

Rum til Læring

Projektet Kultur i praksis

Thomas Albæk Jakobsen
Søren Frimann



Agenda

1. Aktionsforskning i organisationer
2. Præmisser i KiP
3. Design af proces
4. I gang med aktionsforskning
5. Proces og resultater
 - Udviklingsønsker
 - Lederrollen
 - Tidsperspektivet
 - Det faglige fællesskab
6. Spørgsmål/refleksion



DOING ACTION RESEARCH IN YOUR OWN ORGANIZATION

David Coghlan
& Teresa Brannick

4th Edition



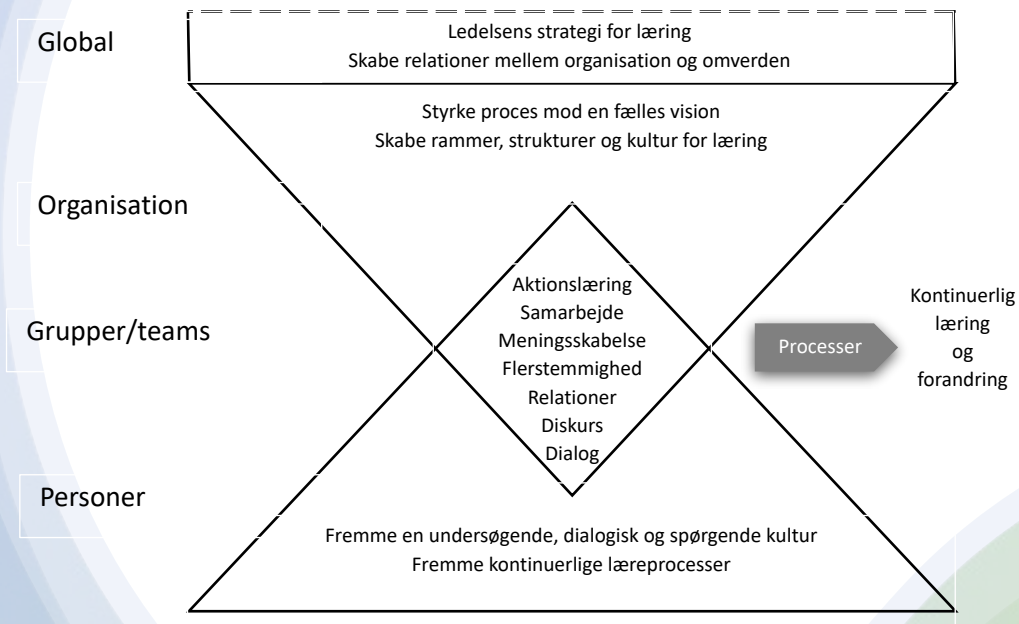


Definition

Aktionsforskning er en demokratisk og deltagelsesbaseret tilgang til at skabe viden. Den kobler handling og refleksion, teori og praksis med et mål om at finde praktiske løsninger på folks presserende problemer og mere generelt at få individer og fællesskaber til at blomstre. (Bradbury, 2015, s. 2)

Ikke forskning på, for, i, til – men forskning med deltagerne!

Perspektiv på organisatorisk læring med aktionsforskning



Organisatorisk læring med aktionslæring som grundlag (Inspireret af Watkins & Marsick, 2019, egen tilvirkning)

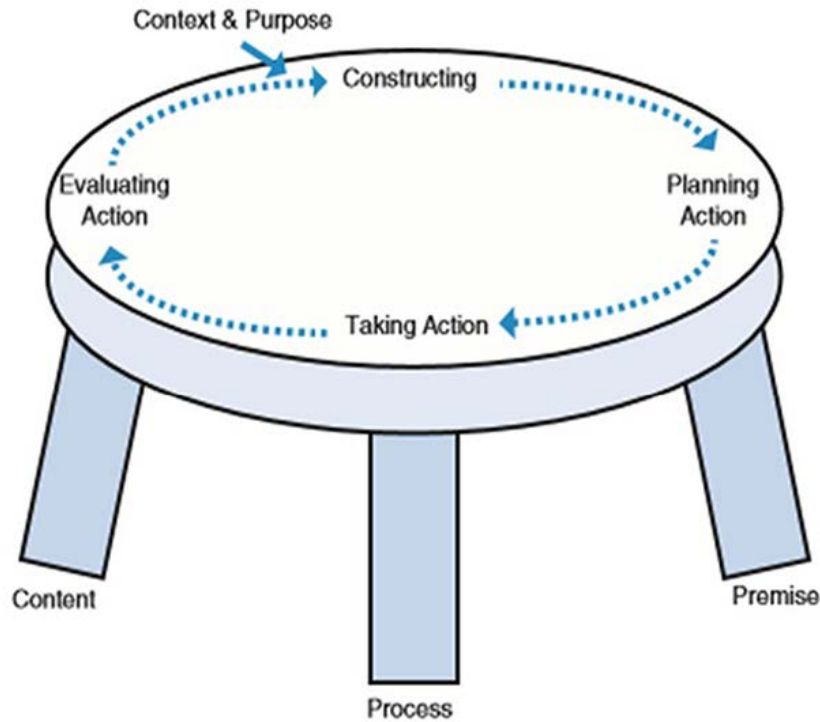
Lederen som aktionsforsker

Tre roller

1. Lederen som forsker (metodedesign, teori, analyse)
 2. Lederen som proceskonsulent/facilitator med fokus på udvikling i praksis
 3. Lederen som insider. (formel lederrolle, magt, drift mm.)
-



Coghlan's AF-model



- 1) INTRO TIL AE/AL
- 2) ROLLER
- 3) PROCES

Møde for
udvalget, hvor
projekter kon-
kretiseres og
forskerteams
etableres

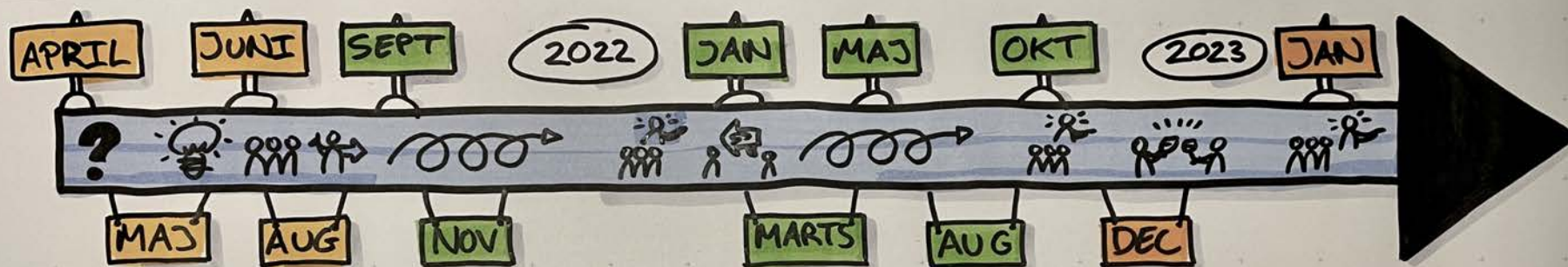
Udvalget gør status på de igangværende projekter. Erfaringer og udfordringer deles

Projekter
præsenteres
på KIN-kursus-
uge. Forsker-
teams mødes til
et hieldagsmøde
og gør status

Udvalget
mødes og
gør status.
Erfaringer
og udfor-
dringer deles

Udvalget
mødes og
deltager evt.
i delegationen,
der skal til
Wien

Projekter
præsenteres
på KiN-kursus-
uge. Lederkred-
sen tager stilling
til en evt. fort-
sættelse



møde for udvalget, hvor der arbejdes videre med forandringsønsker og potentielle projekter

Kick off møde
for alle delta-
gere - forsker-
teams intro-
duceres til
AF og arbej-
der med emne

Udvalget gør status og forbereder oplæg til RIN-kursusuge

Udvalget mødes
og gør status.
Erfaringer og
udfordringer deles

Forsker-
teams mødes
til KiN-kom-
petencedage
og gør status
på projekterne.
Der gives feed-

Alle projektets deltagere mødes til et dagsmøde, hvor projektforløb præsenteres og evalueres

Procesdesign

Organisering



LEDERGRUPPE

Ledergruppen består af fire ledere og to undervisere og alle skoler er repræsenteret i gruppen



Rebild: Vi er 13. Alle medarbejdere deltager: Undervisere, og administrativt personale. Vi har fordelt os i tre grupper med hvert sit fokus område.

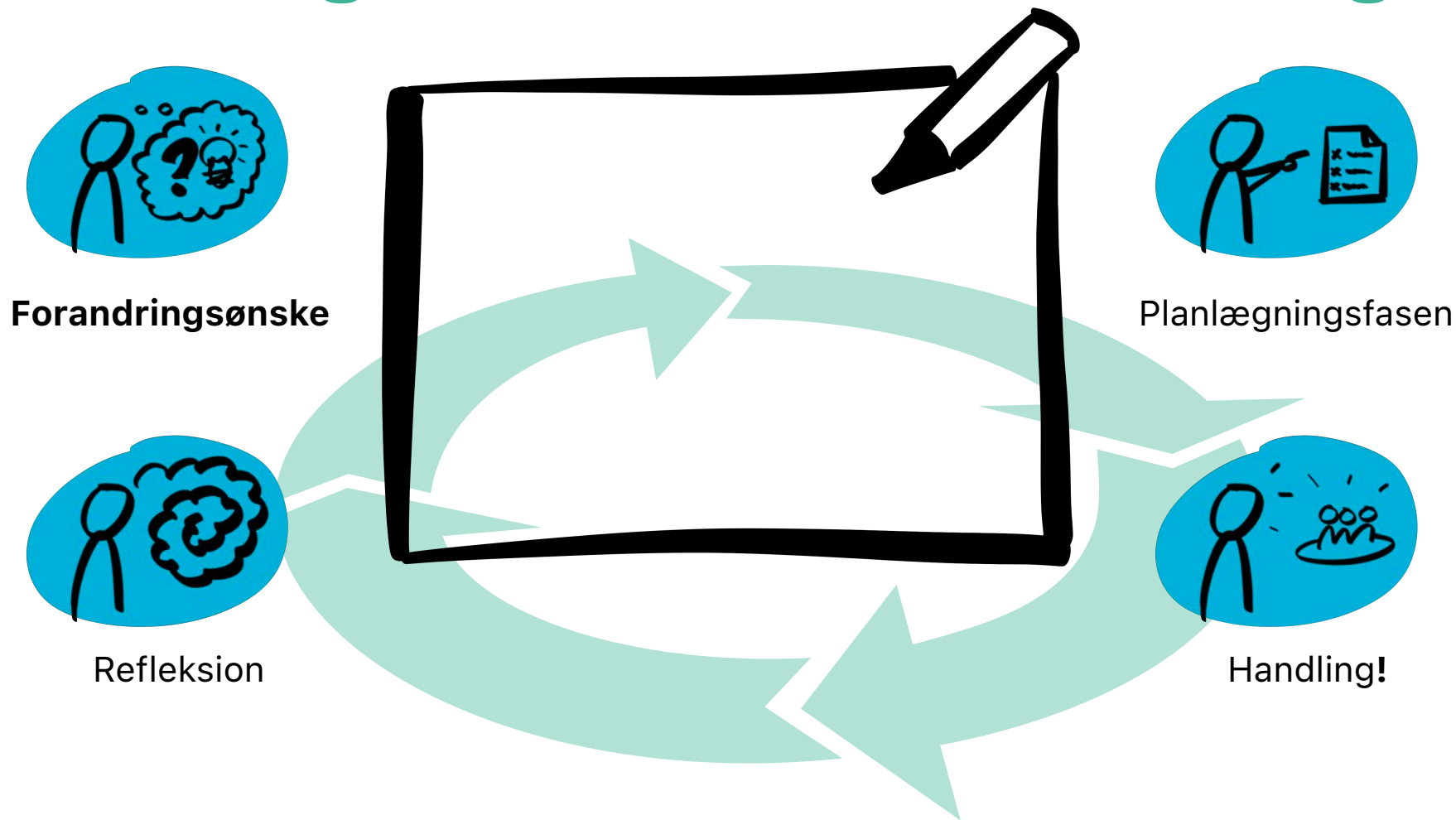
Thisted: Der er tre i gruppen og vi arbejder med hvad eleven gør udenfor undervisningen - øvning og hvor spiller eleven.

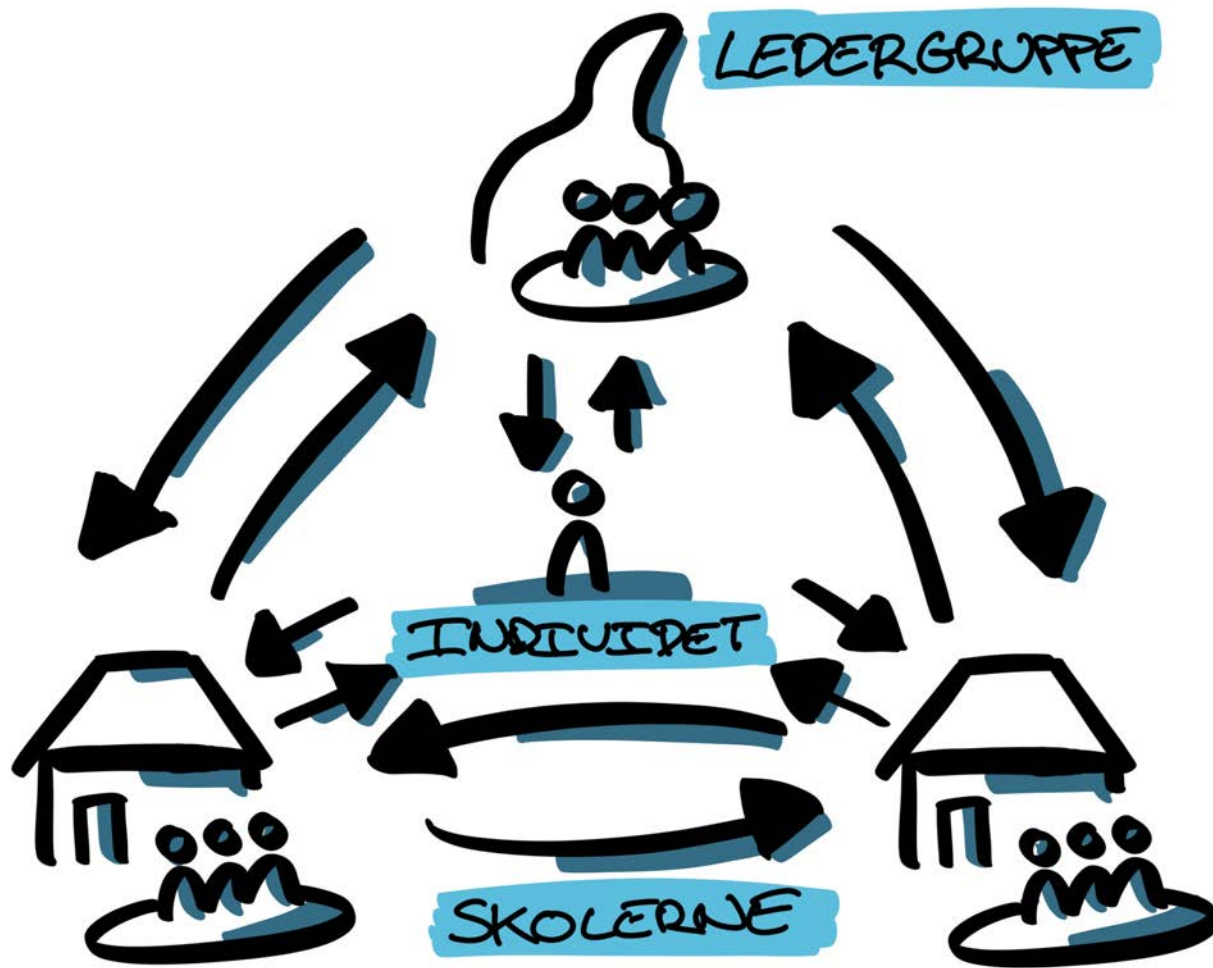
Aalborg: Vi er fire og gruppen er sammensat på baggrund af diversitet i erfaring og uddannelsesbaggrund.

Hjørring: Vi er fire og gruppen er sammensat af tilmelding på frivillig basis. Vi arbejder med at eleven ønsker at forbinde sig til musikskolen.

Frederikshavn: Vi er fem og gruppen er sammensat på baggrund af forskelle i instrumentfaglighed, køn og erfaring. Det er frivilligt at deltage.

Quick guide til aktionsforskning





Proces og resultater i projektet

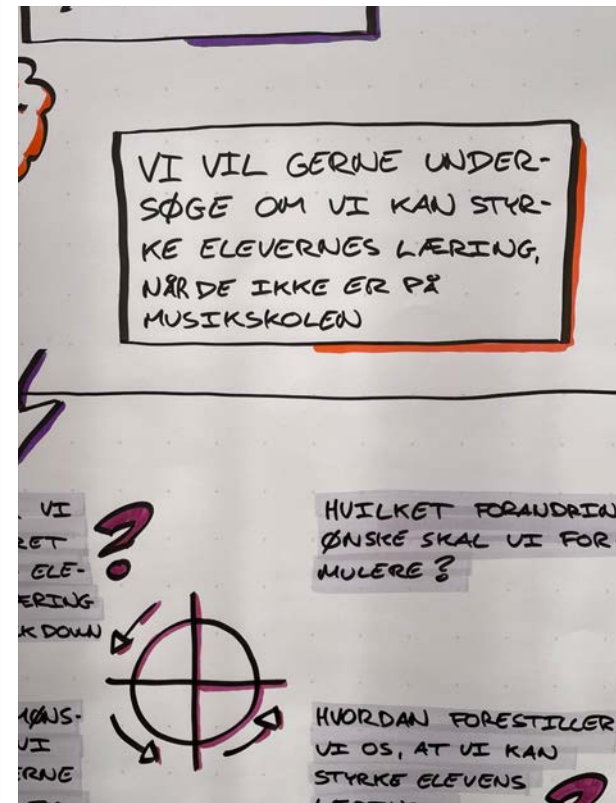
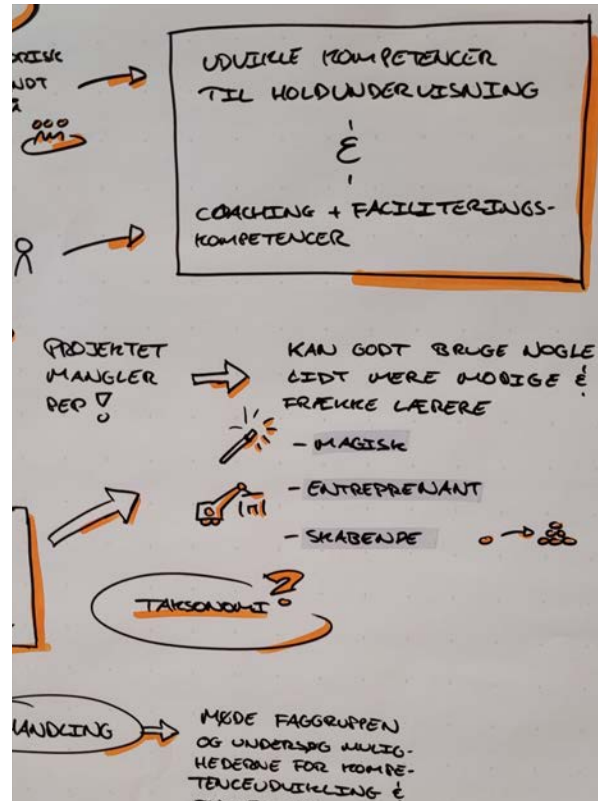
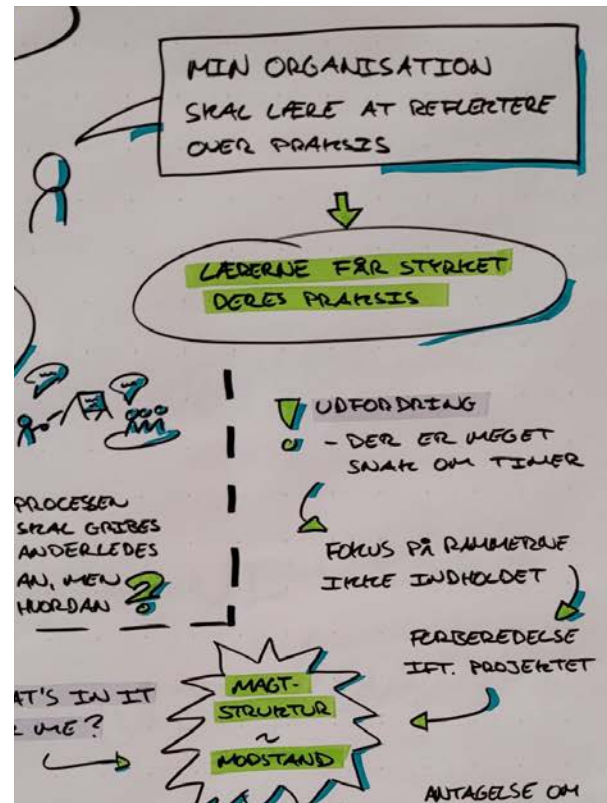
Ledergruppens forandringsønske:
En ny måde at forstå ledelse på, som får indvirkning på hele organisationen, da den er involverende

Skabelsen af udviklingsrum, hvor medarbejderne er involveret i demokratiske dialoger til at udvikle praksis

Etablering af grupper med et udviklingsperspektiv med udgangspunkt i et fagfællesskab

Teoriudvikling:
Etablering af fire læringsrum

Eksempler på forandringsønsker

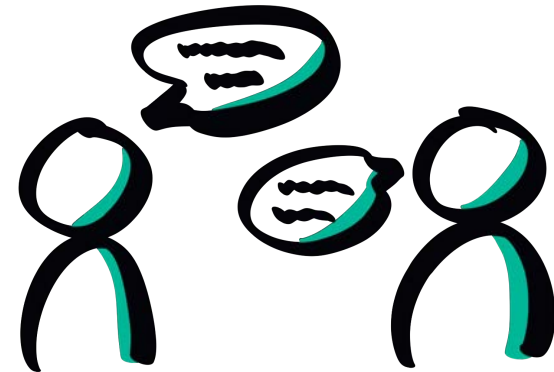


Tema: Lederrollen

- Leder: “AF er fredfyldt - "det er bare noget vi leger“....”
- Leder: “Så længe ens forventninger bliver indfriet!”
- Leder: “Uventet effekt er demokratiseringsprocessen - alle bliver mere ligeværdige”

Det stiller krav til lederen og hvordan man kan håndtere roller som:

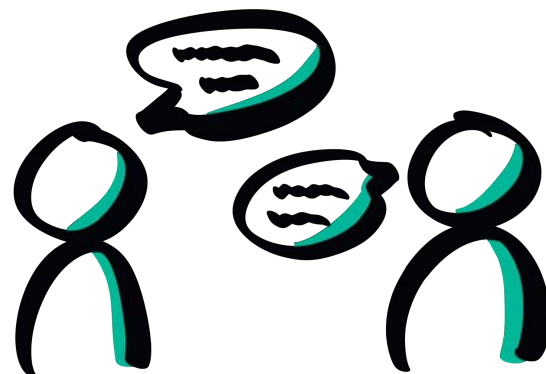
Den formelle leder, forsker, koordinator og facilitator i en involverende og demokratisk proces



Tema: Tidsperspektivet

- Deltager: “Det er vigtigt at [ledelsen] afsætte tid og sætte rammer, for vi kan ikke gøre det selv.”
- Deltagerne giver udtryk for, at der praktiske og logistiske udfordringer med at mødes og ændre ens undervisning
- Ledergruppen har haft følgende dialog: Er det en måde at arbejde på eller er det et add-on (til ens øvrige opgaver)?

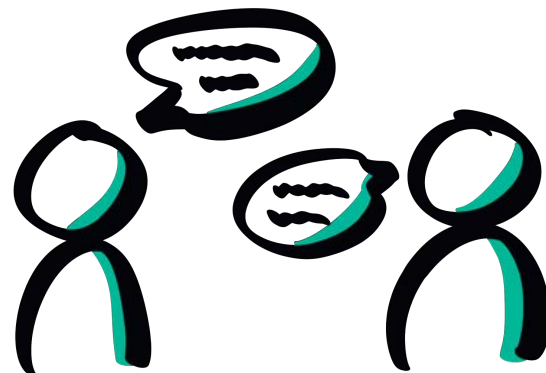
Der er et tidsforbrug ved at arbejde med aktionsforskning i forhold til gruppen, ens eget projekt og ens øvrige opgaver



Tema: Det faglige fællesskab

- Flere deltagere: “Svært at knytte praksis til teorien.”
- Deltager: “Et af bjergene har været at få inddraget noget teori.”
- Deltager: “Det forventes, at man tænker lidt dybere, det bliver en ny del af det at være underviser.”
- Deltager: “Bedre kendskab til hinandens fagligheder, idéer og kollegialt + man har nogen at sparre med.”

Generelt siger alle deltagere: Vi skal prøve at få de ting, vi har arbejdet med, videre til kollegerne, også udfordringerne. Det skal bredes ud!





Refleksion og spørgsmål

Vil du vide mere...

Kontakt:

Thomas Albæk Jakobsen

thaj@frederikshavn.dk

98459098

