

En tänkande och filosoferande verksamhet

Freinetskolan Mimer

Freinetskolan Mimer i Norrtälje är en friskola, som startade 1997 och fortfarande växer. Skolan omfattar daghem, fritidshem, 6-årsverksamhet samt skola från skolår 1 t.o.m. skolår 9, sammanlagt ca 175 barn och 25 personal. Skolan och barnomsorgen har byggts upp successivt och många funktioner har tillkommit efter hand. Mimer har under senare år tagit emot allt fler barn och kön till skola, förskola och fritids omfattar i dagsläget mer än 550 barn i olika åldrar.

På Mimer arbetar vi med Freinetpedagogik, vilket ställer höga krav på kompetens hos personalen. Freinetpedagogikens grundstenar är en långtgående demokratisk inriktning med tydliga gränssättningar och strukturer för barn såväl som personal. Handens och intellektets arbete ses som lika viktiga. De fria uttrycken och det fria skapandet ses som mycket viktiga förutsättningar för barnens utveckling.

Freinetskolan Mimer är en ekonomisk förening och ägs av ett föräldra- och personalkooperativ. Högsta beslutande organ är årsstämman, där alla medlemmar har en röst. Medlemskap i kooperativet är frivilligt, idag är samtliga föräldrar och all personal medlemmar.

Mimers barn är i åldrarna 1 år till 16 år och kommer från alla samhällsgrupper och från stad och glesbygd i Norrtälje kommun. Skolan ligger i Norrtälje tätort och de flesta barnen åker buss till skolan.

Personalen på enheten har anställts efter hand som skolan har byggts ut och kommer från skilda håll i kommunen. Några har kommit till skolan direkt efter utbildningen, andra har arbetat länge på andra skolor eller med andra verksamheter innan de sökte sig till Freinetskolan Mimer. De flesta har sökt sig till Mimer, för att få en möjlighet att utvecklas vidare inom sitt yrke. Mimer är en attraktiv arbetsplats. Det är mycket liten personalomsättning, vi har gott rykte och många sökande till nya tjänster. Mimer har många yrkeskategorier med bakgrund i olika yrkeskulturer och arbetsplatser: lärare för olika åldersgrupper och olika ämnen, förskollärare, barnskötare, fritidsledare som tidigare varit målare och snickare, kockar, köksbiträde, vaktmästare, städare, ekonomiassistent och rektor. Personalen arbetar i 4 arbetslag: Förskolelaget, med ansvar för barn 1-5 år

F-5-laget, med ansvar för 6-åringarna i förskoleklassen och barn i skolår 1-5

6-9-laget, med ansvar för barn i skolår 6-9; samt

Norna-laget, med ansvar för de stödjande processerna kök, expedition, vaktmästeri och städ.

I varje arbetslag finns en lagledare. Rektor leder och ansvarar för det totala arbetet på skolan.

Bakgrund till projektet

Under årens lopp, sedan skolan startade har vi funderat i personalgruppen över barns och ungdomars förmåga eller oförmåga att tänka kring den etik som påverkar deras sätt att bete sig mot varandra. Skolan har under uppbyggnaden tagit emot nya barn i alla åldrar varje år och barngrupperna har därför ombildats och börjat på nytt med grupprocesser varje gång en ny gruppmedlem kommit till. I flera fall har de barn som kommer till Mimer en eller flera tråkiga skolerfarenheter bakom sig. Det kan vara misslyckanden med skolarbetet, dålig erfarenhet av vuxenkontakter eller rent av mobbing.

I vår relativt nystartade skola kände sig personalgruppens medlemmar också osäkra på varandra. Vilka värderingar delar vi egentligen? Hur ska vi kunna möta barnens behov av etiskt tänkande och av tydliga regler när vi som vuxna inte riktigt känner varandra? All personal träffades då och då för gemensamma fester och på informationskonferenser. Stämningen i hela arbetsgruppen var ofta god och trivsamt, men vi diskuterade sällan pedagogik eller vår eget eller varandras arbetssätt och förhållningssätt. Personalen var artigt avvaktande mot varandra. Vi ville hitta ett gemensamt förhållningssätt, samtidigt som vi förbättrade det sociala samspelet hos både vuxna och barn.

De olika arbetslagen hade under Mimers uppbyggnad haft fullt upp med att få igång verksamheten i sitt eget arbetslag. Man hade inte haft tid att kommunicera över laggränserna om en gemensam linje pedagogiskt, även om alla försökte arbeta efter Freinetpedagogik. Personalen var osäkra på om vi verkligen hade en gemensam "röd tråd" i verksamheten.

Vi beslöt att utveckla ett arbetssätt som kunde ge möjlighet för personalen att fördjupa tänkandet och det sociala samspelet i dialog. Vi beslöt att börja med personalgruppen för att sedan, om arbetet slog väl ut, fortsätta i barngruppen. Därför gjorde vi inför förra året helt om våra Allpersonalkonferenser, där alla, pedagoger, städare, vaktmästare,

kökspersonal, expeditiionspersonal och rektor möts. Tidigare hade vi inte gemensamma konferenser så ofta. Nu lade vi en konferens i månaden. Konferenserna hade tidigare i stort sett helt använts till information från rektor. Nu ändrade vi innehållet radikalt. Rektor skriver fortsättningsvis all information i ett veckobrev. All personal har möjlighet att gå ut på nätet och ta del av informationen. Allpersonalkonferensen används istället helt till något som vi kallar Sokratiska samtal.

Sokrates och våra inspirationskällor

Samtalen är inspirerade av Sokrates sätt att genom dialog få antikens atenare att tänka djupare kring de stora livsfrågorna. Sokrates, den antika filosofen, gick runt på Atens gator och ställde frågor, i syfte att fördjupa sitt eget tänkande såväl som tänkandet hos dem han frågade. Platon skrev ner Sokrates dialoger och vidareutvecklade idéerna. Själv kallade Sokrates sin metod för "majevtik", d.v.s. förlossningspedagogik. Han tänkte sig att varje människa har de rätta, inre värdena inom sig och att majevtiken kan få dem att se klarare och tydligare vilka dessa är. Här finns ursprunget till att dialog är centralt i vårt samhällsbygge. Västerlandets kulturvaggas finns i den klassiska dialogen. I det klassiska lärandet liksom i skapandet av konst och nya idéer har dialogen som arbetsverktyg stått i centrum. Själva demokratis väsen är dialog. Det är i dialogen vi kan komma överens om det gemensamma i samhället, genom dialog löser vi konflikter utan våld.

Under senare tid har det "sociokulturella paradigmat" genombrott inom forskarvärlden lett till en förnyad diskussion om att lärande och tänkande sker i dialog mellan individer. Idéer från t.ex. Bakhtin och Vygotsky innebär en syn på lärandet som en social process som utvecklas i mötet mellan två eller flera personer. Kommunikation mellan individerna utvecklar samtliga deltagares tänkande. Vad man menar är att lärande sker just i mötet mellan individer. I mötet, när vi utbyter tankar och idéer med någon annan, förändras och utvecklas vår egen bild av världen. Våra tankar och idéer förändras också den vi möter. Själva tänkandet tycks starta och framför allt utvecklas genom mötet och kommunikationen, något som stärks av modern spädbarnsforskning. Tänk på mamman och spädbarnets första, ofta ordlösa dialoger, hur de anpassar sig och lär sig av varandra. Vygotsky menar att vi alla har en "proximal utvecklingszon", d.v.s. en zon för möjlig utveckling. Själva kan vi med mognad, egna erfarenheter och försök komma långt i utvecklingen. Men, menar Vygotsky, vi kommer inte åt hela vår potential utan att samspela med en annan människa, ofta en mer kunnig, ibland bara någon som ställer de rätta frågorna. Genom frågor och problematisering, genom att höra den andres synpunkter och tankar kan vi plötsligt få syn på något som tidigare varit fördolt för oss. Pusselbitarna, som vi hade sedan tidigare men inte fick ihop på egen hand, faller plötsligt på plats och vi förstår och har utvecklat mer än vi skulle klarat på egen hand. Den proximala utvecklingszonen kan endast nås i samspel med andra.

Också Celestin Freinet, Freinetpedagogikens grundare, menade att samspelen i gruppen är grundläggande för lärande och utveckling. Genom sina arbetsformer försökte han skapa en miljö, där läraren var en medmänniska, en mer kunnig sådan, som förde en fortlöpande dialog med barnen. Freinetpedagogikens utformning uppmanar till dialog mellan barnen och mellan barn och vuxen för att alla ska utvecklas och lära sig.

I samhällsdebatt och genom den nuvarande läroplanen har skolans uppdrag att stå för och vidarebefordra en gemensam värdegrund betonats allt starkare. Etik och moral har blivit viktiga ingredienser i den pedagogiska debatten. Här finns dock flera svårigheter att ta ställning till, främst vad gäller vilka metoder som är lämpliga eller effektiva för att överföra värdegrund och etik. Ska de rätta värdena läras ut eller ska barnen tillägna sig ett eget etiskt förhållningssätt? Hur går man tillväga för att den etik som man lär sig inte blir ytlig fernissa? Hur ska var och en få en egen, inre etisk kompass? Vilka metoder är effektiva?

Ett mycket stort antal undersökningar har genom åren visat att undervisningens kod är i stort oföränderlig: läraren pratar, eleverna lyssnar eller besvarar frågor, som läraren redan vet svaret på. Det har också visat sig vara mycket svårt att bryta detta mönster, trots att lärarna gjorts medvetna om mönstret och trots försök med introduktion av andra metoder. Samtidigt har Olga Dysthe, Roger Säljö m.fl. forskare på senare tid diskuterat tänkbara möjligheter att vidareutveckla arbetssätt, där idéerna om dialogen som bas för lärandet är grundläggande.

Flera forskare inom kognitiv terapi har uppmärksammat den s.k. Sokratiska metoden som effektiv vad gäller att förändra skadliga eller destruktiva tankemönster hos patienter. Terapeuten ställer helt enkelt frågor till patienten, för att hjälpa denne att tänka vidare, att själv hitta tankeluckor eller ologiska "feltänk". Frågandet och det gemensamma samspelen bygger på att terapeuten visar respekt för patienten som individ och tänkare. Terapeuten och patienten har gemensamt förtröstan i att patienten, med hjälp av terapeutens frågor, ska hitta rätt lösning på problemen. Man använder sig alltså av patientens "proximala utvecklingszon".

Litteraturens (och konstens) läkande förmåga för individer i svårigheter eller inför annorlunda eller okända livsval har uppmärksamats av bl.a. Mats Trondman och Ben Furman. Båda menar att personer i denna typ av situationer i intervjuer ofta uppger att de använt litteratur för att komma vidare i sitt tänkande, få tröst eller att förstå något som de inte förstod. De läser då inte facklitteratur eller böcker om hur man löser sina problem, utan skönlitteratur, poesi och liknande. De intervjuade menar att de får hjälp och stöd och nya insikter genom att läsa om böckernas personer och hur de tacklar olika livssituationer. De använder alltså böckerna och deras personer som samspelepartner för att komma åt sin "proximala utvecklingszon".

I USA har de s.k. Paideiaskolorna arbetat vidare utifrån Mortimer J. Adlers pedagogiska manifest, som bl.a. innebar att man tog ställning för att arbeta inom all undervisning, i alla ämnen, med tre innehållskategorier. De tre innehållskategorierna ger tre olika arbetssätt:

Ny kunskap som tillförs av läraren, av experter, av böcker m.m., där läraren fungerar som undervisare
Utvecklandet av intellektuella färdigheter, färdighetsträning, där läraren fungerar som coach (tematiskt arbete t.ex.)
Utökad förståelse för idéer och värden, där läraren fungerar som seminarieledare, d.v.s. en motsvarighet till våra Sokratiska samtal

Paideiaskolorna avser att återinföra en klassisk utbildning. Med klassisk menar man att lärande sker i kommunikation och att lärandet ska ske så att eleven får en fördjupad insikt både av de olika ämnenas kunskapsstoff och ämnets själva kärna och av hur man lär sig på bästa sätt. Man menar att alla bör ges en gemensam grundutbildning i vårt gemensamma kulturarv, med gemensamt stoff kring problemlösning, kommunikation, teamwork. Man fokuserar framför allt på att utveckla arbetsformer för utökad förståelse för idéer och värden, genom de seminarier om värdefrågor utifrån klassiska texter, som man kontinuerligt håller i undervisningen. Paideiaskolorna menar också att det som gäller för barnen även måste gälla för de vuxna som arbetar i förskolor och skolor. Vuxna måste utveckla sitt eget tänkande kontinuerligt för att kunna vägleda och utveckla barns tänkande.

Det är alltså av intresse att pröva arbetssätt som kan ge möjlighet för barn och vuxna att utveckla det dialogiska lärandet.

Det Sokratiska samtalet som arbetsform

Under en försöksperiod på två år har vi på Freinetskolan Mimer nu använt det Sokratiska samtalet som arbetssätt på Allpersonalkonferenserna för att ge möjligheter att skapa och förstärka goda "dialogiska mönster" i personalgruppen, lära känna varandra bättre och skapa gemensamma förhållningssätt och en gemensam värdegrund på hela enheten. Det Sokratiska samtalet utgår från "texter" som innehåller etiska problem eller dilemman, motsägelser, tvetydigheter, som kan ge upphov till flera tolkningar och kräver tänkande och resonering, utan att erbjuda ett "rätt" svar. Med "text" kan såväl litteratur, bilder, filmer, matematiska problem, ritningar, tabeller m.m. avses. Alla i personalgruppen får texten en vecka i förväg, i samband med kallelsen till Allpersonalkonferensen och studerar sedan texten i förväg enskilt. Därefter samlas vi till seminarium och Allpersonalkonferens.

Allpersonalkonferensen inleds med att något arbetslag bjuder de andra på en kort samling, under ca 15 minuter. Samlingen har ett tema, ofta i anslutning till texten vi ska diskutera och är ett sätt att koppla av från de dagliga göromålen man kommer från och fokusera på konferensen. Samlingen kan innehålla diktläsning, bildvisning, musik m.m. Därefter behandlas de eventuella gemensamma frågor, som måste beslutas i hela personalgruppen. Frågorna är redan förberedda i resp. arbetslagskonferens och beslutspunkten tar högst 15 minuter. Kräver ärendet längre tid återremitteras det till ledningsgruppen eller arbetslagen för behandling. Därefter inleds det Sokratiska samtalet. Vi ägnar konferensens återstående tid, minst en och en halv timme, till seminariet.

Deltagarna uppmanas under seminariet att tänka djupare med hjälp av varandra. Seminariet blir på så sätt ett verktyg för en kommunikativ process mellan de deltagande, där gruppen utvecklas i ett gemensamt "grupp tänk" och slutmålet är att stärka varje individs eget tänkande och lärande. Innan seminariet börjar gör seminarieledaren klart de spelregler som finns i det Sokratiska samtalet:

Gemensamt utforskande genom eftertänksam dialog
Inga "rätt" eller "fel" (men mer eller mindre underbyggda argument)
Lyssna
Var beredd att ändra din ståndpunkt

Att vara seminarieledare är en uppgift som är mycket olika den traditionella lärar- eller ledarrollen. Man ställer frågor som man inte har svaret på själv och man vet egentligen aldrig hur seminariet ska utspinna sig eller vart det ska ta vägen. Seminariets avsikt är inte att gruppen ska komma fram till ett gemensamt svar, snarare motsatsen. I seminariet finns inga "rätt" eller "fel" svar. Däremot finns det mer eller mindre välunderbyggda tankar och idéer. Det är seminarieledarens uppgift att se till att varje deltagare tänker under seminariet. Det kan ofta betyda att seminarieledaren måste ifrågasätta eller ställa motfrågor och ge motargument till de deltagande. Seminarieledaren måste vara koncentrerad på att följa samtalets tråd och samtidigt försöka få gruppmedlemmarna att kommunicera med varandra, att tänka vidare och djupare. Som seminarieledare måste man vara genuint intresserad av att utforska de mänskliga värden som seminariet tar upp.

Det är också seminarieledarens uppgift att visa på hur ett dialogiskt samtal ska ske. Det finns en del "dialogiska dygder" som bör följas om seminariet ska ge god effekt i tänkande och utveckling. Man bör inte falla in i debatt, d.v.s. förfäktas sin egen åsikt utan att lyssna på den andres argument, man bör inte avbryta o.s.v. Ofta kan seminariet inledas med att gruppen tillsammans sätter upp gemensamma kommunikativa mål för detta tillfälle, t.ex. "Vi ska lyssna mer på varandra denna gång" eller "Vi ska försöka titta på den vi talar till". Var och en kan också sätta upp egna individuella mål i inledningen av seminariet, t.ex. "Jag ska inte avbryta någon idag" eller "Jag ska yttra mig under diskussionen". I början av vårt utvecklingsarbete har rektor fungerat som seminarieledare i våra seminarier, eftersom hon var bekant med samtalssättet sedan tidigare. Nu är det fler i personalen som känner sig säkrare och börjat fungera som seminarieledare.

Seminarieledaren väljer den text som seminariet ska behandla. Valet av text är ofta mycket viktigt för att seminariet ska lyckas. Texten får inte vara för enkel för deltagarna. Den får inte vara självklar eller uppfostrande, t.ex. innehålla en självklar sensmoral eller lösning. Texten ska kunna ge upphov till en mängd åsikter och idéer om de mänskliga värden som ska diskuteras. Allt oftare kommer förslag på texter till våra seminarier från enskilda i personalgruppen, som vill få möjlighet att fördjupa sitt tänkande i en speciell fråga.

Gruppstorlekarna kan vara olika, men de bästa seminarierna brukar ske i grupper med 8-15 deltagare. Består gruppen av färre deltagare är risken att de blir överens för snabbt för att de ska främja ett fördjupat tänkande. Blir gruppen större är det svårt att låta alla komma till tals. I början samlades hela personalgruppen i gemensamt seminarium. Vi ville bl.a. ha möjlighet att samtala gemensamt eftersom en del av vårt utvecklingsarbete var att skapa en gemensam kultur och en gemensam "röd tråd". Det händer fortfarande att vi har gemensamma seminarier i storgrupp. Några väljer då ofta att observera seminariet och komma med konstruktiv feedback till deltagarna efteråt. Numera delar vi dock ofta upp oss i två parallella seminarier för att ge alla utrymme att samtala mer.

Två exempel på samtal i personalgruppen

Texter vi använt är bl.a. "Fursten" av Machiavelli, "Det går an" av C J L Almqvist, "Det osynliga barnet" av Tove Jansson, "De pedagogiska konstanterna" av Celestin Freinet, "Hur man älskar ett barn" av J Korczak, "Den goda människan i Sezuan" av Bertold Brecht, filmen "Döda poeters sällskap", och bilden "Porträtt av Siriaco".

Samtalen inleds med en inledande fråga, som alla kan svara på om de är bekanta med "texten". Frågan har inte något rätt svar och ska kunna ge upphov till många åsikter och infallsvinklar. Här försöker vi gemensamt se till att alla får ett utrymme att besvara frågan. Det gör det lättare för alla att delta under resten av seminariet. Därefter försöker vi gemensamt analysera texten, d.v.s. fördjupa vårt eget tänkande i kommunikation med författaren, målaren o.s.v. samtidigt som vi genom diskussion försöker föra vårt eget och varandras tänkande vidare. Ofta är vi då redan inne på den "sokratiska frågan", d.v.s. den värde- eller livsfråga som seminariet berör. Sällan tycker vi lika, men det är ju inte heller meningen. Att tycka lika för inte samtalet och tänkandet vidare. Däremot har det under tiden vuxit fram en respekt för varandras tänkande som avspeglas i seminarierna idag. Ofta börjar diskussionerna av texten i förväg i de olika arbetslagen, redan under veckan innan vi möts för seminariet. Är textvalet bra och seminariet lyckat fortsätter diskussionen ibland flera veckor efter seminariet.

Skulle du ha sagt ja till Saras erbjudande?

Så var t.ex. fallet med Carl Jonas Love Almqvists text, sjunde kapitlet ur "Det går an", skriven för ca 300 år sedan.

Handlingen i boken är följande:

Albert träffar Sara på en resa och de blir förälskade. Albert är på resa i sitt arbete och Sara har en liten glasmästarrörelse, som hon driver för sin mors räkning efter sin fars död. Albert vill följa Sara, men Sara vill inte gifta sig med Albert. Dels tror hon inte att man blir lycklig i äktenskapet, hon har sett för många olyckliga sådana, dels skulle hon också bli av med sin rörelse och sina egna medel som gift. Hon föreslår i det sjunde kapitlet av boken istället Albert en annan lösning. Hon erbjuder Albert att hyra de rum hon har högst uppe i sitt hus och att de ska vara tillsammans för resten av livet, men inte gifta sig. Ett slags särboförhållande alltså.

Vårt seminarium inleddes med frågan: "Om du fick samma erbjudande som Albert av den du älskade, skulle du säga ja?" Redan här blev diskussionen intensiv, eftersom flera av oss tyckte olika. Det visade sig att man i flera arbetslag redan hade diskuterat Saras erbjudande under veckan på kafferaster och under luncher och nu ville fördjupa sina idéer. Tommy tyckte bestämt att Saras erbjudande var själviskt och att det knappast tydde på att hon älskade Albert. Elisabeth skulle tacka ja, men i väntan på att den hon älskade skulle våga ha ett djupare förhållande. Niclas däremot hävdade att Saras erbjudande är ett erbjudande om ett förhållande, där var och en fortsätter att vara individer och att det är att visa en mycket större kärlek än om man vill binda och kontrollera någon. Utifrån texten försökte vi utröna vad erbjudandet egentligen innebar, vilka nackdelar Sara ser med äktenskap och samboförhållanden och hur det förhåller sig till våra egna erfarenheter av relationer.

Frågan om vad som är verklig kärlek och vilka konsekvenser den får för hur förhållandet kommer att bli har fortsatt att diskuteras av oss i personalgruppen under våren, på fikaraster och vid andra möten, ofta med Saras erbjudande som referens.

Vem är god och vem är ond?

Nyligen hade seminariet två scener ur Bertold Brechts pjäs "Den goda människan i Sezuan" som underlag. Texten valdes efter ett "kafferastsamtal" mellan två av oss om huruvida det är möjligt att tillgodose de önskemål och krav som andra människor har på en, utan att utplåna sig själv.

Pjäsen inleds med att några gudar skickats ut på ett strapatsrikt uppdrag till jorden. Om de kan hitta en enda god människa kommer jorden att få fortsätta att existera, annars ska den förgöras. När de nästan givit upp erbjuds de husrum och mat av Shen Te, en fattig prostituerad. Gudarna ger sig därmed glada av, för att meddela att det finns en god person på jorden. Som tack ger de Shen Te pengar. Shen Te köper sig en liten tobaksaffär. Men Shen Te blir snart utnyttjad av sina medmänniskor, som snyltar och förstör för henne. Hon klär då ut sig till sin kusin, Shui Ta. Han driver snart in pengarna, rensar upp bland snyltarna och gör den lilla tobaksbutiken till en blomstrande affär. Shen Te växlar mellan att vara sitt verkliga jag, som ger till medmänniskorna och att vara sin kusin Shui Ta, som ser till att bevaka Shen Te's rättigheter. Allt oftare blir det dock kusinen Shui Ta som är på plats. Till slut har Shen Te helt försvunnit, tobaksaffären går bättre än någonsin och kusinen gör stora pengar och begår också en rad illdåd på vägen. Till slut stämmer befolkningen Shui Ta inför domstol för att ha dödat eller bortfört Shen Te. Domarna visar sig vara gudarna från spelets början. Shen Te avslöjar sitt dubbelspel och menar att det inte går att vara god i en så ond värld.

Vårt seminarium inleddes med att var och en enskilt fick ta ställning till vem vi skulle vilja ha till vän, Shen Te eller Shui Ta, "kusinen". Diskussionen som följde blev intensiv. Niclas började med att tycka att Shen Te är den man helst vill ha som vän, eftersom hon är god och vänlig. Det är mitt eget ansvar att inte utnyttja henne i en relation. Men Peter och Hasse höll inte alls med! Hon är för velig och mesig, ansåg de, det skulle man inte stå ut med. Med kusinen är det istället raka puckar. Anneli menade att Shen Te är så självutplånande att man som vän skulle ha svårt att se det och inte kunna hjälpa till. Kusinen vet man var man har. Carina höll med. Kusinen känns ärligare, Shen Te skulle jag vara tvungen att "läsa" hela tiden, menade hon. Är Shen Te oärlig menar du, frågade Niclas? Det här är jättesvårt, sa Cecilia. Jag ser mig själv som Shen Te ibland, men rätt som det är blir man tvungen att bli kusinen och sätta gränser, eftersom andra utnyttjar en. Det höll Tommy med om. Om man är som Shen Te blir man istället tvungen att bli jättearg när man måste sätta gränserna som "kusin". Men det finns goda människor som inte låter trampa på sig, utbrast Gunne. De är de verkligt goda, Shen Te är inte sån. Jag håller med, sa Gertrud. Man kan vara god utan att bli någons dörrmatta, men då måste man sätta gränser. Annars lämnar jag ju över ansvaret till den andra att sätta upp mina gränser. Men går det att vara god i ett ont samhälle?, frågade Kjell. Just det, sa Niclas. Jag ändrar mig om Shen Te, men inte av de skäl som ni anför. Jag tror att hon bara är ute efter att smöra för gudarna, hon är inte god egentligen, hon tror att hon ska få någon belöning. Kanske är hon ofullkomlig i sin väg mot godhet, menade Marita. Kanske är "kusinen" ett mellansteg och därefter har hon ett val. Antingen kan hon utnyttja och hämnas på sin omgivning eller så kan hon bli den där verkligt goda människan som Gunne pratar om, den som är god och kan sätta gränser.

Kan man vara god och samtidigt skydda sig själv? Går det att vara god utan att skydda sig själv? Måste godheten vara slug? Går det att vara god mot onda människor utan att gå under? Frågorna finns fortfarande kvar i vårt tänkande och våra diskussioner.

Resultat av de Sokratiska samtalen hos oss på Mimer

Vi har nu använt oss av arbetsformen i personalgruppen under snart två år och vi kan se mycket positiva resultat. Arbetsklimatet i hela personalgruppen har förbättrats under åren och är nu mycket gott. Flera av dem som inte tidigare ansetts sig som teoretiker har upptäckt att de är goda tänkare. Det har stärkt självkänslan hos många. I samtalen möts Mimers alla yrkesgrupper på lika villkor. Här behöver man inte ha förkunskaper eller utbildning eller någon särskild ålder. Livsfrågor kan alla diskutera och personer utan någon högre utbildning kan bidra med kanske den viktigaste tanken för att föra seminariet vidare.

Vi har långsamt skaffat oss en gemensam syn på hur vi ska hantera värdegrunden och etiska och moraliska frågor såväl i arbetet som i privatlivet. Kommunikationen i personalgruppen har blivit öppnare. Det respektfulla sätt vi förhåller oss till varandras olika åsikter i de Sokratiska samtalen tycks ha en överspridning även till de vardagliga samtals- och feedbacksituationer, där vi är oense eller behöver reda ut ett dilemma.

Vi har konstaterat att vi tror att seminariets arbetsform ger individen ett mer utvecklat tänkande, god social kompetens och ökat självförtroende som tänkande och lärande individ, färdigheter i logik, argumentation samt ett eget etiskt förhållningssätt. På köpet tar vi del av en stor del av vårt gemensamma mänskliga kulturarv. Flera av arbetslagen har också prövat på seminarier inom det egna laget, kring texter man själva velat diskutera.

I årets klimatundersökning, som all personal besvarat anonymt, passade vi på att ställa frågor om hur man upplevde de Sokratiska samtalen. All personal svarade att de ansåg att samtalen bidrar till ett bättre arbetsklimat. Alla utom någon ansåg också att samtalen i mycket hög grad bidrog till en gemensam värdegrund i personalgruppen. Alla ansåg att samtalen fördjupade det egna tänkandet om viktiga frågor.

Och vi älskar och ser fram emot våra Sokratiska samtal!

Arbetet går vidare...

Fr.o.m. våren 2002 använder vi också arbetssättet kontinuerligt i barngrupperna. Vi tror att det kommer att åstadkomma förändringar i socialt samspel och i tänkande i barngrupperna på samma sätt som i vuxengruppen. Vi ser redan goda resultat och barn och ungdomar längtar också efter samtalen!

Flera i personalgruppen fungerar numera som samtalsledare. Vi har genomfört en utbildning av samtalsledare för personal från andra enheter. Arbetssättet är relativt enkelt att introducera och kan enkelt inlemmas i det ordinarie personalarbetet eller i undervisningen.

Under en kommande tvåårsperiod avser vi nu fortsättningsvis följa försöksverksamheten för att se vad som händer vid en introduktion av ett nytt arbetssätt bland barn och ungdomar vad gäller:

förändringar över tid i det kommunikativa samspelet i de deltagande grupperna
barnens uppfattning av sig själva som tänkande och lärande individer
lärarnas tänkande kring sin roll som pedagoger
lärarnas uppfattning av vad som sker i barngruppen under försöksverksamhetens gång
eventuella hinder och motstånd
eventuella effekter på andra områden

Sokratiska samtal kommer att hållas i alla barngrupper, varje eller varannan vecka i vissa utvalda barngrupper som också kommer att följas med enkäter och intervjuer: 4-5-åringar, skolår 2, skolår 3-5 samt skolår 9. Självklart fortsätter vi också med samtalen i personalgruppen på Freinetskolan Mimer. De går inte att avveckla!

Vill du veta mer?

Tips på nätet:

www.mimer.org

www.paideia.org

www.greatbooks.org

Litteraturhänvisningar och litteraturtips

Adler, Mortimer, J, The Paideia Proposal

Bakhtin, M, Speech genres and other late essay, University of Texas Press

Dysthe, Olga, Det flerstämmiga klassrummet, Studentlitteratur

Furman, Ben, Det är aldrig försent att få en lycklig barndom

Roberts, Terry m.fl., The Power of Paideia schools, Defining Lives Through Learning, ASCD, USA

Säljö, Roger, Lärande i praktiken, Ett sociokulturellt perspektiv, Prisma

Trondman, Mats, 100 svenska arbetare, doktorsavhandling

Vygotsky, L S, Mind in Society, The development of higher psychological processes, Harvard University Press

Vygotsky, L S, Thought and Language, Harvard University Press