Overordnet drejebog til seks møder

Peter Holmboe, 2025.

Denne drejebog er tænkt som et åbent og fleksibelt afsæt for dig, der ønsker at facilitere seks møder i en læringscirkel med fokus på kunstig intelligens. Den er ikke en fastlåst “kogebog” med trin-for-trin-anvisninger, men snarere en ressource, hvor du kan hente inspiration, struktur, øvelser og idéer – og som du kan tilpasse præcis til den kontekst, de behov og det niveau, du står med som facilitator.

Et centralt princip for læringscirklerne er det heutagogiske udgangspunkt: hver deltager har selv det primære ansvar for eget projekt, forløb og udvikling. Facilitatorens rolle er at skabe rammer, der åbner for nye perspektiver, indsigter og erkendelser, og som understøtter deltagernes egne mål. Deltagerne vælger selv emne og fokus, og der arbejdes typisk med konkrete opgaver frem for følelses- eller holdningsbaserede diskussioner – medmindre dette er en naturlig del af opgaven.

Møderne kan afvikles fysisk, online eller i en hybridform, og længden kan justeres efter kontekst og muligheder. I denne drejebog er udgangspunktet seks møder af én times varighed, dog kan det være en fordel at afsætte lidt ekstra tid til det første og sidste møde. Hvor meget der justeres, afhænger af dine ambitioner, dine rammer og din faciliteringsstil.

Denne drejebog er derfor ikke et facit – den er en platform, der inviterer til, at du som facilitator sætter dit eget præg og skaber det forløb, der giver bedst mening for netop din gruppe.

# Facilitator – en katalysator for læring

Du vil igennem drejebogen og i meget andet materiale til læringscirklerne støde på begreberne facilitator og facilitering flere gange. Derfor er det vigtigt at have en forståelse af, hvad vi i denne sammenhæng lægger i disse ord.

Ordet facilitere stammer fra det latinske facilis, der betyder “at gøre let”. I en læringscirkel handler det om netop at gøre det lettere for deltagerne at udforske nye ideer, skabe sammenhænge og udvikle deres egne projekter. Letheden for deltageren opstår gennem det at facilitatoren stiller spørgsmål, udfordrer vanetænkning, åbner for alternative perspektiver og – når situationen kræver det – skifte rolle for kortvarigt at rammesætte, demonstrere eller forklare etc.

Dog er det vigtigt at huske på at en facilitator er ikke det samme som en underviser eller en vejleder. Hvor underviseren ofte har rollen som formidler af viden, og vejlederen som rådgiver med et mere direkte fokus på faglige løsninger, har facilitatorens primære opgave at skabe rammer, processer og dynamikker, der understøtter deltagernes egen læring og udvikling. En facilitator kan have merviden om et emne og bringe denne i spil, men er ikke nødvendigvis ekspert – og skal heller ikke konstant være den, der lærer fra sig. Fokus er i stedet at styrke deltagerne i at opdage, afprøve, udforske og finde veje selv. Rollen handler grundlæggende om at skabe betingelser for, at deltagerne kan udvikle og forankre ny viden i egen praksis.

Hvordan denne rolle udfoldes, afhænger af konteksten. I nogle sammenhænge arbejdes der ud fra en “not knowing”-position, hvor facilitator primært holder rummet, stiller spørgsmål og understøtter processer uden selv at levere faglige svar. I andre sammenhænge kan facilitator i højere grad bidrage med egne erfaringer og perspektiver, når det giver mening at inspirere eller bringe dialogen videre. Rollen formes dermed altid i spændingsfeltet mellem facilitatorens egen baggrund, organisationens forventninger og deltagernes behov.

Et særligt centralt perspektiv i læringscirkler er, at arbejdet ikke nødvendigvis handler om at opfinde noget helt nyt eller epokegørende. Ofte handler det om at opdage, genbruge, udbygge eller forandre noget eksisterende, så det kan skabe ny værdi i en ny sammenhæng. Dette er kernen i det, der kan kaldes geninnovation: en proces, hvor eksisterende idéer, erfaringer og løsninger “rejser” ind i et nyt ”rum” eller en ny sammenhæng, transformeres og gøres anvendelige på nye måder.

Her bliver facilitatorens rolle særlig vigtig. Deltagerne bringer hver især en stor mængde viden, erfaring og tavse kompetencer ind i cirklen. Facilitatorens opgave er ikke at sidde inde med alle svarene, men snarere at skabe rammer, hvor deltagerne opdager, at de allerede besidder solid og brugbar viden som så kan iscenesættes på nye måder, tilpasses nye kontekster og danne grundlag for udvikling. Når en facilitator understøtter deltagerne i at genopdage, kombinere og transformere det, de allerede ved, bliver læringscirklen et sted, hvor både kontinuitet og fornyelse kan finde sted.

Geninnovationsprocessen er dynamisk, cirkulær og iterativ. Den kræver nysgerrighed, vedholdende spørgen og refleksion, og den folder sig bedst ud, når deltagerne oplever, at deres egne ressourcer bliver taget alvorligt. Netop derfor er facilitatorens evne til at balancere mellem ”not knowing-position” og vidensbærende position afgørende: Ikke for at definere løsninger, men for at sikre, at de vigtige spørgsmål bliver stillet, og at eksisterende viden kan rejse, forandres og skabe ny værdi.

En dygtig facilitator balancerer mellem at støtte og udfordre, samtidig med at formålet, engagementet og det konkrete output fastholdes, men det er også vigtigt at understrege, at det ikke er facilitatorens ansvar, om deltagerne lærer noget eller ændrer deres didaktiske praksis. Facilitatorens rolle er at skabe de bedst mulige rammer, stille gode spørgsmål og åbne for nye perspektiver etc. – men selve forandringen sker kun, hvis deltageren selv investerer tid, energi og vilje i processen.

Forandringer kræver store investeringer i nuet for at skabe resultater, der ofte først viser sig langt ude i fremtiden – og som i begyndelsen kan være usynlige. Det kræver tålmodighed, respekt for de resultater, der endnu ikke kan måles og facilitatorens rolle er at skabe de bedst mulige betingelser for, at det kan ske.

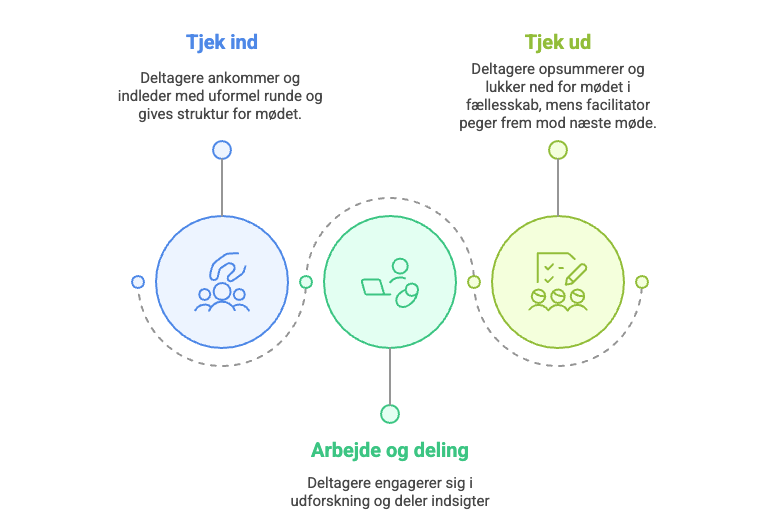
I praksis bygger facilitering ofte på nogle gennemgående principper:

* Skab trygge rammer: Brug faste strukturer for møderne, men hold indholdet fleksibelt og åbent for deltagernes behov.
* Understøt refleksion: Benyt logbøger, fælles dokumenter, digitale whiteboards og andre værktøjer, der hjælper deltagerne med at bearbejde deres erfaringer.
* Spørg frem for at fortælle: Stil åbne, nysgerrige spørgsmål som “Hvad gør denne teknologi mulig i din undervisning?” eller “Hvilke nye muligheder ser du her?”.
* Anvend kollaborative metoder: Fx “kritiske venner”, “gallery walk” eller dialogkort etc., der fremmer videndeling og fælles tænkning.

Denne beskrivelse er et overblik, som forhåbentligt gør det lidt nemmere at navigere i begreberne undervejs i drejebogen og sigte er at du har fået et ganske lille overblik over rollen som facilitator i en læringscirkel.

# Mødernes gennemgående struktur

Den grundlæggende mødestruktur er enkel og genkendelig: vi starter med et tjek ind, fortsætter med et tidsrum til fælles udforskning, videndeling og aktivt arbejde, og slutter af med et tjek ud, hvor der skabes afrunding og konklusion. Denne kontinuitet skaber tryghed og overblik for deltagerne, samtidig med at rammen er fleksibel.



## Tjek ind

De seks møder er designet til at guide deltagerne gennem en systematisk proces med at undersøge og lære af egne erfaringer med kunstig intelligens i undervisningskontekster, men hvert møde skal også starte så det på én gang forekommer relevant og behageligt.

Når mennesker mødes i en ny gruppe, er det ofte det genkendelige, vi reagerer mest positivt på. Noget velkendt føles trygt – og dermed mindre usikkert eller farligt. Dette hænger sammen med det psykologiske fænomen spejling, hvor vores spejlneuroner automatisk registrerer og afkoder andres signaler. Det gør os i stand til hurtigt at føle os mere afslappede og tilpas i nye sammenhænge.

Den gode nyhed er, at vi ikke behøver at øve os på spejling – det sker helt naturligt, når mennesker får tid og anledning til at lære hinanden at kende.

Derfor kan et tjek-ind ved mødets begyndelse være en enkel, men meget virkningsfuld ramme. Indled derfor altid mødet med små lette, løse og lidt uformelle tjek-ind-øvelser uanset om det foregår online eller ved fremmøde. Tjek-ind-aktiviteterne hjælper med til at skabe en struktureret og systematisk refleksionspraksis, som fremmer forståelsen af oplevelser og understøtter kontinuerlig læring og udvikling. De fungerer som korte ”opvarmere”, der åbner for dagens fokus, giver deltagerne mulighed for at få sig ”meldt ind” i mødet og gradvist skaber de progression hen over de seks møder.

Tjek-ind-fasen ved begyndelsen af hvert læringscirkelsmøde er også en vigtig anledning til at styrke gruppens psykologiske tryghed og oplevelse af fællesskab. Som facilitator spiller du en central rolle i at understøtte en kultur, hvor deltagerne føler sig set, hørte og trygge ved at dele både erfaringer og tvivl. I drejebogen er indskrevet eksempler på konkrete greb, som kan anvendes i tjek-ind-situationen – uanset om læringscirklen mødes fysisk, digitalt eller hybridt.

Disse tjek ind er ikke kun vigtige ved de første møder, men også når forløbet er mere veletableret og igangsat. Hvis ikke deltagerne møder hinanden ved kaffemaskinen i hverdagen, så får alle ved tjek ind mulighed for at træde lidt tydeligere frem for hinanden og det bliver nemmere både at give og modtage konstruktiv kritik, gode idéer, pege på blinde vinkler og i det hele taget dele holdninger og erfaringer om undervisning.

### Eksempler på tjek-ind

I det følgende præsenteres en række eksempler på tjek-ind øvelser, som kan anvendes i begyndelsen af læringscirklernes møder. Øvelserne kan enten bruges direkte, som de står skrevet her, eller de kan fungere som inspiration til at udvikle egne variationer.

### KI i én sætning

**Formål:** At skabe en fælles rammesætning og første kontakt med generativ kunstig intelligens.  
**Refleksionsfokus:** Introduktion og første lille afprøvning. Hvordan formulerer vi præcist, hvad KI kan?

**Trin-for-trin:**

1. Åbn Microsoft Copilot (eller ChatGPT).
2. Skriv: “Forklar hvad kunstig intelligens er, så en 12-årig kan forstå det.”
3. Læs svaret, og i gruppen omskriv det til én sætning på jeres eget fagsprog.
4. Del gruppens sætninger (fx på Padlet). Alle får dermed et “KI-definitionsgalleri” til senere sammenligning.
5. Eventuelt – vælg gruppens bedste sætning.

**Kritisk/kreativt potentiale:** Tvinger til præcis formulering og konteksttilpasning.

**Efter mødet:** Facilitator kan dele yderligere ressourcer og definitioner etc. om kunstig intelligens.

### Følelsesbarometer

**Formål:** At synliggøre deltagernes følelsesmæssige udgangspunkt for arbejdet med KI.  
**Refleksionsfokus:** Fra kendskab til bevidsthed om holdninger. Hvilke følelser præger vores tilgang til KI?

**Trin-for-trin:**

1. Brug Copilot til at generere et kort forslag til løsning af en konkret udfordring i jeres undervisning.
2. Notér tre ord, der beskriver din første reaktion (fx spændt, skeptisk, inspireret etc.).
3. Del i gruppen og placer jer sammen på et “følelsesbarometer” (fx lavet på whiteboard eller online board).

**Kritisk/kreativt potentiale:** Sætter ord på bias og potentialer for forandring.

**Efter mødet:** Facilitator deler et billede af jeres barometer med kort note om dominerende følelser.

### KI’s bedste og værste

**Formål:** At træne fælles, hurtig evaluering af KI-output.  
**Refleksionsfokus:** Udvikling af kritisk blik. Hvad ser vi som brugbart – og hvad som problematisk?

**Trin-for-trin:**

1. Medbring et KI-output fra eget arbejde siden sidst.
2. I gruppen: Læs hurtigt igennem og peg på den bedste og værste del.
3. Notér kort hvorfor resultat er godt/skidt.

**Kritisk/kreativt potentiale:** Fremmer evne til at udpege kvalitetskriterier i praksis.

**Efter mødet:** Facilitator deler et foto/uddrag af “bedste” og “værste” med en kort kommentar (max 2 linjer).

### Prompt-tuning på tid

**Formål:** At forstå, hvordan små ændringer i prompten påvirker resultatet.  
**Refleksionsfokus:** Teknisk kompetenceopbygning . Hvordan styrer vi KI’s output gennem promptdesign?

**Trin-for-trin:**

1. Tag en prompt, I brugte tidligere.
2. Skriv en ny version, hvor én parameter ændres (fx modtager, format, tone).
3. Kør begge i Copilot og sammenlign forskellene.
4. Vælg den mest brugbare version.

**Kritisk/kreativt potentiale:** Udvikler forståelse for design af interaktion med KI.

**Efter mødet:** Facilitator deler et “før/efter”-par med én sætning om, hvad ændringen betød og peger i retning af yderligere materialer eller deler specifikke prompts.

### Mini-regel for KI-didaktik

**Formål:** At omsætte erfaringer til handlingsorienterede principper.  
**Refleksionsfokus:** Fra erfaring til design. Hvilke små greb kan forbedre KI-brugen i undervisning?

**Trin-for-trin:**

1. Tænk på én erfaring fra forløbet, der kunne blive til en regel.
2. Skriv den ned som en kort sætning: “Når jeg bruger KI i undervisning, vil jeg altid…”
3. Del i gruppen, vælg den stærkeste formulering.

**Kritisk/kreativt potentiale:** Skaber ejerskab og klare retningslinjer.

**Efter mødet:** Facilitator samler gruppens “mini-regel” og samler til en fælles ”KI-didaktikplakat”.

### Etisk lynafstemning

**Formål:** At styrke etisk bevidsthed som grundlag for fremtidig brug.  
**Refleksionsfokus:** Kritisk, etisk refleksion. Hvad er vores etiske pejlemærker for KI i undervisning og hvad har udbytte været af at deltage i læringscirklen?

**Trin-for-trin:**

1. Med Copilot genereres tre korte etiske dilemmaer om KI i undervisning.
2. Læs op i gruppen – vælg det mest relevante.
3. Diskutér én handling, I ville tage eller noget I ville gøre, og én handling, I ikke ville gøre og dermed undgå.

**Kritisk/kreativt potentiale:** Forbinder teknologi med professionsetik.

**Efter mødet:** Facilitator deler dilemmaet med jeres “gør” og “gør ikke”-liste – danner et fælles etisk katalog.

## Arbejde og deling

Arbejdsfasen er selve hjertet i læringscirklens enkelte møder. Det er her, deltagerne arbejder sammen om at udforske deres erfaringer, perspektiver og spørgsmål, og hvor refleksioner kan udvikle sig til ny forståelse eller til egentlige erkendelser – og dermed som en del af det samlede udkomme. Hvor tjek-ind sætter scenen og tjek-ud samler trådene, er arbejdsfasen den del af processen, hvor deltagernes egne bidrag er i centrum, og hvor fællesskabet bliver drivkraft for læring.

Facilitatorens rolle i arbejdsfasen er på én gang vigtig og tilbageholdende. På den ene side har facilitator ansvar for, at gruppen faktisk arbejder, udvikler og producerer noget, der kan blive til fælles læring. På den anden side må facilitator undgå at tage styringen, stille opgaver eller anvende metoder, der gør deltagerne til passive udførere af andres ideer. Opgaven er derfor at balancere: at skabe ramme og rytme, der fremmer refleksion og fremdrift, uden dermed at pålægge gruppen specifikke produktkrav eller validere det enkelte udkomme.

En central tilgang er at bruge åbne spørgsmål i stedet for konkrete opgaver. Spørgsmål holder processen i bevægelse, men overlader initiativ og indhold til deltagerne. De kan fx lyde: ”Hvilke dilemmaer genkender I fra jeres praksis? ”, ”Hvad udfordrer jer mest, når I tænker KI ind i undervisning?” eller ”Hvad bliver tydeligt, når I sammenholder jeres erfaringer?”. Sådanne spørgsmål fungerer som små pejlemærker, der skaber retning uden at indsnævre rummet.

En anden nøgle er dokumentation. Dokumentation handler ikke om at producere et fast defineret produkt hver gang, men om at efterlade spor af samtalen og arbejdet, så det kan genbesøges og bygges videre på. Cirklen kan selv vælge form – noter på papir, opslag på en digital platform, et mindmap, en kort lydoptagelse eller en fælles sætning på en flipover. Facilitator kan udtrykke at denne dokumentation kan/skal foregå et særligt sted eller på en særlig måde (fx i en logbog), men når dokumentationen bliver deltagerstyret, styrkes ejerskabet, og output opleves som meningsfuldt. For facilitator handler det blot om at minde deltagerne om, at noget bør fastholdes, så det kan bruges som brikker i den samlede proces. I det omfang at noget skal samles og gemmes centralt, så påligger det her facilitator at sørge for dette.

Det er netop vigtigt at understrege, at læringscirklen som helhed ikke er bygget op om, at deltagerne hver gang skal skabe et afsluttet produkt. I stedet tænkes arbejdsfaserne som led i en inkrementel proces, hvor små indsigter, refleksioner og fragmenter gradvist lægger sig oven på hinanden. Hver mødegang tilføjer nye elementer, som bidrager til et stadig rigere billede af deltagernes læring. Det endelige resultat – hvad enten det er i form af en fælles opsamling, en kollektiv fortælling, et sæt anbefalinger eller blot en styrket praksisrefleksion – vokser frem over tid. På den måde er arbejdsfasen et bidrag til en større helhed, ikke en isoleret øvelse.

Facilitator kan hjælpe denne proces ved at holde fokus på kontinuitet: ved at minde gruppen om, hvad der tidligere er blevet drøftet, og invitere til at bygge videre. Små spørgsmål kan hjælpe, som: ”Hvordan hænger det, I taler om nu, sammen med det, I diskuterede sidste gang?” eller ”Hvilke nye lag tilføjer dagens samtale til jeres forståelse?”. På denne måde bliver læringscirklen en bevægelse fremad, hvor hvert møde trækker tråde til det forrige og åbner nye spor til det næste.

Facilitator kan også understøtte gennem små, åbne interventioner – ikke for at styre indholdet, men for at holde processen levende. Det kan være en opsummering: “Jeg hører jer kredse om udfordringen ved X – hvad sker der, hvis I kobler det sammen med Y?” Det kan være en invitation til perspektivskifte: “Hvordan ville en studerende opleve det, I taler om nu?” Eller det kan være et midlertidigt stop, hvor gruppen bedes formulere en fælles sætning: “Hvis I skulle opsummere jeres vigtigste pointe lige nu, hvad ville den være?”. Sådanne greb hjælper deltagerne med at holde fokus og bevare energi uden at opleve, at facilitator tager ejerskabet.

Endelig kan det være gavnligt at tilbyde en enkel procesrytme som kompas i arbejdsdelen mellem tjek-ind og tjek-ud. Som ét eksempel, så kan det være:

1. Udforskning – hvor erfaringer, observationer og spørgsmål bringes frem.
2. Fordybelse – hvor mønstre, modsætninger og uenigheder undersøges.
3. Formulering – hvor gruppen sammenfatter pointer synlige gennem ord, skitser eller noter.

En sådan rytme skaber tryghed og fremdrift uden at fastlåse gruppen i bestemte metoder.

Kort sagt er arbejdsfasen kendetegnet ved en balance mellem åbenhed og fremdrift. Facilitatorens opgave er at skabe betingelserne for, at deltagerne arbejder aktivt, bygger videre på hinandens indsigter og gradvist opbygger et fælles resultat. Den gode facilitering gør sig næsten usynlig: Gruppen oplever støtte, men mærker samtidig, at det er deres eget ansvar og ejerskab, der driver læringsprocessen frem mod et samlet hele.

## Tjek ud

Tjek-ud øvelser giver deltagerne mulighed for at formulere, hvad de tager med sig fra mødet, og for at fastholde deres vigtigste indsigter og pointer. De har altså et dobbeltsigte og kan både fungere som en individuel refleksion og som en kollektiv markering af, at mødet afsluttes. De seks møder afsluttes på samme måde, som de indledes – med en lille, men betydningsfuld ramme. Hvor tjek-ind fungerer som opvarmning, er tjek-ud et fælles punktum, der hjælper deltagerne med at samle trådene og sætte ord på de vigtigste erfaringer. Tjek-ud skaber ro og overblik, samtidig med at det forlænger læringsudbyttet ved at gøre refleksionerne eksplicitte. Det kan være en hurtig runde, hvor alle nævner deres vigtigste pointe, et spørgsmål de stadig går med, eller en tanke de vil arbejde videre med til næste møde.

I det følgende præsenteres eksempler på tjek-ud øvelser, som enten kan anvendes direkte eller bruges som inspiration. Facilitatorens rolle er at vælge en enkel form, der understøtter refleksion uden at åbne for helt nye diskussioner. Dermed hjælper tjek-ud deltagerne til at forlade mødet med et klart fokus og en fornemmelse af progression i processen.

Tjek-ud-fasen giver facilitator og deltagere en mulighed for at sikre, at dagens møde ikke blot “løber ud i sandet”, men afrundes på en måde, der understøtter progression og sammenhæng i hele forløbet. Når deltagerne får mulighed for at formulere og dele deres indsigter, bliver de mere bevidste om deres egen læring og mere motiverede for at vende tilbage.

Som facilitator kan du variere mellem korte, uformelle afslutningsspørgsmål og mere fokuserede refleksionsøvelser, alt efter hvad der passer til gruppens energi og dagens indhold. Det vigtigste er, at alle får en chance for at sige noget og dermed “melde sig ud” af mødet på en konstruktiv og fremadrettet måde.

Tjek-ud er således ikke blot en høflig afslutning, men også et vigtigt pædagogisk greb, der understøtter kontinuitet fremadrettet på vejen til det næste møde, fastholder refleksion fremadrettet og styrker fællesskabet i læringscirklen.

### Én sætning

Facilitator beder alle deltagere om at afslutte mødet med at sige én sætning, der opsummerer, hvad de tager med sig. Det kan være en indsigt, en overraskelse eller et spørgsmål, der stadig står åbent. Øvelsen er enkel, hurtig og giver et stærkt indtryk af fællesskab, fordi alle får ordet én gang, uden afbrydelser og uden at åbne op for yderligere dialog.

### Nøgleord på tavlen

Deltagerne inviteres til at finde ét ord eller en kort sætning, der bedst indfanger mødets vigtigste pointe for dem. Ordene samles på en fælles tavle (fysisk whiteboard eller digital padlet), så man kan se et “landskab” af deltagernes refleksioner. Øvelsen skaber en visuel opsamling, som kan genbesøges ved næste møde og fungerer som kollektiv dokumentation.

### Stjernestunder

Alle deler kort et øjeblik, en tanke eller en formulering fra mødet, som særligt gjorde indtryk på dem. Det kan være noget, en anden sagde, en ny idé, de selv fik, eller en indsigt, de blev mindet om. Øvelsen styrker anerkendelse i gruppen, fordi deltagernes bidrag fremhæves og værdsættes.

Hvad tager jeg med – hvad giver jeg videre?

Hver deltager afslutter med at nævne to ting:

* Én ting, de tager med hjem i egen praksis (noget, de vil afprøve, tænke videre over eller undersøge nærmere).
* Én ting, de vil bringe videre ind i næste møde (et spørgsmål, et tema, et begreb eller en erfaring).

På den måde bliver tjek-ud både en individuel opsamling og en bro til det kommende møde.

### To minutter til refleksion

Facilitator giver alle deltagerne to minutters stilhed, hvor de noterer deres vigtigste læringspunkt, en aha-oplevelse eller et åbent spørgsmål i en personlig logbog eller et fælles dokument. Efterfølgende kan de vælge at dele et par af pointerne højt. Øvelsen giver plads til fordybelse og hjælper med at fastholde individuelle refleksioner, som ellers nemt kan forsvinde i travlheden.

### Luk cirklen

Facilitator minder deltagerne om det tjek-ind, de havde i begyndelsen af mødet. Deltagerne bedes nu reflektere over, om og hvordan deres perspektiv har ændret sig i løbet af sessionen. Hver deltager deler kort deres oplevelse af bevægelsen fra start til slut. Øvelsen giver en tydelig fornemmelse af progression og hjælper deltagerne med at se sammenhængen i processen.

# Mødeskitse

I det følgende præsenteres et forslag til en overordnet drejebog for seks møder i en læringscirkel. Skitsen er et forslag og den er tænkt som inspiration til, hvordan de enkelte møder kan have hvert sit særlige fokus og samtidig bygge oven på hinanden. Tidsrammen er her angivet til én time pr. møde, så forløbet samlet set udgør seks timer plus den tid, som man anvender mellem møderne.

Denne ramme er imidlertid ikke en fastlåst struktur, men en mulig skabelon, så det er vigtigt at understrege, at både mødernes varighed og det samlede timetal kan tilpasses efter behov og kontekst. Man kan vælge at forlænge møder, eller fx have flere eller færre, hvis det tjener rammer og deltagere bedre i den organisatoriske kontekst, hvor man igangsætter.

Læringscirklen er grundlæggende et fleksibelt format, hvor det afgørende er, at deltagerne får rum til at udforske, reflektere og dokumentere deres arbejde i en proces, der giver mening for netop deres praksis. Drejebogen skal derfor ikke forstås som en detaljeret plan, der skal følges trin for trin, men som et sæt forslag og pejlemærker, der kan inspirere facilitator til at skabe et meningsfuldt forløb. Den giver en retning og en række mulige fokusområder, men det er deltagerne, der fylder rammen ud og gør indholdet levende.

Selvom de enkelte møder i skitsen her beskrives med forskellige fokuspunkter, er det vigtigt at understrege, at det gennemgående sigte hele vejen igennem er at udvikle og designe konkrete didaktiske elementer, der løser en eller anden form for udfordring for den enkelte deltager. I begyndelsen kan det måske opleves, som om der blot reflekteres, diskuteres og deles erfaringer uden at der nødvendigvis produceres noget håndgribeligt. Men netop denne fase er afgørende, fordi den skaber et fælles sprogligt afsæt og åbner for de perspektiver og idéer, som senere kan omsættes i mere konkrete undervisningsdesigns.

Designarbejdet er altså til stede fra begyndelsen – om end i en spirende form. Det får næring gennem samtaler, udforskning af praksis og kritiske refleksioner. Efterhånden som forløbet skrider frem, bliver det vigtigere at give dette designarbejde en mere tydelig retning. Særligt omkring tredje møde bør der sættes ekstra fokus på at omsætte idéer og refleksioner til mere konkrete prototyper, afprøvninger eller udkast til undervisningselementer. Dermed intensiveres processen, så de indledende diskussioner og undersøgelser gradvist munder ud i konkrete resultater, som kan udvikles og forfines frem mod afslutningen af læringscirklen.

## Møde 1: Nysgerrighed og positionering

**Formål:** Skabe fælles forståelse, nysgerrighed og afsæt i egen praksis.  
**Central aktivitet:** Hvorfor er jeg her? Præsentation af projekt, tilgange, principper, ressourcesamling, målsætning og KI i overblik. Kortlægning af forståelse for kunstig intelligens.

### Mødets faser:

1. **Åbning og tjek-ind:** Kort præsentation af deltagere og intentioner. Spørgsmål: Hvad bringer du med af ærinde og undren ift. KI i undervisning?
2. **Praksisrefleksion:** Deltagerne identificerer muligheder, udfordringer og erfaringer ift. teknologibrug i egen undervisning.
3. **Kollaborativ undersøgelse:** Deltagerne præsenterer og drøfter selvvalgte cases med KI (f.eks. ChatGPT, adaptive systemer). Undersøgelse af egne KI-positioner.
4. **Tjek ud og fælles opsamling:** Hvad vækker særlig interesse eller bekymring? Hvilke KI-relaterede spørgsmål ønsker vi at forfølge?

**Facilitatorrolle:** Understøtte fælles nysgerrighed gennem åbne spørgsmål og anerkendelse af diversitet. Rammesætte cirklens form og læringsprincipper.

**Aktiviteter:**

* Tegn dit KI-landskab (læringsøkologi, individuel refleksion) – hvad ved du, hvad undrer du dig over?
* Del i makkerpar og find fællesnævnere.
* Kortlæg i fælles Padlet: ’KI i min praksis – nu og fremover?’
* Hvad vil du gerne videre mere om og hvad vil/kan du dele viden om?

**Refleksionsspørgsmål:**

* Hvilke KI-værktøjer har du (ikke) erfaring med?
* Hvordan forholder du dig til KI i en didaktisk kontekst?
* Én vigtig til som du fået ud af dagens møde?

## Møde 2: Kunstig intelligens og didaktiske potentialer

**Formål:** Udforske teknologiforståelse og didaktiske muligheder med KI.  
**Central aktivitet:** Mini-workshop, Analyse med TPACK/SAMR

### Mødets faser:

1. **Tjek-ind:** Hvad har du undersøgt siden sidst?
2. **Praksisrefleksion:** Deltagerne bringer eksempler på KI-værktøjer, de har undersøgt.
3. **Kollaborativ undersøgelse:** Analyse af teknologiers potentialer og begrænsninger gennem fx TPACK/SAMR/DigCompEdu-modellerne​ eller noget helt andet.
4. **Tjek ud og fælles opsamling:** Udpegning af KI-værktøjer med relevans for egen praksis. Nye spørgsmål.

**Facilitatorrolle**: Stille spørgsmål til brugskontekster og didaktiske overvejelser. Introducere valgfri modeller som refleksionsredskaber.

**Aktiviteter:**

* Mini-workshops: Deltagere vælger et KI-værktøj (på basis af første møde) og deler erfaringer i roterende grupper.
* Kort introduktion til TPACK og el. SAMR – brug modellerne som samtaleredskab specifikt om KI og ikke teknologi generelt.
* (Måske) noget om ”Akademisk ordentlighed og praksis”

**Refleksionsspørgsmål kan være:**

* Hvordan kan KI skabe værdi i netop din undervisning?
* På hvilket ”niveau” (SAMR) arbejder du pt.?
* Hvad oplever/ser/fornemmer du af udfordringer ift. studerendes brug?

## Møde 3: Etiske og pædagogiske perspektiver

**Formål:** Refleksion over etiske implikationer og undervisningens formål i lyset af KI.  
**Central aktivitet:** Etiske dilemmaer, co-creation af regelsæt

### Mødets faser:

1. **Tjek-ind:** Deltagerlogbog – etisk refleksion.
2. **Praksisrefleksion:** Deltagere deler dilemmaer (fx bias, transparens, elevdata).
3. **Kollaborativ undersøgelse:** Undersøgelse af konkrete etiske cases og undervisningsscenarier. Brug evt. Padlet eller Miro til fælles visualisering​.
4. **Tjek ud og fælles opsamling:** Udpegning af værdier og principper for "KI-kompetent undervisning".

**Facilitatorrolle:** Hjælpe deltagerne med at undersøge normativt indhold uden at moralisere – faciliter refleksiv dialog.

**Aktiviteter:**

* Hvad forstår i ved ”Kritiske venner”? Videndeling om succeskriterier for kritiske venner
* Etiske dilemma-kort med afsæt i sidste mødes refleksionsspørgsmål : Diskutér cases i grupper og identificér værdikonflikter.
* Samskabelse: Udarbejd ”KI-etik-regelsæt” til jeres praksis og jeres eget forløb.
* Præsenter ”Verdens bedste KI-forløb/situation”.

**Refleksionsspørgsmål kan være:**

* Hvordan balancerer du etik, kontrol og frihed i din brug af KI?
* Hvordan kan du introducere KI-etisk refleksion til dine studerende?

## Møde 4: Eksperimentering og didaktisk design

**Formål:** Udvikle og afprøve KI-integrerede undervisningsaktiviteter.  
**Central aktivitet:** Peer-feedback, design-lab.

### Mødets faser:

1. **Tjek-ind:** Deling af mikroeksperimenter (små afprøvninger).
2. **Praksisrefleksion:** Hvad gik godt, og hvad udfordrede?
3. **Kollaborativ undersøgelse:** Peer-feedback på skitse til undervisningsdesign med KI. Brug fx "critical friends" format.
4. **Tjek ud og fælles opsamling:** Identifikation af designprincipper for meningsfuld KI-integration.

**Facilitatorrolle:** Skabe rammer for eksperimentering og peer-læring. Tilbyde skabeloner og valgfri ressourcer.

**Aktiviteter:**

* Fremlæg udkast til undervisningsforløb med KI – få peer-feedback fra kritiske venner.
* Design-dyk: fokuser på, Iterér og tilpas dine idéer i fx feedback-loop eller andet, som gruppen er tilpas med.

**Refleksionsspørgsmål kan være:**

* Hvad skal dine studerende lære – og hvordan kan KI understøtte det?
* Hvad ville du gøre anderledes næste gang?

## Møde 5: Læringsevaluering og dokumentation

**Formål:** Undersøge, hvordan læring med og om KI kan evalueres og dokumenteres.  
**Central aktivitet:** Udforskning af evalueringsformer, ePortfolio

### Mødets faser:

1. **Tjek-ind:** Hvordan ved vi, at læring har fundet sted?
2. **Praksisrefleksion:** Hvordan evalueres KI-forløb hos deltagerne?
3. **Kollaborativ undersøgelse**: Udforskning af formativ evaluering, metarefleksion og ePortfolio-løsninger​.
4. **Tjek ud og fælles opsamling:** Skitsering af dokumentationsformer (logbog, elevrefleksioner, produktfremlæggelse).

**Facilitatorrolle:** Stille spørgsmål, der styrker metakognitiv tænkning. Inspirere til praksisnær vurdering af læring.

**Aktiviteter:**

* Udforsk eksempler på KI-evaluering: formative tests, refleksionsprompts, logbøger.
* Diskutér: Hvordan kan du dokumentere læring – både for studerende og dig selv?

**Refleksionsspørgsmål:**

* Hvordan vurderer du, at dine studerende har lært noget via KI-støttet undervisning?
* Hvordan vurderer du din egen læring i brugen af KI?

## Møde 6: Formidling og kollektiv refleksion

**Formål:** Samlet refleksion og erfaringsdeling. Præsentation af udviklede forløb.  
**Central aktivitet:** Pitch-runde, gallery-Walk, fælles opsamling

### Mødets faser:

1. **Tjek-ind:** Hvilke erkendelser har været centrale for dig?
2. **Præsentation:** Deltagerne fremlægger undervisningsforløb, eksperimenter eller refleksioner.
3. **Fælles refleksion:** Hvad har vi lært om KI, undervisning og os selv? Hvad bringer vi videre?
4. **Tjek-ud og fælles opsamling:** Hvad tager du med – og hvad vil du dele med din institution?

**Facilitatorrolle:** Skabe en anerkendende og åben ramme for vidensdeling. Invitere til videre netværk.

**Aktiviteter:**

* Pitchrunde: Deltagerne fremlægger deres forløb, eksperiment eller erfaring.
* Gallery Walk: Deltagernes produkter eller designelementer vises og kommenteres.
* Fælles opsamling med deling af afgørende indsigter og take-aways.

**Refleksionsspørgsmål kan være:**

* Hvad har du lært – om dig selv i forhold til teknologi, KI og undervisning?
* Hvordan vil du arbejde videre herfra?