

Aktionslæring Film 2

En undersøgende skolekultur med fokus på alle børns lærings- og deltagelsesmuligheder

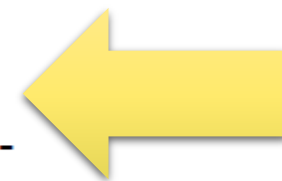


Den Mangfoldige Folkeskole

- Samtlige 11 nordjyske kommuner og Professionshøjskolen UCN er gået sammen om det treårige projekt ”Den Mangfoldige Folkeskole.”
- Målet er at styrke alle elevers lærings- og deltagelsesmuligheder i skolen.

Mål for lærere og pædagoger er, at

- der arbejdes med et fælles fundament ift. børnesyn, pædagogiske og didaktiske tilgange.
- der er skabt en kultur for tilbagevendende undersøgelser af almen praksis og ”best practice”.
- nye indsatser og strukturer løbende afprøves og implementeres i praksis, så den fælles kerneopgave hele tiden kvalitetsudvikles.



Det kalder på aktionslæring

2 film om aktionslæring i skolen

Film 1:

- Hvad er aktionslæring?
- Hvordan understøtter aktionslæring en undersøgende skolekultur med fokus på alle børns lærings- og deltagelsesmuligheder?

Film 2:

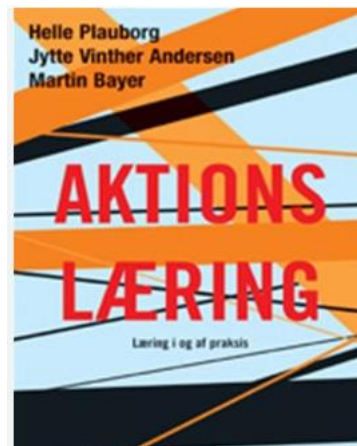
- Hvordan kan skoler anvende læringssamtalen i arbejdet med aktionslæring?
- Hvad er en læringssamtale?
- Hvilke opmærksomhedspunkter er vigtige, når skoler anvender læringssamtalen som en måde at understøtte aktionslæring?

Flere teoretiske positioner omkring aktionslæring.

- det her er vores i Den Mangfoldige Folkeskole

Vi er særligt inspireret af:

- Plaugborg, H., Andersen, J.V., og Bayer, M. (2007) **Aktionslæring – læring i og af praksis.** Hans Reitzels Forlag.
- Madsen, B. (Red.) (2010) **Aktionslæringens DNA.** VIA Systeme.
- Molbæk, M. og Junker Harbo, L. (2019) **Aktionslæring. Udvikling af arbejdet og samarbejdet i skolens praksis.** Dafolo.



Aktionslæring er

- En måde at skabe **fælles** og **bæredygtige** forbedringer i skolens praksis. Vedvarende, langsommelig og systematisk videreudvikling af de professionelles praksis.
- En tilgang, hvor de professionelle **udvikler ny viden** og nye måder at forstå og håndtere konkrete dilemmaer og udfordringer på.
- En **konkret ramme** som guider de professionelle i forhold til at **reflektere over og handle i** deres pædagogiske og didaktiske praksis. Fra viden til handlinger i praksis.
- En forståelse af, at man ikke alene kan tænke sig til forbedringer i praksis. Man må **prøve af** og gøre sig erfaringer. Og disse erfaringer har betydning for de efterfølgende refleksioner. En **cirkulær tænkning** med fokus på **oversættelse** ind i praksis.



Aktionslæringens ramme

De 5 faser

Fase 1: Mål

- Hvilken udfordring i praksis vil I gerne ændre ved?
- Hvilke konkrete og realistiske mål vil I gerne opnå?

1. Mål

Fase 2: Handling

- Hvilke konkrete prøvehandlinger vælger I at sætte i værk for at opnå jeres mål?
- Hvorfor netop disse prøvehandlinger?
- Hvilken teori, praksiserfaringer og observationer kan hjælpe jer?

2. Prøvehandlinger

En analyse af praksis

Fase 3: Tegn/data

- Hvordan vil I se, at I er på rette vej?
- Hvordan vil I observere og beskrive de tegn, som I ser?
- Hvilken data har I brug for?

3. Indsamle tegn/information/data

Fase 4: Analyse og refleksion

- Her reflekterer I over prøvehandlinger og tegn i forhold til det konkrete mål, som I gerne ville opnå.

4. Analyse og refleksion i forhold til tegn/data

Fase 5: Evaluering og justering

- Her beslutter I, hvad der bliver "ny" praksis, og om der er brug for at sætte nye mål og afprøve nye handlinger.

5. Evaluering og justering

Læringssamtalen

En samtaleramme, som kan bruges i aktionslæring:

- Sætte mål – hvad vil vi gerne opnå i forhold til en optagethed/udfordring i praksis.
- Refleksioner og forskellige perspektiver på optagetheden/udfordringen. (praksiserfaringer, teori, forskning)
- Valg af prøvehandlinger – hvilke prøvehandlinger er hensigtsmæssige at gå med, når målet er at

Evaluering eller ny
læringssamtale

Dagsorden for læringssamtalen (Ca. 40 min)

Kort rammesætning v. interviewer

- Interviewer og fokusperson placerer sig godt i forhold til at indgå i samtale
- Hvem er tidtager, og hvor lang tid har vi?
- Minde om, at det reflekterende team skriver stikord/noter de første 10 minutter

1. Interviewer stiller spørgsmål til det, som fokuspersonen er optaget af i sin praksis. (10 min.)

- Interviewer stiller nysgerrige spørgsmål (Karl Tomms spørgsmålstyper: 1. Forstå og udfolde nye perspektiver)
- Interviewer spørger nysgerrigt ind til nøgleord og opsummer det, som fokuspersonen siger
- Vær stille en gang imellem og lad fokuspersonen fordybe sig

Undervejs noterer det reflekterende team (1. Forstørre det værdifulde og 2. Undersøge nye perspektiver)

2. Reflekterende team anerkender og inspirerer (10 min.)

- Det reflekterende team vælger mellem **Bordet rundt, dialog eller en anden form.**
- Start med at fastholde og forstørre det værdifulde og gå derefter videre til inspiration og nye perspektiver.
- Undervejs noterer fokuspersonen de refleksioner, som samtalen afføder. Det reflekterende team taler ikke direkte til fokuspersonen. *Brug 3. person.*

3. Fokuspersonen og interviewer reflekterer videre med afsæt i det reflekterende teams pointer og perspektiver (8 min.)

- Interviewer beder fokusperson om at kigge på sine noter og fremhæve det mest værdifulde. (Brug Karl Tomms spørgsmålstyper: 2] Se nye muligheder og nye handlinger)
- Hvilke nye perspektiver har fokuspersonen fået på sin udfordring?
- Hvad er særligt værdifuldt i forhold til at løse udfordringen?
- Hvad vil fokuspersonen gå ud og afprøve i praksis? Og med hvem?

4. Fokusperson, interviewer og reflekterende team diskuterer læringspointer og tematikker fra læringssamtalen (8 min.)

- Hvad er vi blevet klogere på i læringssamtalen?
- Med afsæt i læringssamtalen er der så noget, som vi skal gøre anderledes i vores praksis?

5. Metarefleksion over processen (4 min.)

- Fungerede læringssamtalen, som vi ønskede?
- Er der noget, som vi skal være opmærksom på fremadrettet.

Dagsorden for læringsamtalen (Ca. 40 min)

Kort rammesætning v. interviewer

- Interviewer og fokusperson placerer sig godt i forhold til at indgå i samtale
- Hvem er tidtager, og hvor lang tid har vi?
- Minde om, at det reflekterende team skriver stikord/noter de første 10 minutter

1. Interviewer stiller spørgsmål til det, som fokuspersonen er optaget af i sin praksis. (10 min.)

- Interviewer stiller nysgerrige spørgsmål (Karl Tomms spørgsmålstyper: 1. Forstå og udfolde nye perspektiver)
- Interviewer spørger nysgerrigt ind til nøgleord og opsummer det, som fokuspersonen siger
- Vær stille en gang imellem og lad fokuspersonen fordybe sig

Undervejs noterer det reflekterende team (1. Forstørre det værdifulde og 2. Undersøge nye perspektiver)

2. Reflekterende team anerkender og inspirerer (10 min.)

- Det reflekterende team vælger mellem **Bordet rundt, dialog eller en anden form.**
- Start med at fastholde og forstørre det værdifulde og gå derefter videre til inspiration og nye perspektiver.
- *Undervejs noterer fokuspersonen de refleksioner, som samtalen afføder. Det reflekterende team taler ikke direkte til fokuspersonen. Brug 3. person.*

3. Fokuspersonen og interviewer reflekterer videre med afsæt i det reflekterende teams pointer og perspektiver (8 min.)

- Interviewer beder fokusperson om at kigge på sine noter og fremhæve det mest værdifulde. (Brug Karl Tomms spørgsmålstyper: 2| Se nye muligheder og nye handlinger)
- Hvilke nye perspektiver har fokuspersonen fået på sin udfordring?
- Hvad er særligt værdifuldt i forhold til at løse udfordringen?
- Hvad vil fokuspersonen gå ud og afprøve i praksis? Og med hvem?

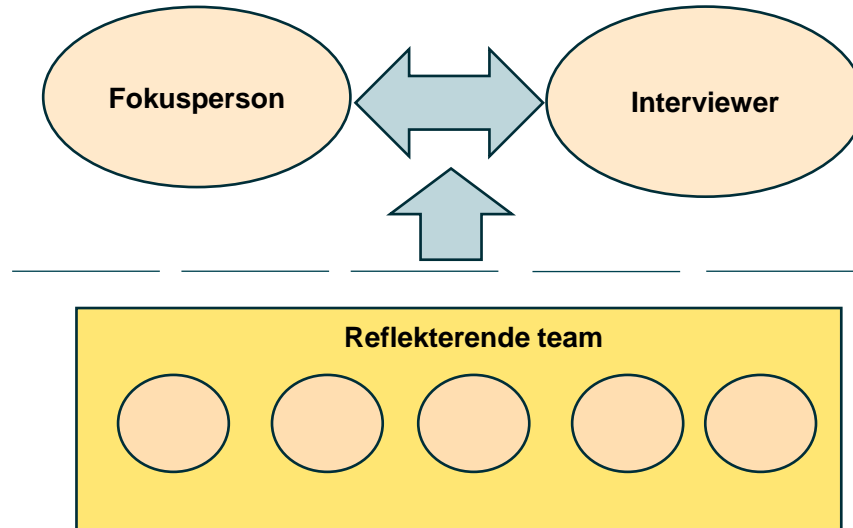
4. Fokusperson, interviewer og reflekterende team diskuterer læringspointer og tematikker fra læringssamtalen (8 min.)

- Hvad er vi blevet klogere på i læringssamtalen?
- Med afsæt i læringssamtalen er der så noget, som vi skal gøre anderledes i vores praksis?

5. Metarefleksion over processen (4 min.)

- Fungerede læringssamtalen, som vi ønskede?
- Er der noget, som vi skal være opmærksom på fremadrettet.

Læringsamtalen - struktur



Interviewer spørger ind til fokuspersonens optagetheder/udfordringer /prøvehandlinger vha. Karl Tomms spørgsmålstyper

Fokuspersionen reflekterer

Reflekterende team lytter og noterer undervejs ift.:

- 1) Det værdifulde i fortællingen
- 2) Nye perspektiver. Ideer, undringer, erfaringer.

Idékatalog til spørgsmål – med afsæt i Karl Tømm

Forstå og udfolde nye
perspektiver



Se nye muligheder og nye
handlinger

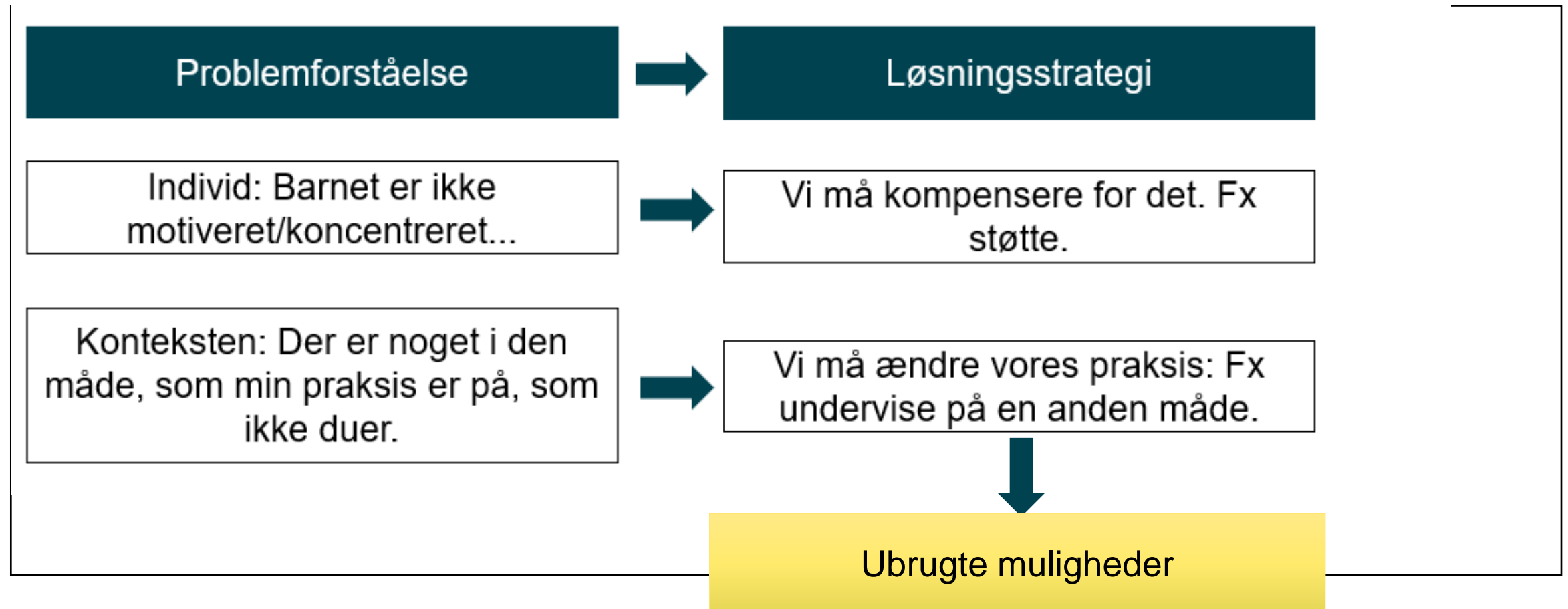
- Hvad er du optaget af?
- Hvad vil du gerne have ud af vores samtale?
- Hvad vil du gerne opnå?
- Hvilke tegn har du observeret?
- Hvordan opfatter andre (kollegaer/elever) situationen?
- Er der situationer i din praksis, hvor det er nemmere at nå det, som du gerne vil?
- Har du tidligere erfaringer med en lignende situation. Hvordan håndterede du den?
- Hvad er den mest positive effekt, du oplever, når det lykkes at nå dit mål?
- Hvad vil være det mest vigtige for dig at lykkes med?
- Hvilken positiv forskel ville det gøre for dig og andre, hvis vi får løst udfordringen?

- Hvad er der mest værdi i, i forhold til det, som dine kollegaer har talt om?
- Har du gennem vores samtale fundet nye ideer og veje at gå i forhold til dit mål?
- Var der nogle "ubrugte muligheder" i det, som dine kollegaer talte om.
- Har dit mål ændret sig?
- Hvad skal der til, for at du når dit mål?
- Hvem skal hjælpe dig til at nå dit mål?
- Hvad vil være det mindste skridt, som du kan tage, som vil have den største effekt?
- Hvornår kan du sætte gang i din prøvehandling?
- Skal du arbejde sammen med andre omkring din prøvehandling?

Andre gode teknikker i samtalen...

- Gentag nøgleord – særlige ord, som fokuspersonen anvender.
 - *Du siger, at Søren **ødelægger alt** for de andre elever i klassen. Kan du ikke forklare, hvad du mener med **ødelægger alt**?*
- Opsummere det, som fokuspersonen siger.
 - *Er det rigtigt forstået, at du gerne vil have Søren til at forstå konsekvenserne af de ting, som han gør?*
- At tie stille og give fokuspersonen mulighed for at fordybe sig.
- En opmærksomhed på det nonverbale. Hvordan oplever fokuspersonen lærings samtalen?
- Gå på metaniveau i samtalen.
 - Er vi på vej det rigtige sted hen?
 - Var det egentlig det her, som du havde brug for at tale om?
 - Hvordan fungerer selve samtalen – er det noget, som vi skal gøre anderledes?

MEN intervieweren og det reflekterende team skal også udfordre problemforståelser i samtalen

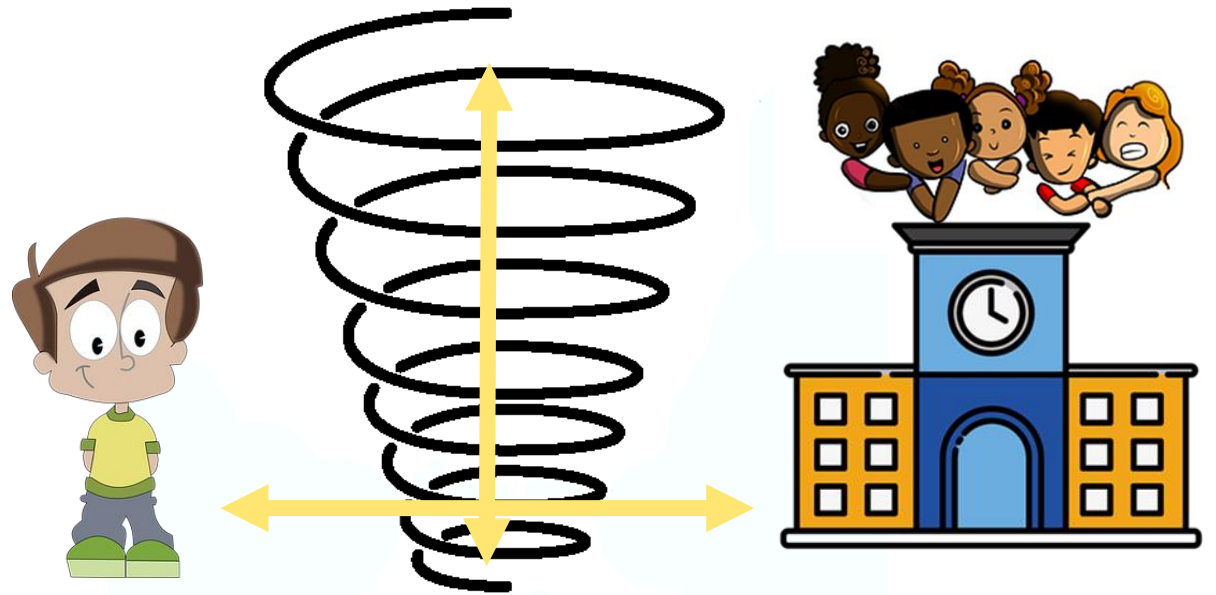


Det dialektiske syn - et både-og blik

Et dobbeltblik:

- Vanskeligheder skal forstås situationsafhængigt.
- Vanskeligheder udgøres af et kompliceret samspil mellem barnet og dets omgivelser.

Barnets udvikling foregår i en konstant vekselvirkning mellem barnets forudsætninger og de sociale miljøer, de indgår i.



Interviewerens opgave / Det reflekterende teams opgave

- Finde ubrugte muligheder.
- Anvende spørgsmål, som åbner op for refleksion. (Karl Tomm)
- Understøtte at fokuspersonen/fokuspersonerne kigger på egen praksis og mulighedsrum indenfor de betingelser, der er til stede.
- Positionering: Væk fra ekspertrolle og hen mod rådgivende og faciliterende rolle.
- At udfordre problemforståelser.
- At gå fra enkelttilfælde til almengørelse.

Spørgsmål til inklusionssyn

- Hvordan kan du som professionel...?
- I hvilke sammenhænge ses udfordringerne? (kom med et konkret eksempel).
- Hvilke muligheder har barnet/børnene for at deltage? Hvad er der på spil i denne situation?
- Hvad er barnets/børnenes grunde til at gøre, som barnet/børnene gør?
- Hvornår er det ikke et problem? Hvad er det, den konkrete situation tilbyder?

Spørgsmål til børnesyn

- Har du spurgt barnet/børnene?
- Hvordan kan du få viden om barnets/børnenes perspektiv(er)?
- Hvilke ressourcer har barnet/børnegruppen – og hvordan kan vi tænke det ind?
- Hvad er det barnet/børnene forsøger at fortælle os med deres adfærd?
- Hvordan er din relation til barnet?
- Hvordan stilladserer du læringsrummet med fx dagsorden?
- Hvordan klasseleder du?

Spørgsmål til læringssyn

- Hvordan inddrager du børnenes perspektiver og interesser i din undervisning?
- Hvordan varierer du din undervisning, så den imødekommer børnenes forskellige måder at lære på?
- Hvad skal børnene kunne for at være med i din undervisning? Er der børn, som ikke kan det? Hvorfor er det mon sådan?
- Hvor meget er børnene aktive/passive i din undervisning? Og hvad vil det sige at være aktiv/passiv?
- Arbejder du med såvel faglige som sociale mål for din undervisning?
- Hvordan er din undervisning med til at skabe gode relationer mellem eleverne?

Fastholdelse af prøvehandling

Problemstilling/fokus

Hvad vil vi opnå?

Prøvehandling

Hvad gør vi konkret i praksis

Hypotese

Hvad tror vi, der kommer til at ske?

Observation

Hvad får vi øje på?



Evaluering af prøvehandling(er)

5 evalueringsspørgsmål:

1. Hvad fik du/I øje på i din/jeres praksis?
2. Hvad ville du/I gerne opnå?
3. Hvilken prøvehandling / hvilke prøvehandling(er) gik du/I med?
4. Hvad fik du/I øje på? Virkede det/virkede det ikke? Og hvorfor?
5. Hvad er næste skridt?

Vigtige opmærksomhedspunkter



- Ledelsen med = organisatoriske perspektiver og organisatoriske prøvehandlinger.
- Systematik – det skal dagsordensættes.
- Understøtte det professionelle samarbejde. Kontraktering og rammesætning
- Langsommelighed – tid til at øve sig. I måden at samarbejde på og i rollen som interviewer. Gentagelser.
- At holde sig til formen – samtidig med, at formen justeres så den passer til konteksten.
- Hvem skal have rollen som interviewer? At føle sig klædt på til at have opgaven.
- At fastholde aftaler skriftligt. At gå fra refleksion til prøvehandling til evaluering til ny prøvehandling.
- Sproget. Hvordan taler vi med hinanden? *”Måske kan det være en mulighed...”*
- Lyse på det positive – det der virker.
- Udfordre blinde vinkler og forforståelser i samtalen. Det er ikke en let opgave.