

Aktionslæring giver mening

Af Tine Dalskov
Konsulent i frie skoler og efterskolelærer



Tine Dalskov.

Når to verdener mødes

I får begge 12. De to sidste elever træder ud af klassen selvtilfredse og med et smil på læben. Den mundtlige matematikprøve er vel overstået. Det er et af de øjeblikke, hvor tiden står stille. Jeg står selv tilbage fyldt af selvtilfredshed. En fantastisk følelse, som jeg sent vil glemme. Følelsen går dybere end oplevelsen af prægtige karakterer. Tiden går et øjeblik i stå.

I flere år har jeg haft to arbejdsliv. Et som efterskolelærer på Tølløse Slots Efterskole. Et som skolekonsulent med særligt fokus på møder. De to verdener har været skarpt adskilt. Tiden gik et øjeblik i stå, fordi de to verdener i år blev forenet. Min lærerrolle har været stærkt udfordret, fordi vi ikke længere har haft niveaudelt undervisning. Jeg har været frustreret og er utallige gange gået hjem med en følelse af at være utilstrækkelig. At favne både de fagligt stærke og de meget svage elever var en stor udfordring.

Som skolekonsulent har jeg mit afsæt i aktionsforskningen. Jeg er vant til at observere på mødekultur og efterfølgende være med til at udvikle med afsæt i den oplevede praksis. Aktionslæring har sit afsæt i aktionsforskningen. Og det er her, de to verdener er blevet forenet i dette skoleår. For i dette skoleår kan jeg retrospektivt se, at aktionslæringen har været med til at øge min arbejdsglæde. Ja, fået følelsen af utilstrækkelighed til at forsvinde. I stedet er de sidste elever trådt ud af prøvelokalet med 12 taller på ryggen. Og tiden går taktfuldt i gang igen.

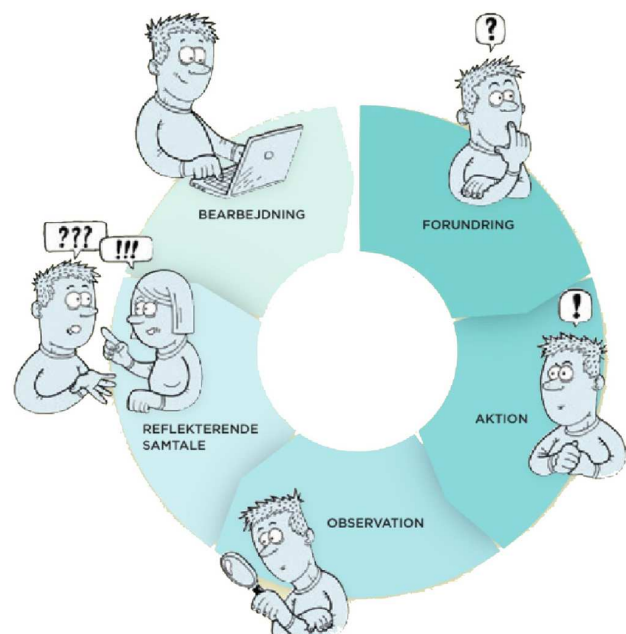
Aktionslæring – hvad er det?

Aktionslæring er en ret simpel metode, som kan være med

til at bryde gamle vaner og skabe nye læringsmiljøer. Ved at tage afsæt i observation af undervisning bliver metoden nærværende for den enkelte. Det udviklende aspekt ligger i metodens veksling mellem den didaktiske samtale, udvikling af nye tiltag og observationer af praksis.

Aktionslæring har 5 faser

Aktionslæring er en cirkulær proces bestående af *forundring*, *aktion*, *iagttagelse*, *den reflekterende samtale* og *bearbejdning*.



Forundring

I den første fase defineres, hvilken udfordring eller forundring læreren eller teamet står med. I mit eget tilfælde blev en længere proces sat i gang af en forundring over, hvordan vi kan nå den enkelte elev bedre, så eleverne oplever sig udfordrede og motiverede.

Et er at undre sig over praksis. Det gør lærere dagligt. Aktionslæringens næste trin er at få defineret nogle aktioner, som kan være støttende for at skabe et nyt læringsmiljø. Et læringsmiljø, hvor nye rammer skaber nye forundringer. Og det kræver aktioner for, at forundringer fører til nye læringsmiljøer.

Aktion

Under aktionsfasen udvikler team eller faggrupper tiltag, som kan føre til nye læringsmiljøer. Aktionen er midlet til at gå fra den gamle situation, som giver forundring til en ny situation, som giver større mening for teamet og eleverne.

I mit tilfælde beslutter en kollega og jeg at køre sammenlæst undervisning. To lærere – to klasser.

Vi aftaler at holde oplæg med forskellige sværhedsgrader, hvor eleverne kan vælge sig ind efter motivation og evner indenfor det enkelte tema. Samtidig åbner vi døren mellem klasserne, så eleverne kan samarbejde på tværs, og vi kan være støttende i begge klasser efter behov.

Når faggruppen eller team har udviklet aktionerne, observeres deres betydning for læringsmiljøet. Det er i mine øjne i denne fase, at aktionslæring bidrager til nytænkning af den daglige pædagogiske praksis. Og bryder med den gængse lærerkultur.



lagttagelse

Under den rendyrkede aktionslæring kommer en kollega ind og observerer aktionen og deltagernes reaktioner. Kollegaen tager noter, som anvendes til den efterfølgende didaktiske samtale. I vores tilfælde var vi altid tilstede i undervisningsituationerne, men i konkrete øjeblikke og kontekster trak vi os tilbage og indtog observatørrollen. Konkret observerede vi på elevernes reaktioner under vores faglige oplæg. Vores relationer til eleverne. Elevgruppens reaktioner på at få to lærere.

Under observation indtager læreren en for mange ny rolle. Og de største udfordringer ligger måske i selv at blive observeret. Sådan var det i hvert fald i mit eget tilfælde. Inden observationen gik tiden kort i stå og mit hjertet

bankede derudaf. Heldigvis slog mit hjerte også efterfølgende, da min kollega og jeg lavede den reflekterende samtale.

Den reflekterende samtale

I mine øjne er det på dette punkt, at vores sammenlæste undervisning bliver til andet end et to-læreresystem på to klasser. Aktionslæringen sikrer her en professionalisme i dialogen om observationerne og de nye læringsmiljøer, der er skabt. At holde den reflekterende samtale centreret om forundringen og observationerne kræver fokus. En udfordring, for der kan nemt gå kaffehygge i samtalerne, hvis ikke deltagerne er bevidste om deres rolle og det formelle rum.

Ny aktion

Som afslutning på den reflekterende samtale aftaler team eller faggruppe en ny aktion. Der defineres altså en ny forundring. Processen er cirkulær. Og på denne måde sikres en forsat udvikling af læringsmiljøerne, den pædagogiske praksis og den professionelle lærerrolle.

Når hele aktionsforløbet er slut, er det tid til bearbejdning og vidensdeling. I mine øjne bør man også indlægge en eller flere timeouts undervejs i forløbet, hvor lærerne sætter sig op på et metaplan og reflekterer over, hvad metoden bidrager til. Og hvordan metoden kan tilpasses deres kultur.

Bearbejdning og vidensdeling

Gevinsten ved at arbejde med afsæt i aktionslæring er øget arbejdsglæde. Nu giver vi sparring til hinanden og deler usikkerheder. Vores pædagogiske praksis har udviklet sig til et læringsmiljø, som vi i vores vildeste fantasi ikke havde forestillet os. F.eks. går eleverne op til prøve på tværs af klasser. Vigtigst af alt har metoden bidraget til, at vi nu deler succesoplevelserne. Og vores kultur er præget af, at vi reflekterer over de udfordringer, som altid vil opstå i undervisningssituationer. Men i lige så høj grad deler og finder læring i succeshistorierne. Her er en af årsagerne til, at vores arbejdsglæde er øget under arbejdet med aktionslæringen. Vi oplever en selvtilfredsstillelse i vores arbejde.

Skolen i forandring

Drengene har forladt klassen selvtilfredse. Og jeg står tilbage. Tiden går et øjeblik i stå. Det er tid til refleksion. Aktionslæringen har med sit krav om refleksion og observation været med til at udvikle min pædagogiske praksis. Skolen er i evig forandring. Sidder man stille nok, tror nogle, at det går over. Skolen i forandring er et grundvilkår, som lærerne må lære at takle og agere professionelt i. Som skolekonsulent er jeg altid åben og fordomsfri, når jeg observerer et læringsmiljø. Før oplevede jeg to verdener, fordi jeg som lærer ikke anvendte disse kompetencer i min

lærergerning. Og ofte faldt jeg tilbage til gamle roller og metoder. Aktionslæringen er med til at sikre en åbenhed, fordi der skabes en lærekultur, hvor lærerrollen og læringsmiljøet er i konstant forandring. Den nok vigtigste iagttagelse er oplevelsen af øget arbejdsglæde. Før gik jeg tit hjem frustreret og med følelsen af ikke at slå til. Selve min pædagogiske praksis har ændret sig til en virkelighed, som for et år siden virkede helt uvirkelig. To-lærersystemet var vores store rammesættende aktion i aktionslæringforløbet. Og under dette retrospektive blik sætter elever et par ord på deres oplevelser.

Elevudsagn om to lærersystemet

“I forklarer tingene forskelligt, så det er rart at kunne få hjælp af jer begge to.”

“Det er fantastisk at kunne gå til prøve med en elev fra den anden klasse.”

“For mig er det befriende at se, hvordan I bruger hinanden,

når der er noget, I bliver usikre på.”

“Mit udbytte af undervisningen er meget større.”

Modstand mod forandring?

At arbejde med sin professionelle lærerrolle og pædagogiske praksis vil ofte fremkalde en modstand mod forandring. Og derfor vil jeg mellem os løfte et slør, for på trods af 11 års lærererfaring og utallige workshops om forandring af lærerkultur, ja, så satte aktionslæringen gang i min modstand.

Mit hjerte bankede, når min kollega observerede mig. Jeg gik i forsvar, når jeg fik feedback. Og var harmerende nervøs, når jeg åbnede op for min usikkerhed. Men nu er arbejdsglæden større end nogensinde før. Mine kompetencer bruges i begge mine arbejdsverdener. De to verdener er blevet til en. Og tiden er gået i gang igen. Heldigvis, for ellers blev det jo aldrig sommerferie.