

KULTUR SOM SAMSKABELSE, IDENTITETSSKABELSE OG SOCIAL INKLUSION -

set i lyset af globaliseringen

Karin Seisbøll Vedel

Stud. Mag. i læring og forandringsprocesser

Institut for uddannelse, læring og filosofi

Aalborg Universitet

Abstract

I denne artikel vil jeg indkredse, hvilke organisatoriske og kompetencemæssige udfordringer kultursektoren er stillet overfor i forbindelse med den interesse der er omkring kulturinstitutionernes rolle som katalysator for inklusion, og identitetsskabelse i forbindelse med globaliseringen. Artiklen er baseret på analysen af 3 cases, da jeg har udforsket emnet fra forskellige vinkler i forskellige kontekster og med forskellige roller i praksis i dansk og europæisk sammenhæng. Artiklen tager afsæt i kulturpsykologien, Lave & Wengers situerede læringsteori samt Wengers teori om praksisfællesskaber, da der via mine undersøgelser tegnedes et mønster af, at denne tilgang ligger implicit i forståelsen af paradigmeskiftet i kultursektoren.

Tegn med mellemrum 11.620

Paradigmeskifte i kultursektoren – hvorfor?

Som resultat af globaliseringen og digitaliseringen lever vi i dag i et samfund karakteriseret af kulturel og social diversitet. Arbejdsmarkedet er forandret og arbejdslivet udspiller sig i højere grad i en global kontekst. På den led har kulturforståelse i stigende grad betydning for samfundsudvikling og identitetsskabelse men også i forhold til skabelse af tilhørsforhold på tværs af kulturer både regionalt, nationalt og internationalt (Osborn, Broadfoot, McNess m. fl, 2003.:3, 5).

Kultur defineres i denne artikel dels som aktiviteter relateret til kunst og kulturarv, dels som levevis i et fællesskab og sidst som katalysator for en dynamisk individuel udviklings- og kultiveringsproces. I FN's resolution *Culture and Sustainable Development* fra 2013 understreges vigtigheden af kultur som en væsentlig bestanddel i menneskelig udvikling, idet kultur repræsenterer en kilde til identitet og innovation. Kultur skaber desuden kreativitet for den enkelte og for samfundet som en vigtig faktor for inklusion og samhørighed. Desuden beriges ”kvalitetsuddannelse med kultur, da kultur transmitterer fælles viden, værdier og færdigheder” (UN General Assembly, 2013:2,5).

Illeris (2007:79) perspektiverer imidlertid, hvorledes globaliseringen og digitaliseringen også har ført til en øget kompleksitet, hvor tilbud og muligheder er øget markant og disse omstændigheder har indflydelse på den menneskelige identitet hen imod en større individualisme. Denne individualisme har ifølge Shoshana Fanizza (2012:2,18,19) den konsekvens, at borgere stiller anderledes krav om deltagelse og engagement i kunst og kultur, end det var tilfældet tidligere. Dette giver sig til udtryk i, at mange mennesker i dag realiserer deres egne livsprojekter gennem kultur, medier og kunst, og at den enkelte således stiller andre krav til deltagelse og medskabelse. Kunst- og kultursektoren er med den baggrund konfronteret med nye organisatoriske og kompetencemæssige udfordringer og stor konkurrence, idet store dele af kulturpolitikken i europæisk sammenhæng er født ind i et andet paradigme, der understøtter kunst, kultur og kreativitet som privilegerede positioner (Holden 2006:10,2007:11). Imidlertid kan der ses et paradigmeskifte både i Danmark og på europæisk plan hen imod en større inddragelse af og samskabelse med borgerne. Da der gennem mine undersøgelser tegnedes et mønster af, at Lave & Wengers situerede læringsteori samt Wengers teori om praksisfællesskaber ligger implicit i forståelsen af paradigmeskiftet i kultursektoren, vil jeg i næste afsnit kort skitsere væsentlige begreber i denne tilgang.

Læring, organiseringer og kompetencer når sproget og relationen sættes i centrum

Lave og Wenger definerer læring ikke udelukkende som et epistemologisk spørgsmål men også som et ontologisk, hvilket vil sige, at viden ikke bliver noget, som ”overføres”, men genereres igennem deltagelse i et samspil med andre deltagere via sproget i en fælles skabelsesproces (Wiberg & Qvortrup 2013:181). Kompetence-begrebet definerer Wenger (98/2008:15) som en social konstruktion hvor det er meningskonstruktion og sprog i den sociale praksis, som er fundamentet for kompetencebegrebets indhold og form, læreprocessen defineres som processen fra perifer legitim deltagelse til fuld deltagelse i praksis (Lave & Wenger 2003:31). Elmholdt, Keller og Tanggaard (2013:76) definerer kompetence resultatorienteret som grænsedragningen mellem kompetent og ikke kompetent adfærd i praksisfællesskabet. Wenger (98/2008:274) definerer desuden en organisation som et socialt design rettet mod en praksis, hvor det er gennem konstellationen af de praksisfællesskaber, der sammensættes, at organisationen arbejder med det den gør, etablerer sin viden og lærer det, den lærer. Konstellationer af interne og eksterne praksisfællesskaber skabes og forandres således i kontinuerlige meningsforhandlingsprocesser. I det næste afsnit vil jeg kort præsentere de 3 cases og deres relevans for denne artikel.

Konturer af kultursektorens udvikling

Formålet med undersøgelsen var at udforske hvilke udfordringer det giver i forhold til organiseringen og de fag-professionelles kompetencer, i det øjeblik kulturinstitutionerne åbner dørene til samskabelse og som katalysator for identitetsskabelse og inklusion.

De 3 cases repræsenterer dels 200 europæiske kulturlederes generelle overvejelser om kulturinstitutionernes rolle lokalt og globalt i forbindelse med paradigmeskiftet. De 2 andre cases afgrænser genstandsfeltet, idet de udvalgte kulturinstitutioner i forbindelse med analysen er 2 teatre, der repræsenterer henholdsvis et stort teater beliggende i Sheffield, UK og et mindre musikteater i

København. Teatrene har det til fælles, at de arbejder med sociale forhold og inklusion i bestræbelserne på at nå unge, som normalt ikke går i teatret. De 2 teatre kan ikke generalisere og sætte retning for alle kulturinstitutioner, men er et udtryk for de respektive institutioners valg om et socialt engagement i arbejdet med at skabe samhørighed og bygge bro til uddannelse og arbejdsmarked. De 2 teatre gav viden om hvilke konkrete organisationsdesigns, konstellationer af praksisfællesskaber og metoder, der med fordel kunne sættes i spil i arbejdet med at nå samfundets unge ikke-brugere, og hvilke overvejelser ledelsen har gjort sig i denne sammenhæng.

Case-studierne har alle haft fokus på lederskab, organisationsdesign og metoder men kunne, som Flyvbjerg (2010:486) pointerer, med fordel være komplementeret af interviews med medarbejdere og ikke-brugere eller spørgeskemaundersøgelser for at få et overordnet kendskab til emnerne. Undersøgelserne i praksis har i stedet været komplementeret af udsagn fra eksisterende artikler og undersøgelser og empirien, som er indhentet fra første case i forbindelse med 200 ledes tanker omkring paradigmeskiftet i kultursektoren kan betragtes som et summativt målepunkt i forbindelse med undersøgelsen

Konturer af den nye diskurs i kunst- og kultursektoren

Gennem analysen af den indhentede data fra de 3 cases og den teoretiske position tegnede der sig således konturer og en diskurs af, hvordan fremtidige organisatoriske modeller og de fagprofessionelle kompetencer kunne se ud, når fokus flyttes til sprog og kommunikation i det øjeblik kulturinstitutionerne åbner dørene til samskabelse. Hele organisationens værdi- og tankesæt vil således, ifølge analysen, skulle udvikle et nyt fælles repertoire af sprog, forståelse og artefakter i opbygningen af en ny fælles læringshistorie (Wenger 98/2008:140). Med en tendens til en højere grad af horisontal organisationsstruktur og flere selvstyrende praksisfællesskaber, hvor magten bliver decentraliseret som en kollektiv aktivitet i relationer, sprog og processer mellem de fagprofessionelle kunne evnen til at tale flere sprog, interkulturel kommunikation og interkulturelle kompetencer (Jensen 2004, 2013) i forbindelse med organisationsforandringerne således være i fokus for alle fagprofessionelle, idet det gennem analysen tegner til at både store og små kulturinstitutioner udvikler sig i en mere horisontal retning og kommer til at arbejde både transdisciplinært i kultursektoren og tværsektorielt lokalt med civilsamfundet, kommuner, uddannelsesinstitutioner, NGO'er, foreninger m. m. - samt i idé-udveksling, vidensdeling og coproduktion globalt. På den led tegner det til ifølge undersøgelsen, at der kunne være behov for både uformel og formel uddannelse for både ledere, fagprofessionelle og kunstnere i forbindelse med paradigmeskiftet. Da skabelsen af kunst og kulturelle aktiviteter med den indhentede data koncentrerer sig om, sproget, dialogen og relationen omkring det at skabe i et samspil med andre, vil jeg perspektivere Wengers (98/2008), Elmholdt, Kellers og Tanggaards (2013) kompetencebegreb med Qvortrups (2012), hvor han deler kompetencebegrebet op i 4 kundskabsformer, defineret som kvalifikation, kompetence, kreativitet og kultur, idet jeg argumenterer for, at der med Qvortrups (2012) begrebsapparat skabes en større nuancering af, hvad der kunne være behov for med hensyn til de individuelle kompetencer der skal til i forbindelse med paradigmeskiftet og hvordan dette forhold således kunne have indflydelse på udviklingen af uddannelserne.

Wengers kompetencebegreb sat overfor Qvortrups

Qvortrup (2012) har med afsæt i Systemteorien og Luhmann samt systemisk teori og Bateson udviklet en anden forståelse af kompetencebegrebet som bygger på 4 kundskabsformer og betegner viden og læring som læring af forskellige ordener. Han deler kundskabsformerne op som følger:

- 1) **1. ordens færdighed = Kvalifikation**
- 2) **2. ordens færdighed = Kompetence**
- 3) **3. ordens færdighed = Kreativitet**
- 4) **4. ordens færdighed = Kultur**

Qvortrup 2012:80

Ad1) Kvalifikationsbegrebet definerer Qvortrup (2012:85) som faktisk viden, hvilket i denne sammenhæng handler om den faktuelle viden, der er behov for i skabelsen af forskellige kunstformer og som, med paradigmeskiftet, tegner til at ændres.

Ad 2)Kompetencebegrebet betegner Qvortrup (2012:87) som evnen til selvstændigt at tilegne sig den viden, der er behov for i forbindelse med løsningen af et specifikt projekt, hvilket i denne sammenhæng kunne handle om evnen til at tilegne sig viden ad hoc i forbindelse med den mangfoldighed af projekter med forskelligt indhold og form det tegner til at skulle udvikles transdisciplinært i kultursektoren samt tværsektorielt på flere niveauer lokalt og globalt

Qvortrup (2012:87) tilføjer yderligere 3 kompetenceformer defineret som: refleksionskompetence, relationskompetence og meningskompetence, således at kompetencebegrebet er sat i relation til både individuel og kollektiv adfærd og dermed udtrykker, hvad individet og gruppen kan i en given kontekst

Refleksionskompetence henviser til evnen til kontinuerligt at iagttage og fortolke sig selv og ændre sig selv i kommunikation og handling

Relationskompetence henviser til evnen til løbende at kunne iagttage andre og sætte sig i den andens sted samt etablere kommunikative relationer, selv om den anden altid kunne være anderledes

Meningskompetence henviser til evnen til at kunne iagttage egne værdier og de fællesværdier, som et specifikt kollektiv normalt er blindt overfor.

Med den kompleksitet af organiseringer, projekter, relationer og samarbejder som der tegnes konturer af i forbindelse med analysen kunne disse 3 kompetencer have stor betydning i forbindelse med de fagprofessionelle kompetencer, der skal til i det øjeblik kulturinstitutionerne åbner dørene til samskabelse.

Ad 3) Kreativitet definerer Qvortrup (2012:89) som ” evnen til omlæring, dvs. evnen til at omtænke forudsætningerne for et bestemt vidensdomæne og for et sæt af tilsyneladende selvfølgelige kompetencer”

Ad4) Kultur Kultur (2012:91) definerer Qvortrup som en særlig måde – en særlig tredje-ordens optik – at håndtere kompleksitet på.

Nedenstående oversigt viser, hvorledes de forskellige vidensformer står i relation til hinanden:

Vidensformer	Stimuleringsformer	resultatformer	færdighedsformer	Outputeffekter
1.ordensviden	Direkte læringsstimulering	Kvalifikationer	Faktuel viden	Proportional effekt
2.ordensviden	Appropriation	Kompetence	Refleksivitet	Eksponentiel effekt
3.ordensviden	Produktion	Kreativitet	Meta-refleksivitet	Kvantespring
4.ordensviden	Social evolution	Kultur	Almen dannelse	paradigmeskift

Qvortrup 2012:82

Med Qvortrups kompetence-begreb (2012) som 4 kundskabsformer, komplementeret af Jensens (2013) begreb om kulturforståelse som interkulturel kompetence, vil jeg argumentere for, at der her skabes et sæt begreber, som giver et mere komplekst syn på de individuelle og kollektive kompetencer der kunne være behov for i forbindelse med globaliseringen og paradigmeskiftet i kultursektoren.

:

Litteraturliste:

- Brinkmann S. & Tanggaard L. (2010). *Kvalitative metoder, en grundbog*. (4.udgave). Hans Reitzels forlag, København K.
- Bruner J. (2009/99). *Mening i handling*. Forlaget Klim, Aarhus N.
- Elmholdt C., Keller H. D. & Tanggaard L. (2013) *Ledelsespsykologi*. Samfundslitteratur
- Fanizza Danoff Shoshana (2012). *The How of Audience Development for the Arts, Learn the Basics, Create Your Plan*. Lulu Press
- Flyvbjerg B. (2010. kap.22). *Fem misforståelser om casestudiet*
- Hersted L., Kenneth J. Gergen (2013) *Relationel Ledelse - Dialogisk baseret samarbejde*
- Holden J. (2006) *Cultural Value and the Crisis of Legitimacy*. Demos
- Holden J. (2007) *Cultural Diplomacy*. Demos
- Illeris K., Katznelson N., Nielsen J. C., Simonsen B. og Sørensen N. U. (2009: 79-113). *Unge og uddannelse*. Samfundslitteratur/Kompendium
- Jarvis P. (2007) *Globalisation, Lifelong Learning and the Learning Society*. Routledge
- Jarvis P. (2002) *Praktikerforskeren*. Alinea A/S København
- Jensen I. (2004) *Intercultural Communication*. Department of communication, University of Roskilde, Denmark
- Jensen I. (2013, 2. udgave) *Grundbog i kulturforståelse*. Samfundslitteratur
- Lave J. & Wenger E (2003). *Situeret læring og andre tekster*. Hans Reitzels Forlag, København K.
- Osborn Mary, Broadfoot Patricia, McNess Elizabeth, Planel Claire, Ravn Birthe & Triggs Pat (2003) *A world of difference? Comparing learners across Europe*. Chapter 1: Education for a changing World. Open University Press
- UN General Assembly (December 5th 2013). *Culture and sustainable Development*. Sixty-eighth session, Second Committee Agenda item 21 (d) Globalisation and interdependence: Culture and Development.
- Qvortrup A. & Wiberg Merete (2013). *Læringsteori og didaktik*. Hans Reitzels forlag
- Qvortrup A. og Wiberg M. (2013) *Læringsteori og didaktik* Hans Reitzels Forlag
- Qvortrup L. (2012) *det lærende samfund*
- Wenger E. (2008) *Praksisfællesskaber*. Hans Reitzels Forlag

Websites:

http://kum.dk/uploads/tx_templavoila/Udredning%20om%20de%20videregaaende%20uddannelser%202013.pdf <http://scenekunstkolen.dk/nyheder/statens-scenekunstkole-s%C3%B8ger-uddannelsesansvarlig-skuespil> <http://sendnews.tilde.dk/newsletter.php?nkey=91439827450530d24d40f3b533f697d7>

http://kum.dk/servicemenu/publikationer/2010/scenekunst-i-danmark-veje-til-udvikling/Scenekunstdialog_2015_pointer_workshoparbejdet.pdf

Unesco - The Concept Note provided by the Division of Cultural Policies and Intercultural Dialogue: Jan. 2009

www.agenda21culture.net (sept.2009) *Culture and sustainable development: examples of institutional innovation and proposal of a new cultural policy profile*