

MOTIVATION OG VARIATION I UDSKOLINGEN

Sådan gennemfører I et aktionslærings- forløb

Guide



DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

Guide til aktionslæring

Gennem aktionslæring hjælper lærerne hinanden med at få billeder på, hvordan den gode undervisning kan se ud, og hvad man med fordel kan ændre.

Aktionslæringsforløbets fem faser:

- 1 Formulering af en problemstilling
- 2 Valg af aktion
- 3 Gennemførelse og observation af aktioner
- 4 Didaktisk samtale. Ny praksisrunde – ny aktion
- 5 Bearbejdning af erfaringer.

Denne guide henvender sig til jer, der er lærere eller lærerteams og gerne vil udvikle jeres undervisningspraksis gennem aktionslæring. Den knytter sig til projektet Styrket elevmotivation i udskolingen, som er gennemført af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) i samarbejde med 15 lærerteams på otte skoler på opdrag fra Danmarks Lærerforening (DLF) og Kommunernes Landsforening (KL).

Skolerne har arbejdet med aktionslæring for at udvikle varierede undervisningsformer, der kan fremme elevernes motivation. I inspirationskataloget *Motivation og variation i udskolingen* kan I læse om skolernes erfaringer og udbytte og få indblik i de aktioner, de konkret har arbejdet med. Guiden her bringer jer igennem faserne i et aktionslæringsforløb – fra forberedelse til erfaringsopsamling – og giver jer eksempler på, hvordan I kan tilrettelægge faserne undervejs.

Hvorfor arbejde med aktionslæring?

Aktionslæring er en metode til udvikling af praksis i praksis. Formålet er at blive klogere på sin egen undervisning på en systematisk og overskuelig måde – sammen med sit team. Gennem aktionslæring hjælper lærerne hinanden med at få billeder på, hvordan den gode undervisning kan se ud, og hvad man med fordel kan ændre. Aktionslæring kan være anledning til, at man som lærer bliver opmærksom på de pædagogiske og didaktiske virkemidler, man gør brug af. Og en anledning til at afprøve nye større eller mindre greb i sin undervisning.

Et aktionslæringsforløb er kendetegnet ved forskellige faser, som lærerteamet arbejder sig igennem sammen. Det er vigtigt at give hver fase opmærksomhed, da de enkelte faser bygger videre på hinanden.



Før I går i gang

Et aktionslæringsforløb indbefatter observation af hinandens undervisning, og selvom det er undervisningen og ikke personen, der er genstand for observation, kan det være en stor mundfuld at invitere observatører ind. For at sikre en god oplevelse er det vigtigt at arbejde ud fra et sæt etiske spilleregler, som I kan diskutere og konkretisere på forhånd.

En anden overvejelse kan handle om, hvordan jeres ledelse kan støtte op om arbejdet med aktionslæring i jeres team – er der fx sat tid af til jeres didaktiske samtaler? Er der mulighed for at flytte rundt på skemaet, hvis der opstår behov? Eller vil ledelsen måske deltage i observationerne og sammen med jer være nysgerrige på, hvor forandringerne fører hen?

Eksempel på etiske spilleregler for observation og samtale

De etiske spilleregler kan fx være:

- Vi observerer med respekt og tænker på, hvordan vi gerne selv ville blive observeret af vores kolleger.
- Vi ser efter dét, vi har aftalt, og undersøger en mangfoldighed af muligheder for at udvikle undervisningen.
- Vi tager medansvar for den fælles læreproces, bl.a. ved at: 1) fordele taletiden, 2) lytte til og udforske den andens perspektiv og 3) bidrage med egen viden og erfaringer.

Fase 1 / Formulér jeres problemstilling

Det er en god idé at formulere jeres problemstilling som et spørgsmål eller fokusområde, der skal undersøges. En problemstilling kan fx lyde: "Der er en gruppe elever, som har vanskeligt ved at holde fokus og meget hurtigt bliver utålmodige i undervisningen. Hvordan laver vi en undervisning, der hjælper gruppen til at 'holde snuden i sporet'?"

Problemstillingen skal være identificeret i praksis, dvs. den skal udspringe af nogle af de iagttagelser, udfordringer eller problemer, I støder på, når I underviser. Spørg jer selv, hvorfor problemstillingen er interessant, og overvej, om problemstillingen giver mulighed for at iværksætte konkrete aktioner.

Sådan gør I:

- Start med fem minutters individuel hurtigskrivning, hvor I svarer på spørgsmålet: "Hvilke problemstillinger fra min egen undervisningspraksis kunne jeg tænke mig at arbejde med?"
- Tag en kort runde, hvor I præsenterer de problemstillinger, I hver har noteret.
- Drøft de forskellige problemstillinger, og gør dem så konkrete som muligt.
- Vælg først én til to problemstillinger, som I undersøger nærmere ved at indkredse problemstillingerne, præcisere dem og begrunde, hvorfor de er relevante og meningsfulde for jer.
- Vælg den problemstilling, I lige nu har mest mod på at arbejde videre med i jeres forløb.



Fase 2 / Vælg en aktion

Aktionen skal kunne iværksættes og afprøves i løbet af en kort, afgrænset tidsperiode (en-to lektioner). Aktionen er jeres afsæt for en undersøgende proces, hvor I bevidst prøver bestemte handlinger af i praksis og holder øje med virkningen af dem. En aktion kan fx være "at give eleverne forskellige roller i gruppearbejde som fx fremlægger, ordstyrer eller kritisk ven for at understøtte alle eleveres deltagelse." Overvej, om I har brug for at kvalificere aktionen ved at få sparring, fx fra en pædagogisk leder, et andet team, en ressourceperson på skolen el.lign.

Sådan gør I:

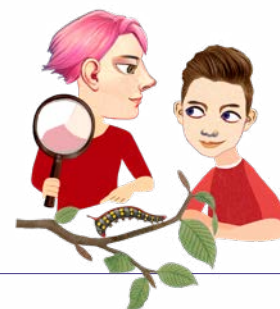
- Overvej, hvilke konkrete handlinger jeres aktion skal bestå af. Ofte vil en aktion bestå af flere mindre elementer.
- Sæt ord på alle delementer, og skriv dem ned i et fælles dokument. På den måde fastholder I det, I har aftalt, og I får en fælles forståelse af, hvad aktionen helt konkret indeholder.
- Beslut jer for, hvem i teamet der skal afprøve aktionen, mens de andre observerer, og aftal, hvad observatørerne skal kigge efter. Hvordan kan vi se virkningen af aktionen komme til udtryk, og hvad skal vi holde særligt øje med?

Tjekliste:

Hvad skal afklares på mødet om problemstilling og aktion?

Når vi går fra mødet, har vi aftalt:

- Hvilken problemstilling vi arbejder ud fra
- Hvilken aktion vi prøver af
- Hvad vi skal se efter under observationen
- Hvem der står for første aktion
- Hvem der observerer
- Hvornår aktionen gennemføres
- Hvornår læreren sender konkret plan for undervisningen, der skal observeres til observatørerne
- Hvordan observatørerne placerer sig i rummet.



Fase 3 / Gennemfør, og observér jeres aktion

Man kan være tilbøjelig til at gøre, som man plejer. Her er det imidlertid vigtigt, at I tør at eksperimentere. Tænk på aktionen som en fælles måde at være nysgerrig på det, I gør til hverdag.

Sådan gør I:

- Afsæt tid til, at mindst to fra teamet kan observere undervisningen.
- Kig ikke på alt, hvad der sker i klassen. Observatørerne bør fokusere på aktionen og de særlige fokuspunkter, som teamet er blevet enige om i fællesskab.
- Observatørerne bør fokusere på samspillet i undervisningen, ikke kun på læreren. Kig gerne på, hvordan eleverne reagerer på aktionen. Observatørerne bør beskrive, frem for at fortolke dét, der udspiller sig.

Værktøj til observation af aktion

I kan printe observationsskemaet fra side 7 og bruge det under observationen, eller I kan indtegne skemaet i det hæfte, I tager noter i.

Skemaet hjælper til at fokusere og fastholde blikket på problemstilling og aktion. Fx hjælper de to kolonner 'Beskrivelse af undervisningen' og 'Egne refleksioner' observatørerne til at adskille beskrivelser af, hvad der konkret sker i undervisningen og egne fortolkninger af det, de ser.

Kolonnen 'Beskrivelse af undervisningen' er reserveret til observatørernes beskrivelse af, hvad der reelt sker i undervisningen, fx: "Læreren skifter igen slide og viser programmet. Han gennemgår det roligt og pointerer, at de allerede nu er i gang med første punkt, nemlig at sige godmorgen og gennemgå program og mål. 'Og nu til målene. Hvad er det første mål?' spørger han. Flere elever rækker hånden op, og da læreren peger på en elev, læser hun det første mål op."

I kolonnen 'Egne refleksioner' kan observatørerne skrive deres refleksioner og kommentarer til det observerede, fx: "Den lange intro på 20 minutter fungerer, fordi eleverne inddrages meget gennem spørgsmål og dialog. Eleverne falder ikke fra."

Fase 4 / Den didaktiske samtale

Den didaktiske samtale er en struktureret samtale, der er karakteriseret ved 1) at fastholde fokus på problemstilling og aktion, 2) at det er de konkrete undervisningssituationer, der er interessante, og 3) at der er forsøg på i fællesskab at sætte ord på og forstå og analysere praksis. Det drejer sig ikke om at vurdere læreren som underviser, men om at få øje på, hvordan undervisningen udspiller sig.



Eksempel på struktur og agenda for den didaktiske samtale

Afsæt minimum én time, og vælg eventuelt én, som har ansvar for at facilitere mødet.

Interview

En lærer fra teamet gennemfører et interview med den lærer, som har afprøvet aktionen, og hvis undervisning er blevet observeret. Resten af teamet lytter. Brug 10-15 minutter på dette.

Spørg fx ind til: Gik aktionen som forventet? Hvilke iagttagelser gjorde du dig om aktionen? Hvad får det dig til at tænke nu?

Teamets input

Efter interviewet åbnes der for resten af lærerteamets input og overvejelser. Hvad lagde de mærke til, da de observerede? Var der noget,

som overraskede, noget, som de undrede sig over, eller som var særligt tankevækkende? Hvert teammedlem fortæller kort, hvad vedkommende hæftede sig ved i observationerne. Brug 15-20 minutter på dette.

Fælles drøftelse

Efter runden bruger teamet 15-20 minutter på i fælles-

skab at drøfte nedenstående spørgsmål (start fx drøftelsen med tre minutters individuel hurtigskrivning):

Hvilke refleksioner giver vores iagttagelser anledning til? Hvad skal vi holde fast i, og hvilke nye handlinger (eller aktioner) skal vi sætte i værk?

Fase 5 / Bearbejdning af erfaringer

Som afslutning på aktionslæringsforløbet kan I præsentere ledelsen for de erfaringer, I har gjort jer i forløbet. I kan fx drøfte, hvordan jeres erfaringer kan fastholdes og udbredes til andre lærerteam på skolen, så de også kan få gavn af jeres udviklingsarbejde. Overvej også, hvad I har brug for fra ledelsens side. Hvordan kan ledelsen understøtte, at I fremadrettet har mulighed for at indarbejde de nye indsigter i jeres praksis?



Eksempel på dagsorden til møde med ledelsen

Teamets rolle

1. Teamet præsenterer kort den problemstilling og de aktioner, som de har arbejdet med.
2. Teamet beskriver central læring fra forløbet, herunder:

- Hvilken betydning har aktionslæringsforløbet haft for elevernes motivation for undervisningen?
 - Hvilke greb fra undervisningen vil teamet arbejde videre med?
 - Er der noget teamet vil gøre anderledes?
3. Teamet fremhæver pointer i forhold til aktionslæringsmetoden, herunder:
 - Hvordan vurderer I aktionslæring som tilgang til at udvikle undervisningspraksis?
 4. Teamet peger på, hvordan erfaringerne fra forløbet kan bruges i teamets eller skolens fremtidige arbejde.

Ledelsens rolle

5. Ledelsen fortæller, hvad de især har hæftet sig ved i teamets fortællinger, herunder:
 - Hvad tager de med sig fra forløbet?
 - Hvilken betydning kan det få fremadrettet på skolen?

Observationsark



I kan tage udgangspunkt i dette observationsark, når I skal observere hinandens praksis. Medbring et print af arket til undervisningen. Sørg for at holde fokus på at beskrive praksis, så I kan reflektere sammen over beskrivelserne efterfølgende. Undlad at vurdere, når I tager noter.

Underviser:

Observatør:

Aktion:

Hvad kigger vi efter?

Tid	Beskrivelse af undervisningssituationen	Egne refleksioner

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gør uddannelse og dagtilbud bedre. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.

Få mere viden
på EVA's hjemmeside
www.eva.dk



DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

T 3555 0101
E eva@eva.dk
H www.eva.dk

© 2023 Danmarks Evalueringsinstitut
Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bestilles hos:
Danmarks Evalueringsinstitut
T 3555 0101
bestil@eva.dk
www.eva.dk

ISBN tryk: 978-87-7182-665-4
ISBN www: 978-87-7182-664-7

Design: Essensen
Trykt hos Stibo Complete A/S
Illustration: Rikke Bisgaard