

ARBEJDSGLÆDE OG DØMMEKRAFT



AF LARS QVORTRUP

* Hvornår er man glad for at gå på arbejde? Når arbejdspladsen er hyggelig? Når tonen er god? Når chefen ikke stiller for mange krav? Når stress-niveauet ikke er for højt?

Lad mig komme med et andet forslag: Man er glad for at gå på arbejde, når man får lov til at udfolde sin dømmekraft.

Dømmekraft? Hvad er det? Ifølge Immanuel Kant kan dømmekraft defineres som menneskets evne til at forbinde det almene med det særlige. Hvis det er det almene, der er udgangspunktet – en regel, et princip, en lov eller lovmæssighed – så er dømmekraften en bestemmende evne. Det enkelte menneske er med sin dømmekraft i stand til at afgøre, at det og det fænomen – et bestemt barns adfærd i klassen, en kundes måde at reagere på, en kollegas morsomme bemærkning – tilhører og kan sættes i relation til den og den almene regel. Hvis det omvendt er det specifikke, der er udgangspunktet – en reaktion fra en kunde eller en elev, en kvik bemærkning fra kollegaen eller chefen, som ikke umiddelbart lader sig sætte i relation til en almen regel eller lovmæssighed – så er dømmekraften en reflekterende evne. Det er evnen til at reflektere over en specifik episode eller hændelse.

Sådan skrev Kant, og herudfra lyder mit forslag: Arbejdsglæde er snævert forbundet med, at man har evner og kvalifikationer til at udfolde sin dømmekraft, og at arbejdspladsen giver rum og plads til det. Man skal i sit arbejde være kompetent til at knytte en bestemt episode til en generel lovmæssighed og reagere derefter, både fordi man er menneskeligt og uddannelsesmæssigt kvalificeret til at gøre det, og fordi kolleger, ledere og omverden anerkender ens ret og evner til at gøre det.

Tag nu lærerne i folkeskolen. Igen og igen er det blevet sagt, at lærernes arbejde ikke respekteres, hverken af politikerne, medierne, offentlighed eller forældrene.

Lad mig antage, at udsagnet er sandt. Det der i så fald ligger bag udsagnet, er, at lærerjobbet ikke værdsættes. Hvorfor? Fordi den enkelte lærers dømmekraft ikke anerkendes.

Til eksemplet kan man føje, at problemet ikke alene er at finde i skolens omverden, men også på selve arbejdspladsen: Hvis ikke kolleger og ledelse stiller krav og har forventninger til den enkelte medarbejders indsats, så er også det et udtryk for en mangel på anerkendelse af eller tiltro til vedkommendes dømmekraft. Det, der underforstås, hvis man ikke stiller krav, er: Det har jeg ikke grund til at forvente, at du kan klare.

Modtrækket er, at lærerne ikke blot skal generobre deres dømmekraft, men også skal generobre omverdenens respekt for og anerkendelse af deres dømmekraft.

Det skal man gøre i klassen, dvs. i de mange faglige, didaktiske, pædagogiske, sociale og psykologiske beslutninger, som hver enkelt lærer træffer i løbet af en skoledag som klasserumsleder. Den gode lærer er god, fordi han eller hun lader sin erfaringsbaserede intuition spille sammen med teoretisk og metodisk viden og derved i sit daglige virke udfolder sin dømmekraft.

Det skal man gøre i forhold til forældrene: Man skal som lærer i skole-hjem samtaler og på forældremøder demonstrere sin pædagogiske dømmekraft: Hvad gør jeg i klassen og over for den enkelte elev? Hvorfor gør jeg det på den og ikke på andre måder? Hvordan forbinder jeg, som Kant ville have sagt det, det specifikke – den og den adfærd, det og det problem – med alment begrundede lovmæssigheder og erfaringer? Man skal være i stand til at udfolde en pædagogisk refleksion i forhold til helt specifikke episoder og fænomener.

Det skal man gøre som kollega og leder. Den gode leder og kollega er den, der har tiltro til andre kolleger og medarbejders faglige og menneskelige dømmekraft. Det betyder, at man giver rum til selvudfoldelse, men det betyder også, at man stiller krav og udtrykker forventninger. Og endelig betyder det, at man som en selvfølge sørger for og dermed forudsætter, at kolleger og medarbejdere er dygtige, dvs. faktisk kan udfolde deres dømmekraft uden ydre indblanding og kontrol.

Og det skal man endelig gøre i forhold til den politiske og mediemæssige offentlighed. Elevplaner, trin- og slutmål, kritisk fokus på folkeskolen? Ja, hvis det er udtryk for, at man derigenem vil støtte den enkelte lærers dømmekraft. Nej, hvis det er udtryk for mistillid til hans eller hendes dømmekraft.

Og derfor er bundlinjen: Professionalisme. Først og fremmest en professionalisme, der er erhvervet gennem uddannelse, efteruddannelse og praktiske erfaringer, men i anden omgang en professionalisme, der anerkendes af kolleger, ledere og medier. Og professionalisme betyder: Evnen til at udfolde sin dømmekraft i sit professionelle virke. ■