

Ny didaktisk Aktionslæring

Søren Smidt præsenterer i bogen ”Aktionslæring i pædagogisk praksis” en udvidet aktionslæringsmodel med ni arbejds punkter. De ni faser er ikke tænkt som adskilte stadier, der nødvendigvis skal passeres i nævnte rækkefølge, men som arbejds punkter og temaer, der fungerer dynamisk, og som faser, der kan springes i, arbejdes sideløbende med, gås tilbage til og rundt imellem.

1. Undring

Fokus for aktionslæringsforløbet udvælges og afgrænses: Hvad skal der arbejdes med, forandres eller udvikles, og som medarbejdere og børn (eller leder eller forældre) skal have støtte til, blive klogere på eller udfordret af? Hvilke undringer findes i organisationen – hos leder, medarbejdere, børn eller forældre? Hvad er der aktuelt faglig nysgerrighed på? Og hvad er der en faglig optagethed af i institutionen?

2. Viden

Inden aktionerne påbegyndes, er det vigtigt at afsøge, hvilken viden der findes omkring temaet, og hvilken viden der er relevant at have. I denne fase undersøges og reflekteres det, hvilken viden der allerede er til stede i institutionen omkring det udvalgte fokus for aktionslæringsforløbet, og hvordan den kan deles og fællesgøres. Det undersøges ligeledes, hvilken viden der eventuelt *ikke* er til stede, og som derfor skal indhentes eller skabes og efterfølgende formidles og deles.

Viden kan for eksempel findes i form af forskning eller udviklingsarbejder, der er lavet på feltet, og som kan være tilgængelig i form af artikler, bøger, udsendelser, foredrag, kurser eller andet. Det kan også være viden, der er fremkommet i forbindelse med andre aktionslæringsprojekter, bachelorprojekter, diplomopgaver, kandidatspecialer etc. Eller det kan være en viden, der ikke findes, men som kan opsøges og skabes, eventuelt i institutionen, for eksempel i form af interviews eller observationer af praksis eller børn, medarbejdere eller forældre.

3. Mål

I denne fase formuleres der, på baggrund af den viden, der findes og er afsøgt og udviklet, mål for både børn og medarbejders didaktiske kompetencer. Inden man udvælger og planlægger de aktioner, der skal afprøves og eksperimenteres med, skal medarbejderne vide, hvad det, de



skal gøre, skal gøre godt for. Hvad er det, der skal fremmes og arbejdes hen imod? Inden bilen startes og sættes i gang, er det vigtigt at vide, i hvilken retning den skal køre. At sætte mål fremmer refleksion og opmærksomhed og kræver en faglig fordybelse i forhold til den tematik, der er udvalgt som genstand for aktionslæringen. Målene skal være konkrete og sættes op for både børnenes læring og for medarbejdernes udvikling af didaktisk kompetence. Det er vigtigt med denne skelnen mellem mål for medarbejdere og børn, idet der kan være en tendens til, at mål for de to forskellige parter blandes sammen. Mål er både vigtige, idet de sætter kursen i forhold til det, der skal arbejdes hen imod, men også som baggrund for senere i forløbet at kunne evaluere og undersøge effekten af aktionerne.

4. Planlægning

I denne fase udarbejdes der en plan for aktionerne og for resten af aktionslæringsforløbet. Hvem skal gøre hvad hvornår og hvordan? Der udvælges og udvikles først og fremmest aktioner, der ud fra den etablerede erfaring med og viden om feltet i institutionen vurderes som både brugbare, realistiske og væsentlige i forsøget på at fremme de udarbejdede mål. Men der udarbejdes også rammesætning og organisering for dem – en fysisk ramme, en tidsplan, en indkøbs- eller låneplan, hvis der er materialer eller andet, der skal anskaffes. Endvidere er det en god ide allerede nu at planlægge og organisere en plan for, hvornår og hvordan iagttagelserne skal indhentes, og hvordan de reflekterende samtaler samt fællesgørelsen og videndelingen fra disse skal foregå. Det er endvidere vigtigt at fastsætte, hvornår og hvordan evaluering, beslutninger og aftaler omkring implementering af ny praksis skal finde sted. Erfaringerne er, at denne fase er endog meget vigtig i aktionslæringsforløbet, idet organisering er afgørende for forløbets gennemførelse og udfald.

5. Aktion

Nu foreligger der en færdig plan for, hvilke aktioner der skal igangsættes, og hvornår de skal begynde. Man ved, hvem der har hvilken rolle og opgave hvornår i forhold til aktionerne, og hvilke medarbejdere henholdsvis børn der skal deltage og eventuelt hvornår. Nu kan de konkrete vidensbaserede aktioner sættes i søen i institutionen – ud fra en fælles viden omkring, hvad de skal føre til. Formålet med de udvalgte og planlagte aktioner er, at de skal kvalificere og give viden omkring forundringen.

6. Iagttagelse

I denne fase udarbejdes og indhentes der fokuserede iagttagelser fra hverdagen i forbindelse med den udvalgte forundring eller det udvalgte tema. Iagttagelserne skriftliggøres og uddeles, således at aktioner og viden fastholdes og fællesgøres til kompetenceudvikling og effektanalyse samt bidrager til institutionens pædagogiske dokumentation og kan være med til at sikre læring og muliggøre en kvalificeret evaluering.

7. Samtale

Nu sættes læringsgrupperne også i søen. Grupperne afholder samtaler, hvor der arbejdes med at analysere og reflektere iagttagelser fra aktionerne i relation til de formulerede mål og de eventuelle analyserammer og -metoder, som institutionen har valgt at arbejde med. Også den kontrakt, der eventuelt er udarbejdet for procedure, kommunikationsmåder, spilleregler, positioner og opgaver, inddrages på dette tidspunkt. Refleksion er et væsentligt element i aktionslæring, og det er her, den faglige sparring med kolleger finder sted. Hvad sker der, når aktionerne iværksættes? Spørgsmål som: ”Gør vi det, vi tror, vi gør og gerne vil gøre?” og: ”Sker der det, vi gerne vil have skal ske?” er omdrejningspunkterne i de reflekterende samtaler i læringsgrupperne.

8. Evaluering

I evalueringen opsamles der erfaringer og resultater, der er fremkommet ud fra de forskellige samtaler og i de forskellige læringsgrupper. Evalueringen er således en slags metaanalyse, hvor der kigges på tværs af delresultater, og hvor man samler op og formulerer nogle fælles resultater på baggrund af det, der er foregået og fremkommet i samtalerne i læringsgrupperne. Den viden, der er blevet skabt qua aktionslæringsforløbet og fortsat skabes gennem evalueringer, tydeliggøres og fællesgøres i institutionen. Deltagerne skaber således (praksis)viden, ligesom de udvikler den pædagogiske praksis, deres pædagogiske professionelle faglighed og forskellige didaktiske kompetencer undervejs i et aktionslæringsforløb.

9. Implementering

På baggrund af de resultater og konklusioner, der er blevet draget gennem arbejdet med den fælles evaluering af aktionslæringsforløbet, diskuteres og besluttet det nu, hvilke aktioner der skal implementeres i det fortsatte pædagogiske arbejde i institutionen, og hvilken form de skal have.

Kilde: ”Ny didaktisk aktionslæring”, Søren Smidt, UCC-chefkonsulent, cand. psych. og ph.d. i pædagogik.