



# Inkluderende studiemiljøer

Nurcan Celik

Videnscenter for Inkluderende Læringsmiljøer





# Hvem tænker du på, når vi taler om minoritetsstuderende?

*Hvem ser du for dig, når du hører ordet “minoritetsstuderende”?*



# Opsamling på besvarelser

SPS- studerende

Internationale  
studerende

B- studerende

Studerende med  
etnisk  
minoritetsbaggrund

A - studerende



# Fra minoritet til minorisering

---

*Minorisering er de processer, hvor mennesker eller grupper kommer til at stå i marginale positioner i et fællesskab*

**Spørgsmålet er ikke kun:**

Hvem er den studerende?

**Men også:**

Hvilke positioner bliver mulige i dette læringsmiljø?

**Og dermed:**

Hvordan skaber uddannelsen oplevelser af deltagelse, tilhør eller eksklusion?



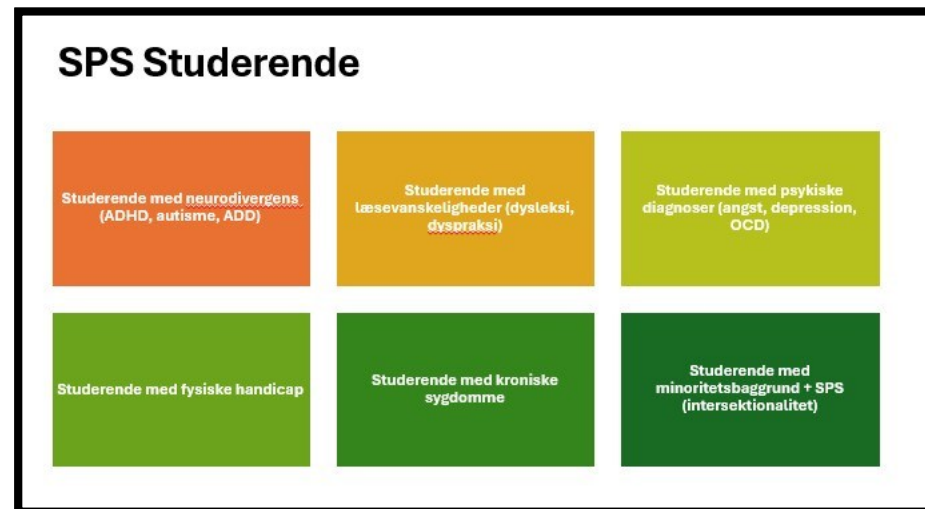
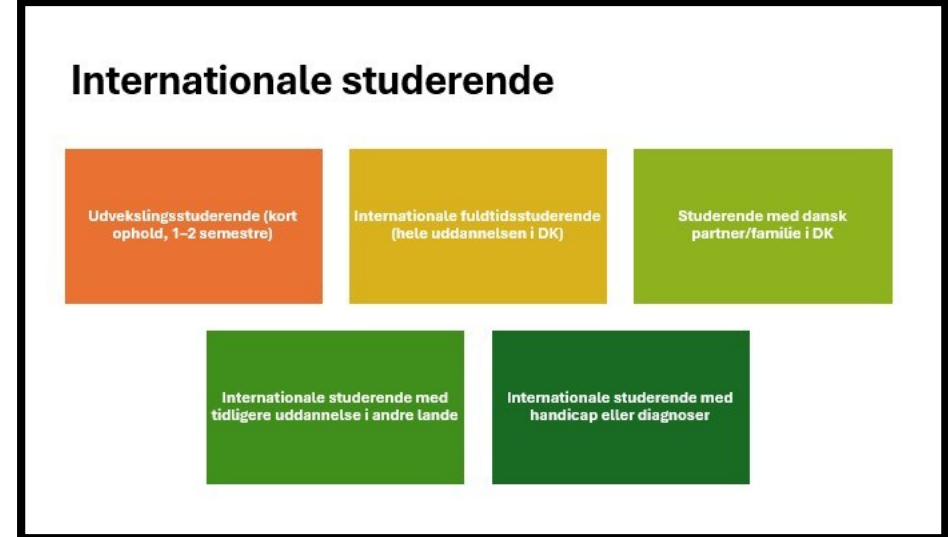
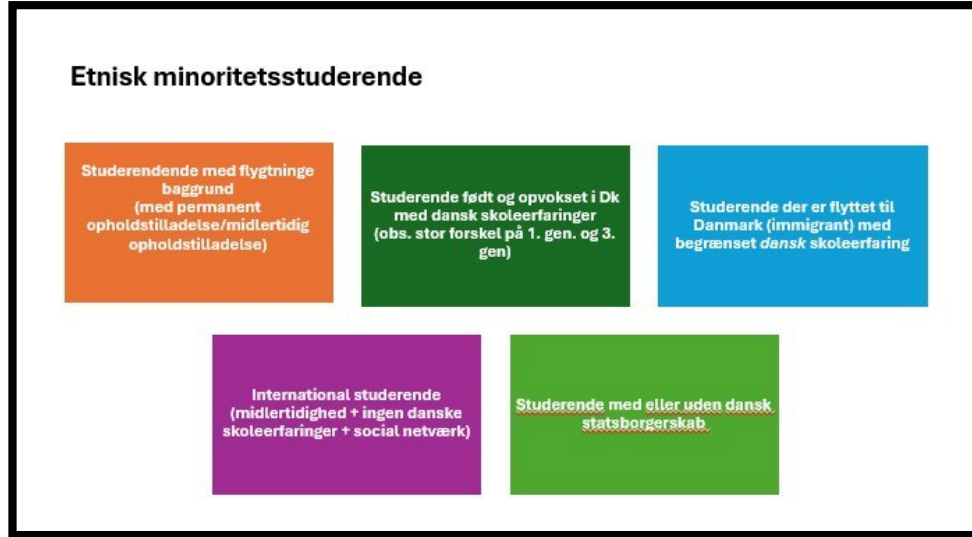
# Fra minoritetsstuderende til studerende i minoriserede positioner

---

<b>Minoritetsstuderende</b>	<b>Studerende i minoriserede positioner</b>
Fokus på gruppen	Fokus på kontekst
Noget man er	Noget der skabes
Forskellen ligger hos individet	Forskellen opstår i relationer og normer



# Kategorier hjælper os, men de fortæller ikke hele historien



Administrative kategorier kan være nødvendige, men de kan også forsimple og styrke 'andethed'



# Hvad betyder det for os i praksis?

**Vi kan ikke skabe inkluderende læringsmiljøer uden at undersøge:**

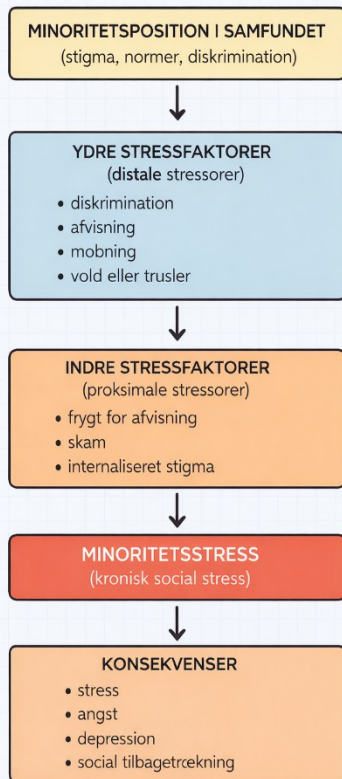
- Hvilke normer definerer “det normale”?
- Hvem passer naturligt ind og hvem skal tilpasse sig?
- Hvilke kulturelle forståelser ligger implicit i praksis?

→ Flytter fokus fra “hvordan får vi den studerende til at fungere i systemet?” til “hvordan udvikler vi systemet, så flere kan høre til?”



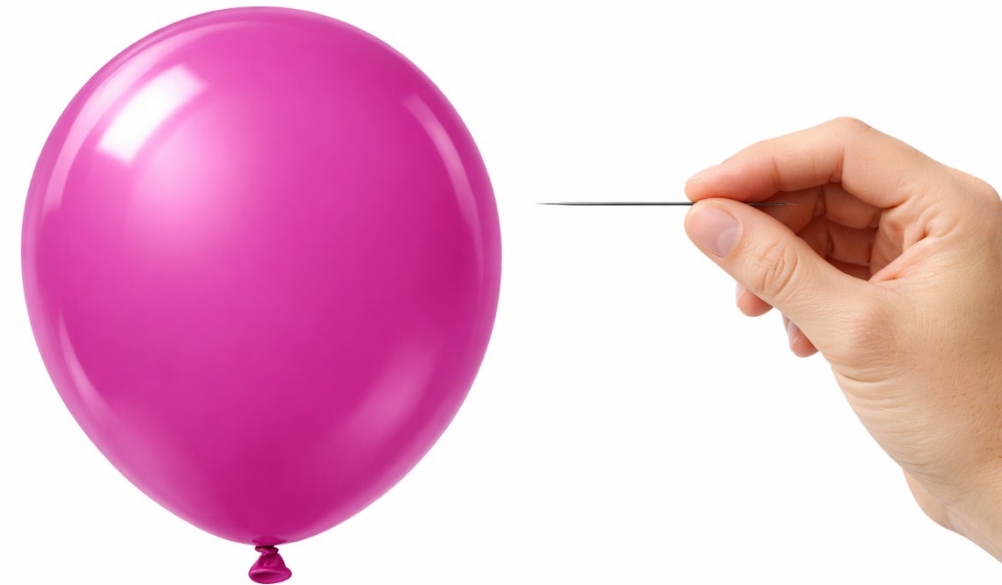
# Minoritetsstress

Minoritetsstressmodellen (Meyer, 2003)



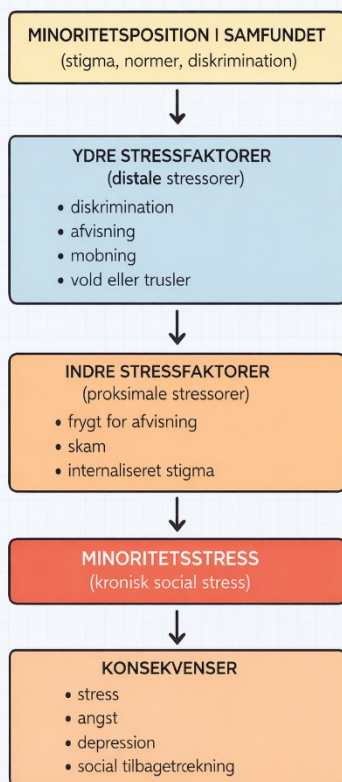
- Ekstra belastninger ved at være i en minoriseret position
- Stereotyper
- Usynlighed
- Marginalisering

→ Skabes i kontekst, ikke i individet



# Små oplevelser med stor betydning

Minoritetsstressmodellen (Meyer, 2003)



*"Hvor kommer du egentlig fra?"*

*"Du virker ikke autistisk"*

*"Du taler virkelig godt dansk"*

*"Kan du fortælle os, hvordan man ser på det i din kultur?"*



# Usynlige normer

## Hvad tager vi for givet?

- Aktiv deltagelse
- Selvstændighed
- Gruppearbejde
- Akademisk sprog
- Feedbackkultur

**Hvilke regler for deltagelse tager vi selv for givet, fordi vi har lært dem så godt, at vi ikke længere ser dem?**



# Interkulturel kompetence

Interkulturel kompetence er **ikke viden** om “de andre”.  
Det er bevidsthed om,  
hvordan vi selv producerer  
normalitet

*Hvordan arbejder vi  
professionelt med normer,  
positioner og  
deltagelsesmuligheder?*



# Beskrivende vs. komplekst kultursyn

Beskrivende kultursyn	Komplekst kultursyn
“De er sådan”	“Hvad er i spil her?”
Fokus på grupper	Fokus på relationer og kontekst
Kultur forklarer adfærd (“Fordi hun er x”)	Praksis og situation undersøges
Søger hurtige forklaringer	Søger flere perspektiver

*Interkulturel kompetence styrkes gennem et komplekst kultursyn*



Kultur er noget vi gør sammen

## **Kultur er ikke noget man er**

- Kultur formes i praksis
- Kultur formes i relationer
- Kultur formes i kontekster



# Fra refleksion til praksis

## **Hvordan kan vi arbejde mere inkluderende?**

- Gør forventninger tydelige
- Forklar akademiske spilleregler
- Tilbyd flere måder at deltage på



## Til næste teammøde

- 1 Hvordan skaber vi rum for forskellige måder at deltage på?
- 2 Hvilke normer tager vi for givet?
- 3 Hvordan gør vi akademiske koder og forventninger tydelige?
- 4 Hvornår risikerer vi at forklare for hurtigt?

### Til næste teammøde

- 1 Hvordan skaber vi rum for forskellige måder at deltage på?
- 2 Hvilke normer tager vi for givet?
- 3 Hvordan gør vi akademiske koder og forventninger tydelige?
- 4 Hvornår risikerer vi at forklare for hurtigt?



Tag et billede af spørgsmålene og tag dem med til jeres næste teammøde



TAG MED TIL  
NÆSTE TEAMMØDE



# Tre pointer at tage med



1.

Studerende bliver ikke minoriserede alene på grund af deres baggrund



2.

Normer og læringsmiljøer påvirker deltagelse og tilhør



3.

Interkulturel kompetence starter med refleksion over egen praksis



Hvordan udvikler vi læringsmiljøer, hvor flere kan høre til?



# Tak for jeres opmærksomhed

Nurcan Celik  
Videnscenter for Inkluderende Læringsmiljøer

Du er velkommen til at kontakte mig på mail: [nuce@srg.dk](mailto:nuce@srg.dk)  
Du er også velkommen til at følge med på Instagram @lektor\_nuce

Læs mere om VIL: [www.vil.srg.dk](http://www.vil.srg.dk)



# Litteratur

---

- Jensen, I. (2025). *Grundbog i kulturforståelse* (4. udg.). Samfundslitteratur.
- Khawaja, I. (2022). *Minoritetsstress: Individuelle belastningsreaktioner på strukturelle forhold*. *Kvinder, Køn & Forskning*, 34(2), 91–107.  
<https://tidsskrift.dk/KKF/article/view/130488/180765>
- Khawaja, I., & Lagermann, L. C. (2022). *Gode intentioner er ikke nok: Opgør med fem myter om racisme, diversitet og etniske minoriteter i pædagogisk praksis*. Dansk Psykologisk Forlag
- Khawaja, I., & Lagermann, L. C. (Red.). (2023). *(Farve)blinde vinkler: Om racialisering, andetgørelse og ulighed i pædagogisk praksis*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne

