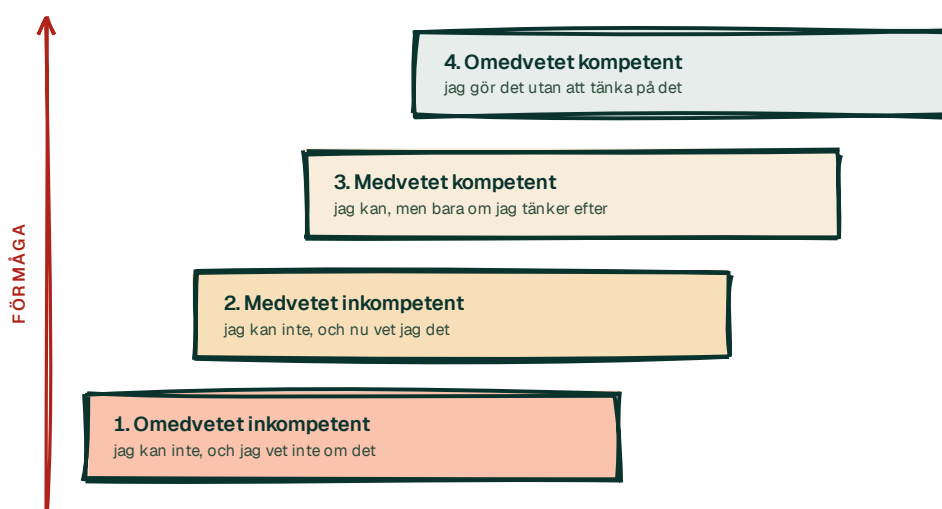


Medveten och omedveten kompetens

Fyra steg från att inte veta att man inte kan till att inte veta att man kan

THEORVAR

NOEL BURCH, 1970-TALET



Figur 1. Det andra steget är det obekväma och det är där de flesta hoppar av. Det tredje kräver ansträngning varje gång. Det fjärde ser ut som målet men har ett pris, vilket figur 2 handlar om.

Var den kommer ifrån

Modellen tillskrivs ofta Abraham Maslow, men det finns inget belägg för att han skrivit om den. Den tidigaste dokumenterade versionen är en text av **Noel Burch** vid Gordon Training International i USA på 1970-talet, kallad *The Four Stages for Learning Any New Skill*. En närbesläktad fyrdelning beskrevs redan 1969 av **Martin Broadwell** i en artikel om undervisning. Modellen har alltså ingen säkert fastställd upphovsperson, vilket är värt att veta för den som vill hänvisa till den.

Att den ändå överlevt i femtio år beror förmodligen på att den beskriver något de flesta känner igen från sin egen inläring: obehaget mitt i, och lättnaden när något till slut går av sig självt.

Så fungerar modellen

- **Omedvetet inkompetent.** Jag kan inte, och jag vet inte om det. Här finns ingen motivation att lära, eftersom det inte finns något problem. Det som krävs är inte utbildning utan att någon visar mig att avståndet finns.
- **Medvetet inkompetent.** Jag kan inte, och nu vet jag det. Det här steget känns sämre än det förra trots att det är ett framsteg. Här faller de flesta ifrån, och här behövs uppmuntran mer än instruktion.
- **Medvetet kompetent.** Jag kan, men bara när jag koncentrerar mig. Det fungerar i lugn och ro och rasar under press. Här behövs upprepning i lägen som liknar de skarpa.
- **Omedvetet kompetent.** Jag gör det utan att tänka på det. Uppmärksamheten frigörs till annat, vilket är hela vinsten.

Modellen är mest användbar som ett sätt att välja rätt hjälp. Att skicka någon som står på första steget på en kurs ger sällan något, eftersom personen inte upplever att hon behöver den. Att ge någon på andra steget mer information gör oftast saken värre, eftersom problemet är motivation och inte kunskap.

Det första steget är också modellens obekvämaaste påstående. Ingen kan se sin egen okunskap inifrån, och det gäller lika mycket den erfarna chefen som den nyanställda. Det enda som avslöjar steg ett är återkoppling utifrån.

Priset för det fjärde steget



Figur 2. Den som gör något utan att tänka på det kan sällan förklara hur. För att kunna lära ut måste hon tillfälligt tillbaka till det medvetna, och det upplevs som klumpigt av den som redan är skicklig.

Rörelsen bakåt är inte ett misslyckande utan ett arbete i sig. Det är därför en uppläring tar längre tid för den mycket erfarna än man tror, och varför det ofta går lättare för den som lärde sig samma sak för ett år sedan än för den som gjort det i tjugo år.

Två saker som händer på fjärde steget

Det första är expertens blinda fläck. Den som behärskar något har svårt att minnas vad som var svårt, hoppar över mellanled och beskriver för snabbt. Det är en av de vanligaste orsakerna till att en skicklig medarbetare blir en medelmåttig introduktionshandledare, och det handlar inte om ovilja.

Det andra är att invanda beteenden slutar granskas. Ett arbetssätt som en gång var genomtänkt fortsätter att användas långt efter att förutsättningarna ändrats, just därför att det inte längre passerar medvetandet. En del beskriver därför ett femte läge, ibland kallat reflekterad kompetens, som innebär att med jämna mellanrum medvetet titta på det man gör automatiskt.

Praktiskt betyder det att den skickligaste sällan är den bästa läraren utan hjälp. Ett fungerande upplägg är att låta den erfarna göra uppgiften medan någon annan frågar varför vid varje val. Frågorna tvingar tillbaka det automatiska till det medvetna, och det som kommer fram är ofta sådant som aldrig stått i någon rutin.

Vad modellen inte säger

Trappan är en pedagogisk bild, inte en prövad teori. Den har aldrig validerats empiriskt som stadiemodell, och forskningen om färdighetsutveckling ger en mer rörig bild: Dreyfus och Dreyfus beskriver fem nivåer, och Ericssons arbete om medveten träning visar att den som slutar anstränga sig när något börjat sitta ofta stannar på en medelnivå för resten av livet. Automatiseringen är alltså inte alltid ett mål.

Stegen är heller inte en enkelriktad trappa. Samma person står på olika steg för olika delar av sitt arbete samtidigt, och kan falla tillbaka när sammanhanget byts. Modellen säger slutligen ingenting om vad som är värt att lära sig, och den kan användas nedlåtande: att placera en kollega på steg ett i ett samtal är sällan ett argument utan oftast ett sätt att avfärda.

En fråga att ta med

Vad gör du så vant att du inte längre kan förklara det, och vem behöver just nu lära sig det av dig?

Källor. Burch, N. (odaterad, 1970-talet). *The Four Stages for Learning Any New Skill*. Gordon Training International. · Broadwell, M. M. (1969). Teaching for learning (XVI). *The Gospel Guardian*, 20. · Dreyfus, S. E. & Dreyfus, H. L. (1980). *A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition*. Berkeley: University of California. · Hinds, P. J. (1999). *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 5, 205–221. · Ericsson, K. A. m.fl. (1993). *Psychological Review*, 100, 363–406.