

Aktionslæring

Aktionslæring er en analytisk reflekteret social læringsproces. Deltagerne lærer af praksis, i praksis ved skiftevis at zoome ind på og distancere fra egen praksis. Metoden består af fem faser, som griber ind i hinanden.

Formålet med metoden er, at deltagerne lærer af egen praksis samtidig med, at de kvalificerer egen praksis.

Aktionslæring kan anvendes til at udvikle den del i f.eks. det pædagogiske læringsmiljø, der undrer eller ikke fungerer efter hensigten.

Aktionslæringsmetoden bidrager til at systematisere, eksperimentere og reflektere over egne og fælles erfaringer i de dele af praksis, deltagerne ønsker at udfordre. Forforståelser og rutiner præget af "plejer" udfordres i fælles faglige overvejelser.



Oprindelig en pædagogisk filosofi og metode: Action Learning (AL) af professor Reg Revans fulgt op af psykolog Kurt Lewins arbejde: Aktionsforskning. Nærværende version er af ledelseskonsulent Ingrid Thirifays.

Vejledning i brug af metoden

Der afsættes ca. 2 timer til det samlede forløb. En fokusperson, en fokusgruppe eller flere grupper på tværs af organisationen kan deltage.

Det er deltagerne selv, der beslutter sig for, hvilken konkret situation, de vil lære noget af, evt. ift. et læringsmål, et indsatsområde eller et fælles kompetencemål.

Er der tale om en gruppe eller enkeltperson, der ønsker at iværksætte en aktion, og f.eks. beder en kollega iagttage eller videofilme en valgt sekvens, så er det en god ide at lave en aftale for, hvem der gør hvad og hvordan det foregår.

I den følgende beskrivelse af aktionsforløbet tages der afsæt i et forløb med en gruppe, hvortil en kollega er tilknyttet som facilitator. I processen beskrives, hvordan der arbejdes, hvis der er anvendt en videoptagelse, eller hvis der er tale om en nedskrevet iagttagelse evt. fra kollega.

Processen sættes i gang

Forundring - At være nysgerrige sammen

Definer ud fra egen praksis, hvad I undrer jer over, og derfor ønsker at blive klogere på. Formuler forundringen konkret med et spørgsmål eller en beskrivelse.

Formuler en forundring. Begynd med at udpege en udfordring i praksis, som I ønsker at undersøge nærmere. Gør den så konkret som mulig. Forundringen formuleres ved et spørgsmål eller en beskrivelse.

Et eksempel:

Gruppens deltagere har på baggrund af en samling med meget uro læst om børns medbestemmelse af Lone Svinth, der skriver, at "Graden af børns involvering handler om, at børn bliver informeret, at de kan udtrykke deres synspunkter, at deres synspunkter bliver taget i betragtning og at de reelt er beslutningstagere".

Derfor er deres forundring udtrykt ved:

Gad vide hvad der sker, når vi ændrer børnenes deltagelsesmuligheder i samlingen?

Aktion(er) - At beslutte et eksperiment

Beslut jer for hvilke nye handlinger, dvs. måder at ændre praksis, I ønsker at iværksætte.

Aktion besluttet iværksat. Det kan være små aktioner eller eksperimenter, der iværksættes relateret til udfordringen. Det er en mulighed at undersøge en eksisterende praksis for at få ideer til, hvordan praksis kan ændres, hvorefter dette undersøges i en ny aktion.

Beslut jer derfor for, om I vil afprøve en ny måde at praktisere på eller om I først vil undersøge en eksisterende praksis nærmere.

Iagttagelser - At registrere opmærksomt og systematisk

For at kunne undersøge, hvad der sker ved nye handlinger, så brug logbog, video, lyd eller interviews.

Beslut jer for, hvad der skal fokuseres på, dvs. få indfanget det øjebliksbillede, der kan have mest værdi for jeres læring.

Uanset om det er et videoklip optaget af en kollega eller er en kollegas iagttagelse, så er det vigtigt, at I præcist formulerer, hvad der skal fokuseres på. Gør det tydeligt, at det relaterer til jeres formulerede forundring.

Når aktionen er filmet, så er det jer, der udvælger den mest betydningsfulde sekvens på mellem to til fem minutter, som I ønsker at samtale ud fra.

Er det kollegaens iagttagelse, der er udgangspunkt for samtalen, så skal den være skrevet ned, mens iagttagelsen er foregået, eller skal være dokumenteret på anden vis.

Det anbefales, at det er en kollega med viden om at facilitere en proces, der påtager sig at føre jer gennem den udforskende samtale.

Udforskende samtale¹ - At synliggøre fagligheden

Indled en fælles refleksion af, hvad iagttagelse(r) af aktion(er) viser. Reflekter ift. hvordan det tidligere foregik, teoretisk viden samt visioner og mål.

Beslut jer for, hvornår samtalen skal foregå, med hvem og hvordan. Strukturen i den udforskende samtale kan støtte jer i at fastholde fokus på jeres forundring og valgte aktion(er).

Hensigten med samtalen er at åbne op for selvindsigt, og nye handlemuligheder i praksis. Den udforskende samtale er inddelt i fire faser: At iagttage, reflektere, analysere og justere:

Facilitator styrer processen og stiller spørgsmål, der kan skabe refleksion.

¹ Inspireret fra metoden: Refleksion i Pædagogikken af ledelseskonsulent Ingrid Thirifays, jf. Metodeoversigten



Iagttage - Hvad kan vi se og høre?

Uanset om der er tale om en videooptagelse eller en kollegas nedskrevne iagttagelse, indleder I samtalen med at fortælle, hvad I præsenteres for.

Hver af jer beskriver konkret, hvad der ses og høres under aktionen.

Reflektere - Hvilke overvejelser gør vi?

Refleksionen foregår i dialog med HV-spørgsmål stillet af facilitator.

Hver af jer reflekterer i forhold til, hvad der er iagttaget, egne og kollegers intentioner og handlinger samt bygger videre på eller nuancerer kollegers refleksioner.

Hvis der er tale om en iagttagelse fra en kollega kan facilitator, efter aftale, inddrage vedkommendes refleksioner gennem et kort interview, mens I lytter. Facilitator vender tilbage til jer for at spørge, hvilke yderligere refleksioner "lytningen" giver anledning til.

Analysere - Hvad skal vi undersøge?

Denne fase handler om, at I fokuserer på, hvad der evt. kan være af forskelle eller sammenligninger, som det kan være relevant at uddybe eller undersøge nærmere, f.eks. ved at søge svar på spørgsmål som: "Hvad foregår forud for samlingen? Er rutinerne forskellige afhængigt af hvem, der afholder samlingen? Hvilken forskel vil det gøre at organisere sig anderledes?"

Endvidere skal I undersøge, om der er relevant faglig viden eller metoder, der kan være hjælpsomme, f.eks. "Har vi den tilstrækkelige udviklingspsykologiske viden om børnene i gruppen?" "Hvilke pædagogiske metoder kan understøtte børnenes medinddragelse?"

Justere - Hvad skal vi beslutte?

På baggrund af de foregående tre faser i samtalen skal I nu sammen opsummere, hvilken betydning aktionen kan få for praksis. På baggrund af dette aftaler I en konkret plan for implementering af ændringen, med mindre I vurderer, at flere aktioner er nødvendige inden en beslutning kan træffes.

Udvikling i praksis - At dele professionsviden

Juster praksis, evaluer aktionsprocessen, og involver kolleger og leder i jeres læring.

I denne fase vurderer I læringen af aktionsforløbet og svarer på f.eks. spørgsmål som: "Hvad lærte vi?" "Hvad gjorde læring mulig?" eller brug evt. metoden: **Evalueringscirklen**².

Afrund med at delagtiggøre relevante kolleger og leder i den læring, aktionen har bevirket, brug evt. metoden: **Bevidning**³.

Hvis du vil du vide mere om aktionslæring:

- Bayer, Martin og Plauborg, Helle og Vinther Andersen, Jytte: Aktionslæring – læring i og af praksis af. Hans Reitzel Forlag. 2007
- Madsen, Benedicte: Aktionslæringens landskab. VIA University College. 2013

² Se under metodeoversigten: Evalueringscirklen

³ Se under metodeoversigten: Bevidning

