

Dialogkompetens

Referenser och fördjupning:

Wilhelmson, L. (1998). *Lärande dialog. Samtalsmönster, perspektivförändring och lärande gruppsamtal*. Doktorsavhandling. Stockholm: Stockholms universitet, pedagogiska institutionen.

Wilhelmson, L. & Döös, M. (2016). *Dialogkompetens för utveckling i arbetsliv och samhälle*. Lund: Studentlitteratur.

Vi människor kommunicerar dagligen, inte minst i studiecirkeln eller i föreningen. Att prata med varandra är ett sätt att organisera ett arbete, att fatta beslut och såklart att lära sig något nytt. Alla har olika erfarenheter och kunskaper och när vi ska lösa gemensamma problem är det ofta klokt att försöka ta tillvara på dessa. För det första kan vi då få en så heltäckande bild av situationen som möjligt. För det andra blir människor mer engagerade att följa de planer som görs om de har kunnat göra sin röst hörd.

Att kommunicera på ett sätt där olika perspektiv kommer fram och där det sker ett ömsesidigt lärande är dock en konst som vi behöver träna på. Denna konst kan sammanfattas i att uttrycka sitt eget perspektiv samtidigt som vi tar in och förstår andras. Vi behöver även utveckla förmågan att reflektera kritiskt över såväl våra egna som andras perspektiv. Tillsammans kan dessa färdigheter, enligt pedagogikforskaren Lena Wilhelmsson (1998), kallas för dialogkompetens.

Ordet dialog brukar ofta användas för att beskriva en speciell sorts samtal där deltagarna försöker förstå varandra och hitta nya sätt att förhålla sig till ge-

mensamma utmaningar. Det är lätt att blanda ihop en dialog med en förhandling. Till skillnad från förhandlingen fokuserar dock deltagarna i en dialog inte främst på sina egna intressen utan istället på helheten. I förhandlingen gör parterna kompromisser, men i dialogen är målet att förstå varandra och komma till en gemensam bild. Genom att lära sig av varandras perspektiv kan deltagarna tillsammans komma fram till något som var och en inte hade kommit fram till själv. Man kan säga att det blir en positiv synergieffekt där 1+1 blir 3. Dialogen som samtalsform ställs ofta mot andra samtalsformer som diskussion och debatt. Dessa skiljer sig från dialogen genom att de är mer inriktade på konkurrens och att försvara sina egna ståndpunkter. En dialog kan inte vinnas eller förloras utan handlar om att alla ska lära sig något nytt.

Idén om dialogen kan tyckas något orealistisk och bara för att man kallar ett samtal en dialog är det förstås inte säkert att man lyckas uppnå detta ideal. Ibland kan makthavare och andra auktoritetspersoner kalla samtal för dialoger för att få samtalet att verka mer jämlikt än det i själva verket är. De vill skapa en känsla av medbestämmande, men i själva verket bestämmer själva. I allmänhet är det svårt att skapa en verklig dialog när den ena parten är beroende av den andra, till exempel en elev och en lärare eller en medarbetare och en chef. Det är stor risk att medarbetaren anpassar sig och säger det han eller hon tror att chefen vill höra. Förutom rent formella hierarkier finns också skillnader i informell status i de flesta grupper, inte sällan kopplad till frågor som kön, klass, utbildning, ålder, etnicitet och så vidare. I många fall är det alltså svårt att skapa jämlika dialoger, men det går att sträva i riktning mot detta mål genom att vara medveten om och kompensera för den ojämlikhet som finns.

Varför är då likvärdighet viktig? Lärande dialog handlar, som tidigare nämnts, om att låta flera perspektiv komma till tals - att olika personers sätt att uppfatta verkligheten kan bidra till en mer fullständig bild, en mer gemensam uppfattning och en mer genomtänkt plan. *Perspektiv* är den särskilda synvinkel en person har som är grundad i egna erfarenheter. Människans perception är selektiv, det är omöjligt att ta in allt som finns att se, höra, smaka, lukta och känna omkring sig. Det man tar till sig silas dessutom genom ens egen tolkningsram, vi tolkar och tillskriver mening till allt vi ser och hör. Utifrån ett visst perspektiv framträder vissa *aspekter av verkligheten* som då blir förstörade i relation till andra aspekter, som kan vara mer tydliga ur andra personers perspektiv.

Som exempel kan nämnas Studieförbundet. Vad som är Studieförbundets syfte kan uppfattas olika av olika personer som har olika roller eller funktioner i relation till organisationen. Cirkelledare, deltagare, administratörer, offentliga tjänstemän och politiker, alla har sin egen föreställning om "Studieförbundet" beroende på hur de, så att säga, konfronteras med organisationen. Om representanter från dessa grupper skulle ha ett samtal och bidra till att utveckla varandras förståelse för flera aspekter av Studieförbundet skulle de tillsammans kunna få ett *ökat aspektseende*, se fler dimensioner, än vad var och en kan göra själv. För att på det sättet lära av varandras perspektiv behöver dessa synliggöras och det är då dialog är av betydelse, dvs jämlikhet i kommunikation med avsikt att öka aspektseende.

Att lära i ett samtal med dialogisk kvalitet kan vara bekräftande, samtalarna har då likartade erfarenheter, kunskaper, synsätt och vilja. De har likartade perspektiv på det de talar om och befäster varandras föreställningar. Lärandet kan då innebära ett breddande av kunskap inom det gemensamma perspektivet. Sådant samtalande och lärande är lätt. Svårare är det att samtala dialogiskt när samtala-

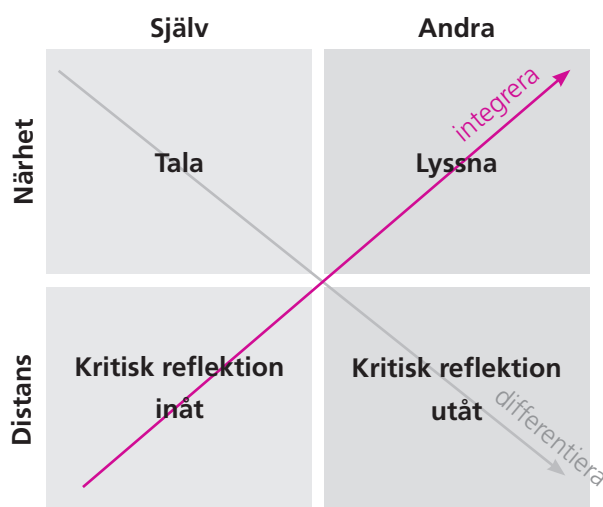
larna har olika erfarenheter, kunskaper, synsätt och vilja. Men det är då det finns större möjlighet till både individuellt och kollektivt lärande. Ett lärande som är mer eller mindre omskakande, som ibland kallas för transformativt lärande (Mezirow 2009).

Samtalare som har förmåga att lära av varandras olika perspektiv börjar med att skifta mellan sina olika synsätt, olika sätt att förstå kommer då till tals. Därefter integrerar samtalarna sina olikheter i nya mer gemensamma sätt att förstå, de överstiger vars och ens perspektiv. De utvecklar därmed en sorts ny kunskapslegering som ingen av dem hade kunnat komma på, på egen hand. De samskapar ett *kollektivt lärande*. I friktionen mellan olikheterna får var och en syn på sina egna för-givettaganden, får kanske syn på att sådant man trott varit sant var en fördom, sett ur någon annans perspektiv. Samtalarna får orsak att omvärdera sina synsätt och erfar då ett individuellt lärande.

Att kunna bidra till att samtal får en dialogisk kvalitet kräver av samtalaren en dialogisk förmåga, det vill säga *dialogkompetens* (Wilhelmson, 1998; Wilhelmson & Döös, 2016). Genom att studera grupper mer eller mindre dialogiska samtal utvecklade Lena Wilhelmsson en modell för hur man kan förstå dialogkompetensens ingredienser. En dialogkompetent samtalare bidrar med sitt eget perspektiv, lyssnar på andras perspektiv, samt granskar kritiskt både sitt eget och andras perspektiv.

	Själv	Andra
Närhet	Tala Pratar alla lika mycket? Pratar ngn mer än andra? Pratar ngn mindre än andra?	Lyssna Försöker intresserat förstå? Låter varandra prata till punkt? Ställer frågor till varandra?
Distans	Kritisk reflektion inåt Ändrar egen uppfattning?	Kritisk reflektion utåt Ifrågasätter & problematiserar

Om alla i ett gruppsamtal bidrar på detta sätt så får samtalet både integrerande och differentierande kvaliteter. *Integrering* innebär att alla lyssnar till alla andra, försöker förstå andras synsätt, och utifrån det har en beredskap att ifrågasätta sina egna synsätt genom kritisk självreflektion. Integrering gör också att man samtalar om samma sak. *Differentiering* innebär att så öppet och ärligt som möjligt dela med sig av sina egna synsätt och att, utifrån sin egen förståelse, be andra att förtydliga, förklara, fördjupa sina berättelser. En sådan kritisk reflektion kan, om den är ärlig, bidra till att övriga samtalare får stöd för sin egen kritiska självreflektion. Alla hjälper då varandra att få syn på sina förvägtaganden och att aktivt omvärdera dessa, i de fall man upptäcker att det är det man vill göra.



Hinder för dialogisk kvalitet i gruppens samtal har som redan nämnts med makt att göra. Det kan vara formell positionsmakt, någon har då makt att ta beslut över någon annan i samtalsgruppen. Om ömsesidig öppenhet och ärlighet ska kunna utvecklas behöver då den som äger makten tydligt tala om att: "Det vi säger här kommer inte att påverka min maktutövning över dig, jag är intresserad av hur du ser på saken ur ditt perspektiv för att kunna förstå hur det är att vara du".

Men makt kan också vara en del av det mellanmänskliga samspelet, någon är mer van än någon annan att dominera i samtal. Här krävs en viss självinsikt för att utveckla sin egen dialogkompetens oavsett om det handlar om att lägga band på sig eller om att anstränga sig att aktivt bidra i samtalet. Och, det kanske svåraste av allt - att inte fastna på en artig yta av att bara bekräfta varandra, i allt man säger. Att kunna invända och efterfråga fördjupade resonemang utan att bli ovänner. Att komma överens om att det är okej att ha olika uppfattningar, att uppskatta olikheterna, för att där finns motorn till både individuellt och kollektivt lärande. Det kan vara ovant och kännas obehagligt, det kan behövas trygga relationer för att allas olika synsätt ska kunna tillgodogöras i dialogen. I olika organisationer finns olika förutsättningar, olika kommunikationsvanor, som kan vara hindrande eller främjande för lärande dialog. Till att börja med kan dessa behöva synliggöras och hanteras innan man bestämmer att: Nu ska vi ha dialog!

Att utveckla dialogkompetens kräver samma sak som att utveckla andra färdigheter, systematisk träning. För det första gäller det att ta reda på vilka som är ens starka och svaga sidor. De som vet med sig att de är bättre på att uttrycka sitt eget perspektiv snarare än att ta in andras behöver träna på att lyssna aktivt och granska sina egna uppfattningar kritiskt. De som är vana är mer vana vid att lyssna in andra och förstå hur de tänker behöver träna sig på att föra fram sitt eget perspektiv. Det är förstås viktigt att cirkelledare utvecklar sin egen dialogkompetens och det ingår också i deras roll att bidra till deltagarnas dialogkompetensutveckling. Detta kan göras genom att styra samtalet så inte bara ett fåtal röster hörs. Till exempel kan cirkelledaren fråga de som sitter tysta vad de tänker, men framför allt skapa en trygg och positiv atmosfär där alla vågar ta plats.

De samtal som kan skapas i en studiecirkel där deltagarna tränat sin dialogkompetens kan förstås som demokratiska samtal. På så vis kan studiecirkeln fungera som en demokratiskola där deltagarna övar på att fatta beslut och arbeta tillsammans under demokratiska former. Om människor lär sig utöva demokrati i det lilla formatet är chansen också större att de kan göra samma sak i det stora formatet, det vill säga samhället.

Idag ser vi att politiken ofta tar karaktären av debatt istället för dialog. Politikerna strävar efter att vinna över varandra snarare än att lära sig av varandra. Detta visar på att folkbildningen och studiecirkelns samtalsmetod med dialogen som ideal är viktigare än någonsin. Föreningslivet brukar ofta ses som politikens plantskola och om studieförbunden kan bidra till en förskjutning från debatt till dialog i denna skola skulle det vara ett viktigt steg i att stärka demokratin.