

NR. 93 MARTS 2020

ASTERISK

DPU
AARHUS UNIVERSITET



DIVER SITE

F O R S K E L L I G H E D I F O K U S

ANERKENDELSEN AF SÅRBARHED

Sårbarhed som ny identitet er dukket op. Særligt i uddannelsessystemet. Den ene trivselsmåling efter den anden rækker ved tiltroen til, at vi evner at uddanne børn og unge til at blive voksne og selvstændige mennesker, uden at det går ud over deres fysiske og psykiske helbred. Måske skal vi især tage os af de virkeligt sårbare og generelt anerkende sårbarhed lidt mindre.

Af CLAUS HOLM,
LEDER AF DPU, AARHUS UNIVERSITET

Ier alle individer, i er alle forskellige!” Sådan lyder en af replikkerne i Monty Python’s *Life of Brian* fra 1979, hvor Brian, der er træt af at blive fulgt og tilbudt af masserne, taler til en hujende og jublende menneskemængde.

I dag – godt 30 år efter – er mit bud, at Brian nok ville tilføje: “I er alle sårbare!”

Og spørgsmålet er så, om nogen ville mod-sige ham og sige “I am not” (som en formasteligt gør i den gamle komedie).

Billedet indrammer to af tidens fremherskende pædagogiske dagsordener.

Vi er alle individer, som forskellige personer – det er de fleste nok enige om. Det er diversitetsdagsordenen.

Er vi så også alle sårbare? Næppe. Men alligevel er det den fremherskende tone i trivselsdagsordenen.

Når de to dagsordener fusionerer, får vi en slags (ubevidst) folkepres for anerkendelsen af hvert enkelt individs sårbare identitet. Sårbarheden er blevet hver persons eje i en demokratiseret kamp for at blive anerkendt som sårbar. At alle så måske ikke lider lige meget, når det kommer til stykket, opløser sig nogle gange i den offentlige debat.

Risikoen er, at vi mister evnen til at få øje på dem, der i virkeligheden er sårbare, og at vi generelt mister evnen til at bære ubehag og smerte.

Der er brug for at skruer op for begge evner.

Vi skal som uddannelsessystem kunne få øje på og anerkende dem, der reelt er sårbare og har behov for hjælp. De er der, og de bliver flere.

Og vi skal som individer skruer op for at nægte at blive kaldt sårbare.

Der er brug for, at færre identificerer sig med sårbarhed og for at afgrænse definitionen af sårbarhed klarere. Mit synspunkt er kort sagt, at der er brug for mindre anerkendelse af generel sårbarhed og for mere anerkendelse af de reelt sårbare.

I 2006 udgav Ole Thyssen og Henrik Dahl bogen *Krigeren, borgeren og taberen*. I bogen pegede de på, at anerkendelse på arbejdsmarkedet bestod i anerkendelse af at *kunne*, mens anerkendelse i velfærdssystemet bestod i at blive anerkendt for *ikke at kunne*. Nogleordet for det sidste var solidaritet med dem, der ikke kunne.

I 2020 er nogleordet “de sårbare”.

I 20’ernes velværestat er vi optaget af wellbeing – eller trivsel, som vi kalder det på dansk.

Den står det tilsyneladende stadigt dårligere til med. Hvor alvorligt det står til, er der god grund til at få diskuteret og defineret. For sårbarhedens folkelige succes truer lige nu med at underminere idéen om, at uddannelsessystemet skal opdrage og uddanne næste generation til voksne, selvstændige og myndige individer.

Når jeg siger, at der er brug for mindre anerkendelse af sårbarhed, så er det ikke fordi, jeg er blind for den faktuelle udvikling. Den er reel og dokumenteret i utallige trivselsundersøgelser.

Fra vuggestue over folkeskole til universitetsniveau er der tal for, at voksende mindretal er i alvorlig mistrivsel. Det er et problem, vi skal tage os af – både ved at finde årsagerne og ved at tage os af børn og unge i alvorlig mistrivsel.

Men samtidig er det vigtigt, at vi ikke fjerner blikket fra det store flertal, der af forskellige grunde slider uden at komme i mistrivsel. Betragter man også *dem* som skrøbelige, så

risikerer man mod sin intention at skrøbeliggøre dem.

Vi skal insistere på vores dømmekraft og evnen til at skelne mellem alvorlige og mindre alvorlige problemer. Skelne mellem mindretallets store problemer og flertallets små problemer. Ellers overgiver vi os til oversensibilitet og til ikke at tåle smerte.

Derfor er der behov for at skifte perspektiv.

I dag ser vi overvejende på mennesker i et liberalistisk person- og perfektionsperspektiv, hvor selv den mindste afvigelse fra det perfekte skaber perfektionsskam.

I stedet skal vi anlægge et ligheds- og livsduelighedsperspektiv, hvor vi anerkender, at nogle individer og grupper er mere udsatte – i større risiko – for reel mistrivsel end andre.

Ellers risikerer vi, at adgangen til behandling af reelle sårbarhedsproblemer bliver afgjort af, hvem der vinder kampen om at synliggøre sig som mest sårbar.

Det er ikke nemt på forhånd at udpege de mest sårbare. Man kan præstere rigtig godt i skolen og samtidig være sårbar. Ligesom man kan klare sig skidt og alligevel have tillid til egne muligheder.

Det første – viser det sig – gælder mest piger, det sidste mest drenge. Og sådan er der masser af paradokser, forskelle og overraskelser. Og samtidig er der også en række forventelige træk, der går igen. Børn fra de mindst privilegerede samfundslag har oftere dårligere sundhedstilstand og rapporterer i højere grad om psykiske mistrivselsproblemer, ligesom social baggrund har betydning for præstation målt på karakterniveau.

Der er grund til at insistere på den danske tradition for at tage os af de virkeligt svage, udsatte og sårbare. Og der er grund til at værne om uddannelsessystemets opgave med at opdrage og uddanne alle børn og unge med henblik på at blive voksne, myndige og dygtige individer.

Det sidste kræver, at vi kan og tør møde alle med passende høje forventninger frem for at frygte sårbarheden og derved snyde den enkelte for det ubehag og de smertelige erfaringer, der følger med at blive presset ud i nærmeste udviklingszone.

Sårbarhed forsvinder ikke. Men hvis den skal mindskes – og uddannelsessystemet skal løse sin opgave – så kræver det en mere kritisk tilgang til sårbarhedsdiskursen. ■



Redaktion

Claus Holm (ansvarshavende redaktør)

Mathilde Weirsøe (orlov)

Maj Juni (redaktør)

Lisbeth Hartmann

Ib Jensen (bogredaktør)

Redaktionskomité

Carsten Fogh Nielsen

Carsten Henriksen

Dorte Kousholt

Helene Gad Ratner

Helle Rørbech

Jon Dag Rasmussen

Ulf Dalvad Berthelsen

Skrivere

Vibe Middelboe

Carsten Henriksen

Eva Frydensberg Holm

Maj Juni

Knud Holt Nielsen

Signe Tonsberg

Korrektur

Kirsten Kovacs

Design: Hiske Jessen

Layout: Toke Bjørneboe

Illustrationer:

Rasmus Juul

Kontakt redaktionen

E-mail: asterisk@dpu.dk

Telefon: 87151745

Redaktionens adresse

DPU – Danmarks institut for

Pædagogik og Uddannelse

Aarhus Universitet

Tuborgvej 164

2400 København NV

Abonnement

Abonnementet er gratis og

kan bestilles på dpu.au.dk/

asterisk

Tryk: Scanprint A/S

ISSN nr: 1601-5754

Oplag: 11.000

Asterisk er et magasin for aktuel uddannelsesforskning. Asterisk udkommer fire gange årligt og er udgivet af DPU – Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet. Artikler eller illustrationer må ikke eftertrykkes uden tilladelse.



TEMA: DIVERSITET

S. 4-10

HVILKEN SLAGS MENNESKE ER DU?

Kategorier som køn, klasse, etnicitet, alder, seksualitet og religion understreger forskellene mellem mennesker og kan spænde ben for idealer som lighed og frihed.

S. 12-14

MANGFOLDIGE TEAMS SKABER SUND FORSTYRRELSE OG NYTÆNKNING

Mangfoldige teams kan være besværlige, men skaber bedre læring og mere udvikling.

S. 15-17

LITERACY-PÆDAGOGIK: NOGLE GANGE SKAL SPROGET STRÆKKES, FØR DET KAN BØJES RIGTIGT

Sproglig diversitet skal mere i spil i skolen, lyder anbefalingen fra et nyt forskningsprojekt.

S. 18-19

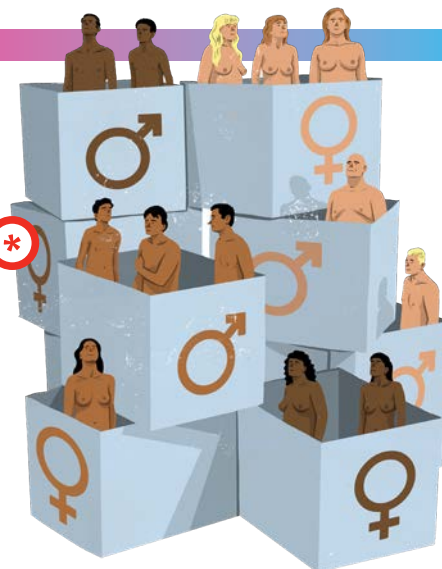
SØREN OG METTE OG SELVFØLGELIGHEDERNE

Det kritiske blik på stereotyper og køn er blevet langt mere professionelt det seneste årti, men pædagogikken er stadig i høj grad styret af selvfølgeligheder.

S. 22-24

NÅR ELEFANTEN I RUMMET PUNKTERER

Diversitetsarbejde er også stemningsarbejde, fortæller professor Dorthe Staunæs, der skal forske i, hvorfor noget motiverer, mens andet provokerer, når det gælder diversitet.



S. 26-27

INKLUSION ER SKOLENS SMERTENS BARN

Samarbejde mellem fagprofessionelle er afgørende for at lykkes med inklusion. Alligevel står den enkelte lærer ofte alene med opgaven.

S. 30

TAG DET ENDELIG PERSONLIGT!

At arbejde med sine egne erindringer kan noget særligt. På DPU vender de kandidatstuderende blikket indad, når de bliver undervist i diversitet.

S. 31-33 SPOT PÅ NY FORSKNING

AT BLIVE PÅ SPORET: DET HJÆLPER AT VIDE, HVOR MAN ER PÅ VEJ HEN

Et nyt forskningsprojekt giver viden om, hvilke processer, der fører til, at unge falder fra deres uddannelser.

S. 34-35 KOMMENTAR

EN RIGTIG UNG ER PÅ VEJ

Forventninger om fremtidsplaner og transitioner kan være med til ekskludere unge, skriver Jens Christian Nielsen i kommentaren.

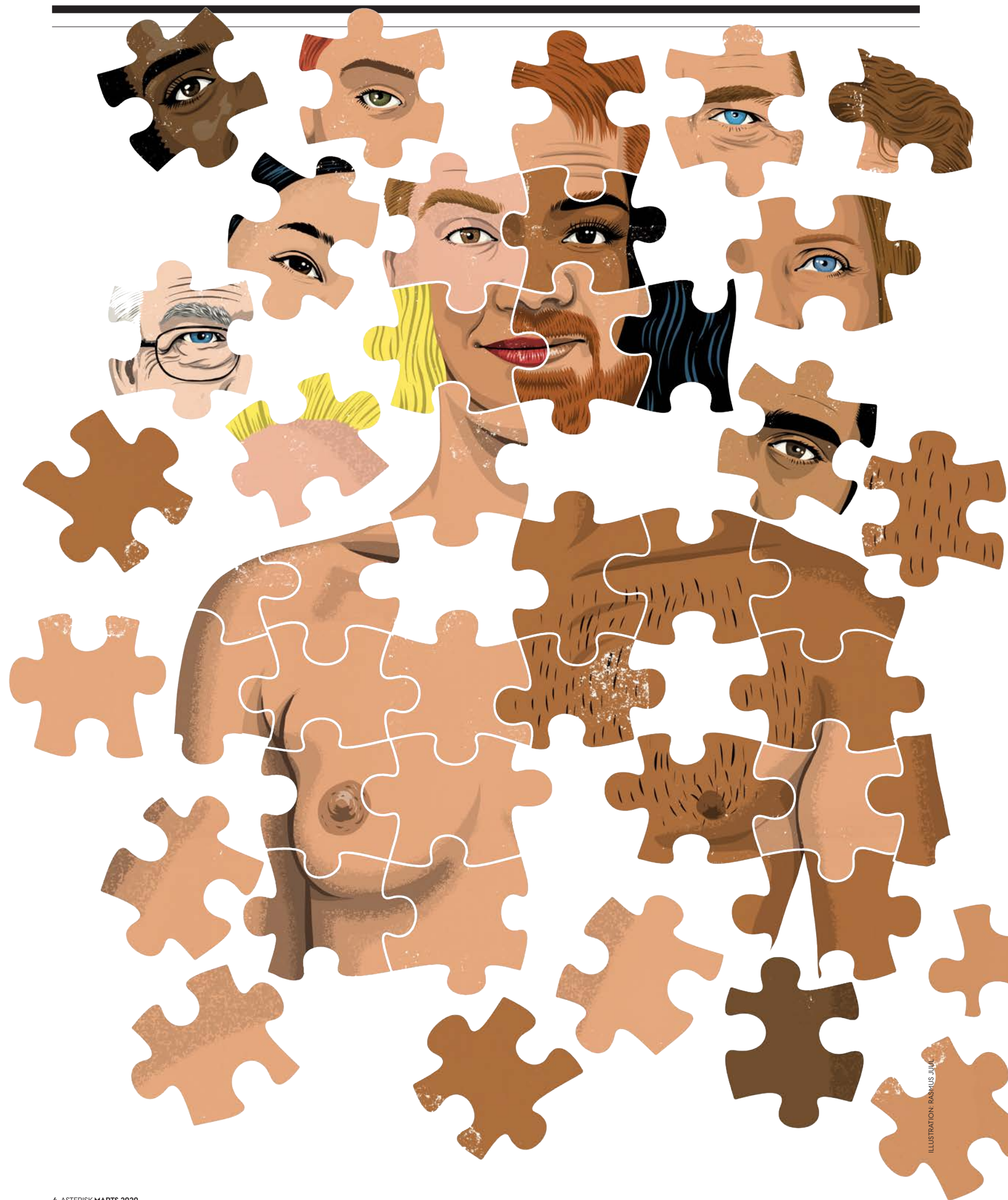


ILLUSTRATION: RASHMUS JUUL



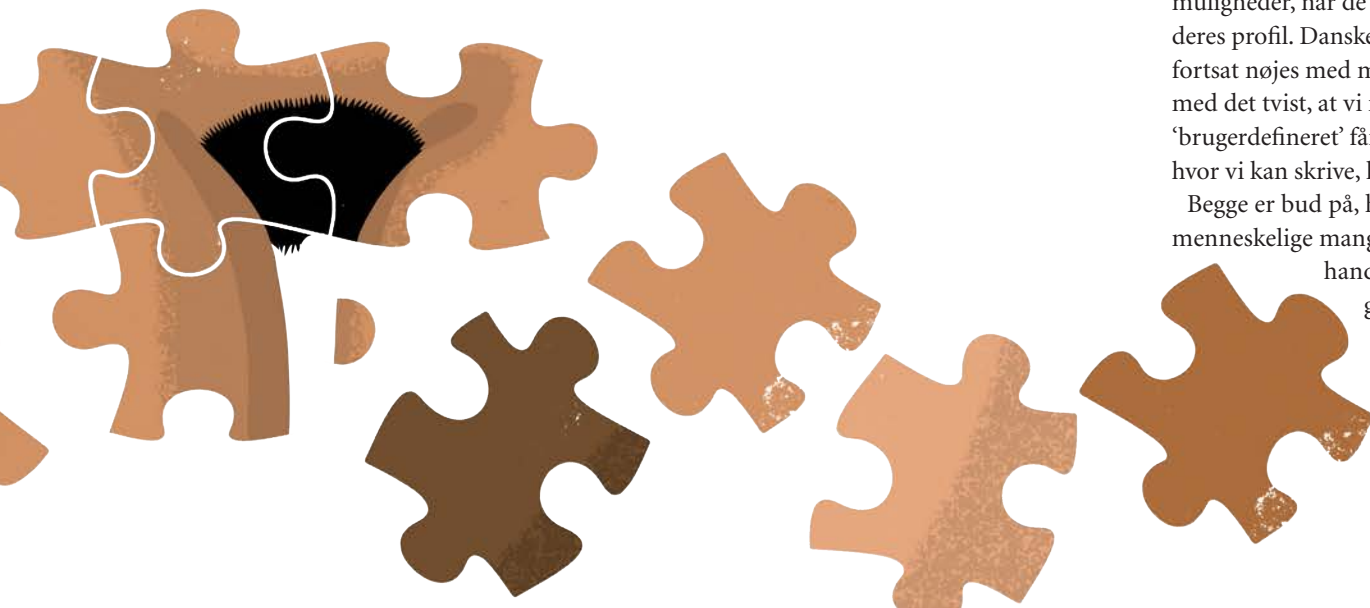
HVILKEN SLAGS MENNESKE ER DU?

Tænk hvis man så mennesker som mennesker, før man så dem som mænd, kvinder, gamle, unge, rige, fattige, brune, hvide eller hvad vi nu har. Asterisk har spurgt tre forskere, hvorfor vi ofte putter hinanden i kasser, og hvad det gør ved vores muligheder for at udfolde os.

Af CARSTEN HENRIKSEN

Er du mand eller kvinde? Spørgsmålet har mistet sin uskyld i takt med, at de to køn har formeret sig i en sådan grad, at amerikanske Facebook-brugere i dag kan vælge mellem 58 muligheder, når de vil angive deres køn på deres profil. Danske Facebook-brugere må fortsat nøjes med mand eller kvinde, men med det tvist, at vi med et klik på knappen 'brugerdefineret' får adgang til et fritekstfelt, hvor vi kan skrive, hvad vi vil.

Begge er bud på, hvordan vi favner den menneskelige mangfoldighed bedst. Det handler om diversitet, der er gået fra at være et teoretisk begreb forbeholdt forskere til at blive et mantra på ledelsesgangene i landets virksomheder. Biodiversitet >



har længe været common sense. Men i dag handler diversitet ikke kun om, at vi gerne vil have en verden så rig på forskellige arter som muligt. Vi er blevet opmærksomme på, hvor mangfoldig vores egen art selv har mulighed for at være.

Homo sapiens organiserer sig i en lang række sociale kategorier: Køn, socialklasse, etnicitet, alder, seksualitet, religion osv. Kategorier, der på den ene side skal understrege menneskeartens forskellighed og bringe en vis orden i alle de forskelle, der er mellem os. Men som på den anden side bliver brugt til at skabe asymmetri og magtrelationer mellem mennesker. Det sætter en række begrænsninger ift., hvad vi som samfund gerne vil. Og det, i hvert fald nogle af os gerne vil, er at give plads og lige muligheder til alle, forklarer Dorte Marie Søndergaard, professor ved DPU, Aarhus Universitet.

“I de nordiske velfærdssamfund har vi en forestilling om, at mennesker skal have lige muligheder for at uddanne sig, få et job og i det hele taget leve og deltage med værdighed i verden. Men i praksis kommer de sociale kategorier, vi bruger til at opdele hinanden med, ofte til at spænde ben for disse forestillinger om lighed, fordi der med kategorierne følger normative forestillinger om, hvem og hvordan mennesker i de forskellige kategorier er, hvad de kan, og hvad de bør have adgang til at gøre,” siger hun.

Dorte Marie Søndergaard ser diversitetsbegrebet som et redskab til at fokusere på menneskers ulige vilkår og muligheder – og nødvendigheden af at gøre noget ved det.

“Når vi kaster lys på de forskelle, der skabes mellem os, kan vi bruge den viden til at nedbryde de normer og mønstre, de sociale kategorier installerer. Det er jo absurd, når man ser på, hvilke hierarkier fx brugen af kategorier som køn og etnicitet fortsat fører med sig. Hvis du har brunt pigment i huden og hedder noget bestemt, har du sværere ved at få en praktikplads. Og i forhold til diskussionerne om øremærket barselsorlov til mænd taler vi fortsat om det på den måde, at når kvinden holder barselsorlov, er det en retting, men når manden gør det, er det en øremærkning, dvs. en slags påduttet pligt. Vi ser ganske vist tiltag fra velmenende politikere og virksomhedsledere til at rette op på skævheder af den art, men det kniber med viljen til at gøre noget mere effektivt ved det. Nogle gange skal man ud i tydelige virkemidler, fx lovgivning, påbud og direkte incitamenter på arbejdsmarkedet, før det rykker. Hvis der er grupper i samfundet, der systematisk fastholder deres privilegier, og

andre der systematisk bliver holdt uden for de samme muligheder, bliver man nødt til at tænke i lige så systematisk at modgå dette,” siger Dorte Marie Søndergaard.

Konfliktfyldte kønsforhandlinger

Mangfoldigheden af køn på Facebook er blot ét udtryk for, hvordan vi i dag er optaget af kønnets betydning.

“Vi lever i en interessant tid i forhold til det, jeg kalder for kønsforhandlinger. Dvs. forhandlinger af, hvad køn skal betyde, hvordan det skal komme til udtryk, hvis det skal komme til udtryk, og hvilken opdelende funktion køn skal have, hvis det skal have det,” siger Dorte Marie Søndergaard.

Hun peger på, hvordan et fænomen som ‘incel’ er et destruktivt udtryk for en ekstrem

»Nogle gange skal man ud i tydelige virkemidler, fx lovgivning, påbud og direkte incitamenter på arbejdsmarkedet, før det rykker«

Dorte Marie Søndergaard

dyrkelse af forskellen på mænd og kvinder. Incel er forkortelse for involuntary celibate og er betegnelsen for fora på Internettet, hvor mænd sammen dyrker skuffelsen over ikke at kunne få en kvindelig sexpartner. De hader de i deres øjne vellykkede mænd, og de hader de kvinder, de finder attraktive, og som de mener, de bør have seksuel adgang til. Begge parter, men særligt kvinderne, skal ned med nakken, fortæller hun.

“Fænomenet er voksende og har ført til drab på kvinder i både USA og Canada. Sammen med et fænomen som ‘hurt core’, hvor mænd ydmyger børn, piger og kvinder og får dem til at skade sig selv i videoer, styret gennem chat-samtaler, er det udtryk for et ekstremt polariseret kønssyn hos en gruppe mænd, der retter deres frustration og had mod kvinder,” siger Dorte Marie Søndergaard.

Ifølge disse ‘incels’ findes der kun to køn, mænd og kvinder. Kløften mellem dem er

dyb, og magtfordelingen med mænd over kvinder bør i deres optik entydigt fastholdes.

“Fænomenet ligner et klart tilbageskridt i forhandlingerne om betydningen af køn. Og det er interessant, at det eksisterer samtidig med en hel anden tendens i de forhandlinger, nemlig eksplosionen i antallet af køns-kategorier, som vi ser i andre sammenhænge. Den konstante udvidelse af LGBT+ listen giver mening som forhandlingsindlæg for nogle. De nye kategorier, man kan melde sig ind i, giver et tryk og i nogle sammenhænge stærkt ståsted i en rettighedskamp,” siger Dorte Marie Søndergaard.

I begge disse tendenser etableres køn som en klar forskel, hvad enten det er ud fra en ide om asymmetrisk kønsdualitet eller om kønspluralitet. Men samtidig gør en tredje tendens sig gældende. Den går ud på at neutralisere kønnets betydning.

“Det er en ide om, at vi skal være var-somme med at anbringe os selv og hinanden i kasser. Diversitet er her ikke et spørgsmål om så mange kasser som muligt, men om at folk skal slippes ud af kasserne og tillades forskellighed af en helt anden kaliber. At de skal kunne bevæge sig frit og tage for sig af retterne på livets bord på tværs af kasserne, så de sociale af- og begrænsninger måske gradvist kunne miste deres kraft. Den tendens er relevant fx i diskussioner om køn i skole og daginstitutioner. Når man arbejder pædagogisk med at fjerne skellet mellem drenge og piger, får vi børn, der kan bevæge sig friere og lege med, hvad de vil, og med hvem de vil, i stedet for at være spærret inde i kønsbegrænsningerne,” siger Dorte Marie Søndergaard.

Brydningerne mellem disse tre samtidige tendenser er interessante i forhold til, hvordan vi praktisk arbejder med diversitet, mener hun.

“Mange vil gerne have, at diversitet og ligestilling giver sig konkrete udslag i fx lovgivning om ret til barsel for mænd eller kvoter for repræsentation af fx mænd og kvinder i forskellige sammenhænge. Denne ambition møder modstand i samfundet, men paradoksalt nok undermineres den også af det synspunkt, at vi i diversitetens navn har brug for et stort antal sociale kategorier, der alle skal fremstå som tydeligt afgrænsede og repræsenteres,” siger Dorte Marie Søndergaard.

Andre vil derfor tænke diversitet sådan, at vi som et strategisk træk har brug for et begrænset og overskueligt antal relativt stabile sociale kategorier, som vi kan tage udgangspunkt i, når vi ønsker at gøre noget ved skævhederne i samfundet.

“Som strategisk træk indebærer det dog også, at man må være parat til at løsne betydningen af disse kategorier i takt med, at diversitet bliver noget selvfølgeligt, og målet for rettighedskampen nås. Det er nødvendigt for at undgå strategiens bivirkninger i så vidt omfang som muligt, nemlig at kategorierne på længere sigt fastholder folk i bestemte identiteter og positioner, der begrænser dem,” siger Dorte Marie Søndergaard.

Menneske først, så køn

Diversitet som en bestræbelse på at komme ud over de begrænsninger, som den polariserede kønskategori sætter for den enkelte, kæmper ifølge Dorte Marie Søndergaard en ulige kamp mod de former for femininitet og maskulinitet, vi fortsat er underlagt.

“Tag den lille skoledreng, der gerne vil hjem og lege med vennerne på vejen. Alerede i den alder er kønnet et vilkår. Så fordi legeskammeraterne på vejen hedder Emma og Ida, må han nøje overveje, hvilken rolle han vil spille, og hvad hans muligheder overhovedet er for at lege med dem,

uden at kammeraterne ser ham som enten piget eller ude på kæresteri.

Begge dele er latterlig-



gjort i den alder, så skal han forsøge at navigere i det eller opgive at lege med dem?”

Hun peger på, at den velkendte asymmetri mellem kønnene kan være forførende for både mænd og kvinder.

“Der er belønninger nok i den til, at både mænd og kvinder kan føle sig kaldede til at blive i de traditionelle køns kategorier. Fx fejtes kvinder for at kunne performe femininitet, der vækker behag hos mænd. Og det kan for nogle være besnærende at se komplimenter mellem kønnene som uskyldig og behagelig udveksling, men når mandlige ledere fx siger ‘dejligt med kvindeligt selskab’ eller ‘smuk kjole du har på’ til en kvindelig kollega, så siger de samtidig: ‘Du der – jeg kalder dig kvinde’! Og det betyder: ‘Du er ikke en af os, og vi kommer ikke til at lytte til dig på

»Uanset hvor velmenende pædagoger og lærere er, sidder det så langt inde under huden, at lille Emma er en rigtig pige, hvis hun er dygtig til glimmer og prinsesser, sidder pænt ved bordet og tager ansvar for det meste«

Dorte Marie Søndergaard

samme måde, som vi lytter til hinanden. Vi kommer ikke til at tage dig alvorligt på den måde, vi tager hinanden alvorligt’. Kort sagt: ‘Sorry, babe! Take my compliment, take the consequences!’ Disse mekanismer foregår over alt i samfundet, og så længe de gør det, er der en diversitets- og ligestillingskamp at kæmpe,” siger Dorte Marie Søndergaard.

Hun pointerer, at disse mønstre og mekanismer bliver støttet og fremelsket, fra vi er helt små. Svaret på, hvordan vi kommer ud over dem, er enkelt:

“Ved at se mennesker som mennesker. Er det ikke interessant at forestille sig den mulighed? Tænk, hvis man så mennesker som mennesker, før man så dem som mænd eller kvinder, hvide eller brune, eller som alle mulige andre kategorier,” siger hun.

Men lige så enkelt svaret er, lige så vanskeligt er det at nå derhen.

“Det kan ikke løses i et snuptag. Det foregår gennem brydninger og afhænger af, hvordan vi ‘gør’ disse kategorier. Men ift. skolen og daginstitutionerne kunne man fx forestille sig, at lærere og pædagoger hjælper børn og unge forbi de kategoriseringer, de bliver fanget ind i, og at de gennem deres uddannelser opøver en sensitivitet i forhold til at få øje på, hvornår børn og unge selv indkapsler hinanden i kategorier. Men det er svært. Uanset hvor velmenende pædagoger og lærere er, sidder det så langt inde under huden, at lille Emma er en rigtig pige, hvis hun er dygtig til glimmer og prinsesser, sidder pænt ved bordet og tager ansvar for det meste. Og lille Frederik en rigtig dreng, hvis han også er lidt fræk og rå,” siger Dorte Marie Søndergaard.

Det giver fx drengene problemer senere i skolen, for på den ene side skal de netop være frække og rå for at blive genkendt som drenge af både kammerater og lærere. Men på den anden side må de ikke være frække og rå, for så får de at vide, at de ikke er skoleegne eller undervisningsparate.

“Så er der nogle, der kritiserer skolen for at være feminiseret, når der ikke er plads til at være en ‘rigtig’ dreng, men nej, det er den ikke – det er maskulinitetsformen, der er noget galt med: At vi fortsat forpligter drengene på en bestemt adfærd, hvor de ikke er værdige drenge, hvis de er alt for stille, opmærksomme og interesserede i det, der foregår i skolen, og at vi gennem dette påbud om at vise værdighed som drenge på en særlig måde samtidig hæmmer deres adgang til at deltage i skolen,” siger hun.

Det fælles og det forskellige

Københavns Universitet, 3F og Region Midtjylland har en mangfoldighedskonsulent, Danmarks Radio havde en. Copenhagen Pride er blevet et tilløbsstykke. I 2019 deltog 35.000 mennesker i paraden, mens 300.000 så på undervejs.

Meget tyder på, at mangfoldighed er blevet mainstream. Men mangfoldighed handler også om magtkampe mellem kønnene og de andre kategorier, om rettigheder, identitet og selvforståelse, om indflydelse, muligheder og respekt – og retten til at definere, hvad der er normalt. Derfor møder mangfoldighed ikke kun medgang, men også modvilje.

Som antropolog ser Laura Gilliam, lektor ved DPU, Aarhus Universitet igen og igen, hvor forskelligt mennesker lever i verden, hvor afhængige vi er af vores fysiske, sociale og historiske vilkår, og hvordan vi gennem afgrænsede fællesskaber danner kulturelle former, vi hver især opfatter som normale.

“Et synspunkt, man ofte hører i diversitetsdebatten er, at vi skal fokusere på det fællesmenneskelige, og ikke hvad der adskiller os. Det er et sympatisk synspunkt, men problemet er, at der er nogle, der har mere magt til at definere, hvad det er, vi har til fælles, end andre. Vi har brug for begrebet diversitet til at indfange alle de problemstillinger, der knytter sig til menneskelig mangfoldighed. Der er store forskelle i de vilkår og muligheder, forskellige grupper af mennesker har i verden og i det danske samfund, og dem er det vigtigt at tage i betragtning. Ellers risikerer vi, at det er grupperne med størst definitionsmagt, der fastlægger, hvad der er det normale, og hvad kan vi kræve af hinanden,” siger Laura Gilliam.

På tværs af alle forskellene er der dog også nogle fælles vilkår og erfaringer i forhold til at være menneske, som vi deler. Derfor mener Laura Gilliam det er vigtigt at huske på, at diversitetstænkningen handler om at inkludere, og ikke om, at forskellige grupper af mennesker ikke har noget til fælles og derfor ikke kan forstå hinanden eller leve sammen.

“I den mest ekstreme udgave fører dette synspunkt jo fx til racisme, hvor vi forstår mennesker fra forskellige dele af verden som helt forskellige slags mennesker, eller sexismen, hvor kønnene opfattes som radikalt forskellige. Derfor bør vi holde fast i ideen om det fællesmenneskelige, selvom det ikke er en givet størrelse,” siger hun.

Men hvordan giver begrebet om det fællesmenneskelige overhovedet mening, hvis det altid er nogle bestemte, der på alles vegne definerer, hvad det er?

“Vi kommer nok aldrig frem til, at vi en dag kan pege på noget bestemt og sige: Nu ved vi endelig, hvad det fællesmenneskelige er. Men vi kan have en diskussion om det, hvor mange forskellige stemmer og perspektiver deltager, og vi kan have en nysgerrighed og ambition om at forstå andres vilkår og erfaringer,” siger hun.

Den vanskelige etnicitet

Etnicitet er en af de sociale kategorier, vi ofte bruger til at differentiere bestemte grupper fra hinanden med. Men det er et vanskeligt begreb, fordi det i almindelig brug får en tendens til at betyde biologisk oprindelse på samme måde som race. Laura Gilliam undgår af samme grund at bruge begrebet etnisk dansk i sin forskning og forsøger i stedet at

»...man deler på ingen måde alt, fordi man er vokset op i det samme samfund«

Laura Gilliam

udfordre det ved at tale om hhv. minoritetsdanskere og majoritetsdanskere. Hun har dog tidligere brugt begrebet for at markere, at danskere også har etnicitet.

“Ellers havnede vi i den med, at majoriteten er det normale, mens det kun er minoriteterne, der har etnicitet. Men efterhånden har etnisk dansk fået en u hensigtsmæssig, nærmest racial klang, som de oprindelige, ‘rigtige’ danskere,” siger hun.

Begrebet etnicitet kommer vi dog ikke uden om. Det handler ifølge Laura Gilliam om at forklare vores erfaring af forskelle mellem mennesker, der er vokset op i forskellige dele af verden. At det betyder noget, om man er født i Nicaragua eller Danmark, og at mennesker, der er vokset op i det samme samfund, med det samme politiske eller religiøse system, deler nogle livsbetingelser, erfaringer og tilgange til verden.

Samtidig giver denne erfaring af kulturelle forskelle og ikke mindst den måde, vi taler om etnicitet og nationalitet på, grobund for forestillinger om en entydig fælles etnisk kultur og en fælles oprindelse. Disse forestillinger får betydning for de valg, vi træffer, med hvem og med hvad vi identificerer os,

og hvordan andre møder os. Etnicitet henviser altså på den ene side til reelle forskelle i verden, som vi mennesker på den anden side er med til at skabe og forstærke.

“Problemet er, at vi forstår etnicitet og de kulturelle former, som vi forbinder det med, som noget medfødt, iboende og fastfrosset, og noget, som alle i et samfund deler. Men man deler på ingen måde alt, fordi man er vokset op i det samme samfund. Der er netop stor kulturel diversitet, fx blandt danskere, fordi vi har forskellige sociale og materielle vilkår, forskellige kønspositioner og deltager i forskellige fællesskaber. Oven i det kommer jo, at folks forståelser og livsformer ændrer sig, når de møder nye mennesker, migrerer over landegrænser eller uddanner sig,” siger Laura Gilliam.

På den måde er etnicitet en kategori, der kan forklare forskelle, som folk oplever i verden, men som samtidig hele tiden selv forandres og skal ses i lyset af andre kategorier, der krydser og bryder den.

Et godt eksempel på etnicitetens flydende karakter, er minoritetsunge, der er vokset op i Danmark.

“Selvom de ikke selv har boet i fx Tyrkiet, har de måske en selvforståelse, der knytter sig til deres tyrkiske baggrund, og bliver desuden tilskrevet en identitet som indvandrere af mange majoritetsdanskere. Samtidig er de vokset op i Danmark og formet af det danske samfund, men oplever selv, at deres opvækst med forældre, der kommer fra Tyrkiet, gør, at de ikke er danske på samme måde som majoriteten. Jeg forsøger at indfange den oplevelse med begrebet ‘minoritetsdanskere’. De er en del af det danske samfund, formet af dets institutioner, politik og kulturelle normer, men på en måde, hvor de kulturelt og politisk er gjort til en minoritet,” siger Laura Gilliam.

Nødvendige kategorier

Både i forhold til etnicitet og alle de andre sociale kategorier er der en tendens til, at vi kommer til at inddele mennesker i ‘slagser’, mener Laura Gilliam.

“Vi mennesker har en tendens til at kategorisere. Vi har også brug for det, ellers ville vi skulle møde hele verden forfra hver dag. Men det er vigtigt at spørge ind til kategorierne og udfordre dem, for vi kommer nemt til at generalisere på tværs af alle forskelle inden for hver enkelt kategori og fx vurdere folk ud fra deres etnicitet. Vi kan ikke undgå kategorier, men skal bruge dem på reflekteret vis og være åbne for andre forklaringer på folks adfærd, end at de er af den og den slags,” siger hun.

Når Laura Gilliam forsker i minoritetsdanske børn, oplever hun fx, at vi kan være tilbøjelige til hurtigt at tillægge disse børn nogle karaktertræk, som de ikke hver især har udvist.

“Hvor vi måske ville møde majoritetsdanske børn mere åbent og se på den enkelte og sige ‘Dig skal jeg lige lære at kende, inden jeg vurderer, hvordan du er’, så oplever nogle af de minoritetsdanske drenge, jeg arbejder med, at de hurtigt bliver sat i bås med ‘de hårde drenge’. Folk møder dem ofte med en række forforståelser bare ud fra deres udseende, og det får dem til at se dem som en bestemt slags, som man forventer en bestemt negativ adfærd fra. Denne slags-tænkning handler ikke bare om etnicitet, men nærmer sig, hvad jeg vil kalde en racialiserende form – dvs. at den bundter børn med meget forskellige etniske baggrunde sammen og tænker dem som ens, oftest alene baseret på hud- og hårfarve,” siger hun.

Ifølge Laura Gilliam er der en tendens til, at diversitetsdebatten overser en af de vigtigste sociale kategorier, nemlig forskellene i folks sociale baggrund. Et eksempel er diskussionerne om hvide midaldrende ciskønnede mænd.

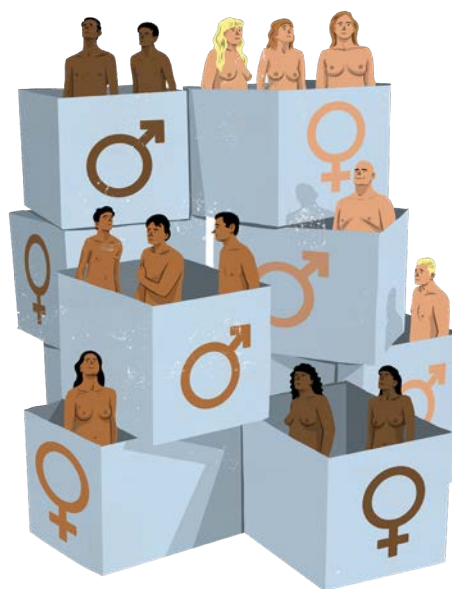
“Når man taler om denne gruppe mænd, bliver de nogen gange opfattet som en homogen kategori. De går for at være privilegerede, men der er jo kæmpe forskel på disse mænds sociale baggrunde. De er ikke alle lige privilegerede. Og nogen af dem, der umiddelbart ser ud til at være det, har måske andre ting at kæmpe med eller er underlagt begrænsende maskulinitetsnormer,” siger hun.

Etnisk baggrund får tit skylden for problemer, som måske mere handler om social baggrund. Eller snarere en kombination.

“Det er det, der er så vigtigt, når vi er optaget af at forstå, hvordan forskellige mennesker agerer og hvorfor. At kategorierne – køn, socialklasse, etnicitet, alder osv. - ikke får deres sociale betydning uafhængigt af hinanden. De vekselvirker med og overlapper hinanden og farves hver især af, hvordan de krydser de andre kategorier,” siger hun.

Diversitetstænkningens udfordring af normalitet, privilegier og hierarkier er helt på sin plads, mener Laura Gilliam. Men vi skal passe på, at vi ikke skaber nye stereotyper om, at nogle er på en bestemt måde, alene fordi de er født med en bestemt hudfarve eller fx kan identificere sig med deres biologiske køn.

“Det centrale argument i diversitetsdebatten er jo at være opmærksom på, at mennesker, som vi sætter i samme kategori, ikke nødvendigvis er ens. Derfor skal vi altid



»Folk møder dem ofte med en række forforståelser bare ud fra deres udseende, og det får dem til at se dem som en bestemt slags, som man forventer en bestemt negativ adfærd fra«

Laura Gilliam

finde en balance mellem det fælles og det forskellige. Diversitetsdagsordenen handler meget om lige repræsentation af forskellige kategorier på arbejdspladser, i bestyrelser og andre fora. Det betyder dog ikke, at vi skal differentiere os ned i alt for små enheder og føle, at hver lille enhed skal repræsenteres. For så bliver det svært at fungere som samfund. Historien har jo også vist os, at man får styrke og pondus af at samle sig i større grupperinger, hvor man fx siger: ‘Vi kvinder har disse rettigheder’. Så diversitet handler måske mere om at skabe en opmærksomhed omkring, at alle de kategorier, vi har skabt for at forstå verden, dels er udtryk for noget ens, dels indeholder forskelle,” siger hun.

Vi er ikke perkere

Når det drejer sig om at forstå, hvorfor især etniske minoriteter agerer anderledes end

majoriteten, er svaret ofte, at det er noget kulturelt, der adskiller dem fra os. Men Niels Rosendal Jensen, lektor ved DPU, Aarhus Universitet, er enig med Laura Gilliam i, at svaret lige så ofte handler om socialklasse.

“Det, der ligner en kulturel forskel, som vi i diversitetens navn forsøger at anerkende, kan ofte tilskrives, at disse mennesker ganske enkelt ikke har råd til den adfærd, majoriteten finder normal, fordi de lever med integrationsydelse eller kontanthjælpsloft,” siger han.

Diversitet handler ikke blot om at anerkende de mangfoldige sociale kategorier i deres indbyrdes forskellighed – men også om at have blik for forskellene inden for de enkelte kategorier. I et forskningsprojekt om overgang fra skole til arbejdsmarked talte Niels Rosendal Jensen med en gruppe unge med etnisk minoritetsbaggrund.

“I majoritetens øjne udgør de jo én kategori. Det interessante var, at denne gruppe unge overtog majoritetens blik på dem, men brugte det til at differentiere sig fra andre ‘af deres slags’, så at sige. Det var vigtigt for dem at fortælle os, at de var ‘gode nok’, at de syntes det var vigtigt at få en uddannelse og et arbejde, at de havde respekt for det danske samfund, og at de ikke var perkere. Hvormed de mente, at det ikke var dem, der ikke kunne overholde danske samfundsnormer, men nogle andre af deres egne, som de talte hårdt om, som nogle der faldt igennem. De insisterede på at være lige så forskellige som alle andre, og denne gruppe minoritetsunge var mere solidariske med danske majoritetsunge end med de bander, majoriteten måske forventer de er med i,” siger han.

Frygten for at træde nogen over tæerne

De pædagogiske professioner har som regel en principiel holdning om, at man skal favne mangfoldigheden og respektere forskelle. De ønsker at møde alle samfundsgrupper som medborgere med samme rettigheder, uanset om de er indvandrere, homoseksuelle eller har et handicap. Men denne ideale bestræbelse støder ofte på barrierer i praksis, mener Niels Rosendal Jensen.

“Disse barrierer har ikke at gøre med de enkelte professioners værdigrundlag, men med de forforståelser, erfaringer og udfordringer, den enkelte fagprofessionelle handler ud fra. Der er en praktisk grænse for, hvor meget diversitet, den enkelte kan have med at gøre, fx i dag- og døgninstitutioner i udsatte boligområder, hvor medarbejderne trods al god vilje kan tale om det som et problem i sig selv, at der kommer børn med anden etnisk baggrund,” siger han.

Når de professionelle skal forklare, hvorfor nogle af disse børn er forskellige fra andre børn, trækker de ofte kulturkortet, som Niels Rosendal Jensen kalder det.

“De frygter at komme til at træde nogen over tæerne ved at stille de samme krav til dem og deres forældre, som de stiller til etnisk danske børn og deres forældre. Vi skal ikke udfordre dem på deres kulturelle præmisser, siger de. Men det er at gå fejl af diversiteten. For det kan være, det handler om noget andet, fx fattigdom eller simpelthen det, at forældrene måske gerne vil, men ikke aner, hvad de skal gøre. Så må vi rådgive dem, som vi rådgiver alle andre forældre, og forklare dem, hvilke forventninger man skal opfylde for at børnene kan deltage i daginstitution og skole,” siger han.

Alle er lige – men nogle er mere lige end andre

George Orwells berømte sætning fra *Kammerat Napoleon* om dyrenes frihedsrettigheder klinger med i snakken om diversitet. Det kan godt være, at alle har lige formel ret til at være, hvem de vil, men der er ikke lige muligheder for alle til at være det i praksis. I Danmark har vi siden Anden Verdenskrigs forsøgt at opbygge en velfærdsstat ud fra en ide om, at vi kan reducere social ulighed ved at investere i uddannelse til alle. Ambitionen er ikke lykkedes, men fordi ideen lever, har vi som samfund svært ved at se i øjnene, at uligheden fortsat er stor, mener Niels Rosendal Jensen.

“Når vi sociologisk undersøger, i hvilket omfang økonomien begrænser menneskers frihed og valgmuligheder, bliver folk ofte overraskede over, hvor slemt det egentlig står til hos nogle grupper. I Danmark er vi lullet ind i en ide om, at enhver er sin egen lykkes smed, og at fattigdom dybest set er selvforskyldt, men vi glemmer tit mellemregningerne: Hvad er egentlig forudsætningerne for, at den opadgående sociale mobilitet kan lykkes. Vi taler tit om medborgerrettigheder, men for nogle grupper i samfundet er de rent formelle: ‘Du har ret til at gøre sådan og sådan’, ‘Ja, det har jeg måske nok, men jeg har ikke midlerne,’” siger han.

Lige så lidt som vi i diversitetens navn vil tillade, at køn, etnicitet, alder, seksualitet og handicap begrænser vores livsmuligheder, burde vi heller ikke tillade, at socialklasse gør det, mener Niels Rosendal Jensen.

“Hvis de mennesker, som lever økonomisk trængt, skal nærme sig de samme muligheder som middelklassen, er forudsætningen



»Der er en praktisk grænse for, hvor meget diversitet den enkelte kan have med at gøre«

Niels Rosendal Jensen

ikke nødvendigvis, at Gini-koefficienten, dvs. måleenheden for økonomisk ulighed, er lig nul, men at vi på basale områder som sundhed, bolig og uddannelse virkelig gør en indsats. Måske endda indfører en grundlæggende borgerindtægt, som fx den britiske økonom Guy Standing er fortalende for. Det ville give alle et sikkerhedsnet og betyde, at alle ville blive anerkendt som ligeværdige medborgere i samfundet. En sådan mindste økonomiske fællesnævner er forudsætningen for, at mangfoldighed også er en mulighed for de ubemidlede” siger han.

Snuden op over kassen

Ifølge Dorte Marie Søndergaard er ét blik på diversitet at se det som en rettighedskamp, der kræver en opdeling af befolkningen i afgrænsede sociale kategorier. Spørgsmålet er,

om denne strategi også har en slagside. Om det umuliggør en demokratisk samtale om en fælles sag, hvor det man siger ikke bare oversættes til, hvilken kategori man taler fra.

“Diversitet for mig ville være, hvis fx et ledelsesteam naturligt bestod af mennesker af forskellig køn, hudfarve, seksualitet og klassebaggrund, og hvor det netop ikke var de kategorier, man forstod folk igennem, når man rekrutterede og samarbejdede. Men for at komme dertil er man nødt til i en periode at gå temmelig meget op i det. Diversitet handler om respekt for forskellighed, men jeg tænker det sådan, at det indebærer, at betydningen af kategoribaseret forskellighed lidt længere fremme ad vejen bør og kan minimeres i alle sammenhænge, hvor mennesker er fælles om noget,” siger hun.

Vi ser det ske i nogen grad og nogle steder, når der opstår tilpas store samfundsproblemer, der kræver dialog mellem mennesker på tværs af de kasser, de ellers er tilbøjelige til at låse sig selv og hinanden ned i, mener Dorte Marie Søndergaard.

“Det oplagte eksempel er klimakrisen, hvor folk, der ikke tidligere tænkte, de havde noget til fælles, nu mødes og arbejder sammen. Men det kan måske også være truslen fra Corona-virus, globale økonomiske problemer eller store humanitære katastrofer. Kriser, der får de sociale kategoriers betydning til at smuldre, og får folk til at løfte snuden op over kassernes kanter og finde sammen om større nødvendigheder.” ■



DORTE MARIE SØNDERGAARD er dr.philos og professor i socialpsykologi ved DPU, Aarhus Universitet. Hun forsker i køn og sociale kategorier, mobning, digital aggression og seksualiserede digitale praksisser blandt unge. Underviser på Kandidatuddannelsen i pædagogisk psykologi.



LAURA GILLIAM er antropolog og lektor på DPU, Aarhus Universitet. Hun forsker i etniske minoritetsbørn og -forældres skolestrategier, samt i opdragelsesnormer, maskulinitet, religion og sekularisme i skolen. Underviser på Kandidatuddannelsen i pædagogisk antropologi.



NIELS ROSENDAL JENSEN er lektor ved DPU, Aarhus Universitet. Han forsker i social ulighed i uddannelse, socialpædagogik og den pædagogiske profession. Underviser på Kandidatuddannelsen i pædagogisk sociologi.

KALENDER

SE ALLE ARRANGEMENTER PÅ

dpu.au.dk/aktuelt



MARTS 24. MARTS

NYE PERSPEKTIVER PÅ PPR
AKTUEL FORSKNING OG DIALOG
MELLEM PRAKTIKERE OG FORSKERE
I år afholdes den tredje årlige dialogkonference om Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR) på DPU. Her sætter vi blandt andet fokus på, hvordan PPR kan skabe inkluderende fællesskaber og læringsmiljøer gennem tværfagligt samarbejde. Der vil være oplæg og workshops ved såvel forskere som praktikere.

Tid: 9-16

Sted: DPU, Tuborgvej 164,
2400 København NV

Pris: 1.250 kr. Studerende: 450 kr.

26. - 27. MARTS

DANSK SOCIOLOGIKONGRES 2020
OPTIMERINGSLOGIKKER OG FORANDRINGSPROCESSER: KONSEKVENSER FOR SAMFUND OG INDIVIDER
Det danske samfund gennemlever en række fundamentale omstillinger på tværs af brancher og professioner. Disse omstillinger går ofte under modeordet "disruption" eller "den fjerde industrielle revolution". Karakteristisk er, at forandringernes hastighed er eksponentiel, og at de er mere omfattende og systematiske end tidligere – nogle taler om

paradigmeskift inden for både økonomi, erhvervsliv, samfund og den individuelle sfære. På denne kongres vil dette blive diskuteret under overskriften "optimeringslogikker og forandringsprocesser".

Sted: DPU, Tuborgvej 164,
2400 København NV
Pris: 1.950 kr.

Studerende: 800 kr.
Studerende (én dag): 400 kr.

APRIL 14. APRIL

HVAD SIGER ECERS-3 OM KVALITETEN AF DANSKE DAGINSTITUTIONER?
I kølvandet på Danmarks Evalueringsinstituts rapport 'Læringsmiljø i kommunale børnehaver', som byggede på observationsredskabet ECERS-3, er der opstået fornyet debat om, hvad kvalitet i daginstitutioner er, og hvordan man kan måle den. Akademi for pædagogiske test og evaluering ved NCS, DPU inviterer nu til et seminar, hvor måleredskabets muligheder, begrænsninger og eventuelle konsekvenser for praksis diskuteres. Seminaret henvender sig til forskere, konsulenter, politikere, kommuner og organisationer.

Tid: 16-18

Sted: DPU, Tuborgvej 164,
lokale A210, 2400 København NV
Deltagelse er gratis, men tilmelding er nødvendig.

28. APRIL

BÆREDYGTIG PÆDAGOGIK

I den styrkede pædagogiske læreplan for daginstitutionsområdet er bæredygtighed et centralt punkt. Det pædagogiske læringsmiljø skal give børnene mulighed for at opleve menneskets forbundethed med naturen og give børnene en begyndende forståelse af betydningen af en bæredygtig udvikling. Hvilke implikationer har det for uddannelsen af pædagoger, ledelser af dagtilbud, voksen-barn-samspillet og børnenes dannelse og trivsel? Det vil blive diskuteret på denne konference.

Arrangører: NCS, DPU og VIA

Tid: kl. 9.30-16.00

Sted: Aarhus Universitet, Fredrik Nielsens Vej 4, Preben Hornung Stuen,
8000 Aarhus C

Pris: 1.250 kr.

Studerende: 450 kr.

29. APRIL

SYSTEMTEORIENS AKTUELLE POSITION I DANSK UDDANNELSESFORSKNING

Systemteori og særligt den tyske sociolog Niklas Luhmann har gennem de sidste årtier haft stor indflydelse på dansk uddannelsesforskning, men teorien har også været genstand for kritik. Hvilke potentialer rummer systemteorien for kritisk forskning, og i hvilken grad er der blandt systemteoretisk inspirerede forskere enighed om teoriens anvendelse og udsigelseskraft? På dette seminar præsenterer fremtrædende systemteoretikere og uddannelsesforskere deres forståelser af muligheder og begrænsninger, når Luhmanns systemteori gøres til afsættet for empirisk uddannelsesforskning.

Arrangører: NCS, DPU og UCL

Tid: 9.30-15.15

Sted: Aarhus Universitet, Tåsinge-
gade 3, bygning 1441, lokale 010,
8000 Aarhus C

Pris: 300 kr.

MAJ 19. MAJ

TVÆRPROFESSIONELT SAMARBEJDE OG LAVT PRÆSTERENDE DRENGE I SKOLEN

De sidste seks år har skolerne forsøgt

at omsætte skolereformens hensigter, herunder øget vægt på bevægelse, understøttende undervisning og samarbejde mellem lærere og pædagoger.

Det tværprofessionelle samarbejde har imidlertid vist sig vanskeligt, blandt andet fordi lærere først og fremmest har blik for undervisning (barnet som elev), mens pædagoger ofte anlægger et helhedssyn på barnet (barnet som helt menneske). På denne konference præsenteres resultaterne af en ny undersøgelse af skolepædagogers arbejde med lavt præsterende drenge, og der stilles skarpt på muligheder og begrænsninger ved det tværprofessionelle samarbejde.

Arrangører: NCS og DPU

Tid: kl. 9.30-16.10

Sted: Aarhus Universitet, bygning
1485-105, Jens Chr. Skous Vej 2,
8000 Aarhus

Pris: 1.250 kr.

Studerende: 450 kr.

JUNI 3. JUNI

KONFERENCE 0-6-ÅRIGE BØRNS INSTITUTIONS- OG HVERDAGSLIV

Vi diskuterer kvalitet og normeringer i daginstitutioner som aldrig før, og dagtilbudsområdet ligger højt på den politiske dagsorden. Alle interesserede har nu mulighed for at møde en række af landets førende dagtilbudsforskere, som præsenterer aktuel forskning og inviterer til dialog, når DPU for 8. gang afholder Danmarks største konference om småbørnsforskning.

Der vil være oplæg om dannelse og leg, børns hverdagsliv i dagpleje, professions- og praksisudvikling i dagtilbud, overgange fra børnehaver til skole og om sang og musik i dagtilbud, ligesom dagen byder på workshops om bl.a. normeringer, trivsel og pædagogisk dokumentation. Konferencen henvender sig til pædagogisk personale, pædagogiske konsulenter, ledere, politikere, studerende, ansatte på professionshøjskoler og i organisationer.

Tid: 9.30-16.00

Sted: DPU, Tuborgvej 164,
Festsalen (A220),
2400 København NV

Pris: 1.250 kr.
Studerende: 450 kr.



MANGFOLDIGE TEAMS



SKABER SUND FORSTYRRELSE OG NYTÆNKNING

Når man samler Grethe, Rashid og Anemone i et team, opstår der ikke automatisk harmoni som i en Benetton-reklame. Mangfoldige teams kan være besværlige, men til gengæld kan de skabe bedre løsninger, større læring og mere udvikling i organisationen. Det fortæller lektor Lotte Holck fra CBS, der har beskæftiget sig med diversitet på arbejdsmarkedet, siden begrebet landede i Danmark i 2000.

Af SIGNE TONSBORG

Lad os starte med at slå én ting fast: Nej, jeres arbejdsplads er ikke mangfoldig, fordi der er én kvinde i ledelsen eller en enkelt lærer med tyrkisk baggrund i teamet.

“Når det handler om diversitet i teams, så taler man i forskningen om *the magic number of three*,” forklarer Lotte Holck. Hun er lektor på CBS, forsker i ‘human resource management’ og diversitet på arbejdspladsen og har været optaget af netop det emne i snart 20 år – først som konsulent og embedsmand og siden som forsker.

Det magiske trel tal dækker over, at mangfoldige teams har mere end en enkelt person, der skiller sig ud, fx når det handler om køn, alder, etnicitet eller uddannelse. I et team på ti skal vi faktisk op på tre, før det rykker noget.

“Hvis I har et team på ti medarbejdere, og det kun er dig, som er fx kvinde, ældre, har anden uddannelses- eller etnisk baggrund, så bliver du ekstremt synlig og stereotypificeret, fordi du er forskellig fra de andre. Du vil være den eksotiske og den anderledes. Man skal mindst være tre for at rykke ved majoriteten, opløse stereotyperne og påvirke adfærden,” siger Lotte Holck.

Mangfoldige teams gør det bedre

Og det kan der være god grund til at tage alvorligt. En undersøgelse fra ISS fra 2011 dokumenterer, at mangfoldige teams har en højere indtjening end ikke mangfoldige teams. Undersøgelsen viste, at teams med minimum 30 procent mangfoldighed, og hvor hverken et særligt køn, en speciel generation eller en specifik nationalitet dominerede med over 70 procent, gav 3,7 procentpoint mere indtjening end homogene teams.

“Når der er mindst 30 procent mangfoldighed, vil der være en kritisk masse af forskellighed til progressivt at kunne påvirke beslutningsprocesser,” forklarer Lotte Holck.

Nye studier viser også, at jo større mangfoldighed desto bedre: Et studie fra CBS og Aarhus Universitet fra 2019 påviser en klar sammenhæng mellem en ligelig fordeling af køn og

1. øget jobpræstation,
2. kvaliteten i de udførte opgaver og
3. medarbejdernes evne til at indgå relationer i teamet.

Særligt teams med en 50/50 kønsfordeling giver større åbenhed og tolerance over for andres input, pointerer Lotte Holck:

»Forskellighed giver den enkelte mulighed for at give sit særlige bidrag til gruppen«



Lotte Holck



MANGFOLDIGE TEAMS I ISS

Lektor Lotte Holck fra CBS udførte i 2016-2018 et stort forskningsprojekt sammen med virksomheden ISS Danmark. Her fulgte hun over 30 teams. Hendes fund peger på at:

- 1. Mangfoldige teams skaber større medarbejdertrivsel,** fordi forskelligheden skaber større tolerance, respekt og åbenhed for nye løsninger hos medarbejdere og ledere
- 2. Mangfoldige teams styrker ledelseskompentencen** på tre parametre. Ledere af mangfoldige teams er
 - stærke i at kommunikere med mange forskellige målgrupper
 - dygtige til at danne relationer
 - gode til at talentudvikle og sætte kompetencer og udviklingspotentiale hos medarbejderne i spil
- 3. Mangfoldige teams har positiv indflydelse på bundlinjen.** Studierne fra ISS viser
 - at mangfoldige teams tjener 3,7 procentpoint mere på bundlinjen end ikke mangfoldige teams
 - at virksomheder med mangfoldighed i ledelsen tjener i gennemsnit 12,6 procentpoint mere på bundlinjen end virksomheder uden mangfoldighed i ledelsen.

»En høj grad af forskellighed giver altså større performance, fordi de stereotype forestillinger baseret på fx køn eller alder bliver udfordret. Det giver den enkelte større mulighed for at realisere forskellige sider af sig selv til gavn for alle.»

Men resultaterne kommer ikke automatisk, fordi man har mange forskellige grupper repræsenteret i et team, påpeger Lotte Holck:

»Man må aktivt arbejde på at fremme en kultur, hvor mangfoldighed ses som et forretningspotentiale og en grundlæggende værdi,» understreger hun.

Lige børn skaber kedelige løsninger

Køn, alder, faglighed, uddannelsesbaggrund, erhvervs erfaring, etnicitet, sproglig og kulturel baggrund etc. har betydning for vores måde at anskue verden på, hvilke ideer vi får, og hvordan vi forstår og løser problemer – og hvordan andre opfatter os. Og netop derfor kan mangfoldighed på arbejdspladsen gøre en stor forskel for både det enkelte team og hele organisationen. Diversiteten kan fx skubbe til nytænkning og mere kreative løsninger.

»Meget banalt siger man inden for diversitetsforskningen, at hvis man er i en meget homogen gruppe, så vil man typisk være hurtige om at blive enige. Men hvis løsningen, man har valgt, så viser sig ikke at holde, kan det være særdeles svært at finde et alternativ. Hvis man derimod har et meget heterogent team, så kan det være sværere at finde en løsning i første omgang. Til gengæld kan man altid finde alternativer, hvis løsningerne ikke virker, fordi man søger løsninger forskellige steder,» forklarer Lotte Holck.

Måske derfor kan det ligefrem være frisættende at omgive sig med arbejdskolleger, som tænker anderledes og blive skubbet lidt ud af de vante rammer og tankegange.

»Forskellighed giver den enkelte mulighed for at give sit særlige bidrag til gruppen. Det styrker selvværdet og tilfredsstiller vores psykologiske behov for at være unikke, og det gavner inklusion i gruppen. Det kaldes 'optimal distinction theory' inden for socialpsykologien,» siger hun.

Meget tyder også på, at det kan have en positiv effekt på innovation, kreativitet og nytænkning at have en mangfoldig organisation. Men den klare business-case er svær at bevise.

»Vi har svært ved at vise den kausale sammenhæng mellem diversitet og kreativitet og innovation. Selvom det intuitivt giver mening, at diversitet i et team vil skabe en mere innovativ tankegang,» siger Lotte Holck.

Til gengæld ved vi, at det kan skabe udfordringer, når medlemmerne af et team eller en organisation er *for ens*.

Problemerne ved homogenitet

Siden 1970'erne har forskningen vist, at det er dårligt for både forretning og image, når medlemmerne af topledelse og bestyrelser er *for ens*. Medlemmer af homogene grupper har det nemlig med at undertrykke sund skepsis og alternativ tankegang for at bevare harmonien og den gode stemning i gruppen. Den amerikanske forsker Irving Janis kalder fænomenet for gruppetænkning. Han undersøgte allerede i 1971 politiske beslutninger taget af amerikanske præsidenter i samspil

med deres rådgivere blandt andet under invasionen i Svinebugten under Cubakrisen. Janis kunne se, at rådgivergruppen stræbte efter enighed næsten for enhver pris, og at afvigende meninger blev undertrykt i gruppen. For ønsket om at være enig, loyal og skabe harmoni i gruppen kan være så stærkt, at man bevidst eller ubevidst følger flertallets linje – også selvom det ikke er den bedste løsning. Gruppens medlemmer censurerer altså deres egne tanker og ideer og bliver blinde for alternative løsninger for at bevare harmoni og enighed.

»Hvis deltagerne i en gruppe er *for ens*, er tendensen, at man indordner sig og nedtoner sin kritik for at være med. Der er en masse socialt og relationsmæssigt på spil, som ikke handler så meget om det faglige. Vi stræber efter at opnå harmoni, for når der er harmoni i gruppen, føler vi os trygge og sikre. Men den stræben betyder også, at vi har tendens til at kunne lide dem og ønsker at arbejde sammen med dem, der ligner os selv, fordi det bekræfter os i, at vi selv er okay,» forklarer Lotte Holck.

Det kaldes 'homo-social reproduktion' og er også mekanismen bag den berømte 'Rip, Rap, Rup-effekt', som gør, at mange ledere rekrutterer medarbejdere, som de kan spejle sig i, og som minder om dem selv – måske bare i en yngre udgave.

Mangfoldige teams skaber trivsel

Så det at skabe mangfoldige arbejdspladser med diversitet i teamene kolliderer ofte med stærke, ubevidste kræfter i os. Men der kan være god grund til at vælge mangfoldighed, selvom det kan gøre lidt ondt:

»Når størstedelen af eksempelvis bestyrelsen i en bank kommer fra samme uddannelsesinstitution og har samme køn og alder, kan det være rigtig svært at sige 'jeg er ikke enig'. Med større diversitet bliver det også legitimt at stille 'dumme' spørgsmål. Spørgsmål kan opleves som dumme eller elementære, fordi man har samme uddannelsesbaggrund. Det skaber indforståethed og fælles indiskutable selvfølgeligheder. Men det er under det umiddelbart elementære, at nytænkning kan ligge gemt. Så dumme spørgsmål er noget af det, der driver os videre mod nye løsninger, uanset hvad vi arbejder med,» siger Lotte Holck, der har forsket i netop det.

Fra 2016 til 2018 fulgte hun 25 arbejdsteam i servicevirksomheden ISS. Halvdelen af virksomhedens 7.100 ansatte har indvandrerbaggrund. Fordelingen mellem køn er cirka 50/50, og medarbejderne kommer fra mere

end 118 forskellige lande og spænder over flere generationer. Der er med andre ord tale om en supermangfoldig medarbejdergruppe.

“Jeg fulgte både homogene og mangfoldige teams og observerede nogle spændende dynamikker i de mangfoldige teams. En del af arbejdsopgaverne inden for rengøring og kantine-drift er monotone. I de mangfoldige teams var det tydeligt, at folk kunne noget meget forskelligt, og at det ofte var en fordel,” forklarer hun.

Et meget konkret eksempel var en kantine-medarbejder med mellemstlig baggrund, der brugte andre grøntsager og ingredienser end sine kolleger og skabte helt andre smagsoplevelser i kantinen med sine salater.

Hovedkonklusionerne fra Lotte Holcks forskningsprojekt med ISS var, at de mangfoldige teams skabte større medarbejdertilfredshed og var gode udklæringssteder for talenter. Og så kunne Lotte Holck se, at selve det at lede et mangfoldigt team styrkede ledelseskompeterne.

Og netop ledelsen har en nøglerolle, hvis mangfoldige teams skal fungere. For lykken er ikke gjort blot ved at sammensætte et mangfoldigt team.

Langt fra harmoni og hygge

Lotte Holck lægger ikke skjul på, at arbejdet i mangfoldige teams også kan være besværligt.

“Diversitet kan skubbe os fremad som organisation og sikre, at vi udfordrer os selv. Men arbejdet med diversitet er ikke bare harmoni og hygge. Det er også besværligt og ubehageligt. For i mangfoldige teams bliver forudsigeligheden nedsat. Pludselig kommer ting, som du ikke havde forventet, til diskussion,” konstaterer hun.

Som eksempel fortæller hun om en leder i uddannelsesverdenen, der insisterede på altid at ansætte den mest kvalificerede kandidat – uden at skele til noget som helst andet end deres kvalifikationer. Fx ansatte han en kvindelig kandidat fra Asien, som var alene med et lille barn. Folk rystede på hovedet af lederen og forudså, at det ville blive besværligt.

“Og ja, børn bliver jo syge, og det er bøvlet, når man er alene uden netværk i et andet land. Men denne her leder insisterede på at ansætte hende alligevel, for hun var den bedst kvalificerede. Men han løb en risiko ved at gøre det, fordi det jo også kan gå galt,” forklarer Lotte Holck.

Hun understreger, at det ikke nytter noget at skabe diversitet uden at ville ændre i organisationen.

“Diversitet handler om værdier og om at skubbe sig selv som organisation. Og det kan være svært,” siger hun.

SUPERMANGFOLDIGHED

I forskningsprojektet i ISS arbejdede man med begrebet **supermangfoldighed**. Begrebet er udviklet af den britiske socialantropolog Steven Vertovec til at beskrive den sociale og demografiske udvikling i Storbritannien og andre lande.

Supermangfoldighed tager udgangspunkt i

- alder, køn, etnicitet, race, seksuel orientering, religiøs observans, socioøkonomisk status, mentale eller fysiske handicap

ISS har derudover suppleret med:

- Uddannelsesbaggrund
- Arbejdskompetencer
- Erhvervs erfaring
- Civil status
- Indvandringshistorie
- Anciennitet i virksomheden



»...min pointe er netop, at nej, folk skal ikke tilpasse sig«

Lotte Holck

Kitler uden karriere

Et andet eksempel så Lotte Holck hos en svensk medicinalproducent, som hun samarbejdede med. I virksomhedens produktion var der ansat en lang række teknikere med flygtninge- og indvandrerbaggrund. Mange af dem var særdeles veluddannede kemiingeniører, men fordi de var ansat i produktionen til en lavere løn, gjorde mekanismerne i virksomheden, at de aldrig kunne tage karriereskridtet væk fra kitler og stress i produktionshallen og ind i udviklings- eller kontrol-afdelingerne, hvor de etnisk svenske medarbejdere med samme uddannelsesniveau arbejdede.

“På papiret arbejdede virksomheden med mangfoldighed, men i praksis var der en medarbejdergruppe, som var lavere lønnet og afskåret fra at gøre karriere. Man ville have mangfoldighed uden at ændre ved virk-

somhedskulturen, og det er ikke mangfoldighed. Det er nærmere en forældet kolonial tankegang,” forklarer hun.

Hvis virksomheden for alvor skulle have udnyttet fordelene ved den mangfoldige medarbejdergruppe, skulle den have sørget for at anerkende og italesætte teknikernes kompetencer på lige fod med andre i virksomheden og give dem karrieremuligheder. Og i stedet for at se det som et problem ikke at kunne godt nok svensk, kunne man se det som en fordel at kunne engelsk i medicinal-sektoren, hvor sproget jo hovedsageligt er engelsk, pointerer Lotte Holck.

Folk skal netop *ikke* tilpasse sig

Casen fra Sverige er et eksempel på, at mange arbejdspladser stadig ligger under for et assimilationsparadigme med rødder helt tilbage i kolonitiden, mener Lotte Holck. Tankegangen synes at være, at ‘alle kan arbejde her – hvis de passer ind’.

“Den mekanisme er stadig sigende for det danske arbejdsmarked: Du kan godt komme ind, men du skal tilpasse dig. Men min pointe er netop, at nej, folk skal ikke tilpasse sig. Du skal netop sørge for, at folk *ikke* tilpasser sig, men i stedet udfordrer organisationen. Hvis man vil have en lærende organisation, så skal man insistere på at blive udfordret på sin virksomhedskultur. Kort sagt kan man bruge diversitet til at udvikle organisationen. Men det kan gøre lidt ondt, og derfor synes mange, at det er rarere med det genkendelige og det, der opretholder harmonien,” forklarer Lotte Holck.

Måske derfor er der stadig langt igen til mangfoldighed på mange arbejdspladser. Det gælder også uddannelsesverdenen og det pædagogiske felt. Lotte Holck oplever, at man ofte er blind for mangfoldighedsperspektivet.

“Når jeg fx kigger på pensum på den uddannelse, jeg underviser på, så er teksterne stort set kun skrevet af hvide mænd med vestlig baggrund. Diversitet er også at have litteratur, som er lidt mere repræsentativ. For når diversiteten mangler, bliver vi blinde for andre vinkler. Og det bliver naturligt at glemme at stille spørgsmål. Netop derfor har vi brug for diversitet,” siger Lotte Holck. ■



LOTTE HOLCK Ph.d. og lektor på CBS, hvor hun forsker og underviser – blandt andet på kandidatuddannelsen i Human Resource Management. Hun har beskæftiget sig med diversitet siden 2001 først som konsulent og embedsmand i centraladministrationen og senere som forsker.



LITERACY-PÆDAGOGIK: NOGLE GANGE SKAL SPROGET STRÆKKES, FØR DET KAN BØJES RIGTIGT

Korrekthedskultur og manglende eksperimenter med sprog er blandt årsagerne til, at tosprogede elever halter bagud, når det gælder danskkompetencer. Vi skal møde den sproglige diversitet med et fokus på 'kan' frem for 'kan ikke', lyder rådet fra Helle Pia Laursen, der er forsker på DPU, Aarhus Universitet.



I de danske 0.-klasser vil der efter sommerferien både sidde en Kareem, en Aurelija og måske en Sam, og sandsynligheden for, at de bliver lige så gode til at læse og skrive dansk som deres kammerater med mere dansk-klingende navne, inden de forlader skolen, er ikke blevet større end tidligere.

“På trods af at det langt fra er et nyt fænomen med tosprogede børn i skolerne, viser flere undersøgelser, at vi ikke er i mål med at give børnene de sproglige kompetencer, de har brug for. Det skyldes både, at vi har undervurderet den udfordring, den sproglige diversitet er, og at der har manglet viden om området,” lyder det fra Helle Pia Laursen.

Hun er lektor på DPU, Aarhus Universitet, og har de sidste ti år stået i spidsen for en forskergruppe, der har fulgt tosprogede børn i fem klasser hen over hele deres skoleforløb. Her har forskerne undersøgt børnenes dansktilegnelse, som den helt konkret udfoldede sig i praksis.

“Vi igangsatte undersøgelsen for at tage børnene alvorligt. Vi ville tættere på, hvad der egentlig foregår, når de lærer

dansk i skolen – vi ville bag om tallene og avisoverskrifterne. For hvad er det egentlig for nogle processer, der er involveret, når man lærer at læse og skrive på flere sprog? Hvilke didaktiske refleksioner og hvilke pædagogiske greb er relevante i klasser med stor sproglig diversitet? Der er meget opmærksomhed omkring de tosprogedes læsning og skrivning, især lige når de store internationale undersøgelser som PISA offentliggøres, men der er reelt meget lidt viden om, hvilke læreprocesser der er involveret. Vores ambition var at bidrage til udviklingen af en literacy-pædagogik, der ramte den sproglige diversitet, vi ser i dag, på baggrund af viden om børnenes faktiske læse- og skriveprocesser,” siger Helle Pia Laursen.

»Børnene møder, bruger og blander mange forskellige sprog i deres hverdag«

Helle Pia Laursen

Ingen one size fits all-pædagogik

På baggrund af projektet har forskerne blandt andet udviklet nogle begreber, man kan tale om feltet med, og de har skrevet bøger og andre materialer til læreruddannelsen. En af konklusionerne er, at man ikke kan tale om en one size fits all-pædagogik.

“Alle klasserum er forskellige, og den sproglige diversitet er kun blevet mere kompleks i de senere år, fordi vi jo lever i en globaliseret verden. Børnene har mange forskellige forudsætninger – nogle er lige ankommet til landet, andre er vokset op her, men taler flere sprog i deres dagligdag. Og så udvikler den politiske og organisatoriske kontekst sig løbende. Det har også indflydelse på praksis på området,” siger hun og henviser til, at det for eksempel i 2016 blev muligt at indskrive nyankomne børn direkte i almenklasserne, så længe de fik en supplerende sprogundervisning, som svarede til deres behov. Det har 15 % af kommunerne fortolket sådan, at hele indsatsen kan foregå i almenundervisningen, viser en undersøgelse, som Danmarks Evalueringsinstitut offentliggjorde i november 2019. Det er et stort problem, mener Helle Pia Laursen.

“Vi ser også internationalt en tendens til *mainstreaming* – det at tosprogede i højere grad indgår i den almindelige undervisning. Men der er ikke forskningsmæssigt belæg for, at det virker,” siger hun. “De nyankomne børn har behov

for en målrettet undervisning i det danske sprogs konventioner, hvis de ikke starter i en modtagelsesklasse. Vi må ikke tro, at de lærer det af sig selv,” siger hun.

Børnene har et sprogligt repertoire

De børn, forskerne mødte, var alle motiverede for at lære dansk, så det er i hvert fald ikke her, problemet er. Det er naturligt og selvfølgelig for dem at udvide deres sproglige repertoire.

“Begrebet sprogligt repertoire er vigtigt for os, fordi vi står i en situation, hvor den sproglige diversitet er meget divers, så at sige. Nogen har karakteriseret det som sproglig superdiversitet. Det dækker over, at børnene møder, bruger og blander mange forskellige sprog i deres hverdag, og at deres sproglige identiteter er ret sammensatte,” siger hun og uddyber:

“De sprog, de anvender, afspejler deres eget, forældrenes og deres nære families levede liv. Her taler vi som sagt både om børn, der er født og opvokset i Danmark i familier, hvor der tales flere sprog, og om børn, der er kommet hertil senere, og også om børn, der har levet dele af deres liv i Danmark og dele i andre lande – for eksempel har nogle rejst frem og tilbage mellem Danmark og Grønland.”

Nogle har familie i Sverige og er derfor begyndt at lære lidt svensk, og nogles forældre er blevet skilt, og så taler de engelsk eller et andet sprog derhjemme med den nye papfar, fortæller hun.

“Det er meget komplekst. Når mennesker bevæger sig rundt i verden, påvirker det

deres sproglige repertoarer. Derfor kan det også være meget svært at forudse, hvad der er kendt, og hvad der er ikke-kendt for dem på dansk,” siger hun.

Det kræver en rummelighed og en fleksibilitet i forhold til at møde børnene, hvor de er, og give dem en relevant undervisning. Og det er en svær udfordring, som mange lærere står midt i. Men samtidig gør det, at mange af børnene har en stor sproglig viden og appetit med sig.

“Vi har for eksempel set, hvordan de allerede ved skolestart var i fuld gang med at udforske forskelle og ligheder mellem de sprog og skriftsystemer, de kendte til. Og det er viden, de trækker på i deres læse- og skrivetilegnelse,” siger hun.

Sprogskam spærrer for læring

En af de tosprogedes børns udfordringer ved at lære dansk er, at både skolen, test og nogle gange også eleverne selv fokuserer på mangler, mener Helle Pia Laursen. Hun opfordrer til, at man bevæger sig væk fra kan-kan ikke-tænkningen.

“Vi ser mange børn, som er optagede af, hvad de ikke kan, og som mangler mod til at prøve sig frem rent sprogligt. Vi kalder det sprogskam,” siger hun. “De siger ikke direkte, at de skammer sig eller ikke vil fejle, men det kommer til udtryk nonverbalt og på andre måder. Børnene forsøger at klare sig med det dansk, de kan i forvejen, i stedet for at bygge

videre på det. Og det er et problem, for det er vigtigt at kaste sig ud i at eksperimentere med sproget, hvis man skal blive god til det. Derfor har vi i vores projekt haft fokus på at afprøve metoder, der kan gøre børnene mere nysgerrige og risikovillige.”

At strække sproget

Helt konkret har man i nogle klasser gjort det, som forskerne kalder at strække sproget.

“At strække sproget vil sige at bruge det på måder, som man ikke plejer. Vi taler dels om vertikalt sprogstræk, hvor man for eksempel bytter ét ord ud med et andet, og om horisontalt sprogstræk, hvor man laver sin sætning længere ved at bygger flere informationer på eller eksperimenterer med at gøre tekster mere eller mindre informationstætte,” forklarer Helle Pia Laursen.

De elever, der har dansk som modersmål, har også gavn af at udvikle deres sprog, så sådan nogle aktiviteter kan fint foregå i almenundervisningen. Så bliver det at udvikle sproget også afdratiseret og normaliseret.

Forskerne anbefaler, at børnene får lov til at trække på alle de ressourcer, der er tilgængelige, lige fra synonymordbogen til Google Translate. Og så er metalingvistiske refleksioner oplagte:

“I en klasse var der ni forskellige sprog repræsenteret, og her sammenlignede børnene sprogene. Det fungerede godt, fordi de var interesserede i, hvilke sprog de andre børn kunne, og de ville gerne lære hinandens sprog. Det skabte en god social kontakt imellem børnene, som samtidig lærte noget om, hvordan sprog er opbygget.”

Væk fra korrekthedskultur

Helle Pia Laursen anbefaler en tostrengt indsats, hvis det skal lykkes at løfte de tosprogedes kompetencer i dansk:

“Fra politisk side bør man anerkende de udfordringer, der er, og sørge for, at der er faglige ressourcer og supplerende danskundervisning til de børn, der har brug for det,” siger hun.

“Samtidig ser jeg gerne, at vi bevæger os væk fra den korrekthedskultur, som skaber sprogskam og frygt for at lave fejl. Det er et stort problem, hvis børnene oplever, at sprog er noget, man kan blive dømt ude af et fællesskab på. Vi skal derfor ikke rynke på næsen og blive overraskede over, hvad det er, de ikke kan – det er nemlig meget forskelligt fra barn til barn. Vi skal i stedet sætte ind med en indsats, der bygger på viden om flersprogethed og sprogtilenelse, og på den måde løfte børnenes sprog.” ■

»Vi ser mange børn, som er optagede af, hvad de ikke kan, og som mangler mod til at prøve sig frem«

Helle Pia Laursen

OM PROJEKTET TEGN PÅ SPROG SÅDAN GJORDE FORSKERNE

Eleverne blev interviewet og sat i nogle situationer, hvor forskerne kunne observere deres interaktioner omkring sprog og læsning. For eksempel blev de i grupper præsenteret for billeder eller tekster, der kunne danne udgangspunkt for en samtale. Andre gange skulle børnene selv producere et produkt. Forskerne tilrettelagde også undervisning sammen med læreren, som blev videooptaget og analyseret.

Projektet er et samarbejde mellem DPU, Aarhus Universitet, VIA UC, UC Nordjylland, UC Lillebælt og UCC (nu KP) samt Aarhus, Aalborg, Vejle, Odense og Københavns kommuner. Projektet er støttet af Undervisningsministeriet og Integrationsministeriet.

Læs mere

Bog: Helle Pia Laursen. Tegn på sprog. Literacy i sprogligt mangfoldige klasser, Aarhus Universitetsforlag, 2019.

Rapporter og inspiration til undervisningen kan findes på www.kp.dk/tegn-paa-sprog



HELLE PIA LAURSEN er lektor i literacy-pædagogik og sproglig diversitet på DPU, Aarhus Universitet. Hun underviser på kandidatuddannelsen i didaktik – dansk.

SØREN OG METTE

OG SELVFØLGELIGHEDERNE

Pædagogikken i dagens Danmark er via selvfølgeligheder og normer med til at holde fast i både drengestreger og pigefnidder. Der er lang vej til han, hun og hen, men stereotyperne møder trods alt mere kritik end tidligere.

Af MAJ JUNI

Nogle sad og sov, andre strikkede. Sådan så det ud på de forreste rækker, da kønssociolog og indehaver af virksomheden *Mangfold*,

Cecilie Nørgaard, for omkring femten år siden holdt sine første foredrag for lærere om, hvordan man kan arbejde kritisk med normer og køn i uddannelse og pædagogik. I dag oplever hun en langt større årvågenhed.

“I 2014 fik pædagoguddannelsen et fag, der hedder Køn, seksualitet og mangfoldighed. Det var utrolig vigtigt, at det fag kom. Ikke bare har det betydet meget for de studerende, men det har også haft betydning for den generelle holdning ved at legitimere, at spørgsmålet om køn og strukturerer også er en vidensindsats,” fortæller Cecilie Nørgaard, der oplever, at samtalen om køn har ændret sig både politisk og praktisk de seneste år.

“Det er ikke længere et spørgsmål om, hvorvidt vi skal arbejde med køn og mangfoldighed, men i højere grad hvordan.”

Begynder med et kritisk blik

Det nye fag på pædagoguddannelsen er et modul på 12 uger og udklækker, som Cecilie Nørgaard siger det, ikke nye eksperter i mangfoldighed – men det er heller ikke nødvendigt.

“Det væsentlige er, at de nyuddannede pædagoger lærer at stille sig spørgende over for de dominerende stereotyper i kulturen. I stedet for at besvare spørgsmålet ‘Hvorfor er han vild og urolig?’ med ‘Det er fordi, han er en dreng’, kan de se andre muligheder. Det er et godt sted at begynde, så kan man altid putte mere på,” siger Cecilie Nørgaard, som har firmaet MANGFOLD, der formid-

ler kønsforskning til diverse pædagogiske praksisser, og bl.a. står bag Prismecertifikatet, et efteruddannelsesstilbud til pædagoger om køn, diversitet og normkritisk pædagogik.

Stereotyperne, der stadig lever i bedste velgående, går fx på, at drenge er vilde og ikke kan sidde stille og koncentrere sig i længere tid. De har brug for at komme ud at løbe og er impulsive. De er til gys, gru og krimi. Drenge er mere egoistiske end piger, og de taler højere og råber mere og har ikke lige så meget brug for at blive trøstet. De er dygtige til matematik, kemi og fysik og mindre i

»Det er ikke længere et spørgsmål om, hvorvidt vi skal arbejde med køn og mangfoldighed, men i højere grad hvordan«

Cecilie Nørgaard

sprogfagene, hvor pigekønnet er dem overlegne. Pigerne er mere stille end drengene og har mange følelser, som de er gode til at udtrykke. De er empatiske og sociale og tager hånd om andre. Piger er omsorgsfulde og finmotoriske.

“Jeg hører fra praksis, at de nyuddannede pædagoger kommer ud til en virkelighed, hvor en masse ældre pædagoger siger: ‘Sådan der har vi aldrig gjort, vi plejer at gøre sådan, og det fungerer rigtig godt.’ Mange af dem har faktisk lært nærmest det stik modsatte. Jeg har hørt flere ældre pædagoger fortælle, at da de gik på pædagogseminariet, lærte de,

at drenge og pigers hjerner var forskellige, og derfor skulle de mødes forskelligt. I dag lærer de studerende, at hjerner er plastiske og udvikler sig, som de bliver stimuleret. Det er et enormt kulturclash,” siger Cecilie Nørgaard, som også tror, der kan være heftige diskussioner ude i de enkelte institutioner.

“Det er svært at stå på mål for sådan et kulturskifte, hvis man kun er få, der har et nyt og kritisk syn på de gamle kønsnormer,” siger hun.

En del af dannelsesopgaven

Det har betydet meget at få sat viden og professionalitet på spørgsmålet om køn, mener Cecilie Nørgaard altså. Desuden peger hun på, at spørgsmålet om ansvar også spiller en rolle.

“Er det her område skolens ansvar eller et privat anliggende? Jeg mener også, det er en del af dannelses- eller uddannelsesopgaven. Vores kønsopfattelse er så integreret i os, at det fungerer lydløst. Når jeg arbejder med pædagogiske praktikere, erfarer jeg, at den største øjenåbner er at få blik for, hvornår normer er i spil i vores praksis. Hvorfor satte jeg dem sammen på den måde i gruppen? Hvad er det for stereotyper, der er i mit undervisningsmateriale?” siger Cecilie Nørgaard og peger på, at et af de mest populære materialer i indskolingen for tiden er *Søren og Mette*, som har mere end 60 år på bagen.

“I forhold til de kønnede repræsentationer er det helt ekstremt antikveret og trækker på nogle meget gamle kønsroller,” siger Cecilie Nørgaard, som mener, at læreruddannelsen burde få et fag, der matcher pædagogernes.

Det synspunkt deler hun med Tekla Canger, der forsker i folkeskolepraksis og er lektor på Københavns Professionshøjskole. Sidste år udgav hun bogen *Kønsbevidst pædagogik*,

som er målrettet lærere. Når Tekla Canger selv underviser på læreruddannelsen, introducerer hun de kritiske blik på stereotyper og teorier om køn, men det er langt fra et krav, at lærerne bliver undervist i det.

“Det handler i første omgang om at få identificeret, hvad det er for nogle selvfølgeligheder, der er i spil. Der er jo ikke nogen, der render rundt og siger pigefnidder og drengestreger, fordi de bevidst tænker, at det er knyttet til et særligt biologisk køn. Det er bare blevet en selvfølgelighed i sproget. I anden omgang handler det om at pege på, hvad det er for muligheder, vi har for at arbejde med det. Det er meget det, jeg har været optaget af i udviklingen af det, jeg kalder en kønsbevidst pædagogik,” fortæller Tekla Canger, der beskriver det som et bud på, hvordan praktikere som lærere og pædagoger i skolen med relativt enkle greb kan gøre en forskel for sig selv, deres kolleger og de børn, de arbejder med.

“Sproget er en væsentlig faktor, men det er også vores måde at vælge at organisere praksis på. Fx når vi refleksionsløst vælger, at der skal sidde drenge og piger ved bordene, når vi danner bordgrupper. Hvem har bestemt, at det er det mest hensigtsmæssige? Det er bare blevet sådan, fordi nogen på et tidspunkt har antaget, at drenge er på én bestemt måde, og piger er på en anden bestemt måde, og så er det ligegyldigt, hvad det er for nogle piger, og hvad det er for nogle drenge, bare man blander dem. Et andet eksempel er, at mange laver pigemøder og drengemøder, når de oplever, der er problemer i klassen, fordi man har en oplevelse af, at konflikten bor i den kønnede gruppe. Og det kan sagtens være, at konflikten for det første ikke involverer alle af det køn, og for det andet er bundet op på nogle i den anden gruppe.”

Whistleblowers og gråzone

I sine møder med praksis oplever Tekla Canger, at lærerne generelt er meget kompetente – også når det gælder evnen til at rumme forskelligheder hos eleverne. Det er bare noget, de sjældent tænker over.

“Når unge eller børn meget tydeligt adskiller sig fra forestillingen om det biologiske køn, så har lærerne nemmere ved at håndtere det, fordi de bliver mindet om, at hhv. drenge og piger ikke er så firkantet et fænomen. Derfor kalder jeg de børn, som i den grad ‘gør’ køn på nogle radikalt anderledes måder, for vores ‘whistleblowers’. De bliver gjort til genstand for en pædagogisk praksis, som er rummelig. Men alle de drenge og piger, som så at sige går i gråzonen og ikke gør tydeligt opmærksom på en forskellighed, bliver bare selvfølgeligt indlemmet i den gruppe, de tænkes at høre til i,” siger Tekla Canger og peger på, at der én tommelfingerregel, lærerne kan følge:

“Vær nysgerrig, eksperimenter og prøv noget forskelligt af.” ■

UDDANNELSES- OG KØNSSOCIOLOGENS



BUD

01 NUANCÉR GAMLE MYTER

Myter om køn står ofte i vejen for den enkeltes udfoldelse. Fx myten om, at drenge leger vildt og piger er gode til finmotorik. Myter som denne dominerer i vores samfund, og vi har derfor tendens til at bemærke tilfælde, der bekræfter myten, og ikke de, der nuancerer eller afkræfter. På den måde kommer vi til at reproducere og videreføre myter og dårlige vaner.

02 REFLEKTÉR OVER STEREOTYPT SPROGBRUG

Sprog har magt til at definere, kategorisere og skabe sandheder, der påvirker det/de personer, vi taler om. Vi skal forholde os bevidst og kritisk til normer i sproget og sikre, at vi ikke ubevidst genskaber herskende fordomme om, at ‘drenge kan det’ og ‘piger kan det’.

03 STIL SPØRGSMÅL FREMFOR AT SØGE SVAR I KATEGORIER

Man kan ikke søge svar i kategorien ‘køn’ og sige: ‘Det er fordi, hun er en pige, at hun ikke er dygtig til fodbold.’ Mennesker har skabt de stereotype køn, vi oplever i kulturen, og vi kan nuancere og ændre dem, ved i stedet at stille spørgsmål til køn.

04 BEVIDSTGØR OM NORMER FOR KØN OG KROP

Normer forbundet med køn og krop fylder meget i vores kultur. Normer påvirker vores selvbillede, og hvordan vi ser og vurderer andre.

05 FORTÆL MODHISTORIER TIL TRADITIONELLE HISTORIER

Køn er i vores kultur afgørende for identitet, og stereotype normer forbundet med køn fylder meget. Vi må nuancere og udvide normerne ved også at fortælle alternative fortællinger om køn, så repertoiret for den enkeltes (køns) identitetsudvikling og senere livsvalg bliver større.

06 OPFORDR TIL MANGFOLDIGE RELATIONER

Små børn leger mere på tværs af køn end store børn. Det er vigtigt, at voksne bliver ved med at opfordre til mangfoldige venskaber og arbejdsrelationer.

07 INDRET NORMKRITISK, KREATIVT OG IKKE-KØNNET

Indretning kan, uden det er bevidst og tilsigtet, invitere nogle og ekskludere andre. Vi skal tænke over, hvordan vi i indretter bredt inviterende og kreativt, således at rummet reelt inviterer alle børn/unge uanset køn.

08 TILBYD ALSIDIGE AKTIVITETER OG MATERIALER

Alle børn uanset køn skal behandles lige. Ikke ens, men tilbydes lige muligheder. Det vil sige, at det ikke giver mening at planlægge én aktivitet for piger og en anden for drenge, for mange ønsker og har evner til at gøre og være noget andet og mere end normerne foreskriver.

09 FREMHÆV DIVERSITET

Brug tekster, fortællinger og billeder, der understøtter virkelighedens mangfoldighed. Det er vigtigt at opdage, at verden ikke udelukkende består af reklamernes ‘slanke, hvide, heteroseksuelle, middelklasse-mænd og -kvinder med stereotype livsvalg’.

10 VIS SELV MANGFOLDIGT KØN

Som voksne er vi rollemodeller. Det er vigtigt, at der repræsenteres forskellige måder at være menneske på - og køn på. Det skaber flere forskellige muligheder for børn at spejle sig i.



KORT NYT

Asterisk marts 2020



COLOURBOX



‘LÆR FOR LIVET’:

POSITIV SAMMENHÆNG MELLEM FAGLIGT LØFT OG ØGET TRIVSEL

Nyt forskningsnotat fra følgeforskningen af læringsprogrammet ‘Lær for Livet’ viser en positiv sammenhæng mellem et længerevarende fagligt løft i matematik og øget trivsel blandt de deltagende anbragte børn.

“Når vi ser på udviklingen over tid, så er der en statistisk sammenhæng mellem fremgang i faglige matematik-testresultater og forbedring af børnenes trivsel målt med SDQ-skalaerne”, siger André Torre, der sammen med Christian Christrup Kjeldsen, begge fra DPU Aarhus Universitet, står bag de statistiske analyser i undersøgelsen. I undersøgelsen kan man således se en sammenhæng, hvor denne gruppe af børn efter to år både oplever færre følelsesmæssige vanskeligheder og færre adfærdsmæssige vanskeligheder. “Vi kan ikke på baggrund af en kvantitativ undersøgelse som den her sige, hvad der betinger hvad. Befordre øget trivsel bedre skolefaglige præstationer eller omvendt? Men vi kan måle, at omkring en fjerdedel af børnene i ‘Lær for Livet’ har oplevet et løft på begge områder i mere eller mindre grad”, siger André Torre.

NYT NATIONALT CENTER FOR UDVIKLING AF MATEMATIKUNDERVISNING

Universiteter og professionshøjskoler skal i et nationalt center udvikle matematikundervisning til gavn for børn og unge på alle niveauer i uddannelsessystemet. Ny national satsning på udvikling af matematikundervisning skal realiseres i et samarbejde mellem universiteter og professionshøjskoler. Det sker ved at skabe Nationalt Center for Udvikling af Matematikundervisning (NCUM). Børne- og Undervisningsministeriet har sammen med Uddannelses- og Forskningsministeriet bevilget 25 mio. kr. til centeret over en 5-årig periode. Formålet med centeret er, at det leverer afgørende bidrag til at løfte kvaliteten af matematikundervisningen lige fra dagtilbud over grundskolen til gymnasier og erhvervsuddannelser. Baggrund for centeret er den, at et stort mindretal af børn og unge desværre ikke opnår de nødvendige færdigheder, viden og kompetencer til at løse de matematikrelaterede problemer, som kræves i de fleste uddannelser og professioner. Konsortiet bag centeret består af universiteter (DPU, Aarhus Universitet, Københavns Universitet og Aalborg Uni-

versitet) og professionshøjskoler (VIA University College og Københavns Professionshøjskole), og det er afgørende for centret at række ud, etablere samarbejde med og involvere alle Danmarks professionshøjskoler, universiteter, erhvervsskoler og relevante interesseorganisationer. Ideen om et center for matematikundervisning er udviklet i et længerevarende samarbejde mellem faglige medarbejdere fra alle relevante universiteter, professionshøjskoler, repræsentanter fra eksisterende faglige netværk og ministerier samt en række danske fonde. Centeret vil blive fysisk placeret på DPU, Aarhus Universitet. Ledelse af centeret sker i tæt samarbejde mellem DPU og Københavns Professionshøjskole. “Konsortiets overordnede vision er, at danske børn og unge – fra dagtilbud til ungdomsuddannelserne – oplever en engagerende, ambitiøs og tidssvarende matematikundervisning. Det betyder, at NCUM ud over at have fokus på de uddannelsesinstitutioner, der uddanner matematikundervisere, også har en bredere ambition,” udtaler institutleder Claus Holm, DPU, Aarhus Universitet.

PÆDAGOGER SKAL IKKE VÆRE RESERVELÆRERE ELLER BRAND- SLUKKERE I SKOLEN

Det kræver ledelsesopbakning, uddannelse og en stærkere faglig selvforståelse, hvis vi skal væk fra, at pædagogen bare bliver lærerens forlængede arm og frem til et reelt tværprofessionelt samarbejde. Ny undersøgelse fra DPU, Aarhus Universitet peger på det, der hæmmer og fremmer samarbejdet mellem lærere og pædagoger omkring lavtpræsterende drenge i skolen og kommer med en række anbefalinger. Det var et erklæret mål for skolereformen, at børnene både blev løftet fagligt og fik forbedret deres trivsel. Et af de nye tiltag var, at pædagogerne skulle mere ind i skolen for at indgå i et tværprofessionelt samarbejde med lærerne. Tanken var, at hvor lærernes kernefaglighed lå i undervisningen, så kunne pædagogerne bidrage til det relationelle arbejde. Både mellem børnene og i forhold til familierne. Fem år senere er det fortsat ikke lykkedes på alle skoler. Skolepædagogerne får på nogle skoler i stedet rollen som brandslukkere, reservelærere, vikarer og lektiehjælpere. "Pædagogerne er en ny gruppe i skolen, der skal skabe sig en professionel platform, som er anderledes end lærernes. Tidligere tog pædagogerne sig af børnene i fritidsinstitutionerne, mens skolerne var lærernes domæne. Nu skal de to faggrupper i stedet supplere hinanden i skolen, og her er der en lang række faktorer, der hæmmer en fælles indsats", siger lektor Niels Rosendal Jensen fra DPU, Aarhus Universitet. Han har undersøgt, hvad der hæmmer og fremmer samarbejdet mellem lærere og pædagoger omkring lavtpræsterende drenge i skolen. Undersøgelsen er gennemført på en række skoler i Nordjylland, hvor forskerne har fulgt lærernes og pædagogernes samarbejde omkring lavtpræsterende drenge i indskolingen. Projektets anbefalinger er netop blevet offentliggjort i den ny rapport *Hvad hæmmer hhv. fremmer skolepædagogers samarbejde om stærke faglige fællesskaber for lavtpræsterende drenge i indskolingen?*

ROBOTTERNE KOMMER ALT FOR OFTE IKKE SÅ LANGT

Alt for mange robotteknologier kuldsejler, når de forlader laboratoriet og møder virkeligheden. Derfor har et stort EU-projekt de seneste tre år set nærmere på, hvordan man kan bygge bedre robotter i fremtiden. Det handler blandt andet om at knytte tættere bånd mellem almindelige mennesker og avanceret teknologi. I projektet er robotter blevet studeret med metoder, der traditionelt har været forbeholdt mennesker. Det er nemlig de antropologiske og etnografiske briller, der har været med til at kaste et kritisk blik på udviklingen af robotteknologier. REELER (Responsible Ethical Learning With Robotics) er titlen på projektet, der er en del af EU's forsknings- og innovationsprogram Horizon 2020. Koordinator for REELER og professor i fremtidsteknologi og læring på DPU, Aarhus Universitet, peger på, at teknologi udviklet for offentlige midler bør have et stort fokus på både etik og anvendelighed for almindelige mennesker. Det er et problem, hvis pengene fra EU's kasse støtter en udvikling, som ikke gavner det fælles gode i sidste ende. "Det er også et problem for dem, der laver robotterne, at de ikke får tænkt brugerne med på en ordentlig måde. Det betyder, at deres dyre projekter løber ud i sandet, simpelt hen fordi de ikke har tænkt over omgivelserne, og hvordan mennesker egentlig agerer med hinanden i en social kontekst."



NYE PH.D.-AFHANDLINGER FRA DPU

"Engagerende undervisning – set i et elevperspektiv"

Af Hilde Ulvseth

Afhandlingen undersøger elevers engagement og elevers perspektiver på engagerende undervisning gennem et mixed methods-design. Der bidrager derudover med en genbeskrivelse af engagementsbegrebet samt med en nuancering af forståelsen af forholdet mellem engagement og deltagelse.

At se med andres øjne. Et studie af kollektive fortolkningsprocesser i gruppesamtaler i grundskolens litteraturundervisning.

Af Marie Dahl Rasmussen

Afhandlingen handler om elevers gruppesamtaler i danskfagets litteraturundervisning. Studiet viser, hvordan fortolkningsprocesser foregår i elevers samtaler med hinanden, og hvordan elevernes engagement relaterer til didaktiske valg. Undersøgelsen bygger på deltagende observation i to femteklasser på en skole i København og detaljerede analyser af et udvalg af elevernes samtaler.

Tværsproglighedens veje – om sproglig bevidsthed, tværsproglighed og didaktisk forandringsarbejde i en folkeskolekontekst

Af Line Krogager Andersen

Afhandlingen undersøger potentialer og udfordringer knyttet til et tværfagligt didaktisk forandringsarbejde. Dette forandringsarbejde sigter på at tilvejebringe rum for udvikling af sproglig bevidsthed gennem tværsproglighed på tværs af sprogundervisningen i fagene dansk, engelsk og tysk.

Du kan finde afhandlingerne på library.au.dk

ABONNER PÅ DPU'S NYHEDSMAIL

Få nyheder og invitationer til arrangementer på DPU i din indbakke.
Tilmeld dig på dpu.au.dk/nyhedsmail

FIND FORSKNINGSBASERET VIDEN

Husk, at du kan finde forskningsformidlende og videnskabelige artikler på dpu.au.dk/viden. Her kan du blive klogere på mere end 40 emner, fx folkeskole, dagtilbud, leg, mobning og positiv psykologi.

NÅR ELEFANTEN I RUMMET PUNKTERER

Forskelsbehandling og privilegier er emner, der kan få sindene i kog. Derfor er det at arbejde med diversitet ikke bare at arbejde med holdninger, men i høj grad også et arbejde med stemninger. Et nyt forskningsprojekt ledet af professor Dorte Staunæs fra DPU, Aarhus Universitet, skal undersøge, hvordan man skaber en skolekultur, der kan forholde sig til diversitet uden at gå i hårdknude.



Kan noget så kortfattet og præcist som en pensumliste puste liv i et følelsesmæssigt stormvejr med vindstød af orkanstyrke? Snildt. Så snart nogen begynder at spørge ind til fx hudfarve, klasseforhold eller køn på forfatterne bag titlerne og ikke mindst spørge, om der måske burde være en anden fordeling, opstår der en anspændt stemning. For at arbejde med diversitet er altid også et arbejde med forandring – og i alt arbejde med forandring opstår der modstand og spændinger, pointerer professor Dorthe Staunæs fra DPU, Aarhus Universitet. Hun har i mange år forsket i ledelse og diversitet og har blandt andet set på, hvordan uddannelsesledere tackler de følgevirkninger, der opstår i forbindelse med diversitetsledelse.

“Som leder bliver man nødt til at forholde sig til og lede på effekterne af den ledelse, man allerede har sat i gang, når man har besluttet sig for at sætte fokus på diversitet og inklusion. Det er voldsomme stemninger og følelser, der er på spil, så det kan hurtigt blive stormfuldt. Vi forstår os selv og tilbydes vilkår igennem kategorier som race, etnicitet, køn, seksualitet og kropsduelighed, og det er ikke altid behageligt at blive bedt om at reflektere over sig selv og sine egne positioner eller privilegier eller at være med til at ændre dem. For nogle er det en erkendelsesrejse og en ‘åbenbaring’. Men det kan skabe vrede, skyld og skam, og selv om vi taler om problemet med manglende diversitet som noget strukturelt, rammer det os også som individer,” siger Dorthe Staunæs.

Det bliver personligt og kan afføde irritation, tavshed og berøringsangst. Forskelle, privilegier og uligheder, der knytter sig til diversitet, bliver en elefant i rummet. Et tabu, som ingen taler om, men de fleste ved er der, og som det føles mere påtrængende for nogle end for andre at få punkteret:

“Nu sad vi lige her og havde en hyggelig samtale, og så var jeg pludselig mere privilegeret end dig på grund af historiske strukturer, jeg måske ikke syntes, vi kunne lave om på. Det er et spørgsmål om, at det strukturelle får private effekter, og det gør det på en gang vedkommende, men også vanskeligt at tale om og at være i. Derfor er diversitetsarbejde mere end tal, procenter og repræsentation. Det er også stemningsarbejde.”

En divers åbenbaring

I de mange år, Dorthe Staunæs har forsket i

diversitetsarbejde, har omverdenens syn på det ændret sig.

“Det interessante lige nu er, at mens man for 20-30 år siden skulle overbevise folk om, at diversitet og diversitetsarbejde var vigtigt, er det nu en selvfølgelighed. Virksomheder, fonde og uddannelsesorganisationer formulerer i øjeblikket diversitetspolitikker og diversitetsinitiativer. Der er kommet et helt andet perspektiv på vigtigheden af det, og det betyder også, at der foregår en del diversitetsarbejde, som ikke er beskrevet og ikke har fundet sin form. Det er noget af det, jeg er optaget af. Hvad sker der, når man sætter et diversitetsarbejde i gang, som forsøger at åbne en institution eller en sammenhæng for flere mennesker og for nogle, der har været marginale eller ekskluderet før? Der sker alt muligt dér, hvor diversitetsarbejdet allerede foregår. Organisationsforandringer eller bare justeringer af mindsets er ikke nødvendigvis noget, alle ønsker – eller kan. Det er udfordringer og tab af privilegerede måder at sanse, forstå og være i verden på. Nogle taber en privilegeret adgang til at være der, fordi kriterier, værdier og arbejdsgange bliver forandret, og man skal opfinde nye veje. Man kan ikke bare gøre det, man plejer, og det sætter stemninger af både håb og frygt,” siger Dorthe Staunæs.

“Diversitetsarbejdet foregår ofte upåagtet i hverdagen. Andre gange får nogle i toppen af en organisation en ‘åbenbaring’ og sætter mere systematiske diversitetsinitiativer i gang. Så er der måske nogle andre, der stopper op og synes, de bliver sat af, eller at det går for hurtigt. Andre steder er man med på ideen, men har svært ved at omsætte til handlinger og forstå, hvad man egentlig skal. Når man ser lyset og tænker: Det kan da ikke være rigtigt, at der er så få kvinder i STEM-fagene, eller at minoritetsdrengene klarer sig relativt dårligere i skolens præstationstest, eller at minoritets elevernes trivselsmålinger er dårligere end majoritets elevernes, så er det jo, fordi man gerne vil gøre noget. Men derfra og så til faktisk at italesætte, hvad problemets kerne er, og blive enige om, hvad der skal gøres, er prekært,” fortæller Dorthe Staunæs.

I et forskningsprojekt om skolers brug af data var det fx tydeligt, at ledelserne på skolerne ikke ønskede at gøre aktivt brug af de data, der kunne belyse, hvilke forskelle der var på minoritets- og majoritetsbørn, mens de gerne ville se på forskellene imellem kønnene.

“Det kom ud fra en bekymring for, hvordan de data kunne blive misbrugt – og derfor lagde man både data og problemstillingen



ILLUSTRATION: RASHIUS JUUL

død. Det drilske er, at ledelserne faktisk kerede sig om minoritetseleverne, men samtidig ikke fik givet forskellen i talmaterialet den opmærksomhed, der kunne have ført til nye praksisser,” pointerer Dorthe Staunæs. At arbejde med og lede for diversitet bliver derfor også at arbejde med, hvordan følelser som bekymring cirkulerer rundt i organisationen, og hvordan det arbejde konkret foregår, skal hun sammen med DPU-kollega, postdoc Manté Vertelyté, undersøge i et nyt forskningsrådsfinansieret projekt med titlen: Diversity Work as Mood Work in Education. Projektet skal netop undersøge det pågældende diversitetsarbejde, fx hvordan lærere og ledere kan respondere konstruktivt på elevers oplevelser og de stemninger der opstår, når for eksempel eleverne diskuterer, om en joke er sjov eller racistisk, når minoritetselever føler sig som et problem, når majoritetslærere føler sig misforståede og hængt ud som racistiske, eller når elevernes oplevelser af etnisk-racial eksklusion udelukkende mødes med skepsis.

Hvad er den gode måde?

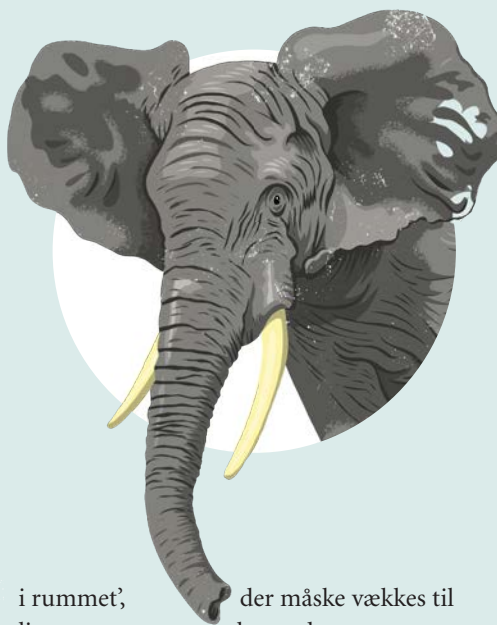
Projektet løber frem til 2023 og lægger ud med feltarbejde og interview med elever, pædagoger, lærere og ledere. Forskerne skal analysere hverdagssituationer, hvor der foregår diversitetsarbejde og ud fra det destillere eksempler på, hvornår diversitetsarbejde også er stemningsarbejde, og hvordan det fungerer. Det er en viden, som skal omsættes og viderebearbejdes på en række eksplorative læringslaboratorier for skoleledere.

“Vi arbejder ud fra ideen om, at diversitetsarbejdet allerede foregår i danske uddannelsesorganisationer, og at der er noget, som fungerer bedre end andet, og som man kan lære af, selv om vi endnu ikke har sprog for det. Projektet er at kigge på diversitetsarbejdet på en ‘affirmativ, kritisk’ måde, hvor vi undersøger, hvor det peger hen. Hvor dukker de nye problemstillinger op, når vi sætter fokus på stemningsarbejdet? Vi håber på at få nogle lidt andre fortællinger og måske også, at vi kan give sprog til noget af det, som gør diversitetsarbejde svært,” siger Dorthe Staunæs.

“Nogle uddannelsesorganisationer og arbejdspladser ser ud til i højere grad end andre at have sans for diversitetsarbejde. Hvad er det, der gør det, og hvordan går de omkring det prekære? Det er det, vi er nysgerrige på. Jeg kan ikke sige endnu, hvad de gode måder er – men der er steder, hvor man formår at lytte efter og lede på de forskellige stemninger, der måtte opstå, og på de ‘elefanter

»...man skal være opmærksom på og tage højde for de følelser, der kommer til at cirkulere«

Dorthe Staunæs



i rummet’, der måske vækkes til live, og som begynder at trampe og trompetere rundt. Hvordan arbejder man med det – og hvordan afføder det igen stemninger, hvor medarbejdere og elever enten føler sig modtaget eller lukket ude? Og hvordan kan der arbejdes videre med det?” spørger Dorthe Staunæs.

Hun peger igen på, at forskelle og ulighed knyttet til køn, etnicitet og race ofte er elefanten i rummet.

“En del steder lader man sig ikke mærke med de forskelle. Der er en elefant i rummet, og vi ved alle sammen godt, at den er der. Men nogle formår at ignorere den bedre end andre. Det er enormt ubehageligt, og det afstedkommer noget. Derfor er det så interessant at se, hvad der sker, når man punkterer elefanten og altså sætter fx diversitetsinitiativer i gang.”

Og meget tyder på, pointerer Dorthe Staunæs, at man ikke kan lave diversitetsledelse og diversitetsarbejde uden at være opmærksom på, at det skubber nogle mennesker ud af de ‘komfort-zoner’, de befinder sig i, mens det hos andre skaber håb, der forventes indløst.

“At det er prekært, betyder ikke, man skal lade være, men man skal være opmærksom på og tage højde for de følelser, der kommer

til at cirkulere, og overveje, om der er nogle mere produktive måder, man kan arbejde for diversitet på. Spørgsmålet om diversitet har i høj grad været tænkt og forsket i som et spørgsmål om repræsentationsretfærdighed og økonomi. Men hele spørgsmålet om følelser og stemninger, er der ikke synderligt meget forskning i, selvom det er det brændstof, der får det hele til at ske – eller ikke ske.”

Nemme og svære kategorier

En af de ting, forskerne skal undersøge nærmere, er variationerne i arbejdet med de forskellige diversitetskategorier.

“P.t. har vi en hypotese om, at det i dag er mindre kontroversielt og stærkt motiverende for ledere og organisationer at lave tiltag, der handler om køn. Hvorimod det er sværere at motivere og måske også mere prækært, når diversitetsarbejdet vedrører etnicitet og racialisering. Måske finder vi ud af, hvorfor nogle kategorier i dag er mere prekære at arbejde med end andre i uddannelsesorganisationer, og hvilke former for stemningsledelse der fører til hvilke former for diversitet.”

Og så er vi tilbage ved pensumlisten, der kan få følelserne i kog.

“Kategorierne fletter sig ind i det, vi laver. Når vi fx som undervisere laver en pensumliste, vil vi almindeligvis tænke ‘jamen jeg har jo bare valgt det, der er relevant’. Men når vi ‘punkterer elefanten’ og peger på, at forfatterne på vores pensumliste kun repræsenterer nogle bestemte kategorier – som oftest hvide mænd – forandres noget. Fagområdet er kommet til at se sådan ud historisk set gennem nogle bestemte inklusions- og eksklusionsprocesser. Men hvis man siger: ‘Hov, skal vi ikke lige se, om der kan være andre forfattere, skal vi lige se vores normer for relevans efter i sømmene og lægge fx et postkolonialt eller feministisk perspektiv på udvalget’, så får man hurtigt skabt en ophedet diskussion om vidensproduktion og kvalitet. Hvordan er viden blevet til? Hvilke erfaringer skabes den af? Hvad er den mest værdifulde viden? Og det er selvfølgelig diskussioner, som er ekstra stemningsladede i en uddannelsesorganisation,” pointerer Dorthe Staunæs og tilføjer: “Jeg gad vide, hvilket stemningsarbejde det kalder på og afstedkommer”. ■



DORTHE STAUNÆS er professor på DPU, Aarhus Universitet i socialpsykologi med særligt fokus på ledelse og diversitet. Hun har i de senere år publiceret om affekt, racialisering og køn, eksperimenterende ledelse og affektiv pædagogik.



Læs mere:
dpu.au.dk/master

DPU MASTER

– Viden til handling

En masteruddannelse fra DPU er en intens og effektiv vej til at løfte dit faglige og teoretiske niveau og overføre det til arbejdslivet.

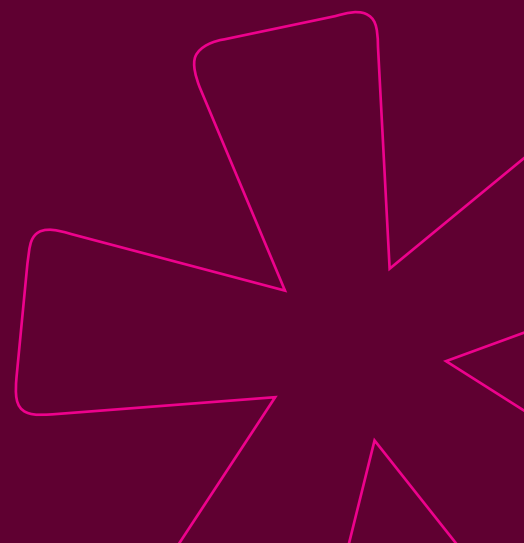
Vi tilbyder ikke færdige modeller og hurtige løsninger, men du lærer at reflektere kritisk og analytisk over praksis, så du kan gennemskue problemer og gennemføre forandringer.

- Uddannelsesledelse
- Voksnes læring og kompetenceudvikling
- Vejledning
- Positiv psykologi
- Fleksibel master

ANSØGNINGSFRIST: 2. MAJ



DPU
AARHUS UNIVERSITET



INKLUSION ER SKOLENS SMERTENSBARN

Selv om forskning peger på, at samarbejde mellem fagprofessionelle er afgørende for at lykkes med inkluderende undervisning, er den enkelte lærer alt for ofte overladt til sig selv med ansvar for både trivsel og faglighed. Det er et smukt ideal at inkludere så mange som muligt i klassefællesskabet, men det kræver meget i praksis, lyder det fra to inklusionsforskere.

Af EVA FRYDENBERG HOLM

Flere elever bliver tabt. Selv de dygtigste lærere dumper i inklusion. Inklusion presser skoleledere.

I 2012 vedtog Folketinget den såkaldte inklusionslov, der betyder, at børn med vanskeligheder i højere grad skal inkluderes i almentilbud. Målet var dengang, at 96 procent af alle elever i grundskolen skulle gå i en almindelig folkeskoleklasse.

Lige siden har medierne flydt over med historier om inklusion som et så godt som umuligt projekt, der presser elever, lærere og skoleledere.

Om det kommer ikke bag på to inklusionsforskere fra DPU, Aarhus Universitet. Så længe læreren står alene med inklusionsopgaven, kommer vi til at kigge langt efter de vellykkede inkluderende læringsmiljøer, pointerer de.

“Vi skal holde os op med at bilde os ind, at det er noget, den enkelte lærer kan klare. Det er simpelthen ikke muligt for læreren alene at have øje for faglighed, børnefællesskabet og de individuelle børn,” lyder det fra Lotte Hedegaard-Sørensen, der er lektor på DPU, Aarhus Universitet, og som de sidste mange år har forsket i inklusion.

Anne Morin er også lektor på DPU og forsker i inklusion. Hun er enig med Lotte Hedegaard-Sørensen:

“Vi skal væk fra at fokusere alene på læreren som den aktør, der skal gå forrest i forhold til inklusion. Opgaven skal bredes ud, så langt flere fagprofessionelle involveres.”

Hun mener, at der i forhold til inklusion har været for meget fokus på at lede efter metoder, der kan

sætte den enkelte lærer i stand til at knække den hårde inklusionsnød.

“Det kan absolut have sin berettigelse at sende lærerne på kurser. Det kan inspirere til refleksion i arbejdet med børn i vanskeligheder. Men kigger vi på forskningen, har vi ikke fundet de vises sten. Vi har ikke løst det dilemma, som læreren står i. Hvordan kan man både tilgodese fællesskabet og samtidig arbejde med et indhold, der er rettet mod den enkelte? Det er skolens grundproblematik, at den både har differentiering og kvalificering som præmis,” siger Anne Morin.

Professionelle med forskellig viden og kompetencer

I 2016 sløjfede den daværende regering 96 procent-målsætningen. Og i skoleåret 2018-19 gik 94,7 procent af alle elever i grundskolen i en almindelig folkeskoleklasse. Det er det samme tal, som inden inklusionsloven blev vedtaget.

Men mens antallet af børn i almentilbud er uændret, er antallet af børn i vanskeligheder stigende, og kompleksiteten i vanskelighederne større, fortæller Anne Morin.

“Antallet af henvendelser om børn i vanskeligheder til PPR bliver flere, og psykologerne fortæller, at kompleksiteten i vanskelighederne er større. Jo flere børn, der har komplekse vanskeligheder, kognitive som sociale, jo større bliver behovet for, at professionelle med forskellige kompetencer og viden samarbejder omkring børnene og lægger en strategi for deres individuelle udvikling og læring – og samtidig skaber et fællesskab, hvor der er mulighed for deltagelse for børn med forskellige vanskeligheder.”

Den vurdering kan Lotte Hedegaard-Sørensen nikke genkendende til. Hun fremhæver, at lærerens samarbejde med andre faggrupper vel at mærke skal med ind i klasseværelset. Ligesom forberedelsen og evalueringen af undervisningen skal ske i et samarbejde de forskellige faggrupper imellem.

“Der er kommet mere fokus på behovet for flere fagligheder i skolen, blandt andet pædagoger, men vi mangler at se dem få en rolle, hvor de ikke bare rådgiver eller forholder sig til det enkelte barn. De skal tage del i hele processen fra planlægning til afvikling af undervisning og evaluering, så der opstår et professionelt læringsfællesskab mellem pædagoger og lærere. Det samme gælder for socialpædagoger, socialarbejdere og psykologer,” siger Lotte Hedegaard-Sørensen.

Tilbage i 2015 havde Lotte Hedegaard-Sørensen fingrene dybt begravet i forskningsprojektet ‘Social reproduktion, eksklusion



og differentiering af undervisningen'. Det projekt åbnede for alvor hendes øjne for den manglende hjælp til læreren i klasseværelset.

Gennem to år observerede hun to skoleklasser og deres lærere tæt for at blive klogere på undervisningsdifferentiering og inklusion i praksis. En af konklusionerne var, at lærerne primært var optagede af at undervise i deres fag og først og fremmest havde det fagdidaktiske mål for øje, og det gik ud over inklusionen.

"Når læreren står alene med ansvaret for at undervise den mangfoldige børneflokk, bliver det nødvendigt at træffe et valg mellem fællesskabet og individet. Her vinder klassefællesskabet, og dermed bliver undervisningen rettet mod 'hele klassen' og 'de fleste', og det enkelte barn bliver overladt til sig selv. Og som det er lige nu, er der ikke nogen andre fagprofessionelle til stede i klasseværelset, der kan hjælpe læreren med at komme rundt om alle børn," siger Lotte Hedegaard-Sørensen.

"Det er sådan set hovedudfordringen i forhold til at løse inklusionsopgaven: Hvordan får vi ressourcepersoner, der ved noget om særlige behov, til at komme ind og samarbejde med lærerne? Sådan så det skoleliv og den undervisning, børnene modtager, består af både didaktisk og special- og socialpædagogisk faglighed. Hvordan får vi det til at spille sammen?"

Nyt syn på lærerrollen

En af de helt store barrierer i forhold til at ændre på organiseringen og samarbejdet om undervisningen er, ifølge Lotte Hedegaard-Sørensen, den måde, vi anskuer lærerrollen på.

"Vi lever under en neoliberal politikforståelse om det selvansvarlige individ. Vi forestiller os alle sammen, at vi selv er ansvarlige for det, vi gerne vil udrette. Og det skriver sig også ind i forventningerne til lærerarbejdet: Du, kære lærer, skal alene tilrettelægge en undervisning, der inkluderer alle børn. Det er der flere problemer i. Dels at vi ikke anerkender behovet for andre fagprofessioner i undervisningen, dels at man som lærer får nogle urealistiske forestillinger om, at den perfekte undervisningstime er den, hvor planen bliver overholdt fra punkt til prikke, og hvor alle børn er inkluderede," siger Lotte Hedegaard-Sørensen.

Skal vi lykkes med inklusionsopgaven er vi, ifølge Lotte Hedegaard-Sørensen, nødt at revidere vores forståelse af, hvad succesfuld undervisning er.

"God inkluderende undervisning er at møde velforberedt op, fordi man i planlægningen har reflekteret over børnene sam-

men med andre faggrupper og har lagt en plan for indholdet, vel vidende at det bare en plan, som helt sikkert bliver udfordret af børnenes reaktioner. Forstyrrelserne er ikke fejl, der står i vejen for det egentlige mål. Det er en del af arbejdet. Den måde, lærere og andre faggrupper sammen håndterer forstyrrelserne professionelt på, er det, der afgør, om det er en vellykket undervisning."

Trivsel og faglighed er to sider af samme sag

En anden nøgle til at lykkes med inklusionsopgaven er, ifølge Lotte Hedegaard-Sørensen, at give slip på diskussionen, der gør trivsel og faglighed til hinandens modsætninger, og i stedet for diskutere, hvad der bør prioriteres højt i skolen. Inkluderende undervisning kræver lige dele fokus på faglighed, børnefællesskab og de individuelle behov.

"Forudsætningen for at lære noget er, at børnefællesskabet fungerer – og at man

trives som individ, derfor hænger de tre dimensioner tæt sammen, og det bør afspejles i både organisering, mål for undervisning og sammensætning af fagprofessionelle."

Også Anne Morin peger på samtænkningen af faglighed, trivsel og organisering som de vigtigste faktorer i inkluderende læringsmiljøer.

"Vi skal væk fra at diskutere, om de professionelle har de rette metoder – og i stedet tale om, hvordan vi organiserer samarbejdet mellem de fagprofessionelle, så det danner en platform for fælles forståelser. Det er nødvendigt for overhovedet at kunne beslutte noget om børnene, og for at kunne støtte et barn i vanskeligheder til at blive deltager i børnefællesskabet," siger hun og tilføjer, at børnene får nye muligheder for at nå faglige mål, når det sociale og det faglige forbindes.

"Man kan sige, at arbejdet med børns deltagelse og muligheder for at bidrage i børnefællesskabet er en vigtig del af arbejdet for at nå de faglige mål."

En fantastisk vision

Lotte Hedegaard-Sørensen kalder inklusion for en fantastisk vision. Det, at vi gerne vil have, at flest muligt skal være sammen, er en smuk demokratisk tankegang. Men hun mener, vi skal gå til opgaven med langt større ydmyghed.

"Det er ikke noget, man kan nå i lektion otte om mandagen. Det tager tid og handler om samarbejdsrelationer, samarbejde, forberedelse, refleksion og analyser. Og tiden til det skal understøttes organisatorisk."

Anne Morin er grundlæggende mere skeptisk over for inklusionsvisionen:

"Så længe differentiering og kvalificering er skolens grundpræmis, skaber det et uundgåeligt dilemma i relation til inklusionsdagsordenen." ■

INKLUSION I FOLKESKOLEN

Målet med inklusion er at fastholde eleverne i børnefællesskabet, så børn med særlige behov ikke udskilles til særlige undervisningstilbud, men undervises i den almindelige klasse med den nødvendige støtte og hjælpemidler. Målsætningen om inklusion indebærer, at eleverne er en del af det faglige og sociale fællesskab, at der sker en faglig progression, og at elevernes trivsel bevares.

FAKTA OM INKLUSIONSLOVEN

- Inklusionsloven blev vedtaget af et bredt flertal i Folketinget 24. april 2012.
- Målsætningen var dengang, at 96 procent af alle skolebørn skulle gå i en almindelig folkeskole. Målsætningen blev sløjet i 2016.
- Ifølge loven om inklusion fra 2012 skal elever med behov for mindre end ni timers ugentlig støtte have støtten i en almindelig folkeskoleklasse.
- I skoleåret 2018/19 gik 94,7 procent af alle børn i grundskolen i en almindelig folkeskoleklasse. Det tal er det samme, som inden loven blev vedtaget.



LOTTE HEDEGAARD-SØRENSEN er lektor på DPU, Aarhus Universitet. Hun forsker i forskningsprogrammet "Lærerfaglighed, læreruddannelse og lærerfaglig udvikling" og har særligt forsket i inklusion. Hun underviser på Kandidatuddannelsen i generel pædagogik og Master i specialpædagogik og socialpædagogik.



ANNE MORIN er lektor på DPU, Aarhus Universitet. Hun forsker i inklusion og tværprofessionelt samarbejde. Hun underviser på Kandidatuddannelsen i pædagogisk psykologi.

NYE BØGER

Nye bøger modtaget på redaktionen



BARNET I CENTRUM 2

Ole Henrik Hansen, Lone Svinth og Stig Broström

0-3-års-alderen er den periode i et barns liv, hvor dets læringskurve er stærkest opadgående. Derfor er det paradoksalt, at netop den periode er stærkt underbelyst i forskningen. Bogen her er et bidrag til at mindske dette vidensgab. Bogen tager afsæt i et forskningsprojekt, hvor 130 vuggestuepædagoger og dagplejere fra otte kommuner arbejdede sammen om at udvikle deres pædagogiske praksis. Bogen formidler resultaterne fra forskningsprojektet og sætter dem i relation til aktuelle teorier og forskning på 0-3-års-området.

AKADEMISK FORLAG

HAR DU DET GODT?

Kim Rasmussen, Niklas A. Chimirri, Pernille Juhl og Thomas Gitz-Johansen

Hvad vil det sige at have det godt? Hvad viser eller fortæller børn om at have det godt, når de er i vuggestue eller børnehave? Og er det muligt at se på et barn, om det har det godt? Denne bog forsøger ikke at levere en almenlydlig definition på, hvornår et barn trives. Det afhænger nemlig i høj grad af det enkelte barn i den specifikke situation. Derimod ønsker bogen at skildre børnenes egne perspektiver på, hvad det vil sige at være i en daginstitution, og hvordan de har det, når de er der.

DAFOLO

DPU I PRAKSIS

Jørgen Lyhne og Anna Marie Langhoff Nielsen

DPU – Dansk Pædagogisk Udviklingsbeskrivelse 0 til 6 år – er et redskab til at belyse barnets kompetencer og udviklingspotentialer, som de udspiller sig i et relationelt og pædagogisk miljø. Det er baseret på udviklingspsykologi og neuropsykologi og er tilpasset nutidens arbejdsformer i førskolepædagogikken. Bogen handler om, hvordan man styrker det pædagogiske arbejde og bruger Dansk Pædagogisk Udviklingsbeskrivelse 0 til 6 år i praksis.

DANSK PSYKOLOGISK FORLAG



DIGITALE LÆREMIDLER I DANSKFAGET

Morten Tannert & Ulf Dalvad Berthelsen

Skolebøgerne har fået konkurrence af digitale læremidler. I en sådan grad endda at undervisningsministeren har slået alarm. Men teknologien kan ikke ret meget i sig selv. Tværtimod kræver digitale læremidler altid grundig didaktisk refleksion. Den nye forskningsoversigt fra DPU og NCS' e-bogsserie 'Pædagogisk indblik' handler om de muligheder, digitale læremidler giver i skolernes danskundervisning – og om de udfordringer og begrænsninger, der følger med.

AARHUS UNIVERSITETSFORLAG



STILLE ELEVER I SKOLEN

Anne-Lise Sæteren

Alle lærere møder elever, der virker tilbagetrukne, generte, sky, ængstelige eller indadvendte. Men selvom den stille adfærd ikke skaber problemer for omgivelserne, kan den give store vanskeligheder for eleven selv. Bogen præsenterer viden om stille adfærd, hvad der kan være årsagerne, og hvilke konsekvenser adfærden kan have.

DANSK PSYKOLOGISK FORLAG

LEDELSE AF PROFESSIONELLE LÆRINGSFÆLLESSKABER I DAGTILBUD

Stine Elverkilde

Hvordan skaber vi dagtilbud af høj kvalitet? Hvordan får vi ny viden til at blive til nye handlinger i praksis? I denne bog præsenteres professionelle læringsfællesskaber som en del af svaret på disse spørgsmål. Bogen ser nærmere på centrale byggesten i professionelle læringsfællesskaber, og hvordan de kan oversættes til specifikke ledelsesformer.

DAFOLO



FRA UDKANT TIL FORKANT – kampen om gymnastikken gennem 100 år

Hans Bonde

Ollerup Gymnastikhøjskole fylder 100 år i 2020, og i den anledning er en bog om skolens første 100 år udkommet. Bogen følger gymnastikkens historie fra Niels Bukhs revolution af mandegymnastikken, over dens folkelige gennembrud og til efterkrigstidens genoplivning og nytænkning.

SYDDANSK UNIVERSITETSFORLAG

LEG I DAGINSTITUTIONER

Bitte Winther-Lindqvist og Lone Svinth

Børnenes leg fik en helt ny hovedrolle i daginstitutionerne med den nye dagtilbudslav i 2018. Men hvad er der egentlig på spil, når børn leger, og hvordan griber man som pædagog legen an? Den tredje forskningsoversigt fra DPU og NCS' e-bogsserie 'Pædagogisk indblik' handler om, hvad vi ved om børns leg i daginstitutioner.

AARHUS UNIVERSITETSFORLAG

TEKNOLOGIFORSTÅELSE I SKOLEN

Peter Sippel

Hvordan lærer vi børn og unge at begå sig på de digitale platforme, hvis de skal blive til andet og mere end ukritiske forbrugere af teknologiens strømlinede platforme? Denne bog giver konkrete værktøjer til at lære elever i 0.-9. klasse, hvordan de kan dykke ned i teknologiens etiske og tekniske dimensioner i stedet for kun at skøjte rundt på overfladen. Bogen består af en række undervisningsforløb, som trinvist lærer børn og unge at blive skabere og kritikere af teknologien samt tage vare på deres privatliv på nettet.

FRYDENLUND

KLASSENS FRÆKKE ELEV – Unge Pædagogers danmarkshistorie

Egon Clausen

I denne bog fortælles historien om Unge Pædagoger fra 1939 til 1989. Det er historien om en gruppe unge idealister, seminarieelever og lærere, der ville ændre skolen for at ændre verden. Det skete gennem en forning, et forlag og et tidsskrift, hvor pædagogiske ideer blev udfordret, endevendt og praktiseret, og hvor mange toneangivende samfunds- og skoledebatter havde deres gang. Bogen viser, hvordan Unge Pædagogers aktioner, provokationer og kampe gennem 50 år har sat sit aftryk på den skole, vi kender i dag.

FORLAGET UP



A

TEGN PÅ SPROG

Helle Pia Laursen

Gennem ti år fulgte en gruppe forskere fem klasser fem forskellige steder i Danmark for at blive klogere på, hvordan læse- og skriveundervisningen kunne tilrettelægges, så den tog højde for den stadigt stigende sproglige diversitet i uddannelsessystemet. Forløbet strakte sig, fra eleverne begyndte i 0. klasse i 2008, til de gik ud af 9. klasse i 2018. Bogen indeholder næranalyser af børnenes interaktion med skrift og af klassernes skriftsprogsspraksisser og peger herigennem på konkrete pædagogiske udviklingsmuligheder. I forlængelse heraf udfolder forfatteren to centrale pointer: Vi skal se børn som sociale aktører, der aktivt udforsker skriften og dens muligheder, og vi skal bringe forskning i læsning og skrivning og forskning i andetsprogstilegnelse og flersprogethed i tættere kontakt med hinanden.

AARHUS UNIVERSITETSFORLAG

DATA SOM EN DEL AF DAGLIGDAGEN

Jan Brændgaard Heilesen og Kristine Zacho Pedersen

Denne refleksions- og arbejdsbog til skoler og teams' formål er at udvikle en god kultur for arbejdet med data. Bogen afmystificerer og konkretiserer begrebet 'data' og har som mål at bidrage til en god og udbytterig brug af data i skolens professionelle læringsfællesskaber. I bogen hjælpes læseren til selv og sammen med sit team at sætte ord på, hvad data er hos dem, og hvordan den gode datapraksis kan se ud. Dette sker gennem en række øvelser, der understøtter refleksion og dialog omkring erfaringer med og udvikling af arbejdet med data.

DAFOLO



B

DANNELSE I ALLE FAG

Michael Wahl Andersen m.fl.

Undervisning i fagene udgør skolens DNA og er kernen i skolens hverdag. Hvert fag har et sprog og en faglighed, som er forskellig fra de andres, og hvert fag har desuden et dannelsessigte. Men fagene tilsammen indeholder også et alment dannende blik, som går på tværs af fag. Denne bog gør dannelsen mere håndgribelig gennem konkrete bud på, hvordan undervisning i fagene kan danne – samtidig med at man har folkeskolens samlede formål for øje. Bogen giver et sprog for, hvad dannelse er, og den giver grundlag for drøftelser på skoler og lærerværelser om undervisning, der danner.

DAFOLO

OPSPORING OG UNDERRETNING I DAGTILBUD

Anne Marie Villumsen og Kirsten Elisa Petersen

Tidlig opsporing og indsats er for alvor trådt ind i daginstitutionernes hverdag som en integreret del af pædagogens arbejde. De mange opgaver med at spotte børn i mistrivsel rejser en række dilemmaer i den pædagogiske praksis. Det gælder f.eks. tillidsforholdet til forældrene og ikke mindst, hvornår en mistrivsel er så markant, at den kræver en underretning til socialforvaltningen. Denne bog sætter fokus på opsporing og underretning i dagtilbud i relation til børn, der ikke er i god trivsel. Dette arbejde involverer rammer, lovgivning og retningslinjer, men også konkret opsporingsarbejde, risikovurderinger og samarbejde med forældre og fagpersoner på vejen hen til underretningen og etableringen af det videre forløb.

HANS REITZELS FORLAG



C

VI TROR IKKE – VI UNDERSØGER

Nicolaj Ejler og Gitte Riis Hansen

Det er vigtigt at skabe en forståelse af faglighed og faglig ledelse, der kan forene fagprofessionelle, ledere, administratorer og politikere i at skabe mere rum til fagligheden. Men hvordan gøres det, når mange fagprofessionelle oplever, at deres faglighed er under pres bl.a. på grund af styrings- og dokumentationskrav? Hvordan kan fagprofessionerne styrke deres professionsfaglighed og professionelle praksis? Og hvilken ledelse kalder det på? Målet med bogen er at udfolde den gode faglighed og praksis og pege på, hvor der er potentiale for at styrke professionsfagligheden og dømmekraften – og herigennem bidrage til en udvikling af velfærdsstaten, hvor fagligheden styrkes til gavn for borgeren.

DAFOLO

ET KRISTENT FUNDERET RELIGIONSFAG

Karna Kjeldsen

Denne bog undersøger, hvordan kristendom indtager en særlig plads i de danske skoler, både på politisk niveau, men også helt ned på elevniveau, hvor eleverne forventes at lære af de kristne budskaber og blive formet som mennesker på baggrund af de kristne dyder, mens andre religioner behandles med behørig afstand og analyseres med kritisk distance i religionsfaget. Denne særlige status kan i en religionsvidenskabelig optik blive problematisk, fordi religionerne i fagets bestemmelser og undervisningsmaterialer langt fra bliver behandlet ens.

FORLAGET UP



D

DEN VELFÆRDSPROFESSIONELLE

Jan Thorhauge Frederiksen

Hvad vil det sige at være velfærdsprofessionel? Bogen præsenterer professionsforskningens blik på velfærdsprofessionerne og giver bud på, hvad det betyder for arbejdet som folkeskolelærer, pædagog, sygeplejerske eller socialrådgiver, at velfærdsstaten: skoler, dagtilbud, sundhedsvæsen og forvaltning er i forandring.

AKADEMISK FORLAG

UDFORDRENDE UNDERVISNING

Kirsten Baltzer

Trivsel og læring går hånd i hånd for dygtige og usædvanligt højt begavede elever i skolen. Faglige udfordringer er en forudsætning for, at de føler sig hjemme i klassen og blandt deres kammerater. Derfor er der brug for differentieret undervisning – og den skal helst være for alle. Med ABC-modellen får lærerne et praktisk redskab til, hvordan de planlægger deres udfordrende undervisning.

AARHUS UNIVERSITETSFORLAG

TIDSSKRIFTER

TIDSSKRIFT FOR ARBEJDSLIV

Nr. 3, 2019: Etik i arbejdslivet

DANSK PÆDAGOGISK TIDSSKRIFT

Nr. 4, december 2019:

Tema: Overgange

KOGNITION & PÆDAGOGIK

Nr. 114, december 2019:

Tema: Obligatorisk undervisning og pædagogisk praksis

KVAN – TIDSSKRIFT FOR LÆRERUD-DANNELSE OG SKOLE

Nr. 115, december 2019:

Tema: Bæredygtighed

ERFARINGSARBEJDE

"Jeg underviser på nogle fag på kandidatuddannelserne i Pædagogisk psykologi og Pædagogisk antropologi og globalisering. Det er fag, hvor diversitet, andethed og pædagogiske strategier er på dagsordenen. Jeg er optaget af at udvikle og anvende pædagogiske strategier, der kan åbne op for svære temaer som fx racisme, hvidhed og privilegieblindhed. En af de metoder, jeg bruger, er memory work. Det er en auto-etnografisk metode, hvor man tager udgangspunkt i egne kropslige erfaringer og arbejder aktivt med sine erindringer. Man forsøger at skrive sig frem til nogle oplevelser, man har haft."

TAG DET ENDELIG PERSONLIGT!

For at forstå vores egen rolle og position i en mangfoldig verden kan det være gavnligt for os at trække vores egne, personlige oplevelser og erindringer om fx at føle sig anderledes frem i lyset. DPU-forsker Iram Khawaja bruger de studerendes egne erfaringer som en metode til at undervise i diversitet.



IRAM KHAWAJA

er lektor i pædagogisk psykologi på DPU, Aarhus Universitet og forsker i processer af andetgørelse, fællesskab og belonging. Hun underviser på kandidatuddannelserne i Pædagogisk psykologi og Pædagogisk antropologi og globalisering.

HVAD MED DIG SELV?

"Mange af de studerende, jeg underviser på DPU, er selv undervisere, lærere og pædagoger og arbejder ofte steder, hvor der er mange børn og unge med etnisk minoritetsbaggrund. Hvis man ikke er opmærksom på sin egen position i den diversitet, mangler der noget i forhold til, hvordan man tænker mangfoldighed. For så er diversiteten kun repræsenteret af dem, som er anderledes, og ikke en diversitet, der er tænkt hele vejen rundt. Og her kan metoden med at bruge egne erindringer noget særligt. Hvis vi kun underiser i fakta og teori om andetgørelse, racialisering og hvidhed, så er det nemmere at tage afstand til det og ikke forholde sig til det og tænke sig selv ind i den virkelighed, der er derude."

FRA KØN TIL RACE

"Memory work-metoden er udviklet af den tyske sociolog og kønsforsker Frigga Haug fra slutningen af 1980'erne. Det handlede i begyndelsen meget om kønnede oplevelser. Siden er metoden udviklet, og jeg bruger den selv mere i forhold til kategorien race, etnicitet og nationalitet – og med fokus på begreber som 'belonging', det at høre til eller ikke høre til, med et fokus på forskellighed, og hvordan det kropsligt opleves at være anderledes. Der er meget forskning i især USA og England, der handler om, hvordan man aktivt kan udvikle strategier for at arbejde med diversitet i uddannelsessystemet, og meget litteratur peger på, at det er en god idé at bruge strategier og metoder, som åbner for, at man kan tage den oplevelsesbaserede erfaring ind i undervisningen."

PRIVILEGIEBLINDHED

"De oplevelser, vi mennesker har af at være i verden og i den virkelighed, vi alle er en del af, kan bidrage til at skabe nogle refleksioner og rum til at forholde sig til, hvilken effekt de positioner, vi indtager, har. De fleste er enige om, at vi lever i et samfund, som er diverst og mangfoldigt, men det er langt fra de fleste, der reflekterer over, hvilken betydning deres egen position har i forhold til, hvordan de indgår i den virkelighed. Det er det, man med et populært begreb kalder privilegieblindhed – at ens egen position har betydning for, hvordan man møder diversitet, hvordan man møder dem, som er andetgjorte, eller selv er med til at andetgøre dem."

AT VÆRE ANDERLEDES

"En af de første opgaver, jeg giver de studerende, er, at jeg beder dem beskrive, hvornår de første gang har haft oplevelsen af at være anderledes eller blev opmærksomme på deres egen hudfarve. Mange af dem fortæller, at det er en svær opgave, fordi de aldrig før har skullet tænke over det. Så det at tænke på, hvordan man ser ud, og hvordan ens umiddelbare kropslighed har betydning for, hvordan andre ser én, er uvant. Netop det er et privilegium, som mange først bliver opmærksomme på, når de får stillet opgaven. Det tager dem lang tid at skrive en erindring ned, som beskriver en oplevelse af andethed på grund af hudfarve. Mange fortællinger handler om at være rejst ud over de europæiske breddegrader og befinde sig et sted, hvor man pludselig bliver set på som én, der er anderledes, men den andethed, man møder i Thailand eller Senegal, er sjældent negativt ladet – det er fx 'Se ham, hvor høj han er eller hvor hvid han er, må vi ikke tage billeder med dig?'"

AT BLIVE PÅ SPORET:

DET HJÆLPER AT VIDE, HVOR MAN ER PÅ VEJ HEN

En stor andel unge voksne i alderen 18 til 25 år gennemfører ikke den ungdomsuddannelse, de starter på. Faktisk er det inden for erhvervsuddannelserne kun omkring halvdelen af de elever, der har påbegyndt en uddannelse, som også gennemfører. Behovet for at ændre den udvikling har været afsættet for forskningsprojektet *At blive på sporet* fra DPU, Aarhus Universitet.



Af KNUD HOLT NIELSEN

Selv om faste vendinger som at 'droppe ud' eller 'falde fra' kan give indtryk af en pludselig begivenhed, så går det sjældent så hurtigt, når unge ender med at forlade en uddannelse. Formentlig ville det være mere dækkende at sige, at 'Peter er sevet ud' eller 'Mathilde er listet fra'.

"Både dansk og international forskning har peget på, at frafald er en kompleks problematik, der ofte handler både om forhold

uden for skolen og forhold i skolen, og det er samtidig en langvarig proces at forlade uddannelsen. Det er ikke sådan en spontan beslutning, som pludselig opstår", siger Kristina Mariager-Anderson. Hun er lektor ved DPU og har været leder af det treårige forskningsprojekt *At blive på sporet*, der netop er afsluttet.

Mens der findes en del viden om, hvilke grupper af unge som kan være i risikozonen for at falde fra deres uddannelse, findes der ikke meget viden om processen derhen. Især spørgsmålet om, hvordan man kan

gribe bedre ind i forhold til den proces, har manglet opmærksomhed, vurderer Kristina Mariager-Anderson.

Derfor har *At blive på sporet* fulgt og bidraget til at udvikle vejledningsindsatserne på seks erhvervsskoler og otte voksenuddannelsescentre. Ambitionen var at få en bedre forståelse af den proces, der fører frem til, at unge falder fra.

"Ideen med projektet var at tage udgangspunkt i de vejledningspraksisser, der allerede fandt sted på de forskellige uddannelsessteder, og udvikle dem og se på deres effekter i

et samarbejde mellem forskerne og de lokale vejledere og lærere,” siger Kristina Mariager-Anderson.

Metoden blev derfor dannelsen af ‘forskningscirkler’, hvor en forsker var fast tilknyttet en gruppe af lærere og vejledere fra skolerne. Cirklerne mødtes løbende og drøftede, evaluerede og videreudviklede den lokale indsats. Mens forskeren bød ind med viden fra forskningsverdenen, kom medarbejderne med deres indsigt fra praksis. Kristina Mariager-Anderson understreger, at det var centralt, at der var ledelsesopbakning til implementeringen af de ændrede indsatser på skolerne.

Mønstre går igen

Netop fordi frafald på uddannelser er resultatet af en længere proces, har projektet forsøgt at indkredse udviklingen i de forhold, som er væsentlige i elevernes overvejelser. Det omfattede forhold såsom elevernes mål-orientering, personlige forhold, skoleinterne relationer, undervisningens indhold og form samt forhold uden for skolen.

“De forskellige faktorer kan både have en positiv og en negativ indflydelse. Elevens forhold til en lærer kan eksempelvis have enten en positiv eller en negativ betydning for at fastholde eleven. Det er dog ret væsentligt, at de unges beslutninger ikke styres af en enkelt faktor, men af en kombination af flere forskellige,” siger Kristina Mariager-Anderson.

Forskerne undersøgte på den baggrund udviklingen i fire forhold, som havde indflydelse på elevernes beslutninger. Eleverne angav hver uge deres opfattelser på en skala fra 1-7 på fire spørgsmål i et lille spørgeskema: Hvor tilfreds er du med uddannelsen? Hvor tilfreds er du med stemningen i klassen? Hvor tilfreds du med stemningen på skolen? Hvor sikker er du på, at du fortsætter på uddannelsen?

Målingerne afslørede et komplekst samspil af forhold inden for og uden for skolen, men også at ændringer af skoleinterne forhold og vejledningsindsatser kunne ændre udviklingen og påvirke de andre faktorer positivt, så de unge blev fastholdt på uddannelserne. Kristina Mariager-Anderson peger eksempelvis på, at en del tyder på, at når det går godt i klassen socialt og fagligt, så stiger elevernes tro på, at de selv vil gennemføre.

“Målingerne gav mulighed for, at vi kunne lokalisere mønstre i udviklingen i elevernes opfattelser, og ved at kombinere dataene med interviews med eleverne kunne vi samtidig forklare og forstå, hvorfor kurven for den enkelte elev udviklede sig, som den gjorde. Men

»..i jo højere grad de unge havde et klart mål, jo mere modstandsdygtige blev de også«

Kristina Mariager-Anderson

det gav også samtidig mulighed for at vurdere effekten af de indsatser, skolerne satte i værk, og en viden om, hvordan de unges forskellige opfattelser udviklede sig kollektivt,” forklarer Kristina Mariager-Anderson.

Nogle af de deltagende skoler fortsætter også med selv at bruge metoden. Man arbejder med spørgeskemaer og tegner kurver over udviklingen for at kunne få et bedre billede af eleverne, og hvorvidt der bliver behov for en særlig indsats.

Et klart mål giver robusthed

“Mange af de unge, som vi har snakket med, har haft et selvbillede af at være en smule mislykkede. Det opfattes som lidt ‘taberagtigt’, hvis man er nået til starten af 20’erne og ikke har afsluttet sin uddannelse. Typisk har de spejlet sig i deres relationer og her ofte i dem af deres venner, som var færdige med noget. De unge selv har forklaret det med, ‘at de andre jo godt havde vidst, hvad det var, de ville’. Uanset om det var at arbejde med træ eller kommer ind i faderens forretning,” siger Kristina Mariager-Anderson.

Hun peger på, at de unges egne fortællinger understreger, hvordan målorientering er en

meget afgørende faktor for, om man bliver på sin uddannelse eller ej.

“Allerede tidligt i projektet var det tydeligt, at i jo højere grad de unge vidste, hvor de var på vej hen, og hvad de ville med deres uddannelse, jo mere robuste var de over for de ting, som tidligere forskning har peget på har en negativ betydning,” siger Kristina Mariager-Anderson og peger på, at man eksempelvis kan være påvirkelig af de sociale relationer på skolen.

“Et dårligt forhold til en lærer eller til andre elever kan have en rigtig negativ effekt på, om man gennemfører en uddannelse. Men i jo højere grad de unge havde et klart mål, jo mere modstandsdygtige blev de også. Det kunne være et langsigtet mål om at komme ind på en bestemt videregående uddannelse eller mere kortsigtet blot at være fast besluttet på at ville gennemføre sin HF-enkeltfagsuddannelse, fordi den åbner døre bagefter.”

Stærkere målbevidsthed blandt de unge gjorde dem ikke alene mere robuste over for de interne skoleting, men faktisk også over for de forhold uden for skolen, som ellers kan have en negativ betydning for, om man gennemfører en uddannelse eller ej. Problemer med kæresteforhold, forældres skilsmisser, unge der kommer i dårligt selskab og så videre.

En af indsatserne i projektet har derfor undersøgt hvilke faktorer, som kan styrke de unges målorientering. Det er fx oplevelsen af uddannelsens relevans, og hvordan de enkelte fag er relevante for at nå et mål. Men også faktorer som anerkendelse og feedback over for de unge i forhold til at styrke troen på, at de kan nå deres mål, og ikke mindst at



FOTO: MIKA SCHLOSSER

de oplever sig som en del af et fællesskab, har en betydning.

Alt sammen forhold, der kan arbejdes med, og som styrker og udvikler de unges personlige tanke- og handleredskaber og tro på egne evner. Det man på engelsk betegner 'self-efficacy': Individens evne til at organisere og igangsætte handlinger, der er nødvendige for at opnå noget bestemt. Evner som vel at mærke er dynamiske og kan udvikle sig hele livet, hvis muligheden gives. Man kan have evnen til at handle, men man gør det ikke, hvis man ikke tror på sig selv og på, at man kan lykkes, forklarer Kristina Mariager-Anderson.

Du er ikke alene

En af de måder, der viser sig at være meget virksom til at styrke tilhørsforholdet og følelsen af at være en del af et fællesskab, er at omlægge en del af vejledningen af frafaldstruede elever fra individuelle samtaler til gruppesamtaler.

"De unge fortalte, at de kunne spejle sig i hinanden i gruppesamtalerne og få øjnene op for, at de ikke var alene. De oplevede, at der pludselig i de store fællesskaber var mindre fællesskaber, som skabte sikkerhedszone for dem. Mens de var alene i det store fællesskab, havde de pludselig en gruppe, de var en del af," siger Kristina Mariager-Anderson.

"Den gruppe kan så blive stærk ved, at man deler noget sammen, og at man står med nogle af de samme udfordringer. Men det kan også smitte af på noget andet, for eksempel at det øger de unges motivation for at engagere sig. Og hvis de engagerer sig fagligt, opdager de måske, at noget af det, de tidligere har tænkt over som værende uden for deres formåen, faktisk bliver muligt, fordi de begynder at tro på det."

Undersøgelsen peger da også på, at de elever, der har deltaget i gruppevejledning, føler sig markant bedre tilpas i klassen og generelt oplever, at de er blevet bedre til at træffe beslutninger end de elever, der ikke har deltaget i indsatsen.

For nogle af de deltagende skoler, der ikke tidligere har benyttet sig af gruppevejledning, er effekten af det lidt af en åbenbaring, fortæller Kristina Mariager-Anderson. På tre af de deltagende skoler er stort set alle vejledningssamtaler med frafaldstruede elever nu blevet omlagt til gruppesamtaler.

Tættere personlige relationer har betydning

I de individuelle vejledningsindsatser arbejdede projektet med at sætte et stærkere fokus på at styrke elevernes målorientering. I den

»De unge fortalte, at de kunne spejle sig i hinanden i gruppesamtalerne og få øjnene op for, at de ikke var alene«

Kristina Mariager-Anderson



OM PROJEKTET

Hver femte af den årgang, der afsluttede 9. klasse i 2008, havde otte år senere ikke gennemført en ungdomsuddannelse. 44 % af de unge har afbrudt mindst et grundforløb på en erhvervsuddannelse, 24 % har afbrudt mindst et hovedforløb, og 18 % har afbrudt en eller flere gymnasiale uddannelser.

At blive på sporet er et forskningsprojekt, som blev gennemført af forskere fra DPU, Aarhus Universitet fra 2017-2019 med deltagelse af 14 uddannelsessteder. I den endelige rapport indgår resultater fra seks voksenuddannelsescentre og seks erhvervsuddannelser. Projektet har været baseret på forskningscirkler, hvor forskere og praktikere arbejder sammen.

forbindelse er det afgørende, at vejlederen eller læreren formår at skabe en tæt personlig relation til eleven, ligesom det er vigtigt ikke alene at have øget opmærksomhed på elevens problemer, men også på den enkeltes styrkesider. På en af de deltagende skoler er hele indsatsen lagt om, så alle elever med vanskeligheder nu tilbydes mentorstøtte, samtidig med at alle lærere kan fungere som mentorer.

"De har lavet en ny strategi, hvor de fra start melder ud til eleverne, at de kan have så og så meget fravær, og så hjælper de eleverne, ved at de sammen hver mandag åbner computeren og kigger på, hvordan det går, og snakker om, hvordan eleven har det. Hvis nogen har brug for mere hjælp, så får de mentorstøtte. Hele den omlægning har haft en markant effekt, hvor frafaldet i de klasser, som har deltaget i indsatsen, er faldet fra 31 procent til 20 procent på mindre end to år," siger Kristina Mariager-Anderson.

At finde sit eget spor

De unge, der deltog i skolernes indsatser, har generelt været glade for de gennemførte

indsatser. De væsentligste effekter har været en styrket personlig udvikling, en udvikling af elevernes tilhørsforhold, overblik over uddannelsesmulighederne og deres egen placering i den sammenhæng. Eleverne tænker mere over, hvor vigtigt det er at være til stede, og hvilken betydning uddannelsen kan have. Men når projektet har haft titlen, *At blive på sporet*, så handler det imidlertid ikke om, at der kun er ét spor, understreger Kristina Mariager-Anderson.

"Det har været en pointe lige fra starten, at det er elevernes eget spor, det handler om. Målet med vejledningsindsatserne er, at de unge skal hjælpes til at finde deres eget spor og så holde fast i det. Afsættet har ikke været en uddannelsespolitisk idé om, hvad der skal være det rigtige for den enkelte. I øjeblikket oplever vi et politisk ønske om, at de unge bare skal skynde sig gennem uddannelsessystemet. Men det er en meget lineær tænkning, som ikke er det rigtige for alle," siger Kristina Mariager-Anderson.

"De unge vi mødte i projektet, kom selv ind på, at det betyder noget at føle, man hører til et sted, og det betyder noget at vide, hvor man er på vej hen. I jo mindre grad man ved, hvor man er på vej hen, jo sværere bliver det for en. Og det her 'på vej hen', det behøver ikke at være besluttet af en selv. Det kan i stedet være, at det er samfundets normer eller forældrenes forventninger. Nogle af de unge, jeg talte med, ville faktisk ikke der hen, hvor alle ville have dem hen, så det var ikke underligt, at det var svært for dem," siger Kristina Mariager-Anderson.

"Hvor der er unge og uddannelse, er der ambivalens og tvivl, og det kan vi som samfund være med til at normalisere. Blandt andet ved at have et sprog for det, når vi vejleder unge, men også ved at skabe større plads til og opmærksomhed på det i hverdagen i skolen. På vores afsluttende konference sammenfattede en af vejlederne det meget fint med, at vi må acceptere, at skolernes vejledning ind imellem sår nogle frø, som blomstrer nogle andre steder." ■



KRISTINA MARIAGER-ANDERSON er lektor på DPU, Aarhus Universitet og forsker i uddannelsesvejledning for unge og voksne, bl.a. ift. udvikling af aktiviteter og metoder til vejledning. Hun underviser på Uddannelsesvidenskab samt Master i Vejledning.

EN RIGTIG UNG ER PÅ VEJ

“Hvad vil du være?” og “Hvad skal du bagefter?”, lyder to almindelige spørgsmål til unge mennesker. Spørgsmålene udtrykker ikke alene en nysgerrig deltagelse i de unges liv, men også et samfundssyn på ungdom som en tid, hvor nuet ikke synes at tælle lige så meget som, at man er på vej videre til noget andet eller med noget.



Af JENS CHRISTIAN NIELSEN

Uddannelse er en stadigt vigtigere social markør for, hvordan ungdomslivet og tilværelsen aktuelt og senere hen kommer til at forme sig.

Det gør det risikabelt for alle unges væren og tilblivelse, hvis de mistrives på måder, så de må afbryde skolegang og uddannelse. Imidlertid er der stadig forskel på de mulighedsbetingelser, unge fra forskellige sociale baggrunde har. Unge med gode økonomiske, sociale og kulturelle ressourcer og med støtte fra deres forældre har mulighed for at udskyde deres transition til voksenlivet og tage en langsommere vej, fx via efterskole- og højskoleophold, frivilligt arbejde og rejser. Unge uden disse ekstra ressourcer må ofte gennemgå transitionen til voksenlivet tidligere og hurtigere.

Samfundsmæssigt set relaterer transition sig særligt til, hvordan samfundet mest effektivt kan få unge til at gennemføre relevante uddannelser, som kvalificerer dem til at indtræde på arbejdsmarkedet. Vi kan tale om, at der eksisterer transitionsregimer, da reguleringen af unges livsveje ikke kun virker gennem strukturer, men også via de kulturelle værdier og fortolkninger, som reguleringer konstant producerer og reproducerer. De unge skal kunne manøvrere i et spændingsfelt, hvor der både blandt politikere, institutionelle aktører

og de unge selv udtrykkes eksplicitte forestillinger om, hvad der er normale overgange, og hvad der er problematiske overgange. Fx har alle 15-17-årige danske unge siden 2011 skullet have en uddannelsesplan, der skal indeholde deres overvejelser, valg og mål for fremtiden. Uddannelsesplanen skal bidrage til, at unge sætter sig realistiske mål, og at der er sammenhæng og retning i deres uddannelsesaktiviteter efter 9. klasse. Samtidig skal det fremgå af planen, hvordan den unge indtil sit 18. år opfylder pligten til at være i gang med uddannelsesaktivitet eller beskæftigelse. Uddannelsesplanen udtrykker, at den institutionelle forvaltning udvides til også at gælde unges individuelle biografiske konstruktioner. Transitionsregimer har dermed også effekter på de unge, der ikke kan leve op til normer om at være i gang og i udvikling. Det rammer unge, som har problemer i ungdomslivet, ekstra hårdt, da de oplever at være ansvarlige for deres egen mistrivsel. Har man ikke som ung en legitim fremtidsvej i andres og egne øjne eller endnu værre ingen vej, så påvirker det også synet på, hvordan man håndterer tilværelsen som ung her og nu, hvis man ikke er i den rette tilblivelse.

Parat til taberpositioneringer?

“Jeg var ved at gå helt i opløsning af at være på UP. Prøv at gå derover. Man kan tydeligt se, hvem der går på UP-etagen, og hvem der går på de rigtige uddannelser.”

Ordene er sagt af 20-årige Ann, der er pligt-tilmeldt et lokalt kommunalt aktiveringsprojekt: *Uddannelsesparat* (UP), der fysisk er placeret på en erhvervsskole med erhvervsuddannelser og gymnasium. UP opsamler kommunens ‘restgruppe’ af unge, der er arbejdsløse eller røget ud af et uddannelsesforløb. UP tilbyder forskellige værkstedshold, der fx beskæftiger sig med IT, mekanik, madlavning osv.

I forbindelse med et evalueringsprojekt om sårbare unge har Helle Rabøl Hansen og jeg interviewet en række elever fra UP om deres opvækst- og skoleerfaringer, hvordan de oplever deres nuværende situation, herunder det at være del af UP, samt hvordan de mere generelt ser på deres liv og fremtidsmuligheder. De unge på UP har det til fælles, at de er kategoriserede som ikke-parate til uddannelse og dermed som unge, der er nederst i uddannelseshierarkiet, fordi de ikke lever op til den lineære uddannelsesforståelse om at være på vej, men er fanget i en institutionel struktur, hvor de, fx for at blive erklæret parate, gennem længere tid skal udvise et stabilt fremmøde. Ideen med UP er, at deltagerne skal gøres parate til at komme videre. “Der trænes i at gå i skole,” fortæller en underviser. Den parathed, der tales frem på UP, opleves dog af unge deltagere som andethed i forhold til de unge, der er på såkaldte “rigtige uddannelser” på erhvervsskolen. Af samtalerne med de unge deltagere fremgår det, at det til tider kræver enorme anstrengelser at skulle møde frem til en dag, der opleves meningsløs og demotiverende. Det er et gennemgående fund, at de unge har et meget negativt syn på dette parathedsophold. Fx fortæller 20-årige Ida: “Det er et helvedes sted at være. Ingen kan lide at være der. Man laver ikke noget rigtigt. Jeg kommer kun af en eneste årsag. Fordi jeg SKAL.” Af de unges fortællinger fremgår det, at UP demotiverer, individualiserer og skaber modløshed.

Spørgsmålet er imidlertid, hvordan det virker på en gruppe unge, der også har det til fælles, at de har sårbarhed inde på livet, og de af forskellige årsager har svært ved at klare de krav, der stilles til at kunne deltage og gennemføre skolegang. Det går fx igen på tværs af de unges skolenarrativer, at næsten alle unge, vi møder, uden undtagelse har haft (eller har) sociale eller faglige problemer i skolen eller begge dele. Mange fortæller, at de har været ensomme i skolen, er blevet mobbet, socialt isoleret eller fagligt ekskluderet på grund af indlæringsvanskeligheder. Der er

således en ikke uvæsentlig skolefaktor til stede i de unges sårbare tilblivelser. En faktor, der både ser ud til at have en afgørende betydning for deres uddannelsesmotivation og for den sårbarhed, de er bærere af. I en mere forenklet forståelse af betegnelsen sårbare unge vil det kunne forventes, at deltagerne på UP primært kommer fra hjem, som er præget af socioøkonomisk udfordrede baggrunde og/eller skæve begyndelser på livet i misbrugsfamilier og/eller i hjem med begrænsede forældreevner. Det gælder for nogle af de unge på UP, men langt fra alle. Mange kommer fra hjem, hvor forældrene er faglærte og/eller har mellem-lange uddannelser.

Det gælder fx for Kris, der er 22 år og bor alene. Hans far er faglært, og hans mor har en mellemlang uddannelse. Kris har et godt forhold til begge sine forældre og ser dem jævnligt. Kris har også venner, han karakteriserer som nære og gode. Kris har haft en vanskelig skolegang med store faglige udfordringer med matematik, og alt hvad der handler om tal, men det er aldrig noget, han er blevet testet for. Han havde det derfor svært fagligt i timerne, mens han socialt var vellidt i klassen. I skolen blev han af lærerne anset som en ballademager, da han sammen med nogle af de andre drenge i klassen saboterede undervisningen. I dag er han meget selvkritisk heroverfor. Han oplever, at han fx selv burde have taget ansvar for at få gjort noget ved sine faglige problemer allerede i skoletiden fremfor at vise modstand mod skolen. I 9. klasse begynder Kris på en efterskole, men oplever ikke at fungere socialt. Da han afbryder efterskolen, udvikler han en depression, og det skaber usikkerhed om, hvad der skal ske i forhold til videre skolegang. Efterfølgende er han bl.a. startet på en produktionsskole og på hf-enkeltfag, men har ikke kunnet gennemføre uddannelsesforløbene. Kris går nu på UP, men har svært ved at finde lyst til at være der. Han mangler planer for og ideer til, hvad han skal fremadrettet. Det skaber frustration, at han ikke kan finde motivation for noget, han gerne selv vil.

Kris kommer med, hvad der kan karakteriseres som en middelklassebaggrund, men hvad der er interessant, er, at han i skolen som følge af faglige problemer og negative skoleerfaringer udviser skolemodstand, og han ser sig selv som en ballademager, hvad der kulturelt konnoterer lav socialklasse. Det er svært at forstå, at der på et tilbud som UP ikke er en interesse for at forstå forbindelser mellem sårbare unges sociale opvækstbetin- gelser, deres skoleerfaringer og de udfor-

dringer, de oplever med at kunne indfri krav om at være parate til uddannelse. De mange ligheder i de sårbare unges skoleerfaringer kunne potentielt kalde på kollektive lærepro- cesser frem for primært at blive forstået som individuelle problematikker hos de unge, hvilket forstærker deres skyldfølelser. Det ser vi, fx når Kris forstår sin skolemodstand som en forkert reaktion, der mere eller mindre gør det selvforskyldt, at han ikke har fået de nødvendige kvalifikationer, der kan bringe ham videre i livet. Kris giver sig selv skylden for sin manglende transitionssucces.

Tro på fremtiden

Fremtiden ser umiddelbart negativ ud for Kris. Imidlertid bliver Kris udover UP også visiteret til et lokalt ungeprojekt med en grundlæggende anden ungetilgang. Kris får i ungeprojektet samtaler med en psyko- log og indgår i et gruppeforløb med andre sårbare unge samt får mentorhjælp til at få løst nogle af hverdagens vanskeligheder. I forløbet arbejdes der med hans selvkritiske blik og manglende fremtidsstro, men også med at afklare konkrete muligheder for hjælp og støtte. På baggrund af hans fortællinger om sin skolegang og faglige problematikker med tal bliver der igangsat en udredning for talblindhed. Det viser sig, at han har talblindhed, men også at hans udfordringer kan afhjælpes med de rigtige hjælpemidler. Det giver Kris troen tilbage på, at der er flere mulige fremtidsveje for ham. I psykologs- amtalerne giver han eksplicit udtryk for, at han ikke længere bebrejder sig selv, at hans skolegang har været udfordret, da han nu er blevet opmærksom på, hvor meget talvanske- ligheder har fyldt. Fremfor at blive og delvist selv at have placeret sig i en ballademagerka- tegori ville han have ønsket, at nogle havde forstået og taget hans faglige vanskeligheder alvorligt tidligere.

Det er bemærkelsesværdigt, at Kris i løbet af et relativt kort forløb (under 16 uger) får etableret et positivt syn på egne fremtidsmu- ligheder. Indsatsen kan forstås som, at her løftes skyld af skuldrene. Positiv væren og social anerkendelse ser ud til at kunne skabe eller genskabe optimisme. I den forstand interagerer den nuværende trivsel (væren) med synet på fremtiden og betydningen af fortidens negative skolenarrativer. Kontra- sten mellem praksisserne i UP og det lokale ungeprojekt skaber to forskellige vilkår for at udvikle social identitet. Ungesynet, der lig- ger i de to lokationer, er modsatrettede. Det ene sted er demotivation mere eller mindre en tilsigtet læringstilgang. Det andet sted er

engagementsforandring i forhold til små som store forhindringer i de unges liv et lærings- potentiale. Men det ser ud også til, at nyud- vikling kræver, at der er nogen, der advokerer for de unge og er fortalere for dem.

Nye vilkår og nye sårbarheder ser ud til at komme i spil for de unge. Det nye ligger i, at alle unge kan rammes på deres trivsel, hvis de udelukkende ses som transitionsobjekter i et fremtidsperspektiv og ikke som værende sub- jekter, der gerne vil fungere her og nu. Krav om at præstere, være motiveret og transiti- onsduelig rammer således alle unge, selvom der stadig er betydelige sociale forskelle på, hvilke unge der statistisk klarer ungdomsli- vets transitionsprocesser. Unges oplevelser af eksklusion og marginalisering ser i dag ikke ud til at være forankret i kollektive erfa- ringe, der potentielt rummer muligheder for kollektive modstandsformer. I dag ser unges oplevelser af eksklusion nærmere ud til at være forbundet med magtesløshed og følelser af selv at være ansvarlige for at være udgrænset og presset af forventninger om fremtidsplaner og parathed. Dette synes også at være forbundet til et institutionelt blik på unge, der tendentielt reducerer og kategori- serer dem efter hvilke uddannelser, de kan gennemføre. I det hele taget ser skolegang ud til at være en central faktor for, om unge bliver på eller falder uden for transitions- sporet. Ikke mindst fordi unge, der ikke har (udviklet) et positivt tilhørsforhold til skole og uddannelse, skal kunne udvise et stabilt engagement i netop disse institutioner for at få lov at komme tilbage på transitionsspor. Et transitionsspor, der tilbyder dem adgang til at blive opfattet som en passende ung, dvs. en ung, som er i tilblivelse, og dermed også som en ung, der kan finde ud af håndtere tilværelsen som ung. ■

Læs mere:

Jens Christian Nielsen: Ungdom. I: A. Blok & C. B. Laustsen (red.) Sociologiens problemer: En grundbog. Laustsen. Hans Reitzels Forlag, 2019.

Jens Christian Nielsen & Helle Rabøl Hansen: "Hvad vil du være?" Skolenarrativets betydning for transition. I: Dansk Pædagogisk Tidsskrift, Bind 2, Nr. 18, 2018, s. 60-70.



JENS CHRISTIAN NIELSEN er lektor på DPU, Aarhus Universitet og forsker i unge, ungdom og ungdomslivet. Han underviser på Kandidatuddannelsen i pædago- gisk psykologi.

REVID
TETIS



DPU
AARHUS UNIVERSITET