

## Aktionslæring i Ambios

*Af Karen Plenge, Organisationskonsulent i Ambios*

Aktionslæring er en metode til at lære at reflektere over egen praksis; hver dag, hele tiden og mens vi arbejder. Derfor kalder vi det i Ambios en metode til intern kompetenceudvikling. Aktionslæring ligger i tråd med Ambios' ønske om at skabe værdifulde og varige resultater ved at omsætte viden til brugbare værktøjer og læreprocesser i praksis.

Aktionslæring er en metode, der passer til fagprofessionelle som fx pædagoger, sygeplejersker, lærere og socialrådgivere. Det grundlæggende i aktionslæring er, at deltagerne sætter aktioner i værk i deres arbejde og efterfølgende reflekterer over deres praksis; de lærer at observere og reflektere over de situationer og faglige værktøjer, de til daglig benytter sig af.

Metoden styrker den faglige identitet hos den enkelte deltager og det faglige fællesskab på arbejdspladsen, hvilket giver en langt større gennemslagskraft i forhold til omgivelserne.

### **Hvordan arbejder vi med aktionslæring i Ambios?**

Ambios har i flere år benyttet sig af metoden bag aktionslæring. Vi tror på, at nye tiltag kun kan implementeres ved, at ledere og medarbejdere selv kan se fordelene ved at gøre tingene anderledes.

Et af vores mål med aktionslæring er at klæde ledere og medarbejdere på til selv at overtage styringen af deres egen kompetenceudvikling. Ambios' vigtigste rolle i processen er at hjælpe læringen på vej og at skabe ny forståelse i en verden, der ofte er sammensat af komplekse og modsatrettede virkeligheder.

Når vi arbejder med aktionslæring, tager vi altid udgangspunkt i den konkrete virkelighed, som ledere og medarbejdere står i. Hvad er det, der optager dem? Hvad er relevant og meningsfuldt at sætte på dagsordenen? Hvor kunne lederne og medarbejderne tænke sig at blive bedre? Hvornår er det, de er specielt gode til at udføre deres profession?

### **Metoden bag aktionslæring**

Aktionslæring består af fire faser:

#### **Forundring**

Ambios' fornemste opgave i aktionslæringens første fase er at lytte, udfordre, lytte igen og herefter i samspil med ledere og medarbejdere at definere det, de gerne vil blive klogere på. I aktionslæring er det nysgerrigheden, der er drivkraften. Den fagprofessionelles nysgerrighed bliver i aktionslæring kaldt for en forundring. Nysgerrigheden skal ledes i retning af en undren frem for et problem. Forundringen bliver det konkrete afsæt, som ledere og medarbejdere skal arbejde videre fra.

Udfordringen er at finde fokus for forundringen. Ambios' opgave er i den sammenhæng at guide ledere og medarbejdere. Ofte er det et spørgsmål om at tøjle utålmodigheden og fokusere målrettet på ét element af gangen i vished om, at de øvrige elementer får plads, når det giver mening i forløbet.

### **Aktioner**

På baggrund af forundringen hjælper vi ledere og medarbejdere med at iværksætte helt konkrete eksperimenter – altså aktioner. Formålet med aktionerne er at blive klogere på forundringen ved at undersøge den af forskellige veje. Ofte er aktionerne meget jordnære tiltag, som forholdsvis let kan implementeres i dagligdagen. Det kan for eksempel være at rykke tidspunktet for frugtpausen frem et kvarter for at undersøge, hvordan det påvirker vuggestuebørnenes trivsel.

### **Observationer**

Aktionerne er naturligvis ikke nok i sig selv. Det er helt afgørende, at ledere og medarbejdere observerer effekterne af aktionerne. Bliver børnene eksempelvis mindre urolige ved at få frugten tidligere end normalt? Giver aktionen positiv effekt?

I denne fase er det vigtigt at skrive observationerne ned. Når lederne og medarbejderne starter et aktionslæringsforløb, lærer de også at bruge logbøger til at fastholde viden og aktioner. På den måde fastholdes aktionslæringen også som et naturligt element i institutionens dokumentation og kan være med til at sikre fremtidig læring og kompetenceudvikling.

### **Refleksion**

Når aktionerne er sat i værk, og de væsentligste pointer fra observationerne er skrevet ned i logbogen, er det tid til refleksion. Refleksion er et væsentligt element i aktionslæring; det er her læringen og den faglige sparring med kollegerne finder sted. Hvad siger aktionen og observationerne om fagligheden, virkeligheden og måden at gøre tingene på? Hvorfor er det godt, og hvordan kan det blive endnu bedre? Hvordan bygger ledere og medarbejdere ovenpå den læring, de allerede har fået? Hvilke nye aktioner er født på baggrund af den foregående?

Det store, overordnede spørgsmål i aktionslæring er altså; *HVAD ER DET EGENTLIG VI GØR, NÅR VI GØR DET, VI GØR?* I Ambios er spørgsmålet nøglen til den bedst tænkelige kompetenceudvikling, fordi dets relevans aldrig bliver udtømt. Man bliver aldrig for gammel, for klog eller for erfaren til at stille spørgsmål til sin egen praksis.

Velkommen til aktionslæringens forunderligheder!

*Ambios er i øjeblikket en del af forskerteamet i et BUPL-finansieret projekt om aktionslæring i dagtilbud. Derfor samler vi lige nu aktionslærings erfaringer fra den pædagogiske verden. Vores ambition er at sprede metodens principper ud til andre brancher, så metoden også kan bruges af andre professioner, som Ambios samarbejder med.*