

FROM GOOD TO GREAT

En tillämpning av Lugna Gatans utbildningsmetoder i Great Corner/Langa/Cape Town

Eva Nilsson Lundmark (eva.lundmark@krutab.se)

Ingvar Nilsson (i.nilsson@seeab.se)

2016-02-01

1. ETT UTBILDNINGSPERSPEKTIV OCH TVÅ AKTÖRER	4
1.1 Bakgrund och syfte	4
1.2 En varudeklaration och en varning	4
1.3 Great Corner en unik satsning i en kåkstad	5
1.4 Ett partnerskap med Lugna Gatan	6
1.5 Så har vi tänkt och jobbat med rapporten	7
2. UTBILDNINGSSITUATIONEN - LANGA	8
2.1 Miljön vi talar om	8
2.2 Om man har en hammare ser man en värld full av spik	9
2.3 Och vad behöver vi veta?	10
3. UTBILDNINGSVISIONEN - ATT BYGGA EN KATEDRAL	12
3.1 Det stora och det lilla uppdraget	12
3.2 Att bygga en eklektisk pedagogisk plattform – en pedagogisk pyttipanna	12
3.3 Den pedagogiska rollen – bort från katedern. Detta är ingen utbildning	14
3.4 Målet ligger bortom krönet	14
3.5 Några inledande hemligheter bakom Lugna Gatans framgångar	15
3.6 Vad vill vi uppnå – hugga sten eller bygga en katedral	16
4. UTBILDNINGSFILOSOFIN - FÖR ATT FÖRÄNDRA EN MÄNNISKA MÅSTE MAN MÖTA HENNE DÄR HON ÄR	18
4.1 Under ytan	18
4.2 Ett tomt kärl eller ett ekollon	20
4.3 Från ord till handling	22
4.4 Det trefaldiga pedagogiska uppdraget	23
4.5 Att skapa ett fungerande team och att bygga en katedral	24
4.6 Att situationsanpassa plattformen och att skapa ett team	25
5. UTBILDNINGSPROCESSEN - VÄGEN MOT FRAMGÅNG	26
5.1 Att komma ner i startblocken	26

5.1.1	Om tillit	26
5.1.2	Om Karate Kid	26
5.2	Att få skit under naglarna – växlingen mellan teori och praktik	27
5.2.1	Det upplevelsebaserade perspektivet	27
5.2.2	Växlingen mellan VAD och HUR – prat och verkstad	29
5.2.3	Utbildarnas parallellprocess	30
5.3	Walk and talk – från prat till verkstad	30
5.4	Misstagens roll och lärande	31
5.5	Anpassning eller förändring	32
5.6	Repetition är kunskapens moder	33
5.6.1	Step by step	33
5.6.2	Again, again and again	34
5.6.3	Två steg fram och ett tillbaka = ett steg fram	34
5.7	Som man ropar för man svar - det sokratiska perspektivet	35
5.8	Framgång föder framgång – det lösningsfokuserade perspektivet	36
5.8.1	Att fokusera på framgångarna och de små stegen	36
5.8.2	Att ställa rätt frågor och skapa engagemang	37
5.9	Att byta mind set – och att skapa ett reflekterande perspektiv	38
5.9.1	Myten om den entydiga och objektiva verkligheten	39
5.9.2	Tankefigurernas fängelse	40
5.10	Att få gruppen att växa – det gruppdynamiska FIRO-perspektivet	41
5.11	Att rita om de mentala kartorna och bete sig annorlunda - det kognitiva perspektivet	43
5.11.1	Att förändra beteenden på kognitiv grund	43
5.11.2	Att uppmärksamma det goda och negligera resten	44
5.12	En sammanfattning av ett pedagogiskt ”HUR”	45
6.	UTBILDAREN - VEM KAN GÖRA DETTA?	47
6.1	Att skala löken och upptäcka hemligheten	47
6.1.1	En referensmodell	47
6.1.2	Lugna gatan, Great Corner och löken	48
6.1.3	Att bli en person och erövra legitimitet	49
6.2	Många känner sig kallade – få är utvalda	50
6.2.1	Vem pratar vi om	50
6.2.2	Att undvika båda dikena	51
7.	AVSLUTANDE REFLEKTIONER OCH SAMMANFATTNING	52

1. ETT UTBILDNINGSPERSPEKTIV OCH TVÅ AKTÖRER

1.1 Bakgrund och syfte

Julen 2014/15 har Lugna Gatan (LG) vid Fryshuset, tillsammans med verksamheten Great Corner (GC), sprungit ur Project Playground (PPG) i kåkstaden Langa, Kapstaden genomfört en utbildning syftande till att långsiktigt inleda en förändringsprocess i kåkstaden. Utbildningen har därefter fullföljts, genom att en grupp från Great Corner i augusti 2015 haft en kompletterande utbildnings- och praktikperiod på Fryshuset i Stockholm. Vi som skrivit denna rapport har haft i uppdrag att utifrån detta, dels beskriva hur en sådan utbildningsprocess kan och bör byggas upp och dels göra en första socioekonomisk analys av effekterna av detta. Detta rapporteras i två olika delrapporter. Denna delrapport handlar om utbildningsdelen.

Rapportens syfte är att:

- Skapa en bild av hur en sådan utbildningsprocess kan och bör byggas upp. Dels utifrån erfarenheterna från Langa, men också ge en bild av det generella i denna typ av arbetsprocesser.
- Skapa en begreppsapparat, teoribildning och kommunicerbarhet kring hur man arbetar i den här typen av processer.
- Fungera som ett metodstöd inför framtiden både för Great Corner i Langa och Lugna Gatan i Sverige.

Rapporten vänder sig till i huvudsak två grupper av läsare. Den ena är personer inom Fryshuset eller Great Corner som ska agera utbildare i den metodik och det synsätt som här beskrivs. För dem kan rapporten fungera som ett stöd. Den andra gruppen läsare är personer t.ex. som sponsorer, finansörer eller beställare som vill stödja den här typen av sammansatta sociala mobiliseringsprocesser kring utsatta områden eller utsatta grupper av personer. För dem kan rapporten i bästa fall ge en insikt om djupet, komplexiteten i sådana processer och de teoretiska grunder en sådan process vilar på.

1.2 En varudeklaration och en varning

Då man ska beskriva den här typen av processer står man inför flera olika vägval. Ett av dessa handlar om hur mycket man ska fokusera på de konkreta utbildningsstegen och metoderna, den uppenbara och synliga sidan av utbildningsprocessen. T.ex. hur man gör en SWOT - analys eller de olika stegen i FIRO - teorin. Eller om man ska fokusera på att fånga den underliggande värdegrunden, filosofin, och visionerna. Vi har främst valt det senare perspektivet. Skälet är enkelt. I princip alla de metoder som använts i denna utbildning är välkända, spridda och rikligt dokumenterade. De finns att läsa i standardlitteraturen kring organisationsutveckling och gruppdynamik. Vad som däremot är betydligt mera okänt, är hur man sätter samman dessa och applicerar dem på målgrupper som de unga i Langa eller Fryshuset eller vanliga målgrupper i utsatta områden i Sverige. Unga på väg in i utanförskap, kanske med skolmisslyckanden bakom sig och unga med låg motivation. Vi har därför valt att fokusera på att skapa en djupare förståelse för hur man kan lyckas med att först bygga upp och därefter genomföra denna typ av utbildning- utvecklings- och träningsprogram.

Redan så här inledningsvis vill vi därför skicka ut en liten varning. Allt det som sker i den här typen av utbildning är saker, kunskaper, fenomen och teorier som går att återfinna i varje modernt utbildningsföretags produktkatalog. Detta får inte leda till slutsatsen att den här typen av utbildning skulle kunna genomföras av de flesta sådana företag. För så är det inte. Innehållet i utbildningen, VAD den omfattar är en sak. Men HUR den genomförs och av VEM är en helt annan, och helt avgörande

sak, vilket vi återkommer till efterhand längre fram sak. En utbildnings- och träningsprocess av det här slaget kan förstås på två plan. Det ytligt synliga planet och det underliggande mer subtila. Det är vår förhoppning att här kunna beskriva i synnerhet den underliggande nivån som är den avgörande. Låt oss börja med att beskriva de två aktörerna i detta samarbete.

1.3 Great Corner en unik satsning i en kåkstad¹

Project Playground startade initiativet Great Corner i början av 2013 som ett svar på de stora problem med våld, kriminalitet och gängmedlemskap bland ungdomar som man ser i Langa. Problem som är omfattande och som ökar utan att någon ingriper på ett effektivt sätt. Våld är normaliserat i det sydafrikanska samhället och uppfattas ofta som ett nödvändigt och legitimt sätt att lösa konflikter, inom både familj, skola och andra institutioner samt på gatan och i närsamhället. Detta beror på flera sociala och ekonomiska faktorer. Såsom hög ojämlikhet, fattigdom, arbetslöshet, social exkludering, utsatthet, landets politiska historia samt dess ineffektiva och stundtals korrupta rättssystem. Analfabetism, låg självkänsla och alkohol- och drogmissbruk är stora orsaker till den utbredda kriminaliteten. De flesta ungdomar i kåkstäderna vill leva ett bättre liv och fly den onda cirkeln av fattigdom. Finns det bättre alternativ tillgängliga är de inte sena att kämpa för det. Det är med denna övertygelse som Great Corner skapats och syftar till att **erbjuda dessa ungdomar ett alternativ.**

Great Corners vision är att ha ett samhälle fritt från kriminalitet, att utrota våld och att ungdomar får vara ungdomar utan att samhällets struktur pressar dem mot ett liv i utanförskap och beroende. Man vill bedriva ett aktivt preventions- och interventionsarbete av och med ungdomar. Genom att identifiera individer och hjälpa dem att inte bara förändra sitt eget liv utan också att bli ”a true reflection of change”. Som en första fas i detta arbete har man rekryterat medlemmar från Project Playgrounds övriga verksamheter, främst 16 år och äldre och startat ett program kallat ”Who am I” för att mobilisera dessa. I detta program initieras dialog och diskussion. Till en början i tjej- och killgrupper kring ämnen som självbild, självkänsla, målsättning, samt problem, orsaker, konsekvenser och utmaningar som existerar runt omkring dem som ungdomar i deras vardagliga liv. Ur dessa grupper identifieras sedan ungdomar som har den livssituation, engagemang och potential för att arbeta djupare med preventiva insatser mot gängverksamhet och ungdomskriminalitet under namnet Community Intervention Gang.

Great Corner genomför idag aktiviteter såsom studiebesök på t.ex. ungdomsfängelser och rehabiliteringscenter, fotbollsturneringar, utflykter, studiebesök, lokala samhällsinsatser samt organiserar psykologisk rådgivning/terapi för de medlemmar som behöver. Tanken är att de sedan ska nå ut till Project Playgrounds resterande medlemmar och närsamhället som goda förebilder och initiativtagare till diskussion och kunskapsspridning. För att på så sätt hindra ungdomar från att involveras i kriminalitet och gängbildning med våld som metod.

Great Corner är i sitt slag och arbetssätt unikt i Langa. Det finns ingen standardiserad modell eller etablerat arbetssätt för att reglera hanteringen av våld och kriminalitet i Sydafrikas kåkstäder och få andra ideella organisationer har denna inriktning. En av Great Corners viktigaste målsättningar är att säkra partnerskap med regeringsinstitutioner så som polisen och socialtjänsten samt med andra organisationer, och på så sätt föra ungdomarnas röst i frågor som rör dem.

Man insåg dock från PPG:s sida att för att på allvar kunna sjösätta GC behövdes det kunskap och kompetens om hur man driver den här typen av frågor i ett utsatt område. Man behövde genomföra en omfattande kompetensutvecklings- och mobiliseringsprocess med de berörda ungdomarna och deras ledare. Man behövde helt enkelt en partner. Därför vände man sig till Fryshusets verksamhet Lugna Gatan som hade cirka 20 års erfarenhet av den här typen av arbete.

¹ Nedanstående beskrivning i huvudsak hämtad från projektplan för Great Corner, 2014/15

1.4 Ett partnerskap med Lugna Gatan²

Fryshusets verksamhet Lugna Gatan inledde sitt arbete 1995. Tanken var att minska våld, skadegörelse och annan brottslighet bland unga genom att skapa en verksamhet som drivs av unga med egen erfarenhet av utanförskap, missbruk och kriminalitet. Idag har Lugna Gatan utvecklats till ett långsiktigt utbildnings- och integrationsprojekt. Verksamheten består av olika grenar med olika uppgifter, men med gemensamma mål och metoder.

Lugna Gatans koncept är unikt och var när det kom banbrytande. I det att det bygger på relationsskapande, där förståelse och respekt för varandra skapar förutsättningar för en självinitierad förändring av det egna beteendet. Lugna Gatan arbetar med s.k. ”värdar”. Vårdarna är noga rekryterade med hänsyn till bakgrund, erfarenheter, ledaregenskaper och social kompetens vilket är deras främsta tillgång i arbetet. De har en förmåga att genom sina erfarenheter nå och skapa relationer med ungdomar, där **dialog är deras främsta metod**. Genom att använda sig av **för ungdomar relevanta förebilder som har lokal förankring** och som ungdomarna känner till, får Lugna Gatan möjligheten att skapa förutsättningar för respektfulla möten och samtal.

Den typiska värden som arbetar inom Lugna Gatan, är en ickesvensk man från någon förort, drygt 20 år gammal. Han har tämligen låg skolutbildning, med ganska svaga betyg och har sannolikt inte haft fast anknytning till arbetsmarknaden. Han kan vara socialt belastad och möjligtvis också dömd för brott. Drogmissbruk kan finnas med i bilden. Tanken med att rekrytera värdar som står nära den målgrupp man vill nå är tvåfaldig. Dels att ge vårdarna en möjlighet att bryta sitt utanförskap - rehabiliteringsaspekten av Lugna gatan. Dels, och kanske framförallt, att visa alla unga att det går att bryta sitt utanförskap – *rollmodellsaspekten*. Poängen med Lugna Gatan är således att rekrytera just sådana personer som är beredda att bryta sitt utanförskap, trots sin historia.

Skulle man sammanfatta särarten eller det unika i Lugna Gatans verksamhet kanske följande formuleringar kan vara användbara. Man når en grupp som andra aktörer har svårt att nå. Man gör detta genom att man själv har en förhistoria som innebär att man har en trovärdighet hos denna grupp. På så sätt kan man säga att man befinner sig i ett svårhanterat spänningsfält mellan innanförskap och utanförskap. Man arbetar långsiktigt, preventivt och genom att bygga relationer och nätverk. Man arbetar utifrån en entydig värdegrund som bygger på begrepp som egenmakt, solidaritet, jämlikhet och fokuserar mer på framtidens möjligheter än gårdagens misslyckanden. De sociala nätverken som vårdarna har ger dem legitimitet och trovärdighet att agera. Man skulle kunna säga att vårdarna mer eller mindre medvetet använder sina nätverk som sociala hävstänger för att uppnå sina mål. Det verkar vara en del av den livsstil som präglar de områden där vårdarna agerar.

Lugna Gatan med dess värdar arbetar idag i flera stadsdelar i Stockholmsområdet samt i kollektivtrafiken. Syftet med Lugna Gatans närvaro i stadsdelarna är att förebygga våld, kriminalitet, skadegörelse, drogmisbruk samt skapa trygghet i området och att vara goda förebilder. Idag finns stadsdelsverksamheten i bland annat Sättra, Bredäng, Fittja, Rinkeby, Åre och Husby. I de stadsdelar där Lugna Gatan finns på både skola och i stadsdel är det nära samarbetet mellan vårdarna ett sätt att nå ungdomarna under en stor del av dygnet. Skolvårdarna arbetar dagtid medan stadsdelsvårdarna arbetar kvällar. De flesta stadsdelarna har också aktiva s.k. juniorgrupper med juniorvärdar.

Att ha rätt personer på rätt plats är en oerhört viktig del i Lugna Gatans arbete och strategi. Att förankra arbetet med lokalbefolkningen är mycket viktigt, att tillsammans bilda ett kollektiv för en tryggare plats att vara och leva på. Vårdarnas uppgift är inte bara att bidra till trygghet i stadsdelen, utan också att medverka till en förändring och utveckling av stadsdelens ungdomsarbete.

Tanken med samarbetet mellan LG och GC var att i en utbildnings- och träningsprocess använda sig av den mångåriga och gedigna erfarenhet som fann i LG för att effektivisera och ökat tempot i

² Denna beskrivning är delvis hämtas från projektplan för GC men också från vår tidigare utvärdering av Lugna Gatan REF

etableringsprocessen av GC i Langa. Kärnan i denna process, och som utgör ett av underlagen för denna rapport var ett 20 dagars utbildningsprogram som genomfördes på plats i Langa julen/nyår 2014/2015 samt en uppföljande utbildning om tio dagar som genomfördes i Sverige under sensommaren 2015.

1.5 Så har vi tänkt och jobbat med rapporten

Arbetet bakom denna rapport består av några olika delar:

- Vi har följt merparten av hela den utbildningsprocess som skett under 3-4 veckor i Langa under december 2014 och januari 2015. Dels genom detaljerade dagboksanteckningar och dels genom kontinuerliga analyser av utbildningens innehåll och uppläggning. Detta har lett till en preliminär rapport skriven under våren 2015.
- Vi har arbetat på samma sätt kring den kompletterande utbildningen i Sverige sensommaren 2015. Vi har då använt de kompletterande utbildningsstegen som en sorts kontrollstationer för att pröva och revidera de resonemang som växt fram under och efter den första utbildningsperioden.
- Vi har samtalat med och intervjuat de personer som genomfört denna och andra utbildningar av Lugna Gatans koncept som ett sätt att pröva de tankegångar som växt fram.
- Vi har under sju års tid i ett antal olika steg både utvärderat Lugna Gatans verksamhet på tre olika orter liksom andra delar av Fryshusets pedagogik som en bredare referens till den värdegrund, det synsätt, den metodik och den pedagogik som präglar Fryshusets verksamhet.
- Vi har själva under mer än 20 års tid i långt över 100 olika projekt och processer drivit den typen av arbete som Lugna Gatan genomför utifrån en teoretisk referensram och utifrån en värdegrund som har stora likheter med det arbete som här beskrivs.

Detta har vi vävt samman till vad man skulle kunna kalla **en normativ beskrivning av det utbildningspaket som genomförts i Langa**. Men samtidigt bör det sägas att om än Langa på många sätt skiljer sig från den miljö av utsatta områden som vanligtvis utgör Lugna Gatans arbetsfält, så är likheterna mellan dessa miljöer och kåkstaden Langa betydligt större än vad man skulle kunna tro. I grund och botten förefaller dynamiken vara densamma och människorna i dessa områden drivna av samma genuina önskan om att skapa ett gott liv för sig själva och sina barn. Så enligt vår mening har rapporten ett värde oavsett om du som läsare har kåkstäderna Langa eller Gugulethu i åtanke eller de svenska miljonprogramsområdena Husby eller Hovsjö framför ögonen. Vi vågar alltså påstå att den ansats som Lugna Gatans utbildningsprogram utgår ifrån och som vi här beskriver har en hög grad av generaliserbarhet både i andra kåkstäder och i de svenska miljonprogramsområdena.

2. UTBILDNINGSSITUATIONEN - LANGA

2.1 Miljön vi talar om

Varje social förändringsprocess eller utbildningssituation måste förstås utifrån det sammanhang den genomförs i. Denna rapport har sin start i kåkstaden Langa. För en svensk för begreppet kåkstad kanske med en viss automatik tankarna i riktning mot slum, plåtskjul och halvnakna fattiga barn. Och man ställer sig kanske frågan vad detta har att göra med den svenska miljonprogramsproblematiken.

Låt oss därför börja med att ge en översiktlig bild av detta. Langa, som skapades 1927, är ett område på cirka en gång tre kilometer. I området tror man att det bor cirka 60 000 personer (plus/minus 20 000 – all folkräkning är här osäker). Andelen barn och unga är hög. I området bor allt från arbetslösa och personer som aldrig varit inne på arbetsmarknaden till universitetsutbildade personer som är fast etablerade på arbetsmarknaden. Området består av hus av utomordentligt varierande kvalitet, allt från nybyggda moderna men enkla stenhus för en eller flera familjer till ruffiga trä- och plåtskjul.

I just Langa kommer merparten av de boende från den svarta folkgruppen Xhosa (99.1% av befolkningen är svarta). Vid en workshop med ett antal ungdomar i Langa beskriver dom med sina egna ord hur de som ungdomar ser på situationen i Langa på följande vis;

- Överbefolkat och små och dåliga hus.
- För många gangsters (gangsterism är termen man använder här).
- För mycket ”house breaking” och ”robberies”.
- Ett överflöd av illegala klubbar med alkoholserving.
- För lite jobb och för mycket arbetslöshet.
- Dålig hygien, dålig hälsa och dålig sjukvård.
- Inga fritidsaktiviteter för unga, inget bibliotek.
- Dåligt med skolor, dåliga skolor.
- Detta föder ”Crime out of boredom”.
- Stor överkonsumtion av alkohol även i tidiga år, ständig närvaro av alkohol i alla sammanhang.
- Rikligt med negativa rollmodeller.

Om man kopplar denna beskrivning till hur man brukar definiera utsatta områden/stadsdelar i Sverige utifrån fenomen som låg förvärvsfrekvens, hög arbetslöshet, svaga skolresultat, stort bidragsberoende, brist på goda förebilder m.m. blir likheterna uppenbara. För oss som arbetat med denna fråga i mer än 20 år är likheterna större än skillnaderna, i all synnerhet då det gäller dynamiken. Skillnaden ligger i att det i Langa kommer till uttryck i så mycket skarpare och grällare färger.

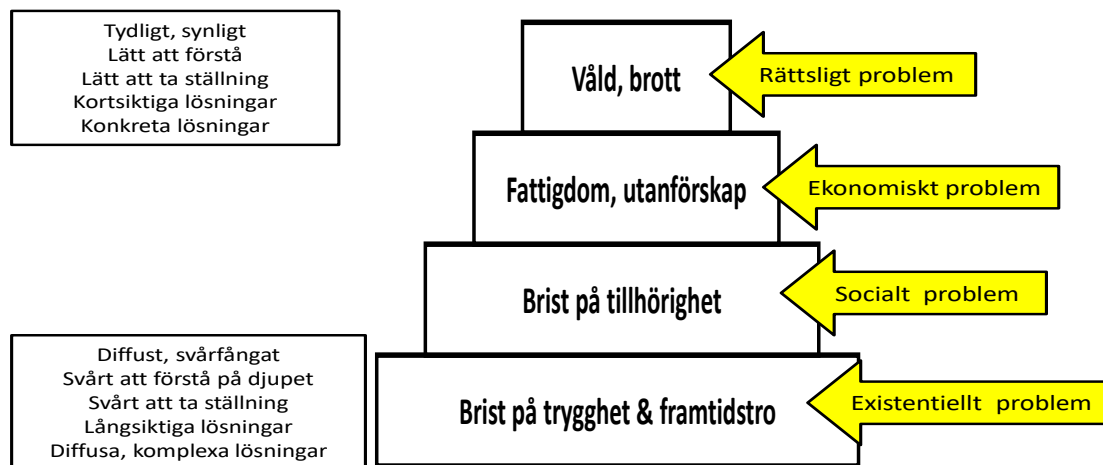
2.2 Om man har en hammare ser man en värld full av spik

Ett övergripande syfte med verksamheten Great Corner är att bidra till och skapa förutsättningar för en mer positiv samhällsutveckling i Langa. Att vara med och bygga ett bättre samhälle. Det som står i vägen är, i varje fall på ytan, våldsamma, destruktiva, asociala och stundtals kriminella beteenden och strukturer. Men vad ryms under ytan, vilka fundament bygger denna destruktiva miljö på, vilka är de underliggande krafter man måste komma åt för att kunna vara med och bygga det goda samhället?

Detta handlar alltså ytterst om att förstå hur situationen ser ut i Langa och vad som är mer ytliga symptom och vad som är underliggande orsaker. Det är ju dessa man i denna utbildning- och utvecklingsprocess vill komma åt. Man brukar säga att som man ropar får man svar. Man skulle kunna säga att kortsiktigt handlar det om att i Langa bryta destruktiva mönster och ersätta dem med nya. Men det handlar också långsiktigt om att förändra själva jordmånen, det som gör att det växer fram goda i stället för onda krafter i området.

Detta i sin tur har att göra med hur vi beskriver och tolkar problemen. Som vi ser det kan de destruktiva situationer som uppstår tolkas på i varje fall fyra nivåer. På den översta mest uppenbara nivån ser det ut att vara våldshandlingar, brott, förstörelse och vandalism. Och det är det också. Tolkat på detta vis handlar det i Langa om att i varje fall på kort sikt, lösa ett ordningsproblem eller ett rättsligt problem. I så fall är detta i huvudsak ett problem för rättsväsendet. Med denna problemdefinition handlar det om att utifrån ett mer eller mindre repressivt perspektiv skapa ordning.

ATT UPPFATTA, FÖRSTÅ OCH HANTERA PROBLEM



Detta är precis samma diskussion vi haft i de svenska förorterna då man skjuter i Biskopsgården, kastar handgranater i Lindängen eller bränner bilar i Husby. Lösningen blir därefter, ropen på fler poliser. Och det är klart att det i ett akutskede krävs poliser för att skapa lugn och ro. Men är det lösningen på lång sikt? Vad händer då poliserna åker därifrån?

Under ytan kanske det i än högre grad handlar om fattigdom och klassfrågor, ett ekonomiskt problem och ett fördelningspolitiskt problem. Utbredd arbetslöshet och ekonomiskt beroende som föder vanmakt, utanförskap och frustration. Med detta perspektiv blir lösningarna helt annorlunda, en skola som ser till att barnen lyckas så att de i vuxenlivet kan få arbete och försörja sig själva. Och arbetsgivare som är beredda att anställa. Då är detta en fråga som kanske berör utbildningsväsendet och arbetsgivarna.

Men det kanske ännu mer handlar om tillhörighet och att vara en del av samhällets sociala väv. I så fall är detta ett socialt problem där civilsamhället och i viss mån de sociala myndigheterna har en roll att fylla.

Men det kanske också, på ett ännu djupare plan handlar om brist på framtidstro, trygghet och meningen med livet. Ser man det på detta vis blir det en existentiell problematik och en fråga om områdets sociala kapital d.v.s. tillit och många och goda relationer. Med detta perspektiv blir det en fråga som i första hand berör de boende och kanske också hyresvärdarna i området.

Problembilden och därmed också lösningarna förändras för varje steg man tar i denna pyramid. Då man stiger ner under ytan, under det synliga och börjar undersöka orsakerna bakom de våldsytringar och den frustration som finns. Man går från kortsiktiga till långsiktiga perspektiv, från det som är tydligt och lätt att förstå, till det som blir komplext och dunkelt. Från konkreta enkla lösningar, till lösningar som är diffusa och med komplexa orsakssamband. Uppe på ytan finns ett utrymme för ”quick fix” lösningar, som i takt med att man rör sig allt längre ner i pyramiden försvinner.

Man skulle utifrån denna pyramid kunna tolka Great Corners roll i Langa som tudelad. Dels att på ytan reducera inslagen av och effekterna av de oroshärdar som riskerar att flamma upp och förvandlas till upplopp. Great Corners kortsiktiga uppdrag som skapare av mönsterbrytande handlingar. Dels att långsiktigt bidra till att bygga upp områdets sociala kapital, genom att bygga på förtroende och relationer.

I arbetet med Great Corner har man anlagt ett perspektiv som går ända ner i pyramidens botten. Detta samtidigt som man vare sig negligerar eller överger tanken på att flera av problemen i pyramidens övre delar måste hanteras för att också kunna tackla de nedre delarna. Problemen i Langa ses inte primärt som ett rättsligt problem, utan mer som ett ekonomiskt, socialt och existentiellt problem. Med denna tolkning som grund handlade det om att skapa en utbildning och ett träningsprogram som har **ett inkluderande perspektiv för de boende och återskapa känslan av hopp och framtidstro.**

2.3 Och vad behöver vi veta?

Och detta är precis samma utmaning som möter oss i Fittja, Husby, Herrgården eller Hovsjö. Det är bara det att färgerna är starkare och utmaningarna större i Langa, men dynamiken densamma. Det handlar om att bygga socialt kapital, om att röra sig från utanförskap till innanförskap och att bli en del av en större helhet. Lite mer anspråksfullt kan man säga att det handlar om att bygga och vårda det demokratiska samhället.

För de enskilda människorna handlar det om att ha framtidshopp eller inte. Och för Great Corner/Lugna Gatan handlar det om att skapa goda och positiva rollmodeller eller inte. På ytan är uppdraget i dessa områden att skapa lugn och ro och reducera de destruktiva inslagen i vardagen, på djupet handlar det om att återskapa hopp och framtidstro. Skapa tillit och goda relationer.

För att kunna genomföra en utbildningsinsats av det slag som vi här beskriver måste denna insikt prägla hela arbetet och utbildningens uppläggning och innehåll. Detta i sin tur förutsätter att varje sådan process som ska lyckas måste baseras på en kartläggning som i varje fall bör utgå från:

- En förståelse för områdets situation, dynamik och relation med omvärlden.
- En kartläggning av de behov deltagarna i en sådan utbildning har.
- En förståelse för den rådande kulturen och en idé om hur nya mönster kan skapas i denna process.
- Identifiera nyckelpersoner som kan bära processen.

- Att de som ska genomföra utbildningen måste ha hög trovärdighet från deltagarna, det vi längre fram kommer att kalla ”street cred”.
- Lyhördhet och förmåga att skapa dialog och relationer.
- En förmåga att vara flexibel och anpassa utbildningen efter gruppen under hela processen. Det blir kanske inte riktigt som man planerat.

I varje miljö man arbetar handlar det om att utgå från områdets unika situation och områdets unika utmaningar. Det är det förhållandet som gör att i Hovsjö med sin dominerande syrianska befolkning får utanförskapet ett helt annat utseende än i det mer multikulturella Husby. Inte mer, inte mindre, bara olika. Det gör också att man får sätta an arbetet för att bryta detta utanförskap på helt olika vis. I det ena fallet valde man kanske den syrianska kvinnoföreningen som länk. I andra fallet den etablerade lösa gängstrukturen.

I Langa valde man att som huvudfokus tackla **den destruktiva alkonormen** i området. Det dricks för mycket, för tidigt i åldrarna, för ofta och i fel sammanhang. Ett fokus som man bedömde som centralt för att lyckas och dessutom möjligt att påverka.

3. UTBILDNINGSVISIONEN - ATT BYGGA EN KATEDRAL

3.1 Det stora och det lilla uppdraget

Vi kan alltså konstatera att det man vill uppnå med en verksamhet som Great Corner är både att skapa lugn och stabilitet i det område där man bor och verkar. Samtidigt som man mera långsiktigt vill bidra till att bygga upp det sociala kapitalet i form förtroende och relationer i området. Man kan på goda grunder säga att det är både ett begränsat uppdrag till omfattning och i tid, att skapa lugn och ro, det lilla uppdraget. Men det är framförallt ett mycket större uppdrag, att bidra till den sociala utvecklingen och den sociala hållbarheten i området.

Detta leder omedelbart till tanken om dels vilken kunskap och **vilka kompetenser** man behöver för dessa båda uppdrag och dels **vilka människor** som skulle kunna genomföra det. Det leder också med en viss automatik till tanken på att detta är något som inte bara kan genomföras av enskilda personer utan det handlar om att bygga upp en **kollektiv och samlad kompetens**. Att kanske skapa en positiv kritisk massa som kan vända utvecklingen i ett område. Ett starkt behov av en dynamisk process och att skapa **en ringar på vattnet effekt**.

Detta i sin tur leder till frågan om **vilka människor som kan leda** en sådan utbildnings-, utvecklings- och träningsprocess, samt vilken värdegrund och vilken metodik som bäst lämpar sig för detta. Med andra ord; **vilka pedagogiska modeller** gynnar utvecklingen av delaktighet, egenmakt samt byggande av socialt kapital. Rent intuitivt anar vi att svaret ligger långt från traditionella katederbundna utbildningsmodeller och långt från den traditionella pedagogiska rollen byggd på auktoritära principer.

3.2 Att bygga en eklektisk pedagogisk plattform – en pedagogisk pyttipanna

Detta i sin tur föder frågan om vilka konkreta pedagogiska verktyg man behöver vi för att genomföra detta sociala bygge. Vanligtvis utgår man i den här typen av sammanhang från en eller ett par goda principer eller metoder, ibland i form av en specifik pedagogisk skolbildning eller teori.

Så gör man inte här. Förfarandet är helt annorlunda. Utgångspunkten är en sorts bruttoverktygslåda av olika pedagogiska redskap illustrerade i bilden nedan. Inkvalningsgrunderna för de olika komponenterna återkommer vi till nedan. Men det mest utmärkande för denna verktygslåda är tre saker.

För det första tillhör de inte en utan **en mångfald** olika skolor och teoribildningar – en sorts pyttipanna eller om man vill vara med akademisk, ett eklektiskt perspektiv, ”man tager vad man haver”, en **situationsanpassad verktygslåda**. För det andra anpassas användningen av dem både till den situation man befinner sig i och hur den grupp man arbetar med utvecklas, en **situationsanpassad planering**. För det tredje appliceras de i utbildningsgruppen utifrån de processer som sker och tidigare har skett i gruppen, en **situationsanpassad pedagogik**.

Det övergripande syftet med utbildningsinsatsen är att skapa en grupp människor som steg för steg, först i liten och sedan i större skala ska bidra till att bygga områdets sociala kapital. För att göra detta behöver man definiera vilka olika kompetenser som behövs i detta bygge. Hur ska denna plattform se ut och vilka byggstenar ska denna plattform bestå av? Man kan då tämligen enkelt konstatera att det krävs ett antal olika individuella kompetenser som var och en måste ha, men också att det finns ett antal kollektiva eller gemensamma kompetenser som gruppen gemensamt måste ha. I figuren nedan

har vi identifierat flera (om än inte alla) de kompetenser detta utbildningsprogram innehåller (vi återkommer till detaljer längre fram).

Låt oss redan nu säga att vi i denna rapport inte kommer att gå på djupet med de olika byggstenarna i denna plattform. De ingår i standardrepertoaren för de flesta moderna ledarskapsutbildningar och gruppdynamiska tränings- och utvecklingsprogram. Det är också viktigt att redan nu påpeka att dessa byggstenar i sig inte säger något väsentligt på djupet om träningsprogrammet som sådant, bara vilka komponenter som kan ingå.

Man kan också konstatera att byggstenarna i bilden har helt olika karaktär. Några är rena förhållningssätt, andra värdegrunder medan ytterligare andra är konkreta metoder eller teoribildningar. Detta i sin tur har att göra med att ett utvecklingsprogram av det här diskuterade slaget har tre olika typer av mål; **konkreta färdigheter** (kunna göra), **konkreta kunskaper** (veta, kunna, förstå) och **attityder** (förhållningssätt, värdegrund och relationer).

Att bygga en plattform

Situationsanpassat ledarskap		Grupproller		Gruppdynamik FIRO		Ledarskap FIRO			
Automatiska tankar		Samarbete		Walk & talk		Kommunikation Dialog		Storytelling	
Situation – beteende - konsekvens			Respekt		Feedback		Positiv förstärkning		
Triggers		SWOT		KBT		Konflikthantering		Aktivt lyssnande	
Tanke, känsla, handling		Lära känna			ART		Kontrakt		Värderingsövningar
Mötesstruktur		JOHARI		Upplevelse-baserat		Presentations-teknik		Dialektiskt förhållningssätt	
Rollmodell		Förändringsteori		Konsekvens-pedagogik		Leda möten		Lösnings-fokuserat	

Det finns några avgörande skäl varför man här i Langa valt just dessa komponenter i just detta utbildningspaket.

- Det första skälet är att det är dessa kompetenser som man genom erfarenhet och tidigare utbildningsinsatser funnit vara viktiga att ha för att kunna lyckas i sitt arbete.
- Det andra skälet är att detta är metoder och teorier som fungerar väl i mötet med unga i utsatta områden. De är lätta att förstå och lätta att förklara.
- Det tredje skälet är att de flesta av dessa teorier och modeller är välkända och beprövade vilket gör de möjligt att kommunicera med andra aktörer om de arbetssätt de leder till.

- Det fjärde skälet är att de är validerbara d.v.s. de som genomgått denna utbildning kan använda sig av denna kompetens i sitt CV inför framtida anställningar. De ger legitimitet i omvärldens ögon.
- Ett femte och avgörande skäl är att i den kartläggning som föregått utvecklingsprocessen har man funnit ett behov av just dessa kompetenser.

Den som är bevandrad i de utbildningspaket som olika konsultföretag i utbildnings- eller organisationsutvecklingsbranschen erbjuder känner snabbt igen sig. Detta leder till den möjliga, men felaktiga, slutsatsen att ett utbildningsföretag vilket som helst skulle kunna erbjuda en likartad utbildning. En sådan slutsats skulle i så fall vara baserad på utbildningens innehåll. Men avgörande för framgång i arbetet i den här typen av sammanhang är några olika faktorer.

- En god kunskap om den **situation** man befinner sig i baserad på en relationsskapande kartläggningsfas.
- En **pedagogik** baserad på ett egenmaktsperspektiv, delaktighet och dialog liksom ett konsekvent relationsbygge.
- En **utförare** som i en eller annan form har erfarenhet av den typ av situationer man befinner sig i som ung i ett utsatt område.

3.3 Den pedagogiska rollen – bort från katedern. Detta är ingen utbildning

Då man ska applicera en process av det slag vi här diskuterar, ligger det nära till hands att kalla det för utbildning, vilket kanske inte är det mest relevanta. Av en mängd olika skäl t.ex. att ordet utbildning alltför snabbt för tanken i riktning mot skola och katederundervisning. Något som dels kan skapa en felaktig bild av pedagogens roll och dels fungerar kontraproduktivt mot den grupp av unga man ska jobba med. Många av dem har starkt negativa erfarenheter av skolan som man ofta kopplar till begrepp som meningslöst, omotiverat och misslyckanden. Många av dem känner sig främmande och/eller rädsla/fientliga inför situationer som påminner om begreppet skola. Dessutom kan begreppet utbildning få pedagogen att skapa sig en felaktig bild av sin egen roll (en fråga vi kommer tillbaka till längre fram).

Den här typen av processer handlar mer om ett sorts ”action learning” baserat utvecklingsprogram, byggt på tanken om ”learning by doing”. Och där de kunskapselement man tillför kommer in i andra pedagogiska former än den traditionella föreläsningen.

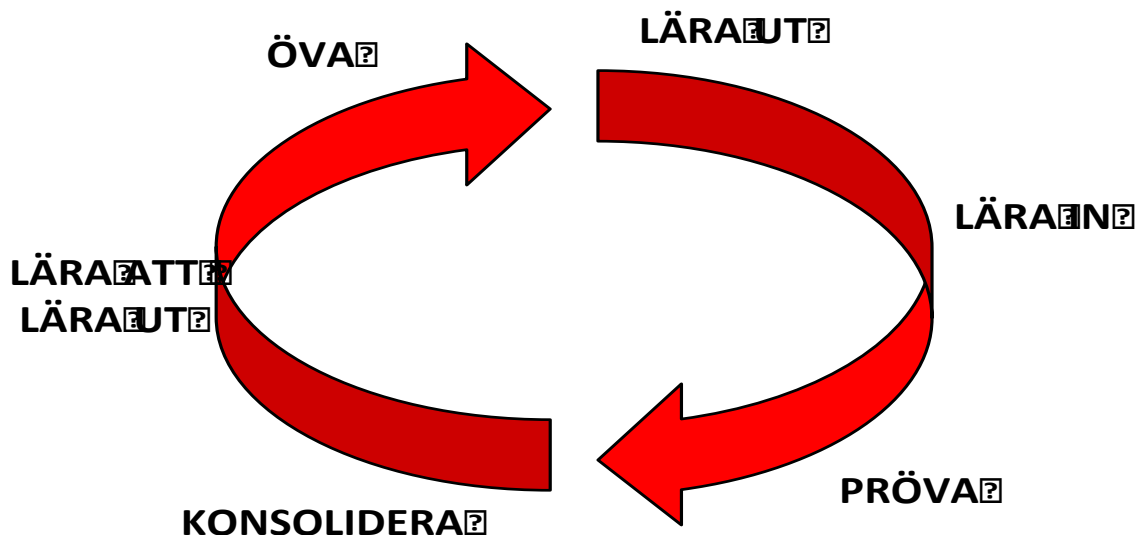
Det mest relevanta vore kanske att kalla detta ett kombinerat **tränings- utvecklings- och utbildningsprogram**. Träning därför att mycket bygger på att pröva, öva och försöka, på ett ytterst konkret vis. Utveckling därför att det handlar om en utvecklingsprocess för den enskilde i programmet, en kollektiv utveckling för gruppen av dem som deltar och utveckling för det område man ska verka i. Utbildning därför att trots allt tillför ett antal konkreta kunskapelement och kompetenser.

3.4 Målet ligger bortom krönet

Men man måste också ställa sig frågan – vart ska vi? Resan blir som att vandra i fjällen, det finns alltid ett krön att passera. Det uppenbara krönet är att nå de kunskaps- attityd- och färdighetsmål som krävs för att fungera som Great Corner medarbetare i en kåkstad. Men hur ser det ut bortom krönet? Vart ska man egentligen?

Svaret på frågan ger en känsla för den kommande pedagogiska processen. Utgångspunkten är de kompetenser pedagog, tränaren eller coachen vill förmedla. Vad man vill **lära ut**. Detta är naturligtvis inte samma sak som det deltagarna **lärt in**. Vi återkommer längre till just denna process.

Den pedagogiska loopen



Men inläringen förutsätter ett **prövande**, vilket betyder att den pedagogiska processen måste byggas upp på ett sådant sätt att man får rikligt med tillfällen att pröva det man lärt sig. Att gå från prat till verkstad. Först då man vid ett antal tillfällen prövat och lyckats (det vi längre fram kommer att beskriva som ett lösningsfokuserat pedagogiskt grepp) är kunskapen **konsoliderad**.

Det är då vi kommer till den pedagogiska loopens andra del. Att att **lära sig hur man lär ut** det man själv lärt sig. En sorts pedagogik av andra graden. Att inte bara lära sig en viss teknik, utan att lära sig hur man lär sig, för att därmed kunna lära ut och sprida processen vidare. En sorts metapedagogiskt uppdrag.

Detta måste man få tillfälle att **öva på** så att man med viss säkerhet kan förmedla det vidare och **lära ut** till grupper som kanske inte är lättmotiverade eller vana vid att ta in nya kunskaper. Det är detta som är det övergripande långsiktiga uppdraget i denna utbildningsprocess; inte bara ”de goda metoderna” utan hur man lär ut och sprider de goda metoderna till andra grupper. Konsten att skapa en ringar på vattnet effekt i kåkstaden Langa.

3.5 Några inledande hemligheter bakom Lugna Gatans framgångar

Lugna Gatan har under ett antal år varit framgångsrik i sitt arbete bland unga. Det kan därför vara viktigt att redan här peka på några av de framgångsfaktorer som ligger bakom denna framgång. Den

första och kanske viktigaste hemligheten är att man i förhållande till målgruppen har, eller erövrar vad man skulle kalla ”**street cred**”. Man är trovärdig.

Detta begrepp måste förstås utifrån **målgruppens perspektiv**. Vi talar om unga människor som ofta har obefintliga eller negativa erfarenheter av konventionella utbildningssituationer. Det finns med en viss automatik en **utbildningsovana eller i värsta fall ett visst inlärningsmotstånd**. Rentav ett motstånd mot att ge sig in i klassrumssituationen som sådan. Att bryta detta (ofta dolda, osynliga eller omedvetna) motstånd och skapa lyssnande, är första steget mot framgång. Vi får inte glömma att utbildningsovanan i kombination med en svag självkänsla eller självförtroende kan leda till rädslor. Rädslor att göra bort sig, att inte kunna svaret, att svara fel. Därför blir ofta ett inledande mantra kring de ställda lärarfrågorna: **det finns inget fel svar, det finns inget fel svar, det finns inget fel svar!!!** Ett sätt att börjar arbetet med att bryta ner olika inlärningsbarriärer.

Här är en **relationsskapande pedagogik** i och utanför klassrummet avgörande. Konsten kommer bli att beskriva, förklara och förmedla vikten av att förstå vissa grundläggande teoretiska begrepp (t.ex. FIRO-teorins olika faser) på ett förenklat vis utan att det blir trivialt och tramsigt.

Därefter handlar det om att gå från den enkla teorin till att röra sig till det som upplevs som **relevant för den egna verkligheten**. Vad betyder det här för mig? Hur omsätter jag den teoretiska kunskap som förmedlas till den egna vardagen? Även här blir den pedagogiska formen avgörande liksom utbildarens förmåga att utnyttja den egna erfarenheten till att spegla detta.

Det tredje steget handlar om att hos deltagarna skapa en sorts **reflektion och eftertanke**. Att i grunden pröva och ompröva den verklighetsuppfattning man bygger sina vardagsbeslut i livet på. Ytterst pratar vi om att testa, pröva och ompröva den verklighetsbild eller ”mindset” man bygger sin existens på. Att se att den verklighet man lever i inte med automatik leder i en bestämd riktning. Att se att det finns alternativ eller val och ett i grunden existentiellt perspektiv. Eller som någon klok person formulerade det; ”*Dina ärr talar om varifrån du kommer, men de bestämmer inte vart du ska gå!*” Man är aldrig offer, det finns alltid ett val. Vi talar om att skapa hopp. Man skulle kunna sammanfatta detta till tre olika steg.

- Skapa ett klimat för **lyssnande**, bygga relationer och erövra ”street cred”.
- Följa upp att deltagarna **omsätter insikterna** till sin egen vardag.
- Utmana deltagarna att **ompröva** sitt ”mindset”.

3.6 Vad vill vi uppnå – hugga sten eller bygga en katedral

Då man ska förklara den pedagogik som ligger till grund för inte bara Lugna Gatans pedagogik utan hela idén med Lugna Gatan som verksamhet kan följande gamla anekdot vara till hjälp;

”En man går förbi en stenhuggare som sammanbiten och grymtande hugger i en sten. Mannen frågar honom: ”*Vad gör du för något?*” Stenhuggaren svarar i en barsk ton och med sura ögon: ”*Jag hugger sten!*” Mannen nickar och förstår att det är bäst att gå vidare. Efter en stund kommer han fram till en annan stenhuggare. Denne stenhuggare står och slår med sitt redskap och har ett ansikte som bara strålar av glädje. Mannen blir nyfiken på varför han är så glad och frågar: ”*Vad gör du för något?*” Stenhuggaren tittar på honom och lägger ner släggan. Han torkar bort svetten från pannan och säger med ett leende.” *Jag hjälper till och bygger en katedral!*”

På ytan handlar Lugna Gatans pedagogik att tillföra och foga samman ett antal kunskapsblock till en helhet. Sett på ett vis handlar det om att hugga sten, sett på ett annat vis handlar det om att bygga en

katedral. På ytan handlar också Lugna Gatans verksamhet i en förort om att skapa lugn och ro (hugga sten) men på lång sikt handlar det om att bygga ett socialt kapital (bygga en katedral).

Man skulle också kunna använda sig av ett citat från Fryshusets grundare Anders Carlberg för att beskriva den djupare innebörden av Lugna Gatans utbildningspaket; *"Berätta för dom om stigen bakom busken, inte vart den leder, men att den finns."*

Detta väcker naturligtvis mängder med känslor både hos utbildarna (tränarna, ledarna, coacherna) men också hos deltagarna. En av de tydligaste känslorna i den här typen av processer är rädsla. Men inte rädsla för det okända eller rädsla för våld eller motstånd. Utan rädsla för något helt annat något som berördes av Nelson Mandela i hans installationstal som president 1994;

"Vår djupaste rädsla är inte att vi inte räcker till.

Vår djupaste rädsla är att vi är mer kraftfulla än vi förstår.

Det är vårt ljus, inte vårt mörker som skrämmer oss mest.

Vi frågar oss, vem ska jag vara?

Lysande, fantastisk, talangfull, underbar.

Vem ska jag inte vara?

Du är ett Guds barn.

Att du låtsas vara liten tjänar inte världen.

Det finns ingenting upplyst i att gömma din storhet, för att andra människor inte ska känna sig osäkra.

När vi befrias från vår egen rädsla befriar vår närvaro automatiskt andra."

Kanske handlar denna typ av utvecklingsprocess om att frigöra den kunskap. Den kraft och de kompetenser som finns dold, osynlig och tillbakahållen i de unga människor som blir till föremål för den här typen av utvecklingsprocesser.

4. UTBILDNINGSFILOSOFIN - FÖR ATT FÖRÄNDRA EN MÄNNISKA MÅSTE MAN MÖTA HENNE DÅR HON ÄR

Man skulle kunna säga att pedagogik är konsten att påverka och förändra människor genom att tillföra kunskaper, impulser, färdigheter eller synsätt. Man vill påverka människors sätt att tänka, vara och agera. För att kunna göra detta måste vi som pedagoger bära med oss ett antal grundläggande frågor.

- Hur ser den grupp ut jag ska möta och vilka behov har de? Vilka är deras tidigare erfarenheter? Hur ska jag kunna bygga på detta? Hur ska jag kunna skapa ett aktivt lyssnande och en aktiv reflektion hos deltagarna?
- Hur kommer den dynamik att se ut som jag som utbildare kommer att möta och vilka förändringsmotstånd kommer min pedagogiska insats att möta?
- Vilken idé har jag om vilka pedagogiska grepp som bäst kommer att gynna denna process? Hur ska jag kunna skapa medvetande, insikt och vilja att ta ansvar själv hos deltagarna i denna process?

Vi inleder här med att ge en sorts teoretisk referensram för det vi uppfattar som delar av den underliggande filosofin i Lugna Gatans pedagogik. Det kan synas som att det är en omväg att gå via teorier för att beskriva vad som sker. Men vår bild är ganska tydlig. Om man inte förstår de bakomliggande tankarna och idéerna, är det svårt att förstå både varför utbildning läggs upp på det sätt som den gör och lära sig hur man kan omsätta detta till sin egen verklighet. Så välkommen med på en kortare utbildningsfilosofisk resa.

4.1 Under ytan

Den typ av målgrupp man möter i ett sammanhang som detta är unga människor som ofta är utbildningsovana och i värsta fall utbildningsfientliga. Man har kanske misslyckats i ett traditionellt utbildningssystem eller rentav blivit utstött eller bortvald i ett sådant utbildningssammanhang. Därför är en av nycklarna till framgång att skapa en utbildningssituation som så lite som möjligt påminner om den traditionella skolformen. Det kan gälla allt från möblering, placering i rummet via utbildarens klädsel, språk och uttrycksformer till tidsplanering. Just detta är ett av Lugna Gatans pedagogiska kännetecken. Det handlar också om att skapa förutsättningar för att bryta ett misslyckandets onda cirkel, bryta dåliga mönster och återuppväcka lusten att lära genom att uppleva framgång. En pedagogik som vi längre fram kommer att beskriva som en lösningsfokuserad.

Men därutöver handlar det också om att på djupet fånga och förstå deltagarnas behov. På ytan kan det se ganska enkelt ut. Man behöver lära sig att samspela, att hantera konflikter, att förstå hur en grupp fungerar, aktivt lyssnande m.m. – d.v.s. de klassiska arbetsuppgifterna för en Lugna Gatanvärd. Men hur ser behovsbilden egentligen ut? För att lyckas i den här typen av utbildningsprocesser krävs det att man tar ett betydligt djupare och bredare grepp. Man måste komma åt de underliggande orsakerna. Den dolda delen av isberget så att säga.

Det krävs helt enkelt att man placerar in kompetensutvecklingsinsatserna i ett bredare sammanhang. Det är lätt att föreställa sig att misslyckanden för denna målgrupp handlar om viljan eller förmågan att lära sig. Det och inget annat. Ser man det så är misslyckanden ett konkret **kompetensproblem** och inget annat.

Men viljan och lusten till lärande hänger ihop med att jag kan känna att jag är i ett sammanhang som jag kan hantera. D.v.s. att jag vet hur jag ska samspela med andra, vilka spelregler som gäller.

Lärandet sker alltid i ett socialt sammanhang och i samspel med andra, direkt eller indirekt. På så sätt kan man säga att utveckling för deltagarna också förutsätter en **social utvecklingsprocess**. Man skulle alltså kunna säga att kompetensutvecklingssituationen inte bara är en inlärningssituation utan också en del av en social fostran och en social utvecklingsprocess. Att samspela med andra, att konkret i utbildningssituationen ge och ta, kompromissa, lösa konflikter. På så sätt kan man säga att utbildningssituationen blir ett sorts laboratorium för att pröva och träna de konkreta kompetenser som lärs ut.

“Inlärningspyramiden” att nå under ytan???



Men det är mer än så. Fungerande samspel med andra förutsätter och bygger på en rimligt trygg självkänsla och en rimligt korrekt självbild av vem jag är och hur jag fungerar i samspel med andra. Det måste finnas någon form av grundläggande trygghet för att detta samspel ska kunna fungera. För att vara trygg i mig själv behöver jag alltså lära känna mig själv mina styrkor och svagheter och få positiv återkoppling från omvärlden så att jag kan stärka självförtroende och självkänsla. Vi talar då om jordmånen för en god **psykologisk utvecklingsprocess**. På så vis kan man säga att utbildningssituationen blir en katalysator för personlig växt.

För att kunna hantera sin tillvaro behöver man förstå vilket sammanhang man är i. Här kan det handla om att förstå hur det fungerar i samhället i stort. Hur det ser ut, vad som finns för mig, vad jag har för roll. Att **förstå sitt totala livssammanhang**. Om detta är oklart ger det knappast grund för att utvecklas psykologiskt och socialt. Den här typen av utbildningsprocesser väcker alltså nästan alltid ett antal existentiella frågor; Vem är jag? Varför finns jag? Vilket är mitt livssammanhang? Vilka är de grundläggande val jag gjort i livet? Ska jag välja om på nytt? Hur ser resan från uppgivenhet till hopp ut? Är jag ett offer eller har jag grundläggande val att göra som kommer att styra mitt framtida liv?

Med hjälp av pyramiden ovan skulle man kunna säga att framgång i utbildningsprocessen för denna målgrupp bygger på att man fungerar socialt med andra, vilket i sin tur bygger på att man utvecklas psykologiskt och mänskligt vilket i sin tur bygger på att man ur ett existentiellt perspektiv har hittat sin plats eller varje fall förstått sin plats i tillvaron. Och det är just så här Lugna Gatans utvecklingsmodell fungerar. Då man tillsynes lär ut tydliga tekniker som konflikthantering eller feedback, så arbetar man på djupet med social fostran, personlig utveckling och bidrar till att existentiella frågor ventileras, men på ett indirekt och många gånger subtilt vis.

Om det förhåller sig så förutsätter det, dels att man som utbildare har denna bild mycket klart för sig. Dels att man tar konsekvenserna av detta då man bygger upp utbildningen så att **utbildningssituationen blir den trygga och hållande container** där en sådan utvecklingsprocess blir möjlig. Om man inte gör detta är risken betydande att man nöjer sig med att skrapa på ytan, tillför utbildningsplanens formella kompetenser och pusselbitar men deltagarna står socialt, psykologiska och existentiellt kvar och stampar på samma punkt som förut. Och då har ingenting hänt.

Vår bild är ganska tydlig kring Lugna Gatans pedagogiska koncept. Man arbetar med pyramidens alla delar och utgår från att en vilsen ung människa är oklar över sitt sammanhang, saknar en god självkänsla och inte kan de sociala koderna där man vistas. Detta leder till att man inte kommer att lyckas i ett traditionellt kompetensutvecklingsarbete. Sålunda förutsätter framgång i utbildningsprocessen, ett arbete på pyramidens alla nivåer. Det förutsätter också kompetenser att jobba med alla dessa nivåer och att få dessa nivåer att samspela. Därav kravet på de många olika perspektiven och infallsvinklarna i det konkreta arbetet. Det är detta angreppssätt som är en av hemligheterna LG:s koncept.

4.2 Ett tomt kärl eller ett ekollon³

Som pedagog och utvecklare finns det ett grundläggande val kring hur man ser på en utvecklings- och lärprocess. Antingen ser man adepten som ett tomt kärl där det är min roll som utbildare att fylla på detta kärl med den kunskap jag förfogar över. Detta synsätt leder till en sorts förmedlande pedagogik och placerar mig som utbildare med en viss automatik i överläge i förhållande till den som ska utbildas. Fokus ligger också i viss mening mer på min roll som den som lär ut, än adeptens roll som den som lär in. Adepten ses som ett tomt kärl som ska fyllas.

Det andra synsättet är att i utbildningsprocessen se adeptens egen potential som utgångspunkten för det som ska ske. Ett ekollon som under rätt betingelser ska växa upp till en stor och mäktig ek. Rollen som utbildare handlar då om att skapa växtförutsättningar och stödja den växtprocess som sker. Det handlar alltså om att i en process som denna göra ett grundläggande och avgörande vägval. Ska jag utgå från **tillförandets eller frigörandets pedagogik**⁴.

Traditionell pedagogik av den typ många av oss har mött i småskolan, bygger på en relativt enkel tanke. Läraren/pedagogen besitter kunskap som på något sätt ska överföras till adepten. Denna pedagogiska grundsyn bygger på expertrollen som pedagog. Läraren som vet, eleven som inget vet. Läraren som subjekt eleven som objekt. Framställningsformen bygger på monolog från läraren och lyssnande från eleven. Läraren påstår och förmedlar saker, samt ställer frågor för att kontrollera att den förmedlade kunskapen nått fram. Ett asymmetriskt beroendeförhållande mellan lärare och elev uppstår som en följd av denna modell.

Inte sällan förknippar vi detta med en sorts korvstoppningspedagogik. Ibland effektiv och bra. I all synnerhet då vi talar om enkla kunskapsprocesser eller enkla färdigheter. I ledarskapstermer påminner detta om det vi kallar den paternalistiska modellen. Utifrån denna pedagogiska modell föreställer man sig **adepthen som ett tomt kärl** som ska fyllas med den visdom eller kunskap som läraren besitter. Vi skulle kunna kalla detta **tillförandes pedagogik**.

³ Detta avsnitt är bl.a. inspirerat av Whitmore, Coaching för bättre resultat, Brainbooks, 2006

⁴ Se Freire, Pedagogik för förtryckta,

	Tillförändets pedagogik	Frigörandets pedagogik
Syfte	Överföra kunskap	Skapa kunskap och personlig växt
Mål	Lära sig kunskap	Kunskap & lära sig lära
Lämpar sig för	Enkel kunskaps och färdighetsträning	Komplexa sammanhang
Ledarens identitet	Lärare	Coach
Ledarens roll	Expert	Samtalspartner
Relation mellan parterna	Subjekt – objekt	Subjekt – subjekt
Kommunikationsmodell	Monolog	Dialog
Frågors funktion	Kontroll	Insikt & reflektion
Symmetri/asymmetri i	Beroende	Självförtroende/självkänsla
Kunskapssyn	Finns och överförs	Skapas och utvecklas
Ledarskapmodell	Paternalistisk	Empowerment
Metafor	Tomma kärlet	Ekollonet

2015-03-04

Eva Nilsson Lundmark & Ingvar Nilsson

52

Vill jag som ledare/pedagog påverka mina medarbetare på djupet d.v.s. skapa förutsättningar för det som kallas förändring av andra graden eller att skapa ett helt nytt ”mindset”. Då får jag sannolikt tillämpa en något annorlunda pedagogik. En pedagogik som bygger på att människorna runt omkring mig är kloka, kapabla och sitter på mängder med kunskap och resurser som det är min roll att frigöra och blottlägga. Man skulle kunna kalla det frigörandets pedagogik. Denna bygger på att kunskapen finns ”där ute” och att det är utbildarens uppgift att i en coaching roll tillsammans med eleven, både frilägga och synliggöra detta. Men också att gemensamt utveckla och skapa ny kunskap.

Processen bygger inte bara på att utveckla kunskap utan också förmågan att lära sig lära och att i detta lärande uppstår personligt växt och att självförtroendet ökar. Framgång föder framgång. Ett av pedagogens/ledarens viktigaste instrument i denna process är de öppna frågorna. Frågornas funktion är både att få den andre att stanna upp, tänka till och hitta svaren, men också att i denna process växa och få en ökad självförtroende. Modellen är naturligtvis baserad på dialog och där det aktiva lyssnandet från ledarens/pedagogen utgör en central del. Ledaren ser sig i första hand inte som expert utan som samtalspartner vars uppgift är att stödja kunskapsprocessen. En modell som naturligtvis påminner starkt om ett ledarskap baserat på empowermentidéen. Utifrån denna modell föreställer man sig **den andra som ett ekollon med en oanad tillväxtpotential**. Ledarens uppgift är att vattna och gödsla på detta ekollon, för att det ska kunna få tillgång till all sin växtkraft. Detta är den grundsyn, det förhållningsätt och den metodik hela Lugna Gatans pedagogik bygger på. Så här formulerar man sig själv då man presenterar sin verksamhet.

”Utifrån de teorier och metoder som är vedertagna inom grupp- och ledarutveckling har Lugna Gatan arbetat fram en utbildning och metodutveckling som utgår ifrån individens egen erfarenhet. De verksamheter de har erfarenhet av har sin bas i det självupplevda. Det är Lugna Gatans absoluta övertygelse att det man lärt sig från en uppväxt i en dysfunktionell miljö eller ett liv i utanförskap är kunskap som inte går att lära ut på en skola. Men det de dessutom sett är

att för att kunna utnyttja denna kunskap som kompetens, som kommer till nytta för både sin egen och sin omgivnings skull, behöver man lära känna sig själv och därigenom andra. Man behöver lära sig att använda sina kunskaper i överlevnad som verktyg för att skapa utveckling. Detta gör man genom upplevelsebaserat lärande.”

Kärnan i Lugna gatans pedagogiska modell ligger mycket nära frigörandets pedagogik vilket speglas inte bara i vilka utbildningsmoment som ingår och hur man lägger upp själva utbildningssituationen. Den speglas än mer i de pedagogiska metoder man använder sig av. Allt från ett upplevelsebaserat arbets sätt, via ett lösningsfokuserat synsätt till hur man riggar utbildningslokalen och ställer frågor och umgås med deltagarna i pauserna under utbildningen.

I grund och botten besitter förortens, utanförskapets eller kåkstadens barn och unga mängder av sociala färdigheter, kunskaper och entreprenöriella kompetenser. Men kompetenser som stundtals används för destruktiva ändamål. Lugna Gatans frigörande pedagogik handlar om att dels transformera dessa kompetenser till mer konstruktiva livsområden än tidigare och dels frilägga de kompetenser som legat dolda bakom existentiell förvirring och svag självkänsla.

4.3 Från ord till handling

Vanligtvis då man beskriver en utbildningsprocess brukar man beskriva de olika utbildningsblocken. Först ur ett helhetsperspektiv sedan varje block var för sig. Det kommer vi inte att göra. Det finns två skäl. Alla de block som ingår i detta utbildnings- eller träningsprogram finns redan dokumenterade på mängder av ställen. De ingår alla i standardlitteraturen för modern organisationsutveckling. Det andra skälet är att detta inte fångar programmets kärna. HUR man byggt upp de olika delarna och tillämpar dem och VARFÖR just dessa ingår. Det är detta HUR och detta VARFÖR vi kommer att fokusera på. Dessutom finns en tredje och avgörande fråga; VEM kan driva den här typen av program?

Det finns dock ett antal aspekter eller frågeställningar som är helt centrala då man gör en utbildningsplan i den här typen av sammanhang. Vad är **syftet** med insatsen, hur ser den **situation** ut där man ska bedriva utbildningen och vilka är **förutsättningarna och resurserna**, inte minst i form av tid och pengar.

Då det gäller både den process vi följt i Langa och för Lugna Gatans utbildningsprocess i allmänhet är det klart att syftet med insatsen ytterst är **att skapa en grupp eller ett team** av personer som kan omsätta de kunskaper och färdigheter som lärs ut i den egna vardagens verklighet. Dessutom ska de kunna omsätta detta genom att lära ut metoder, synsätt och färdigheter till nya grupper av människor i de områden de verkar. Detta innebär med automatik att man både måste bygga upp utbildningen utifrån **individuella och kollektiva kompetensbehov**. Dessutom innebär det att det måste finnas inslag av **teambuildingsprocesser** i det hela liksom kunskap om gruppdynamiska fenomen.

När det gäller sammanhang är det viktigt att göra den typ av **kartläggning av deltagarnas verklighet** som man gjort i Langa (och som man alltid gör från Lugna Gatans sida inför den här typen av uppdrag). Så att man när man inleder utbildningen, på ett rimligt sätt kan matcha det utbildningen erbjuder med de behov deltagarna i utbildningen upplever. Man ska kort och gott kunna känna igen sig i de exempel och övningar som utbildningen innehåller. Här är den erfarenhet som Lugna Gatans utbildare har av likartade situationer en viktig förutsättning för att uppnå denna matchning. Man vet vad man talar om.

Då det gäller resurser, inte minst tid, är det viktigt att **anpassa munnen efter magsäcken**. Man hinner det man hinner och spänner man bågen för högt genom att i en överambitiös nit kasta in alldeles för mycket stoff i utbildningsprocessen brister bågen och deltagarna storknar. Även här är Lugna Gatans utbildarnas erfarenhet det som är avgörande.

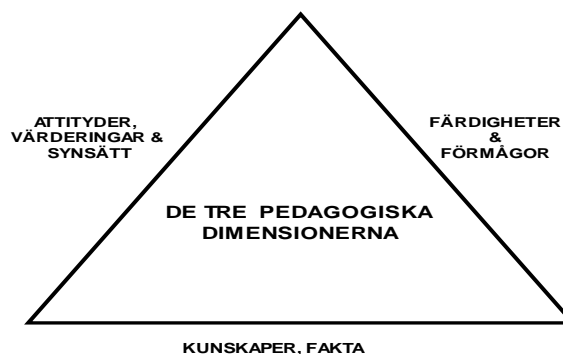
Slutligen finns det en varning som måste utfärdas; **Varje gång är den första**. Med detta menar vi att även om man genomfört ett stort antal utbildningar som liknar den man är i färd med att genomföra, så är varje utbildning unik. Varje grupp ny och varje situation ny. Så måste man tänka, i varje fall om man vill få effekt. Låt oss ta ett konkret exempel på hur detta präglar den konkreta pedagogiken i utbildningssituationen. En Lugna Gatan utbildning i den svenska förorten möter normalt sett ett gäng pratglada unga med begränsad respekt för utbildarens auktoritet. Mycket energi får läggas på att dämpa det pratglada inslag och skapa lyssnande. Då man möter en grupp unga sydafrikanska ungdomar möter man personer med stor respekt för äldre och vana vid att sitta tysta i en utbildningssituation. Stor energi får läggas på att få dem att börja prata, att ifrågasätta och formulera egna åsikter.

Utifrån dessa frågeställningar måste man sedan ställa två typer av pedagogiska frågor.

- * Vilken typ av kunskaper och kompetenser behöver vi tillföra just den här gruppen? Vilka av dessa är **individuella och vilka är kollektiva**? Hur påverkar svaren på dessa frågor de olika utbildningselementens omfattning?
- * Vilken typ av pedagogisk förändring vill vi uppnå hos deltagarna? Handlar det om **kunskaper, färdigheter eller attityder**? Svaret på dessa frågor styr vilken pedagogisk form respektive utbildningselement ska byggas upp kring.

4.4 Det trefaldiga pedagogiska uppdraget

I den här typen av utbildnings- eller träningsprogram handlar alltså det pedagogiska uppdraget om tre dimensioner. En **kunskapsdimension**, som handlar om fakta och konkreta, objektiva kunskaper. En **färdighetsdimension**, som handlar om att ge människor förmåga att handla och agera på ett nytt vis samt en **attityd- och värderingsdimension**. Låt oss ge ett exempel från utbildningen i Langa kring feedback. Hur ger man feedback på ett konstruktivt och utvecklande vis? Kunskapsdelen handlar om vad feedback är och varför man ger feedback? Färdighetsdelen handlar om att träna på hur man gör. Attityddelen handlar om att på djupet förstå att feedback inte handlar om kritik eller beröm utan något helt annat, något mindre värderande och dömande. Dessa tre dimensioner, som illustreras i figuren nedan utgör en del av pedagogens handlingsrepertoar då man vill uppnå en avsedd förändring.



Vi ser alltså med stöd i figuren ovan att det finns tre typer av pedagogiska uppdrag, som skiljer sig ganska dramatiskt åt. **Kunskapspedagogiken** kan handla om såväl **enkel faktainläring** som kunskap om **komplexa sammanhang**. Vilket förutsätter någon form av insiktsgenombrott, att förstå något helt nytt. I det första fallet handlar det ofta om okomplicerad byggstenspedagogik, att tillföra enkla och okomplicerade kunskapselement. Ett exempel på detta kan vara att lära sig multiplikationstabellen. Man börjar med ettans tabell, går vidare till tvåans och så vidare. I det senare fallet krävs nästan alltid någon form av aha-upplevelse, vilket i sig ställer helt andra krav på den pedagogiska processen. Ett exempel på detta kan vara en förståelse för teorin om imaginära tal eller

"big bang" teorin om universums uppkomst. I det ena fallet räcker det med att veta något, i de andra handlar det om att förstå varför. Låt oss exemplifiera med Lugna Gatans kunskapsbaserade utbildningspass kring FIRO - teorin om gruppdynamiska förlopp. Då man utbildar i denna teori handlar det om att förstå komplexa skeenden där det sällan finns rätt eller fel svar.

Färdighetspedagogiken handlar om att lära sig nya former av beteenden. Allt från att, utan särskilt stor kunskap eller någon som helst insikt, kunna följa **enkla manualbaserade** instruktioner, till att behärska mycket **komplexa sammanhang**. Den första typen av färdigheter kan tränas med klassisk betingning i behavioristisk tradition ("trial and error" modeller). Denna typ av färdigheter förutsätter inte förmågan till ett självständigt och komplext beslutsfattande eller en djupare förståelse av sammanhanget. Att lära sig köra bil är ett exempel på detta. Man behöver inte förstå hur en bil fungerar för att lära sig hur man växlar och kör. Det räcker med att träna tillräckligt mycket. Den senare typen av färdigheter förutsätter sannolikt en betydligt mer komplicerad inlärningsprocess med inslag av insikt, reflektion och eftertanke. Att lära sig krishantering i en upploppsliknande situation i en kåkstad eller i en svensk förort är något helt annat. De tillhör denna grupp av komplex färdighetsträning. Som faktisk kan tränas med rollspel och andra pedagogiska grepp.

Den **attitydpåverkande pedagogiken** handlar om att påverka människor synsätt och värderingar. Inte minst vad vi i annat sammanhang kallat människors "mindset" eller kognitiva kartor, deras sätt att uppleva, uppfatta och tolka världen, deras världsbild. (Vi återkommer längre fram mer detaljerat till denna fråga). Även här har vi två olika slags pedagogik. I det ena fallet handlar det om att i små steg påverka, modifiera eller **komplettera de kognitiva kartorna**. I det andra fallet handlar det om att **ersätta gamla världsbilder med nya**. I det förra fallet är uppgiften tämligen enkel. Det handlar om att bekräfta bilder som redan finns, men att förstärka eller modifiera dessa. Förmodligen är det ingen större pedagogisk utmaning att fördjupa uppfattningen om att vi har för höga skatter i Sverige vid ett seminarium med skattebetalarnas förening. I det senare fallet handlar det om att först utplåna en gammal bild, för att sedan ersätta den med en ny. En betydligt mera komplicerad utmaning. Föreställ dig tanken att du ska arbeta med att påverka unga rasisters grundläggande attityder till invandrare.

I den utbildning vi följt i Langa fanns det rikligt med grundläggande attityder, värderingar, synsätt eller "mindset" som utmanades i utbildningen. Låt oss ge några exempel. Synen på konflikter, att vinna över motståndare eller att få situationen att lösas upp. Eller attityden mellan yngre och äldre, de äldre vet bäst och de yngre ligger lågt och håller tyst. Eller attityden mellan män och kvinnor, männen tar för sig, kvinnorna håller tyst. För tydlighetens skull bör nämnas att precis samma mönster möter vi i förorten i Sverige.

De flesta utbildningsinslag i Lugna Gatans arbete handlar om alla de tre pedagogiska dimensionerna. Låt oss ta konflikthantering som exempel. Kunskapsdelen handlar om varför konflikter uppstår och dynamiken kring detta. Färdighetsdelen handlar om att kunna hantera konflikter då de uppstår. Attityddelen handlar om hur jag ser på konflikter t.ex. ur ett "win-win" perspektiv. Tre olika pedagogiska uppdrag, tre helt olika pedagogiska grepp. Kanske föreläsning för den första delen. Kanske träning för den andra. Och kanske reflekterande samtal som metod för den tredje delen. Alla tre tillämpade i Langa.

4.5 Att skapa ett fungerande team och att bygga en katedral

Det egentliga långsiktiga syftet med den utbildningsprocess vi här beskriver skulle kunna ses som att man vill skapa en grupp unga människor, ett team, som kan bidra till att långsiktigt bygga ett socialt kapital i det område man bor och verkar. Med detta menar vi att man vill bidra till att öka tilliten samt öka tryggheten och bygga bättre relationer. Detta är kanske det sociala kapital som är den katedral man vill bygga. Och där träningsprogrammets olika delar är byggstenar i denna katedral.

Nyckelordet är **fungerande team**. För att nå dit måste de som deltar i processen tillägna sig ett antal kompetenser först individuellt och sedan gemensamt och kollektivt – i de tre pedagogiska dimensioner vi presenterat ovan - som gör det möjligt för dem att bygga detta team. För många av de som deltar i detta innebär detta att man genomlöper någon form av transformationsprocess där nya insikter och reflektion leder till att man prövar och omprövar sina värderingar och sitt grundläggande mindset – begrepp vi återkommer till längre fram. Detta är alltså syftet med den pedagogiska insatsen. Detta är innebörden av att bygga en katedral. De olika kompetenserna i den plattform av kunskap som tillförs utgör byggstenarna, men **det är reflektionerna och omprövningen av värderingar och mindset som utgör processens sammanhållande kitt** – det murbruk som håller samman katedralbygget.

4.6 Att situationsanpassa plattformen och att skapa ett team

Detta innebär att då man planerar en utbildning av det här slaget måste man alltid anpassa den plan man gör till några faktorer skildrade i figuren nedan.

- Först och främst en **kartläggning av den situation och det sammanhang** man ska arbeta i. Här beaktar man faktorer som den kollektiva kulturen, utbildningsvana, vilja och förmåga att delta i en förändringsprocess, kringliggande stödstrukturer och logistik för att kunna genomföra utbildningen m.m. Därför har den grundläggande kartläggningen av situationen i Langa varit avgörande för planering, uppläggning och genomförandet av utbildningsinsatsen.
- Därefter måste man bedöma hur **målsättningen** med att skapa **ett fungerande team** sammanfaller med **de förutsättningar som föreligger och de resurser** som finns för att nå målen. Man måste definiera vad man menar med ett fungerande team. Hur stort behöver det vara (finns det en minsta storlek för att nå robusthet och få effekt)? Vad ska teamet kunna uträtta och inte minst hur teamet ska arbeta och ledas? Ibland måste man laga efter läge och anpassa målsättningen till de resurser i form av tid och pengar som finns.
- Därefter måste man identifiera **vilka individuella och vilka kollektiva kompetenser** som krävs för att givet sammanhanget nå målen. Här handlar det om att fundera över vilka kompetensstenar som är de mest centrala och hur man utifrån dem först ska bygga upp den individuella kompetensen och därefter den kollektiva.
- Slutligen måste man för varje byggsten var för sig, men också utifrån helheten ta ställning till **den pedagogiska formen**. Utifrån detta avgör man om det är **kunskaper, färdigheter, attityder** eller kombinationer av dessa som ska läras ut.

5. UTBILDNINGSPROCESSEN - VÄGEN MOT FRAMGÅNG

5.1 Att komma ner i startblocken

5.1.1 Om tillit

Varje gång man som utbildare möter en ny grupp människor inleds en sorts sökprocess då man ömsesidigt försöker förstå och komma underfund med varandra.

Som utbildare försöker man förstå den grupp man ställts inför, dess dynamik, var det finns ledare, var det finns supporters och var det kan finnas motstånd. Deltagarna i gruppen granskar välvilligt eller kritiskt utbildaren och försöker komma underfund med om detta är en person man kan ha förtroende för och som kommer att tillföra något. Detta mönster är särskilt tydligt med grupper som är ovana vid eller kritiska till utbildningssituationer och som kanske tidigare i livet misslyckats i skolan. Men det gäller även personer med stor utbildningsvana. Alla har olika bilder och förväntningar kring hur en utbildningssituation ska vara.

Många gånger tar det lång tid att passera denna sökprocess, komma ner i startblocken och komma igång med själva innehållet. Lugna Gatans pedagogik bygger tydligt på att förkorta sträckan ner i startblocken. Det handlar om att tillsammans med deltagarna tidigt och medvetet bygga en bas av tillit till situationen man befinner sig i. Rent konkret handlar det om några saker för deltagarna

- förstå den **frigörande pedagogik** man tillämpar som primärt inte bygger på att utbildaren sitter på alla svar utan att de flesta svaren finns i gruppen. För en del är detta en lättnad, för andra inledningsvis en besvikelse.
- lita på den **process** man inleder där man ibland genomför övningar vars syfte inledningsvis kan vara dolt för deltagarna – ett inslag i den upplevelsebaserade inlärningsmodellen och Karate-Kid pedagogiken
- lita på och ha **tillit till utbildarens** kompetens samt att det finns en plan även om jag som deltagare kanske inte ser den. Denna del handlar om modet att lämna över sig och acceptera förlusten av kontroll

Det centrala inslaget i detta är att skapa relationer – både mellan deltagarna och mellan deltagarna och utbildaren – bl.a. genom att tidigt aktivera gruppen. Ett annat viktigt inslag är att bryta mönster för hur man förväntar sig att en utbildningssituation ska vara alltifrån val av lokal, placering i rummet, utbildarens plats i rummet etc.

5.1.2 Om Karate Kid

I filmen Karate Kid ska en äldre man lära ut karate till en ung pojke. Dom sluter ett sorts kontrakt där den äldre mannen säger ungefär så här; jag åtar mig att lära ut om du åtar dig att lära in. Och så tillägger han; Allt är inte vad det ser ut att vara. Lita på mig jag vet vad jag gör. Sedan sätter han pojken i arbete med en massa märkliga saker – måla plank, vaxa bilar (wax on wax off), slipa golv (sand the floor) osv. Pojken blir alltmer frustrerad och förstår över huvud taget inte poängen med det

han gör och misstänker att han blir utnyttjad som billig arbetskraft. Det visar sig tämligen snart att det han gjort är att han lärt sig en massa rörelser som är centrala för att lyckas i karate.

Precis så gör man i delar av Lugna Gatans pedagogik. Allt är inte vad det ser ut att vara. Lita på mig jag vet vad jag gör. Låt oss illustrera med en enkel övning. Gruppen får till uppgift att gemensamt ta sig över en högt uppsatt ribba utan att prata. På ytan ser det ut att vara en sorts gymnastisk övning, men tämligen snart förstår man att under ytan finns ett annat syfte – att lära sig att samarbeta i utbildningssituationen för att uppnå gemensamma mål. Men bortom detta finns ytterligare ett syfte – att lära sig värdet av samarbete i vardagen. Men bortom detta finns ännu ett syfte att lära sig hur man lär ut att samarbeta. Allt är inte vad det ser ut att vara

5.2 Att få skit under naglarna – växlingen mellan teori och praktik

5.2.1 Det upplevelsebaserade perspektivet

Vi har nu diskuterat vad som kan ingå i ett utbildningsprogram som detta. Vi har också flera gånger pekat på att VAD som ingår är tämligen självklart och tillhör utbildningskonsultvärldens standardrepertoar. Det är HUR, VARFÖR och VEM som är de avgörande ingredienserna för att förstå Lugna Gatans pedagogik och även dess framgång. Grundidén är det som ibland kallas upplevelsebaserad inläring och där försvaret var en av de första aktörerna i Sverige att introducera denna metodik. Låt oss börja med att se hur man från Lugna Gatans sida beskriver detta.

- *”Upplevelsebaserat lärande handlar om att skapa sig erfarenheter, ta lärdom och växa som grupp och individ. Genom grupprocesser, samtal, förståelse och kreativt tänkande får deltagarna verktyg till att själva planera och genomföra aktiviteter. En viktig del av hela Fryshuset är att inkludera unga i allt som skapas för unga – där man även ser att detta ger absolut bäst resultat. Unga gör, vuxna möjliggör.*

Steg 1 Aktiv prövning: Genomförandet av aktivitet.

Steg 2 Detta leder till en konkret erfarenhet av att ha genomfört ett samarbete.

Steg 3 Reflekterande observation: Utvärdera och reflektera över samarbetet och vad det gav; hur man uppnådde målen, men också vad som hände i gruppen.

Steg 4 Abstrakt generalisering: De lärdomar och reflektioner som gjorts går igenom för att kunna appliceras i andra sammanhang. Vad tror de är möjligt nu? Detta leder till en ny aktivitet som går tillbaka till steg 1.

- *Genom ovanstående process får de som utbildas, färdigheter och expertis genom att göra saker. De lär sig från sina misstag, konsekvenser och utförande. På så sätt blir lärandet också roligt och aktivt. Detta arbetssätt stärker i sin tur utbildningens syfte samt hjälper till att bygga upp verksamheten.”*

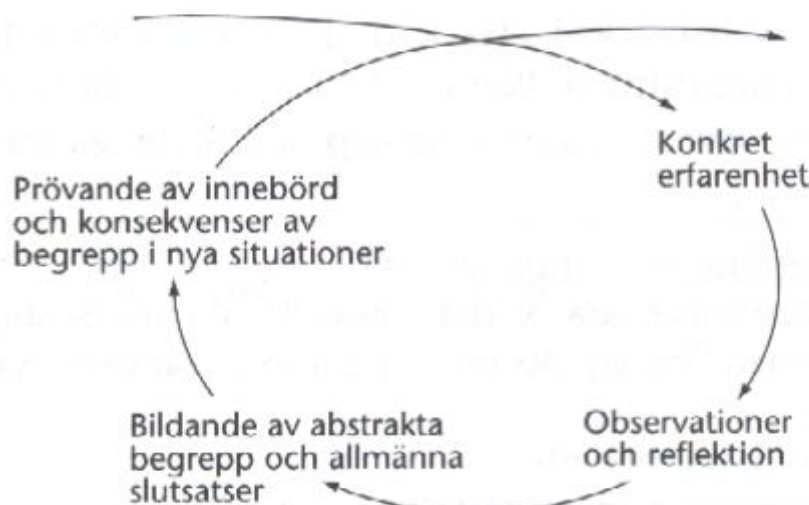
Låt oss nu undersöka själva tankegången och stegen i den upplevelsebaserade inlärningsmodellen. Upplevelsebaserad inläring bygger alltså på att man i ett första steg utsätter eleven för en **konkret upplevelse** i någon form. Till exempel en samarbetsövning av något slag. Detta är en i högsta grad handfast process. Det kan handla om hur man kommunicerar i en grupp, hur man samarbetar, hur man är aktiv lyssnare etc. Detta steg ger konkreta upplevelser och erfarenheter.

I det andra steget stannar man upp och **reflekterar** över de erfarenheter den konkreta övningen leder till. Vad man gjorde, vad som hände, hur man reagerade, vad man överraskades av. Detta

reflekterande steg gör att den konkreta erfarenheten vidgas. Det blir mer än en upplevelse av en konkret övning. Reflektionen – som för övrigt är ett helt centralt begrepp i Lugna Gatans pedagogik – ger möjlighet att dra slutsatser av erfarenheten.

Det tredje steget handlar om att dra **generella slutsatser** från den konkreta övningen till den kringliggande verkligheten. Vad lärde jag mig om lyssnande som jag kan använda i min vardag? Hur gav den här samverkansövningen insikter om hur jag kan samspela bättre med andra i min roll som företrädare för Great Corner? Detta steg handlar om att ur den konkreta övningen och reflektioner dra generaliserbara slutsatser.

Detta för över till det fjärde steget som leder till att gå ut i verkligheten och **pröva** dessa insikter och slutsatser i helt nya situationer. Stämmer mina slutsatser? Fungerar det ute i verkligheten? Vad kan jag lära mig av detta?



2015-01-13

Eva Nilsson Lundmark & Ingvar Nilsson

7

I Lugna Gatans pedagogik har man modifierat och utvecklat dessa principiella steg en aning. Man inleder normalt sett ett pass med att presentera en **teoretisk pusselbit**. Nyckeln är här att göra det kort och göra det enkelt. Mot bakgrund av att man jobbar med en målgrupp som ofta utbildningsovan ibland rentav utbildningsfientligt. Framgångsnyckeln här är att **förenkla utan trivialisera**, vilket är en av de kompetenser som är centrala för de som genomför denna typ utbildning, vilket vi återkommer till i ett senare avsnitt. Denna teoridel kan handla om de konkreta stegen då man ska hantera en konflikt. Eller hur man ger feedback på mest effektiva vis. Presentationsdelen är vanligtvis inte någon längre föreläsning utan ett sorts samtal med frågor och svar, lite grand baserad på **den sokratiska metoden** som vi kommer att peka på längre fram. Ofta är detta pass inte särskilt långt, kanske 15-30 minuter.

Detta leder till att man genomför **en konkret övning**. Om det handlar om samarbeta kanske det handlar om hur man får utbildningsgruppen att ställa sig i fallande åldersordning utan att verbalt kommunicera. Eller tar sig över ett visst hinder på samma icke verbala vis. Övningen är ytterst konkret och ofta fysisk till sin natur. Övningen får gärna vara lustbetonad. Skratt är ett centralt inslag.

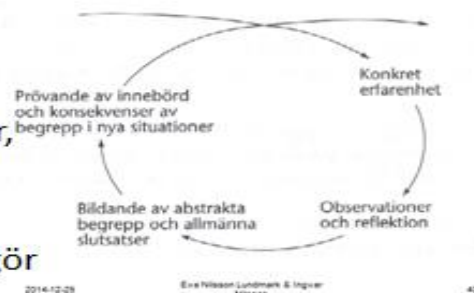
Detta för över till det tredje och kanske helt avgörande steget. Vilka reflektioner gör jag? Vilka slutsatser drar jag av denna övning? Denna del kan ske på många olika sätt. Kanske först som enskild reflektion, kanske som parvisa diskussioner. Ofta avslutas det hela med gemensamma reflektioner och slutsatser. Utbildningsledaren roll här är att ställa frågor, inte för att få fram rätt svar utan för att få gruppen att kollektivt reflektera och skapa dialog. En nyckelfras i detta skede är; **Det finns inget rätt**

svar. Alla svar är viktiga. En av poängerna i denna process är att påbörja resan mot ökad självkänsla och ökat självförtroende på individuell nivå och gruppdynamisk mognad på kollektiv nivå.

Den fjärde delen i detta arbete är att man tillsammans under utbildarens ledning försöker vaska fram generaliserbara slutsatser från övningen. Hur kommer jag utifrån denna övning i konflikthantering att hantera konflikter jag kommer att möta ute i verkligheten, i min roll som Lugna gatan värd eller Great Corner medarbetare. I denna fas skissar utbildningsledaren gärna på olika tänkbara situationer och låter deltagarna utifrån de erfarenheter övning gett, ge förslag till hantering av dessa.

Trainingprogram

- Presentation - teori
- Övning - praktik
- Reflektion – slutsatser, vad lärde jag mig
- Generalisering - hur gör jag i framtiden



5.2.2 Växlingen mellan VAD och HUR – prat och verkstad

Då man ska driva en utvecklings- eller förändringsprocess utifrån ett pedagogiskt perspektiv finns det två olika perspektiv. Det ena är att man ensidigt fokuserar på vad som ska uträttas och vad som ska läras ut. Det andra är att nästan enbart fokusera på gruppen och dess inre processer. Två olika diken att köra fast i.

VAD handlar i den pedagogiska processen om det som ska läras ut – konflikthantering, feedback eller metoder för aktivt lyssnande. HUR handlar om på vilket sätt och med vilka metoder man gör detta. Vilka pedagogiska grepp man tillämpar, hur man använder gruppen för att samtidigt både nå kunskapsmålen och på samma gång bidrar till gruppens mognad och utveckling

Erfarenheten säger att om man väljer antingen det ena eller andra perspektivet och låter det vara förhärskande så kommer man att misslyckas. En ensidig målfokusering leder på sikt till att gruppens kompetens och energi förbrukas. Eftersom det är just gruppen som ska göra resan mot målet, så leder detta med en viss automatik till att man, kanske efter inledande framgångar, misslyckas. En ensidig fokusering på gruppens inre processer leder inledningsvis till att välbefinnandet i gruppen ökar liksom trivsel, men i takt med att man, misslyckas nå sina mål leder detta till konflikter och problem i gruppen.

Så i valet mellan att fokusera på ett VAD och ett HUR måste man som pedagog välja båda och hitta en växling som gör att båda perspektiven gynnas. **Det är i valet av pedagogiska grepp som man kan hitta denna goda syntes.** En pedagogik som både gynnar gruppens utveckling samtidigt som den är målfokuserad.

Ska jag sålunda lära ut teknikerna för feedback i en grupp med syfte att de därefter tillämpar och använder sig av denna kunskap, måste jag göra detta på att sådant vis att gruppen och dess medlemmar stärks i denna process. Att individernas självkänsla stärks och gruppens resa mot mognad gynnas.

5.2.3 Utbildarnas parallellprocess

Det man gör i ett tränings- och utbildningsprogram som detta är att man steg för steg arbetar sig genom de olika delarna i det planlagda utbildnings-/ träningspaketet som tidigare förpackats i en utbildningsplan (ett exempel på detta finns i form av Langa-processens utbildningsplan i en bilaga). Det som nästan alltid inträffar är att i takt med att man i form av ett antal upplevelsebaserade utbildningspass mer och mer lär sig om utbildningsgruppens behov och utveckling så kommer man att tvingas revidera och förändra utbildningsplanen.

I själva verket genomlöper gruppen av utbildare på ett metaplan och i en upplevelsebaserad parallellprocess samma reflekterande och generaliserande process som deltagarna. Kanske inte främst kring de olika delarnas innehåll, men väl kring utbildningens uppläggning. Man kommer att kasta om ordningen, ta bort delar eller lägga till delar. Allt eftersom insikterna om utbildningsgruppen fördjupas. Man skulle kunna säga att det "HUR" som uppstår i utbildningsprocessens olika steg i form av upplevelser, reflektioner, dialoger och generaliseringar och av den kunskap man erövrar får en sorts återspeglning i vilka nya "VAD" som ska följa i de kommande utbildningsstegen. Man får ett förlopp som ser ut ungefär såhär.

PLANERA → GENOMFÖRA → UPPLEVA → REFLEKTERA → REVIDERA → GENOMFÖRA

Det man samtidigt gör i utbildningsprocessen är att man på ett annat metaplan, ett mål bortom det formulerade målet för varje övning. Skapar en inlärningssituation som innehåller så mycket inslag av trygghet och öppenhet, att man börjar föra utbildningsgruppen in i FIRO-modellens olika steg (vi återkommer till FIRO-modellen längre fram). Man arbetar aktivt med medveten gruppindelning i arbetsgrupper, blandning av personer, växling mellan mindre grupper och hel grupp. Allt för att stödja och stimulera utvecklingsprocessen i gruppen samtidigt som gruppen tillförs konkreta kunskaper och färdigheter. Man pendlar alltså mellan att tillföra gruppens medlemmar individuella kompetenser samtidigt som man stärker gruppens kollektiva kompetenser.

Hela uppläggningsen av detta "HUR" speglar en pendling mellan de olika pedagogiska VAD-dimensionerna; kunskaper, färdigheter och attityder. Inbyggt i Lugna Gatans pedagogik ligger ett växelspel och samspel mellan dessa tre olika dimensioner. **Kunskaper** om hur konflikter uppstår och deras dynamik samt kunskaper om jag konstruktivt kan möta en konflikt (typ; föreläsning och samtal). **Färdigheter** i hur jag gör (typ; konkreta övningar och rollspel). Och en förändrad **attityd** till konflikter och den egna rollen i en konfliktsituation (typ; reflektion och samtal).

5.3 Walk and talk – från prat till verkstad

Den traditionella utbildningssituationen har sitt säte i en lektionssal. En plats som för de allra flesta av oss ger upphov till ett antal automatiska tankar och känslomässiga processer som alla skulle kunna sammanfattas med den psykologiska termen regression. Vi återvänder till ett tidigare utvecklingsstadium i våra liv. Tiden då jag som barn satt i skolbänken. En känsla som varje förälder som varit på ett föräldramöte kan känna igen.

Denna regressionsprocess kan se väldigt olika ut, men för de flesta av oss leder den sällan till spontana utbrott av kreativitet. Överhuvudtaget är själva formen i en lektionssal inte särskilt

befrämjande för tänkande och nya idéer. Detta gäller i synnerhet för de av oss som har dåliga erfarenheter från skoltiden eller är allmänt lite oroliga och har svårt att sitta still (vi med spring i benen). Själva formen tenderar att begränsa tänkandet, i en fyrkantig sal tenderar man att tänka fyrkantiga tankar.

Dessutom syresätts inte hjärna tillräckligt väl, det uppstår ofta ett behov av frisk luft. Det finns också mycket forskning som visar på hur rörelse och ökad förbränning leder till ett mer aktivt och kreativt tänkande.

Mot bakgrund av bland annat detta har metoden ”walk and talk” utvecklats. Metoden är enkel och är precis vad det låter som, man går och pratar kring ett tema. Ofta parvis, ibland ytterligare någon person. Själva formen av att gå och prata skapar en sorts otvungenhet som gör att tänkandet frigörs och blir mer kreativt och lustfyllt. Mindre stelt och kravfyllt.

I all synnerhet för unga människor med låg impuls kontroll, kort uthållighet kring stillasittande, mycket spring i benen och svårighet att sitta still och koncentrera sig i långa stunder. Metoden är en av hörnstenarna i Lugna Gatans pedagogik. Och består av ett antal konkreta steg.

1. Den inleds med någon form av teoretiskt genomgång kring ett tema som ska diskuteras.
2. Därefter får man en (eller möjligtvis två) konkreta frågeställningar att samtala kring.
3. Sedan genomför man processen. En vanlig tidsram för enklare uppgifter är 15 minuter. Mer komplicerade frågor kan få upp till 45 minuter.
4. Detta följs av en samling där man gemensamt lyssnar och delar varandras berättelser och reflektioner.
5. Det hela avslutas med att pedagogen tillsammans med gruppen ser vilka gemensamma slutsatser man kan dra.

Metoden är enkel att genomföra. Den öppnar upp särskilt för deltagare med viss ovana vid utbildningar och gör dem mera avspända. Den hjälper oss alla att gå utanför boxen och börja tänka nya tankar. Den gör det lättare att ta upp och prata om svåra frågor, som i en lektionssal kan uppfattas som alltför konfrontativa. Metoden tillför också energi till gruppen, inte minst genom den fysiska aktiviteten i sig. Och man bryter mönster kring hur en utbildning ska gå till och skapar därmed lust och energi.

Så här skulle en övning utifrån ”walk and talk” kunna gå till. Temat är; Vad är respekt? Processen inleds med att man gruppvis diskuterar olika innebörder kring begreppet. Därefter parar man ihop sig två och två och gör en ”walk and talk” utifrån frågan; Identifiera under 15 minuter olika strategier att hantera brist på respekt i en arbetsgrupp. Man återsamlas och går tillbaka till den ursprungliga gruppen och diskuterar de strategier man identifierat. Det hela avslutas med en gemensam diskussion, som utbildningsledaren dokumenterar på white board.

5.4 Misstagens roll och lärande⁵

”För många år sedan arbetade vi med ett större utvecklingsprojekt i ett landsting. Projektet löpte långsamt och framstegen var få. Vi förstod inte riktigt varför. Planen var genomtänkt, resurserna fanns och personalen var med på tåget. Så en dag kom vi att stå bakom projektledaren i kaffeköen och hörde honom prata med en kollega. Han berättade om projektet

⁵ Detta avsnitt är bl.a. inspirerat av Granberg, Lära eller läras, Studentlitteratur, 2004

och hur komplicerat det var och avslutade ungefär så här; "Det är mycket som är komplicerat och mycket som kan gå fel. Men en sak är säker. Jag tänker inte begå några misstag i det här arbetet!!" Då förstod vi."

Lugna Gatans pedagogik och arbetet med Great Corner handlar om att skapa förändring och utveckling. Först hos enskilda individer och därefter i ett helt område, en kåkstad eller en förort. Utveckling och förändring handlar om att pröva, utforska och ibland överskrida gränser. I detta gränsprövande ligger också att överskrida dessa gränser och se vad som händer. Ibland går det bra, ibland mindre bra. Man gör misstag. Det är till och med en poäng att göra misstag. För det är i misstagen man utforskar gränserna för det möjliga. Och denna pedagogiska process är i högsta grad gränsöverskridande.

Det är pedagogens uppgift att skapa förutsättningar för de goda misstagen. Vi vill alla lyckas och vara duktiga. Men ibland är önskan om att vara duktig och lyckas ett hinder i processen. En rädsla som gör att vi inte tar risker, inte prövar gränser, inte utforskar det okända. Ibland står rädlans förlamande kraft i vägen för en godartad utvecklingsprocess. Och gör att vi förlamas. Därför är det centralt i Lugna Gatans pedagogik att ha ett genomtänkt förhållningssätt till fel och misstag. Detta i all synnerhet som man ofta möter en målgrupp som har rikligt med erfarenheter av att misslyckas i olika utbildningssammanhang. Ett misslyckande som ofta lett till reducerat självförtroende och försämrade självkänsla. I den här typen av processer handlar det om att skapa förutsättningar och jordmån för de goda misstagen.

Det finns två helt skilda förhållningssätt till misstag. Det ena gav landets dåvarande miljöminister uttryck för i samband med skandalerna kring tåg tunneln i Hallandsåsen. Hon sa ungefär så här; *"Vi ska ta reda på vems fel det är"*. Ett sådant förhållningssätt leder naturligtvis på kort sikt till **syndabockstänkande** och på lång sikt till organisatorisk rädsla och ovilja att ta risker. Det andra förhållningssättet kring misstag är att se det som en **källa till lärande**. Detta synsätt på misstag leder till vilja att utforska, spränga gränser och utvecklas. En förutsättning för det som idag kallas lärande organisationer.

5.5 Anpassning eller förändring

Man har funnit att människor lär sig och anpassar sig till förändringar på två helt skilda sätt. Det första (assimilation) innebär att man anpassar bilden av den yttre förändringen till de mentala kartor eller världsbild (kognitiva schema) som man redan har. Den andra (ackommodation) innebär att man använder den yttre förändringen till att omvandla och omtolka sina egna mentala kartor. Dessa två processer befinner sig i ett ständigt växelspel med varandra. Ett centralt inslag i Lugna Gatans pedagogik är att bidra till att de mentala kartorna hos deltagarna ritas om.

Om man i en pedagogisk process vill skapa utveckling och verklig och varaktig förändring måste också bidra till att denna process blir systematisk och konstruktiv. Inte minst viktigt är det att i tider av förändring och osäkerhet ständigt vara beredd att rita om de mentala kartorna.

Vår erfarenhet är att man alltför sällan stannar upp och genomför denna process. Kanske till följd av de kreativitetsblockeringar vi ovan pekat på. Kanske utifrån tron att den är alltför komplicerad och tidskrävande. Vi har funnit att det finns ett antal mycket enkla frågor man kan ställa sig för att bidra till denna utvecklingsprocess. Frågorna är följande.

- * Vad tänkte jag, vad ville jag uppnå i den speciella situationen?
- * Vad gjorde jag rent konkret, vad hände i omvärlden rent konkret?
- * Vad blev det konkreta resultatet av det hela?

- * Vad beror skillnaden mellan det jag ville och det som blev?
- * Vad kan jag lära mig inför framtiden av detta?
- * Vad gör jag nu, hur omsätter jag detta i handling?

Det centrala är att då jag ställer dessa frågor inte ha ett dömande och värderande perspektiv utan ett utforskande och lärande perspektiv. Problemet är inte om man begår misstag eller ej. Problemet är om man inte lär sig av misstagen. Återigen är vi tillbaka till grundbulten; **Det finns inget fel svar.**

Detta betyder att i denna typ av processer finns det några tankegångar eller principer man bör förhålla sig till på ett klokt vis för att skapa förutsättningar för lärande och utveckling.

- Det handlar om att identifiera och söka, samt utnyttja **det goda gränsöverskridandet** villkor. När är det klokt att följa konventioner och regler och när är det klokt att bryta mot dem? Är syftet egen vinning, är syftet att utforska eller är syftet att gynna processen? Svaren på dessa frågor avgör kanske om gränsöverskridandet är gott eller mindre gott.
- Nära kopplat till detta ligger vikten av **det goda ifrågasättandet**. Många gånger uppfattas kritik och/eller ifrågasättande som något negativt. Men i den här typen av processer är det goda ifrågasättandet av central betydelse. Kanske inte alltid så tacksamt, kul eller enkelt för pedagogen/processledaren, men väl så viktigt för processen.
- Detta betyder att man måste använda sig av **prövandets princip** i den här typen av arbete. Oavsett hur många gånger man tycker man varit med, så är varje gång ny. Och det är alltid omöjligt att förutse allt som kan hända. Detta betyder att provandet enligt principen två steg fram och ett steg tillbaka inte är alltför ovanlig.
- För både processledare och deltagare innebär det att man ständigt måste gå **utanför sin egen komfortzon** och pröva saker man aldrig provat för eller rentav undvikit. Det är i utforskandet av det okända förnyelsen och utveckling uppstår.
- En konsekvens av detta är att man **inte kan, ska eller bör forcera fram lösningar**. Själva resan mot målet (det vi ovan kallat HUR:et) är väl så viktigt som att nå målet (VAD:et) en forcerad resa och att direkt gå på lösning kan innebära att man helt missar poängen med ett centralt HUR. Poängen är inte att få fisk utan lära sig hur man fiskar.

Många av dessa principer ligger nära kärnan av det som brukar kallas den kreativa processen – att skapa nya lösningar.

5.6 Repetition är kunskapens moder

5.6.1 Step by step

Den utbildnings- och utvecklingsprocess som ligger till grund för den här rapporten bygger på den sekvens av händelser som finns illustrerad i flödesschemat nedan. I det första steget handlar det om att kartlägga situationen och de behov som finns där. Detta gjordes från Lugna gatans del långt innan den grundläggande utbildningen genomfördes vintern 2014/15. Med underlag av den analys som kartläggningen gav underlag till, skapade man en utbildningsplan som låg till grund för det första utbildningssteget. Därefter följde en period av provande och tillämpning. Erfarenheterna från denna fas ledde till det innehåll som fördjupningsutbildningen innehöll sommaren 2015.

KARTLÄGGNING → ANALYS + PLAN → GRUNDUTBILDNING → PRÖVA → FÖRDJUPNING → PRÖVA → KONSOLIDERING

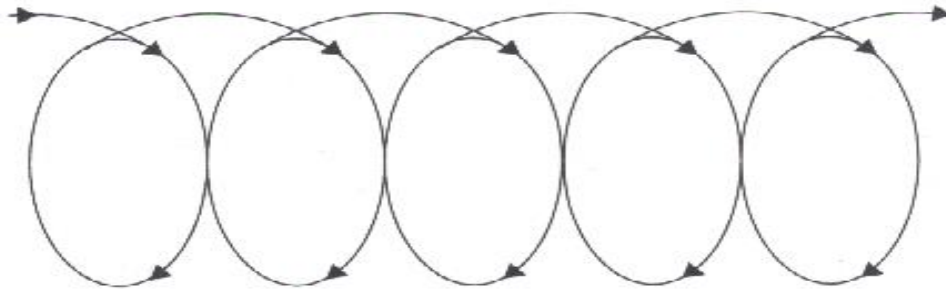
Detta i sin tur ledde till förnyad och fördjupad tillämpning och prövning på hemmaplan vilket avses landa i en konsolideringsutbildning 2016/17.

Det kan vara viktigt att då man ser en sådan sekvens att förstå att en process av det här slaget endast kan komprimeras till en viss gräns. Det finns en sorts organiskt mognadsförlopp som gör att tendenser till alltför mycket korvstopning och komprimering nästan alltid leder till kontraproduktiva effekter.

5.6.2 *Again, again and again*

Vi har tidigare beskrivit den upplevelsebaserade inlärningsprocessen utifrån fyra olika steg; teori, konkret upplevelse, reflektion och generalisering. I själva verket finns det ett femte steg kopplat till processen. Att pröva om slutsatserna stämmer därute i verkligheten som Great Corner medarbetare eller Lugna Gatan värd. Det är här begreppet repetition kommer in i bilden.

I själva verket utgör nedanstående bild en bättre bild av den lärande process som äger rum. En ständigt pågående process av upprepade cirkulära förlopp. En serie "loopar" som illustrerar att lärandet i ett utbildningsprogram av detta slag aldrig är avslutat eller tidsbegränsat förlopp utan en ständigt pågående process.



Vår erfarenhet är att om man systematiskt jobbar med den enkla frågesekvens vi presenterat ovan, ökar man högst påtagligt både kompetens, effektivitet och kreativitet i den pedagogiska processen. Och det är så man arbetar i denna process. Man återkommer ständigt till vad man gjorde i föregående steg och hur detta steg kan integreras med det nuvarande och kommande utbildningssteg.

Det gemensamma i dessa två bilder är dock följande. **Lärande** uppstår genom konkreta erfarenheter. **Kunskaper** uppstår när individen till följd av detta förändrar sitt sätt att tänka – en aktiv omvandling av intryck. Detta kan sen leda till att de mentala kartorna över verkligheten ritas om.

5.6.3 *Två steg fram och ett tillbaka = ett steg fram*

Alla pedagoger vet att vi människor har en förmåga att glömma. Vissa saker glömmet vi lättare än andra. saker som vi inte gillar eller som väcker motstånd hos oss har vi kanske större benägenhet än andra att glömma. Ibland kan det som pedagog känns tröstlöst att saker som man gång på gång gått genom tycks ha försvunnit i glömskans dunkel. Då känns det verkligen som att man tar två steg framåt och sedan ett tillbaka. Man får då inte glömma att nettot av detta trots allt är ett steg framåt. Det är här som repetitionen som instrument kommer in. I Lugna Gatans pedagogik ligger inbyggt ständigt repetition utifrån de upprepade inlärningsloopar vi diskuterat ovan. Detta gör man systematiskt bl.a.

genom att i varje utbildningspass inleda genom att gå tillbaka till vad man gjorde föregående pass. Genom att i frågeform och i dialog kring svaren påminna om detta. Detta är några typiska frågor som ständigt återkommer.

- Vad gjorde vi förra gången? Vilka övningar gjorde vi? Vad hände? Vad lärde vi oss? – **påminnelsen.**
- Varför gjorde vi det? Vad ville vi visa med dessa övningar? Vilka begrepp använde vi oss av? – **varför och motiv.**
- Vilka generella slutsatser kan man dra från detta? Hur kan vi omsätta detta till andra områden i vår vardag – **generalisering.**

5.7 Som man ropar för man svar - det sokratiska perspektivet

Som pedagog kan man ibland frestas att spela rollen av att vara den kloke, förutseende, allvetande och säkra person som har svaren på alla frågor. Frestelsen uppstår både därför att det kan skapa en inre tillfredsställd (behovet av att vara duktig). Men också därför att den yttre förväntningsbilden kan vara sådan (läraren ska ha alla svaren). Detta är särskilt tydligt i de situationer där Lugna Gatans pedagogik ska tillämpas och där förväntningsbilden på pedagogen är just den klassiska allvetande läraren. En frestande rolltolkning just därför är att den ger pedagogen så mycket bekräftelse och stärker egot hos denne på bekostnad av effektivitet i det pedagogiska arbetet.

Det som ibland kallas det kognitiva förhållningssättet erbjuder ett annat sätt att förhålla sig till denna utmaning. En av grundstenarna i detta förhållningssätt är att vi i vårt hanterande av olika utmaningar i livet **ofta är fångade i olika former av tankefällor eller automatiska tankemönster** som leder oss fel. Man skulle kunna säga att vårt sätt att tänka kring ett problem kan skapa större problem än själva problemet som sådant.

En annan ingrediens är **den s.k. sokratiska frågemetoden** som bygger på tanken att motparten ofta sitter inne med lösningen på det problem han brottas med. Det är bara det att han ännu inte vet detta (kanske till följd av sina egna tankemönster). Pedagogens roll utifrån den sokratiska metoden är att med rätt sorts frågor bolla tillbaka problemet till eleven och genom dessa frågor tillföra en alternativ tankestruktur och få eleven att på egen hand upptäcka lösningen.

Frågor som man kan använda sig av kan vara:

- * Hur ser problemet ut, vad beror det på, hur yttrar det sig?
- * Vilka lösningar har du prövat, hur fungerade dessa?
- * Vilka andra lösningar kan du se på problemet?
- * Vad skulle hända om man tänker tvärtom eller gör tvärtom?

Man skulle utifrån pedagogens perspektiv kalla detta för ekollonets filosofi. Med detta menar vi att varje deltagare i den här typen av process är ett ekollon som besitter möjligheten att växa upp och bli en magnifik ek. Avgörande är den näring, bevattning och beskärning som tillförs. Pedagog som trädgårdsmästare i stället för ett allvetande orakel.

Kärnan i denna metod är den tillväxt befrämjande dialogen mellan lärare och elev. Frågorna bör vara öppna till sin natur och inte gå att besvara med ett enkelt ja eller nej. Lärarens roll blir med detta synsätt inte i första hand att lösa problemet, utan att bistå eleven med att lösa problemet. Så att han nästa gång han ställs inför denna typ av situationer är kapabel att lösa det på egen hand. Att skapa

växande och mognad. Modellen knyter an till ett gammalt kinesiskt talesätt; ”**Ge inte människor fisk, lär dem fiska.**” Det är denna tillväxtbefrämjande pedagogik som är ett av de tydligaste kännetecknen i Lugna Gatans utbildningsarbete. Vägran att inta den traditionella allvetande lärarrollen.

Det bygger på att eleven har ett ansvar och en förmåga att göra kloka val bara förutsättningarna för detta skapas. Ett sorts existencialistiskt synsätt, som utgår från att människan är en aktiv väljande varelse med förmåga till ansvar för sina val och handlingar. En värdegrund som är central i allt arbete på Fryshuset och i Lugna Gatan. **Som lärare flyttar man alltså tillbaka ansvaret för problemlösningen till den enskilde eleven och hjälper honom att sortera och hitta nya tankemönster.** På så sätt kan i bästa fall insikt växa fram och den enskildes mognadsprocess stärkas. En sorts frigörande pedagogisk modell som i bästa fall leder till en vuxen – vuxen relation mellan lärare och elev. Frågornas uppgift i Lugna Gatans pedagogik är alltså inte att få rätt svar utan att skapa en reflekterande dialog mellan lärare och elev. Den tillväxt- och mognads befrämjande processen är alltså det yttersta syftet. Frågorna och dialogen medlet.

5.8 Framgång föder framgång – det lösningsfokuserade perspektivet

”Vi ger uppmuntran, förtroende och ansvar. Det bygger kunskap och självkänsla som lyfter fram individens inneboende kraft ” (Fryshusets värdegrund)

5.8.1 Att fokusera på framgångarna och de små stegen

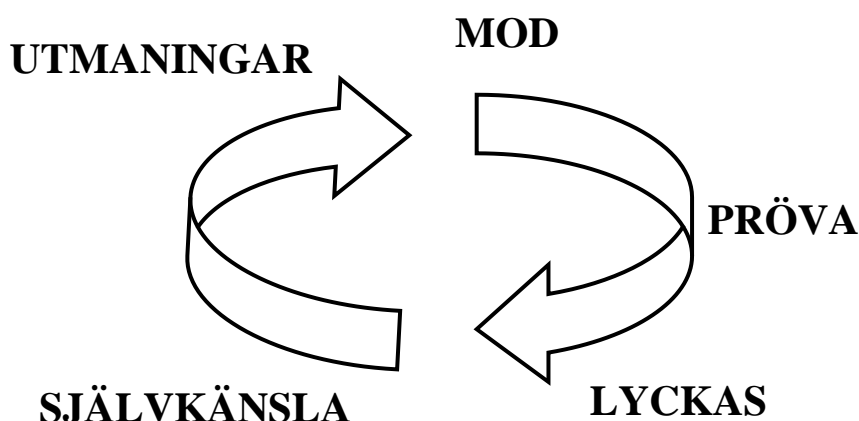
Vid sidan av den upplevelsebaserade utbildningsmodellen, är ett lösningsfokuserat förhållningsätt nyckelinslag i Lugna Gatans pedagogiska modell. Lösningsfokuserat arbetssätt har sitt ursprung i den lösningsfokuserade korttidsterapi som utvecklades under 1980-talet. En känd förgrundsgestalt är läkaren och psykiatrikern Ben Furman från Finland (känd bl.a. med boken, Det är aldrig för sent att få en bra barndom). Från att främst ha varit en terapeutisk metod har spridningen till andra användningsområden varit stor under senaste decenniet.

Lösningsfokuserat arbetssätt är i grunden ett förhållningssätt där man har uttalad tilltro till att varje människa har förmåga att äga sin egen lösning. Det är en utpräglat ”lyssnande” metod och varje fråga i samtalet bygger på föregående svar. Fokus ligger på framtiden istället för på dåtiden. Lösningsfokuserat arbetssätt bygger på några grundregler, vilka är basen för hela metoden och förhållningssättet.

- Om något inte är trasigt – laga det inte. Det innebär att lämna det som inte behöver åtgärdas. Och gå vidare istället.
- Om det inte fungerar – gör något annorlunda. Det innebär att våga pröva nya lösningar istället för att försöka med samma lösningar, som inte har fungerat, flera gånger.
- När du vet vad som fungerar – gör mer av det. Det innebär att det är viktigt att utforska vad som fungerar och bygg vidare på det.

Då man som Lugna Gatan gör, arbetar med pedagogiska förändringsprocesser kan det vara viktigt att se de små stegens betydelse. **Det är inte hastigheten utan riktningen som är avgörande.** Utmaningar kräver att man tar steg för att möta dem. För att våga ta ett steg, krävs mod att göra detta. Modet måste prövas och i den bästa av världar lyckas jag. Framgång bygger självkänsla. Och starkt självkänsla leder både till vilja och förmåga att ta nya steg. Utbildarens roll är att skapa situationer och bidra med övningar och erfarenheter som stärker detta förlopp på det sätt som anges i figuren nedan.

VIKTEN AV ATT LYCKAS ATT PRÖVA & ATT NÅ FRAMGÅNG



2019-01-14

Nilsson

57

För att kunna göra detta och att detta i sin tur kan leda till konkreta förändringar i tankar, beteenden och känslor, finns det två principer att hålla sig till och som är centrala i Lugna Gatans pedagogik. Den första är att **fokusera på framgångarna** i stället för misslyckanden. Modellen bygger på att ständigt betrakta glaset som halvfullt i stället för halvtomt. Om jag ber en person på en skala från 0 till 10 ange hur bra han anser sig lyckas i sitt jobb och svaret blir 4, finns det två helt skilda sätt att reagera. Det problemorienterade sättet är att fokusera på det brister som gör att man ännu inte nått nivån 10. Ett förhållningssätt som med stor säkerhet (i alla synnerhet för personer med svag självkänsla) kommer leda till en känsla av misslyckande. Ett lösningsfokuserat synsätt skulle vara att fokusera på alla de framsteg medarbetaren gjort för att ta sig upp till nivå 4. Därmed lägger jag krut på det uppnådda och framgångarna och bäddar också för att ställa följdfrågan; Hur skulle du kunna gå vidare få att nå nivå 5?

Därmed närmar vi oss den andra principen; **de små stegens framgång**. Om vi fokuserar på att ta ett steg i taget, men i rätt riktning så kommer det att uppstå fler och fler situationer då personen lyckas. Det som då händer (vid sidan av att målet uppnås) är att optimismen stärks och självkänslan utvecklas. Detta i sin tur leder till att modet att pröva nytt tenderar att växa liksom viljan och lusten att pröva detta nya. På sikt kan detta leda till en självgenererande tillväxtprocess hos personen.

Centralt i Lugna Gatans pedagogik är att skapa inlärningssituationer som skapar så gynnsamma förutsättningar som möjligt för eleven att lyckas. Att bädda för framgång. Att sätta ribban lagom högt. Tillräckligt högt för att det ska krävas en ansträngning för att lyckas. Men inte så högt att man misslyckas. Och att gradvis höja ribban, steg för steg. Vidmakthålla känslan av utveckling och växt.

5.8.2 Att ställa rätt frågor och skapa engagemang

Som pedagog frestas man alltid med att vara den som vet svaren och har lösningarna. Detta är ju den traditionella lärarrollen. Men det leder sällan till att människor växer (annat än möjligtvis lärarens ego). Vill vi att människor ska förändras, växa och rita om sina kognitiva kartor är frågor en effektivare metod. Vid de utbildningar man genomför är en grundprincip att så tidigt som möjligt få deltagarna att börja prata – en sorts pedagogisk motpol till katedermodellens tillförande pedagogik. En

annan grundprincip är att få de undervisningsovana deltagarna att gå från tystnad till aktivitet. Hellre ögonkontakt och en bekräftande nick än ingen nick alls och en blick i marken, hellre ett kort ja än en nick, hellre ett längre svar än ett kortare, hellre längre kritiska svar än sökandet efter rätt svar. Grundregeln är; ställ frågor som är lätta för deltagarna att svara på. Ställ frågor som är relevanta för deltagarna och som har en koppling till deras verklighet och vardag

Efter hand som gruppen utvecklas och blir mer och mer kommunikativ kan man utveckla och fördjupa de frågor man ställer. Här följer ett knippe exempel på frågor som har detta mera fördjupade (kanske till och med en aning terapeutiska) anslag. De går inte att avfärda med enkelt ja eller nej och de flesta av dem skapar förutsättningar för en reflekterande process hos den som ska svara.

- * vid vilka tillfällen....har det här fungerat bättre... är det här inget bekymmer
- * vad... skulle det vara som kunde få det att fungera... skulle vara till hjälp för dig just nu
- * när... fungerade det lite bättre...kändes det lite bättre
- * hur... har du lyckats lösa liknande problem förut... gjorde du för att klara av detta
- * vem... kan vara till bäst hjälp... kommer få glädje av dina framsteg
- * vilka... resurser använde du dig av... av dina förmågor har du bäst användning för nu
- * på vilket sätt... är det till hjälp för dig... kan jag hjälpa till
- * antag att... detta inte längre är ett bekymmer för dig, vad är då annorlunda... att jag möter dig om tre månader och du berättar att det fungerar bra, vad har då hänt

För att frågorna ska få effekt är det också viktigt att jag som utbildare ger den andre tid. Att jag väntar in den andre. Men också att jag är genuint intresserad av hans svar och inte går i genmäle eller ifrågasätter utan i stället svarar an på till synes konstiga, obegripliga eller märkliga svar med följdfrågor som:

- * Hur tänker du då?
- * Kan du förklara hur du menar?
- * Hur ser du på det?
- * Vad skulle det innebära om....?

Den frågande metodikens syfte är ju inte att vinna en debattävling med den andre, utan att skapa en reflekterande process som ger den andre tid och utrymme att fundera, tänka och ompröva. Det gäller i detta sammanhang att vara noga med att skilja detta från **dialogen eller samtalet**. Vars syfte är att utväxla och möjligtvis utveckla tankar för att därigenom kanske förstå både sig själv och den andre bättre. **Diskussionen och debatten** å den andra sidan handlar ofta om att slå varandra i huvudet med argument, i regel med syfte att vinna eller vara bäst. Människor som upplever sig som trängda, hotade eller provocerade omprövar aldrig sina ståndpunkter, dom försvarar dom.

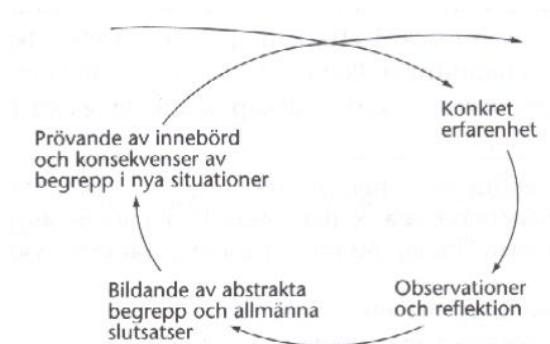
5.9 Att byta mind set – och att skapa ett reflekterande perspektiv

Då är vi framme vid en av kärnpunkterna i den pedagogik som används i Lugna Gatans utbildningar – det **reflekterande perspektivet**. De metoder vi har beskrivit så här långt har det gemensamt att de alla bidrar till att skapa förutsättningar för reflektion. Och det handlar om reflektion kring framförallt två

saker. De **värderingar** som styr vårt beteende och agerande. Att synliggöra dessa värderingar och skapa en möjlighet till att ta ställning till om jag vill behålla, modifiera, förändra eller ersätta dessa värderingar.

HUR?

VAD?



Att bygga en plattform

Situationsanpassat ledarskap	Grupproller	Gruppdynamik FIRO	Ledarskap FIRO	
Automatiska tankar	Samarbete	Walk & talk	Kommunikation Dialog	Storytelling
Situation – beteende - konsekvens	Respekt	Feedback	Positiv förstärkning	
Triggers	SWOT	KBT	Konflikthantering	Aktivt lyssnande
Tanke, känsla, handling	Lära känna	ART	Kontrakt	Värderings-övningar
Mötesstruktur	JOHARI	Upplevelse-baserat	Presentations-teknik	Dialektiskt förhållningssätt
Rollmodell	Förändringsteori	Konsekvens-pedagogik	Leda möten	Lösnings-fokuserat

VARFÖR?

REFLEKTION?	
VÄRDERINGAR?	MINDSET?

Den andra delen är de grundläggande **”mindset”** (eller kanske världsbild) som ligger bakom vårt förhållningssätt till världen. Vår föreställning om världen, hur den ser ut, hur den fungerar. För att förstå vikten av detta och hur detta synsätt fungerar inom ramen för Lugna Gatans pedagogik, får vi göra en längre teoretisk utveckling.

5.9.1 Myten om den entydiga och objektiva verkligheten

Den grundfråga vi ställer oss är alltså; Vad förmår människor att förändra sitt sätt att agera och handla, då förändringar i den yttre verkligheten ställer krav på sådana förändrade handlingsmönster? Hur ser kopplingen mellan verklighet och handling ut?

Svaret på denna synnerligen enkla fråga är tämligen komplicerad. Då vi betraktar verkligheten kan ingen av oss göra anspråk på att objektivt beskriva den sådan som “den verkligen är”. Modern forskning har, hur märkligt det än kan låta, visat att det inte existerar någon allmängiltig verklighet i objektiv mening. Objektivitet handlar strängt taget om att tillräckligt många människor är överens om något. Trots detta finns det ganska många människor som lever enligt föreställningen att det finns en enda given och odiskutabel och oomstridd verklighet och med utgångspunkt i denna agerar man. Man kan ibland höra sådana människor använda uttryck som; Så här är det, så här gör man, det vet väl alla etc. För dessa människor förekommer inget utrymme för tolkningar eller alternativa verkligheter. Man kan nästan höra dem tänka; Det finns två uppfattningar om verkligheten mina och de felaktiga.

I själva verket är det så att det finns ett stort antal olika upplevda verkligheter och dessa är per definition subjektiva och personliga. I denna speciella mening kan man påstå att vi alltid själva skapar vår verklighet. Men denna verklighet som vi skapar uppstår ju inte ur tomma intet. Tvärtom blir den resultatet av alla de inre bilder och förväntningar, samt erfarenheter vi bär med oss från vårt tidigare

liv. Man skulle kunna säga att vi alla bär färgade glasögon som på olika vis perspektivförvränger den yttre verkligheten.

Dessa glasögon fungerar som ett filter framför våra ögon då vi ska värdera en situation eller en organisation och dess medarbetare; Aha, en typisk socialtant, en typisk doktor, eller en typisk militär, kan vi ibland tänka. Även om vi varken är medvetna om det eller vill medge det. Vår historia kommer alltid att tala till oss och förse oss med ett filter av fördomar, värderingar och färdigkonstruerade åsikter då vi betraktar världen⁶.

Dessa tolkningar och varseblivningar av verkligheten gör att vi kan tänka och känna högst olika inför samma verklighet. Den anstormande stora svarta hunden är för en person en hotfull angripare och för en annan en spännande lekkamrat. Ett första steg för att som utbildare hantera detta dilemma är att medge tre förhållanden. För det första att den yttre verkligheten kan och nästan alltid uppfattas på flera olika vis. Det finns inte bara en bild av verkligheten. Det finns **många olika verkligheter** och ingen är a priori den rätta eller sanna. Det andra är att medge att i stort sett alla dessa bilder i någon mening är subjektiva och därmed i högsta grad beroende vem som ser och upplever dem. Man brukar ju t.ex. säga att skönheten ligger i betraktarens ögon. Man måste också medge att dessa **subjektiva verkligheter** för den det berör, i högsta grad kan vara verkliga oavsett vad vi andra anser om detta. Naturligtvis har de flesta subjektiva verklighetsbilder en förankring i den yttre verkligheten, men inte ens detta är i extremfallet nödvändigt⁷. För det tredje måste jag förstå att **rationaliteten i dessa subjektiva bilder** av verkligheten inte med nödvändighet följer samma logik som min egen eller ens ett traditionellt sakligt och logiskt. Men det finns i stort sett alltid en sorts logik i även de mest förvirrade och märkliga tolkningar av verkligheten, det handlar om att hitta och förstå denna logik. För att lyckas som pedagog bör jag förstå hur mina elever tolkar den gemensamma verklighet vi ska arbeta i. Hur dessa subjektiva bilder har formats och vilken rationalitet som styr dem.

5.9.2 Tankefigurernas fängelse⁸

Modern kognitionsforskning⁹ har visat att vårt sätt att tolka och varsebli en specifik verklighet formas av en sorts kognitiva kartor eller schema eller det vi här kallar mindset. Man skulle kunna säga att vi vid varje given tidpunkt förfogar över en mängd grundläggande föreställningar, metaforer och tolkningsramar som hjälper oss att orientera oss i det myller av sinnesintryck som hela tiden väller in över oss. Vi kan särskilja vad som är viktigt från det som är mindre viktigt, förgrund från bakgrund, centrum från periferi. Dessa världsbilder skulle man kunna säga utgör summan av våra tidigare bearbetade erfarenheter. Hur vi har lärt oss att världen fungerar.

Den mänskliga hjärnan är så konstruerade att den söker **mönster och mening** i tillvaron. Vi försöker orientera oss, skapa begripligheter och se mening i alla de intryck vi utsätts för. Dessa kognitiva scheman eller tankefigurer utgör en sorts orienteringshjälpmedel i tillvaron. Men de skymmer också sikten. Vi tenderar att tolka verkligheten utifrån våra erfarenheter och historia. På så sätt kan man säga att vi är fångar i ett sorts mentalt fängelse, där de tankefigurer vi bär med oss hela tiden (många gånger

⁶ Inom samhällsvetenskaperna är Gunnar Myrdahl den som kanske främst har argumenterat för denna uppfattning, men även i modern kvantfysik delar man (lite förenklat) denna uppfattning

⁷ I sin mest extrema form har vi den psykotiske personen vars inre verklighet (röster eller andra inre gestalter) helt tagit över

⁸ Detta avsnitt är baserat bl.a. på Gärdenfors, Den meningssökande människan, N&K, 2006 samt Sylwan, Tillit – en bok om meningen med livet, N&K 2005

⁹ En bra introduktion till ett kognitivt förhållningssätt som går att tillämpa i ledarskapssammanhang är d'Elia, Det kognitiva samtalet i vården, N&K, 2004

omedvetet) avgör hur vi ska tolka den verklighet vi befinner oss i. Ibland är vi medvetna om detta fängelse, många gånger inte alls.

Då det sker förändringar i den yttre verkligheten kan detta ibland fungera som s.k. **triggers i vår inre verklighet**¹⁰. Impulser som på ett ögonblick sätter igång en hel associations- eller tankekedja. Ett brottstycke eller fragment från den yttre verkligheten kan aktivera minnen eller erfarenheter som, fyller en speciell plats i min kognitiva kartbild. Detta händer i regel blixtnabbt och oftast omedvetet. En doft, ett klädesplagg, en hudfärg, ett ljud, ett visst sätt att skratta etc. sätter igång en process i hjärnan och bistår oss i att se ett mönster och därmed börja tolka och få en egen förståelse för den yttre verkligheten.

Denna tolkningsprocess avgör samspelet mellan våra tankar och våra känslor, där vårt sätt att tänka i stor utsträckning påverkar våra känslor. Inom den kognitiva skolan är man av den uppfattning att det är vårt sätt att tänka kring en viss situation som påverkar vårt sätt att känslomässigt reagera inte tvärtom. Om vi illustrerar med hundexemplet så blir jag rädd för hundar, inte för att hundar är farliga i sig utan för att jag med utgångspunkt i mina tidigare erfarenheter (min föreställningsram eller tolkningsram eller mindset) dragit den slutsatsen och numera tänker att hundar är farliga. Om detta stämmer, är en möjlig slutsats för en pedagog att det är viktigare att påverka människor sätt att tänka än att känna inför en given situation.

Den varseblivning och de tankar och känslor jag kan ha om den yttre verkligheten ger möjlighet till reflektion och eftertanke. En sådan reflektion och eftertanke utgör grunden för verkligt lärande som innebär att man antingen införlivar de nya intrycken i den rådande världsbild man bär med sig eller tar dessa intryck som grund för att revidera denna världsbild. Som förändringsledare kan det vara viktigt att skapa utrymme för denna reflektion och eftertanke både för att synliggöra och medvetandegöra de inre tankefigurer som styr människor handlande men stundtals också att påverka och förändra dessa.

Detta i sin tur skapar förutsättningar för insikt om den verklighet jag lever och förmåga att ta ansvar för denna insikt och dess konsekvenser, för att därefter kunna utmynna i handling. För att ett sådant förändrat handlings- eller beteendemönster ska bli möjlig krävs att man som elev i en utbildningsprocess både får möjlighet att dra slutsatser utifrån de insikter man fått och dessutom fatta beslut om ett nytt sätt att agera. Som pedagog gäller det att skapa förutsättningar för en sådan process.

Själva kärnan i Lugna Gatans pedagogik är att genom olika metoder, övningar, exempel etc. baserade på den upplevelsebaserade pedagogiken och det lösningsfokuserade synsättet. Ge eleverna möjlighet till just den typen av reflektioner som ger möjlighet att ompröva grundläggande föreställningar om sig själva, omvärlden och sin förhållningsätt till omvärlden i stort och andra människor i synnerhet. Det är denna reflektionsbaserade omprövning som utgör en av nycklarna till att förstå denna pedagogiska modell.

5.10 Att få gruppen att växa – det gruppdynamiska FIRO-perspektivet

Denna utvecklings- och utbildningsprocess handlar om att skapa ett fungerande team av personer.

Detta betyder två olika saker. Dels att kompetenstillförsel har en individuell dimension och dels en gemensam eller kollektivdimension. Och dels att det VAD som ska läras ut måste göras det med ett HUR som stödjer och leder till målet med ett fungerande team. En konsekvens av detta är att deltagarna på ett djupare plan måste förstå flera olika saker.

- För det första hur man som individ fungerar i en grupp. Både för att förstå sig själv i en grupp och för att förstå hur andra tänker, agerar och betar sig beroende på gruppens mognadsprocess.

¹⁰ Inom den behavioristiska psykologin pratar man här om s.k. betingning

- För det andra förstå hur mognadsprocessen i en grupp utvecklas och vilka normer och beteenden som är utmärkande för de olika utvecklingsstegen.
- För det tredje ha en bild av vilket ledarskap som fungerar mest effektivt i en grupps olika utvecklingsfaser.
- För det fjärde bör man dessutom ha en bild av hur man som processledare eller pedagog bör agera för att gynna en grupps mognadsprocess.

En del av kunskapsmassan i Lugna Gatans utbildning är därför kunskap om hur grupper fungerar och vad som gör att vissa grupper är mer effektiva och utvecklande än andra. Som grund för detta utgår man från det som kallas FIRO-teorin. Teorin framtog då Willie Schutz av det amerikanska försvaret fick i uppdrag att undersöka varför grupper med lika utbildad personal med samma uppgifter fungerade olika effektivt. Schutz fann att skillnader i effektivitet berodde på arbetsgruppens inbördes relationer och medlemmarnas sätt att kommunicera. Han delade in gruppens liv i tre faser:

- *Tillhör fasen* som beskriver den omogna gruppens relationer där individernas fokus handlar om frågeställningar om att tillhöra eller inte tillhöra en grupp. Medlemmen agerar artigt och försöker orientera sig bland de övriga gruppmedlemmarna för att se om hon/han kan acceptera de andra och bli accepterad av de andra. Individens behov är att känna sig tillräckligt betydelsefull för att tillhöra gruppen.
- *Kontrollfasen* (rollsökning) som beskriver gruppens relationer där individernas fokus handlar om frågeställningar om vilken position individen har i gruppen. Medlemmen agerar ofta konfrontativt eller bevakande gentemot övriga gruppmedlemmar, för att mäta sin egen och andras position i gruppen. Individens behov är att känna sig tillräckligt kompetent och att ha tillräckligt inflytande för att kunna påverka gruppen.
- *Öppenhetfasen* som beskriver den mogna gruppens relationer där individernas fokus handlar om frågeställningar om relationer till övriga gruppmedlemmar, hur nära respektive långt ifrån vill jag vara andra. Medlemmarna agerar öppet mot varandra och delger varandra känslor och tankar. Individens behov är att känna sig tillräckligt omtyckt av andra. Först i denna fas har arbetsgruppen full effekt för det arbete den är satt att utföra.

Modellen är enkel att förstå och enkel att utbilda i. Och man genomför under Lugna Gatans utbildningsprogram ett antal teori och övningspass kring modellen. Men samtidigt sker på ett metaplan en helt annan process. Utbildarna jobbar medvetet på att stödja gruppens resa genom de olika faserna i FIRO-teorin. På så sätt blir utbildningsgruppen ett sorts lärande laboratorium i vilket deltagarna samtidigt får både lära sig en ny teori. På samma gång som man får uppleva teorins konkreta betydelse både för sig själv, för den egna gruppen och för det ledarskap som utövas.

Detta betyder att de upprepade cirklar av upplevelsebaserad inläring och lösningsfokuserad framgång sker på ständigt allt högre nivåer. Som utbildare måste man anpassa uppgifternas utformning och svårighetsgrad i takt med att utbildningsgruppen genomlöper de olika faserna. Detta gäller inte minst då man i utbildningen går in i kontroll- eller rollsökningssfasen, då konfrontationer, rollkamper och konflikter förekommer. Och återigen blir det viktigt för utbildarna att demonstrera hur utbildningsgruppen genomlöper utbildningsgruppens olika faser.

Samtidigt blir det tydligt att i takt med att gruppen utvecklas så förändras kraven på ledarskapet för processen. Den pedagogiska rollen blir i tillhör fasen helt annorlunda än i kontrollfasen. Detta betyder ett krav på ständig reflektion och eftertanke hos utbildarna att förändra sitt förhållningssätt till utbildningsgruppen i form av krav, förväntningar och bemötande utifrån gruppens mognadsgrad.

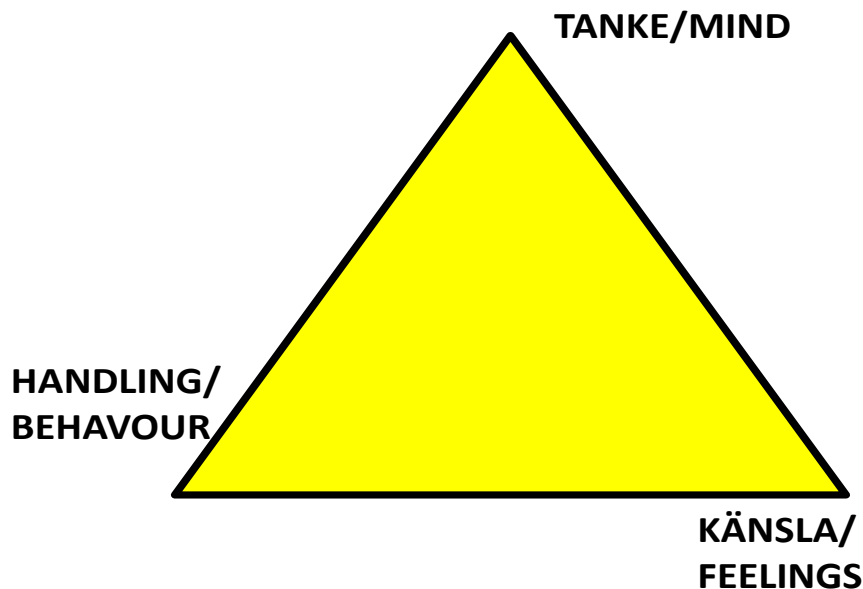
5.11 Att rita om de mentala kartorna och bete sig annorlunda - det kognitiva perspektivet

Ett syfte med hela Lugna Gatans utbildningsprogram är att få deltagarna i utbildningen att, via nya kunskaper, färdigheter och attityder bete sig annorlunda än förr. Att möta konflikter på ett nytt sätt, att utöva ledarskap mer reflekterat, att samarbeta på nya vis. Allt detta är beteenden. Vägen dit handlar om att förvärva kunskaper, färdigheter och attityder.

En inspirationskälla för detta i utbildningsprogrammet är kognitiv beteendeterapi (KBT) som är ett samlingsnamn för psykoterapier där man tränar på att använda sig av nya beteenden och tankemönster för att minska psykologiska problem. Denna behandlingsform (eller pedagogik om man så vill) är en sorts hybrid där man vävt samman beteendeterapins fokusering på straff och belöning (tänk Skinnerråttor i labyrinter eller Pavlovs hundar som dräglar när matklockan ringer) med den kognitiva teorin som handlar om hur vi uppfattar och tolkar världen. Hur vi skapar och omskapar våra inre mentala kartor eller ”mindsets”.

5.11.1 Att förändra beteenden på kognitiv grund¹¹

Den kognitiva teorin bygger på tanken att det är just vårt sätt att tänka som i hög grad formar vår bild av verkligheten. Vårt sätt att tänka är i sin tur format av vår historia, våra erfarenheter och är ett resultat av våra tidigare upplevelser som format sig till ett mönster. En sorts vägvisare eller kognitiv karta som å ena sidan hjälper oss att snabbt förstå vår omvärld. Men som å andra sidan också låser in oss i färdiga föreställningar, tolkningsmönster och uppfattningar om ”hur det egentligen är”. Man skulle kunna säga att våra tankar utgör färgade glasögon som på olika sätt tolkar och omvandlar det våra sinnesorgan uppfattar (synintryck, lukt, smak, beröring, och ljud) till färdiga bilder. Bilder som jämförs med de kognitiva kartor eller mindset vi redan är utrustade med.



Tänkandet i sin tur skapar känslor (jag blir arg, jag blir glad, jag förtvivlar) och känslorna i sin tur leder till en massa fysiska reaktioner i kroppen; pulsökning, svettningar, darrningar, vibrationer. Allt detta påverkar vårt sätt att bete oss. Jag skrattar, jag gråter, jag kramar om någon, jag pratar eller flyr.

¹¹ Detta avsnitt har bl.a. hämtat inspiration från Oestrich & Johansen, Kognitiv coaching, Liber, 2007

Naturligtvis är bilden mer komplicerad än så här. Det pågår hos oss alla ständigt ett komplicerat samspel mellan tanke, känsla, kropp och beteenden. Men just här räcker denna förenklade bild.

Att i detta sammanhang agera som pedagog innebär ytterst att jag vill förändra mina elevers beteenden. Deras sätt att agera i vardagen. Om jag köper den kognitiva modellen, innebär det att varje förändring av betydelse som jag önskar ska vara bestående och inte bara spegla en artificiellt yttlig anpassning måste ha som syfte **att påverka människors sätt att tänka och utformningen av deras kognitiva kartor**. Låt oss ta ett exempel; om jag arbetar med personer med psykiska funktionsnedsättningar och vill bidra till deras rehabilitering. Då kommer mitt beteende och hur jag känner inför dem att vara beroende på om jag i första hand tänker på dem som hjälplösa stackare som inget kan på egen hand eller som i huvudsak kapabla personer med vissa begränsningar i sin handlingsrepertoar. I det första fallet kommer jag att tendera att ha ett omvårdande och omhändertagande synsätt på dem. I det senare fallet kommer jag att fokusera på deras friska sida. Följaktligen kommer jag också att bete mig helt olika inför dem. Konsekvenserna kommer också att bli olika. I det ena fallet kommer jag att tendera att stärka hjälplösheten hos den andre, i det andra fallet stimulera förmågorna.

Eller ta följande exempel; om jag utgår från att invandrarungdomar som misslyckats i skolan och befinner i ett begynnande utanförskap är farliga, hotfulla, mindre kapabla och i största allmänhet odugliga leder det till en form av beteende. Men om jag å andra sidan (som man gör t.ex. i Fryshusets verksamhet) utgår från att dessa ungdomar har en mängd oförlösta kompetenser som behöver synliggöras, frigöras och tas tillvara leder det till ett helt annat sorts beteende.

Man fokuserar sig alltså i den pedagogiska processen på övningar och praktiska moment som både fokuserar på hur man beter sig, hur man tänker och vilka känslor som väcks. På så sätt förstärker man processen mot individuell utveckling och kollektiv mognad för hela utbildningsgruppen.

Men att bete sig annorlunda innebär också att i handling pröva ofta helt nya sätt att agera. Sålunda måste jag som pedagogisk ledare också ge människor möjlighet att träna och pröva nya beteenden. Att pröva och att lyckas är ofta ett sätt att inte bara uppnå kortsiktig framgång utan också början till en process där de kognitiva kartorna ritas om. Att exponera sig för det farliga och lyckas brukar kallas positiv förstärkning, en modell som går tillbaka till den ryske psykologen Pavlov och hans berömda hundar som reagerade varje gång matlockan ringde. Eller en metod som på ett skrämmande sätt visas i filmen Clockwork Orange, där den unge mannen ska avvänjas vid det våld han lärt sig leva med.

Den kognitive pedagogen har alltså två utgångspunkter i sitt förändringsarbete; **Att påverka människors kognitiva kartor och ge dem möjlighet att träna och framgångsrikt lära sig nya och mer fruktbara beteenden.**

Om jag sålunda innan den pedagogiska processen inleds har föreställningen att en konflikt handlar om att en part vinner och en annan förlorar så leder detta naturligtvis till ett beteende som utgår från att framgångsrik konflikthantering handlar om just detta. Och då jag om vinnare går därifrån lämnar jag en biter och hämndlysten förlorare kvar på arenan. Ett kognitivt pedagogiskt förhållningsätt till detta är att dels bryta denna föreställning (mindset) så att bilden blir att en framgångsrik konfliktlösning utgår från tanken om att båda parter på ett eller annat vis är vinnare (win-win). Men det handlar också om att träna beteende i den konkreta situationen som både ger redskap för att uppnå detta mål vad gäller förändrat mindset, samtidigt som detta mindset förändras. Det är det här dubbla angreppssättet som präglar en stor del av Lugna Gatans pedagogiska övningar.

5.11.2 Att uppmärksamma det goda och negligera resten

En av poängerna i det lösningsfokuserade arbete är att fokusera på det som är bra. De som deltar i den typen av utbildningar som genomförs av Lugna Gatan är unga män och kvinnor som alltför ofta inte

har särskilt goda erfarenheter av att delta i olika utbildningssammanhang. Kanske är man mest van vid att få skäll. Skäll för att inte ha gjort hela uppgiften, skäll för att inte kunna svara rätt på frågan osv. Man är ofta så van vid dessa negativa återkopplingar att de i stort sett inte har någon effekt alls. Man slår dövörat till.

En av nycklarna i Lugna Gatans pedagogik är att fokusera på framstegen och ge beröm för det man gör eller anstränger sig att göra. I metaforisk mening fokuserar man på att glaset är halvfullt och inte halvtomt på det sätt som exemplifieras i figuren nedan.

För att ge några exempel;

- Då deltagare kommer sent, byt ut kritiken med att ge dem uppskattning för att de kom.
- Då man svarar fel på frågan, byt ut kritiken med att tacka för att de försökte svara på frågan.
- Då man inte löst hela den hemuppgift man fått, ge uppskattning för att man försökt och i varje fall gjort en del.

På ytan kan detta verka triviale, kanske mesigt och tamt, rentav lite löjligt. Men i själva verket är det en kraftfull metod att skapa känslan av framgång och att lyckas som är en av nycklarna i det lösningsfokuserade arbetssättet.

Hemligheten här är inte enbart att fokusera på hur man genom positiv feedback skapar utveckling. Om man gör detta och bara detta reducerar man deltagarna i processen till Skinner råttor som med straff och belöning ska förmås bete sig annorlunda. Det handlar om att skapa en relation med individerna och ett klimat i gruppen som gynnar utveckling och förändring. Själva nyckeln är att detta förhållningssätt kombineras med hela det system av reflektionsskapande övningar som samtidigt bidrar till att påverka och leda till omprövning av deltagarnas mindset eller kognitiva kartor.

5.12 En sammanfattning av ett pedagogiskt "HUR"

Det som är unikt med den utbildning Lugna Gatan genomfört i Langa och på andra platser är inte VAD man utbildar i, vilket vi flera gånger beskrivit som ett antal "standardprodukter" i ett modernt utbildningsföretags arsenal. Det är HUR man gör detta som är unikt. Om man skulle sätta ett antal sammanfattande stickord på detta blir det följande:

- Kunskap och förförståelse för gruppen man arbetar med som ger legitimitet s.k. "street cred".
- Utbildningsprocessens bärande kärna är **den relation som byggs** upp mellan utbildarna och eleverna – utan denna relation ingen effekt. Man kan inte påverka människor utan en bärande relation.
- Det pedagogiska huvudgreppet är **den upplevelsebaserade processen** som består av de fyra delarna teori, konkreta upplevelser, reflektion och generalisering. I denna process har man snarare ett **frigörande** än ett tillförande perspektiv i relationen mellan lärare och elev.
- För att uppnå denna reflektion använder man sig av **dialogen** mellan lärare och elev där det inte finns något rätt svar. Man använder sig flitigt av det som kallas **sokratiska frågor**, d.v.s. frågor som utgår från att eleven själv sitter på svaret och upptäcker detta bara läraren ställer rätt frågor.
- Inbyggt i detta finns **ett kognitivt perspektiv** som innebär att man via nya sätt att tänka bidrar till att skapa nya inre bilder hos eleverna och därmed också nya sätt att känna och agera inför olika situationer.

- Detta skulle kunna sammanfattas som att man bidrar till förändra eller rita om **deltagarnas inre kartor eller mindset**. Mottot för detta skulle kunna vara; *"I'm gonna make you see things differently"*.
- Ett genomgående drag i utbildningen är att arbeta **lösningfokuserat** så att eleverna ständigt får uppleva känslan av att lyckas och göra framsteg. Detta bidrar både till att underlätta den konkreta inläringen av nya kunskaper och färdigheter, men än mer att bygga självförtroende och självkänsla.
- I utbildningen handlar det om att skapa kompetenser inom tre olika typer av områden; **kunskaper, färdigheter och attityder** och man väljer systematiskt pedagogiska grepp utifrån vilket av dessa tre fokus som är aktuella.
- Över tid är utbildningen upplagd så att man bygger på principen **"repetition är kunskapens moder"** och man har ett **lärande perspektiv kring misstag**. Man arbetar utifrån tanken att misstag är inget problem såvida man inte struntar i att lära sig av misstagen.
- I utbildningen sker en växlingen mellan att tillföra individuella och kollektiva kompetenser och detta görs utifrån ett **gruppdynamiskt perspektiv (FIRO-teorin)** så att utbildningsgruppen mognadsprocess i de tre faserna tillhöra, kontroll och samhörighet stärks.

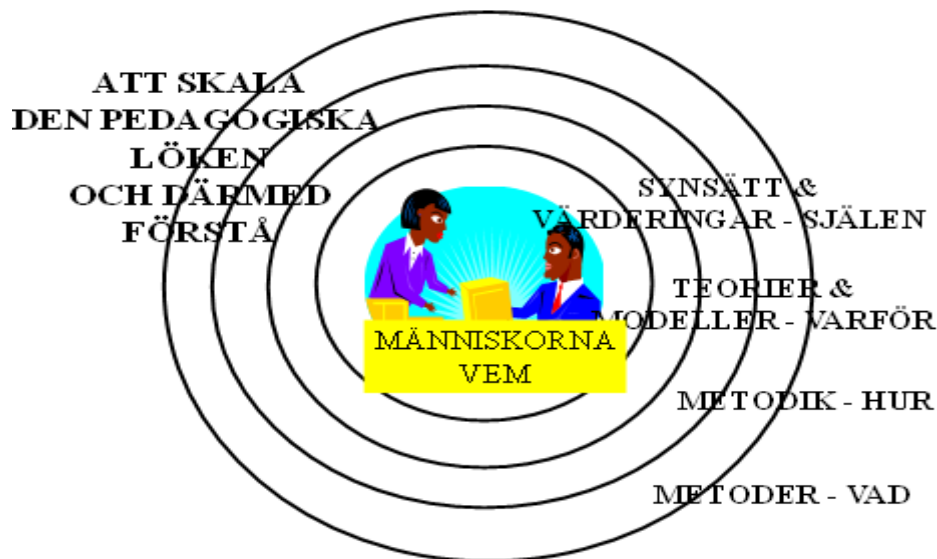
6. UTBILDAREN - VEM KAN GÖRA DETTA?

6.1 Att skala löken och upptäcka hemligheten

6.1.1 En referensmodell

Då man ska lägga upp en utbildningsplan eller planera för en utvecklingsprocess ligger det nära till hands att fokusera på innehållet (VAD) man ska göra och mindre energi läggs på HUR det görs och av VEM. Vår erfarenhet både från Lugna Gatan/Great Corner och många liknande sammanhang är att det förhåller sig lite annorlunda. VEM och HUR är helt avgörande. Detta betyder också att då man ska ta ställning till den här typen av insatser kan man begå allvarliga misstag om man alltför mycket fokuserar på VAD och tonar ner det övriga.

Låt oss därför illustrera från ett projekt som framgångsrikt arbetade med unga med betydande skolproblem, sociala problem, svårighet att hantera konflikter, hemmasittning, skolm.m. Vid den utvärdering vi genomförde beskrev vi projektet med hjälp av följande bild. Vi såg projektet som en lök med ett antal olika skikt.



Då man betraktar projekt utifrån ser man **en konkret teknik, metod och handlingar**, d.v.s. vad man konkret gör tillsammans med klienten. Låt oss ta en stor graffittimålning som man arbetat med gemensamt som ett exempel på detta. På ett ytligt plan ser det ut som att metoden graffitti är det man använder sig av i rehabiliteringsarbetet. Men tanken leder direkt fel. Den fokuserar på **vad** man gör, inte formerna för det.

Ty i nästa skikt av löken döljer sig **en mycket genomtänkt metodik**, som beskriver **hur** man använder sig av arbetet med väggmålningen. Man använder den som ett redskap för att öka förmågan att hantera och bearbeta konflikter, förmågan att agera i och spegla sig i en grupp, som ett träningsredskap för att utveckla sin förmåga till ansvarstagande, som ett hjälpmedel att sätta upp mål och planera sin tid e. t. c.

Men under detta ligger i nästa skikt av löken alla de **modeller och teorier** som man medvetet eller omedvetet tillämpar i detta arbete. Allt från olika pedagogiska metoder (delaktighet, frigörande pedagogik, upplevelsebaserad inläring till tillämpningen av ett antal olika teorier (självtrivselmodellen, teorin för lärande organisationer) etc. Det är inte nödvändigt att man explicit och medvetet valt att tillämpa dessa teorier. I detta projekt som i så många andra tillämpar de engagerade personerna dels intuitivt sin ”tysta kunskap” i projektet dels applicerar man medvetet konkreta modeller.

Men under detta skikt möter vi de **grundläggande synsätt och värderingar** som präglar ett projekt. Tron på den väljande människan, fokusering på de friska, tron på möjligheten för alla individer att växa, helhetssyn etc.

Men allra innerst i löken finner vi det som är **hemligheten. De människor som bär projektet**. Det är dom som format de dagliga arbetsrutinerna och metoderna. Men det är dessa människor som inte bara vet hur man ska omvandla kunskap och modeller till konkret arbete. De vet också när det är klokt att följa dessa principer och när man ska göra undantag.

I modern behandlingsforskning har man funnit att relationen mellan behandlare och patient/klient är mycket viktigare än formell status¹², val av terapeutisk metod, terapeutens utbildning och andra till synes viktiga faktorer. På motsvarande sätt har man inom skolforskning funnit att den enskilde läraren och dennes relation med eleverna är av avgörande betydelse för framgång. Att bli sedd, att mötas och få kontakt anses vara avgörande för framgång. Det påminner en aning om den kända psykologen Alice Millers¹³ tankar om det hon kallar det seende vittnet; Den unika person som verkligen såg det utsatta barnet och som genom just detta blev den som bidrog till att just detta barn klarade sig.

Det som på ytan i projektet alltså ser ut som ett tämligen trivialt och stundtals lite svårgenomträngligt vardagshandlande. Är i själva verket baserat på ett mycket genomtänkt synsätt omvandlat till en konkret och praktisk vardagsmetodik tillämpat av kloka handledare. Det är detta som utgör ”hemligheten” bakom framgången. Detta ungefär på samma sätt som att metoden ”walk and talk” förefaller vara ett tämligen ostrukturerat småpratande då man är ute och går när det i själva verket är ett uttryck för en genomtänkt metodik baserad på ett knippe synsätt och värderingar.

6.1.2 *Lugna gatan, Great Corner och löken*

Om vi då beskriver och tolkar arbetet i Langa utifrån denna modell ser vi ganska tydligt att i lökens yttre skikt finns alla de sakkompetenser som ingår i utbildningen. SWOT-analys, feedback kunskap, konflikthantering etc. VAD man ska göra är tydligt. Och det är också då man granskar utbildningen

¹² Berlin, Relation före metod, 2007

¹³ Miller, Det självutplånande barnet, 1978

med dessa, och endast med dessa ögon, som man felaktigt kan dra slutsatsen att den här typen av utbildning kan genomföras av vilket kompetent utbildningsföretag som helst.

Även i nästa skikt är en sådan tolkning möjligt. HUR man gör i form av relationsbygge, upplevelsebaserade inlärningsprocesser, ständiga dialoger och delaktighet är alla inslag som dagens moderna utbildare tillämpar.

Intressant är att i nästa skikt - VARFÖR - där vi hittar de teorier man bygger hela processen kring. Där är traditionella utbildningsföretag ofta väldigt duktiga på att i marknadsföringsmaterial påvisa vilka av de senaste och modernaste teorierna man anknyter sig till och tillämpar. Det går som en trendvåg genom denna värld. FIRO- och UGL-vågen, KBT-vågen, ART-vågen osv. I Lugna Gatan konceptet ligger en mer respektlös men likväl seriös inställning till teorier. Man bekänner sig inte till någon specifik teoribildning utan man skulle kunna säga att man har en **"pytt i panna"** ansats, man blandar lite av varje. Urvalsgrunden är emellertid mycket tydlig. Man väljer sådana modeller och teorier som man erfarenhetsmässigt vet fungerar och som ger resultat. Och som är möjliga för unga med begränsad utbildningsvana (eller utbildningsskeptiska/fientliga) att ta till sig. Vill man ha ett mera seriöst namn på detta grepp kan man kalla det **eklektiskt**. Ett sådant förhållningssätt underlättas av att man har genuin och väl förankrad kunskap om den målgrupp man ska arbeta med och villkoren för de som ingår i målgruppen.

Det är i nästa skikt det börjar bränna till – VÄRDEGRUNDEN. För värdegrunden är inte – i motsats till hur det så ofta hanteras – ett knippe väl formulerade satser. Värdegrund är HUR man BETER sig i mötet med andra människor. Värdegrunden speglas i beteende inte i utsagor- man går **från talk the talk till walk the walk**. Och här är Lugna Gatans pedagogik helt avgörande, ledarnas/utbildarnas sätt att agera uttrycker i varje givet utbildningsmoment just denna värdegrund. Fångad i ord som passion, respekt och relation. Man skulle också kunna använda orden delaktighet och egenmakt.

Men den helt avgörande aspekten av löken är VEM som genomför utbildningen. Och detta är i högsta grad en personlig fråga eftersom all utbildning handlar om samspelet och relationen mellan den som utbildar och den som ska utbildas. Därför blir i det svenska sammanhanget det helt obegripligt då man ska upphandla tjänster av detta slag (enligt lagen om offentlig upphandling) att man inte har detta som ett avgörande beslutskriterium. Låt oss därför gå på djupet med denna fråga.

6.1.3 Att bli en person och erövra legitimitet

För att lyckas i utbildningar i allmänhet och i den typen av situationer där Lugna Gatan verkar i all synnerhet krävs att man av den grupp man utbildar får, eller snarare erövrar, en sorts legitimitet. En trovärdighet som gör att gruppen i någon mening överlämnar sig till utbildaren/processledaren.

Denna legitimitet kan erövras på många olika vis. Traditionellt sett väljer många utbildare och föreläsare att göra detta genom att lägga en stor del av sin inledning på en sorts presentation av sitt CV nästan som en personlig marknadsföringsprocess. Detta kan ibland fungera, men i de flesta fall inte. I all synnerhet inte med den här typen av målgrupper som kanske uppfattar att man försöker gör märkvärdig på deras bekostnad.

Om man som i fallet med Lugna Gatans målgrupper har att göra med en utbildningsovan grupp av människor måste detta göras på helt andra sätt. Risken är att ju mer man blåser upp sig ju mindre effekt får man. Det handlar om att bli synlig för deltagarna och skapa en jämbördig och horisontell relation utan att blåsa sig eller placera sig på en piedestal

Nyckeln heter snarare lågmäldhet och ödmjukhet än högljuddhet och kaxighet. Erfarenheten säger att man bäst delar med sig av sina erfarenheter steg för steg då det passar in i sammanhanget och upplevs som naturligt hellre än att förpacka det i ett "häftigt marknadsföringspaket". Detta synliggörande kan

handla om många olika saker bl.a. genom att berätta om konkreta erfarenheter i vissa situationer, igenkännande eller den empatiska förmågan att förstå den andre.

6.2 Många känner sig kallade – få är utvalda

6.2.1 Vem pratar vi om

Vårt påstående, grundat på många års erfarenhet kring dessa frågor, är alltså att det är helt avgörande VEM som driver den här typen av utbildningsprocesser, med den typ av målgrupper vi här intresserar oss för, människor med svag förankring till och ovana vid traditionell utbildning. Då Lugna Gatan i sitt eget material presenterar sig kring denna fråga säger man så här:

”För att säkerställa att utbildarna har tillgång till allas erfarenheter när de utbildar arbetar de strategiskt kring identifikation. I Lugna Gatan finns ingen uppdelning mellan klient och professionell, alla är med i samma gemenskap och bidrar utifrån sin roll. Utbildarna måste på samma sätt som Lugna Gatanvärden som arbetar i ett bostadsområde etablera en relation till deltagarna och se till att de kan se sig själva i utbildarna och att de kan se att de själva skulle kunna bli som dem.”

Vi ser då att ett par saker blir tydliga. Den första är att det för deltagarna måste vara möjligt att **identifiera sig med utbildarna**. Man ska på något plan kunna spegla sina egna erfarenheter i de erfarenheter utbildarna bär med sig även om de inte är identiska. Naturligtvis är erfarenheten från en kåkstad i Sydafrika och en förort i Sverige inte identisk. Men den underliggande erfarenheten av att befinna sig i utkanten av ett samhälle och inte riktigt släppas in kan vara gemensam.

Det andra som blir tydligt är vikten av att bli en fungerande **rollmodell**. En person som i konkret handling kan påvisa att det går att bryta mönster. Att det handlar om att göra ett val och att man i detta perspektiv inte är ett offer utan den som har makten att välja. Ett sorts väljandets imperativ.

Om man i punktform ska sätta lite stickord på vad som bör utmärka utbildarna är det såvitt vi kan se både med erfarenhet från Sydafrika och från många liknande sammanhang i Sverige följande punkter som är viktiga.

- Man måste ha det som lite diffust men ändå väldigt tydligt för de berörda kan beskrivas som **”street cred”** d.v.s. vara trovärdig i de ungas ögon. Någon att lita på, någon som gör att de unga är beredda att lyssna till och vars ord har viss tyngd.
- Denna trovärdighet är inget som finns eller uppstår med viss automatik, den är något som uppstår till följd av att man som utbildare medvetet **bygger en relation** till de man utbildar. Ett relationsbygge som baseras på en vuxen – vuxenrelation och inte ett förälder – barn perspektiv. ”Street cred” är något som erövrats bl.a. i detta relationsbygge.
- Detta har då att göra med att man **utgår från egna erfarenheter** och sätter dem i ett nytt ljus som gör att de går att omsätta till de ungas verklighet.
- Detta förutsätter att man har med någon form av **teoretisk referensram** eller bas som gör att man kan förvandla den egna erfarenheten till något generaliserbart och möjligt att omsätta för de unga i sin egen tillvaro, att förena teori med praktik.
- Detta kräver i sin tur att man har förmågan att förmedla detta på ett klokt sätt så att det blir begripligt, intressant och viktigt för de unga och möjligt att omsätta till den egna verkligheten, en grundläggande **pedagogisk kompetens och förmåga att kommunicera**.

- I detta ligger att ständigt vara ett levande exempel, **en rollmodell** som gör att de unga tydligt kan se att det går att förändra.
- Men i denna typ av utbildningar ligger ständigt utmaningar, inte minst från deltagarnas sida. Detta kräver **betydande mod** från de som utbildar. Mod att ge sig ut på okänd mark, mod att gå utanför boxen.

Man skulle kunna sammanfatta detta med att det krävs människor i utbildarrollen som är genuina, som man kan se upp till som förebilder och som de unga i någon mening kan identifiera sig med. Vi talar här kanske om ordet respekt, men inte ”respect” i gängkulturens mening där det ofta förknippas med rädsla och underordning. Utan respekt som erövrats genom att man uppvisar de egenskaper vi ovan beskrivit. Detta är kärnan i att nå fram.

6.2.2 Att undvika båda dikena

Men det är svårare än så. Man måste naturligtvis ha utbildare som har en emotionell och erfarenhetsmässig närhet till dem man utbildar. Man skulle med en psykologisk term kunna kalla det matchning. Man måste alltså i någon mening vara **nära**, men inte alltför nära. Det måste också finnas någon form av **distans**. Det handlar om rolltydlighet.

Närheten ger en typ av **legitimitet** och den egna erfarenheten och kanske också att man åldersmässigt är nära målgruppen. Men distansen är också viktigt, en distans som signalerar att man tagit ett steg vidare. Denna distans som inte är eller får vara av hierarkisk natur skapar en annan sorts legitimitet.

Detta blir en balansgång. Om jag kommer för nära blir utbildare mera kompis än rollmodell, Och mister därmed den utmaning till förändring som utbildaren i sin nya roll gestaltar. Å andra sidan kommer man för långt ifrån tappar man det vi ovan kallat ”street cred”. Blir man för teoretisk, för abstrakt kan inte deltagarna relatera till utbildaren.

Det finns alltså två fällor som vi stött på i den här typen av sammanhang. Den första skulle vi kunna beskriva som att man väljer utbildare som är ”för vattenkammade” d.v.s. unga som i någon mening glidit genom livet på en räkmacka. De kan vara duktiga pedagoger, väl pålästa och brinna för detta. Men de har inte den grundläggande trovärdigheten. De kan aldrig med trovärdighet säga; Jag vet hur du har, för jag har varit där. Uppförsbacken för att bygga relation och trovärdighet blir för brant.

Den andra fällan har vi mött i många klientorganisationer och då och då, men inte så ofta på Fryshuset. Att som nyktra missbrukare eller friska före detta psykiatripatienter i sitt arbete med utgångspunkten att den egna erfarenheten och i stort sett bara den egna erfarenheten räcker för att jobba med och utbilda andra. I våra ögon är det helt fel tänkt. Den personliga erfarenheten är viktig men den tenderar alltför ofta att överskugga. Det blir mer privat än personligt. Man behöver ett antal teoretiska redskap, i kombination med en genuin personlig bearbetningsprocess för att göra denna erfarenhet generaliserbar och tillgänglig för alla.

Det unika med Lugna Gatans koncept är just **denna kombination av personliga erfarenheter som ger ”street cred”. Samt den teoretiska referensramen, modellerna och det unika pedagogiska greppet som omvandlar detta till generaliserbar och användbar kunskap.**

Man skulle kunna säga att det måste finnas vad vi kallar ”ett optimalt socialt gap” mellan de som utbildar och de som ska utbildas. För nära och man tappar sin roll och den auktoritet alla utbildare behöver (inte att förväxlas med att vara auktoritär vilket är något helt annat). För långt borta och man tappar trovärdighet och ”street cred”. Det är här nyckeln till framgång ligger hos Lugna Gatans utbildningsmodell.

7. AVSLUTANDE REFLEKTIONER OCH SAMMANFATTNING

Den typ av utbildning som genomförs av Lugna Gatan både tillsammans med Great Corner i Sydafrika och i andra sammanhang är unik på en mängd olika sätt. Den handlar ofta (om än inte alltid) om att stödja unga människor i en process som handlar om att först bryta sitt eget och därefter andras utanförskap genom att vara goda ledare, rollmodeller och förebilder. Den riktar sig till unga med liten erfarenhet av att delta i den här typen av processer och som är ovana vid eller rent av fientliga till att befinna sig i en utbildningssituation. En central del av utbildningen handlar om att frigöra och synliggöra den "tysta kunskap" dessa ungdomar har och förvandla den till konkret aktiv kunskap och konkreta användbara färdigheter de kan använda sig av i en utvecklingsprocess. Man skulle kunna säga att utbildningen bygger på att väva samman den tysta kunskap deltagarna bär med sig med de teorier och de kunskaper utbildarna bär med sig och förvandla detta till en ny syntes. Det är när utbildarens konkreta verktyg möter deltagarna erfarenheter som det unika uppstår.

Utbildningen innehåller inga unika teorier, komponenter eller kunskapselement men sättet på vilket den är uppbyggd och **sättet vilket den genomförs och personerna som genomför den skapar sammantaget en unik mix**. Låt oss därför i punktform sammanfatta detta i form av ett antal påstående eller teser. Teser som alla återfinns på olika platser i denna rapport.

- En utbildning av detta slag måste alltid **inledas med en kartläggning** av situationen det handlar om, målgruppen man ska jobba med och deras behov. Det handlar om att redan från start i utbildningen träffa rätt och bygga förtroende.
- Denna kartläggning leder fram till **en plan** – en plan i stort över utbildningen. Av denna plan framgår vilka mål man vill uppnå och vilka kunskapselement som ska ingå. Ingen plan är den andra lik. Varje utbildning är i denna mening första gången.
- **Denna plan spricker alltid**. I en interaktiv utbildning anpassas planen ständigt till den process som sker i deltagargruppen och deras reaktioner och behov. Planen är inte till för att hållas dogmatiskt utan utgör grunden för den anpassning och improvisation som är nödvändig för att lyckas.
- På ytan ser det ut som, om utbildningen syftar till att uppnå konkreta mätbara mål och kunskapsbitar. I själva verket handlar det om att skapa mer djupliggande insikter och kunskaper hos deltagarna som **självkänsla, självförtroende, existentiella frågor och grundläggande värderingar**.
- Det är inte helt korrekt att kalla detta för enbart en **utbildning**. Det är lika mycket ett **träningsprogram** där man konkret får träna olika färdigheter och ett **utvecklingsprogram** som ska bidra till att förändra och utveckla den verklighet deltagarna kommer från.
- Därför är relationsbygget mellan de som leder processen och deltagarna en avgörande förutsättning för att lyckas. Utan denna relation är inte utbildningen möjlig att genomföra. **Man kan inte påverka någon utan att man har en relation**.
- Därför måste de som leder processen dels ha denna förmåga till relationsbygge och dels bära med sig erfarenheter av sådant slag att deltagarna kan identifiera sig med dem – det man brukar kalla **"street cred"**. Man måste som utbildare i högsta grad – för att lyckas - vara goda rollmodeller och utgå från sin egen högst personliga bakgrund och erfarenhet.
- Kärnan i den pedagogiska processen är vad som brukar kallas **upplevelsebaserad inlärning** d.v.s. att man utifrån en teori, t.ex. konflikthantering, får pröva, lära och träna på olika mönster

därefter reflektera kring det man gjort för att utifrån detta reflekterande dra generella slutsatser kring det man lärt sig.

- **Reflektion är centralt** i den pedagogiska processen eftersom det inte bara ger möjlighet att fundera kring den konkreta övning man just genomfört, utan också därför att detta reflekterande på sikt fokuserar på djupare och mer existentiella frågor som handlar om **värdegrund, livssammanhang och det som brukar kallas mindset.**
- Detta gör man genom att lotsa deltagarna genom tre olika pedagogiska steg. Först bli **medveten** om de sammanhang man befinner sig i. Därefter skapa **insikt** om att förändring är möjligt. För att slutligen vilja **ta ansvar** för att genomföra en förändring.
- De kompetenser man tillför består av tre olika komponenter. Först och främst **konkreta kunskaper** t.ex. hur fungerar en grupp i dess olika utvecklingsfaser. Därefter **färdigheter** att hantera detta i verkligheten – vilket ledarskap bör jag utöva i olika grader av mognad hos gruppen. Slutligen **attityder, värderingar och synsätt** – hur ser jag på konflikter, hur ser jag på feedback, hur ser jag på människor med annan bakgrund än min.
- Arbetet bygger på ett **lösningsfokuserat synsätt** som innebär att man bygger upp utbildnings-/ träningsprocessen i sådana steg och med sådana inslag att sannolikheten att lyckas i varje steg är stort utifrån tanken att framgång leder till framgång.
- På sått sätt bygger man systematiskt upp goda **självförstärkande goda cirklar** som dels bidrar till att öka de konkreta kunskaperna kring de frågor man arbetar med **också (vilket kanske är ännu viktigare) bygga upp självkänedom, självförtroende och självkänsla.**
- Fokus för utbildningen är inte bara de enskilda deltagarna utan också **teamet av deltagare** och tanken är att inte bara få individer med goda kompetenser kring dessa frågor utan också ett team kring det. Ett team som i en utbildnings-/ träningsprocess får genomlöpa en gemensam **gruppdynamisk utvecklingsprocess mot kollektiv mognad.**
- I denna process blir det centralt att både förstå hur jag själv och andra fungerar och agerar i olika faser av **en grupps mognadsprocess.** Men också hur ledarskapet bör förändras i dessa olika faser.
- Denna reflekterande och utvecklande process skapas med flera olika konkreta metoder såsom **walk and talk eller feedbackprocesser.** Kärnan i dessa är den **goda dialogen och den sokratiske frågemetoden.**
- Detta betyder att hela den pedagogiska processen är uppbyggd snarare efter **frigörandets** än tillförändets **princip.** Grundtanken är att den mesta av kunskapen kring dessa frågor finns hos deltagaren och det är pedagogens uppgift att synliggöra, frigöra och bidra till att verbalisera och strukturera denna kunskap.

Det man vill uppnå är att utifrån principerna kring egenmakt och KASAM i slutet av utbildningen ha bidragit till att **skapa ett team av unga människor som enskilt och gemensamt har en sådan mognad att de kan fylla sin roll som ledare och värdar inom ramen för Lugna Gatans och Great Corners olika verksamheter.**