

Interkulturalitet

Pirjo Lahdenperä, professor i pedagogik

Många skolor som tidigare inte har haft elever med ett annat modersmål än svenska, har nu fått elever som är helt nya i Sverige och i svenska språket. I vissa fall utgör dessa en stor andel av eleverna. Självfallet har denna ökande mångfald i det svenska samhället medfört att personal i förskoleklassen dagligen möter elever och vårdnadshavare med skiftande kulturella bakgrunder. Detta ställer höga krav på personalens interkulturella kompetens samt förmåga att bemöta olika vårdnadshavare.

Interkulturalitet i läroplanen

Läroplanen föreskriver ett *interkulturellt förhållningssätt*. Personalen ska ta tillvara olikheter och mångfald, hålla sig informerad om den enskilda elevens personliga situation, iaktta respekt för elevens integritet samt uppmärksamma och vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling.

Läroplanens intentioner gällande kulturell mångfald och elevers förståelse för kulturella uttryck pekar därmed på ett *interkulturellt förhållningssätt*. Mångfalden kan ses som resurs, tillgång eller en positiv utmaning för utveckling (Lahdenperä, 2004, 2011).

Det är emellertid förstäeligt att om all personal i förskoleklassen har samma kulturella bakgrund, det vill säga meningssystem, är det svårare för dem att se sina kulturbundna antaganden och handlanden utifrån och utveckla dem. Kulturell och etnisk mångfald kan således vara en stor tillgång för samhället och skolan men kan också förorsaka dilemman, spänningar, motsättningar och sociala konflikter om det saknas vilja att skapa mötesplatser för samverkan och delaktighet.

2021-02-18

2 (8)

Monokulturellt kontra interkulturellt tankemönster bland personalen och i omgivande samhället

För att tydliggöra skillnader i olika tankemönster beträffande mångfald kan de delas upp i *monokulturellt* respektive *interkulturellt* tänkande.

Med ett *monokulturellt* tankesätt utgår man från idén att det är eftersträvansvärt för exempelvis skola och utbildning att skapa likhet, ”svenskhet”, ett folk med samma värdegrund, genom assimilering (Lahdenperä, 2017). Om man utgår från att vissa beteenden och värderingar är ”självlara” i Sverige, har man ett *etnocentriskt perspektiv*, det vill säga att man ser på andra beteenden och värderingar som avvikande och ”fel”. Detta synsätt kan skapa dilemman då skolans mål är att bejaka kulturell, etnisk och språklig mångfald. I den monokulturella skolan behandlas det mångkulturella som ett invandrar- eller minoritetsproblem och som speciellt eller enbart rör skolor med en stor andel elever som själva är födda eller har föräldrar som är födda i något annat land. Vidare vidtar den monokulturella skolan åtgärder mot minoriteter och elever med utländsk bakgrund i kompensatoriskt syfte för att *assimilera* dem i majoritetssamhället, där betoningen av det svenska språket och värderingar samt fokusering på elevers och föräldrars fel och brister, exempelvis med barnuppfostran och värderingar, står i centrum för åtgärderna och mål för verksamheten.

Interkulturalitet däremot förutsätter ömsesidighet, en process, ett gränsöverskridande och en social interaktion till skillnad från mångkulturalitet som kan användas som ett mått på ett tillstånd, en situation. Då *inter* betyder växelverkan eller mellanmänsklig interaktion, och *kultur* innebär system som ger ordning och inriktning i människans liv antyder *interkulturellt* ett växelspel mellan olika parter (Lahdenperä, 2004, s. 21). Mening eller innebörd skapas genom att olika personer kommer i samspel med varandra och är medskapare och delaktiga i skapandet av kultur och (ny) mening. För att lyckas med denna ömsesidiga dialog och meningsskapande behöver kommunikationen präglas av jämlikhet, respekt, öppenhet och gränsöverskridande. Därför gör interkulturalitet anspråk på kvalitativa och värdemässiga aspekter på

kommunikation och relationer mellan människor. Ömsesidig respekt, erkännande av varandras olikheter och behov, jämlikhet, jämställdhet och social rättvisa är några av de etiska värden som ofta förekommer som mål för interkulturalitet (Lahdenperä, 2011).

Enligt såväl forskning som läroplanen (Lgr 11) är *interkulturalitet* något som ses både som medel och mål för skolans utveckling där mångfalden ses som utgångspunkt och resurs. I tabell 1 sammanfattas de olika kulturella meningssystemen med avseende på den allmänna synen i samhället och skolans verksamhet på *integration*, *etnisk kultur* och synen på utveckling och *undervisning av språk*.

	Integration	Etnisk kultur	Språkundervisning
Monokulturellt	Assimilering	Likhet (vi) Annorlundahet (de)	Enspråkighet/ Tvåspråkighet
Interkulturellt	Integration genom olikheter	Meningssystem	Transspråkande

Tabell 1. Modell av olika meningssystem (fritt efter Lahdenperä, 2017, s. 45)

Interkulturell kompetens

Läroplanens mål gällande interkulturalitet förutsätter att personalen som arbetar i verksamheten utvecklar sin interkulturella kompetens. Interkulturell *kompetens* är ett sammanfattande begrepp, vilket inkluderar intentioner, uppträdande och pedagogiska handlingar i elevgruppen. Detta innebär att personalen kan arbeta med interkulturella aktiviteter med elever och vårdnadshavare, och med att förbättra och utveckla den mångkulturella verksamhetens kvalitet.

2021-02-18

4 (8)

I den pedagogiska aspekten ingår även förmågan att etablera positiva, stabila och tillitsfulla sociala relationer samt att samverka med vårdnadshavare för att skapa en öppen och inkluderande lärmiljö. I en mångkulturell skola är det viktigt att förebygga och åtgärda rasistiska attityder och diskriminering bland elever och personal. Därför är det grundläggande att personalen stödjer goda kamratrelationer mellan eleverna. Följaktligen borde en av personalens intentioner i ett interkulturellt pedagogiskt sammanhang vara att påverka elevgruppens sociala relationer så att alla elever blir behandlade som unika individer med olika språkliga bakgrunder som inkluderas i gruppens heterogena miljö (Lahdenperä, 2010; Obodo, Lahdenperä & Sandevärn, 2016).

Modersmåls lärare eller personal med utländsk bakgrund kan fungera som en bro eller *kulturtolk* mellan vårdnadshavare och personal, och på så sätt kan båda parter förstå varandra på ett bättre sätt. De är viktiga, inte enbart för elevernas flerspråkighetsutveckling och identitetsutveckling, utan också för att kunna vara nödvändiga "kulturtolkar" med uppgift att vidga personalens kulturella horisont. Att kontrastera etnocentrismen och att kunna ge alternativa tolkningar till olika fenomen samt bidra med att lösa olika konflikter och dilemman blir därmed några av de betydelsefulla interkulturella uppgifter som personal med utländsk eller minoritetsbakgrund arbetar med. För en interkulturell integrationsprocess i allmänhet behövs även flerkulturella personer som utgör förebilder för både elever och vårdnadshavare (se Alfakir, Lahdenperä & Strandberg, 2010; Lahdenperä, 2018).

Interkulturella läroprocesser

Den lärmiljö som förskoleklassen ska erbjuda, med exempelvis utforskande aktiviteter och lek, skapar möjligheter för eleverna att lära av varandra. Många undersökningar har konstaterat att elever snabbt lär sig varandras språk och lär sig förstå att det finns skillnader mellan språken. Det gäller att vuxna tillvaratar detta och ser det som tillgång. Mångfalden blir en resurs och utgångspunkt för lärandet i praktiken.

För att utveckla *reciprocitet*, det vill säga förmågan att sätta sig i andra människors situation att tänka, (Johnsson & Lahdenperä, 1982), kan man använda sig av exempelvis litteratur och filmer som synliggör människors olika erfarenheter och livsvillkor. Reciprocitet betyder ömsesidighetstänkande, och är kanske den viktigaste förmågan, som eleverna kan rustas med i ett liv i mångfalden i och för demokrati samt hur denna förmåga att tänka ömsesidigt kan komma till uttryck i praktiken. Enligt en modell om påverkan och förändring (Ziller, 1976)¹ är direktkontakt och gemensamma aktiviteter mest framgångsrika för att uppnå positiva värderingar och attityder mot olikheter.

Att arbeta i en mångkulturell skola är utmanande och samtidigt utvecklande för personalen. Kompetensutveckling i interkulturalitet behöver inte alltid ske med extern hjälp.

Det finns potential i en heterogen personal- och elevgrupp. Det gäller att tillvarata olikheterna i språk, tänkande och erfarenheter och kontinuerligt skapa nya arbetssätt utifrån elevgruppens anpassning till de mål som är satta för verksamhetens interkulturalitet. Allt detta förutsätter öppenhet, diskussioner och gemensamma reflektioner, det vill säga kollegiala lärsituationer.

1 Ziller (1976) presenterar en modell för påverkan. Han hävdar att människan kan påverkas och förändras på fem olika hierarkiska nivåer; självuppfattning, som är svårast att påverka, roller, handlingar, värderingar och attityder, som är lättast att påverka. Påverkan på självuppfattningsnivån, roller och handlingar är mest framgångsrikt därför att den förmedlas till andra nivåer. I Lahdenperä & Sahlin (1984) finns en modell för interkulturell undervisning som bygger på Zillers teorier.

2021-02-18

6 (8)

Reflektionsfrågor

- Är ett mono- eller interkulturellt förhållningssätt dominerande på er skola? Hur märks det?
- Hur kan ni utveckla er interkulturella kompetens?
- Hur kan ni främja interkulturella kamratrelationer i förskoleklassen?
- Hur bejakar ni kulturell och språklig mångfald?
- På vilket sätt samarbetar ni med exempelvis modersmåslärare, studiehandledare och flerspråkig personal?

Referenser

Alfakir, Nabila; Lahdenperä, Pirjo & Strandberg, Max (2010). Interkulturella föräldramöten. I P. Lahdenperä & H. Lorentz (red). *Möten i mångfaldens skola*. S. 61-80, Lund: Studentlitteratur.

Johnsson, Björn & Lahdenperä, Pirjo (1982). *En riktig svensk ropar inte svartskalle! Utvärdering av en påverkansmetod mot etniska fördomar och mobbning i grundskolan*. Stockholms kommun, Skolförvaltningen, Stockholm: Gotab.

Lahdenperä, Pirjo & Sahlin, Birgitta (1984). *Fördomar och mobbning. Ett servicematerial för arbetet mot etniska fördomar och mobbning*. Skolöverstyrelsen. Stockholm: Utbildningsförlaget.

Lahdenperä, Pirjo (2004). Interkulturell pedagogik – vad, hur och varför. I Lahdenperä, P. (red.), *Interkulturell pedagogik i teori och praktik*. S. 11–33, Lund: Studentlitteratur.

Lahdenperä, Pirjo (2011). Mångfald, jämlikhet och jämställdhet – interkulturellt lärande och integration. I Lahdenperä, P. (red). *Forskningscirkel – arena för verksamhetsutveckling i mångfald*, Studies in Social Sciences, Forskningsrapport 2011:1. Mälardalens högskola.

Lahdenperä, Pirjo (2017). Nyanlända som utmaning för utveckling av skolan som interkulturell lärmiljö. I Lahdenperä, P. & Sundgren, E.

2021-02-18

8 (8)

(red.), *Nyanlända, interkulturalitet och flerspråkighet i klassrummet*. S. 27–48. Stockholm: Liber AB.

Lahdenperä, Pirjo (2018). Barnuppfostran och föräldrasamverkan - hinder och möjligheter. I P. Lahdenperä (red). *Den interkulturella förskolan. Mål och arbetssätt*. Stockholm: Liber AB.

Skolverket (2018). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011. Reviderad 2018*. Skolverket.

Obondo, Margaret; Lahdenperä, Pirjo & Sandevärn, Pia (2016). Interkulturell pedagogik i praktisk handling – utmaningar och möjligheter. I Lahdenperä, P. & Sundgren, E. (red.), *Skolans möte med nyanlända*. S. 182–204, Stockholm: Liber AB.

Ziller, Robert (1976). A Helical Theory of Personal Change. R. Harré (Eds). *Personality*, Western Printing Services Limited, Bristol.