

# Nedslag i Livslångt Lärande

Stockholm 2002-04-19  
Ingrid Sandberg Gunnars

## Inledning

Jag arbetar som grafisk formgivare, och det har hänt att jag hamnat i undervisningssituationer. Det har då oftast gällt att lära ut olika datorprogram. Jag har lagt märke till den slöja som drar över elevens ögon, när vi kommer till ett moment där hon drar sin gräns: *Det här är så långt jag förstår, basta. Jag vill inte lära mig mer – eller jag kan omöjligt lära mig mer.* (När det gäller datorer ligger gränsen oftast där en människa, som bedömer sig själv som oteknisk, anser att tekniken börjar.)

En likadan slöja sågs hos en kompis som livnärde sig på godis, när vi försökte berätta om nyttig mat. När någon kommer in på vad som finns under en motorhuv, självutlöses min egen slöja.

Pedagogens uppgift – anser jag – är att försöka hjälpa sin elev att komma runt de spärrar för inläring som kan finnas. Spärrarna kan vara elevens förutfattade meningar eller oro t ex:

- Kan inte!
- Gör jag rätt? (D v s, vad ska folk tycka om mig?)
- Det här är inte för mig!

Det kan också vara så att eleven inte kan ta till sig kunskaperna på grund av att hon saknar de baskunskaper som fordras. Då gäller det för pedagogen att försöka hitta rätt nivå. Min bestämda uppfattning är att de flesta vill lära, bara man kan hitta rätt utgångspunkt. Från elevperspektiv blir det så att motivation är svårt att uppnå, då man upplever att det som man ska lära sig ligger högt över den nivå där man befinner sig. På det reagerar de flesta med ointresse eller undvikande.

Varje människa är unik och mycket viktig – åtminstone för sig själv. Alla barn i Sverige har rätt att gå i skolan, men långt ifrån alla kommer helskinnade och glada ut ur den. Den teoretiska undervisningen har ett nålsöga som många har svårt att passera.

Alla har rätt att få veta hur, vad och varför vi lär och att få undervisningen tillrättalagd efter sin egen nivå. Ur teoretisk samhällssynpunkt har alla människor lika värde, men detta gäller inte alltid i praktiken.

I princip befinner sig alla människor på olika platser. Alla våra individuella erfarenheter präglar oss. Vi lär oss med en sliten klyscha ”från vaggan till graven”. Vi lär oss i vardagen såväl som organisatoriskt. Vi ägnar oss alla åt *livslångt lärande* i varierande grad och på varierande sätt. Den obligatoriska skolan är bara en liten del av det stora hela, men en mycket väsentlig del. I tidiga år grundas vår självkänsla. Vi minns alla lärare från skolan – praktarschel såväl som praktexemplar – och vad de stod för. Det vi lärde oss av dessa hade inte bara med deras profession att göra, utan kunde lika gärna gälla dem som människor.

Alla är bra på något. Vad är det som gör att vi bedömer teoretisk kunskap på ett annat sätt än praktisk? Varför värderar vi oss själva nästan alltid som antingen teoretiker *eller* praktiker?

En elev som av en eller annan anledning misslyckas i den obligatoriska skolan, behöver få flera chanser att hitta sin plats i samhället. Eleven kanske inser att hon behöver bättra på något kunskapsområde och sätter igång med att göra det, men det kan också hända man behöver hjälp med att få reda på hur man kan gå till väga.

Anledningen till att jag valt att belysa begreppet *livslångt lärande* är dels min inställning att det är aldrig för sent att lära sig något nytt, dels min åsikt att alla måste ges möjlighet att finna sig tillrätta i samhället. Jag vill utforska hur skolan, företaget och samhället tillvaratar varje enskild människas kapacitet.

Min fältstudie består av ett antal nedslag i verkligheten. Vissa är intervjuer som har anknytning till organisatoriskt lärande. Andra är vardagliga berättelser. Alla bidrar med intressanta aspekter på lärande eller att skapa förutsättningar för lärande, tycker jag.

## Bakgrund

Begreppet *livslångt lärande* har använts i diskussionen om lärande och utbildning under flera decennier. Den bärande betydelsen för begreppet har skiftat genom åren, utifrån olika syften och utgångspunkter. Diskussionen har till exempel gällt förhållandet mellan vardagligt lärande och organisatoriskt. Redan i början av 1900-talet fanns idéströmningar, där man betonade att människan lär sig genom erfarenheter. Man argumenterade för arbetsformer som skulle skapa en undersökande, lärande inställning till vardagen. Detta i skarp kontrast till – och med stark kritik av – skolans isolerade värld, där undervisningen ofta saknade anknytning till samtiden. Dessa frågeställningar påverkade t ex tidigt vuxenutbildningen. Och de är påfallande lika de diskussioner som ännu förs. *Lärande i arbete* är t ex ett idag vanligt förekommande begrepp.

Min huvudlitteratur är boken *Livslångt lärande*. Den är utgiven på förlaget Studentlitteratur 1996, och består av ett antal rapporter sammanställda av Per-Erik Ellström, Bernt Gustavsson och Staffan Larsson. Syftet med boken är enligt redaktörerna att klargöra vad begreppet står för och att ge det en fylligare innebörd.

Troligen hade min mormor begreppet ganska klart för sig när hon utbrast:

– Hå, hå, ja, ja, du tunga värld. Man lär sig så länge man lever...

## Nedslag 1: Kunskap på fel nivå

Min far berättade nyligen en historia om sin storebror Eskil.

Han växte upp i norrbottens inland och traktade efter lärdom. Mer lärdom än vad den sjuåriga folkskolan kunde ge.

Med hjälp av länge hopsparade medel inköpte han en brevkurs från NKI. Den billigaste kursen var en kurs i dubbel, italiensk bokföring som kostade nittiosex kronor och på grund av den ekonomiska aspekten var Eskil tvungen att välja den.

Som man kanske kan förstå, fattade han inte ett jota av kursen och pengarna kunde lika gärna ha kastats i älven.

## Nedslag 2: Lågstadieläraren

Ritva är lågstadielärare i Stockholm. Jag ber henne berätta vad man i hennes skola gör för barn som av en eller annan anledning inte hänger med i undervisningen.

Ritva har varit lärare i över tjugo år. Så här svarar hon:

– För att barnet ska klara skolan krävs att hans eller hennes mognadsprocess sammanfaller med kravet på kunskaper. Det är också viktigt med social kompetens. Vissa barn behöver mer tid på sig för att kunna ta emot kunskapen och de hamnar raskt på efterkälken. Inte så sällan märker vi att någon elev har svårigheter med att nå upp till målen som läroplanen ställer. Denna elevs problem tas då upp till diskussion med elevvårdsteamet som består av lärare, fritidspedagog, skolsköterska, skolpsykolog och skolledare. Skolledaren avgör om någon åtgärd ska vidtas. Om vi som jobbar i klassen får avslag på vår begäran – som vi bedömer är mycket rimlig, för att kunna hjälpa barnet vidare – känns det inte bra. Här börjar man t ex fråga sig om man fört fram ärendet på bästa sätt.

– Men, låt oss säga att man bestämmer sig för att utreda situationen vidare. Då kallas till en elevvårdskonferens. Där deltar tidigare nämnda personer plus barnets föräldrar. Tillsammans bestämmer gruppen hur man kan gå vidare med fallet. Vanligt är t ex att barnet testas på olika sätt.

Ritva talar dels om barn som har svårigheter att intellektuellt tillgodogöra sig undervisningen, dels om barn som är *utåtriktade*. En vanlig åtgärd som följer på utredningen är att

barn som bedöms som utåtriktade tilldelas en resursperson för att på det sättet kunna fortsätta i sin klass. Den andra gruppen barn tilldelas stödundervisning hos specialläraren.

Alla barn som är i behov av särskilt stöd får dela på den pott som skolan har. Till exempel är det så att specialläraren på den lilla annexskolan har lika många timmar som specialläraren på Ritvas skola, även om elevantalet bara är en tredjedel. När det gäller resurstimmarna så dras de kvickt in om det börjar gå bättre för barnet, något som ofta gör att man halkar tillbaka in i den gamla situationen.

I vissa fall tror Ritva att barnet kan behöva riktig terapeutisk hjälp, men sådan hjälp förekommer sällan. I stället finns ett tiotal barn i lågstadiet som får psykofarmaka för att man ska klara av att ha dem i skolan. Det är också mycket viktigt, menar Ritva att man kan ta ett helhetsgrepp, att man t ex vid behov även kan stötta i hemmet.

Inför övergången till mellanstadiet hålls en klasskonferens. Där informeras de blivande lärarna om hur långt barnen nått mot sina mål. Men i mellanstadiet ställs nya och högre krav. Liten tid finns till att ägna sig åt det man *borde* ha lärt sig i lågstadiet och risken att halka efter ännu mer ökar. Ett alternativ som ibland kan fungera är att en elev får gå om sista årskursen i lågstadiet.

En sporre och en lycka för en strävsam lärare är när någon elev som får särskild hjälp lyckas med att nå sina mål.

### Nedslag 3: Gymnasieläraren

Bill är lärare på elprogrammet i en gymnasieskola i Stockholm. Jag frågar honom, vad man kan göra för elever som inte klarar av att följa undervisningen.

– Det finns elever i varje klass som inte klarar undervisningen. Det första jag gör är naturligtvis att prata med eleven, fråga vad det är som står på och efter orsakerna till att uppgifterna inte blir utförda. Eleven får en viss tid på sig att lämna in uppgifter på nytt. Det är svårt att ge stödundervisning på de ordinarie timmarna, men jag kan ibland sätta mig med en elev enskilt och svara på frågor. På vår skola har vi resurscenter, där man kan få hjälp. Då etablerar jag kontakten med lärare där, men sen är det upp till eleven att engagera sig vidare. Om eleven inte ser ut att klara kursen skickas en varning hem. Är eleven under arton år ska varningen skrivas på av föräldrarna. Efter flera varningar utan förbättring kan eleven avstängas.

– Varje elev har ett statusschema över hur hon ligger till i ämnet. Har hon tidigare varit t ex väl godkänd men på sistone visat bristande resultat, markeras det med en nedåtriktad pil. Det ger en bra grafiska visare.

– Bland dem som inte klarar sig så väl finns en del ologiska argument till att de valt just denna linje. En elev berättade t ex att han valt ämnet teknik, för att han inte var så intresserad av matte och fysik.

– En annan omständighet, som ibland inte får så bra resultat är att kärnämnen utformats för att ge allmän behörighet till universitetsstudier i stället för att knyta an till karaktärsämnen. Det blir lite si och så med elevernas motivation då.

### Nedslag 4: Personalchefen

Elisabet är personalchef på ett tjänsteföretag med ca 200 anställda. Hon är i trettioårsåldern – en mycket beslutsam och orädd person. Jag känner henne sen drygt tre år, och vet att dessa egenskaper behövs i hennes arbetssituation. Elisabets ledningsgrupp domineras av medelålders män. Meningsskiljaktigheter förekommer ofta mellan de unga och de lite äldre, vilka genomgående verkar tycka att det var ”bättre förr”. Enligt Elisabet är det flera av dem som borde ”börja nöta avbytarbänken”.

Vi träffas i ett av företagets sammanträdesrum för att diskutera *livslångt lärande*. Med på mötet är Carola – Elisabets nyanställda assistent. Både Elisabet och Carola har gått sin utbildning vid Stockholms universitet. Det visar sig att de båda är mycket intresserade av den pedagogiska aspekten på yrket.

Personalchefens uppgift är – menar Elisabeth – dels att försöka se till att cheferna hela tiden blir bättre på att vara chefer, dels att driva utvecklingen av och för de anställda. Det betyder att hon handlar på VDs uppdrag, men hela tiden med de anställdas bästa för ögonen.

Vi pratar om företagets ”kompetensutveckling”. Så här beskriver Elisabet situationen: Företaget finns för kunden. För att företaget ska bli lönsamt krävs att kunden ska välja vårt framför andra. Utifrån detta perspektiv utformas kraven på företaget och dess verksamhetsplaner. Behovet av utveckling gäller dels här och nu – dels sådant som behöver utformas på sikt.

Behoven av vidareutveckling av de anställda sker genom en kunskapsinventering som ställs mot verksamhetsplanen. Man ser då framför allt till organisationens behov, men även till behovet av utveckling för vissa grupper eller individer.

Vi behandlar termen *humankapital* i förhållande till *humanism*. Sker utbildningen av de anställda utifrån det värde de kan generera för företaget, eller är det så att man tar med i beräkningen – och även tar del i ansvaret – för individens personliga utveckling och nyttan för samhället i stort?

Elisabet berättar att till exempel den tekniska utvecklingen under det senaste årtiondet ställt stora krav på organisationen. Ofta har det blivit så att en persons arbetsbeskrivningen fått ändras helt och hållet. Då har att stora krav på vidareutbildning tillkommit.

För vissa ter sig detta mycket obekvämt – ja rent av skrämmande. För inte så länge sedan lärde man sig ett yrke, för att sedan praktisera det för resten av det yrkesverksamma livet. Nu krävs hela tiden färsk eller förnyade prestationer. Man måste hela tiden tänka på att förkovra sig och att hålla sig ”ajour”.

Elisabets företag försöker att se till hela människan. Det betyder att man försöker ta hänsyn såväl till sådant som kan ske i privatlivet som att människor kan ha förutfattade meningar och rädslor. Om motståndet till förändring är stor, eller om det till exempel finns personliga problem med i bilden, kan man erbjuda samtalshjälp.

– Om någon motsätter sig så till den milda grad att samarbetet låser sig då, frågar jag.

Elisabet menar att man länge försöker att tala om problemet och förhandla för att lösa det. Fungerar inte det måste man tyvärr, som hon säger, ”ta till kompetensväxling”, d v s byta ut personen i fråga.

En sak som är mycket viktig – anser mina båda intervjuobjekt – är att kompetensutvecklingsplanen blir personlig för varje anställd. Vid ett årligt återkommande utvecklingssamtal utformas planerna. Kraven på organisationens gagn måste finnas med, men för att den anställda ska ”köpa resonemanget” måste hon få bekräftelse på att det hon anser och anför för egen del också är viktigt. Enligt Elisabet är det inte sällan som dessa krav sammanfaller även med den anställdes perspektiv, eftersom de flesta tar stort ansvar för företagets utveckling.

För inte så många år sedan var kompetensutveckling en slags belöning. Det fanns en utbildningskatalog där de anställda – mest godtyckligt – fick bläddra och önska. Långsiktiga perspektiv saknades ofta, liksom möjligheterna till anpassat lärande.

I och med att planerna för utveckling är personliga och väl genomarbetade kan man också börja på rätt nivå. För att motivationen och förmågan ska vara hög måste det som ska läras in inpassas för precis den situation där personen befinner sig. Det gäller med andra ord att skraddarsy utbildningen för var och en. Ett konkret exempel är det dokumenthanteringssystem som man håller på att införa på företaget. Systemet innebär att man noggrant och systematiskt kan arkivera och dela alla förekommande dokument, men implementeringen av systemet är

krångligt och vissa trösklar – t ex vad gäller det tekniska kunnandet – har visat sig vara höga. Dessutom har man haft svårt att övertyga folk om den verkliga nyttan av det nya.

I stället för att köpa kurser externt eller ha stora föredragningar, har man uppsökt var och en på plats – vid respektive dator. Där har sedan var och en kunnat fråga om precis vad som helst och fått utbildning från sin egen aktuella nivå och arbetssituation. Implementerings-skedet är visserligen fortfarande mödosamt och tidskrävande, men alla har nu fått ett bättre hum om de fördelar som det tråkiga arbetet för med sig.

Till sist frågar jag Elisabet och Carola om de tycker att personalavdelning och företaget lyckas bra med sin utvecklingspedagogik.

Elisabet tycker att det strategiska tänkandet och planerandet har vissa brister. Tidspress och yttre orsaker, gör att den mesta tiden måste läggas på operativa åtgärder. Hon hoppas på att planläggande och reflektion ska kunna få större rum i framtiden. Liksom att kompetens-utvecklingen ska bli än mer individanpassad och fri – naturligtvis i samklang med företagets intresse.

## Nedslag 5: Vaktmästaren

Milan arbetar som chefvaktmästare på ett företag med 2000 anställda. Cirka 600 av dem har sin arbetsplats på huvudkontoret där Milans avdelning, *Postservice*, är förlagd. Jag vet att de senaste åren har betytt stora förändringar för många av företagets avdelningar, så jag ber Milan berätta om bakgrund och nuläge.

Han berättar att för fem år sedan var *postservice* en viktig del av arbetsuppgifterna. De anställda skickade internpost i bruna kuvert. Posten distribuerades flera gånger om dagen, i det sexton våningar höga huset, och även per bil till småkontor i andra delar av stan.

Samtidigt utvecklades e-postandet och utbytet genom gemensamma filer på datornätverket. Detta gjorde förstås att det blev färre bruna kuvert. Milan förstod att avdelningens överlevnad hängde på att de utvidgade sina serviceområden.

Skrivaranarki rådde. Våningsskrivarna ägdes av respektive avdelning och kunde vara inköpta av någon som för länge sedan slutat på företaget. De var ofta trasiga och eftersom ingen riktigt tog ansvar för dem tog de tid att få dem lagade. Det här medföljde i sin tur att folk tröttnade på dem och köpte egna skrivbordsskrivare, som naturligtvis också kunde gå sönder och hade dyra serviceavtal och som saknade företagstypsnitt etc.

Milan ville hjälpa arbetskamraterna med deras problem *och* han såg en chans att utvidga *Postservice* arbetsområde.

Idag har han rationaliserat bort många småskrivare och istället köpt in stora och kraftfulla färgskrivare med multifunktioner. Inköp och service sköts mot en och samma leverantör. Milan har genom att meka med skrivarna skaffat sig betydande kunskaper om dem och han finns oftast till hands för att hjälpa till när något strular. Han har kunnat gå erforderliga kurser för att lära sig hantera dem men som han säger:

– Att läsa sig till kunskap ligger inte riktigt för mig. Men när det gäller praktik, så räcker det med att jag ser det utföras – eller att jag gör momentet en enda gång – för att det ska fastna för evigt.

Nästa område som Milan tog sig an var kontorsvarorna. Även här rådde stillsamt kaos. Alla avdelningar köpte av olika leverantörer och kostnaderna var höga och svinnet stort.

Milan och de övriga på *Postservice* öppnade en butik i huset. Där kan den som behöver något gå ned och förse sig med allehanda kontorsvaror utan att betala. Kostnaden finns redan budgeterad på respektive avdelning. Stora summor sparas åt företaget genom bl a tillvaratagande av grossistpriser och noggrann planering.

Milan är stolt och entusiastisk över vad han och hans medarbetare åstadkommit. Jag påpekar att jag känner en slags entreprenöranda genomsyra hans arbetssätt; att hela tiden se framåt och komma med nya idéer. Man skulle nästan kunna jämföra det med att driva ett eget företag.

Milan menar att det är viktigt att bry sig – att hela tiden förbättra avdelningens service och att hjälpa folk på ett personligt sätt. Alla tjänar på det, cheferna, de anställda – och han själv.

Finns det något du behöver för din egen utveckling och som du känner att du inte fått tillfälle till, frågar jag.

– Eftersom företaget nyligen ingått i en internationell koncern, känner jag att jag snart kommer att behöva kunna tala engelska. Det blir en svår nöt att knäcka, då jag aldrig har kommit i närmare kontakt med det språket. Det här är ett nytt problem som jag ännu inte har hittat någon riktig lösning på, men det ska väl gå bra det också, avslutar han.

## Nedslag 6: Väljer jag rätt?

Linda är i fyrtioårsåldern. Hon har som yngre provat på ett antal olika jobb och instämmer livligt i tanken om livslångt lärande. Frågan är bara vilka vägar hon ska välja. Det kan vara nog så svåra val ibland.

Sedan ett tiotal år arbetar Linda som sekreterare på ett större företag. Det arbetet sköter hon med glans, men hon vill vidare.

Lindas chef sedan några år pushar henne mot nya utmaningar. Under en tid har Linda varit sekreterare på halvtid och hjälpt till att sköta företagets intranät på den andra halvan.

Tidigare har hon fått utbilda sig i de grafiska datorprogrammen och nu i maj ska hon börja en utbildning till informatör.

Linda vet att hon är en duktig sekreterare, men hon är lite osäker på om hon kan passa i en ny roll. Samtidigt är hon mycket intresserad av vidareutveckling. Hennes omsorgsfulle chef har gett henne full frihet att prova på, men också att gå tillbaka till sina gamla arbetsuppgifter om de nya inte skulle passa.

För Linda är det mycket viktigt att hon har den här möjligheten. Hon vill gärna ha tid att reflektera över vad hon gör med sitt liv och även vad hon kan bidra med för företaget.

De flesta av Lindas arbetskamrater stöttar henne i hennes nya roll. Men en del av dem har uttryckt sin förvåning över att hon kan flera språk flytande och att hon är en hejare i grafisk formgivning. Hon är ju *bara* en sekreterare.

## Nedslag 7: Axel och morfar

Axel är fem år på det sjätte. Hans allt uppslukande intresse är Storstockholms Lokaltrafik. Axel har tagit på sig uppgiften att utforska Stockholms tunnelbane- och bussnät.

Tillsammans med sin morfar bedriver han forskningsresor var och varannan dag. De går till så här:

Axel ringer till morfar och förklarar dagens resplan. Exempelvis är det snabbspårvägen som ska kartläggas. De bestämmer en tid, då morfar ska hämta Axel på dagis.

På spårvagnen ska man sitta längst fram. Där görs observationerna bäst. Och där finns bra tillfällen att slå sig i slang med framtida kollegor, förare eller konduktörer. Att denna tur gjorts upprepade gånger gör inget, det händer alltid nya saker.

Vid slutdestinationen ska en grillkiosk besökas. Det är nästan lika viktigt som själva resandet. Ibland tycker Axel att man nog kan klämma in två korvar, men det går inte.

– En resa, en korv, annars blir det för mycket säger morfar.

Häromsistens passerade den lilla delegationen Södra station med busslinje 4. Högtalaren berättade att här var omstigning för resande med pendeltåg.

– Vad är pendeltåg, undrade Axel?

Morfar förklarade att Stockholm har ännu ett lokaltrafiksystem där man kan ta dig från Märsta i norr till Södertälje i söder.

– Åh morfar, till Södertälje kan vi väl åka, säger Axel. Tror du att det finns varmkorv där? Världen växer för Axel.

## Nedslag 8: Full koncentration

När min dotter var ungefär tre år kom jag en eftermiddag till dagis för att hämta henne. Jäktad och en smula uppvarvad av dagens alla aktiviteter, fick jag mig en lektion i koncentration.

Det här var en småbarnsavdelning. Alla barnen befann sig runt borden i köket sysselsatta med allehanda saker. Några ritade, några spelade spel, några skrek eller sjöng. Någon befann sig i förskolelärarens knä för att tröstas och några var på vandring för att byta sax eller penna.

Mitt i detta satt min dotter tyst på sin plats – sysselsatt med att lägga pussel. Hon tittade upp när jag kom, men lät sig inte störas.

Bit på bit passades in, med långsamma, väl avvägda rörelser och full koncentration. Hennes ansiktsdrag var lugna och milda. Just det här och inget annat skulle göras. Här och nu i total frid.

Jag gladdes å hennes vägnar och tänkte på hur trevligt det vore om hon skulle kunna behålla sin förmåga.

## Nedslag 9: Koll på läget

Nyligen kom jag att sitta mitt emot några verkliga ”rövare” i tunnelbanan. De var smutsiga och stinkande; berusade, och hel- eller åtminstone halvt påtända. Deras konversation gällde vårens agenda.

Efter vad jag förstod hade de båda en hektisk tid framför sig. En fängelsevolta och en vårdsväng för dem var.

Det intressanta var den sakkunskap de förde fram och det planerande resonemanget.

De var mycket kunniga i fråga om den vård som de skulle få, de medicinska behandlingarna, och de olika former av straffvård som kunde väljas. De talade livfullt och fackmannamässigt. Det verkade som om de hade stor valfrihet när det gällde att planera in aktiviteterna tidsmässigt. Det var inte långt ifrån att jag förväntade mig att executivekalendern skulle plockas fram, så att evenemangen kunde synkroniseras. Minus sitt ruskiga yttre och vissa fakta i samtalet, hade de lika gärna kunnat vara två tjänstemän på väg hem från arbetet.

## Reflektioner

Det är lätt att bli nedslagen inför vissa av *Nedslagen*. *Livslångt lärande* bör särskilt betyda att människor ges möjlighet att täppa till luckor i sin utbildning. Man bör – som det stod i SOU-materialet om Kunskapslyftet ”... garantera tillgång till relevant utbildning för individer, som på grund av otillräckliga baskunskaper riskerar att marginaliseras i samhället...” För andra som har haft större tur här i livet betyder begreppet möjligheter att bredda sina kunskaper och möta nya utmaningar. Inom resonemanget ryms vackra ord och stora tankar men fortfarande är det så att ett inte så ringa antal människor slås ut på ett tidigt stadium av skolan och faktiskt aldrig har kraft att komma igen.

För att inlärningsprocessen ska fungera krävs att undervisningen börjar på rätt nivå d v s att den är anpassad för dem som ska följa den.

Häromdagen ringde en kompis mitt i ett tv-reportage om klättring. Eftersom hon studerar till lärare, kom vi att prata om den här fältstudien. Jag hade skruvat ned ljudet på teven, men blicken var fortfarande fäst vid apparaten. Plötsligt upptäckte jag att det jag såg framför mig faktiskt var en perfekt illustration till det vi talade om.

Det som visades i den stumma teverutan var följande:

En klättrares befann sig tryckt mot en lodrät vägg. Armar och ben hade stöd mot fyra krampor. Flera krampor var fastsatta i ett oregelbundet mönster över väggen. Straxt ovanför huvudet sköt nästa passage i klättringen ut – i nittio graders vinkel. Passagen såg visserligen oöverstiglig ut men var det inte alls, förutsatt att man använde rätt teknik. Klättraren var vidare skyddad med en säkerhetslina och en instruktör var på plats på marken nedanför.

Ingen skulle komma på tanken att beordra klättraren att börja mitt på väggen, utan fästpunkter, säkerhetslina eller noggranna genomgångar på fast mark. När det gäller fysiska höjder är det naturligt att säkra varje steg uppåt och att vara skyddad, ifall man skulle tappa greppet, men hur är det på undervisningens höjder?

Jag vill avsluta med att citera ett par av mina favoritpersoner.

Så här säger Pippi Långstrump:

*”Hur ska jag kunna veta om jag kan spela trumpet, när jag aldrig har försökt?”*

Så här har Tove Jansson sagt:

*”Det är lätt att vara modig, om man inte är rädd.”*

### **Litteratur:**

*Livslångt lärande*, Studentlitteratur 1996. Per-Erik Ellström, Bernt Gustavsson och Staffan Larsson.

*Tid att vara ensam*, W & W 2002. Patricia Tudor Sandahl.

*Den obändiga söklusten*, Brombergs förlag 2000. Bodil Jönsson, Karin Rehman.

*Utbildning i arbetslivet*, Studentlitteratur 1998. Annika Lundmark.

*Underdog*, Panbok 2002. Torbjörn Flygt.

*Om Dublin var en kvinna skulle jag gifta mig med henne...*, Forum 1999. Peter Sheridan.

### **Övrigt material:**

Tendens 2002-03-28, SR P1

SOU 1998:51a

SOU 1998:51b

SOU 1999:141