtzonen). Här [utvecklas dina befintliga färdigheter och förmågor](#), vilket gör att du kan lära dig och utveckla nya.

Att gå in i Lärningszonen kan kännas skrämmande till en början. Men det behöver det inte vara. Se det som en möjlighet till äventyr. Tillåt dig själv att [vara nyfiken](#), ställa frågor och ta kalkylerade risker.



att du kämpar eller får panik.

Helst bör du öka din behärskning av nya färdigheter allt eftersom du tillbringar mer tid i Lärningszonen. Några av dessa nya färdigheter kommer sedan att överföras till din Komfortzon.

3. Panikzonen

Den tredje och yttersta zonen i figur 1 är panikzonen. Här rör du dig bortom både det du är bekant med och det du [rimligen kan förväntas lära dig](#) . Detta är en dålig plats att vara på. Du kan känna dig överväldigad av orimliga krav och information som du inte klarar av. Din stressnivå kan öka eftersom du känner att du kommer att misslyckas.

Detta kan vara skadligt och demotiverande. Du kanske börjar frukta upplevelsen och vill inte återvända till den.

Till exempel kanske du känner dig trygg med att ge regelbundna projektuppdateringar till ditt team och din chef. Men tänk om VD:n plötsligt ber dig att ge en presentation om hur projektet passar in i organisationens bredare strategi? Plötsligt behöver du skaffa och organisera nytt material och presentera det för en krävande publik.

Men om utmaningen du får är rimlig och inte utmanar dina färdigheter för mycket – och du enkelt kan få tillgång till rätt stöd – kan uppgifter som tidigare kanske har fått dig att panikera bli lättare att utföra.

Notera:



tänja på dig bortom det du redan vet för att förbättra och utveckla dina färdigheter.

Hur man navigerar i lärzonsmodellen

Så, hur går man från komfortzonen till inlärningszonen, samtidigt som man undviker panikzonen? Här är fem strategier som kan hjälpa:

1. Utveckla förtroende och motståndskraft

För att använda Lärzonsmodellen effektivt måste du tro att du kan lära dig och att du är trygg med att göra det. Du behöver ha [förtroende](#) för dig själv, såväl som för dem som leder, coachar eller handledar dig.

[Psykologisk trygghet](#) är också viktigt om du ska kunna lära dig utan att känna stress. Din organisationskultur är viktig här. Det är viktigt att människor inte är rädda för att bli straffade om de misslyckas, eftersom det kan hindra dem från att gå utanför sin komfortzon.

Istället bör din organisation och ditt team stödja experiment, tillit och samarbete, och ge tillräckligt stöd och vägledning för att hjälpa människor att lära sig på ett sätt som känns tryggt.

För att framgångsrikt ta dig igenom lärzonerna behöver du också personlig beslutsamhet. Det kommer utan tvekan att finnas utmaningar längs vägen, särskilt när du når lärzonens ytterkanter. [Att bygga motståndskraft](#) kan hjälpa dig att återhämta dig från motgångar eller misslyckanden och fortsätta lära

2. Bygg ankare till din komfortzon

som du redan är bekant med. De bör inte begränsa ditt lärande, men de kan försäkra dig om att dina grundläggande färdigheter fortfarande är sunda när du ger dig in på ny mark.

Om vi återgår till vårt exempel med projektledaren som har till uppgift att hålla en presentation för VD:n, skulle ett ankare vara möjligheten att samla in och organisera data som är specifik för projektet, eller använda enkla presentationstekniker som de redan är bekanta med.

3. Arbeta med mentorer

När du går från din komfortzon till inlärningszonen kommer du sannolikt att behöva stöd och vägledning.

En [mentor eller coach](#) kan hjälpa dig här. Mentorer kan vara en motiverande kraft. De ger feedback och ställer frågor för att hjälpa dig att bygga upp ditt självförtroende och uppmuntrar dig att reflektera över vad du har lärt dig hittills. De kan också föreslå ankare som du kanske inte redan har tänkt på.

Att lära sig med en mentor ger dig också möjlighet att utforska verkliga exempel på hur man tillämpar en ny färdighet, samt de fördelar den kan ge. Kanske kan det hjälpa dig att slutföra dina vardagliga uppgifter mer effektivt, uppnå ett karriärmål eller till och med få en befordran.

4. Använd byggnadsställningar

"Ställningar" syftar på stödstrukturer som uppmuntrar lärande och utveckling. Det skapas ofta av en mentor eller coach, men du kan också leta efter möjligheter att utveckla dina egna ställningar.



redan har uppnått. Ibland kan du behöva mer praktisk, praktisk hjälp – om du får en uppgift som du verkligen inte kan göra själv, till exempel. Om detta händer, var inte rädd för att söka hjälp, ställa frågor och anteckna!

5. Lär dig socialt

Social inlärningsteori, som utvecklats från [Albert Banduras](#) arbete, menar att vi lär oss genom att observera och imitera andra människor. Vi iakttar och jämför oss själva med [förebilder](#) som motiverar och utmanar oss.

Socialt lärande handlar dock inte bara om att kopiera det man ser. Visst, detaljerna i det man lär sig är viktiga, men det är även de attityder, tips och tricks som dina förebilder använder. Med andra ord bör socialt lärande innebära [målmedveten övning](#), snarare än att bara lära sig teori.

Detta kommer att hjälpa dig att utveckla allmänna inlärningsfärdigheter såväl som de mer specifika du behöver för att utföra en viss uppgift. Du kan se och känna ditt lärande ske, och detta stimulerar dig att utforska vidare, ställa frågor och dra nytta av andras expertis.

Nyckelord

Lärningszonmodellen beskriver den resa vi ofta gör när vi börjar lära oss något nytt. Den är indelad i tre distinkta zoner:

1. **Komfortzonen:** där det du gör är rutinmässigt och välbekant.
2. **Lärandezonen (eller tillväxtzonen):** där du experimenterar, utvecklar färdigheter och utökar dina förmågor.

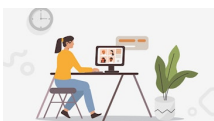
panikslagen.

För att lära oss framgångsrikt måste vi tänja på våra bekvämlighetszoner, men inte så långt att vi blir panikslagna eller stressade. Om detta händer kommer lärandet sannolikt att misslyckas.

Fem viktiga strategier kan hjälpa dig att navigera i lärzonsmodellen och förbättra ditt lärande. De är:

1. Att utveckla tillit och motståndskraft.
2. Att bygga ankare i din komfortzon.
3. Att arbeta med mentorer.
4. Använda "byggnadsställningar".
5. Lärande socialt.

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



Jay Cross: Informal Learning

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



≡ Add to Playlist



Blended Learning

Overview of Blended Learning Strategy With...



≡ Add to Playlist



All Mindtools resources are researched, written and reviewed by humans.

[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



-
- 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.

