

FORSKNINGS- CIRKLER

EN INTRODUKTION TIL METODEN OG GODE RÅD

Kristine Hecksher, Rie Thomsen og Helle Merete Nordentoft



**Region
Hovedstaden**



DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Fond
for Regionaludvikling



Interreg IVA
ØRESUND - KATTEGAT - SKAGERRAK



Forskningscirkler. En introduktion til metoden og gode råd
Af Kristine Hecksher, Rie Thomsen og Helle Merete Nordentoft
Preventing Dropout, 2014

ISBN 978-87-7684-796-8

INDHOLD

Indledning *side 2*

Hvad er en forskningscirkel? *side 4*

Fire gode råd til praktikere *side 6*

Fem gode råd til ledere *side 9*

Videre information *side 12*

INDLEDNING

Denne folder er en appetitvækker og introduktion til metoden forskningscirkler, og retter sig mod praktikere og ledere, der overvejer at deltage i en forskningscirkel eller sætte en cirkel i gang. I folderen giver vi nogle gode råd til, hvad man kan være opmærksom på i forhold til faldgruber og potentiale. Både før, under og efter forskningscirklen er gennemført.

Forskningscirkler er en metode, som sætter en særlig ramme for et konstruktivt og innovativt samarbejde mellem forskere og praktikere. I en forskningscirkel mødes disse parter for at blive klogere på og udvikle praksis. Målet med forskningscirkelns arbejde er at udvikle indsigt og ny viden både hos forskere og praktikere. Det er en vej til udvikling og kvalificering af praksis, som tager afsæt i behov, der er i praksis og bygger på et længerevarende samarbejde.



HVORFOR DENNE FOLDER?

Denne folder er blevet til, fordi vi i øresundsprojektet Preventing Dropout har haft gode erfaringer med forskningscirkler som et redskab til at skabe skoleudvikling og videndeling.

Både praktikere, ledere og forskere har oplevet, at det er en arbejdsmetode med et stort potentiale. Folderen er udviklet i et samarbejde mellem Preventing Dropout og Aarhus Universitet.

Preventing Dropout er et projekt med 12 partnere, der har været støttet af Region Hovedstaden og EU-programmet Interreg IVA. Projektet har fundet sted fra 2011-2014, og fokus har været på at udvikle metoder til bedre fastholdelse på ungdomsuddannelser i Øresundsregionen. Vi har oplevet stor interesse for forskningscirkler særligt i Danmark, hvor metoden har været forholdsvis ukendt. Derfor vil vi gerne give nogle gode råd videre til andre, der har lyst til at prøve kræfter med, hvad man kan bruge forskningscirkler til. Rådene bygger først og fremmest på erfaringer, vi selv har gjort, men vi inddrager også viden fra både Sverige og Danmark, hvor forskningscirkler har fundet sted i andre sammenhænge. De temaer forskningscirklerne har beskæftiget sig med i Preventing Dropout har været: *Sprogstøttende undervisning, fremtidens vejledning, inkluderende undervisning, bevægelse i undervisningen, motivation og klasserumskultur.* Forskningscirkler kan dog beskæftige sig med mange andre typer af temaer, og de praktikere der deltog, kan også komme fra andre fagområder end skoleområdet.

At deltage i en forskningscirkel er ikke det samme som at deltage i et efteruddannelseskursus. Forskningscirkler er en form for kompetenceudvikling, der skaber et rum til fælles refleksion over praksis, og de udfordringer, som cirkelns deltagere oplever i deres hverdag. Undervejs lærer man sig dels noget om et specifikt emne, men man lærer sig også nogle andre vigtige kompetencer, såsom at reflektere over og forholde sig kritisk til egen praksis.

Denne folder giver gode råd til arbejdet med forskningscirkler lige fra planlægningsfasen over selve arbejdet i cirklen til overvejelser omkring cirkelns produkt og evaluering. Alle disse punkter er væsentlige at overveje for alle, som enten sætter en forskningscirkel i gang eller selv deltager i en cirkel. Vi håber derfor, at folderen kan give inspiration til arbejdet med og i forskningscirkler – både som deltager og leder.

God læselyst!

HVAD ER EN FORSKNINGSCIRKEL?

Forskningscirkler er en svensk metode, som blev udviklet i universitetsverdenen i 1970'erne. Metoden har stærke rødder i traditioner som studiekredse og aktionsforskning¹, og har som mål at skabe et møde mellem forskningsbaseret og erfaringsbaseret viden. I Malmö har man siden 2006 startet en lang række forskningscirkler, som et værktøj til skoleudvikling og udvikling af daginstitutioner. Det er her vi i projektet Preventing Dropout har hentet vores inspiration, og vi har gennemført fem forskningscirkler i perioden 2011-2013. De har haft forskellige temaer, men har alle haft et overordnet mål om at udvikle viden/metoder til at forebygge frafald på ungdomsuddannelser i Malmö og København.

Professor Sven Persson fra Malmö Högskola har været en central person i arbejdet med at udvikle og iværksætte forskningscirkler i Malmö, og vi henviser til publikationen: *Forskningscirkler – en vägledning*, hvis denne folder giver anledning til et ønske om at vide mere.

Der findes forskellige variationer over, hvordan en forskningscirkel kan udfolde sig, men vi tager i denne folder udgangspunkt i erfaringer, hvor forskningscirklerne søger en dybere forståelse af en forud defineret problemstilling som fx at forebygge frafald på ungdomsuddannelser eller, hvordan man kan udvikle vejledning. Det væsentlige ved metoden er, at forskningscirkler skaber et rum til fælles refleksion over praksis, og de udfordringer, som cirkelns deltagere oplever i deres hverdag. Metoden giver mulighed for en ny forståelse af de temaer og problemstillinger forskningscirklen tager op, og skaber dermed også et potentiale for nye handlemuligheder. Det er vores erfaring, at denne proces kan være langt mere givende end mere formaliserende kursusforløb.

Forskningscirkelns struktur og arbejde:

En forskningscirkel vil typisk bestå af 5-8 personer, hvoraf én er forsker og cirkelns leder. Deltagerne kan komme fra den samme institution, men forskellighed giver dynamik i cirkelns arbejde. Derfor er det en god idé, at deltagerne kommer fra forskellige afdelinger og/eller organisationer. Cirkellederens rolle er at facilitere møderne, således at alle får taletid og mulighed for at fremlægge materiale for de øvrige deltagere. Cirklen arbejder i en længere periode på minimum 1 år men også gerne 1½ år. I denne periode mødes cirklen ca. en gang om måneden i tre timer. I denne periode bruger cirkelns deltagere ca. to timer om ugen på arbejdet med cirkelns tema. Dvs. læsning af materiale, pilotafprøvninger eller lignende. I løbet af cirkelns arbejde rådgiver cirkellederen deltagerne i forhold til valg af litteratur, undersøgelsesmetoder, afprøvninger og er desuden tovholder på formidling af cirkelns arbejde.

Arbejdet i forskningscirklen bygger på en åben dialog mellem deltagerne med respekt for de forskellige kompetencer hver især har. Derfor er det vigtigt at indlede cirkelns arbejde med en gensidig forventningsafstemning for at styrke det ligeværdige samarbejde mellem

deltagerne. Idealet for cirkelns arbejde er, at både praktikere og forsker er indstillet på at ændre deres opfattelse af en sag eller et problem for i fællesskab at kunne udvikle ny viden.

Det er ikke meningen, at praktikerne skal blive forskere ved at deltage i en forskningscirkel, sådan som navnet kunne antyde. Målet med cirkelns arbejde er, at praktikerne får ny viden ved at gennemgå en forskningsproces fra at formulere en relevant og praksisnær problemstilling til at undersøge den for til slut at overveje dens perspektiver for praksis. Målet er desuden, at praktikerne ikke blot føler ejerskab for den nye viden, men også ansvar i forhold til at sprede den i sin organisation. Forskerne får til gengæld mulighed for at få afprøvet hypoteser i deres forskning og et stærkt indblik i praksis.

Deltagerne bliver dermed en slags forandringsagenter i deres organisationer med et ansvar for, at sprede den nye viden til kollegaer. For at styrke denne videndeling arbejder cirkelns deltagere med at lave et formidlingsprodukt undervejs i cirkelns arbejde. Produktet kan være alt fra en film til en konference eller en artikel. Derefter er det hensigten, at forskerne bringer deres viden fra forskningscirklerne med ind på professionsuddannelserne, så spredningen også sker gennem uddannelsen af nye fagprofessionelle. Praktikerne kan derudover sprede deres viden til andre interesserede gennem oplæg og fremlæggelse af formidlingsproduktet.

Erfaringerne fra Preventing Dropout og andre cirkler, som er blevet gennemført i Sverige, viser dog, at spredningen af forskningscirkelns viden, er noget som bør vægtes højt og skal indtænkes fra starten af cirkelns arbejde, hvis den skal lykkes. Denne pointe vil blive udfoldet nærmere senere i folderen.

NOTE 1 Aktionsforskning er en form for forskning, som udføres, uden at man forsøger at distancere eller separere sig fra den virksomhed eller det område, som der forskes i. Formålet med aktionsforskning er at opnå en direkte og umiddelbar påvirkning af forskningsområdet. Målet er at "bidrage til løsningen på menneskers praktiske problemer i en virkelig situation".

FIRE GODE RÅD TIL PRAKTIKERE

1

VÆR OPMÆRKSOM PÅ, HVAD DU SELV BRINGER IND I CIRKLEN

Idéen om forskningscirkler bygger som nævnt på et ideal om ligestilling mellem deltagerne, og et mål om, at alle bliver klogere af den faglige udveksling mellem cirkelns forskellige deltagere. Det gode ved forskningscirkelmetoden er, at den er rummelig. Der er både plads til dig som er ny og endnu ikke helt overbevist om, hvor du har dit pædagogiske ståsted, og dig som har arbejdet i mange år, men stadig søger efter nye svar på de udfordringer, du oplever.

Det første gode råd til dig, der overvejer at gå med i en forskningscirkel, er, at du skal gøre dig klart, at det er en form for kompetenceudvikling, der både tilbyder og kræver noget særligt af dig som deltager. Derfor er det ikke er ligegyldigt, hvad du selv tager med ind i cirklen. Forskningscirklen kan give dig et rum, hvor du har mulighed for at diskutere og udforske udfordringer/temaer, du oplever i din hverdag. Du kan få kvalificeret sparring fra andre praktikere og en forsker på dine tanker, pilotafprøvnings eller undersøgelser. Men dit udbytte er betinget af, at du også selv bidrager med faglige input. Arbejdet i cirklen bygger desuden på, at alle udviser *tålmodighed, nysgerrighed og tolerance* overfor hinanden. Med andre ord er forskningscirkelns arbejde baseret på en usynlig kontrakt mellem deltagerne. Vær derfor opmærksom på, hvad du selv tager med ind i cirklen, og gør hvad du kan for at overholde din del af kontrakten.

2

ACCEPTER AT DU IKKE VED HVOR I ENDER, OG AT FORSKNINGSCIRKLER IKKE KAN LØSE ALT

Der kan være stor forskel på, hvad der motiverer den enkelte til at gå ind i en forskningscirkel. Måske vil du gerne komme med forslag til, hvordan din organisation kan møde en bestemt udfordring. Måske er der et dilemma i din hverdag, som du brænder for at finde en løsning på. Det kan også være, at du er voldsomt frustreret over nogle rammebetingelser i din hverdag, der ikke opleves som rimelige.

Vil deltagelse i en forskningscirkel kunne give dig redskaberne eller løsningen på det? I forhold til de første to typer af motivation er det bestemt muligt. I forhold til det sidste vil det være problematisk at tage med ind i forskningscirklen, fordi forskningscirkelen er undersøgende i sin natur. Der vil aldrig være et sikkert facit eller en garanti for, at I løser den udfordring, I har valgt at sætte fokus på. Til gengæld kan forskningscirkler indfange kompleksiteten i din praksis bedre end de fleste former for efteruddannelse. Derfor kan det også være, at du efter at have deltaget i en forskningscirkel ikke står tilbage med et svar, men flere mulige tilgange og løsninger, som bunder i en dybere forståelse af den udfordring, du oplevede i begyndelsen. Som praktiker vil du ofte være vant til at

handle hurtigt og sætte nye skibe i søen, som svar på udfordringer, du oplever i en travl og hektisk hverdag. Vi har også vænnet os til, at der i den offentlige sektor er større og større fokus på effektmåling og målstyring. Måske derfor kan det være svært at frigøre sig for forventningen om at skulle nå frem til et bestemt og gerne hurtigt defineret mål. Det er vores erfaring, at det kræver lidt tid at få opbygget et fælles sprog og skabe et undersøgende refleksionsrum. I forskningscirklerne mødes forskellige mennesker med forskellige baggrunde og kulturer. Som deltager vil du måske opleve, at forskerne typisk gerne vil have flere nuancer med, inddrage eksisterende viden og have mere fokus på at undersøge. Men det er samtidig også disse kvaliteter, som kan betyde, at forskningscirklen giver dig nogle refleksive kompetencer og handlemuligheder, som du kan tage med dig på den lange bane.

Eftersom deltagelse i en forskningscirkel er en længere proces kan det være svært at huske eller beskrive den erkendelsesproces, man har været igennem. Derfor er formidlingsproduktet og kommunikationen til personer, der ikke har deltaget i cirklen en vigtig opgave. Ikke bare på de sidste møder, men også undervejs i processen. Derudover er det en rigtig god idé at være to kollegaer i den samme forskningscirkel. Det giver både en mulighed for at sparre undervejs i processen, for at vende refleksioner mellem cirkelmøderne og for i sidste ende at sætte en forandring i gang i organisationen.

3

TÆNK FORMIDLING IND FRA BEGYNDELSEN

I en forskningscirkel bestemmer I selv, hvad jeres formidlingsprodukt skal være. Ved at prioritere formidlingen af jeres arbejde tidligt og gerne undervejs i forløbet, kan I sikre jer, at I bliver skarpere på, hvad I er kommet frem til. I kan også i højere grad give produktet en form som passer til indholdet og jeres målgruppe. Når man skal fortælle andre, hvad man har afprøvet, undersøgt eller erkendt sættes der gang i en ny erkendelsesproces. Vores erfaring fra andre cirkler er, at cirkelarbejdet giver deltagerne lyst til at formidle deres nye viden, fordi de syntes, at de er nået frem til nogle værdifulde og væsentlige indsigter. Formidlingsarbejdet er desuden vigtigt, fordi det tydeliggør for deltagerne, hvor langt de selv har flyttet sig i arbejdsprocessen.

Formidlingskravet kan derfor ses som en fordel fremfor et onde til trods for, at det ikke altid er let at formidle de nye indsigter. Ofte kan der være stor kompleksitet i de pointer, I gerne vil formidle. Derfor kan det være en god idé at holde dine kollegaer og ledelse orienteret om det arbejde, I laver i cirklen undervejs i forløbet. Du kan også dele ud af eventuelt materiale og bede om feedback på, hvad kollegaerne synes

er interessant, velfungerende etc. Det gør det nemmere at formidle netop de pointer, som andre synes er interessante, når cirklen afsluttes. Hvis du har inddraget kollegaer og ledelse undervejs har du formentlig en bedre chance for at komme igennem med dine forslag/metoder. Du kan også vælge at se formidlingsarbejdet som en lang forberedelse på, hvad der skal ske med din viden, når arbejdet i forskningscirklen er slut.

4

VÆR REALISTISK OG STRUKTURERET MED TIDEN

Tid er - både i en positiv og en negativ forstand - et vigtigt tema i forbindelse med forskningscirkler. Den lange periode møderne i cirklerne strækker sig over, giver mulighed for at fordybe sig i og forandre egen praksis bl.a. gennem forslag til organisationsudvikling. Mange cirkeldeltagere fremhæver netop denne refleksionstid som meget værdifuld, fordi det er en tid, de savner og har brug for i en hektisk hverdag. På den anden side er det ofte mangel på tid, som kan være årsagen til, at deltagere enten forlader en cirkel eller ikke får det ud af deltagelsen, som de kunne have haft.

Fra starten af forløbet er det derfor meget vigtigt at have en helt klar aftale med sin ledelse og kollegaer om, hvilke arbejdsopgaver, man kan være fri for, mens man deltager i en forskningscirkel. To timer om ugen lyder ikke af meget, men hvis det er to timer, der kommer oven i det arbejde, der ellers skal gøres, kan det ende som en belastning. Derudover vil der være perioder, hvor arbejdet i cirklen fylder mere. Selvom det burde være ret enkelt, så har vi erfaring for, at det netop er uenighed om forholdet mellem tidsforbrug og udbytte, som har hæmmet mange forskningscirkler. Det kan næppe undgås, at der vil være perioder, hvor I bruger mere eller mindre tid, end det gennemsnit, der er afsat. Her kan både et stort og lille engagement få konsekvenser for arbejdsklimaet i cirklen. Det er fx frustrerende, hvis en deltager har lagt et stort stykke arbejde i at indsamle eksempler fra praksis, og de andre i gruppen møder op uden at have læst og forholdt sig det, man har aftalt. Omvendt kan det også være, at den nye indsigt I får ved at deltage i cirklen, giver jer lyst til at undersøge en lang række spørgsmål, som ville gøre sig bedst i en doktordisputats og ikke en forskningscirkel. Derfor er det vigtigt at gøre det til et fælles ansvar i cirklen, at I forholder jer til den tidsramme, I har aftalt fra begyndelsen.

FEM GODE RÅD TIL LEDERE

1

LEDELSESOPBAKNING TIL CIRKELDELTAGERE ER AFGØRENDE

I forskningscirklen kan dine medarbejdere få kvalificeret deres evne til at undersøge, reflektere over og forbedre deres praksis. Forskningscirkler har således et potentiale i forhold til at skabe både innovativ kompetence – og organisationsudvikling, men der er ingen indbygget garanti for, at dette kommer til at ske. Som leder har du en afgørende rolle for, at cirklen får nogle gode arbejdsbetingelser. Det betyder fx, at du sammen med andre i ledelsesgruppen sørger for, at der er afsat ressourcer til cirkelns arbejde og desuden må afklare, hvilke temaer/udfordringer jeres organisation gerne vil sætte fokus på. En vigtig del af denne afklaring er, at I har overvejet og lagt en strategi for, hvordan der kan skabes mulighed for, at cirkeldeltagerne efterfølgende får spredt deres nye viden og desuden viser interesse for cirkelns arbejde undervejs. Evalueringen af et større antal forskningscirkler i Malmö peger på, at en stor procentdel af gymnasielærere, som har deltaget i forskningscirkler ikke føler, de har fået ledelsesmæssig opbakning til deres deltagelse. (Perspektiv på karta och terräng, Ola Holmström). Det er derfor meget vigtigt, at der fra starten ligger en helt klar aftale om, hvilken reduktion i øvrige arbejdsopgaver, deltagerne får når de deltager i en forskningscirkel.

2

REKRUTTERING AF DELTAGERE TIL EN FORSKNINGSCIRKEL

Som nævnt tidligere kan vi anbefale, at deltagerne kommer fra forskellige afdelinger og/eller organisationer. Samtidig er det en rigtig god idé, at der deltager mindst to nære kollegaer, da det styrker muligheden for, at de kan sprede og forankre viden efterfølgende. Frivillighed er et andet bærende princip. Med andre ord bør det altid være frivilligt at deltage af hensyn til deltagerens motivation. Det er ikke nødvendigvis nogen let ledelsesmæssig opgave at rekruttere deltagerne til en cirkel. På den ene side skal deltagerne melde sig ud fra en ægte interesse og engagement, men på den anden side, skal der også være fokus på nogle temaer, som organisationen ser et potentiale i at udvikle. Dette er ikke ensbetydende med, at man som ledelse kan forvente, at cirkeldeltagerne vil levere en bestemt løsning, som organisationen har behov for. Det hænger derimod sammen med vigtigheden af, at deltagerne arbejder med et tema, som kan vække *interesse* i resten af organisationen. Det vil gøre opgaven med at sprede og forankre viden efter forskningscirklen er slut langt nemmere. Udover disse overordnede retningslinjer må det være dit kendskab til den enkelte medarbejder, der er afgørende for, hvem du vurderer, der kan have udbytte af at deltage i en forskningscirkel.

3

STØT DELTAGERNE I AT SPREDE DERES VIDEN

Vores erfaring er, at praktikere, som deltager i en forskningscirkel forandrer deres syn på praksis. Det betyder fx, at de kommer med forslag til, hvordan man kan forandre den eksisterende praksis. Hvordan de får spredt denne viden i resten af organisationen, er som tidligere nævnt, en udfordring. For det første er der ingen garanti for, at kollegaerne vil finde forslagene til forandring af praksis bedre, end det de gør i forvejen. Det er heller ikke sikkert, at kollegaerne vil være i stand til at gøre det, som cirkeldeltagerne har lært sig. Er det en cirkel der har arbejdet med sprogstøttende undervisning, så vil der være en række forskellige metoder, man som underviser kan gøre brug af. Fx i form af måden at give feedback på, at stille opgaver på m.m. Det kræver tid at lære, hvordan man skal gøre det.

Hvordan du som leder støtter cirkeldeltagere i at sprede viden, må afhænge af både ledelsesstil og organisationskultur. Der er dog ingen tvivl om, at cirkeldeltagere har svært ved at skabe forandring i organisationen uden støtte. Idealet om at spredningen sker, "som ringe i vandet", fordi cirkeldeltagere taler med kollegaer i frokostpausen er ikke umulig. Meget god spredning sker uformelt og spontant. Men set i forhold til de ressourcer det koster at sætte forskningscirkler i gang, vil vi anbefale, at spredningen sker mere struktureret. Cirkeldeltagere bør få mulighed for at fremlægge og diskutere deres arbejde på møder og efteruddannelsesdage, ikke bare en gang men flere gange undervejs i processen. Det kan give mulighed for, at de får vigtig sparring og feedback fra kollegaer. Samtidig kan det skabe en interesse hos kollegaerne, som man senere kan drage nytte af, hvis der er metoder eller tiltag, I ønsker at arbejde videre med.

I Preventing Dropout har vi erfaringer med at starte læringscirkler² efter forskningscirklerne er afsluttet. Her får cirkeldeltageren en rolle som cirkelleder blandt en gruppe kollegaer, der har meldt sig. De skal så selv drive cirklen fremad i en proces, hvor deltagerne læser om og afprøver nogle af de metoder forskningscirklen har udviklet. En anden tilgang er, at man som ledelse beslutter, at en større gruppe i organisationen skal arbejde ud fra nogle af de principper eller den metode, som forskningscirklen har peget på. Det er en topstyret model, som ikke vil egne sig til alle typer af fund, forskningscirkler gør. På den anden side har vi i Preventing Dropout set flere eksempler på, at det har fungeret, hvis det har været et helt konkret værktøj eller en metode, som kollegaer har haft mulighed for at bruge uden større forkundskab. Uanset hvad du og din ledelsesgruppe vælger at gøre for at sprede deltagerens viden i organisationen, er det vigtigt at tage højde for, hvilken type af viden cirkeldeltagerne er nået frem til.

NOTE 2 Læringscirkler er ikke en videnskabelig metode, men et forsøg vi har lavet i Preventing Dropout på Tårnby Gymnasium og Høje-Taastrup Gymnasium med inspiration fra forskningscirkelmetoden. Vi har ingen evaluering af disse forsøg endnu.

4

BRUG DELTAGERNES INPUT TIL AT UDVIKLE ORGANISATIONEN

Vi har allerede nævnt, at det er vigtigt at holde møder med medarbejdere, der deltager i en forskningscirkel for at udvise interesse og støtte op om deres engagement. Der er dog også en anden vigtig årsag til at holde disse møder, og det er, at det giver dig mulighed for at bruge deres input til at udvikle organisationen. Nogle forskningscirkler sætter fokus på at finde løsninger på en specifik udfordring, mens andre har en mere undersøgende og åben tilgang. Fx har vi i Preventing Dropout haft en forskningscirkel der arbejdede med temaet: *Udvikling af fremtidens vejledning*. I den cirkel blev der arbejdet med at undersøge de unges eget syn på vejledning og udfordringerne ved at gennemføre en ungdomsuddannelse. Konklusionerne der kom ud af cirkelns arbejde indeholdt forskellige forslag til strukturelle forandringer på de organisationer, der deltog i cirklen. Flere ledere valgte at følge anbefalingerne og omlægge både skema og organisering af vejledningen. Det krævede naturligvis en grundig dialog og diskussion af argumenter for at nå dertil. Hvis forskningscirkler finder sted i forbindelse med et større projekt, som i tilfældet med Preventing Dropout er der både styregruppemøder og projektledelse, der støtter op om kommunikationen. Sætter du som leder nogle forskningscirkler i gang på eget initiativ, vil det være endnu mere vigtigt at have jævnlig dialog med cirkeldeltagerne undervejs. Det er ikke sikkert, at det vil være store strukturelle forandringer, der kommer ud af det. Det kan også være sparring i forhold til de udfordringer organisationen står over for eller helt enkle idéer til, hvordan man kan forandre og forbedre praksis. Uanset hvilke typer af input cirkeldeltagerne kan give, vil det være ærgerligt ikke at få dem.

5

ACCEPTER AT DU IKKE KAN STYRE CIRKELNS KURS

Som leder er du givetvis vant til at udstikke og navigere hen imod nogle forudbestemte mål, og afveje, om de investeringer du foretager, skaber tilstrækkelig værdi for organisationen. Begge dele er svært, når vi taler om forskningscirkler, fordi du som udgangspunkt ikke kan styre forskningscirkelns kurs, og dermed heller ikke kan forudsige hvilken værdi, de vil skabe. Hvis du alligevel forsøger at gøre det, kan du hæmme det potentiale, der ligger i forskningscirkelns arbejde. Dilemmaet er dog ikke helt så stort som det måske lyder, fordi forskningscirkler er en metamedode, som uanset tema og resultater vil give de medarbejdere, der deltager nogle vigtige kompetencer, fx en evne til at forholde sig kritisk til egen praksis. Viser det sig mod forventning, at en forskningscirkel bevæger sig i en retning, som ikke ligger indenfor organisationens indsatsområde, har deltagerne stadig lært en arbejdsmetode, som de kan bruge til at udvikle deres praksis på langt sigt. Den dialog som du har med de medarbejdere, der deltager i en forskningscirkel, bør derfor have samme undersøgende og åbne tilgang, som er indbygget i forskningscirklen som metode. I det lys kan forskningscirkelarbejdet ses som en langsigtet investering.

VIDERE INFORMATION

I Danmark er der endnu ikke mange, der arbejder med forskningscirkler, men Aarhus Universitet har samarbejdet med Preventing Dropout om udarbejdelsen af denne folder, og vil gerne indgå samarbejde med institutioner, der ønsker at starte en forskningscirkel. Hvis du har en idé til et emne for en forskningscirkel, eller ønsker at høre mere om pris, procedure m.m. kan du kontakte:

Niels Henrik Meedom, Centerdirektør,
Nationalt Center for Kultur og Læring, Aarhus Universitet.
Kontaktoplysninger: Telefon: +45 87151869, E-mail: nhme@au.dk

Forskning og Udviklingsenheden (FoU), som nu er blevet en del af enheden Pædagogisk inspiration har koordineret en lang række forskningscirkler i Malmö. De kan kontaktes, hvis du ønsker at starte en forskningscirkel i Sverige eller ønsker mere indgående information om metoden.

Kontaktoplysninger:

Tel: +46 (0)40 343113, E-mail: pedagogisk.inspiration@malmo.se

Ønsker du kontakt med forskere med erfaring som cirkelledere kontakt da Helle Nordentoft hnoj@edu.au.dk eller Rie Thomsen riet@edu.au.dk

På www.malmo.se kan du desuden finde forskningscirkelrapporter, vejledning i forskningscirkler og evalueringsrapporter. Bl.a. den evalueringsrapport af Ola Holmström, som vi henviser til i folderen.

På www.preventingdropout.com findes der materialer og produkter, som forskningscirklerne i Preventing Dropout har udviklet. Både film, undervisningsmaterialer m.m. Materialerne vil være tilgængelige også efter projektet er slut, og kan både anvendes som direkte inspiration i undervisningen og ses som eksempler på, hvad der kan komme ud af en forskningscirkel.

God fornøjelse.

ISBN 978-87-7684-796-8