

# AKTIONSLÆRING

- et redskab til at udvikle inkluderende læringsmiljøer med særligt fokus på elever med synsnedsettelse



# Brug aktionslæring til at drive udviklingen af læringsmiljøer fremad

Gennem aktionslæring kan du sammen med dine kolleger tage ansvar for at udvikle inkluderende læringsmiljøer, hvor en elev med synsnedsættelse får lige deltagelsesmuligheder.

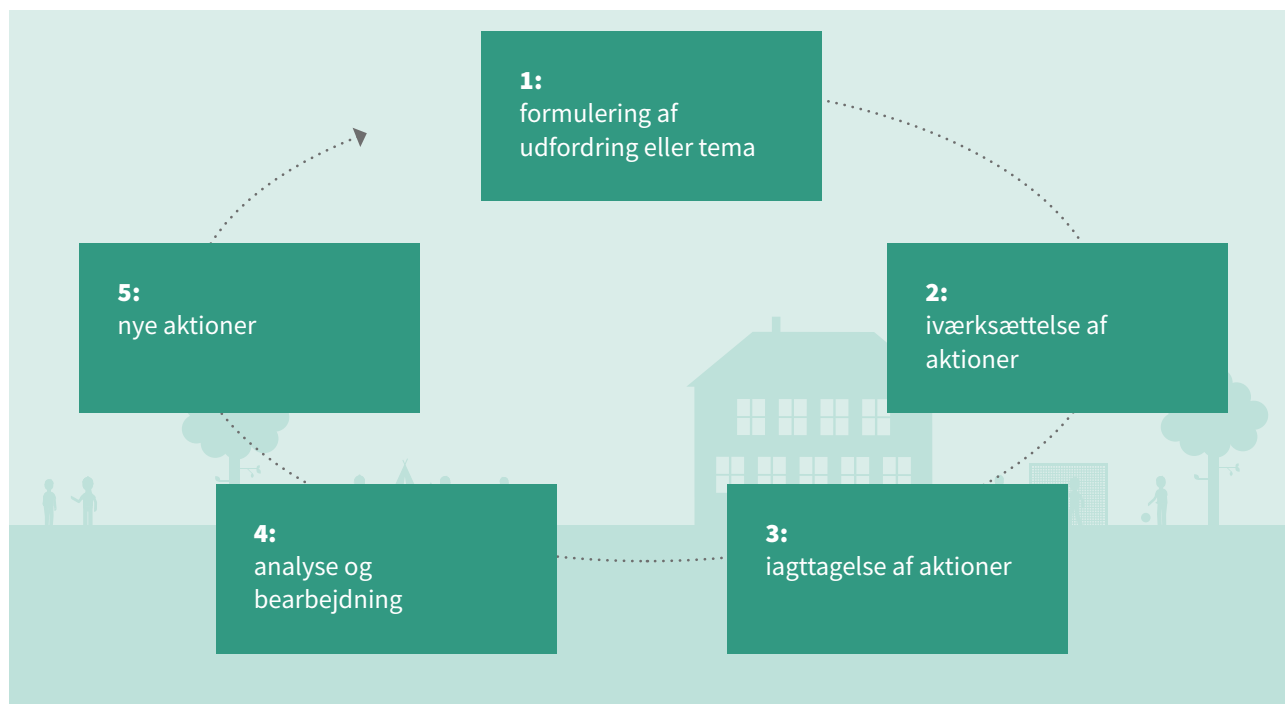
## HVAD er aktionslæring?

Aktionslæring er en læringsform, hvor du og dine kollegaer eksperimenterer med aktioner – det vil sige handlinger i praksis. Som led i aktionslæringen gør I systematisk aktionerne til genstand for iagttagelse, refleksion og videndeling.

..... sammen formulere i form af en problemstilling. Problemstillingen skal have udviklingsfokus.

..... Det er vigtigt, at I skriver jer selv ind som en del af problemstillingen. Det er som udgangspunkt ikke eleven, der skal forandre sig. De gode resultater kommer især, når lærere og

## Aktionslæring består af en række trin, der gentages i en cirkulær proces:



### 1: Formulering af udfordring eller tema

I aktionslæring er du som lærer eller pædagog med til at pege på de udfordringer, som er på spil i klassen. I kan også pege på en tematik eller en undring og gøre den til genstand for undersøgelse og efterfølgende refleksion. Den udfordring, det tema eller den undring, I vælger at fokusere på, skal I

..... pædagoger ændrer adfærd ved at udvikle deres undervisning og pædagogik. Det er desuden vigtigt, at I drøfter, hvad I mener med de ord, som I bruger i formuleringen. Hvis I fx taler om at skabe et godt lyttemiljø, er I nødt til at drøfte, hvad det vil sige. Opfattelsen af, hvad der er et godt lyttemiljø, kan veksle betydeligt fra lærer til lærer (se forberedelsesark).

## 2: Planlægning af aktioner

Hvis jeres udviklingsfokus vedrører en elev med synsnedstættelse, kan I finde konkrete ideer i vidensnotatet om inkluderende læringsmiljøer til, hvilke aktioner du og dine kollegaer kan afprøve. I vidensnotatet bliver det fx beskrevet, hvordan du kan overveje elevens faglige og sociale deltagelse, hvilke praktiske og fysiske hensyn du kan tage, hvordan man anvender hjælpemidler bedst muligt, hvordan samarbejdet med og om eleven kan foregå mv.

Vælg en eller flere konkrete aktioner (prøvehandlinger), som I forventer vil kunne bidrage til at skabe den ønskede forandring. Overvej, hvad du og dine kollegaer forventer, at der kommer ud af aktionerne, og hvad I skal se efter i forbindelse med iagttagelsen (se forberedelsesark).

## 3: Gennemførelse og iagttagelse af aktioner

Du og dine kollegaer observerer hinanden, når I afprøver aktionerne i praksis. Inviter hinanden ind for at iagttage de specifikke aktioner, så I bagefter kan reflektere over dem sammen. Overvej, hvordan I forklarer eleven, at der er en ekstra voksen i lokalet.

## 4: Analyse og bearbejdning

I analyse og bearbejdningsfasen reflekterer I systematisk sammen. Samtalen består af tre dele:

I samtalsens første del bliver fokuspersonen, som har afprøvet de aftalte aktioner i praksis, interviewet om, hvordan det gik (se guide, s. 5). Dernæst fortæller observatøren om sine iagttagelser. Til sidst samtaler alle om fokuspunktet og om de umiddelbare erfaringer, der er gjort i forhold til den specifikke aktion.

I samtalsens anden del reflekterer I over generelle aspekter ved aktionerne eller fokuspunktet. Tag fat på en problemstilling eller iagttagelse fra samtalen. Samtalen involverer nu alle i teamet og de erfaringer, alle har gjort sig med fokuspunktet. Inddrag evt. relevant viden om området – fx aktuel data eller faglitteratur. På baggrund af denne refleksion kan du og dine kollegaer drøfte, hvordan det videre arbejde skal foregå. Skal I sætte nye aktioner i værk? Skal I arbejde med den samme problemstilling, eller skal I finde en anden i den næste omgang aktionslæring? Etc. Udfyld et nyt forberedelsesark til den næste runde aktionslæring.

I samtalsens tredje del samler I op. Alle formulerer, hvad de vigtigste pointer i samtalen har været for netop dem, og hvilke tanker det har vakt i forhold til egen praksis.

## 5: Nye aktioner

Nye aktioner sættes i værk og bliver genstand for observation og refleksion. Derefter begynder I gennemgangen af de fem trin forfra.

## HVORDAN fungerer aktionslæring?

Aktionslæringsforløb er en cirkulær proces, der optimalt set løber over to til tre måneder. Det er oplagt at involvere dine nærmeste samarbejdspartnere, fx teamet omkring klassen. Det kan også være dig og skolens ressourceperson eller en vejleder fra skolens pædagogiske læringscenter, som kører aktionslæringen i form af sparring.

I den periode, hvor aktionslæringsforløbet kører, bør der undervejs være en række analyse- og bearbejdningsmøder med tre til fire ugers mellemrum. Der kan være behov for at justere eller iværksætte nye aktioner.

Den løbende refleksion over praksis kan have betydning for udviklingen af et generelt mere inkluderende læringsmiljø til gavn for hele klassen.

På næste side er der et forberedelsesark, som du kan bruge i forbindelse med et aktionslæringsforløb.

## Forberedelsesark

Navne, skole og klassetrin:

<b>Problemstilling/undren/ fokuspunkt</b> Hvad er vi optaget af at udvikle?	<b>Aktion(er)</b> Hvad gør vi konkret i praksis?	<b>Hypotese</b> Hvad tror vi, der kommer ud af aktionen?	<b>Observation/fokus</b> Hvad skal vi se efter? Tegn ift. aktionen

## Guide til fælles analyse og bearbejdning på aktionslæringsmødet - sådan kan I gøre

### Del 1. Den konkrete praksissituation

Gennemfør et interview med fokuspersonen, der har afprøvet de aftalte aktioner i praksis. Formålet er at få overblik over fokuspersonens intentioner og oplevelser.

Spørg fx:

- Hvad var målet med aktionen?
- Hvad gjorde du?
- Hvad gjorde eleverne?
- Hvordan vurderer du aktionens forløb i forhold til dine intentioner?
- Hvordan vurderer du resultatet af aktionen?
- Hvordan tror du, eleverne oplevede undervisningen?
- Hvilke refleksioner giver det anledning til?

Herefter tager I en runde med observationer fra teamet. De, der har observeret, fortæller om deres iagttagelser og refleksioner i forhold til det aftalte fokuspunkt eller aktionerne.

Og tilbage til fokuspersonen: Hvad tænker du om de observationer, du har lyttet til?

Fælles refleksioner i forhold til det beskrevne fokuspunkt og iagttagelserne

### Del 2. Refleksioner over generelle aspekter ved aktionerne

Deltagerne på aktionslæringsmødet tager fat på en problemstilling eller iagttagelse fra samtalen. Der er ikke længere udelukkende fokus på de observerede aktioner. Samtalen drejer sig nu om alle i teamet og om de erfaringer, de har gjort sig med aktionerne og fokuspunktet. Man inddrager eventuelt relevant data og viden fra sagkundskaben om området.

Med henblik på det videre arbejde drøfter I:

- Hvilke nye handlinger vil vi sætte i værk?
- Hvorfor og hvordan?
- Hvilken problemstilling vil vi arbejde med i næste omgang aktionslæring?

Udfyld et nyt forberedelsesark. Overvej, hvem der er i fokus til næste gang, og hvem der skal observere.

### Del 3. Opsamling

Alle deltagere i gruppen fortæller på skift:

- Hvad var de vigtigste pointer for mig i samtalen?
- Hvilke tanker har samtalen vakt i forhold til at ændre egen praksis?

Du kan læse mere om aktionslæring her:

- Madsen, B.: "Aktionslæringens DNA. En håndbog om aktionslæringens teori og metode," (2015) Hans Reitzels Forlag
- Plauborg, H., J. Vinther Andersen og M. Bayer: "Aktionslæring. Læring i og af praksis," (2007) Hans Reitzels Forlag.

