

Mönster som fördjupar det meritokratiska betraktelsesättet kan inte brytas omedelbart eftersom deltagarna aktivt utnyttjar dem för att få sina önskemål och intressen uppmärksammade. Samtalet ändrar då riktning. Konsten består då i att kunna återknyta samtalet till de underliggande frågor som deltagarna genom sitt handlande vill få uppmärksammade utan att därvid överge partnerskapspositionen.

En stor nackdel med de hierarkiska och meritokratiska betraktelsesätten är att de är självförstärkande och ofta eskalerar och antingen skapar passivitet eller konflikter. För att avstyra en destruktiv utveckling och etablera partnerskapsrelationer krävs emellertid att man tar hänsyn till den information om handlandet som kan hämtas från de som deltar i samspelet. Genom den mistro som uppstår i hierarkiska och meritokratiska betraktelsesätt så blockeras denna möjlighet. Detta innebär i sin tur att man tvingas utgå från falska och orealistiska lösningar på de problem och svårigheter som skall hanteras.

Utan ett inflöde av sådan relevant information leder utvecklingen till att det görs allt mer orealistiska antaganden och förenklade formuleringar av skeendet. Dessa skapar i sin tur missförstånd, mistro, bristande trovärdighet och ökar frustrationen vilket därefter gör det än svårare att överge sina hierarkiska och meritokratiska positioner. Svårigheterna visar sig således inte vara en attitydfråga. Det handlar inte heller om effektivitet utan om föreläsarens egen kunskapsmassa.

En meritokratisk föreläsning kan i stort sett vem som helst med ett bra manus presentera. Man kan dessutom "låna"

bilder, texter, synpunkter och teorier från andra utan att behöva integrera dem i sitt eget handlande. Man kan fungera som en intelligent bandspelare. Att ställa upp i en partnerskapsrelation kräver däremot ett omfattande och vidsträckt kunnande om och erfarenhet av alla de frågor som kan dyka upp i samtalet.

Detta kunnande utvecklas inte spontant och automatiskt bara för att man medverkar i något eller läser teorier och texter. Kunnandet uppstår genom att reflektera över praxis. Därför är vad vi kallat "Utforskande Partnerskap" en mycket praktisk och användbar möjlighet att få fram den information som behövs, skapa det kunnande som är nödvändigt och därmed lägga grunden för den förändring man önskar.

De kvalitativa analyserna

Det hierarkiska betraktelsesättet utgår från att det finns en abstrakt auktoritet högre än människan själv som kan fastställa vad som är gott och ont, rätt och fel, sant och osant och lämpligt och olämpligt. Man använder sin energi för att antingen medverka till att utforska dessa sanningar eller försöka förstå dess uttolkare.

I det meritokratiska betraktelsesättet består mänsklig duglighet och kompetens av att rätt tolka och följa instruktioner och utföra vad som redan är förutbestämt och givet. Den mänskliga erfarenheten och friheten har ingen plats annat än när det gäller att öva upp en skicklighet att snabbt åstadkomma vad som förväntas.

Betraktelsesätten bygger emellertid på en falsk utgångspunkt. Förr kunde man tänka sig att det skulle vara möjligt att skapa den världsövergripande ideologi eller det stora rike inom vars ram alla människor samlades. Man kunde tänka sig att en frälsningsväg svepte genom världen och formade den gemensamma religionen. Så är det inte längre. Den moderna världen har gett upp tron på att det skulle gå att skapa den entydiga referens som detta betraktelsesätt förutsätter.

Det finns ingen absolut sanning, ingen för evigt sann ideologi, inget allomfattande religiöst system eller gemensam auktoritet. Inte ens vetenskapen har längre anspråk på att kunna vara en sådan.

Detta faktum sätter käppar i hjulet för det meritokratiska betraktelsesättet. Ofta föreställer man sig att de konflikter och motsättningar som skapas skulle kunna lösas genom samtal. Så här skriver José Luis Ramírez⁹

"Dialog" har blivit ett honnörsord i vårt krisartade samhälle. Man åberopar dialogen som ett instrument för samförstånd och sämja. Man utgår från att samtalet, uppfattat som ordbyte, är det instrument som kan skapa samförstånd. Bara vi pratar mer med varandra och till varandra så ordnar det sig. Vi har fått ett mänskligt livsrum fyllt av ord. Orden tränger sig in natt och dag i våra mest privata hörn. Inte får vi mer samförstånd för att det pratas dygnet runt.

Dessa föreställningar om samtalet som ett instrument för samförstånd bygger på att orden skulle vara givna och finnas där fyllda av en förutbestämd mening. Ramírez framhåller i motsats till detta en annan aspekt av språket. Han konstaterar att vi uttrycker oss genom språket, dvs att våra erfarenheter får ord genom språket.

⁹ Ramírez, J L 1998: Den kooperativa staden - en aristotelisk teori om den mänskliga samhörigheten. Ett bidrag till kooperativ forskarkonferens "Forskande i Gemenskap". Stockholm. Nordregio.

Här uppstår ett perspektivskifte. Inom hierarkin och meritokratin finns det inga erfarenheter som är viktiga att höra på eftersom sanningen bygger på en högre logik än den enskilda människans. Resonemangen kan liknas vid datorspråket som är sin egen referens.

Samtalen formas av ord och begrepp som saknar annan förankring än i den logik som de abstrakta systemen själva formar. Teorierna lyfter från verkligheten. I traditionell utbildning som grundas i en meritokratisk tradition är därför det vanligaste klagomålet att den är alltför abstrakt. Man talar till eleverna från en position som de aldrig kan nå.

I en partnerskapsposition som bygger på praxis är det viktigare att kunna lyssna än tala, dvs höra vad som ligger bakom den andres ord och vilka erfarenheter som denne strävar att artikulera så att de kan bli förstådda. Istället för att formulera satser och sanningar som skall inhämtas och assimileras av en av parterna så medverkar bägge i ett försök att forma och sätta relevanta ord och begrepp på vad som man vill uttrycka. I en sådan process utvidgas och berikas språket.

De flesta konventionella utbildningssituationer saknar sådana tillfällen att genom dialog synliggöra de erfarenheter som ligger bakom vad som sägs och görs både när det gäller elevernas egna praktiska erfarenheter och insikter och när det gäller de förebilder som de vill lära sig något av.

Konventionell utbildning är istället inriktad på att öva kvantitativa analyser och användning av kvantitativa modeller i vilka

språk och begreppssystemen redan är fastställda och låsta. Här skiljer sig samtalen i vår utbildning. De syftar främst till att öva sk kvalitativa analyser, dvs förstå, tolka och uttrycka mening och innebörder. Vi återvänder till Ramírez

Vi talar inte bara för att tillkännage vår mening, utan för att ge struktur åt vår mening. Vi talar inte bara för den andres skull, utan också för att, genom att höra oss själva säga det vi säger förstå oss själva bättre. Det är genom att tala och genom talet som vi förstår och skapar mening. Det är därför viktigare i dialogen att lyssna än att tala. Visserligen kan ingen höra om inget sägs, men det är hörandet som förverkligar dialogen, som får talet att höjas till dialog. Att "höra samman" är viktigare än att tala samman.

Typologier och taxonomier

Vi vill här presentera ett konkret praktiskt exempel som kan illustrera hur kvalitativa analyser och samtal av den typ vi tillämpar i vår utbildning kan föra utvecklingen framåt.

I en konventionell organisation formuleras uppgifterna meritokratiskt, dvs inte av arbetarna själva. Man bestämmer därefter vilken kompetens som behövs för att utföra dem. Dessa analyser ligger sedan till grund för utbildningsaktiviteter i vilka människor utbildas till uppgiften. Man utgår då från givna och kända definitioner av uppgift och kompetens i några-

från början väl definierade och fastlåsta klassificeringssystem. Sådana klassificeringssystem kallas typologier eller taxonomier. Vi kommer här att använda ordet taxonomi.

En amerikansk forskare Benjamin S Bloom tog 1956 en helt annan utgångspunkt i sina studier av duglighet och uppgiftens krav för att skapa vad han kallade "Taxonomy of educational objectives". Blooms ambition var inte att skapa ett styr- eller mätsystem. Hans ambition var istället att effektivisera en existerande praxis. Den praxis Bloom ville påverka och studera var hur erfarna utbildare i universitetsmiljö satte mål för en utbildning, hur de formade utbildningen efter situationen och förutsättningarna, hur de kopplade utbildandet till omvärldens förväntningar och hur de sedan gjorde för att värdera i vad mån eleven hade kunnat uppfylla de mål man gemensamt varit överens om.

Observera att Bloom inte hade ambitionen att faställa *vilka* mål som skulle sättas, *hur* utbildningen borde formas eller *hur* examinationen skulle ske. Blooms ambition var istället att synliggöra den erfarenhet och det kunnande som redan existerade hos de utbildare som fanns och göra det möjligt att överföra denna till så många andra som möjligt. Hans tanke var att lärarna genom att fundera över sin egen verksamhet och i samtal formulera sin praxis skulle kunna hjälpa varandra att bli skickligare i sina ställningstaganden och träffa mer rätt än om

¹⁰ Bloom B S. 1956: Taxonomy of educational objectives. Handbook 1 Cognitive Domain. Ann Arbor, Michigan. David McKay Company Inc.

de bara arbetade på egen hand med enbart sina egna erfarenheter som grund.

Bloom genomförde sin undersökning på ett sätt som i dag skulle ha kallats "participative research" dvs ett utforskande av fenomen som praktiker engagerar sig i utifrån praktikerns egen önskan att förstå mer om dem och sätta ord på dem. Man kan jämföra proceduren med vinprovning där erfarna vinprovare formulerar begrepp och ord för olika smaker så att man kan samtala om dem och därmed klarlägga vinets kvalitativa egenskaper. Resultatet av de samtal han förde med utbildarna blev en taxonomi som på ett djupare och bättre sätt kunde sätta ord på den duglighet man som elev, utbildare och examinator måste förstå och söka utveckla.

Skälet till att jag nämner Blooms arbete här är att det fått stor betydelse för utvecklingen av utbildningen inom försvarsmakten. Blooms taxonomi låg nämligen till grund för vad som inom Försvarsmakten kom att kallas Duglighetmodellen¹¹. Det intressanta med denna modell var att den kom att användas som en fixeringsbild. Å ena sidan uppfattades den som ett traditionellt klassificeringsschema som kunde användas för att objektivt fastställa behovet av kompetens för olika militära uppgifter. Å andra sidan kom den av många att användas just som Bloom avsåg.

¹¹ Tillägg till LTU - Duglighetsmodellen M7749-107102 1988. Försvarets bok och blankettförråd.

Den blev således i dessa senare fall en samtalsmodell med vilken man kunde för varandra begripliggöra vilken duglighet man erfarenhetsmässigt ansåg behövdes för en viss verksamhet och vilken utbildning som krävdes för att denna skulle kunna uppnås. I samtalen gick man ofta långt utöver taxonomin och utvecklade egna ord och begrepp som utvidgade den egna förståelsen. Tyvärr följdes denna kvalitativa utveckling aldrig upp och taxonomin stagnerade.

Vad är social kompetens?

Vid användandet av duglighetmodellen, såväl som i all utbildning som fokuserar på samverkansfrågor och sk personlig utveckling, uppstod emellertid ett problem. Blooms arbete fokuserade på vad han kallade det kognitiva och skicklighetsbaserade områdena. Han hade planer på att fullfölja arbetet på det sociala området men gjorde det aldrig.

Det fanns därför faktorer som inte enkelt kunde inordnas i Blooms taxonomi och i de resonemang som man måste föra om utbildning. I en mängd utbildningsituationer snubblade man på dessa faktorer.

Volvo var tidigt ute. I deras kompetensbegrepp fanns "fem fingrar" i en hand - värderingar, kontakter, erfarenheter, färdigheter och kunskaper. Bara färdighet och kunskap tillhörde de traditionella kompetensbegreppen. De andra blev genast mer diffusa.

I duglighetsmodellen kallade man dessa odefinierbara faktorer för "utvecklade egenskaper". Dessa var fyra - kreativitet, acceptans, förståelse och självständighet.

När man säger "social kompetens" så låter det därför som om man vet vad man menar. I verkligheten syftar man på en mängd mycket olikartade och ännu opreciserade samverkansfenomen varav få har med kompetens eller förmåga att göra. De flesta av dessa låter sig inte alls beskrivas inom ramen för de traditionella kompetensmodellernas terminologi eller logik.

Poängen med att ge dessa "okända" fenomen ett namn som klingar bekant är att människor måste ha något sätt att börja tala med varandra när de känner sig oroliga för något, när de inte begriper något eller när de upplever att de är på fel väg. De välkända orden förenar alla. De skapas som ett sätt att börja kommunicera mening, att tala om något vi upplever och vars innebörd vi hoppas att de skall hjälpa oss att reda ut för oss själva. Problemet är i detta fall inte att man talar olika språk utan att man tror sig om att tala samma språk. Man saknar språket.¹²

Om man fasthåller de meritokratiska positionerna blir därför samtalen nonsensartade. Man får inga förklaringar som är av värde. Man bygger bara upp en allt mer komplicerad struktur inom den interna logik som redan finns. Man hamnar i en ond cirkel som man inte kan ta sig ur.

¹² Resonemanget hämtat från José Luis Ramírez - se tidigare referenser

Vår erfarenhet är således att de meritokratiska och hierarkiska tolkningsmönstren uppstår genom en språklig brist. Vi saknar ett språk som kan kopplas till erfarenheten och vi är ovana vid att samtala om erfarenhet och praxis.

En åtgärd i situationer där människor känner sig osäkra och otrygga, och där orden förlorat sin mening, är således att undvika att gå in i de erbjudna hierarkiska och meritokratiska positionerna och i stället försöka skapa partnerskapsrelationer i vilka man gemensamt försöker formulera erfarenheter och upplevelser och därmed skapar det språk som behövs för att därefter fånga logiken i vad som sker.

Vi tror inte att en sådan förmåga kan kallas social kompetens. Vi menar emellertid att välgrundade samtal och kvalitativa analyser är mycket viktiga insatser för att komma till rätta med vår tids svårigheter. Vi vill efter vår förmåga bidra till dessa. Vi hoppas att allt fler vill ställa upp på att utveckla sin förståelse av det moderna arbetslivets samverkansprinciper och i fortsatta Grundsundskurser öva på de samtal som en sådan verksamhet kräver.