

Grupper straffer de dovne

De pædagogiske argumenter for gruppearbejde er mange. Man udvikler sine sociale kompetencer, lærer at planlægge og organisere et forløb, arbejder med det faglige indhold i en sammenhæng og opnår et højere refleksionsniveau. For slet ikke at tale om den synergi, der kan opstå, når forskellige mennesker arbejder sammen. Men hvad sker der med vores retfærdighedssans, når Rasmus ingenting præsterer, Mads vil træffe alle beslutningerne, og Anne stjæler al opmærksomheden under eksaminationen?

Asterisk har inviteret to eksperter til at diskutere gruppearbejde og retfærdighed. De er begge uddannet fra Roskilde Universitetscenter (RUC) og dermed oplært i gruppearbejde. Men der hører lighederne også op. Jon Wegener er hjerneforsker og til daglig ph.d.-studerende ved Learning Lab Denmark, DPU. Han er inviteret, fordi han har forsket i menneskets evne til at udpege sociale snydere. Vores anden gæst, Lars Ulriksen, er lektor ved Institut for Curriculumforskning, DPU, og forsker i universitetspædagogik og projektarbejde. Han får det første spørgsmål.

KAN MAN SIGE NOGET OM, HVORNÅR EN GRUPPE FUNGERER BEDST? ER DET, NÅR MEDLEMMERNE ER LIGE DYGTIGE, ELLER GIVER DET EN SÆRLIG DYNAMIK, AT DER ER FORSKEL?

Lars Ulriksen: "Det er svært at sige helt alment. Der er lavet undersøgelser, hvor man har sat folk sammen i ens grupper og i forskellige grupper. Begge dele kan give udbytte. De dygtige får noget ud af at være sammen med de mindre dygtige, fordi de er nødt til at forklare over for de andre og fungere som en slags lærer".

"Man har også undersøgt, hvad det betyder for ens vurdering af egne evner, om man er i en meget dygtig klasse eller i en klasse, som er mindre dygtig. Her gælder det fænomen, man kalder 'Big Fish Little Pond'; det er sjovere at være en stor fisk i en lille sø, end en lille fisk i en stor sø. Ens opfattelse af selvværd og faglig selvtillid bliver mindre, hvis man er i en gruppe, som generelt er på et meget højt niveau. Omvendt vil man kunne argumentere for, at man bliver ansporet til at yde endnu mere, så det er svært at sige noget entydigt om, hvad der er mest hensigtsmæssigt. Det er også en pointe: Gruppearbejde tilgodeser ikke de svage og straffer de dygtige. Sådan hænger det ikke sammen".

JON, DU HAR FORSKET I MENNESKETS EVNE TIL AT UDPEGE SOCIALE SNYDERE. HVILKEN BETYDNING HAR DENNE EVNE I FORHOLD TIL AT KUNNE SAMARBEJDE?

Jon Wegener: "Inden for teoretisk evolutionsbiologi har man matematisk vist at for at have et succesfuldt samarbejde, er man nødt til at have evnen til at kunne udpege snydere, for ellers vil samarbejdet hurtigt blive spoleret. Og vi ville slet ikke kunne få den evne til at samarbejde, hvis ikke de, som samarbejdede, havde en bedre chance for at overleve. Derfor har hypotesen været, at der måske var noget i hjernen, som gjorde det muligt for os at udpege de sociale snydere".



OG DET HAR DU VIST, ER TILFÆLDET VED HJÆLP AF HJERNE-SCANNINGER?

Jon Wegener: "Ja, men det er løsrevet fra gruppearbejde. Det er ren grundforskning og drejer sig mere om erkendelse end om organisering af gruppearbejde. Men resultatet peger på, at vi har nogle hjerneområder, som er specialiseret i social kognition - måske i bredder forstand end bare at kunne udpege sociale snydere. Forskning har også vist, at nogle områder omkring midten af hjernen - bl.a. nucleus accumbens - er forbundet med belønning. Områderne bliver aktiveret, når man indtager euforiserende stoffer, har god sex eller spiser noget sødt, men de bliver også aktiveret, når vi straffer dem, vi synes er snydere. Det har hjernescaningeksperimenter vist i flere omgange. Et nyligt studie fra University College i

Hvornår fungerer gruppearbejde bedst? Motiverer det at samarbejde med mennesker, der er dygtigere, eller fungerer vi bedst sammen med dem, der ligner os selv? Asterisk har spurgt en hjerneforsker og en lektor i universitetspædagogik om retfærdighed og gruppearbejde.



London, som endnu ikke er publiceret, viser, at især mænd bliver belønnet ved at se nogen, de opfatter som snydere, blive straffet. Men det sker ikke hos kvinder, så her der er tale om en interessant kønsforskel”.

ER DER NOGET, DER TYDER PÅ, AT VI OGSÅ BLIVER BELØNNET FOR DET GODE SAMARBEJDE?

Jon Wegener: ”Ja, man har vist, at de samme områder bliver aktiveret, når vi indgår i succesfuldt, socialt samarbejde. Det har man bl.a. vist i et økonomisk spil, hvor man giver penge til hinanden. Så vi finder både en glæde i at indgå i et succesfuldt, socialt samarbejde og i at straffe dem, der snyder. Sjovt nok er det jo noget, vi intuitivt vidste i forvejen. Nu har vi bare dokumentation for, at sådan ser det også ud i hjernen”.

I BOGEN, 'PROJEKTPÆDAGOGIK – HVORFOR DET?', SKRIVER DU, LARS, AT ET GRUPPEMEDLEM KAN SLIPPE AF STED MED AT DOMINERE UDEN AT LAVE RET MEGET, SÅ LÆNGE DET SKER PÅ EN MÅDE, DER IKKE BRYDER MED NORMEN OM GRUPPEMEDLEMMERNES INDBYRDES LIGHED. HVORDAN KAN DET LADE SIG GØRE?

Lars Ulriksen: ”Citatet bygger på et speciale, som en gruppe psykologistuderende lavede på RUC om gruppeprocesser. De fandt ud af, at man godt kunne slippe af sted med at være relativt inaktiv, hvis man var det på den rigtige måde: Hvis man sørgede for at være tilstrækkelig aktiv i diskussionerne, ikke alt for åbenlyst sjoflede gruppen og levede op til de normer, der er for diskussion. I den forstand er der ikke klar retfærdighed i forhold til, hvem der bliver opfattet som mere eller mindre ydende i en gruppe. Det er et spørgsmål om, hvor god man er til at spille det spil, som er i en gruppe. Hvor

”Vi finder både en glæde i at indgå i et succesfuldt, socialt samarbejde og i at straffe dem, der snyder.”

god er man til at fremstå som den dygtige, eller som den, der får gode idéer? Er man aktiv på de rigtige tidspunkter eller steder, så kan man slippe af sted med mere”.

”En vejleder fra RUC's internationale humanistiske basisuddannelse fortalte, at nogle af de udenlandske studerende blev smidt ud af grupperne. Når grupperne startede, var det relativt 'laid-back', og de udenlandske studerende tænkte, ”hold da op, her går det godt”. Men lige pludselig på et bestemt tidspunkt i et projektforsløb rykker det. Så gælder det om at være på og være til stede, og så blev de pludselig set og udpeget af gruppen som inaktive. Kendskabet til de rytmer, der er i projektarbejdet, er en kompetence, som skal oparbejdes, og det handler om, hvad det er for nogle koder, der gælder på et fag. Derfor kan man slippe af sted med forskellige ting på forskellige fag, for det handler om, hvad der er for en faglig og kulturel norm.”

SPOT EN SOCIAL SNYDER

Mennesket har en helt særlig evne til at udpege sociale snydere. Det er konklusionen i en række hjernescanningsforsøg, som ph.d.-studerende Jon Wegener har gennemført. Forsøgspersonerne blev placeret i en såkaldt MR-scanner og fik derefter en opgave. De skulle afgøre, under hvilke betingelser en given social regel blev brudt. Reglen kunne lyde: Hvis du byder højest på en aktion, skal du betale for genstanden. Personen skulle derefter vælge to blandt fire svarmuligheder:

- 1) Du byder på en auktion,
- 2) Du byder ikke på en auktion,
- 3) Du betaler for en genstand,
- 4) Du betaler ikke for en genstand.

De korrekte svar er 1) og 4). Og de svar udgør netop betingelserne for en potentiel snyder fra den sociale regel. Forsøgspersonerne skulle dog også svare på tilsvarende spørgsmål om ikke-sociale regler, f.eks.: Hvis du har blindtarmsbetændelse, skal du opereres. Forsøget viste, at selv om opgaverne havde samme logiske struktur, så blev visse områder af hjernen ekstra aktiveret ved udpegningen af snydere ved sociale regler sammenlignet med ikke-sociale regler. Forsøget viste altså, at der er særlige områder af hjernen, som tager sig af at udpege sociale snydere.

HAR DET EN PARALLEL I BIOLOGIEN? SER MAN MERE SAMARBEJDE MELLEMLIV, DER LIGNER HINANDEN?

Jon Wegener: ”Ja, man kender det fra f.eks. myrer og aber. De samarbejder med dem, de er genetisk beslægtede med. På den måde er mennesket unikt, fordi vi samarbejder i stor stil – vi gør det lige nu – med nogen, vi er relativt ubeslægtede med, for det er jo altid relativt. Vi er mere beslægtede, end vi ville være med nogen andre racer. Det er måske lidt politisk ukorrekt, men jeg er af den opfattelse, at vi har nemmere ved at samarbejde med nogen, som ligner os selv mere. Vi føler os mere trygge ved nogen, der har en relateret uddannelse, ser lige sådan ud i ansigtet, har samme tøj på, eller kan lide det samme fodboldhold.”

Lars Ulriksen: ”Det hænger faktisk meget godt sammen med den måde, man bliver del af en fagkultur på og også del af en gruppe. Man skal kunne genkende sig selv i dem, man arbejder sammen med. Kommer man ind i en gruppe med andre faglige forudsætninger, andre interesser eller bare en anden måde at tale på, så er man sat tilbage i forhold til at blive anerkendt og accepteret som én, der har noget at bidrage med. Det betyder, at nogle af de studerende, som falder igennem, og som bliver opfattet som svage eller snyltere eller aparte, ikke nødvendigvis er det i sig selv, men bliver placeret i en position, hvor de ikke kan komme igennem med det, de kan, fordi resten af gruppen ikke kan få øje på det. Har man en gruppe, som henvender sig til vejlederen og siger, ”vi har et problem med Peter, for han laver ikke noget,” så er det meget let som vejleder at

sige, "så må vi se på, hvad det er med Peter." Men mange gange vil det være lige så nødvendigt at se på, hvad det er, Peter får lov til i gruppen. Hvad er det for positioner og roller, de tildeler hinanden? Det med genkendeligheden tror jeg faktisk, er et vigtigt parameter".

NÅR MAN INDGÅR I EN GRUPPE, ER MAN TVUNGET TIL AT FORETAGE SIG TING, SOM IKKE OPTIMERER DET PERSONLIGE UDDBYTT. STRIDER DET IKKE MOD OPFATTELSEN AF DET RATIONELLE ØKONOMISKE MENNESKE?

Jon Wegener: "Hjælper man gruppen og ser bort fra sine egne personlige ambitioner, så hjælper man også indirekte sig selv. I den forstand optimerer man bare indirekte".

"Der findes et begreb, som hedder 'reciprok altruisme'. Vi kender det fra licensreklamen fra tv. Når man giver en øl, forventer man også at få en øl tilbage, og det mener jeg er noget, som gælder generelt. Man forventer en stor symmetri i udvekslingen af ressourcer fra dem, man karakteriserer som ligeværdige. Helt tilbage i 70'erne har man med matematiske modeller vist, at det er den mest succesfulde strategi; at man gør det for andre, som de gør for en selv".

Lars Ulriksen: "Det er vigtigt, at gruppen opfatter sig som et kollektiv, der skal det samme sted hen. At gruppen oplever, at de har et fælles projekt".

SKAL MAN SÅ OGSÅ GIVE EN FÆLLES KARAKTER FOR GRUPPEARBEJDET?

Lars Ulriksen: "Umiddelbart vil jeg sige ja. Bortset fra at det er ulovligt – alle karakterer er principielt individuelle – så ville det være smart at give fælleskarakter, for individuelle karakterer åbner for konkurrence og bliver forstyrrende. For har man gang i et fælles projekt, der skal føre frem til et fælles mål, eller er vi tilfældigvis bragt sammen her, hvor det gælder om, at jeg får en så høj karakter som muligt? Der skal man virkelig være etisk langt fremme for at sige, at det vil være bedre for mig at hjælpe alle de andre. På den måde kommer der en masse støj ind i gruppearbejdet ved at give differentieret karakter".

ER DET IKKE URET FÆRDIGT OVER FOR DEM, SOM ER DYGTIGE OG ARBEJDSOMME?

Lars Ulriksen: Jo, det kan opleves uretfærdigt, hvis der er én i gruppen, der ikke har bidraget med meget eller ikke er på samme faglige niveau. Det kan også være et problem, når man kommer ud i den anden ende og skal vurderes på en fælles karakter, selv om man individuelt har været på forskellige niveauer. På de uddannelser, hvor man har meget gruppearbejde, f.eks. RUC, er det erfaringen, at det regulerer de studerende – ikke i løbet af gruppearbejdet, men i gruppedannelsen. Derfor er gruppedannelsesforløbet på RUC og andre uddannelser så massivt ubehageligt. Det er socialdarwinisme, så det vil noget".

"Indtrykket af de seneste års karaktergivning på RUC er, at de i stigende grad gives differentieret. Der er nogle problemer i at give karakterer individuelt. Adfærden til eksamen er jo en helt særlig genre, som nogen er bedre til end andre. Jeg vil mene, at den rigtige måde at differentiere på ville være at have en projekteksamen med

"Gruppedannelsesforløbet er massivt ubehageligt. Det er socialdarwinisme, så det vil noget."

en kollektiv bedømmelse og så en anden bedømmelse, hvor den enkelte bliver eksamineret".

GIVER DET MENING AT TALE OM RETFÆRDIGHED SOM ET BIOLOGISK BEGREB?

Jon Wegener: "De sidste par år har man diskuteret, om der er en form for naturlig moral eller gylden regel, som i en eller anden forstand er medfødt. Det er altid svært at afgøre, hvad der er medfødt, og hvad der er tillært. Det forsøg, jeg selv har lavet med sociale snydere, er udført mange steder i verden, også blandt indianere og det, man ville kalde mere primitive kulturer. Forsøgene har vist, at man alle steder er meget gode til at udpege sociale snydere, så evnen ser ud til at være universel. Jeg vil påstå, at vi i mange tilfælde kan lære noget generelt om menneskers hjerner ud fra hjernescanningsforsøg. At vi har en eller anden form for naturlig retfærdighedssans, mener jeg er helt sikkert, men man kan se hos terrorister f.eks., at denne retfærdighedssans kan komme til udtryk på mange forskellige måder, og at den i allerhøjeste grad påvirkes af kulturen."

Af Anders Lindskov - anli@dpu.dk

LARS ULRIKSEN



Lektor ved Institut for Curriculumforskning, DPU. Beskæftiger sig med universitetspædagogik og projektarbejde særligt med henblik på de studerendes forudsætninger og undervisernes forventninger. Personlig hjemmeside: www.dpu.dk/om/lu

JON SIGURD WEGENER



Ph.d.-studerende ved konsortiet Hjerneforskning, Kognition og Læring ved Learning Lab Denmark, DPU og MR afdelingen, Københavns Universitetshospital. Er i øjeblikket i gang med projektet 'Emotioner, beslutningsprocesser og læring', hvor han ved hjælp af hjernescanninger undersøger sammenhængen mellem følelser, beslutningsprocesser og læring.