

Aksjonslæring

Aksjonslæring kan beskrives som en læreprosess hvor ansatte observerer og reflekterer over egne erfaringer på en systematisk måte.

ARTIKKEL | SIST ENDRET: 03.07.2017

Aksjonslæring mobiliserer de ansattes eksisterende kunnskap og forsøker å kombinere den med ny kunnskap i nye utviklingsprosesser. Gjennom observasjon samler de ansatte informasjon som danner grunnlag for refleksjon, analyse og valg av tiltak for å endre eller forbedre praksis. Ny praksis prøves ut med støtte fra kollegaer.

Aksjonslæring skaper læring ved å velge ut spesifikke sider ved praksis som deltakerne vil endre, og deretter formulere gode spørsmål til endringene en ønsker. Gjennom å reflektere over og snakke om handlingene sammen med kollegaer, kan ansatte og ledere få ny forståelse av egen praksis og oppleve nytt handlingsrom.

Metoden kjennetegnes ved å gjennomgå fire faser:

1. Planlegging, f.eks. plan for samlingsstund eller opplæringsøkt
2. Handling, gjennomføring av planene
3. Observasjon av handling
4. Refleksjon over handling

Deltakerne forsker på egen praksis ved å stille spørsmål om hvorfor de gjør ting slik de gjør og hva som kan forbedres.

Handling og observasjon foregår i klasserommet eller andre steder der praksis skal endres, mens planlegging og refleksjon foregår som en samtale med kollegaer.

I aksjonslæring er kunnskapsdeling og kunnskapsutvikling sentralt. Først og fremst foregår kunnskapsprosessene i team eller arbeidsgrupper, men gjennom ulike tiltak kan kunnskapen deles med alle ansatte.

Forslag til framgangsmåte:

- dele i team, velge område, planlegge, gjennomføre, observere (fysisk observasjon og/eller gjenfortelling, film etc.) refleksjon
- dele erfaringer og legge til rette for læring for alle ansatte, se [tips for lærende møter](#)