

Aktionslæring på menuen med ny nordisk tilsmagning

**Benedicte Madsen i samarbejde med Kirsten Bro, Mette Marie Hansen og Marianne Thrane:
Aktionslæring som løftestang – professionel praksis på velfærdsområdet**

Hans Reitzels Forlag 2019
220 sider, 250 kr.

Annemette Matthiessen

Aktionslæring er igennem det seneste årti blevet en udbredt i efter- og videreuddannelses aktiviteter og udviklings- og organisationsprojekter for velfærdsprofessioner. Aktionslæring er defineret ved:

at deltagerne i en vekselvirkning over tid og på systematisk vis lærer af deres aktioner (handlinger og praksis) og handler på basis af, hvad de har lært. Metoden går altså på to ben; aktioner og læring (s. 11).

Spørgsmålet er hvorfor aktionslæring har oplevet sådan en opblomstring? Det er ikke et nyt fænomen, da aktionslæring bl.a. blev praktiseret af Reg Revans i forbindelse med organisations- og lederudvikling i efterkrigstidens England. Et bud er at aktionslæring er en måde at håndtere et af arbejdspladsernes store dilemmaer på. På den ene side betyder teknologiske og sociale ændringsprocesser i stigende hast, at der er et vedvarende behov for ny viden og læring blandt medarbejdere og på anden side indebærer begrænsede ressourcer - og i nogle tilfælde direkte nedskæringer - og krav om effektivitet, at medarbejderne har travlt i dagligdagen. Det kan blive endnu en belastning at skulle finde energi til efter- og videreuddannelse og tid til at omsætte ny viden i arbejdslivet. I aktionslæring mindskes dette dilemma ved at kompetenceudviklingen sker med udgangspunkt i aktioner og dermed med helt tæt på arbejdslivet. Dette sker i tæt samspil med læringsgrupper, hvor deltagerne bearbejder og reflekterer over deres nye erfaringer. Retningen i læringen aftales i en indledende kontrakt og på den måde kan forløbets fokus styres i retning af bl.a. strategisk kompetenceudvikling. Dvs. der er både rum til bottom-up og top-down perspektiver i aktionslæring.

Ifølge hovedforfatteren Benedicte Madsen er et hyppigt rapporteret problem ved aktionslæring, at deltagerne har så travlt, at de melder afbud eller melder sig ud, og således peger hun på, at aktionslæring kan mindske, men altså ikke undslippe dilemmaet.

Aktionslæring som løftestang er en opfølger til bogen Aktionslæringens DNA, som udkom for 10 år siden i den første del af aktionslæringsbølgen i Danmark. Der er ikke tale om en anden udgave af Aktionslærings DNA, men de er mange overlap mellem de to bøger, da Benedicte Madsen er primær skribent i begge tilfælde, og de to bøger er parallelt bygget op med generelle introduktioner til og overvejelser om aktionslæring og en række cases.

I den nye bog præsenteres aktionslæringen mere efter nordisk smag med enkelhed og ord som de velkendte ingredienser i den pædagogiske anretning til forskel fra den noget omstændige fremstilling med bl.a. brug af Reg Revans matematiske formel for aktionslæring i Aktionslæringens DNA. Derudover er Aktionslæring som løftestang langt mere gennemarbejdet, sammenhængende og læsevenlig end den tidligere udgivelse. Første udgivelse var ifølge underoverskriften ”en håndbog”. Denne genrebeskrivelse er nu udeladt, men bogen er alligevel så konkret og præcis, at den kan bruges som udgangspunkt for egne eksperimenter med aktionslæringsforløb. Forløbene kan suppleres med brug af modeller, redskaber og lignende fx kommunikationstrekanten og dialogiske principper, som der også er udmærkede beskrivelser af.

Der er tilføjet et kapitel om især ligheder men også forskelle mellem aktionslæring og dominerende pædagogiske tænkere: Dewey, Kolb, Schön, Argyris. En interessant nyskabelse er en sekstrins refleksionsstige rettet mod erfaringslæring i arbejdslivet, hvor Schöns refleksionsbegreber, viden-i-handling, refleksion-i-handling og refleksion-over-handling, kombineres med begreberne om brugsteori og single-loop og dobbelt-loop læring fra Argyris.

Et forbehold er, at tilgangen i den nye bog er iblandet lige lovlig megen sukker fra konsulentkrukken med anerkendelse-ressourceorientering-positiv tænkning. Det manifesterer sig både i substans og sprog. Fx understreger Benedicte Madsen med rette at aktionslæring ikke egner sig til alle læringsforløb, men mens der er rigtig mange eksempler på forløb, som det egner sig til, er der stort set ingen diskussion af i hvilke situationer aktionslæring bør fravælges. Ikkeintenderet medlæring under aktionslæringsforløb omtales udelukkende som en positiv gevinst og dermed udgrænses en mere åben og analytisk forståelse af, hvad der sker skjult eller mellem linjerne i læringsforløb.

Den sproglige fremstilling bliver enkelte steder næsten uigenkendelig fra mine egne erfaringer fra arbejdspladser i velfærdssektoren. Som opsamling på et aktionslæringsforløb for et forsorgshjem optræder følgende udsagn fx:

Det reflekterende team: Allan er vokset flere meter, han er snart fremme ved næste årtusindskifte! Det har karakter af en eksplosion. Han er trådt i karakter. (s. 84)

Vivi (forstander): ...Jeg har lært en hel masse, som der slet ikke er tid til at sætte ord på. Aktionslæring er virkelig en fin tilgang. Nu vil jeg bare sige, at jeg er en glad forstander! (s. 85).

En anden ulempe er det er lidt vanskeligt at gennemskue autenciteten af cases og eksempler. Nogle er gengivelser fra eksisterende forløb, andre er tilrettede og andre igen lader til at være opfundet til lejligheden. Det kan gøre det mere kringlet at spejle egne erfaringer i bogens cases.

Ikke desto mindre har jeg efter læsningen både fået stor lyst og metoder og redskaber til at arbejde med aktionslæring og mon ikke det er en oplevelse, som jeg kommer til at dele med andre kommende læsere af bogen? Bogen kan samlet set bestemt anbefales til konsulenter, undervisere, teamledere og andre, der arbejder med læringsforløb i velfærdssektoren.

**Annemette Matthiessen, lektor ved Københavns
Professionshøjskoles Videreuddannelse – Social &
Beskæftigelse**