

Kulturmødet

i det pædagogiske arbejde



Projekt 3:
Forsøgs- og udviklingsarbejde,
Jydsk Pædagog-Seminarium,
marts 2001
Vejleder: *Mette Greve*

97V10, gruppe A:
Pouran Asadi Rastehkenari
Hiva Sabir
Annette Nielsen
Bjarne W. Andresen

Indhold

1.	Projektbeskrivelse.....	3
2.	Indledning og emneafgrænsning.....	4
3.	Målformulering.....	6
4.	Problemstilling	6
5.	Metodeovervejelser	6
6.	Om interviewformen	7
7.	Gruppens opfattelse af problemstillingen.....	9
8.	Forældrenes opfattelse af problemstillingen.....	10
9.	Pædagogernes opfattelse af problemstillingen	10
10.	Kvalificering af kulturmødet i det pædagogiske arbejde.....	11
11.	Hvad er kultur?	12
12.	Bourdieu og kulturbegrebet	15
13.	Institutioner og kultur	16
14.	Hvad kendetegner en multikulturel institution?	20
15.	Hvad kendetegner en tokulturel institution?	20
16.	Afsluttende diskussion.....	22
17.	Konklusion	23
18.	Perspektivering	25
19.	Litteraturliste	26

1. Projektbeskrivelse

Da dette forsøgs- og udviklingsprojekt (FOU) er en del af et større forsøgs- og udviklingsarbejde, vi arbejder med, vil vi indledningsvis gøre rede for hele vores projekt samt hvilke dele af dette projekt, FOU vil omfatte.

I sommeren 2000 blev der indgået et samarbejde mellem os: 4 studerende fra Jydsk Pædagog-Seminarium (JPS) og Mette Greve, som er seminarielærer på JPS. Arbejdstitlen på dette projekt er "Det Antropologiske Rum", og målet for projektet er som følger:

- At få forudsætninger for at kunne:
 - Skabe et program, der introducerer udenlandske forældre til dansk daginstitutionskultur.
 - Minimere de samarbejdsvanskeligheder, der opstår som følge af kulturelle og sproglige barrierer mellem forældre og institution.
 - Skabe rammerne for et uddannelsesforløb for pædagogisk personale, der arbejder i flerkulturelle daginstitutioner.
 - Skabe en flerkulturel institution.

Projektet er, indtil videre, inddelt i fem faser:

1. Efterår 2000 : Diskussionsfase og målafklaring.
2. Vinter 2001 : Afklaringsfase.
3. Sommer 2001 : Afprøvning og evaluering af projekt.
4. : Skabe uddannelsesprogram.
5. : Skabe flerkulturel institution.

Vi (de 4 studerende i gruppen) har valgt at inddrage dele af dette projekt i vores FOU som et selvstændigt projekt. I denne periode er Mette Greve ikke en del af arbejdsgruppen, men vil fungere som vejleder på projektet.

Vi vil i vores FOU (projekt 3) fokusere på 2. fase i det store projekt: Afklaringsfasen.

Det vil sige, at vi her vil opnå en afklaring af, hvad det er, der vanskeliggør samarbejdet mellem forældre og institution, og hvad der kvalificerer den pædagogiske praksis i dette samarbejde.

Denne baggrundsviden er det første mål i det store projekt, nemlig *“at få forudsætninger for at kunne”* udføre udviklingsarbejdet *“Det Antropologiske Rum”*.

Forløbet for FOU vil være som følger:

- Lave kvalitative interviews med pædagoger og forældre om, samt diskutere egne overvejelser over, hvad det er, der kan vanskeliggøre samarbejdet mellem institution og forældre.
- Teoretisk viden om kultur, det pædagogiske arbejde med familier med en anden kulturel baggrund samt Bourdieus habitusbegreb.
- Besøge henholdsvis tokulturelle og multikulturelle daginstitutioner som eksempler på, hvordan andre har forsøgt at kvalificere det pædagogiske arbejde med flerkulturelle familier.
- På baggrund af de tre ovenstående punkter vil vi diskutere, hvad det, er vi mener, der kvalificere den pædagogiske praksis i de flerkulturelle daginstitutioner.

2. Indledning og emneafgrænsning

I arbejdet med "Det Antropologiske Rum" (DAR) faldt det os naturligt at lave forsøgs- og udviklingsarbejde (projekt 3) om det samme emne. På denne måde kan vi videreføre og udbygge den viden, de teorier, de metoder og de erfaringer med forsøgs- og udviklingsarbejde, vi kender.

Gennem møder og diskussioner er vi i gruppen blevet enige om, at det centrale for projektet (DAR) lige nu er, at vi tilegner os en teoretisk og praktisk viden, hvorigennem vi kan få afklaret problemstillingerne.

Vi har selv en opfattelse af, at en del af konflikterne i samarbejdet mellem forældre og institutionerne skyldes mangel på kulturel viden og forståelse i det daglige samarbejde. Vi mener, at et godt samarbejde mellem danske institutioner og nye forældre med en anden kulturel baggrund bygger på en viden om hinandens kultur. Denne viden vil vi være med til at formidle.

Vi mener, at pædagogerne, som professionelle, besidder hovedansvaret for dette samarbejde, og at det derfor i første omgang er pædagogernes ansvar at tilegne sig en viden, som medfører en kulturel kompetence, der sætter dem i stand til at sætte rammerne for et givtigt samarbejde.

Derfor har vi besluttet at arbejde med nedenstående problemstillinger, da vi forventer, at denne viden og afklaring vil sætte os i stand til at opstille mål og forslag til et givtigt samarbejde i det daglige arbejde.

Vi har valgt at afgrænse os til arbejdet med somaliske flygtningefamilier med børn i alderen 0 – 6 år. Vi har valgt somaliere, fordi der er en stor opmærksomhed både politisk og i medierne om netop denne gruppe nu. Mange somaliere er kommet til Danmark for kort tid siden, og der er forskelle på somaliere og de andre større indvandrergupper, som har været her længere tid. Aldersgruppen er valgt, fordi vi forventer, der her vil være en daglig kontakt mellem forældre og institutioner.

Når vi har valgt en enkelt indvandrerguppe ud, skyldes det ønsket om at eksemplificere den kompetence til at arbejde tværkulturelt, vi forventer at styrke gennem arbejdet. Vi vil både arbejde med at udvikle multikulturelle kompetencer og specifikt tilegne os en teoretisk såvel som praktisk viden om somalisk kultur og dansk daginstitutionskultur. Derigennem vil vi demonstrere færdigheder i at indsamle, bearbejde og analysere faglig viden.

3. Målformulering

Vi vil gennem arbejdet med dette forsøgs- og udviklingsprojekt:

- Gøre os fortrolige med forsøgs- og udviklingsarbejdets form, begreber og metoder.
- Tilegne os teoretisk og praktisk viden om vore problemstillinger
- Opøve færdigheder i at kunne formidle denne viden
- Opstille mål og forslag til et givtigt samarbejde i det daglige arbejde.

4. Problemstilling

- Hvad er det, der vanskeliggør samarbejdet mellem daginstitution og forældre med en anden kulturel baggrund
- Hvad er kultur?
- Hvordan kan en tokulturel institution fungere i forhold til en multikulturel?
- Hvilken type vil vi selv foretrække?
- Kan man have en generel multikulturel kompetence – eller er man som pædagog nødt til at forholde sig til hver enkelt kultur?

5. Metodeovervejelser

I vores gruppe har vi overvejet, hvilke metoder det kunne være relevant at bruge i vores projekt. Vi har besluttet os til at bruge både praktiske og teoretiske metoder.

I vores praksis har vi været enige om at bruge følgende metoder:

- Interviewe pædagoger og somaliske forældre.
- Diskussioner i gruppen.
- Besøge institutioner, som er tokulturelle og multikulturelle.

Vores teoretiske metoder er:

- Vi vil læse noget fagligt litteratur herunder om somalisk kultur og dansk kultur
- Bruge Bourdieus teori om habitusbegrebet
- Vi vil bruge refleksion og analyse som metode til at konkludere på de mål, vi har sat os, såvel som på selve processen

6. Om interviewformen

Vi skriver i projektbeskrivelsen, at vi i løbet af denne projektperiode vil *“få forudsætninger for at kunne”* udføre forsøgs og udviklingsarbejdet DAR.

Med det mener vi, at vi vil nå til en afklaring af, hvad det er, der kan vanskeliggøre samarbejdet mellem daginstitution og forældre med en anden kulturel baggrund for derefter at kunne søge løsninger på disse problemstillinger.

Vi vil i de følgende kapitler først redegøre for vores egen opfattelse af, hvad det er, vi mener, der kan vanskeliggøre dette samarbejde. Derefter vil vi ved hjælp af kvalitative interviews finde ud af, hvilket billede henholdsvis somaliske forældre og pædagoger, der arbejder i flerkulturelle daginstitutioner, har af samarbejdet mellem daginstitution og forældre.

Vi forventer ikke, at vi via så få interviews, som denne projekt periode tillader tidsmæssigt, kan opnå et akkurat og uafvigeligt billede af virkeligheden. Vi mener slet ikke, at det er muligt at nå frem til én endegyldig sandhed, den findes simpelthen ikke. Vi forventer derimod, at vores egne holdninger sammenholdt med interviewene kan give os et billede af, hvilke problemstillinger det er, vi skal arbejde udfra, når vi skal finde ud af, hvad der kan opkvalificere den pædagogiske praksis i forbindelse med samarbejdet omkring barnet.

Vi har valgt at bruge den kvalitative interviewteknik. Vi ser mange fordele ved denne metode, bl.a. mener vi, at vi med denne metode, til forskel fra f.eks. en kvantitativ interviewteknik, kan opnå et nuanceret beskrivelse af samarbejdet mellem institution og forældre.

Med kvalitative interviews forstås *“et interview, hvis formål er at indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på kvalitativ tolkning af meningen i de beskrevne fænomener. (...) Det kvalitative interview sigter mod (...) at opnå øget viden om og forståelse af fænomener i dennes livsverden”*¹.

Det vil i forhold til vores projekt sige, at vi gennem interviewene ønsker at danne os et billede af f.eks. pædagogernes livsverden, deres virkelighed og virkelighedsopfattelse, i forhold til samarbejdet med forældrene, til en afklaring af de problemstillinger, og det tema, vi vil arbejde ud fra.

*“Metodisk er det kvalitative forskningsinterview “halvstruktureret”, det gennemføres efter en interviewguide, som mindre indeholder eksakte spørgsmålsformuleringer end er fokuseret på bestemte temaområder. Interviewet optages på lydbånd og skrives så ordret af. Båndoptagelsen og maskinudskriften udgør så materialet for den kvalitative meningstolkning”*².

Det betyder i forhold til vores interviews, at vi har klar forestilling om, hvad det er for temaer, vi vil snakke med de interviewede om, men også, at vi i stedet for at følge et fastlagt spørgeskema i højere grad vil snakke om det, der interesserer den interviewede i forhold til det fastlagte tema.

Vi har valgt kun at skrive referat af vores interviews i stedet for at bånd og afskrive dem. Interviewene skal i højere grad bruges som metode til en afklaringsproces hos gruppen end en del af en dokumentation af problemstillinger.

Vi mener derfor ikke, det tidsmæssigt kan betale sig at udskrive interviewene i forhold til de mål, vi har sat os.

¹ Valg af organisationssociologiske metoder side 218-219.

² Valg af organisationssociologiske metoder side 219.

I forhold til interviewene med de somaliske forældre har vi desuden helt fravalgt brugen af diktafon, da vi har en forestilling om, at det vil medvirke til at skabe en større usikkerhed hos de interviewede.

7. Gruppens opfattelse af problemstillingen

Vi har en opfattelse af, at de samarbejdsvanskeligheder, der opstår mellem institution og forældre, kan fremkomme på grund af et fokus på praktiske problemstillinger, en manglende fælles forståelsesramme samt sproglige og kulturelle barrierer.

Begrebet barriere er her brugt til at forklare en tilstand, hvor forskelle i sprog og/eller kultur er af en sådan art, at de begrænser dialog og interaktion mellem mennesker.

Et eksempel på et fokus på en praktisk problemstilling, som kan skabe en konflikt, hvis pædagoger og forældre ikke har samme forforståelse af tingene, er: En familie fra Somalia er ikke vant til at bruge regntøj, og forældrene synes, det er synd for børnene, at de skal pakkes ind i regntøjet, fordi regntøjet er ubehageligt at have på. Pædagogerne opfatter det, som om forældrene ikke drager omsorg for deres barn. Der er her dannet grundlag for en konflikt, selv om vi i gruppen mener, at begge parter handler "rigtigt" ud fra hver deres habitus. Vi vil i kapitel 12 kort redegøre for Bourdieus habitusbegreb.

En anden faktor, som vi mener vanskeliggør samarbejdet, er, at vi som pædagoger ikke altid er bevidste om vores egen kultur, og at vi dermed risikerer at møde andre med fordomme og en tavs forudopfattelse af, hvordan tingene skal og bør være.

Disse sproglige og kulturelle barrierer kan udmøntes i en mangelfuld eller misforstået information til/dialog med forældrene og skabe forvirring og usikkerhed hos forældrene og dermed en utryghed omkring barnets ophold i daginstitutionen.

Et af problemerne ved disse samarbejdsvanskeligheder og barrierer er, at der opstår en risiko for, at man ikke varetager barnets tarv.

8. Forældrenes opfattelse af problemstillingen

De somaliske forældre mener, at en god daginstitution er karakteriseret ved pædagoger, der er gode, flinke og åbne og som forstår at lytte.

De ser sproget som den største barriere for samarbejdet mellem forældre og daginstitution. Forældrene ser børnenes tilegnelse af somalisk og dansk sprog som vigtig og finder det vigtigt, at børnene lærer at udvise respekt, herunder også for kulturforskellighed.

Der vil altid være en risiko for generalisering og for at blive sat i bås, men tiden har været med til at lette problemerne og danskernes syn på fremmede i samfundet. Racisme og fremmedhad kommer fra uvidenhed.

Den lige fordeling af danske og tokulturelle børn i daginstitutionerne er det bedste for begge parter og for integrationen. Der skal lægges vægt på barnets modersmål, idet barnet bedre kan beherske det ny sprog udfra sit basale sprogkendskab. Forældrene skal motivere deres børn hjemmefra.

Se desuden referat af interviews med de somaliske forældre: bilag 1 og 2.

9. Pædagogernes opfattelse af problemstillingen

I vore interviews har vi snakket med 6 pædagoger i 4 daginstitutioner, som arbejder med både normale og social belastede tokulturelle børn fra 2 til 14 år og deres familier.

I alle vores interviews har der været enighed om, at sprogbarrieren er det største problem for samarbejdet, fordi man har svært ved at informere/kommunikere med hinanden på et forståeligt plan, dermed kan der opstå konflikter, som gør samarbejdet vanskeligt.

Derudover er opdragelsesformen i Somalia markant anderledes end den danske, da man bl.a. har forskelligt syn på barnet i de to kulturer. Dette medfører, at de somaliske børn er vant til

f.eks. at blive betjent af de voksne og at deres behov bliver dækket hele tiden i løbet af dagen, dette vil kræve ekstra resurser i daginstitutionerne.

Vi har igennem vores interviews lagt mærke til, at uvidenhed om hinandens baggrund og livsformer kan være med til at skabe samarbejdsvanskeligheder mellem parterne.

I nogle af de interviewedes institutioner mener pædagogerne, at religion fylder meget hos de somaliske familier, det kan begrænse børnenes udfoldelsesmuligheder, da forældrene ikke kan se, at deltagelse i nogle aktiviteter er nødvendige for børnenes sociale færdigheder/kompetencer.

De fortælles også, at de somaliske forældre ikke har kendskab til daginstitutioner, og at de derfor er utrygge ved, at deres børn skal passes af andre end familien.

Se desuden referat af interviews med pædagoger: bilag 3, 4, 5 og 7.

10. Kvalificering af kulturmødet i det pædagogiske arbejde

Gennem interviews af forældre og pædagoger og gennem diskussioner i gruppen er vi nået frem til en række væsentlige punkter, som kan kvalificere kulturmødet i det pædagogiske arbejde. Disse punkter vender vi tilbage til i den afsluttende diskussion.

Problematikken omkring ansvaret for relationen er imidlertid så central, at vi finder det nødvendigt at knytte kommentarer til det på dette sted.

Det er pædagogens ansvar, udfra de regler myndighederne har fastsat, at kunne sætte mål for den pædagogiske praksis, herunder samarbejdet mellem institution og forældre. For at kunne gøre dette, finder vi det vigtigt, at pædagogen kender sin egen kultur, egne normer og værdier.

I et samfund som det danske, som er i en konstant udvikling, er det desuden vigtigt at forholdet mellem menneske, samfund og kultur løbende analyseres. På den måde kan der opstilles nogle mål for det pædagogiske arbejde. Målet med det pædagogiske arbejde er at skabe nogle vilkår, som fremmer barnets udvikling.

“Pædagogik er en intentionel handling, dvs. resultatet af bevidste overvejelser, som søges realiseret i en tilrettelagt proces i overensstemmelse med målsætningen”³

Vi ser i gruppen specielt samarbejdet mellem forældre og institution som meget vigtig for barnets tarv og udvikling. John Aasted Halse skriver i en kronik i Kristeligt Dagblad at;

“udviklingen af et godt samarbejde mellem pædagoger og forældre måske er den væsentligste forudsætning for, at et barn kan få en god barndom (...) Den væsentligste del af samarbejdet finder dog sted mellem den enkelte forælder og den enkelte medarbejder, tit ganske uformelt (...) Samarbejdet kan sikre, at barnets to verdener kan komme til at hænge bedre sammen.”⁴

Vi mener dog ikke, det alene er pædagogens ansvar, at samarbejdet mellem forældre og institution fungerer godt, for det kræver en indsats fra begge parter, men vi ser det udelukkende som pædagogens ansvar at sætte rammerne for et godt samarbejde.

11. Hvad er kultur?

Kulturbegrebet er i sig selv svært at definere. Kulturen anvendes i alle mulige sammenhænge, og man taler i dag om børnekultur, virksomhedskultur, lokal kultur, subkultur, foreningskultur o.s.v. Det er blevet moderne at bruge ordet kultur i dagligdagen. Dermed flyder kulturbegrebets betydning, og derfor er det meget vigtigt at afgrænse, hvad vi taler om.

³ Social pædagogik og samfundsforvandling side 170.

⁴ Kristeligt Dagblad d. 22.01.2001 side 15.

Man kunne fristes til at sige, at begrebet også er lidt udslidt og ikke mindst ofte misbrugt. Med dette mener vi, at man i daglig tale ofte fejlfortolker andres opførsel som kultur. Hvor ofte hører man ikke mennesker sige - eller læser i medierne, at problemerne med de unge indvandrerbander, herunder deres opførsel, skyldes kulturelle problemer? I virkeligheden handler det måske ofte om, at disse unge har et adfærdsproblem. Man skal således passe på med at fortolke andres dårlige opførsel som kultur. Indenfor alle kulturer findes der mennesker med individuelle positive og negative egenskaber.

Begrebet ”kultur” er gennem tiden blevet defineret på utroligt mange måder.

”Den nyeste og mest udbredte definition betegner kultur som en form for fælles livsform.”⁵

Dette betyder, at mennesker med nogenlunde samme syn på omverden, der stiler mod de samme mål og opføre sig stort set på samme måde og har en fælles forståelse af, hvordan tingene i virkeligheden forholder sig, tilhører samme kultur.

Denne fælles forståelse som findes i f.eks. en gruppe eller et samfund er et udtryk for den fælles kultur.

Hvis vi fastholder denne definition af kulturbegrebet, så vil den f.eks. vise sig i vores handlinger og normer. For at man kan tale om en fælles kultur, skal der være vist et sammenfald i vores handlinger og tankegang.

Sproget er en del af kulturen, men den består i høj grad også af en kulturel grammatik.⁶

Hvis et menneske med en anden kulturel baggrund vil klare sig i Danmark, er det vigtigt, at han kan det danske sprog og den danske grammatik. Men den kulturelle grammatik er mindst lige så vigtig. Med kulturel grammatik mener vi de uskrevne regler, normerne, kulturen.

⁵ Kultur grammatik - Kunsten at møde andre kulturer side 9.

⁶ Kultur grammatik - Kunsten at møde andre kulturer.

Det svære er, at den danske sproglige grammatik er nedskrevet. Det er den kulturelle grammatik ikke.

Forstår en udlænding ikke den danske kulturelle grammatik fuldstændigt, kan det være svært at forstå et budskab helt korrekt.

Den kulturelle grammatik indeholder nogle opfattelser af, hvordan mennesket skal opføre sig i en række situationer. Som for eksempel, hvordan man skal hilse, hvordan man skal opføre sig på et offentligt sted, hvordan man skal se ud, hvordan man skal passe aftalte tider, hvordan man skal opføre sig i bussen o.s.v.

For en dansker er det også indlysende, at man holder en vis afstand, når man taler med folk og at man eksempelvis ikke sætter sig ved siden af en anden i bussen, med mindre der ikke er andre ledige pladser.

Hver enkelt person har en rimelig stor handlefrihed indenfor sin kultur. Men der er dog grænser. Bryder man disse, bliver man næsten betragtet som afviger. Ens handlinger skal helst hænge sammen med de uskrevne regler og normer. Man kan lidt billedligt talt sige, at vi har nogle store kulturelle garderober, hvor vi kan hænge en dragt tilbage og tage en anden frem alt efter, hvilke krav og forventninger der er til os i den aktuelle situation.

Netop den kulturelle kompetence, som vi har i vores egen kultur, sætter os i stand til at vælge den rigtige dragt, det rigtige kostume, i stort set enhver situation.

En udlænding vil næppe kunne tilegne sig den danske kulturelle grammatik 100 %, med mindre der er tale om et identitetsskifte⁷. Han vil til tider vælge ”den forkerte dragt”. Hvorfor, man gør sådan, er ubevidst, men det er i høj grad styret af den kulturelle grammatik.

I og med at det er ubevidst, er det heller ikke muligt at forklare udlændinge hvorfor. Det er bare noget vi (danskerne) gør. En automatisk adfærd. Og det er netop denne automatik, der

⁷ *Kultur Grammatik - Kunsten at møde andre kulturer.*

gør interkulturel kommunikation svær, da de ubevidste handlinger kan være forskellige fra kultur til kultur.

De ubevidste handlinger bliver dog i den grad synlige, så snart de brydes med ubevidste handlinger fra en anden kultur.

Det er også kulturen, der bestemmer, hvorledes følelser skal komme til udtryk. Som eksempel på dette kan nævnes sorg. Her er det kulturen, der bestemmer, hvorledes sorgen skal udtrykkes, hvem man skal udtrykke den med, og ikke mindst hvordan.

Hvis man viser en oprigtig interesse og en vilje til at forstå, samtidig med at man gør sig bevidst, at der er noget såsom kulturel grammatik, er man nået et vigtigt skridt på vejen. Dette gælder begge veje. Altså både for danskeren og udlændingen.

12. Bourdieu og kulturbegrebet

I dette afsnit vil vi sammenholde vores viden om Bourdieu med vores afsnit om kultur.

Især habitusbegrebet er interessant i den sammenhæng. Vi taler i det ovenstående kapitel om kulturel grammatik og om "*samme syn på omverden (..og..) en fælles forståelse af hvordan tingene i virkeligheden forholder sig*".⁸ Det er blot en anden måde at beskrive habitus.

Bourdieu taler om en kropsligt lagret erfaring/hukommelse/vane. Et menneskes habitus er før-bevidst og som sådan har det en fornuft, som adskiller sig kvalitativt fra det bevidste.

Begrebet tavs viden er nært forbundet med habitus, fordi det netop er kropsligt - set som en modsætning til noget, som kan udtrykkes med ord.

Vi har forsøgt at beskrive denne tavse viden ved at undersøge den kulturbaggrund, man som menneske har. Det er her, habitus henter sin substans.

⁸ Kulturmødet i det pædagogiske arbejde side 13.

Vi har beskrevet menneskers møde, som mødet mellem to kulturer, der enten er ens eller forskellige. Også habitus skal ses som noget, der relaterer sig til en gruppe, snarere end en individuel adfærd og ejendom (Bourdieu kalder det "praktikker" og "goder").

*"Når man siger habitus, siger man samtidig, at det individuelle, det personlige og det subjektive er socialt og kollektivt. Habitus er socialiseret subjektivitet."*⁹

For at blive i Bourdieus sprogbrug, så taler han om "agenter" for at markere, at der er tale om aktive og handlekraftige individer - altså ikke objekter. Bourdieu er blevet beskyldt for, at konsekvensen af habitusbegrebet kunne være en skæbnetro (= determinisme), da man ikke kan bryde med sin habitus. Bourdieu tilbageviser dette og pointerer, at man netop handler og dermed former habitus.

I relation til vores opgave er det et andet udtryk for integration. En dialog mellem kulturer, som bevirker en justering af de handlinger og den tankegang, man har.

Et menneskes valg er netop udtryk for hans/hendes kultur. Hvis en gruppe træffer de samme valg, virker det samlende på gruppen, da de via deres valg også afgrænser sig i forhold til andre. Bourdieu bruger udtrykket skelsættende afstande til at beskrive, at når der er tilstrækkeligt stor afstand mellem to menneskers habitus, kan man tale om, at de tilhører to forskellige kulturer.

13. Institutioner og kultur

Vores definition af kultur kan bruges på individers kultur såvel som på den kultur, en specifik institution har. En børnehave har f.eks. sin egen kultur, men har samtidig visse træk til fælles med andre børnehaver. Åbent plan-børnehaver har f.eks. fællestræk. Steiner-børnehaver har andre fællestræk.

⁹ *Refleksiv sociologi* side 11.

Indflydelsen på en institutions kultur kommer mange steder fra. F.eks. fra mødet med andre institutioners kultur. Det sker gennem fælles arrangementer og gennem fagblade. F.eks. gør tidsskriftet 0 - 14 meget ud af, at de forskellige skribenter beskriver praksis i deres institutioner.

En institutions kultur kan også ses som et produkt af de forskellige aktørers input. Børnene, personalet, forældrene, bestyrelsen.

Vi har gennem vore interviews fået indsigt i en forskellighed i mangfoldigheden indenfor en institution. Et sted gælder en bestemt kultur - et bestemt sæt regler - for hele institutionen. Et andet sted kan der være store individuelle forskelle på børnenes spillerum eller på personalets grænser.

Hvordan kan der så være visse fællestræk i institutionerne på trods af de forskellige påvirkninger, de har fået? For at besvare dette spørgsmål er det meget vigtigt, at man har en generel viden om daginstitutioner i Danmark.

Baggrunden for daginstitutionernes rolle i Danmark er en række samfundsmæssige forhold, som har påvirket især kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed behovet for pasning af børn. Det har så medført, at børns muligheder for udvikling gennem kontakt til andre børn er blevet flyttet fra hjemmene og gaderne til vuggestuer og børnehaver.

I 1970'erne voksede de gifte kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet meget. Væksten er dels blevet forklaret med kvindernes økonomiske og sociale uafhængighed, dels med forbrugersamfundets voksende krav til familiens indtjening og dels med, at ledigheden tvinger kvinderne til at holde fast ved deres job for ikke at blive udstødt af arbejdsmarkedet. Dette betyder, at kvinderne vil forsøge at beholde deres job efter en barsel for ikke at miste det og derved at miste deres økonomisk/socialt uafhængighed.

Der skete en udvikling i erhvervslivet, hvilket betød større afstand mellem hjem og arbejde og gjorde, at stadig flere børn skulle passes i forældrenes arbejdstid.

Der opstod med andre ord et institutionsbehov, hvilket, da kommunerne byggede institutioner for at imødekomme behovet, medførte efterspørgsel efter kvindelig arbejdskraft, hvilket igen medførte en stigning i institutionsbehovet.

Siden da er den ene institution ”skudt op” efter den anden. I dag er 90,1 % af alle børn på 3 – 5 år i institution¹⁰.

I forbindelse med, at regeringen vedtog reglerne for mulighed for at tage pasningsorlov/-forældreorlov er det dog mere og mere almindeligt, at en af forældrene (ofte moderen) i en kortere eller længere periode holder orlov fra sit arbejde.

Det sociale samvær med andre børn, som i ”de gode gamle dage” udspandt sig ved leg med de andre børn på gaden findes stort set ikke i dag. I dag er det lige modsat. Selvom far/mor holder orlov, benyttes ofte diverse frivillige tilbud som eksempelvis legestuen i ”Huset”. (”Huset” er et sted i Århus, hvor der foregår mange forskellige aktiviteter.) Børnene på gaden findes ikke mere.

I forbindelse med, at Århus Kommune vedtog budgettet for 1999 – 2002, besluttede Byrådet, at børnekulturen skulle opprioriteres. Efterfølgende i 2000 vedtog Byrådet kommunens første børnekulturpolitik.

Følgende værdigrundlag og mål blev lagt til grund for børnekulturen i Danmark¹¹:

- Børn skal have de bedste tænkelige betingelser for at leve sig ind i, opleve og bidrage til vores samfund og dets fællesskaber.
 - Børn har ret til en barndom, hvor der tages hensyn til deres udvikling og modenhed.
 - Børn skal have indflydelse på deres eget liv. De skal vide, hvad der er at vælge imellem.
- Børn skal tilbydes nogle kvalitative valgmuligheder, og de skal lære at vælge.

¹⁰ Danmarks Statistik: I 1998 var 90,1 procent af alle 3 – 5 årige indskrevet i børnehave, jævnfør www.dst.dk/dst/search__frame__dk.asp.

¹¹ Århus kommunens hjemmeside - Børnekultur, www.aarhus.dk.

Århus kommunens formål og med daginstitutioner¹²:

- Yde børnene omsorg.
- Udvikle børnenes sociale adfærd.
- Støtte børnene i sproglig udvikling.
- Give børnene rum til leg og læring.
- Lytte til børnene.
- Give børnene mulighed for medbestemmelse og medansvar.
- Give børnene kulturel forståelse.

Under disse betingelser skal institutionerne udføre arbejdet med børn.

Derudover kan den enkelte institution have sin egen kultur. Her tænker vi på, at det kan være forskelligt, hvad institutionerne lægger vægt på. Der findes for eksempel skovbørnehaver, som lægger meget vægt på naturen og miljøet og foretrækker aktiviteter i det fri. Der er børnehaver, der opprioriterer musik og bruger musik og leg som deres primære pædagogiske metode og så videre.

I forbindelse med, at man i dag som forældre skal tage stilling til, hvilken institution ens barn skal gå i, støder man på mange forskellige ”betegnelser” og navne på institutioner. Der er som sagt både de selvejende institutioner, integrerede institutioner, skovbørnehaver og sidst men ikke mindst de ”almindelige” vuggestuer og børnehaver. Desuden er der nogle institutioner, der kalder sig multikulturelle eller tokulturelle institutioner.

Vi vil nu forsøge at forklare, hvad en multikulturel og en tokulturel institution er.

¹² *Kommunens vejledning om dagtilbud lov 454 kapitel 2 §8.*

14. Hvad kendetegner en multikulturel institution?

Der findes ikke kun én multikulturel institutionstype. Ordet er alene et udtryk for, at institutionsbørnene har forskellig etnisk baggrund.

Der er mange eksempler på sådanne institutioner, såsom den integrerede institution Bispehaven, hvor 70 % af børnene er af udenlandsk herkomst.

Der er både fordele og ulemper ved en multikulturel institution. Vi mener at pædagogisk arbejde med så mange forskellige kulturer bl.a. giver mulighed for, at pædagogen kan opnå en bred viden om kulturbegrebet og et bredt kendskab til forskellige kulturer. Arbejdet med tokulturelle børn kan give pædagogen en dybere indsigt i sin egen kultur, hvad man står for, og hvorfor man netop gør, som man gør. Og det kan give et bredere menneske- og samfundssyn.

I et sådan arbejde kræver det i særlig grad, at man er stærkt, åben og opsøgende, fordi det kræver mere overskud fra pædagogens side. Det er svært at forholde sig til de forskellige kulturer på en gang. Kan man ikke honorere disse krav, kan resultatet blive udbrændthed.

15. Hvad kendetegner en tokulturel institution?

Der findes heller ikke kun en type tokulturel institution, men her vil vi henvise til Ålborg modellen.

Som et led i deres integrations politik oprettede Ålborg kommune for ca. 6 år siden tokulturelle grupper i 36 af kommunens børnehaver. Det var grupper med 7 - 9 børn fra samme kultur. Til grupperne var der, oven i institutionens normering, tilknyttet en tokulturel medarbejder fra samme kultur.

I sommeren 2000 blev 15 af grupperne skåret væk af økonomiske årsager, og i disse institutioner blev den tokulturelle medarbejdere erstattet med en ordning, hvor institutionerne

kan "bestille" en tokulturel medarbejder hos kommunen - i stil med at få en psykolog eller fysioterapeut ud i institutionen. Der er ventetid på disse besøg, og de er af kortere varighed.

Af de resterende 21 grupper er ca. 10 med somaliske børn. Grupperne fungerer som de andre grupper i børnehaverne, dog stadig med en tokulturel medarbejder oven i normeringen og grupperum, i stueopdelte institutioner. Børnene til grupperne visiteres udfra sproglige behov af pladsanvisningen. En del somaliske børn kommer til børnehaverne via den almindelige venteliste, de indgår så ikke i de tokulturelle grupper.

Gennem vores interview med 2 børnehaver i Ålborg er vi nået frem til, at de tokulturelle institutioner er med til at skabe trygge rammer både for somaliske børn og deres forældre.

Denne befolkningsgruppe er ret ny i Danmark. De har tradition for en anden type opdragelse og de har ikke kendskab til daginstitutionerne fra deres hjemland og af samme grund er institutionerne nødt til at starte børnenes kompetenceudvikling fra et andet stadie end hos de danske børn, for at de somaliske børn kan opnå en optimal udvikling.

Pædagogerne støtter børnene i deres modersmål i institutionerne ved at ansætte en tosproget medarbejder, som bl.a. har en formidlingsrolle mellem pædagoger og familie og samtidig skal hjælpe børnene med at forstå institutionens spilleregler (red.: den kulturelle grammatik).

På denne måde er de tosprogede medarbejdere med til at skabe et godt forældresamarbejde i institutionerne.

Pædagogerne har desuden valgt at udvikle deres egne kompetencer i forhold til en anden kultur ved at tage på kurser, at have et tværfaglig samarbejde med kommunens etniske konsulent, deltage i foredrag og ved at få hjælp hos psykologisk rådgivnings center.

I begge institutionerne var der fuld enighed om, at det at have en tokulturel medarbejder var en succes i bestræbelserne på at opnå et tilfredsstillende samarbejde, og dermed en gensidig forståelse for hinandens forskelligheder.

Vi ser både positive og negative sider i denne model. Den positive side er, at man bedre kan forholde sig til én kultur, man kan bedre finde løsninger og kan bedre fordybe sig i den pågældende kultur, og at man bedre kan have overskud til denne ene kultur.

Det, der kan være ulempen i denne slags institutioner, er, at de kan være mere fokuseret på integrationen end på selve pædagogikken, fordi de er en del af kommunens integrationspolitik. Man er hurtig til at glemme, at det faktisk er et pædagogisk arbejde, man skal udføre. Man kan sige, at man kan glemme at arbejde med selve processen, som er det pædagogiske arbejde med barnet og barnets udvikling, for i stedet at fokuserer på resultatet: at få barnet integreret.

16. Afsluttende diskussion

Vi har i løbet af denne projektperiode anerkendt, at mødet med en anden kultur ikke kræver en speciel pædagogik. Der er i højere grad tale om medmenneskelige kompetencer, som kendetegner enhver dygtig pædagog. Vi mener, at det er vigtigere end det, man kan læse sig til.

Efter vores interviews med forældre og pædagoger er vi kommet frem til, at man i det gode samarbejde skal møde den anden part ved at tage udgangspunkt i det enkelte menneske. Det er vigtigt, at man ikke generaliserer og stigmatiserer andre på grund af deres anderledes livsform, opførsel og udseende.

Det gode samarbejde bygger på en modtagelse med tolerance, interesse, åbenhed og forståelse. Vi har lært, at man gennem kurser og fælles arrangementer kan få en viden om og bedre forståelse for hinandens forskelligheder.

Vi har erhvervet os en viden om og indsigt i vores egen og en anden kultur, men endnu vigtigere: vi har fået afklaret vores kulturbegreb.

Den attitude af sikkerhed og engagement, vi sender til børn og forældre, er med til at åbne for en god dialog. Vi har som pædagoger en vigtig rolle i børnenes trivsel og i forhold til at skabe tryghed for dem og deres forældre, som skal udmunde i et godt forældresamarbejde.

17. Konklusion

Vi har i løbet af denne projektperiode nået de mål, vi fra starten satte os.

Vi er blevet fortrolige med forsøgs- og udviklingsarbejdets form, begreber og metoder.

Vi har tilegnet os en teoretisk og praktisk viden om vore problemstillinger. Vi har på baggrund af den opnåede viden og erfaringer, kunnet opstille mål for et givtigt samarbejde i det daglige pædagogiske arbejde.

Vi har, med stor hjælp fra de mennesker, vi har interviewet og gennem vores egne diskussioner i gruppen, fået et billede af, hvad det bl.a. er der vanskeliggør samarbejdet mellem daginstitution og forældre med en anden kulturel baggrund. Vi kan se, at vores forventninger til disse problematikker langt hen af vejen var korrekte, og at det bl.a. er sproget og en manglende viden om og forståelse for forskelligheder i kulturmødet der skaber samarbejdsvanskelighederne.

Vi har hele tiden haft en ret klar fornemmelse af, hvad kultur er, men havde svært ved klart at fastholde og formulere denne fornemmelse. Det har vi fået nu, hvor vi kan definere en fælles kultur som en tilstand hvor *”mennesker med nogenlunde samme syn på omverden, der stiler mod de samme mål og opfører sig stort set på samme måde, (...) har en fælles forståelse af hvordan tingene i virkeligheden forholder sig”*.¹³ Kultur er noget, der findes på mange niveauer, og netop derfor synes vi også, at denne definition er meget præcis, fordi den er anvendelig, hvad enten vi taler om et individs kultur, en gruppes kultur eller en institutions kultur.

Et af vores mål i dette projekt var, at finde ud af, hvordan en tokulturel institution kan fungere i forhold til en multikulturel institution. Vi har imidlertid fundet ud af, at der ikke er tale om en bestemt pædagogisk model, når vi ser på de to typer. Begrebet multikulturel institution er et udtryk for en institution, hvor af en stor del af børnene har en anden etnisk baggrund, mens de tokulturelle institutioner, vi har kendskab til, er almindelige daginstitutioner med en specifik tokulturel gruppe blandt institutionens andre grupper.

Vi vil ikke konkludere hvilken af disse to typer, der er bedst, da vi ser både fordele og ulemper ved dem begge. Vi mener i højere grad, at det kommer an på, hvordan børnenes behov ser ud og hvordan disse kan prioriteres i det pædagogiske arbejde. Vi har desuden villet undersøge, om man kan have en generel multikulturel kompetence, eller om man som pædagog er nødt til at forholde sig til hver enkelt kultur. Her er vi nået til en anden type svar end forventet og kan derfor hverken svare ja eller nej. Vi har fundet ud af, at det som udgangspunkt handler om helt andre ting end en kulturel kompetence. Vi ser det som en fordel at have kendskab til andre kulturer, såvel som til ens egen, men at det først og fremmest handler om holdning og menneskesyn hos pædagogen. Og om noget så ”banalt” som en erkendelse af, at indholdet af det pædagogiske arbejde med flygtningefamilier ikke adskiller sig væsentligt fra det pædagogiske arbejde med danske familier.

¹³ Kulturmødet i det pædagogiske arbejde side 13.

18. Perspektivering

I vores projekt har det været lærerigt at arbejde med kultur og dennes betydning for os.

Vores mål med dette projekt var at "*få forudsætninger for*", at kunne udføre vores udviklingsprojekt "Det Antropologiske Rum". Det mener vi nu, at vi har fået og vores næste skridt bliver derfor:

- At skabe et uddannelsesforløb for pædagoger, i forhold til kulturmødet i det pædagogiske arbejde.
- At skabe en multikulturel institution, som bygger på værdier fra alle de forskellige kulturer. Det vil sige et sted, hvor kulturmangfoldigheden er en resurse og ikke et problem.

Det kan også være spændende som det næste skridt at arbejde med børnenes sprogtilegnelse. Hvordan kan en institution fremme barnets sprogindlæring og begrebstilegnelse? Hvad betyder det for identiteten at være etsproget, tosproget eller dobbelt halvsproget?

Et andet emne er etikken omkring barnet og forældrene. Hvornår går man over grænsen til det private? Hvordan påvirker det barnet og familiens struktur, hvis barnet får rollen som kulturformidler (eller tolk) mellem pædagoger og forældre?

Det er også muligt, at der opstår helt nye problemstillinger, som det kan være endnu mere væsentligt at arbejde med.

19. Litteraturliste

Det følgende er en liste over den litteratur, vi har læst. Projektets form har gjort, at vi kun i begrænset grad har læst det samme alle fire. Derfor skal litteraturlisten ses som en liste over litteratur, vi har fundet relevant. Vi kan i nogen grad henvise til litteraturen ved fremlæggelsen, men vil ikke nødvendigvis kunne svare på spørgsmål rettet mod indholdet af litteraturen.

Bøger og hæfter:

- Ib Andersen (red.): *Valg af organisationssociologiske metoder*. Samfundslitteratur 1990
- Rigmor Bornemann: *Kulturmøde i småbørnsinstitutioner*. Mellempøkeligt Samvirke 1998
- Pierre Bourdieu: *Af praktiske grunde*. Hans Reitzels Forlag 1997
- Pierre Bourdieu og Loïc J.D. Wacquant: *Refleksiv sociologi*. Hans Reitzels Forlag 1996
- Pierre Bourdieu: *Centrale tekster inden for sociologi og kulturteori*. Akademisk Forlag, 1998
- Børnehaven Danalien: *Årsberetning 2000*
- Henrik Caspersen: *Den tredje pædagogik*. Børnehaven Globus 1996.
- Randi Dahl: *Kulturel forandring og dansk pædagogik* (kapitel i Det antropologiske rum). AOF 2000
- Thomas Hylland Eriksen & Torunn Arntsen Sørheim: *Kulturforskjeller i praksis*, Ad Notam Gyldendal 2000
- *Etniske minoriteter i velfærdssamfundet*, temanummer af Social Forskning. Socialforskningsinstituttet 2000
- Gillis Herlitz: *Kultur grammatik - Kunsten at møde andre kulturer*. Munksgaard 1991
- Ingeborg K. Higashidani: *Statusrapport; Somalisk Rådgivningscenter 1998 – 1999*, Århus Kommune
- Viggo Jonassen: *Dansk socialpolitik 1708 - 1998*. Den sociale højskole i Århus 1998
- Naser Khader: *Ære og skam*. Borgen 1996
- *Den kulturelle vismandsrapport*. LO 2000
- Bent Madsen: *Socialpædagogik og samfundsforvandling*. Munksgaard 1993

- Peter Clausen: *Personlig kommunikation*. Børn & Unge 1999
- *Somalia (Grundinformation)*. Dansk Flygtningehjælp 1996
- *To-sprogsrapport*. Børnehaven Motalagade 1999
- *Den universelle barndom. Kompendium*. Jydsk Pædagog-Seminarium 1998
- *Velkommen til Børnehaven Danalien*
- Velkomsthæfte fra Børnehaven Nordlys
- VERA nr. 5: *Kultur mellem kunst og antropologi*. SL og BUPL 1998
- VERA nr. 6: *Etniske udfordringer*. SL og BUPL 1999
- *Århus Kommunes flygtninge- og indvandrerpolitik*, Århus Kommune 1996

Artikler med mere:

- Lisbeth Ammitzbøll: *Ushmas undren* (artikel i Magisterbladet 7-2000)
- Anders W. Christensen og Ingrid Hofset: Forandringer i hverdagen. Artikel i VERA nr. 0, 1996
- Tine Eiby: *Lige eller ens* (artikel i WeekendAvisen 4.2.2000)
- *Helse nr. 9/2000*. Temanummer om indvandrere
- Kirsten Høedt: *Forældrenævnet i Århus Kommunes Integrationsråd* (artikel i ForældreAvisen, december 2000)
- Espen Jerlang og Jesper Jerlang: *Socialisering og habitus* side 364 - 373. Munksgaard/Rosinante 1996
- Ulla Johanne Johansson: *New Yorks landsbyer* (artikel i Ud & Se, september 2000)
- Pia Fris Laneth: *Vi er nødt til at forkæle de nye danskere* (kronik i Information 2000)
- Hanne Lykke: *Et institutionsliv uden bestyrelse* (artikel i Børn & Unge 51/2000)
- Hanne Lykke: *Ingen vil sidde i bestyrelsen* (artikel i Børn & Unge 51/2000)
- Mentorer + pædagogstuderende: *Plads til alle* (pjece om danske daginstitutioner)
- Abdirshid Sheikh Mohamud: *Julefest for alle* (artikel i ForældreAvisen, december 2000)
- Hans Kornø Rasmussen: *Det multietniske Danmark* (artikel i Samvirke, oktober 2000)
- Wolfgang E. Scharlipp: *Dette selvtilstrækkelige lille folk* (debatindlæg i Information 2000)
- Line Aarsland: *Den danske uinteresse er ubegribelig* (artikel i Information 2000)
- John Aasted Halse: *Ansvar for børn* (Kronik i Kristeligt Dagblad). 22.01.2001