



Universitetet
i Stavanger

FAKULTET FOR UTDANNINGSVITENSKAP OG HUMANIORA

MASTEROPPGAVE

Studieprogram: Master i barnehagevitenskap

Vårsemesteret, 2022

Åpen

Forfatter: Embla Haua Gustavsen

Veileder: Sara Esmaeeli

Medveileder: Gunnar Magnus Eidsvåg

Tittel på masteroppgaven: «Alle er jo forskjellige, og det er jo det som er spennende»

Engelsk tittel: «Everyone is different, and that's what's exiting»

Emneord: Barnehage,
Barnehagelærer
Årsplan
Interkulturell kompetanse
Mangfold
Flerkultur
Holdninger og verdier
Ledelse

Antall
ord: 34017
.....
+
vedlegg/annet: 3
.....
Stavanger, 01.06.2022
.....
dato/år

«Alle er jo forskjellige, og det er jo det som er spennende»

Tilrettelegging for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold i barnehagen



Foto: plakat fra Organisasjonen Voksne for Barn, (Illustrert av Justyna Nyka).

Embla Haua Gustavsen
Master i barnehagevitenskap
Vår 2022

SAMMENDRAG

Denne studien har fokus på arbeid med interkulturell kompetanse og synliggjøringen av mangfold for barn i barnehagen. Formålet har vært å bidra til innsikt i perspektiver på, og betingelser for, interkulturelt arbeid og synliggjøring av mangfold i barnehagen.

Problemstillingen for studien er som følger: «Hvordan tilrettelegges det for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold for barn i barnehagen?». Studien er kvalitativ, bygger på et sosialkonstruktivistisk vitenskapssyn og er en form for fenomenologisk og etnografisk forskning. Datamaterialet er samlet inn gjennom fire dybdeintervjuer med barnehagelærere i ulike barnehager, og dokumentanalyse av deres årsplaner.

I teorikapittelet belyses teori som kan knyttes til interkulturell kompetanse definert som en evne til hensiktsmessig agering overfor mennesker som er ulike oss på en eller annen måte, slik Bøhn og Dypedahl (2009, s. 12) forklarer det. Videre presenteres teori knyttet til flerkulturelt arbeid, flerspråklig arbeid og samarbeid med foreldre, holdninger og verdier i barnehagen, og ledelse og kompetanseheving for en oppdatert praksis. Disse sidene ved arbeid i barnehagen har påvirkning på hva barna får oppleve, erfare og lære, og har dermed betydning for mulighetene for interkulturell kompetanse og opplevelser med barnehagens mangfold. Av tidligere forskning har jeg blant annet vist til studier om lærerstudenters interkulturelle erfaringer, kultursensitiv omsorg, bruk av begrepet «det flerkulturelle» i politiske tekster i tilknytning barnehage, foreldresamarbeid, holdninger hos barnehagelærerstudenter og barnehagepersonalet, kompetanseheving, barnehagen som lærende organisasjon, og styring og ledelse knyttet til barnehagens økende ansvar.

I studien pekte funn fra analyse og drøfting på faktorer som spiller inn på tilrettelegging for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold, og dermed hvorvidt barnehagen kan sies å arbeide i tråd med styringsdokumenter og samfunnets utvikling. Gjennom analyse og drøftinger har jeg identifisert en rekke forklaringer for det interkulturelle arbeidet, men også sett utfordringer og behov for at arbeidet med interkulturell kompetanse og mangfold i barnehagen er gjenstand for kontinuerlig utvikling, kompetanseheving og oppdatert forskning. Et viktig funn i studien er at interkulturell kompetanse er et begrep som ikke brukes i barnehagene og at det fortsatt finnes negativt ladete stereotyper i barnehagene. Mitt bidrag til forskningsfeltet er å skape innsikt på veien i den kontinuerlig oppdaterte forskningen, og å synliggjøre viktigheten av at barna får erfaringer og kjennskap til mangfold og ulikheter i et ressursperspektiv.

FORORD

Da har to år gått, og jeg skal snart fullføre masterprogrammet i barnehagevitenskap. Det har vært to lærerike og utfordrende år.

Jeg vil benytte denne anledningen til å takke mine veiledere Sara Esmaeeli og Gunnar Magnus Eidsvåg for god faglig hjelp og støtte underveis. I tillegg vil jeg takke de fire barnehagelærerne som ønsket å være med som informanter til denne studien. Uten dere hadde det ikke blitt noen oppgave, så tusen takk for at dere tok dere tid til å dele deres perspektiver, beskrivelser og erfaringer med meg.

Jeg vil også takke mine nærmeste for støtte, oppmuntring og gode ord. Spesielt takk til Trym for at du har stått ved min side hele veien. Takk for at dere har heiet på meg i denne prosessen.

God lesning!

Mai, 2022.

Embla Haua Gustavsen

Innhold

SAMMENDRAG	3
FORORD.....	4
1 INNLEDNING	8
1.1 Formål og problemstilling	9
1.2 Begrepsavklaringer	10
1.3 Avgrensing av oppgaven	11
1.4 Oppbygning av oppgaven.....	11
2 TEORIGRUNNLAG.....	14
2.1 Interkulturell kompetanse, mangfold og kultur	14
Interkulturell kompetanse	14
Mangfold i barnehagen	15
Kultur i barnehagen.....	16
2.2 Flerkulturelt arbeid	18
Flerkulturell pedagogikk	18
Flerspråklig arbeid	20
Foreldresamarbeid.....	21
2.3 Holdninger og verdier.....	22
Verdipedagogikk.....	23
Tilhørighet og medvirkning	23
Likestilling, likeverd og respekt.....	26
2.4 Ledelse.....	27
Pedagogisk ledelse i barnehagen.....	28
Kompetanseheving – barnehagen som lærende organisasjon.....	29
2.5 Oppsummering av teorigrunnlag	30
3 TIDLIGERE FORSKNING	32
3.1 Interkulturell kompetanse, mangfold og kultur	32
3.2 Flerkulturelt arbeid	33
3.3 Holdninger og verdier.....	35
3.4 Ledelse.....	36
3.5 Oppsummering av tidligere forskning	38
4 METODE	39

4.1	Vitenskapssyn	39
4.2	Undersøkelsens design	40
	Metodologi	40
	Abduktiv tilnærming	41
	Metodevalg – det kvalitative forskningsintervjuet og dokumentanalyse.....	42
4.3	Forskningsprosessen	43
	Fase 1: Forberedelse	43
	Fase 2: Datainnsamling	45
	Fase 3: Dataanalyse.....	47
4.4	Utfordringer	47
4.5	Datas pålitelighet og gyldighet	48
	Ontologi, epistemologi og aksiologi	49
4.6	Forskningsetiske betraktninger	50
4.7	Oppsummering av metode.....	51
5	PRESENTASJON AV RESULTAT	52
5.1	Tema 1: Interkulturell kompetanse og mangfold	52
	«Hva i all verden er interkulturell kompetanse?» - Om interkulturell kompetanse	53
	«Men at det er litt mer utvidende føler jeg» - Om mangfold.....	54
5.2	Tema 2: Flerkulturelt arbeid	56
	«Både ja og nei kanskje?» - Om flerkultur	56
	«I norske barnehager så er det et issue» - Om flerspråklig arbeid.....	57
	«Vi får med foreldrene inn på banen med en gang» - Om foreldresamarbeid	60
5.3	Tema 3: Holdninger og verdier	63
	«man er internasjonal når det passer en, og norsk når det passer en» - Om holdninger og verdier	63
	«tilrettelegge ut fra den enkelte sine forutsetninger» - Om tilhørighet og medvirkning..	65
	«Alle er jo forskjellige, og det er jo det som er spennende» - Om likestilling og respekt	67
5.4	Tema 4: Ledelse.....	70
	«at vi kan bruke de styrkene vi har» - Om ledelse	70
	«ungene har godt av at vi lærer mer» - Om kompetanseheving	72
5.5	Oppsummering av resultat	74
6	DRØFTING.....	75
6.1	Interkulturell kompetanse og mangfold.....	75

Interkulturell kompetanse	75
Mangfold.....	77
6.2 Flerkulturelt arbeid	78
Flerspråklig arbeid	80
Foreldresamarbeid.....	82
6.3 Holdninger og verdier.....	83
6.4 Ledelse.....	87
Kompetanseheving.....	88
7 OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE REFLEKSJONER.....	90
7.1 Funn fra intervju og dokumentanalyse knyttet til problemstillingen	91
7.2 Avsluttende refleksjoner og videre forskning	94
LITTERATURLISTE	96
Vedlegg	99
Vedlegg 1 – Informasjonsskriv.....	99
Vedlegg 2 – Intervjuguide	102
Vedlegg 3 – Godkjenning fra NSD	103

1 INNLEDNING

Denne studien retter oppmerksomheten mot arbeid med interkulturell kompetanse og synliggjøringen av mangfold i barnehagen. Samfunnet vårt preges av en mer kompleks sammensetning av mennesker enn tidligere. Her møter vi ulike språklige, kulturelle og religiøse uttrykk og dette får blant annet konsekvenser for barnehagen. Barna møter barnehagen med forskjellige behov, erfaringer og ønsker, og personalet i barnehagen må arbeide for å ivareta mangfoldet og bidra til likeverdighet, deltakelse og inkludering for alle barn, uavhengig av kulturell og språklig bakgrunn (Gjervan, 2006, s. 5). Når samfunnet vårt utvikler seg og preges av stadig større kulturelt mangfold, vil det bli enda viktigere å arbeide med toleranse, respekt, tilhørighet og likeverd i barnehagen. Denne utviklingen peker også på et behov for å ha fokus på interkulturell kompetanse slik at barna skal kunne fungere godt i det mangfoldige samfunnet. Dette er også grunnlaget for mitt valg av tema for denne studien. For å kunne skape god kvalitet på barnehagetilbudet må personalet arbeide med kompetanseutvikling, aktivt øke sin kunnskap og erfaringer, og reflektere over egne holdninger og verdier.

Grunnlaget for å studere akkurat dette bygger på disse sidene ved utviklingen av samfunnet og en nysgjerrighet hos meg selv om hvorvidt dette arbeides med og synliggjøres i barnehagene, eller om virksomhetene sitter litt igjen i gamle spor. For å sikre utvikling av kompetanse og drift ser jeg det som helt sentralt at personalet er aktive og positive til utvikling og eventuelle endringer som bør skje. Ledelsen har et stort ansvar i å sørge for at personalet sitter inne med god nok kunnskap på det flerkulturelle feltet, og at det er fokus på holdnings- og utviklingsarbeid for å skape god kvalitet på barnehagens tilbud (Spernes & Hatlem, 2019, s. 214). Utvikling og kompetanseheving krever dermed at personalet er i aktiv endring og har et ønske om forbedring. Planlegging og dokumentasjon er sentralt i barnehagens arbeid med endring og forbedring, og her fungerer årsplanen som et viktig verktøy for personalet. Planlegging synliggjør hvordan Rammeplanen for barnehagen realiseres i virksomheten, og er utgangspunktet for viktig refleksjon og utvikling (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 37). Årsplanen viser barnehagens pedagogiske praksis, med utgangspunkt i rammeplanens formål og innhold, og ulike lokale tilpasninger som barnehagen på tilpasse seg etter (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 38).

I studien ønsker jeg å få kjennskap til barnehagelæreres perspektiver og refleksjoner, og innsikt i barnehagenes dokumentasjon og planer for virksomheten, i dette tilfellet

barnehagens årsplan. På den måten kan jeg se på barnehagens drift og virksomhet med et kritisk blikk, og jeg får mulighet til å se funn fra intervju og dokumentanalyse i sammenheng. Kanskje vil også studien åpne for økt refleksjon i barnehagene, og dermed bidra til en endring og utvikling der det er behov for det. For å sikre utvikling og god kvalitet kreves det et ønske om forbedring og synliggjøring av behovene. Da må vi snu blikket mot oss selv, og se innad i vår egen barnehage. Det er viktig å stille kritiske spørsmål og sette søkelyset mot endringsarbeid for å sikre at barnehagen kan bidra til utvikling og læring for barnets beste, spesielt i forhold til interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold, som denne studien fokuserer på.

1.1 Formål og problemstilling

Det overordnede formålet med studien min er å bidra til innsikt i perspektiver på interkulturelt arbeid og synliggjøring av mangfold i barnehagen. Et mål for forskningen blir også å bidra til å åpne øynene for hvor stor påvirkning personalet og årsplaner i barnehagen har på barnas utvikling og erfaringer. Dokumentasjon og planer, det pedagogiske arbeidet, og pedagogisk ledelse ser jeg som en helhet i barnehagens tilbud. Sammen danner de grunnlaget for hva barn lærer, erfarer og opplever. Det som anses som viktig å lære og gjøre i barnehagen vil speiles i deres erfaringer. Arbeid med interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold er viktig i alle barnehager, uansett hvor mange som er flerkulturelle. Barnehagen bygger på rammeplanen som legger føringer for innhold og oppgaver i virksomheten (Kunnskapsdepartementet, 2017b). I barnehagens verdigrunnlag i rammeplanen står det at barnehagen skal «fremme demokrati, mangfold og gjensidig respekt, likestilling...» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7). Dette ses altså som sentrale verdier og viktige temaområder for barnehagens virksomhet. Derfor håper jeg på å rette oppmerksomheten mot viktigheten av oppdatert kunnskap og praksis i forhold til det samfunnsviktige temaet: interkulturell kompetanse. Dette søker jeg kunnskap om ut ifra følgende problemstilling som er formulert med bakgrunn i min interesse og formål for studien:

Hvordan tilrettelegges det for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold for barn i barnehagen?

Ut i fra problemstillingen har jeg også formulert fire underordnede forskningsspørsmål som jeg ser som relevante for å tydeliggjøre studien:

- ~ *Hvordan fremmes en ressursorientert tilnærming til mangfold gjennom barnehagelærernes arbeidsmåter?*
- ~ *Hvordan kommer interkulturelt arbeid frem i barnehagens dokumentasjon og planer?*
- ~ *Hvilke holdninger og verdier uttrykkes av barnehagelærerne og i barnehagens årsplaner?*
- ~ *Hvilken betydning har ledelse i det interkulturelle arbeidet?*

1.2 Begrepsavklaringer

Jeg skal nå gjøre rede for noen sentrale begrep som vil gå igjen i denne masteroppgaven. Ut over dette vil teoretiske perspektiver og begreper som er viktige for studien bli presentert i kapittel 2 og kapittel 3.

Det viktigste begrepet å sikre en forståelse for i denne studien, er interkulturell kompetanse. **Interkulturell kompetanse** kan defineres som vår evne til å kommunisere hensiktsmessig med mennesker som er ulike oss på en eller annen måte (Bøhn & Dypedahl, 2009, s. 12). Denne definisjonen henger nært opp mot forståelsen av interkulturell kompetanse i tilknytning til læreryrket som evnen til å motta, tolerere, møte og lære barna ut ifra en kultursensitiv tilnærming, slik Layne og Lipponen (2016, s. 111) forklarer. I denne forskningen er det disse forståelsene og beskrivelsene jeg tar utgangspunkt i. Jeg kommer tilbake til disse begrepene, og utdyper i teorikapittelet og tidligere forskning.

Mangfold og **en ressursorientert tilnærming** er begreper som er sentrale for problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Disse to begrepene ser jeg i nær tilknytning til hverandre, og henger sammen i arbeidet med barn. Mangfold som begrep betyr «forskjellighet» og handler om at vi er forskjellige i blant annet kultur og religion, språk eller kjønn (Larsen & Slåtten, 2015, s. 43). I denne studien vil det være mangfold i kultur, etnisitet og språk som er fokus. Mangfold sett ut ifra et ressursperspektiv betyr i denne oppgaven å ta i bruk ulikhetene og forskjellene i barnehagen til noe positivt, for eksempel til utvikling og læring for barna. På den måten blir synliggjøring av mangfoldet med på å berike den pedagogiske praksisen til fordel for barna i barnehagen.

I denne studien har jeg valgt å bruke betegnelsen **barnehagelærer**. Med denne benevnelsen mener jeg personer som har gjennomgått førskolelærer- eller

barnehagelærerutdanningen, og som kvalifiserer seg som barnehagelærer og pedagogisk leder i barnehagesektoren.

Årsplanen for barnehagen er et arbeidsverktøy for personalet i barnehagene. Denne planen dokumenterer og synliggjør anvendelse av rammeplanens formål og innhold ut ifra lokale tilpasninger, og valg og begrunnelser for den pedagogiske praksisen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 37-38).

1.3 Avgrensning av oppgaven

Studien er avgrenset til analyse og drøfting av barnehagelærernes forklaringer og perspektiver fra årsplanene på tilrettelegging for interkulturell kompetanse for barn i barnehagen. Siden samfunnet vårt er i stadig endring, kreves det kontinuerlig forskning og utvikling av disse temaene i barnehagesektoren. Derfor har arbeidet med denne studien medført en relativt bred tilnærming til temaene ved å inkludere perspektiver på synliggjøring av mangfold og arbeid med interkulturell kompetanse gjennom både barnehagelærernes arbeidsmåter, holdninger, verdier, dokumentasjon, planer og ledelse. På den måten vil studien utforske hvordan tilrettelegging for interkulturell kompetanse for barn foregår i barnehagen.

Avgrensingen innebærer at jeg velger bort andre perspektiver som kan ha betydning for temaet. Med bakgrunn i oppgavens omfang har jeg sett meg nødt til å velge vekk perspektiver og beskrivelser fra andre viktige aktører i barnehagesektoren, blant annet barnas, styrernes, andre i personalets eller foreldrenes perspektiver. Jeg har også valgt vekk analyse av barnehagenes månedsplaner og kommunale planer, og i stedet fokusert på barnehagenes årsplaner.

1.4 Oppbygning av oppgaven

I kapittel 1 har jeg nå presentert oppgavens tematikk, grunnlaget for å studere akkurat dette ut ifra samfunnsmessig relevans og egen interesse, formål, problemstilling og forskningsspørsmål. Jeg har også presentert sentrale begrepsavklaringer og avgrenset studien min i dette kapitlet.

I kapittel 2 presenterer jeg oppgavens teorigrunnlag, med utgangspunkt i fire hovedtemaer: 1) Interkulturell kompetanse, mangfold og kultur, 2) Flerkulturelt arbeid, 3)

Holdninger og verdier, og 4) Ledelse. I sammenheng med disse temaene presenterer jeg blant annet teori om flerkulturell pedagogikk, flerspråklig arbeid, foreldresamarbeid, verdipedagogikk, tilhørighet og medvirkning, likestilling, likeverd og respekt, men også pedagogisk ledelse og kompetanseheving. I kapittelet forsøker jeg å danne et grunnlag for å forstå interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold for barn i barnehagen.

I kapittel 3 presenterer jeg et utvalg tidligere forskning som jeg ser som relevant i tilknytning til tema, problemstillingen og forskningsspørsmålene for studien. Her presenteres forskning fra Layne og Lipponen (2016) og Zachrisen (2020) i tilknytning til interkulturell kompetanse, mangfold og kultur. I sammenheng med det flerkulturelle arbeidet i barnehagen presenteres forskning fra Krogstad (2015) og Norheim et al. (2022). I temaet holdninger og verdier trekker jeg frem tidligere forskning fra Haugen (2020) og Eek-Karlsson og Emilson (2021). I tilknytning til ledelse presenterer jeg tidligere forskning fra Trøndelag Forskning og Utvikling i samarbeid med Dronning Mauds Minne Høgskole for førskolelærerutdanningen (Gotvassli et al., 2012), Wadel og Knaben (2021) og Skjæveland et al. (2017). Sammen med kapittel 2 utgjør dette teoretiske perspektiver som danner grunnlaget for studien min og senere drøftinger. Presentasjonen av tidligere forskning bidrar også til å plassere oppgaven min i forskningsfeltet.

I kapittel 4 gjør jeg rede for metodiske valg og forskningsprosessen for oppgaven. Her argumenterer jeg for refleksjoner og valg av forskningssyn, undersøkelsens design og metodologi. Med utgangspunkt i problemstillingen ble de kvalitative metodene dybdeintervju og dokumentanalyse, med en abduktiv tilnærming valgt. Den kvalitative metoden er opptatt av å skaffe informasjon om hvordan vi mennesker oppfatter verden og hva som er av betydning for den enkelte (Johannessen et al., 2016, s. 93). Videre presenterer jeg forskningsprosessen med utgangspunkt i fire faser: 1) forberedelse, 2) datainnsamling, 3) dataanalyse og 4) rapportering. Ut ifra disse beskriver jeg gangen i forskningen min. Fase 4 tar form som den ferdigstilte masteroppgaven du nå leser. Avslutningsvis i kapittelet presenterer jeg utfordringer, studiens pålitelighet og gyldighet, og forskningsetiske betraktninger jeg har gjort før og underveis i forskningen.

I kapittel 5 presenterer jeg studiens empiriske resultater, med utgangspunkt i fire temaer jeg så som gjennomgående i analysen. Siden studien min har tatt en abduktiv tilnærming, som vil si at teori og empiri går hånd i hånd i utvikling av en studie (Thagaard, 2013, s. 197), har jeg presentert temaene i teorikapittelet. De fire temaene: 1) Interkulturell

kompetanse og mangfold, 2) Flerkulturelt arbeid, 3) Holdninger og verdier og 4) Ledelse, er gjennomgående i hele oppgaven min. I den abduktiv tilnærmingen ble dette naturlig for å skape struktur. Jeg har likevel valgt å fjerne «kultur» fra tema 1 her. Det var relevant å inkludere i teorikapittelet og tidligere forskning for å skape teoretisk grunnlag for å forstå kontekst, men ikke like relevant å gi stor plass til i presentasjon av empiri og drøfting da det både går innunder begrepene «interkulturell kompetanse» og «flerkulturelt arbeid». I kapittel 5 presenterer jeg resultater og beskrivelser fra analyse av de kvalitative intervjuene med de fire barnehagelærerne, og dokumentanalyse av deres årsplaner.

I kapittel 6 knyttes teori, tidligere forskning og resultat fra intervju og dokumentanalyse opp mot hverandre, og dette drøftes i lys av problemstillingen og forskningsspørsmålene for studien. Dette gjøres i samme inndelingen som de tidligere kapitlene, med de fire temaene; interkulturell kompetanse og mangfold, flerkulturelt arbeid, holdninger og verdier, og ledelse.

Kapittel 7 fungerer som en oppsummering av funn i lys av problemstillingen og forskningsspørsmålene for studien. Videre presenteres avsluttende refleksjoner og tanker om videre forskning i barnehagesektoren.

2 TEORIGRUNNLAG

2.1 Interkulturell kompetanse, mangfold og kultur

Interkulturell kompetanse

I samfunnet vårt, som preges av stadig mer mangfold, er interkulturell kompetanse grunnleggende for at vi kan fungere godt i ulike situasjoner (Bøhn & Dypedahl, 2009, s. 12). Som nevnt innledningsvis handler den interkulturelle kompetansen ifølge Bøhn og Dypedahl (2009) om en evne til å kommunisere hensiktsmessig og passende med mennesker som er ulike oss på en eller annen måte, for eksempel har en annen kultur enn oss (s. 12). Personalet i barnehagen samhandler med mennesker som er forskjellige og med ulike bakgrunner hver dag, og derfor er den interkulturelle kompetansen helt grunnleggende i dette arbeidet. Uten den vil det oppstå utfordringer i kommunikasjonen mellom partene i barnets liv, slik Bøhn og Dypedahl beskriver. Denne forståelsen henger tett opp mot det Layne og Lipponen (2016) presenterer i sin artikkel. Her beskrives interkulturell kompetanse i læreryrket som evnen til å motta, tolerere, møte og lære barna ut i fra en kultursensitiv tilnærming (s. 111). Denne artikkelen beskriver jeg nærmere i kapittelet om tidligere forskning. Disse forståelsene henger også tett opp mot min oppfatning av interkulturell kompetanse som begrep i barnehagen. Evnen til å kommunisere med andre barn og voksne i barnehagen på en god måte, på en kultursensitiv måte, mener jeg er helt sentralt for å legge et godt grunnlag for at barna kan utvikle seg til å bli respektfulle mennesker som klarer å samarbeide med mennesker uavhengig av bakgrunn, hvilket bør være et sentralt mål i den mangfoldige barnehagen.

Den interkulturelle kompetansen tilegner vi oss gjennom erfaringer, kunnskap, refleksjoner og i møtet med utfordringer i kommunikasjon og samhandling med andre mennesker (Bøhn & Dypedahl, 2009, s. 12-13). Den interkulturelle kompetansen kan ses i sammenheng med begrepet tverrkulturell kompetanse. Disse to kompetansene går ut på samme grunnleggende syn. Slik som også interkulturell kompetanse, utvikles tverrkulturell kompetanse gjennom holdninger, kunnskap og ferdigheter (Larsen & Slåtten, 2015, s. 117). Her er det personalet i barnehagen som skal gå foran som gode eksempler og forbilder for barna. Verdiene og holdningene deres vil påvirke det tverrkulturelle eller interkulturelle arbeidet i barnehagen.

Kompetanse kan være så mangt, og en tverrkulturell kompetanse innebærer kompetanse på flere områder. Det innebærer blant annet å ha en flerkulturell forståelse,

tverrkulturell forståelse og tverrkulturell kommunikasjon. Flerkulturell forståelse handler om å forstå kulturer, mens tverrkulturell forståelse handler om forståelse av betydningen kultur har. Tverrkulturell kommunikasjon handler om hvordan vi kommuniserer rundt disse temaene (Larsen & Slåtten, 2015, s. 112). Også her er dette tett knyttet opp mot interkulturell kompetanse. Både forståelse og kommunikasjon kan vi sette interkulturell foran. Kommunikasjon om kulturer er viktig i barnehagen når det kommer til arbeid med mangfold og interkulturell kompetanse hos barna. Slik går tverrkulturell kompetanse og interkulturell kompetanse hånd i hånd.

Interkulturell kompetanse, forståelse og kommunikasjon ser jeg opp mot barnets danning. Barnets danning er plassert i verdigrunnlaget i rammeplanen for barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Her står det at barnehagen skal «fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Lek, omsorg, læring og danning skal ses i sammenheng» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7). Videre står det i tilknytning til dannelses-begrepet at barnehagen skal «synliggjøre og fremheve mangfold og ulikhet som grunnlag for opplevelser, utforskning og læring» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 21). Danning henger dermed tett opp mot læring og utvikling av kompetanse på alle områder, også med det interkulturelle og flerkulturelle i barnehagen. Barns dannelsesprosesser er tett på barnas måte å være i verden på, som barn i undring, meningsskaping og tolkning (Amundsen, 2018, s. 124). Barnets danning foregår altså i mange sider ved utviklingen, og blir derfor også sentralt når vi snakker om utviklingen av interkulturell kompetanse i barnehagen.

Mangfold i barnehagen

Som nevnt i innledningen betyr mangfold som begrep «forskjellighet» eller «sammensatthet» (Larsen & Slåtten, 2015, s. 43). Det handler om at vi mennesker er forskjellige når det kommer til flere ting, blant annet sosial klasse, kultur og religion, kjønn og funksjonsnivå (Larsen & Slåtten, 2015, s. 43). Mitt fokus i denne oppgaven er i hovedsak på kulturelt mangfold i barnehagen, men det er viktig å tenke over alle sidene ved dette omfattende begrepet.

I norske barnehager må vi følge det som kalles styringsdokumenter og den ene har jeg allerede presentert kort. De viktigste styringsdokumentene for barnehagen er rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017b) og lov om barnehager (Barnehageloven, 2005). Disse legger føringer for planlegging og gjennomføring av barnehagens praksis og går hånd i hånd. Rammeplanen for barnehagen skriver blant annet om barnehagens verdigrunnlag, hvor

mangfold er et sentralt punkt. Her poengteres det blant annet at: «Barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt. Barna skal få oppleve at det finnes mange måter å tenke, handle og leve på.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 9). Mangfoldet i barnehagen skal altså synliggjøres for at barna skal få kunnskap og erfaring med forskjellighet, slik at det blir en naturlig del av samfunnet og deres liv.

Videre poengterer rammeplanen at arbeidet med mangfold skal være ut ifra et ressursperspektiv: «Barnehagen skal bruke mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeidet og støtte, styrke og følge opp barna ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 9). Dette ressursperspektivet bør altså regjere i arbeidet i barnehagesektoren. På den måten støtter det opp under barnas danning og utvikling, og vil være et godt grunnlag for deres identitetsutvikling.

Kultur i barnehagen

Kulturen vår kan ses som erfaringene, kunnskapene og verdiene vi tar med oss og handler ut ifra (Schram & Bergsland, 2021, s. 8). I den samfunnsvitenskapelige sammenhengen ses kultur fra to sider. Den ene delen er det vi kan se, som for eksempel musikk, litteratur, klær og mat, mens den andre delen er det vi ikke kan se, som verdier, normer og virkelighetsoppfatninger (Larsen & Slåtten, 2015, s. 102-103). For å kunne forstå og arbeide med kultur og mangfold i barnehagen, og forstå barnas og foreldrenes holdninger, verdier og væremåter må vi derfor gå litt dypere enn det vi kan se på overflaten (Larsen & Slåtten, 2015, s. 103). På den måten vil vi kunne få en forståelse av hvorfor de gjør som de gjør, og hva som er viktig for dem i deres liv. Dette henger tett sammen med Bergersen (2017) sin beskrivelse av kultur som et isfjell der det kun er toppen som er synlig og bevisst, mens delen av fjellet som befinner seg under vann er vår ubevisste påvirkning av kulturen (s. 16). Delen over overflaten er de synlige kulturuttrykkene som blant annet musikk, klær, mat, språk og andre synlige kjennetegn. Delen under vann er kulturinnholdet, som innebærer verdier, normer, holdninger og andre ting vi tar for gitt. Dette er viktige deler av å forstå hvorfor vi gjør som vi gjør innenfor en kultur (Bergersen, 2017, s. 16). Verdier, holdninger, handlinger, og betydningen av dem, kommer jeg tilbake til senere i kapitlet.

Vi, som sosiale aktører, former kulturen rundt oss, og vi blir formet av den (Zachrisen, 2015, s. 29). Det er en gjensidig påvirkningsprosess. Kulturen er heller ikke statisk, men endrer og utvikler seg hele tiden. Siden kultur påvirkes av menneskene og omvendt, vil

dermed endringer i livsforhold, også endre kulturen (Zachrisen, 2015, s. 29). I et sosiokulturelt perspektiv har kultur betydning for et individs tenkning, språk og atferd. I barnas oppvekst blir de satt inn i ulike kulturers tradisjoner og verdier, og de lærer normer og regler for hvordan man skal handle i et samfunn (Lund, 2017, s. 121). På denne måten vil barnehagelærere ha stor innvirkning på hvordan kulturen i barnehagen former seg. Det blir på en måte dannet en egen kultur i gruppen av mennesker som bidrar med ulike kunnskaper og egenskaper. Som sosiale aktører i barnehagen bidrar de med sine tanker, verdier og synspunkter som former praksis og det pedagogiske innholdet for barna, og barna påvirker praksis med sine interesser og egenskaper.

Dynamisk kulturforståelse

Schram og Bergsland (2021) beskriver et skille mellom to forståelser av kultur, statisk kulturforståelse og dynamisk kulturforståelse (s. 10-13). Den statiske kulturforståelsen går ut ifra at alle i en kultur deler de samme verdiene, reglene og normene. Å lete etter slike fellestrekk hos en kultur kan være nyttig i noen sammenhenger, men problematisk i andre. Dette kan nemlig føre til det vi kaller stereotypier, altså forenklinger av oppfatningene av det typiske for en kultur. Det kan bli problematisk om denne oppfatningen blir motstandsdyktig andre oppfatninger av en kultur. Det kan nemlig føre til uønskede negative skiller (Schram & Bergsland, 2021, s. 10-11). Den dynamiske kulturforståelsen derimot, ser kultur som en dynamisk, kompleks prosess hvor kultur endres og utvikles i samspill med andre kulturer. Kulturen ses som noe man skaper i relasjon med andre, og betyr at kulturen alltid vil være under utvikling og endring (Schram & Bergsland, 2021, s. 13), slik som også Zachrisen beskrev om ikke-statisk kultur over.

Både den dynamiske og den statiske kulturforståelsen vil spille inn på hvordan vi møter familier i barnehagen. Med en statisk kulturforståelse vil det være naturlig å generalisere familiene ut i fra stereotypier og tidligere erfaringer. Dette kan være skadelig for samarbeidet. Med en dynamisk kulturforståelse derimot, vil vi være åpne for at kulturen påvirkes i samspillet og påvirkes av kontekst og samspillspartene (Schram & Bergsland, 2021, s. 15). Den dynamiske forståelsen av kultur vil altså være den beste i samarbeidet med foreldre og barn i barnehagen, og vil på den måten også være det beste grunnlaget for arbeidet med mangfold og ulike kulturer i barnehagen.

2.2 Flerkulturelt arbeid

Flerkulturell pedagogikk

En flerkulturell barnehage er ikke noe man er, men noe man viser gjennom en praksis hvor det kulturelle mangfoldet synliggjøres og ses som en ressurs (Schram & Bergsland, 2021, s. 19). Dette ressursperspektivet trekkes også frem i Kunnskapsdepartementets temahefte om språklig og kulturelt mangfold (Gjervan, 2006). Her poengteres det at i en flerkulturell pedagogisk praksis ses det språklige, kulturelle og religiøse mangfoldet som en normaltilstand (Gjervan, 2006, s. 7). Målet med den flerkulturelle pedagogiske praksisen er at alle barn skal føle tilhørighet og fungere som likeverdige deltakere i fellesskapet. Dette etterstrebes ved å vektlegge likeverd, rettferdighet og respekt med mangfold som ressurs (Schram & Bergsland, 2021, s. 31-32).

Kampmann (2006, referert i Sand, 2020, s. 225) presenterer to viktige momenter for en flerkulturell pedagogikk i barnehagen. Det første momentet han trekker frem, er kritisk refleksjon over kultur-begrepet, forståelse og bruken. Det bør etterstrebes å etablere nysgjerrighet hos barna rundt ulike levemåter og forskjellighet. Det skal fremmes en forståelse av at vi er forskjellige, men likeverdige. For å fremme dette må man synliggjøre de kulturelle forskjellene og likhetene, ikke usynliggjøre dem (Sand, 2020, s. 225). Ved å arbeide aktivt med forskjeller vil man kunne gi barna mulighet for refleksjon og vekke deres nysgjerrighet og toleranse (Sand, 2020, s. 226). Det andre momentet Kampmann trekker frem er synliggjøring av forhold som kan bidra til forskjellsbehandling i barnehagen. Systematisk forskjellsbehandling, for eksempel i leken, gjør at ikke alle barn og foreldre får et likeverdig tilbud i barnehagen. Dette kalles «institusjonell rasisme» (Sand, 2020, s. 226). Det kan være flere grunner til at dette skjer i barnehagen, det er ikke nødvendigvis personalet alene som har ansvaret her. Strukturelle forhold både i samfunnet og i institusjonen, for eksempel politikk og styringsdokumenter, setter rammer for arbeidet og kan påvirke hvilke muligheter som finnes (Sand, 2020, s. 227). En flerkulturell pedagogikk skal altså bidra til å utvikle kunnskap om kultur og mangfold, og bidra til å utvikle kritisk refleksjon over forhold i barnehagen knyttet til kultur og språk (Sand, 2020, s. 227).

Markeringer i barnehagen

«Et miljø som er rikt på muligheter for å utforske forskjeller, gir rammen for en flerkulturell pedagogikk. Miljøet signaliserer hva personalet mener er viktig og ikke viktig», hevder Sand (2020, s. 228). Ofte er markeringer av høytider og merkedager brukt for å vise

forskjeller i barnehagen, men dette blir for snevert og viser for lite av det daglige livet. Markeringer kan likevel være en del av det pedagogiske arbeidet med mangfold og kultur for å bidra med kunnskap og glede (Sand, 2020, s. 232).

Rammeplanen deler barnehagens fagområder inn i syv områder som barnehagen skal ha fokus på og trekke inn i praksis. Under fagområdet «Etikk, religion og livssyn» står det at «Barnehagen skal la barna få kjennskap til fortellinger, tradisjoner, verdier og høytider i ulike religioner og livssyn og erfaringer med at kulturelle uttrykk har egenverdi» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 54-55). Dette med markeringer av høytider i barnehagen finnes det en rekke ulike meninger om. Sand (2020) legger frem at markeringer i barnehagen viser for lite av det daglige livet i kulturene, og dermed gir et forenklet bilde av barnas kultur (s. 232). Dette er i tråd med det Schram og Bergsland (2021) beskriver. De trekker frem at mange barnehager bruker det kulturelle mangfoldet i situasjoner som er spesielle, som for eksempel FN-dagen eller høytidsfeiring. Kultur vil da komme i tillegg til de dagligdagse aktivitetene i barnehagen, i stedet for å bli en likeverdig del av hverdagen (Schram & Bergsland, 2021, s. 29-30). Dette kan også knyttes opp mot en studie presentert i Tveitereid (2018), der flere av informantene mente at det å markere høytider ville komme til å sette et annerledes-stempel på barna. Likevel viste også studien at når slike markeringer fant sted, var poenget å gi barnet bekræftelse på deres identitet og hjemmekultur.

Studien til Tveitereid (2018) kan ses i sammenheng med Iversen (2021). Iversen forklarer hvordan det religiøse og livssynsmessige mangfoldet blir nedprioritert mange steder (2021, s. 190). I hennes kapittel i boken *Fagdidaktikk for SRLE* legger hun frem rapporter og forskning som viser at arbeidet med fagområdet «Etikk, religion og filosofi» ses som krevende og dermed blir arbeidet lite med. Forskningen viser også at det er forskjeller på hvordan ulike religioner behandles i barnehagen og hvordan dette mangfoldet, med markeringer, blir synliggjort (Iversen, 2021, s. 190). Dette gir grunnlag for å tro at barna med minoritetsbakgrunn i mindre grad får speilet sin hjemmekultur i barnehagene. Iversen peker videre på et behov for å tematisere religion og livssyn selv om dette kan føles risikofyllt og utfordrende. Hun sier at «Å gi rom til lyden av mangfold i barnehagen kan derfor være en nøkkel til synliggjøring av erfaringer og perspektiver som ofte går under radaren.» (Iversen, 2021, s. 199-200). Barnehagelærere må derfor ha kunnskap om hva den flerkulturelle pedagogikken betyr i både teori og praksis. De må ha mer enn en allmenn kunnskap om barns utvikling og læring. De må kunne anvende og arbeide med begreper som kultur, flerspråklighet, forståelse og toleranse for forskjellighet og mangfold. På den måten bidrar de

til flerkulturell og ikke-diskriminerende praksis i barnehagen (Sand, 2020, s. 240), og gjør synliggjøringen av mangfold mulig.

Flerspråklig arbeid

I det flerspråklige arbeidet i barnehagen er det flere begreper vi må forholde oss til. Dette er begrep som blant annet flerspråklighet eller tospråklighet, morsmål, minoritetsspråk og språkstimulerende miljø. *Flerspråklighet* og *tospråklighet* er gjerne begreper som brukes om hverandre. Disse begrepene beskriver barn som lærer to eller flere språk relativt tidlig i livet (Schram & Bergsland, 2021, s. 41). Et barns *morsmål* er språket de har lært som førstespråk av de nære omsorgspersoner. Dette er gjerne språket familien bruker i hjemmet. Hvis dette morsmålet er et *minoritetsspråk*, betyr det at språket er et annet enn det som regnes som hovedspråket, majoritetsspråket, altså det språket flertallet snakker i landet man bor i (Sand, 2020, s. 169). Barns morsmål har innvirkning på hele språkutviklingen. Flerspråklig utvikling er en helhetlig utvikling, og de ulike språkene jobber sammen og utfyller og støtter hverandre (Høigård, 2019, s. 137). Barnets morsmål er dermed svært viktig, både for egenverdien, identitetsutviklingen og kontakt med familien, men også for utvikling av andrespråket. Derfor skal barnehagen støtte opp under morsmålsutviklingen (Høigård, 2019, s. 144).

Vi bruker språket vårt til mange forskjellige hensikter i hverdagen og det er det viktigste midlet vi har for å kommunisere med andre (Sjøvik, 2014, s. 177). Rommetveit (1979, referert i Sjøvik, 2014) hevder at språket er brobygger mellom mennesker (s. 177). At språket er brobygger og det viktigste midlet for kommunikasjon peker på viktigheten av et godt språkstimulerende miljø i barnehagen. Et godt språkstimulerende miljø i barnehagen stiller krav til personalet. Personalet må ha kunnskap om hva god språkstimulering er i forhold til mangfoldet de møter i barnehagen (Høigård et al., 2009, s. 7), men også de fysiske rammene i barnehagen spiller inn på språkstimuleringen til barna her. Valgene som tas i forhold til rommet inne og ute, areal og utstyr, påvirker barnas lek, aktiviteter og språk i barnehagen (Høigård et al., 2009, s. 8) og er derfor viktig å tenke over når man reflekterer over hvorvidt barnehagen er et språkstimulerende miljø og legger godt grunnlag for bruk av språket.

I rammeplanen står det at barnehagen skal fremme kommunikasjon og språk: «Gjennom dialog og samspill skal barna støttes i å kommunisere, medvirke, lytte, forstå og skape mening. Barnehagen skal anerkjenne og verdsette barnas ulike kommunikasjonsuttrykk

og språk, herunder tegnspråk.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23). Videre står det her at personalet skal «bidra til at språklig mangfold blir en berikelse for hele barnegruppen, støtte flerspråklige barn i å bruke sitt morsmål og samtidig aktivt fremme og utvikle barnas norsk-/samiskspråklige kompetanse.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 24). Rammeplanen peker her på at språk og mangfold i språk skal brukes som en ressurs, og være en viktig del av arbeidet i barnehagen.

Foreldresamarbeid

Et godt foreldresamarbeid er viktig i barnehagen. Mens hjemmet er den primære omsorgsarenaen i barns liv, vil barnehagen fungere som en sekundær omsorgsarena. Dette betyr at det som foregår på den ene arenaen vil påvirke i den andre. For å skape en helhet i barnets liv er det derfor viktig at disse to arenaene har et tett samarbeid og en god relasjon (Drugli, 2017, s. 101-102).

Glaser (2018) beskriver en barnehage preget av en ny tid i sin bok *Foreldresamarbeid*. Her forklarer hun at dagens barnehage er preget av mangfold og ulikheter hos barn, foreldre og personal. Den tidligere monokulturelle barnehagen som mer eller mindre var preget av en homogen familiegruppe, er nå erstattet av den flerkulturelle barnehagen med en familiegruppe som representerer mangfold og forskjellighet (s. 17-18). Denne endringen fører også med seg endrede krav og behov fra personalet. Et godt samarbeid med foreldrene forutsetter at personalet har utviklet gode holdninger og respekt (Glaser, 2018, s. 17). Her blir det viktig med en ikke-diskriminerende pedagogikk som grunnlag.

En flerkulturell og ikke-diskriminerende pedagogikk i barnehagen handler om å arbeide for respekt for alle. Respekt for foreldre handler om å holde kommunikasjonen åpen og finne løsninger som de fleste vil akseptere (Sand, 2020, s. 239). Her er informasjonsutveksling viktig. Foreldrene kan bidra med viktig kunnskap om deres kultur og deres barn, og er dermed en viktig kunnskapskilde i arbeidet med kultur og mangfold. Schram og Bergsland (2021) poengterer likevel at det er viktig å tenke på at foreldrene i barnehagen først og fremst er foreldre, uansett bakgrunn. Personalet må ikke glemme den generelle kompetansen om foreldresamarbeid, det må alltid ligge til grunn i dette møtet (s. 70). Personalet må strebe etter å danne det samme gode grunnlaget for dialog, og skape en trygg og åpen relasjon med foreldrene uansett hvem de er og hvor de kommer fra. Det gjelder også motsatt vei.

Pedagogen i barnehagen har et ansvar om å skape en tillit som bygger på felles ønske om barnets beste. Pedagogen skal også tilrettelegge for at foreldrene kan være aktive deltakere i barnehagens tilbud (Sjøvik, 2014, s. 361). Foreldrene er viktige samarbeidspartnere, og det er derfor viktig at dette samarbeidet preges av respekt fra begge parter (Sjøvik, 2014, s. 361). Disse viktige sidene ved foreldresamarbeidet i barnehagen kommer også frem i rammeplanen. Her står det blant annet at «Samarbeidet mellom hjemmet og barnehagen skal alltid ha barnets beste som mål. Foreldre og barnehagens personale har et felles ansvar for barnets trivsel og utvikling.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 29). Videre står det også at barnehagen har et ansvar for å legge til rette for samarbeidet mellom hjemmet og barnehagen og god kommunikasjon mellom partene. Dette skal skje både på individnivå og på gruppenivå (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 29). Kommunikasjon kommer altså frem som viktig i dette samarbeidet. Den gode dialogen blir en viktig arena for å utveksle informasjon.

2.3 Holdninger og verdier

Verdier er viktig i barnehagen. De legger grunnlaget for barnehagens praksis og arbeidsmåter, hva som anses som viktig og bra å lære. Verdier handler om det vi oppfatter som godt eller ondt, bra eller dårlig, rett eller galt og kan defineres som «en verdi angir et mål for det som er verdifullt å oppnå, hva som blir oppfattet som verdifullt, hvordan noe bør være og hvordan vi helst skal handle» (Johansson et al., 2015, s. 15). Holdninger kan defineres som «faste atferdsmønstre som har en viss stabilitet over tid» (Henriksen og Vetlesen, 2006, referert i Madland, 2013, s. 29). Vi kan se verdier og holdninger i både barnehagens planer, samhandlingsmønstre og organisering. De påvirker alt av valg og fokus i barnehagens praksis. Det er derfor viktig å reflektere over sine egne verdier og holdninger for å sikre en god kvalitet på praksisen. Verdiene kommuniseres blant annet gjennom språk, handlinger, væremåter, organisering og regler, men også gjennom barnehagens innhold – hva som anses som verdifullt innhold for barna (Johansson et al., 2015, s. 15).

Ifølge Johansson et al., (2015, s. 15) henger altså verdier og holdninger sammen med handlingene våre. Dette kommer også frem i Madland (2013). Hun forklarer at bak våre handlinger finnes det tanker som bygger på både erfaringer, holdninger og verdier (Madland, 2013, s. 17). Handlinger kan defineres som «aktiviteter som har en mening og er styrt av en hensikt eller intensjon» (Teigen, 2012, referert i Madland, 2013, s. 18). Handlingene våre

preges altså av våre holdninger og verdier, og har dermed påvirkning på barnehagens praksis, innhold og fokusområder.

Verdipedagogikk

Verdipedagogikk er tett knyttet opp mot verdier og holdninger. Det handler om den pedagogiske praksisen i barnehagen og i dette ligger blant annet ansvaret hos personalet om å utvikle forståelse og kunnskap, for og sammen med barna, når det kommer til ulike verdier og verdikonflikter (Johansson et al., 2015, s. 16). Verdikonflikter anser jeg som relevant i forhold til temaet interkulturell kompetanse og mangfold i barnehagen. Dette er en arena hvor mange ulike mennesker med ulike verdier møtes, og det kan oppstå konflikt mellom verdiene deres (Johansson et al., 2015, s. 22). Dette kan for eksempel være konflikt i verdier rundt barneoppdragelse, eller en konflikt i hva som anses som viktig for barn å lære og oppleve i barnehagen. Om læring og utvikling av interkulturell kompetanse tillegges en verdi eller ikke kan være eksempel på dette.

Innenfor verdipedagogikken skiller vi mellom ulike verdifelt. Verdifelt som begrep kan defineres som «en samling av verdier som har den samme tematikken og kan beskrives med én sammenfattende verdi.» (Johansson et al., 2015, s. 19). Det finnes en rekke ulike verdifelt, og disse kan se ut til å overlape hverandre i barnehagen. Den viktigste her er likevel det demokratiske verdifeltet, som er en samling av verdier som handler om individet i barnehagen og deres rettigheter og plikter overfor fellesskapet (Johansson et al., 2015, s. 19). Knyttet til arbeidet med interkulturell kompetanse og mangfold i barnehagen kan dette handle om verdiene disse temaene tillegges, og hvorvidt det settes av tid til det. Det demokratiske verdifeltet handler om spenningsforholdet mellom individet og fellesskapet, og hvor stor del man har ønske og mulighet til å ta i fellesskapet og på den måten ha medvirkning (Johansson et al., 2015, s. 20). Dette verdifeltet er kanskje spesielt relevant i barnehagen fordi det finnes en balansegang mellom hensyn til det enkelte individet og fellesskapet i barnehagens hverdag og drift (Johansson et al., 2015, s. 21).

Tilhørighet og medvirkning

Det finnes ingen fasit på en følelse av tilhørighet. Den kan ta ulike former, men i bunn og grunn handler tilhørighet om en følelse av trygghet og at man opplever å høre hjemme i konteksten. Det handler om å dele verdier og handlemåter. Det er også sentralt at det er en form for bånd mellom deltakerne, enten det er snakk om sosiale, symbolske eller materielle bånd (Lund, 2017, s. 122). For å skape en følelse av tilhørighet i gruppen av barn i

barnehagen er medvirkning sentralt. Bachmann og Haug (2006, referert i Lund, 2017) trekker frem akkurat dette. De mener at kjernen til inkludering handler om at alle blir hørt. Ved å øke medvirkningen vil fellesskapsfølelsen og deltakelse i gruppen øke (s. 122).

Rammeplanen sier noe om medvirkning, inkludering og tilhørighet. Styringsdokumentet sier blant annet at «Barnehagen skal fremme demokrati og være et inkluderende fellesskap der alle får anledning til å ytre seg, bli hørt og delta.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 8). Videre står det at barnehagen skal legge til rette for deltakelse og medvirkning uavhengig av evner i kommunikasjon og språk. Dette står beskrevet under kapittelet: «Barnehagens verdigrunnlag», som peker på viktigheten av en inkluderende og medvirkende praksis. Det skal være en av mange verdier som ligger til grunn i arbeidet med barna (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 9). Dette kan knyttes opp mot det Glaser (2018) forklarte som en ny tid i barnehagen (s. 17). Tidligere presenterte jeg det i tilknytning til foreldresamarbeidet, men det gjelder også knyttet til medvirkning i barnehagen. Barnehagen er i endring og det krever ny kunnskap og endrede arbeidsmåter. Her må vi tenke på hvordan vi skal skape medvirkning for hver enkelt ut ifra deres forutsetninger. Både medvirkning for barna og for foreldrene. På den måten arbeider personalet i barnehagene for individet og for fellesskapet, og barnehagen vil bli et sted hvor alle barn blir sett og hørt uavhengig av bakgrunn og kultur.

Begrepet «tilhørighet» nevnes i alt elleve ganger i rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Begrepet kommer frem i flere temaer, blant annet knyttet til medvirkning, omsorg, danning og overganger. Det står blant annet at «Barnehagen skal bidra til å fremme barnas tilhørighet til samfunnet, natur og kultur.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 21). Knyttet opp mot arbeidet med etikk, religion og filosofi kommer også tilhørighet frem ved at personalet skal: «bidra til å utvikle barnas toleranse, interesse og respekt for hverandre og for mennesker med ulik kulturell, religiøs eller livssynsmessig tilhørighet» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 55). Selv om opplevelsen av tilhørighet i gruppen ikke her nevnes direkte som et mål for barna i barnehagen, vil det å respektere og tolerere at vi er forskjellige skape tilhørighet og en inkluderende praksis for alle barna.

Yuval-Davis er en sentral forfatter innenfor temaet tilhørighet. Hun presenterer blant annet et analytisk rammeverk som et utgangspunkt for forskning om tilhørighet og tilhørighetspolitikk (Yuval-Davis, 2006). Hun hevder at det er viktig å poengtere skillet

mellom disse to begrepene. Mens tilhørighet handler om tilknytning og det å høre hjemme i en kontekst, handler tilhørighetspolitikken om konteksten rundt som konstruerer tilhørighet for mennesker (Yuval-Davis, 2006, s. 197). Rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017b) og føringer denne legger for tilhørighet, kan være et eksempel på en del av konteksten som konstruerer tilhørighet for barna i barnehagen. Yuval-Davis skiller mellom tre måter tilhørighet konstrueres. Det hever hun er gjennom *social locations, individuals' identifications and emotional attachments*, og gjennom *ethical and political value* (Yuval-Davis, 2006, s. 199). «Social locations» handler om hvilke plasseringer eller grupper mennesker havner innunder, for eksempel kjønn, alder, utdanning eller etnisitet. Disse forskjellige plasseringene krysser hverandre og spiller sammen for å skape et menneskes identitet (Yuval-Davis, 2006, s. 199-200). Selv om disse sidene ved mennesket påvirker identiteten og tilhørigheten vår har vi også våre egne tanker og oppfatninger om hvem vi er, narrativer eller fortellinger om hvem vi mener selv vi er. Dette er våre «identifications and emotional attachments» og kan for eksempel være vårt selvbilde eller våre ambisjoner (Yuval-Davis, 2006, s. 202). Vår tilhørighet er også avhengig av andres holdninger og verdier, hvordan de rundt oss verdsetter og bedømmer våre identiteter og tilknytninger. Da er vi inne på det Yuval-Davis kaller for «Ethical and political values» (Yuval-Davis, 2006, s. 203). Siden rammeplanen for barnehagen er et styringsdokument som legger føringer for praksis, blant annet ved å bestemme verdigrunnlag for barnehagesektoren (Kunnskapsdepartementet, 2017b), vil denne falle innunder dette punktet for påvirkning av tilhørighet. Tankene og meningene om hvordan vår identitet bør konstrueres, fører oss inn på det som kalles tilhørighetspolitikken (Yuval-Davis, 2006, s. 203-204). Tilhørighetspolitikken legger føringer for hvem som skal kjenne tilhørighet hvor, og det handler blant annet om makt og status. Tilhørighetspolitikken handler altså om kriterier for tilhørighet (Yuval-Davis, 2006, s. 205-208). Sett i sammenheng med barnehagekonteksten kan dette handle om hvordan personalet tilrettelegger for tilhørighet for alle, uten at det går på bekostning av noens identitet. Da bør man kjenne til det jeg nå har presentert om Yuval-Davis og hennes forståelse av tilhørighet og kriteriene konteksten setter for en opplevelse av tilhørighet.

Wertsch (1998, referert i Lund, 2017, s. 121) forklarer at vi som mennesker og sosiale aktører må mestre det han kaller for verktøy i en sosial aktivitet eller sammenheng. Et samfunn utvikler ulike verktøy avhengig av deres kultur. Gruppen av mennesker som møtes i barnehagen stiller derfor ofte opp med ulike verktøy og det skaper forskjeller i evne og mulighet til deltakelse og forståelse. Når de ulike verktøyene læres og kunnskapene hos

barnet øker, øker dermed også horisonten for muligheter (Lund, 2017, s. 121). Disse verktøyene har altså betydning for hvorvidt et barn får oppleve medvirkning i barnehagens aktiviteter, og om det føler tilhørighet i barnegruppen.

I tilknytning til tilhørighet og medvirkning i barnehagen ser jeg identitet som et viktig begrep. Bø og Helle (2002, s.104 referert i Spernes & Hatlem, 2019) definerer identitet som «individets oppfatning av seg selv» (s. 85). Identitetsbegrepet innebærer flere dimensjoner. Noen av disse dimensjonene er familie, etnisitet, nasjonalitet, kjønn, alder, språk osv. (Spernes & Hatlem, 2019, s. 86). Det er mange slike dimensjoner og alle har innvirkning på individet. Sammen konstruerer disse dimensjonene identiteten til barnet, men denne sammensetningen er kompleks og kan være utfordrende å forstå for andre enn individet selv (Spernes & Hatlem, 2019, s. 99). Tilhørighet og medvirkning blir viktig i identitetsdannelsen, spesielt i barnehagen med små barn. Personalet i barnehagen må derfor reflektere over verdier og holdninger de sitter inne med, og hvilken påvirkning de kan ha på barna.

Likestilling, likeverd og respekt

I barnehagens verdigrunnlag presentert i rammeplanen, er likestilling og likeverd et av hovedtemaene. Her står det at «Barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 10). Dette sitatet peker på de mange sidene ved mangfoldsbegrepet. Det handler ikke kun om mangfold i etnisitet og religion, men tar for seg mange sider ved oss som mennesker. Videre skriver rammeplanen at barnehagen skal «bidra til at barna møter og skaper et likestilt samfunn.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 10). Barna er aktive aktører i møte med samfunnet, og bidragsyttere i dannelsen av et likestilt samfunn. Det fordrer likevel at personalet er gode forbilder og gode eksempler for hvordan man skal handle sammen med andre mennesker.

Vi kan skille mellom to begreper innenfor likestillingsbegrepet; likhet og likeverd. Dette er begreper som kan skape hodebry. De kan se relativt like ut, men har vært gjenstand for diskusjoner. Spernes og Hatlem (2019) skriver at likhet og likeverd handler om «den vanskelige balansegangen mellom likhet og forskjeller, om respekt for individet kontra hensynet til fellesskapet, om utfordringer knyttet til ulikhet og hvordan forskjeller kan oppfattes og utnyttes som ressurs.» (s. 157). Dette peker på noen av utfordringene når det kommer til begrepene. Det hevdes at «Hvis vi behandler alle likt, skaper vi større ulikhet» i

Kultur for læring (St.meld. nr. 30 (2003-2004), s. 4). I skole og barnehage møtes mennesker med ulike religioner og livssyn, kulturer, språk, verdier og meninger. Her skal de lære å leve sammen som en gruppe, men målet er ikke at de skal bli like av den grunn (Lund, 2017, s. 141). Hvis likhet blir en forutsetning for likeverd vil det kunne føre til et blikk på ulikhet som et problem, og ikke en ressurs slik vi ønsker i barnehagen (Lund, 2017, s. 141). For å kunne bruke mangfoldet i barnehagen som en ressurs og skape inkludering må vi evne å gi alle barna, uansett bakgrunn, de samme mulighetene (St.meld. nr. 30 (2003-2004), s. 24). Dette betyr ikke at alle barna skal bli behandlet likt, da snakker vi om likhetsbegrepet igjen. Barna er ulike, og har dermed ulike behov og forutsetninger. En inkluderende og likeverdig praksis innebærer nemlig også differensiering. I rammeplanen kommer dette frem som tilrettelegging av pedagogisk tilbud. Her står det at «Barnehagen skal tilpasse det allmennpedagogiske tilbudet etter barnas behov og forutsetninger» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 40). I barnehagen skal det pedagogiske tilbudet altså bygge på likeverd, ikke likhet, og det betyr å tilpasse hverdagen og aktiviteter etter barnas behov. Det vil bli en rettferdig praksis i barnehagen.

2.4 Ledelse

Det å være leder i barnehagen innebærer en rekke krav og forventninger (Gotvassli, 2013, s. 34). Styring og ledelse handler om å påvirke for å løse bestemte oppgaver og disse to begrepene går ofte hånd i hånd (Gotvassli, 2013, s. 35). Som leder må man altså forholde seg til begge, men det er ledelses-begrepet jeg kommer til å fokusere på her. Ledelse kan defineres som «mellommenneskelig påvirkning, utøvet i en situasjon og rettet mot, gjennom kommunikasjonsprosessen, oppnåelse av ett eller flere spesifiserte mål» (Gotvassli, 2013, s. 36). Ledelsen i barnehagen har et stort ansvar. De har blant annet ansvar for at personalet i barnehagen har nok og god kunnskap om det flerkulturelle feltet, at holdnings- og utviklingsarbeid prioriteres og at mangfoldet brukes som en ressurs i barnehagens praksis (Spernes & Hatlem, 2019, s. 214).

I barnehagen deles ansvaret mellom tre ledertyper. Det er barnehageeier som har det overordnede ansvar for at barnehagen drives som den skal i forhold til regelverk, for eksempel i forhold til kvalitetssikring (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 15). Så har vi styrer i barnehagen, som har ansvaret for den daglige driften, blant annet pedagogisk ledelse, personalledelse og administrativ ledelse. Styreren har også ansvar for at virksomheten

samsvarer med styringsdokumentene til barnehagen, barnehageloven og rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 16). Den pedagogiske lederen har ansvar for å iverksette arbeidet i barnehagen. Han eller hun har også ansvar for å følge styringsdokumentene i arbeidet og arbeidsoppgavene innebærer blant annet planlegging av aktiviteter, gjennomføring, dokumentasjon og vurdering (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 16). I min masteroppgave er det fokus på arbeidet til barnehagelæreren, da de har nærhet til innholdet i barnehagens drift og hva som prioriteres på avdelingene.

Pedagogisk ledelse i barnehagen

Pedagogisk ledelse dreier seg om ledelse av kjernevirksomheten, altså arbeidet med omsorg, lek, som en pedagogisk virksomhet og kan deles inn i fire typer; produksjon, entreprenørskap, integrasjon og administrasjon (Gotvassli, 2013, s. 65-66). Noen av arbeidsoppgavene i pedagogisk ledelse er å lede det pedagogiske arbeidet i barnehagen med planlegging og aktiviteter, initiere og tilrettelegge for utvikling, og lede ut ifra vårt samfunnsmandat og verdigrunnlag beskrevet i styringsdokumentene (Gotvassli, 2013, s. 66). Som nevnt innledningsvis er planlegging viktig for det pedagogiske arbeidet for å kunne tenke og handle langsiktig og systematisk. Ved å planlegge virksomheten synliggjør barnehagen hvordan rammeplanen fortolkes og realiseres i det pedagogiske arbeidet (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 37). Årsplanen er her et viktig verktøy for personalet i barnehagen. Denne dokumenterer barnehagens valg og begrunnelser og viser hvordan rammeplanen fortolkes i arbeidet (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 37-38).

Som leder i barnehagen har du makt over hva som prioriteres i barnehagen, både i årsplan og i det pedagogiske arbeidet. Siden det er barnehagelæreren som planlegger og gjennomfører aktiviteter, er det han eller hun som bestemmer hva innholdet skal være. Da er det viktig at denne makten brukes godt slik at innholdet i barnehagen preges av variasjon og mangfold. Den pedagogiske ledelsen må tilpasses det mangfoldet vi møter i barnehagen. Å være en flerkulturell barnehage handler i bunn og grunn om det daglige arbeidet med synliggjøring, ivaretagelse og tilrettelegging av forskjeller slik at alle kan delta (Spernes & Hatlem, 2019, s. 230). Alle barna i barnehagen har krav på et pedagogisk innhold tilpasset dem, slik at de kan oppleve mestring. Det fordrer en god barnehagelærer som har kunnskap om mangfoldet og tilpasning deretter. Det gjelder tilpasning av det faglige innholdet, presentasjonsform og språk (Spernes & Hatlem, 2019, s. 232).

Kompetanseheving – barnehagen som lærende organisasjon

Barnehagesektoren er i endring og under press. Barndommen er preget av økende institusjonalisering. Det betyr at fler og fler går i barnehage, som også påvirker kravene til barnehagens innhold og samfunnsmessige posisjon (Winger et al., 2016, s. 11). Hva man anser som kvalitet i barnehagen påvirkes av hvilke verdier, standarder, rammer og forventninger du har som grunnlag i vurderingen (Winger et al., 2016, s. 13). Dette henger sammen med det Johansson et al. (2015) beskrev om at våre verdier legger grunnlaget for barnehagens praksis og arbeidsmåter (s. 15). Dette beskrev jeg tidligere i teorigrunnet mitt, men henger sammen med hva vi anser som kvalitet og hva som blir viktig for oss i kompetansehevingen og utviklingen av barnehagesektoren.

Kompetanse for framtidens barnehage kom i 2013, og i 2017 kom det en revidert og videreutviklet versjon av denne kompetansestrategien (Kunnskapsdepartementet, 2017a). Her står det blant annet at denne strategien skal «støtte opp om arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling. Barnehagen skal være et sted der de ansatte har mulighet til å utvikle seg faglig, både individuelt og i et fellesskap. Dette krever kompetent og oppdatert barnehageledelse.» (Kunnskapsdepartementet, 2017a, s. 3). Dette viser hvordan ledelse henger sammen med kompetanse og kvalitet i barnehagen. Vi ser også behovet for å være oppdatert og i kontinuerlig utvikling for å holde tritt med samfunnet. Målrettet kompetanseheving er viktig for å sikre et likeverdig tilbud og god kvalitet i barnehagen og utvikling skal skje på både nasjonalt, regionalt og lokalt nivå (Kunnskapsdepartementet, 2017a, s. 12).

Begrepet lærende organisasjon anser jeg som viktig i tilknytning til kompetanseheving og utvikling i barnehagesektoren. Dette begrepet knyttes også tett opp mot pedagogisk ledelse, og hvordan ledelsen i barnehagen sørger for utvikling, endring og læring (Bøe, 2020, s. 54-55). Lærende organisasjon er et relativt nytt begrep som utfordrer tenkningen i barnehagen. Kjennetegn på lærende organisasjoner er kapasitet til endring og effektivitet (Filstad, 2010, referert i Bøe, 2020, s. 55).

Peter Senge er en viktig teoretiker når det gjelder lærende organisasjoner. Hans teori sier at den lærende organisasjonen bygger på fem disipliner: 1) Personlig mestring, 2) Mentale modeller, 3) Felles visjoner, 4) Gruppelæring, og 5) Systemtenkning (Senge, 1990/1999, s. 12-15). «Organisasjoner lærer bare ved at mennesker lærer. Individuell læring gir ingen garanti for organisasjonsmessig læring. Men uten den individuelle læringen blir det

heller ingen organisasjonsmessig læring.» (Senge, 1990/1999, s. 145). Derfor er en lærende organisasjon avhengig av personlig mestring. Den personlige mestringen handler om vekst og læring, og når dette blir integrert som en del av vårt liv vil det omfatte både kontinuerlig kartlegging av hva som er viktig for oss, og kontinuerlig læring av hvordan vi kan se vår virkelighet her og nå. Disse kontinuerlige prosessene skaper en kreativ spenning som blir grunnlaget for utvikling (Senge, 1990/1999, s. 147-148). Disiplinen om mentale modeller handler om hvordan vi forstår verden og hvordan vi velger å handle i den. Utvikling kan skje når vi evner å justere våre indre bilder og forestillinger, slik at de ikke lenger er i strid med ny innsikt og kunnskap (Senge, 1990/1999, s. 178). Disiplinen om felles visjoner handler om at individene innenfor den lærende organisasjonen har felles forpliktelser og jobber mot de samme målene (Senge, 1990/1999, s. 212-213). På den måten har de felles fokus i utviklingen og kompetansehevingen. Dette henger også tett sammen med disiplinen om gruppelæring. Dette handler om prosessen med utvikling av et lag som jobber mot samme resultater (Senge, 1990/1999, s. 238). Denne disiplinen ser jeg som spesielt sentral i organisasjoner hvor man jobber tett, som man gjør i barnehage. De fem disiplinene til Senge utvikles parallelt, men systemtenkningen er avgjørende for å smelte sammen disiplinene til en fungerende teori og praksis. Uten denne klarer man ikke se hvordan disiplinene henger sammen og påvirker hverandre (Senge, 1990/1999, s. 17-18). Det handler om å ha et overblikk på den lærende organisasjonen, som er viktig innen ledelse.

2.5 Oppsummering av teorigrunnlag

I dette kapittelet har jeg belyst teori og perspektiver som kan knyttes til interkulturell kompetanse definert som en evne til hensiktsmessig agering overfor mennesker som er ulike oss på en eller annen måte, slik Bøhn og Dypedahl (2009, s. 12) forklarer det. Videre har jeg synliggjort begreper og perspektiver som kan knyttes opp mot grunnlaget for denne kompetansen for barn i barnehagen. Viktige sider ved arbeidet med interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold i barnehagen er presentert som flerkulturelt arbeid, flerspråklig arbeid og samarbeid med foreldre. I tillegg har jeg trukket frem behovet for holdningsarbeid og refleksjon over verdiene som barnehagens pedagogiske praksis bygger på. Til slutt har jeg synliggjort hvilken betydning ledelse og kompetanseheving har for en oppdatert praksis og barnehagen som en lærende organisasjon. Alle disse sidene ved arbeid i barnehagen har påvirkning på hva barna får oppleve, erfare og lære, og har dermed betydning for deres

muligheter for interkulturell kompetanse og opplevelser med barnehagens mangfold. Hensikten med kapitlet er å synliggjøre sammenhenger og rammebetingelser som vil kunne påvirke barnehagelærernes arbeidsmåter og beskrivelser knyttet til interkulturell kompetanse i barnehagen.

3 TIDLIGERE FORSKNING

For å finne relevant litteratur og tidligere forskning har jeg benyttet meg av søkemotoren Oria. Jeg har også benyttet meg av nb-ecec.org, som tar for seg skandinavisk forskning på barnehageområdet, Idunn og nordisk barnehageforskning som søkemotor for tidligere forskning. I søkemotorene har jeg forsøkt å avgrense søket til relevante fagfelleverderte artikler og fagbøker, men har også fått inspirasjon og interessant kunnskap fra andre kilder, som masteroppgaver og forskningsprosjekter. Jeg har også gått tilbake i tidligere pensumlister, både for å friske opp kunnskap og få inspirasjon, men også for å finne relevant teori i tilknytning til interkulturell kompetanse og mangfold som er temaet for oppgaven min. Her presenterer jeg et utvalg av forskningsprosjekter og artikler som fungerer som et bakteppe for min studie, med utgangspunkt i begrepene jeg har avklart i teorikapitlet.

3.1 Interkulturell kompetanse, mangfold og kultur

Layne og Lipponen (2016) har gjennomført en interessant studie knyttet til interkulturell kompetanse. De har gjort en narrativ studie som tar for seg lærerstudenters interkulturelle erfaringer og kunnskap, og hvordan utdanning for mangfold og forskjellighet konseptualiseres i Finlands lærerutdanning (Layne & Lipponen, 2016, s. 110). Artikkelen deres tar opp refleksjoner rundt mangfold i utdannelsen ut ifra læreres undervisningspraksis, og hvordan interkulturalitet og mangfold får betydning for studentene. Det tas også opp hvordan kunnskap og erfaring om disse begrepene konstrueres i undervisning og praksis (Layne & Lipponen, 2016, s. 113). For å utvikle den interkulturelle kunnskapen og erfaringen er utdannelsen en viktig påvirkning. Den spiller dermed en stor rolle i dette (Layne & Lipponen, 2016, s. 123). Funn fra denne narrative studien viste at lærerutdanningen er en svært viktig erfaring hvor studentene møter forskjellige familier med ulike bakgrunner, og dersom de oppfordres til å reflektere ut ifra kulturelle linser, vil refleksjonene deres henge tett opp mot utdanningens mål for studentene (Layne & Lipponen, 2016, s. 124-125). Denne artikkelen peker på viktigheten av interkulturell kompetanse i barnehagelærerutdanningen. Den viser at det bør settes fokus på og være en viktig del av arbeidet og utviklingen. Denne artikkelen blir dermed sentral for å reflektere over hvorfor praksis er som den er i barnehagene, og eventuelt peke på et kompetansebehov og utviklingsbehov i den interkulturelle kunnskapen hos barnehagelærerne i barnehagen.

Den interkulturelle kompetansen er viktig i seg selv, men har også mye å si for hvordan vi utøver blant annet omsorg i barnehagen. Dette har Zachrisen (2020) utført en forskning på. Studien søker etter svar på om omsorgsgivere i barnehagen utøver kultursensitiv omsorg i en barnegruppe preget av etnisk mangfold. Hun er også nysgjerrig på hvordan dette uttrykkes (Zachrisen, 2020, s. 105). Begrepet kultursensitiv omsorg handler om at alle omsorgsrelasjoner tar utgangspunkt i en kulturell og sosial kontekst. Konteksten må tas hensyn til i en slik relasjon (Zachrisen, 2020, s. 106). Dette er en mikroetnografisk studie med feltarbeid som foregikk over 3 måneder. Observasjon ble brukt som metode, og i alt ble 120 observasjoner skrevet (Zachrisen, 2020, s. 109). I analysen tas det utgangspunkt i at menneskelig utvikling henger tett sammen med konteksten, blant annet samfunnet og kulturen (Zachrisen, 2020, s. 110). Zachrisen sine funn viser at «kultursensitiv omsorg handler om å gi barna handlekraft» (2020, s. 112). Hun konkluderer med at kultursensitiv omsorg «handler om å forstå barna og en selv, innenfor en kulturell og sosial sammenheng og ta hensyn til denne forståelsen i omsorgshandlingene» (Zachrisen, 2020, s. 115). Artikkelen viser oss at omsorgen i barnehagen skal tilpasses det enkelte barnet for å kunne yte på en relevant måte i forhold til barnets behov og forutsetninger. På den måten utøves omsorgen og den voksne blir en støtte som er tilpasset barnet. Vi kan dermed se at kultursensitiv omsorg henger tett opp mot interkulturell kompetanse, som også handler om å kjenne til den kulturelle og sosiale konteksten, og yte med hensyn til den.

3.2 Flerkulturelt arbeid

Begrepet flerkultur er som nevnt et sentralt begrep i tilknytning til denne studien om interkulturell kompetanse, og kan knyttes opp mot kultursensitiv omsorg. For å kunne yte omsorg ut ifra en kulturell kontekst og ta hensyn til den, er det sentralt å ha kunnskap om hva vi legger i det flerkulturelle i barnehagesammenheng. Krogstad (2015) har gjennomført en diskursanalyse om bruken av begrepet «det flerkulturelle» i politiske tekster i tilknytning til barnehage (s. 3). I denne diskursanalysen tar hun for seg meldinger til Stortinget og strategidokument: *Fremtidens barnehage* (2013) og *En helhetlig integreringspolitikk, og Mangfold og fellesskap* (2013) og *Kompetanse for fremtidens barnehage* (2013) (Krogstad, 2015, s. 3). Bakgrunnen for studien hennes er en interesse for hva de politiske tekstene legger i begrepet «det flerkulturelle» når de anser barnehagen som en viktig arena for integrering og legger føringer for hvilke mål som skal være gjeldende for driften av institusjonene

(Krogstad, 2015, s. 4). Krogstad peker på at de politiske tekstene det tas utgangspunkt i, verken definerer begrepet «det flerkulturelle» eller «kulturelt mangfold». Hun setter dermed spørsmålstegn ved hvordan de profesjonelle i barnehagen skal forholde seg til målsettingene uten utvidede konkretiseringer (Krogstad, 2015, s. 5). Funn fra studien peker på at de politiske tekstene som tar for seg kompetanseheving i barnehagen, vinkler det flerkulturelle som noe annet enn det norske ved bruk av begreper som «innvandrere» eller «minoritet». I de politiske tekstene utelates religion, og de brukte begrepene er utydelige og ukonkrete. Dette kan føre til en utelatelse av religion og det flerkulturelle i barnehagene, alt etter hvem som definerer innholdet (Krogstad, 2015, s. 13). Denne studien er svært relevant i forskning om interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold da den peker mot grunnlaget for å arbeide med temaene i barnehagen. Forskningen peker også på et behov for å reflektere over begrepsbruk og hvordan vi velger å se på og ta i bruk mangfoldet i barnehagen. Det er spennende i tilknytning til temaet for denne masteroppgaven.

For å tilegne seg kunnskap om et barn, familien og deres kultur samt det flerkulturelle miljøet i barnehagen, er et godt foreldresamarbeid av stor betydning. En forskning av Norheim et al. (2022) tar for seg viktigheten av et godt samarbeid mellom hjemmet og barnehagen for barnets beste, både når det kommer til utvikling og læring, og deres well-being. Dette gjelder for alle barn, men spesielt for de flerkulturelle barna (Norheim et al., 2022, s. 40-41). Målet med studien deres er å søke kunnskap om hvordan samarbeidet navigeres når det råder forskjeller i verdier og oppfatninger (Norheim et al., 2022, s. 41). Norheim et al. beskriver i artikkelen sin at foreldresamarbeid med aktiv involvering og en åpen kommunikasjon med de foresatte er et viktig mål i den norske barnehagesektoren. Samarbeidet skal foregå på et individuelt nivå og et kollektivt nivå, og på den måten skal barnehagen få med seg hver enkelt familie og sikre medvirkning og god dialog, både formelt og uformelt (Norheim et al., 2022, s. 43). Som metode for forskningen brukte forskerne intervju og spørreskjema av foresatte med tyrkisk innvandrerbakgrunn som hadde barn på 3-6 år. I tillegg brukte de et europeisk prosjekt som søkte å minske utdanningsforskjeller og øke inkludering: Inclusive Education and Social Support to Tackle Inequalities in Society (ISOTIS) (Norheim et al., 2022, s. 45). Funn fra studien viste at flertallet av de foresatte ikke opplevde diskriminering fra personalet grunnet etnisk eller kulturell bakgrunn, men at det likevel er grunn til å tenke at opplevelser av diskriminering og urettferdig behandling kan være skadelig for samarbeidet mellom hjemmet og barnehagen (Norheim et al., 2022, s. 51). Funnene i denne studien viser et mer positivt flerkulturelt samarbeid mellom hjem og

barnehage enn forskerne først antok. Likevel er det fortsatt rom for å skape en tydeligere felles forståelse i samarbeidet, noe som krever mer kommunikasjon på tvers av kulturelle og språklige arenaer (Norheim et al., 2022, s. 55). Studien til Norheim et al. peker på viktigheten av et godt samarbeid mellom foresatte og personalet i barnehagen, uansett kulturell og språklig bakgrunn. Dialog og åpen kommunikasjon viser seg her å være viktig for å skape en god hverdag og et stimulerende miljø for barna (Norheim et al., 2022, s. 55). Dette henger tett sammen med foreldresamarbeidet i det interkulturelle arbeidet i barnehagen, noe som belyses nærmere i tilknytning til empiri i drøftingskapittelet.

3.3 Holdninger og verdier

I tilknytning til det interkulturelle arbeidet i barnehagen, blant annet i forhold til hvordan kultur påvirker hvordan vi agerer i barnehagen, altså den kultursensitive omsorgen, hvordan det flerkulturelle gis plass i sentrale dokumenter og i barnehagens praksis og i forhold til foreldresamarbeidet, har holdninger og verdier en sentral plass i refleksjon og diskusjon. Tidligere forskning som tar for seg holdninger og verdier i arbeidet med det flerkulturelle mangfoldet i barnehagen er derfor svært relevant til denne studien. Jeg brukte Oria og nb-ecec.org som søkemotorer, men lyktes ikke i å finne forskning direkte tilknyttet dette temaet. Jeg fant likevel en artikkel om holdningsendring i løpet av barnehagelærerutdanningen, som kan ses i tilknytning til utvikling av holdninger og verdier hos personal i barnehagesektoren. Denne knyttes til barn med særskilte behov, og blir derfor relevant for å belyse holdninger til forskjeller og ulike behov - mangfold i barnehagen.

Studien tar for seg spørsmålet om studenter i barnehagelærerutdanningen utvikler mer positive holdninger til barn med særskilte behov i løpet av studiet (Haugen, 2020, s. 416). Dette er forsket på ved hjelp av eksperimentelt design, og spørreskjema som metode. Skjemaet ble besvart noen uker etter studiestart og like før siste eksamen (Haugen, 2020, s. 423). I løpet av barnehagelærerutdanningen skal studentene få kunnskap om barn og deres utvikling. I tillegg blir de gjennom forelesninger og pensum kjent med barn som ikke har det bra, og barn som ikke utvikler seg som forventet. Denne typen kunnskap bidrar til utvikling av holdningenes emosjonelle side (Haugen, 2020, s. 420). Resultatet fra forskningen bekreftet Haugens hypotese om at studentene utvikler en mer positiv holdning til barna med særskilte behov i løpet av studiet (Haugen, 2020, s. 425). Det peker på at læring og kunnskap bidrar til en utvikling av arbeidet for barn i barnehagen. Godt reflekterte holdninger viser seg å være

viktig for dette arbeidet, og for å legge til rette for omsorg og læring ut ifra det enkelte barnets behov. Dette gjelder ikke bare barn med særskilte behov, men alle barn, og kan knyttes opp mot arbeid med flerkulturelle barn og synliggjøring av mangfold i barnehagen.

En annen forskning som er relevant når det gjelder holdninger og verdier i barnehagens personal er Eek-Karlsson og Emilson (2021) sin studie av barnehagepersonalets holdninger og tanker om barnas tilhørighet i Sverige (s. 1). Studien plasserer seg tett opp mot Yuval-Davis og hennes forskning rundt tilhørighet. Yuval-Davis ser tilhørighet som hvert enkelt barns opplevelse av tilhørighet, som en følelse av å være hjemme, høre til, i en kontekst med delte kulturer, verdier, mennesker og materialer (Yuval-Davis, 2006, 2011, referert i Eek-Karlsson & Emilson, 2021, s. 2). Forskningen til Eek-Karlsson og Emilson er gjennomført med gruppeintervju av personal i fire ulike barnehager i Sverige (2021, s. 3). Funn fra undersøkelsene ga to hovedoppfatninger av barns tilhørighet: *belief in the community* og *belief in diversity* (Eek-Karlsson & Emilson, 2021, s. 4). Tilhørighet i mangfold er mest relevant for denne masteroppgaven og jeg vil dermed kun presentere funn i denne oppfatningen. Funn herfra viser at personalet så på mangfoldet som en ressurs, og dermed med en positiv holdning. De understreket blant annet at mangfoldet beriker den pedagogiske praksisen og en vektlegging av å lære av hverandre (Eek-Karlsson & Emilson, 2021, s. 9). Det ser også ut til at mangfoldet i barnehagen er med på å utfordre arbeidet med tilhørighet og personalets latente holdninger (Eek-Karlsson & Emilson, 2021, s. 13). Det peker på at personalet arbeider ut ifra en ressursorientert praksis som også er villige til endring og utvikling, som er relevant til min studie om arbeidet og holdninger til interkulturell kompetanse og mangfold.

3.4 Ledelse

Tett opp mot holdningsarbeidet i barnehagen ligger ledelse og kompetanseutvikling. Trøndelag Forskning og Utvikling (TFoU) utførte i 2011 en kartlegging av behov for kompetanseutvikling i barnehagesektoren i samarbeid med Dronning Mauds Minne Høgskole for førskolelærerutdanning (DMMH) (Gotvassli et al., 2012, s. 14). Valg av design for undersøkelsen er gjort med bakgrunn i en rekke påpekte utfordringer knyttet til valg i datainnsamling. Valget endte på bruk av sannsynlighetsundersøkelser, spørreskjema med vurderingsskalaer. Denne typen undersøkelsesdesign åpner for representativt resultat og mulighet for sammenligning i parametriske statistikk som gir grunnlag for en prosentvis

rapportering til slutt (Gotvassli et al., 2012, s. 19). Denne undersøkelsen ble gjort på eiere, styrere og ulike grupper ansatte i barnehagesektoren (pedagogiske ledere, assistenter og barne- og ungdomsarbeidere) (Gotvassli et al., 2012, s. 14). Hovedfunnene fra studien tar utgangspunkt i en rekke temaer. Funn fra ett av temaene: *Foretrukne faglige tema for kompetanseutvikling* (Gotvassli et al., 2012, s. 103), viser samlet sett at de ansatte opplever størst behov for kompetanseheving i temaet *barn med spesielle behov*. Deretter viser de ansatte et behov for utvikling i temaet *IKT i arbeidet i barnehagen*. Få av de ansatte i barnehagen trekker frem behov for kompetanseheving på temaer som *likestilling, foreldresamarbeid, omsorg, lek og barns sosiale kompetanse* (Gotvassli et al., 2012, s. 56).

Kompetanseheving henger tett sammen med barnehagen som en lærende organisasjon. Wadel og Knaben (2021) har utført en studie hvor styreres forståelse av det å være en lærende organisasjon drøftes. Studien er en kvalitativ forskning som baseres på semistrukturerte intervju fra fem ulike barnehager. Forskningen tar også opp tema som læring i barnehagen og kjennetegn ved en lærende barnehage (Wadel & Knaben, 2021, s. 397). Studien viser viktigheten av kompetanseheving og ledelse i barnehagen. Wadel og Knaben (2021) argumenterer for et behov for økt kunnskap om lærende organisasjon som begrep, og en konkretisering av betydningen dette begrepet får i barnehagesektoren. Forskningen deres har som mål å belyse og utdype dette (s. 398). Styrerne har det overordnede ansvaret med å sikre at barnehagen er en lærende organisasjon, og det foreligger derfor en forforståelse av forskerne om at disse skal ha gjort seg noen refleksjoner og tanker om dette (Wadel & Knaben, 2021, s. 399). Funn fra forskningsprosjektet viser noe ulike forståelser av begrepet «lærende organisasjon». Styrerne beskriver den lærende organisasjonen som preget av refleksjon, mot, nytenkning, bevegelse og utvikling. Dette peker på en sprikende forståelse av begrepet, til tross for at de brukes støtt og stadig, blant annet i styringsdokumentene som barnehagen bygger på (Wadel & Knaben, 2021, s. 402). Styrerne viser en forståelse av begrepet som er nært knyttet til Rammeplanens forståelse som ser lærende organisasjon som refleksjon (Kunnskapsdepartementet, 2017a, referert i Wadel & Knaben, 2021, s. 402-403). Det hevdes videre av forskerne at det er en verdi i den lærende barnehagen å være åpen og lærende i tilknytning til samfunnet rundt (Wadel & Knaben, 2021, s. 404). Det ligger nært opp til min studie av utvikling av arbeidet med interkulturell kompetanse i barnehagen. Det handler om at barnehagen må holde tritt med utviklingen i samfunnet. Videre viser funn i studien til Wadel og Knaben (2021) at felles refleksjon i personalgruppen ses som viktig i en lærende barnehage (s. 406). Det konkluderes til slutt med at bevegelse og refleksjon går igjen

som forhold av betydning i styrernes forklaringer av en lærende organisasjon. Bevegelse handler her om en utvikling, forandring eller endring, mens refleksjon fungerer som en forutsetning for bevegelse (Wadel & Knaben, 2021, s. 407).

Endring og utvikling i samfunnet bidrar også til endring i forventninger og krav til barnehagen. Skjæveland et al. (2017) har gjennomført et prosjekt som undersøker hvorvidt styring og ledelse ivaretar barnehagens økende ansvar for barns læring (s. 239). Bakgrunnen for gjennomføringen av denne studien er norske barnehagers økte fokus på barns læring, og dermed behovet for en god ledelse for å sikre en god løsning på nye krav og forventninger (Skjæveland et al., 2017, s. 239-240). «Gode barnehager krever god ledelse» hevdes det i artikkelen (Skjæveland et al., 2017, s. 240). Data til prosjektet er blitt hentet inn fra intervju, dokumenter og spørreskjema, som en to-trinns prosess hvor det ble gjennomført kvalitative dybdeundersøkelser først, og deretter kvantitative studier som gir mulighet for generalisering (Skjæveland et al., 2017, s. 242). Funn viser at barnehagens praksis preges av å være en lærende organisasjon, med bevisstgjøring og kompetanseheving hos personalet som sentralt i endring og utvikling (Skjæveland et al., 2017, s. 249). Studien er relevant til forskning om arbeid med interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold, da den tar for seg det å være en lærende organisasjon i et samfunn i utvikling. Dette er spesielt relevant til arbeidet i barnehagen med interkulturell kompetanse og mangfold, for å implementere dette i praksis. Kompetanseheving og barnehagen som lærende organisasjon er viktig i arbeidet for å sikre en tilrettelagt praksis for hvert enkelt barn. Villighet til endring og utvikling legger et godt grunnlag for arbeid med kultursensitiv omsorg, en ressursorientert flerkulturell praksis, foreldresamarbeid, godt reflekterte holdninger og verdier, og ledelse i en interkulturell barnehage.

3.5 Oppsummering av tidligere forskning

I dette kapitlet har jeg presentert en rekke forskningsprosjekter som har tilknytning til forskningen min. Hensikten med dette er å danne et bilde av tidligere forskning, behovet for utvikling og kontinuerlig oppdatering på fagfeltet. På den måten synliggjør jeg grunnlaget for forskningen, og hvordan oppgaven plasseres i forskningsfeltet. Her har jeg presentert tidligere forskning i tilknytning til temaene; interkulturell kompetanse, mangfold og kultur, flerkulturelt arbeid, holdninger og verdier og ledelse. Dette er temaer som vil være gjennomgående i hele oppgaven.

4 METODE

I dette kapitlet skal jeg redegjøre for mine valg innenfor metode og gjennomføringen av forskningen min. Utgangspunktet for studien er problemstillingen min:

Hvordan tilrettelegges det for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold for barn i barnehagen?

Og forskningsspørsmålene mine er:

- ~ *Hvordan fremmes en ressursorientert tilnærming til mangfold gjennom barnehagelærernes arbeidsmåter?*
- ~ *Hvordan kommer interkulturelt arbeid frem i barnehagens dokumentasjon og planer?*
- ~ *Hvilke holdninger og verdier uttrykkes av barnehagelærerne og i barnehagenes årsplaner?*
- ~ *Hvilken betydning har ledelse i det interkulturelle arbeidet?*

I dette kapitlet vil jeg argumentere for valg av design og metode, beskrive forskningsprosessen og peke på utfordringer og forskningsetiske betraktninger. Jeg vil også trekke frem validitet, generaliserbarhet og forskningsetiske betraktninger for studien. Før jeg argumenterer for disse valgene og beskriver refleksjonene og valgene jeg gjorde i løpet av forskningsprosessen, vil jeg begynne med å plassere meg innunder et forskningssyn. Den vitenskapsteoretiske forankringen har konsekvenser for hvilken type forskning jeg vil gjennomføre og påvirker valgene jeg gjorde meg, men også hvilke funn og resultat jeg kommer frem til (Thagaard, 2009, s. 35).

4.1 Vitenskapssyn

Innenfor vitenskapsteorien skiller vi mellom ulike syn på virkeligheten, det som kalles ontologi, og mellom ulike syn på kunnskap, det som kalles epistemologi. De ulike syn vil også gi ulike svar på det man søker kunnskap om (Ringdal, 2018, s. 37). Derfor er det viktig at jeg plasserer denne studien innenfor et slikt forskningssyn helt i starten. Siden vitenskapsteori er refleksjon over vitenskapelig aktivitet (Ringdal, 2018, s. 37), vil dette være sentralt i refleksjon av funn og teori.

Jeg plasserer meg som forsker og denne studien inn under et sosialkonstruktivistisk vitenskapssyn. Det sentrale i den sosiale konstruktivisme er at «den sosiale virkelighet er konstruert og gjenskapes gjennom handlinger og interaksjon mellom mennesker» (Berger & Luckmann, 2000, referert i Ringdal, 2018, s. 42). Dette forstår jeg som at vi mennesker, med våre verdier, holdninger, normer og handlinger, konstruerer virkeligheten i samhandling med andre. Det vil si at i barnehagen skapes det en virkelighet i møtet mellom barn, personalet og foreldre. Alle involverte bidrar med sine verdier, holdninger og handlinger. I en forskningskontekst vil det si at både informant, jeg som forsker, og du som leser, tolker og konstruerer ut ifra våre forutsetninger.

4.2 Undersøkelsens design

En design eller et forskningsopplegg er en plan for forskningen. Valget av type design avhenger av hva en vil fokusere på, hva en er interessert i og hva en vil skaffe informasjon om (Ringdal, 2018, s. 117). Vi skiller mellom ulike vitenskapsteoretiske retningen, men denne masterstudien er en form for fenomenologisk og etnografisk forskning. Fenomenologien søker etter kunnskap om enkeltpersoners erfaringer ved å ta utgangspunkt i de subjektive opplevelsene deres. Det er helt sentralt at jeg som forsker søker å forstå ut ifra informantenes perspektiver, tolkninger og erfaringer (Thagaard, 2009, s. 38). I psykologisk fenomenologi står individet i fokus. Forskernes mål er å skaffe en forståelse av enkeltmenneskets opplevelse av et fenomen, men også hvordan det samme fenomenet påvirker flere individer (Postholm, 2005, s. 41). Etnografiske studier er kvalitative studier som søker kunnskap om menneskers verdier, atferd, tankesett og språk – altså kulturen i en gruppe med mennesker (Creswell, 2013, s. 90). Ved bruk av disse typene forskning kan jeg få innsikt i arbeid med interkulturell kompetanse og mangfold i barnehagen. Erfaringer og opplevelser er helt sentrale i denne forskningen for å få en forståelse av hvordan praksisen er i norske barnehager i dag, og hvor «skoen trykker» for en eventuell forbedring eller endring.

Metodologi

Når vi gjennomfører en forskningsundersøkelse er det flere valg vi må ta underveis, blant annet valg knyttet til metodologi. Metodologi kan defineres som «refleksjoner over hvordan empiriske undersøkelser skal gjennomføres for å teste og generere kunnskap.» (Johannessen et al., 2016, s. 40). Samfunnsvitenskapelig metode handler om hvordan vi går frem for å hente den informasjonen vi trenger, og hvordan vi analyserer og bearbeider det vi

har funnet av informasjon (Johannessen et al., 2016, s. 25). Valg av metode innenfor en undersøkelse dreier seg altså om å finne de mest relevante teknikkene for å komme frem til den kunnskapen man er ute etter. Det gjelder blant annet valg av informanter, hvordan data samles inn og hvordan den etablerte empirien analyseres og tolkes (Johannessen et al., 2016, s. 40).

I den samfunnsvitenskapelige metodelæren skiller vi mellom kvantitative og kvalitative metoder. Kvalitativ metode er opptatt av å finne spesielle kjennetegn og egenskaper ved et fenomen. De kvalitative metodene er spesielt hensiktsmessige om man skal studere fenomener som man ikke kjenner spesielt godt, og når man ønsker fyldig informasjon og kunnskap om fenomenet (Johannessen et al., 2016, s. 27-28). I innsamlingen av empiri til denne masterstudien er de kvalitative metodene mest relevante da jeg ønsker nærhet til temaet og forskningsspørsmålene mine. Direkte kontakt med mine informanter vil derfor generere mest kunnskap rundt den interkulturelle praksisen i barnehagene. Ved bruk av disse metodene får man samtale direkte med barnehagelærerne og skape dialog rundt arbeidsmåter og praksis. I kvalitativ metode er vi opptatt av å skaffe informasjon om hvordan vi mennesker oppfatter verden og hva som er av betydning for den enkelte (Johannessen et al., 2016, s. 93). Valget av metode henger på den måten tett sammen med det sosialkonstruktivistiske vitenskapssynet denne forskningen er forankret i, ved at forskningen tar utgangspunkt i menneskers handlinger, oppfatninger og ideer. I barnehagen vil dette være grunnlag for det som kan oppfattes som en objektiv virkelighet, selv om det bygger på sosiale konstruksjoner som bærer preg av menneskene som inngår (Ringdal, 2018, s. 42).

Abduktiv tilnærming

I kvalitativ metode skiller vi mellom induktiv, deduktiv og abduktiv tilnærming til utviklingen av teori (Thagaard, 2013, s. 197-198). Den induktive tilnærmingen bygger på en tanke om at teoretiske perspektiver kan utvikles på grunnlag av empiri. Man går altså fra empiri til teori i denne typen fremgangsmåte (Thagaard, 2013, s. 197). Den deduktive tilnærmingen baseres på teori. Analysen tar utgangspunkt i allerede kjente teoretiske perspektiver, man går fra teori til empiri og tester de teoretiske perspektivene (Thagaard, 2013, s. 197). Abduksjon finner vi i en posisjon mellom induktiv og deduktiv tilnærming. Her går teori og empiri hånd i hånd i utviklingen av en studie. Analyse av empiri er viktig i utvikling av ideer til studien, og forskerens teoretiske forankring har innvirkning på hvordan empirien forstås (Thagaard, 2013, s. 198). Det er et samspill mellom teori og empiri gjennom

hele forskningsprosessen. I denne studien har jeg benyttet meg av den abduktive tilnærmingen til teoriutvikling. I arbeidet med intervjuguiden hadde min teoretiske forforståelse innvirkning på hvilke spørsmål jeg ønsket å stille. Den etablerte teorien ble et utgangspunkt for forskningen (min forforståelse), og analysen av empirien dannet nye teoretiske perspektiver (ny kunnskap) (Thagaard, 2013, s. 201).

Metodevalg – det kvalitative forskningsintervjuet og dokumentanalyse

I innsamlingen av empiri til forskningsprosjektet ble det med utgangspunkt i problemstillingen min; Hvordan tilrettelegges det for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold for barn i barnehagen? naturlig å benytte meg av det kvalitative forskningsintervjuet. Målet med denne typen metode er å få tak i informantens egne beskrivelser av noe som er nært for dem (Dalland, 2012, s. 153), i mitt tilfelle beskrivelser av praksis og arbeidsmåter i barnehagen. For å få nærhet og kunnskap om temaet mitt har benyttet jeg meg av dybdeintervju for innsamling av empiri. Formålet med dybdeintervjuet er å skaffe informasjon knyttet til problemstillingen og temaet til studien. Informanten man skal gjennomføre dybdeintervjuet med sitter inne med denne informasjonen, og gjennom spørsmål og samtale skal forskeren innhente viktig empiri (Ringdal, 2018, s. 243). Mens strukturerte intervjuer består av relativt lukkede spørsmål, består dybdeintervjuet stort sett av åpne spørsmål. Det bidrar til åpenhet for ny informasjon og forklaringer, men svekker mulighetene for sammenligning av spørsmålene mellom de ulike informantene i dataanalysen (Ringdal, 2018, s. 243-244). Dybdeintervjuet henger tett sammen med det semistrukturerte intervjuet, som er den valgte formen på mine intervjuer. Et semistrukturert intervju innebærer en på forhånd utviklet intervjuguide, med en rekke spørsmål man ønsker å stille informanten, men med en åpenhet for utfyllende informasjon. Dette står i motsetning til det strukturerte intervjuet, hvor det ikke er rom for utfyllende informasjon (Johnsen, 2018, s. 198).

I tillegg til det kvalitative dybdeintervjuet har jeg benyttet meg av dokumentanalyse av barnehagens årsplan i denne studien. Problemstillingen min tar for seg tilrettelegging av interkulturell kompetanse, og dermed blir det naturlig å få med funn fra dokumentasjon og planer for å se på grunnlaget for barnehagens pedagogiske arbeid. Ved bruk av dokumentanalyse vil jeg kunne knytte funn herfra opp mot intervjuets funn. Dermed fikk jeg mulighet til å se sammenheng mellom funn i de to metodene. Dokumenter kan ses som kilder til informasjon, men de kan også ses som verktøy. De fungerer som redskaper for å realisere noe (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 47), for eksempel for å sette planer og ideer for

barnehagens drift ut i livet, både som en støtte og som en driver for å realisere ideene. Dokumenter har egenskaper som skiller seg fra data forskeren samler inn selv, for eksempel data fra intervju, fordi hensikten med dokumentene er noe annet enn til forskning (Thagaard, 2013, s. 59). Her kommer også etnografien inn. Etnografi kan gi oss verdifulle verktøy for å forstå dokumentene som en del av institusjoners praksis. Etnografien gir oss et sett med metoder for å utforske og forstå ulike steder og dermed se dokumentene i sammenheng med praksis. Dette kalles flerstedlig etnografi (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 37-38). I dette tilfellet går det ut på at jeg knytter intervjuene sammen med analyse av årsplaner for å se sammenhengen mellom praksis og dokumentasjon i virksomheten.

I dette forskningsprosjektet har jeg intervjuet fire barnehagelærere i fire forskjellige barnehager. Jeg har funnet informanter på tvers av Norge. Intervjuene ble gjennomført over zoom på grunn av de gjeldende koronarestriksjonene på tidspunktet. I tillegg til intervjuet av disse fire barnehagelærerne, har jeg som nevnt valgt dokumentanalyse av årsplan i min forskning. Årsplanene er innhentet fra barnehagene til mine informanter. En kombinasjon av intervju og dokumentanalyse vil kunne bidra til å tette hull i datainnsamlingen og kan være med på å motsi eller støtte hverandre i funnene.

4.3 Forskningsprosessen

Ifølge Johannessen et al. (2016) er forskningsprosessen vanligvis delt inn i fire faser: 1) forberedelse, 2) datainnsamling, 3) dataanalyse og 4) rapportering (s. 28). Disse fasene har jeg valgt å ta utgangspunkt i når jeg nå skal forklare fremgangsmåten i forskningen min. Fase fire, rapportering, handler om presentasjon av forskningen og skjer ofte i form av skriftlig rapportering, som for eksempel studentoppgaver eller bøker (Johannessen et al., 2016, s. 30). Rapporteringen av forskningen vil derfor være den ferdigstilte masteroppgaven min. Jeg har dermed valgt å ikke gi denne fasen noe fokus akkurat her, men vil heller vise seg som sluttresultatet.

Fase 1: Forberedelse

I den første fasen, forberedelse, er en sentral del av arbeidet å sette seg inn i relevant litteratur og bestemme seg for hva man ønsker å finne ut av. Dette skal bidra til å konkretisere og hjelpe utformingen av problemstillinger. I forberedelsesfasen skal man ta stilling til undersøkelsens formål og ønskene man har som forsker. I tillegg er det her man bestemmer

seg for forskningsdesign og metode (Johannessen et al., 2016, s. 28-29). Dette har jeg allerede sagt noe om, så jeg vil gå et hakk videre, på forarbeidet til datainnsamlingen.

Før gjennomføringen av intervjuene og dokumentanalysen måtte også en del forarbeid gjøres. Forarbeidet til denne forskningen var utforming av intervjuguide og søking om godkjenning av studien av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) for å sikre personvernet. Sikring av personvern kommer jeg tilbake til senere i dette kapittelet. I tillegg til dette forarbeidet kom arbeidet med utvalg av informanter og å avtale med dem. Her gikk det en del tid til å formulere e-poster med all informasjon informantene skulle trenge, og utarbeide informasjonsskriv og samtykkeskjema.

Utvalg

I arbeidet med å søke informanter til min studie valgte jeg å sende ut en e-post til aktuelle barnehager og barnehagelærere med informasjon om forskningen og hva det ville innebære for dem å være informant. I denne e-posten la jeg ved et informasjonsskriv (se vedlegg 1) som informerte om blant annet formålet med forskningen, problemstillingen min, og de foreløpige underordnede forskningsspørsmålene, hva deltakelse innebærer og hvorfor akkurat de personene ble kontaktet. Videre fantes det her informasjon om personvern og at det er frivillig å delta i forskningen. Dette informasjonsskrivet er tilnærmet likt samtykkeskjemaet som de fikk dersom de ønsket å være med i forskning. I dette var det kun lagt til en del hvor informanten kunne krysse av for samtykke til intervju og dokumentanalyse og en underskriftsdel.

Mulige informanter fant jeg gjennom søk på internett. Der fokuserte jeg på å finne barnehager spredd i Norge, men sett bort ifra det hadde jeg ingen spesielle krav til barnehagen. Informantene jeg søkte etter skulle være barnehagelærere, men dette var også eneste kravet. Jeg sendte ut e-post til mange barnehager, mellom 40 og 50 stykker, og fikk relativt få svar. Til slutt fikk jeg samlet fire informanter, spredd i Norge, alle pedagogiske ledere med barnehagelærerutdannelse eller førskolelærerutdannelse. Dette ble et strategisk utvalg av informanter, da barnehagelærerne i barnehagene har bestemte kunnskaper og erfaringer om det jeg søker (Dalland, 2012, s. 163), nemlig om deres egen praksis, egne arbeidsmåter og holdninger i forhold til mangfold i barnehagen.

De fire barnehagelærerne som hadde uttrykt et ønske om å være med i studien fikk så tilsendt et samtykkeskjema og en intervjuguide (se vedlegg 2) på forhånd av intervjuet. Jeg valgte å sende intervjuguiden på forhånd slik at informantene kunne få mulighet til å

reflektere og tenke over egen praksis, og egne holdninger og verdier. Det ble også gjort slik at informantene skulle føle seg trygge ved å ha en viss kunnskap om hvilke begreper jeg kom til å spørre om. Dette må likevel regnes med som en mulig feilkilde i innsamling av data og funn. Informanten får mulighet til å søke ny kunnskap i forkant av intervjuet, og dermed konstruere svar som ikke nødvendigvis er lik realiteten eller sannheten. Dette var likevel et valg jeg ønsket å ta for å skape en trygg relasjon og minske mulig usikkerhet i intervjusituasjonen. Da dette forarbeidet var gjort og avtaler i boks, kunne selve innsamlingen av empiri settes i gang.

Fase 2: Datainnsamling

I fase nummer 2, datainnsamling, må forskeren samle inn data som er mest mulig relevante og pålitelige i forhold til problemstillingene. Vanlige metoder innenfor den kvalitative forskningen er observasjon, intervju og gruppeintervju og uansett valg av metode må man dokumentere innsamlingen. Det kan gjøres i form av tekst, lyd eller bilde (Johannessen et al., 2016, s. 29). I forskningsprosjektet mitt har jeg som nevnt valg metodene intervju og dokumentanalyse, og for å dokumentere intervjuene valgte jeg å bruke lydopptak for å kunne være helt til stede i dialogen med informanten. Etter gjennomføringen av intervjuene måtte disse lydopptakene gjøres om til analyserbar tekst. Denne prosessen kalles transkribering (Johannessen et al., 2016, s. 29).

Gjennomføring av intervju

Grunnet covid-19 og smittesituasjonen som pågikk da jeg skulle gjennomføre intervjuene mine, valgte jeg å gjennomføre dem over zoom. Dette opplevde jeg som en god løsning. På den måten fikk jeg både se og høre informanten, mens vi slapp unødvendig smitte. Intervjuene mine hadde en varighet på mellom 40-60 minutter. På forhånd hadde jeg som nevnt skrevet en intervjuguide. Den tok utgangspunkt i min nysgjerrighet innenfor temaet interkulturell kompetanse og mangfold og spørsmålene er formulert med bakgrunn i ønsket om økt kunnskap rundt disse temaene. Thagaard (2013) sier at det kvalitative intervjuet skal ha som mål å utforske de temaene vi ønsker å få informasjon om (s. 100). Vi kan finne sentrale temaer i problemstillingen og forskningsspørsmålene som kan bli grunnlaget for intervjuguiden (Thagaard, 2013, s. 101). Jeg valgte å dele intervjuguiden min inn i fire hovedtemaer som jeg mener er sentrale ut i fra problemstillingen min: «Hvordan tilrettelegges det for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold for barn i barnehagen?». De fire temaene ble: 1) Barnehagelærers forståelse av begrep, 2) Holdninger og verdier innad i

personalgruppen, 3) Arbeid med mangfold og interkulturell kompetanse med barna i barnehagen, og 4) Dokumentasjon og planer. Ved å dele inn i disse fire hovedtemaene fikk jeg orden på spørsmålene mine, og var sikret å dekke temaene jeg var interessert i og mente var viktige for problemstillingen min.

Det kvalitative intervjuet kan ta form som mer eller mindre bestemt på forhånd. Vi kan skille mellom fire ulike typer intervju: ustrukturert intervju, semistrukturert intervju, strukturert intervju og strukturert intervju med faste svaralternativer (Johannessen et al., 2016, s. 145). Det ustrukturerte intervjuet er uformelt. Spørsmålene og rekkefølgen er ikke tilrettelagt på forhånd. I det strukturerte intervjuet derimot, er både tema, spørsmål og rekkefølge bestemt på forhånd (Johannessen et al., 2016, s. 146). Jeg valgte å benytte meg av det semistrukturerte opplegget for intervjuene mine. Det semistrukturerte intervjuet har en overordnet intervjuguide som utgangspunkt, men rekkefølgen og spørsmålene kan variere noe (Johannessen et al., 2016, s. 146). Denne utformingen av intervjusamtalen ble den beste for min del. Da kunne jeg fokusere på informantene og samtalen vår, og løsrive meg litt fra intervjuguiden. Denne intervjuguiden ble likevel en viktig støtte for å komme gjennom temaene mine og holde et visst fokus.

Gjennomføring av dokumentanalyse

I tillegg til intervju av informantene mine, skulle jeg gjennomføre dokumentanalyse av årsplanene fra barnehagene deres. Dette var et valg jeg tok for å gå et hakk videre og se på dokumentasjon og planer, som er et grunnlag for praksis og arbeid i barnehagen. På den måten kan jeg få kunnskap om grunnlaget bedriften bygger på knyttet til interkulturell kompetanse og mangfold. Dokumentanalyse kan defineres slik Grønmo (2004) gjør: «en type kvalitative innholdsanalyse der forskeren samler inn data som analyseres for å få frem viktige sammenhenger og relevant informasjon om det eller de forholdene i samfunnet vi ønsker å studere» (Johannessen et al., 2016, s. 97). De viktige sammenhengene i denne forskningens tilfelle er om interkulturell kompetanse og mangfold tillegges fokus og vekt i dokumentasjon og planer, årsplanene i barnehagen. Dette kan gi informasjon om grunnlaget for å arbeide med disse temaene sammen med barn i barnehagen. Dokumentene som ble utgangspunkt for dokumentanalysen fikk jeg tilsendt på e-post av de fire informantene mine. Da kunne jeg sette i gang med analysen og gjennomgangen av årsplanene.

Fase 3: Dataanalyse

Innsamlet data må analyseres og tolkes. Analyse av kvalitative data handler om å bearbeide tekst og tolke data (Johannessen et al., 2016, s. 29). Fortolkning er viktig i kvalitativ forskning. Dette kan knyttes både til forskerens utgangspunkt og tendenser i datamaterialet, de påvirker hverandre (Thagaard, 2013, s. 37). For å kunne fortolke empirien transkriberte jeg det innsamlede materialet fra intervju og årsplaner. Som nevnt valgte jeg å bruke lydopptak som metode for å dokumentere intervjuene. Dette valgte jeg for å kunne fokusere helt på samtalen mellom informanten og meg. Disse lydopptakene måtte derfor skrives ned og transkriberes.

Transkriberingen av materialet fra lydopptakene gjorde jeg ved å høre gjennom intervjuene og skrive ned alt som ble sagt av både informanten og meg. Da fikk jeg et materiale som var mulig å analysere. Analysen gjennomførte jeg ved å gå inn i datamaterialet og finne sentrale temaer. Det gjorde jeg i hvert enkelt intervju. Til slutt sto jeg igjen med temaer jeg fant i utsagn fra informantene. Disse samlet jeg i en oversikt for å kunne se intervjuene i sammenheng og finne grunnlag for diskusjon og presentasjon av funn.

Da jeg skulle gjennomføre dokumentanalysen av årsplanene gikk jeg også inn i hver enkelt plan for å finne sentrale temaer, på samme måte som med de transkriberte intervjuene. Dette gjorde jeg med bakgrunn i funn fra intervjuene mine og temaene jeg fant her. Deretter slo jeg sammen viktige funn fra årsplanene i en samlet oversikt for å kunne se sammenhenger i dataene. I presentasjonen av empiri som jeg kommer til senere i oppgaven har jeg satt analysen og funn fra årsplaner opp mot funn fra intervjuene. På den måten forsøker jeg å skape en tydelig sammenheng mellom det informantene sier og de planene barnehagen jobber ut ifra. Presentasjonen av empirien kommer i neste kapittel, og er grunnlaget for diskusjon i mot slutten av oppgaven.

4.4 utfordringer

Alle typer forskningsmetode har fordeler og ulemper. Det vil alltid finnes en annen måte å utføre forskning på og dermed finne svar på problemstillingen(e). Metodene er verktøy, strategier og teknikker du benytter deg av for å komme frem til en løsning, en konklusjon eller ny kunnskap (Furseth & Everett, 2020, s. 137). En utfordring knyttet til intervju som metode er det Thagaard (2013) kaller for intervjuets skjulte sider. Dette handler

om reaksjoner fra både intervjueren og informanten om for eksempel tema. Disse kommer gjerne frem som non-verbal kommunikasjon og har påvirkning på funn fra intervjuet (s. 118-119). Det finnes altså sider ved intervjuet som man bør reflektere over og være klar over at kan være en mulig påvirkning.

Grunnet covid-19-restriksjonene var jeg som nevnt nødt til å ta intervjuene over zoom. Dette var jeg redd kom til å bli en utfordring og ha stor innvirkning på empiriens kvalitet. Selve gjennomføringen på zoom synes jeg likevel fungerte godt. Jeg fikk både se og høre informantene og de fikk se og høre meg. Dermed ble det omtrent som et fysisk møte, uten risiko for unødvendig smitte. Likevel anser jeg dette som en mulig feilkilde, og derfor noe som bør tas i betraktning i funn.

4.5 Datas pålitelighet og gyldighet

Reliabilitet, validitet og generaliserbarhet er tre viktige begreper knyttet til forskning. Både reliabilitet og validitet handler om en studies troverdighet. Reliabilitet knyttes til forskningens pålitelighet og handler i utgangspunktet om et spørsmål; om en annen forsker hadde utført undersøkelsen på samme måte, hadde han eller hun kommet frem til samme svar? (Thagaard, 2009, s. 198). En studies validitet knyttes til en studies gyldighet og handler om tolkninger av dataene som samles inn. Validitet handler om i hvilken grad forskningen som er utført er gyldig i forhold til virkeligheten (Thagaard, 2009, s. 201). Disse to begrepene er altså svært viktige i forhold til om forskningen en forsker utfører er sann, eller riktig i forhold til virkeligheten, og om den er utført på en slik måte at man kan stole på den og informasjonen den gir.

Generaliserbarhet handler om hvorvidt resultatene av en forskning kun er sentral og gyldig lokalt, eller om den kan overføres til andre kontekster, altså med andre intervjupersoner og situasjoner. Vi generaliserer i dagliglivet ved å forutse nye hendelser gjennom forventninger om det som kan komme til å skje i lignende situasjoner – slik er det også med den vitenskapelige kunnskapen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 289). Det diskuteres imidlertid om det er lurt å generalisere i alle typer forskning. Det kan være vanskelig å generalisere intervjuforskning, da funnene vil kunne være svært ulike og personlige. Generaliserbarhet av samfunnsvitenskapelig kunnskap kan innebære en antakelse om at den må være universell og gyldig i alle kontekster, for alle mennesker, i all tid (Kvale &

Brinkmann, 2015, s. 289). Dette kan bli veldig feil i noen forskningsprosjekter.

Forskningsobjektene er mennesker som oss, og de kan dermed endre både verdier, holdninger, væremåte, og mye kan være med på å påvirke hvordan de lever sitt liv.

Jeg er nødt til å reflektere over disse begrepene gjennom hele forskningsprosessen, og tenke gjennom om min forskning faktisk representerer det jeg ønsker å få frem med informasjon som stemmer overens med virkeligheten. Dette kan være utfordrende i intervjuundersøkelser, da jeg som forsker tolker og analyserer på min måte, med utgangspunkt i mine forkunnskaper, holdninger og verdier. Det vil derfor finnes en risiko for at det informantene sier og uttrykker blir tolket feil, og dermed gis en annen mening i den endelige presentasjonen av forskningen. Dette henger tett sammen med forskningsetikken i en slik samfunnsvitenskapelig forskning, men før jeg går inn på dette skal jeg si litt om ontologi, epistemologi og aksiologi.

Ontologi, epistemologi og aksiologi

Ontologi, epistemologi og aksiologi er tre viktige begreper innenfor kvalitativ forskning og forskerens rolle. Ontologi handler om hva som er og dermed hva som kan bli kjent for forskeren. Det handler altså om hvordan virkeligheten er (Postholm, 2005, s. 34), men også om de grunnleggende antakelser om mennesker og verden som vi kan ta for gitt i en forskning (Johannessen et al., 2016, s. 50). Epistemologi handler om forholdet mellom forskeren og forskningsdeltakerne og hvordan virkeligheten konstrueres i møtet mellom disse (Postholm, 2005, s. 34-35). Relevant innenfor epistemologien er hvordan kunnskapen konstrueres, hvordan man skal sikre «sann» kunnskap. Sannhet i denne forstand handler om hvorvidt påstanden samsvarer med virkeligheten, om den er logisk, om den er nyttig, eller om den bygger på en enighet mellom personene den angår (Johannessen et al., 2016, s. 51). Aksiologi handler om verdier i forskning. Alle kvalitative studier er verdiladet og også preget av subjektive, individuelle teorier. Det er derfor viktig at jeg som forsker er klar over mine verdier og synspunkter og legger disse frem for leseren. Det vil kunne sikre kvalitet på forskningen (Postholm, 2005, s. 35), da mine synspunkter kan påvirke funn og det som i epistemologien regnes som «sann» kunnskap.

4.6 Forskningsetiske betraktninger

I enhver forskning eller studie foreligger det et behov for forskningsetiske betraktninger. Dette er en spesielt viktig faktor i studiene med informanter. De skal behandles etter spesifikke retningslinjer. Etikk kan defineres som «prinsipper, regler og retningslinjer for vurdering av om handlinger er riktige eller gale» (Johannessen et al., 2016, s. 83). Innenfor forskning dreier dette seg om hvordan den påvirker eller preger aktørene som forskes på. Etske problemstillinger oppstår når forskningen påvirker menneskene direkte, for eksempel ved bruk av intervju (Johannessen et al., 2016, s. 84). Vi kan skille mellom tre typer hensyn som forskeren må huske på når han eller hun skal gjennomføre en forskning. Disse hensynene er: informantens rett til selvbestemmelse og autonomi, forskerens plikt til å respektere informantens privatliv, og forskerens ansvar om å unngå skade (Johannessen et al., 2016, s. 85). Disse forskningsetiske hensynene har vært gjennomgående i min forskning, og jeg har tatt utgangspunkt i disse når jeg gjennomførte datainnsamlingen min.

I forkant av undersøkelsen min meldte jeg studien inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD) for å sikre personvernet. Studien fikk jeg godkjent 14.12.21 (se vedlegg 3). NSD «sørger for at data om mennesker og samfunn kan hentes inn, bearbeides, lagres og deles trygt og lovlig (<https://www.nsd.no/>). Dermed kunne jeg starte søk etter informanter og begynne forskningsprosessen som jeg beskrev tidligere.

Det finnes en asymmetri i forholdet mellom en forsker og en informant, og her ligger det mye makt. Dette er spesielt viktig for min datainnsamling som bruker intervju som metode. Det kvalitative intervjuet er ikke en åpen samtale mellom likestilte parter. Et intervju er en enveisdialog hvor fokuset er å få informasjon om det man søker kunnskap om i sin studie. Dette gjør også at samtalen klassifiseres som en instrumentell dialog (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 51-52). En risiko med samtaleformen i et intervju er at den kan ta form som en manipulerende dialog ved at forskeren prøver å få frem noe konkret om et tema i samtalen. Det ligger også mye makt i det at forskeren skal fortolke dialogen og den intervjuedes utsagn (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 52). Jeg måtte derfor reflektere over min rolle som forsker gjennom hele forskningsprosessen og være klar over hvordan min makt kan påvirke både forskningen og informanten.

4.7 Oppsummering av metode

I dette kapitlet har jeg gjort rede for valg i forarbeid og i forskningsprosessen ut ifra et sosialkonstruktivistisk vitenskapssyn og en fenomenologisk og etnografisk retning. Dette peker på at forskningen søker etter kunnskap om informantenes erfaringer, perspektiver, verdier og tankesett. Jeg har gjort rede for valg av de kvalitative metodene; dybdeintervju og dokumentanalyse og beskrevet prosessen av innsamling av empiri og analyse. Jeg har gjort en rekke beslutninger i arbeidet med forskningen som påvirker både utforming og resultat. Etske betraktninger, refleksjoner rundt forskerrollen samt datas pålitelighet og gyldighet har bidratt til en granskning, men også en støtte i valg og avgrensninger jeg har gjort meg.

5 PRESENTASJON AV RESULTAT

I dette kapittelet vil jeg presentere resultatene fra intervjuene og dokumentanalysen ut ifra fire hovedtema; 1) Interkulturell kompetanse og mangfold, 2) Flerkulturelt arbeid, 3) Holdninger og verdier, og 4) Ledelse. Disse fire temaene kom jeg frem til gjennom analyse av empiri med utgangspunkt i problemstillingen min og forskningsspørsmålene mine. Temaene var gjennomgående i empirien og dermed et godt utgangspunkt for en ordning i presentasjonen av empiri og funn.

Jeg gjentar problemstillingen min og forskningsspørsmålene min, som danner utgangspunktet for denne oppgaven og kategoriene i denne presentasjonen av funn:

Hvordan tilrettelegges det for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold for barn i barnehagen?

- ~ *Hvordan fremmes en ressursorientert tilnærming til mangfold gjennom barnehagelærernes arbeidsmåter?*
- ~ *Hvordan kommer interkulturelt arbeid frem i barnehagens dokumentasjon og planer?*
- ~ *Hvilke holdninger og verdier uttrykkes av barnehagelærerne og i barnehagenes årsplaner?*
- ~ *Hvilken betydning har ledelse i det interkulturelle arbeidet?*

Her presenterer jeg svarene og beskrivelser som de fire barnehagelærerne jeg har intervjuet, har kommet med, samt innholdet i deres årsplan, knyttet til de fire temaene. I tema 1, interkulturell kompetanse og mangfold, presenterer jeg informantenes beskrivelser rundt disse begrepene. I tema 2, flerkulturelt arbeid, presenteres informantenes beskrivelser rundt flerkultur, flerspråklig arbeid og foreldresamarbeid. I tema 3, holdninger og verdier, tar jeg for meg informantenes beskrivelser av tilhørighet og medvirkning, likestilling og respekt og holdninger og verdier. I tema 4, ledelse, tar jeg opp informantenes beskrivelser av ledelse og kompetanseheving.

5.1 Tema 1: Interkulturell kompetanse og mangfold

Innledningsvis i alle intervjuene mine stilte jeg spørsmål om hvordan informantene mine forsto begrepene interkulturell kompetanse og mangfold. Dette var viktig for meg for å

danne meg et bilde av deres forforståelse og deres grunnlag for det interkulturelle og mangfoldige arbeidet i barnehagen.

«Hva i all verden er interkulturell kompetanse?» - Om interkulturell kompetanse

På spørsmålet om interkulturell kompetanse/interkulturell forståelse rådet det en oppfatning av at dette var et nytt begrep. Her svarte både informant B, C og D at dette begrepet hadde de måttet google for å forstå. De gir uttrykk for at dette er et nytt begrep, som ikke brukes i deres barnehager, men som er forståelig når de leste beskrivelsen. Informant B sier først: «*hva i all verden er interkulturell kompetanse?*» og videre forklarer hun hvordan hun hadde spurt flere i barnehagen: «*nei de hadde ikke peil*».

Informant A beskriver derimot interkulturell forståelse/interkulturell kompetanse som en bevissthet i hverdagen; «*Jeg tenker at hvis en opparbeider seg forståelse og/eller kompetanse, så er man på god vei. For det betyr at man er bevisst i hverdagen. Eller, det hadde jeg vært da*». Informant B forklarer også hennes forståelse av dette begrepet etter et google-søk: «*det er jo vår evne og vilje til å forstå og beherske situasjoner der ulike kulturer møtes*». Dette gjør også informant C: «*jeg skjønnte at det handler om at man viser nysgjerrighet, at man lytter mer og vil kjenne til barnas kultur*». Informant D beskriver at det i hennes hode høres ut som: «*hvor stor kompetanse har jeg om å faktisk vise frem det forskjellige mangfoldet i barnehagen, hvordan er kompetansen til å faktisk markere andre sitt mangfold, nasjonaliteter. Forståelse for at det finnes mangfold*».

Årsplanene gir også uttrykk for at dette er et begrep som ikke brukes i disse barnehagene. Her nevnes ikke begrepet *interkulturell kompetanse* én eneste gang i noen av de fire årsplanene. Likevel står det litt om dette i årsplanen til informant C; «*...helps all of the children gain tolerance and understanding for belief systems around the world*». Her er det beskrevet i årsplanen til informant C at de jobber for at barna skal få toleranse og en forståelse for ulike tankesett rundt om i verden. Dette kan knyttes opp mot barnets interkulturelle kompetanse, selv om de ikke bruker selve begrepet her.

Dette gjelder også i årsplanen til både informant A, B og D. Her beskrives viktigheten av utvikling og danning gjennom lek, og i møtet mellom det kjente og de ukjente. I årsplanen til informant A beskrives dette slik;

Barn lærer og utvikler seg gjennom lek. Sosiale ferdigheter som å gi og ta, vente på tur, turtaking, kunne sette seg inn i andres situasjon ved å gå inn i roller, lytte til andre, gjøre seg forstått (språkutvikling), ta egne valg, samarbeide og løse konflikter.

Selv om disse sidene ved barnets sosiale ferdigheter ikke direkte knyttes til interkulturell kompetanse her, er både det å sette seg inn i andres situasjon, lytte til andre, ta egne valg, samarbeide og løse konflikter helt sentralt innenfor den interkulturelle kompetansen. Dette beskrives også i årsplanen til informant B;

Danning skjer i vårt møte mellom det kjente og det ukjente. Danning er en livslang prosess som først og fremst skjer i møtet med andre barn og voksne. Barn må få støtte og veiledning på handlinger og holdninger. Barnehagen skal være en arena for demokrati og meningsskaping.

Danning er også viktig for barn når det kommer til å skaffe seg den interkulturelle kompetansen. Det handler om læring, og i årsplanen trekkes det frem støtte og veiledning på handlinger og holdninger. Dette peker altså på at de voksne i barnehagen er viktige for å gi barn et grunnlag for å tilegne seg interkulturell kompetanse i dannelsingsprosessen. Danning og utvikling kommer også frem i årsplanen til informant D;

Gjennom gode dannelsingsprosesser settes barn i stand til å håndtere livet ved at de utvikler evnen til å forholde seg prøvende og nysgjerrig til omverdenen. Gjennom danning skal barna lære viktig verdier og normer som er viktige for et inkluderende miljø.

Her ser vi at årsplanene til informant B og informant D bygger på ganske like verdier innenfor dannelsesbegrepet. De har fokus på at barna skal få kunnskap om det ukjente, og være prøvende og nysgjerrige i et demokratisk og inkluderende miljø. Dette handler jo rett og slett om å gi grunnlag for interkulturell kompetanse hos barna. Kan det her være slik at informantene arbeider med interkulturell kompetanse, men at selve begrepet ikke er innarbeidet? Dette kommer jeg tilbake til i drøftingen min.

«Men at det er litt mer utvidende føler jeg» - Om mangfold

På spørsmål om hvordan informantene forstår begrepet mangfold i forhold til barn i barnehagen kom det frem ulike beskrivelser. Informant A forklarer at hun tenker på mangfold som: «Mangfold både i form av kjønn og etnisitet gjerne». Videre beskriver informanten at

hun også tenker på mangfoldet i hennes barnegruppe som at «*barna er forskjellige ettersom de gjerne har ulike forutsetninger fra hjemmet*». Dette gjør også Informant D. Hun beskriver sin forståelse av mangfold som: «*Alltid det første som kommer opp i hodet mitt egentlig når man har mangfold er som regel at det handler om forskjellige nasjonaliteter, eller kulturer og sånn*». Videre beskriver hun at «*mangfold i barnehagen er jo helst alt, det er jo både kjønn, utvikling – vi utvikler oss i forskjellige nivåer, et mangfold i utvikling hos ungene – vi har et mangfold av språkforståelse, vi har mangfold av hvor god kroppslig beherskelse ungene har*». Informant D avslutter svaret med en slags konklusjon for seg selv: «*men at det er litt mer utvidende føler jeg*». Både informant A og informant D forklarer begrepet mangfold som at man er forskjellige, både når det gjelder kjønn og etnisitet, men også når det gjelder ulike forutsetninger og utvikling, og har dermed en åpen tilnærming til begrepet mangfold når de får tygd litt på det.

Også informant B beskriver hennes forståelse av mangfold som forskjellighet, og legger vekt på at det skal være rom for hvert enkelt barns uttrykk og tanker uavhengig av bakgrunn;

*så tenker jeg på mangfold som at alle skal få lov til å være forskjellig.
Uansett hva vi legger opp til skal barna uansett hvor de kommer fra, få lov
til å ha sitt uttrykk og de skal få lov til å tenke sine tanker, og vi må være
åpne for det.*

Hun peker på viktigheten av å være åpne i barnehagen, også når vi planlegger dager og aktiviteter, slik at det skal være rom for å være seg selv og ha ulike tankesett. Dette kan vi se i sammenheng med hvordan Informant C beskriver mangfold som begrep i barnehagen; «*det er variert innslag av personer da, fra ulike bakgrunner og etnisiteter*». Beskrivelsen av mangfold som forskjellighet henger sammen med svarene til både, informant A, B og D. I tillegg legger også informant C vekt på åpenhet og å skape rom og muligheter for å være seg selv slik som informant B gjorde tidligere;

*Det innebærer at man har respekt og er åpen for at man skal få lov til å
være seg selv, uansett hvor man kommer fra eller hvordan man ser ut og at
i barnehagen skal det være rom for at både barn og foreldre skal få lov til å
dele sin kultur.*

Respekt og åpenhet kan derfor se ut til å være viktig begrep for både informant B og C, og det kan virke som det legges til grunn når de planlegger i barnehagen.

5.2 Tema 2: Flerkulturelt arbeid

Det neste temaet jeg fant gjennom min analyse av empiri fra intervju og årsplanene er flerkulturelt arbeid. Innenfor dette finner vi også det flerspråklige arbeidet i barnehagen og samarbeid mellom barnehagen og hjemmet. Dette er viktige sider ved arbeidet med mangfold og interkulturell kompetanse. Møter mellom ulike kulturer krever at vi er åpne og har et godt samarbeid for å danne grunnlaget for læring og gode samspillsituasjoner i barnehagehverdagen. Jeg skal nå gå gjennom dette ut ifra beskrivelsene fra intervjuene og fra analyse av årsplanene.

«Både ja og nei kanskje?» - Om flerkultur

Innenfor dette temaet er spørsmålet «Anser du barnehagen din som flerkulturell?» veldig viktig, og dermed det spørsmålet jeg har lagt mest vekt på. Her kommer det frem tanker og refleksjoner fra barnehagelærerne rundt det flerkulturelle, hva de legger i dette og hvordan de arbeider med det sammen med barna i barnehagen. På dette spørsmålet kom det litt varierende svar og refleksjoner fra mine informanter. Informant C og informant D virket rimelig sikre i sin sak når de svarte på det flerkulturelle i deres barnehage. Informant C var rask med å svare «*Absolutt*» på spørsmål om hun anser barnehagen sin for flerkulturell. Videre beskriver hun hvordan dette kommer frem i barnehagens hverdag; «*vi snakker, hører flere språk, gjør det synlig*». Dette viste også informant D tegn til. Hun svarer; «*Det gjør jeg, veldig. Hvert fall når det kommer til, det første man tenker om mangfold, man tenker jo at det handler om flere kulturer. Der føler jeg veldig at vi treffer, vi har mange nasjoner*». Videre forteller hun at; «*på det flerkulturelle så føler jeg at vi har, representasjonen er god, synes jeg. Og det ligger litt til grunn for at da må vi jo vise hva vi har av det flerkulturelle i barnehagen*». Både informant C og informant D anser altså sine barnehager som flerkulturelle. Informant D beskriver også et behov for å vise frem det flerkulturelle i barnehagen, altså fremme det mangfoldet som barnegruppen er preget av. Dette kan peke på at det er et behov for å ha mangfold i barnegruppen for å skape et grunnlag for å arbeide med det, dette kommer jeg tilbake til i drøftingen min.

Informant A og informant B er, i motsetning til informant C og informant D, litt mer usikre i sine svar på om de anser barnehagen sin som flerkulturell. Informant A svarer; «*Både ja og nei kanskje? Det er jo barn som ikke er etnisk norske, men de er i veldig fåtall. Jeg vet faktisk ikke helt.*». Likevel forteller hun videre at det er viktig med bevissthet rundt dette med mangfold; «*men vi er hvert fall veldig bevisste på at alle barna skal føle på den tilhørigheten og vite at vi er et mangfold*». Hun viser i sine beskrivelser at det jobbes med og påpeker en bevissthet rundt det, men at det er usikkert hvordan det flerkulturelle er representert i barnegruppen. Dette kan også ses i sammenheng med svaret til informant B;

I hele barnehagen hos oss så er majoriteten norsk. Jeg ser jo at det blir flere og flere av de tospråklige, men enda så er det faktisk de norske som er flest av og da vil jeg si at den barnehagen vår den er norsk.

Informant B viser her tydelig at hun anser barnehagen sin som norsk. Hun forteller at det er tospråklighet representert i barnegruppen, men at majoriteten fortsatt er norsk. Det kan diskuteres i lys av disse svarene hva som skal til for at en barnehage er flerkulturell, men det kommer jeg tilbake til i drøftingen senere.

På samme måte som det ikke sto så mye om interkulturell kompetanse i årsplanene, sto det ikke spesielt mye konkret om det flerkulturelle heller, utenom i årsplanen til informant C. Her står det blant annet at barnegruppen i hennes barnehage er «*made up of a culturally diverse and international group of students*». Det flerkulturelle er altså en stor del av barnegruppen i informant C sin barnehage. Dette bekreftes av eksempler på arbeidsmåter, blant annet en feiring av det flerkulturelle; «*Cultural Diversity Day is a celebration of the different cultures of the students, parents and staff members*». Denne feiringen av de ulike kulturene beskrives videre som en «*exploration of different cultures through stories, music, art, dance, food and tradition*». Her feires mangfoldet gjennom å fremme viktige sider og tradisjoner ved barnas, foreldrenes og personalets ulike kulturer. Dette kan også knyttes til barnas interkulturelle kompetanse. De lærer å være åpne og respektere forskjeller ved å lære at vi har ulike tradisjoner, levemåter og tankesett.

«I norske barnehager så er det et issue» - Om flerspråklig arbeid

Det flerspråklige arbeidet er viktig innenfor arbeidet med mangfold og interkulturell kompetanse i barnehagen. Dette kom frem i intervjuene mine, selv om jeg ikke hadde noen spørsmål direkte rettet mot det flerspråklige, men heller mot det generelle arbeidet med interkulturell kompetanse og mangfold. Dette peker på at informantene ser dette arbeidet som

helt sentralt når det kommer til mangfold. Språk er viktig for samarbeid og åpenhet. Det flerspråklige var også å finne representert i samtlige årsplaner.

Funnene mine viser at det flerspråklige arbeidet knyttes til både tilhørighet, trygghet, inkludering og identitet. Informant A knytter det flerspråklige arbeidet opp mot tilhørighet og inkludering når hun snakker om mangfold og et flerspråklig barn på avdelingen: *«vi har arbeidet mye med å skape tilhørighet her for han, ettersom han stiller med andre forutsetninger i en barnehagehverdag, samtidig som vi har lagt vekt på å inkludere han i vår hverdag, språk og måte å gjøre ting på»*. Hun forteller videre at de har *«inkludert hans morsmål i form av ord på gjenstander»*. Dette kan også være med på å skape tilhørighet for dette barnet. Gjenkjennbare ting og ord vil være med på å skape trygghet. Dette gjenspeiles også i barnehagens årsplan, hvor det rettes et fokus mot språkstimulering. I årsplanen til informant A står det at barnehagen *«skal ha et språkstimulerende miljø»*. Videre står det at *«Et godt språk er viktig i lek og samspill med andre. De voksne i barnehagen er bevisste i forhold til hvordan de bruker språket sammen med barna»*. Dette peker på behovet for bevisste voksne med kunnskap om viktigheten av språk og språkstimulering for barna i barnehagen. Dette er i tråd med hva informant A forteller om å skape tilhørighet for det flerspråklige barnet. For å skape tilhørighet og inkludering i et språkstimulerende miljø er personalet i barnehagen nødt til å ha kunnskap om dette.

Informant B forklarte ikke noe særlig om det flerspråklige arbeidet i intervjuet, hun forklarte språket som en utfordring i møte med flerspråklige foreldre; *«Også er det ofte språket som kan være vanskelig, fordi noen av de kan faktisk ganske godt norsk også gjør de seg dummere enn de er»*. Likevel kommer det tydelig frem et flerspråklig arbeid med barn i hennes årsplan, som henger tett opp mot det arbeidet de gjør i informant A sin barnehage. I årsplanen til informant B står det nemlig at; *«Barnehagen skal være bevisst på at kommunikasjon og språk påvirker og påvirkes av alle sider ved barnets utvikling»*. Videre står det også skrevet om et språkstimulerende miljø her; *«Alle barn skal få god språkstimulering gjennom barnehagehverdagen og alle barn skal få delta i aktiviteter som fremmer kommunikasjon og helhetlig språkutvikling»*. Her refereres det til Rammeplanen for barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b), så spørsmålet mitt blir dermed om dette faktisk jobbes med, eller om det glemmes litt i det daglige, da det ikke kom frem i svarene i intervjuet. Det kan være grunnet mine spørsmål som ikke gikk direkte inn på det flerspråklige, og det kan være en tilfeldighet, men det kan også peke på et behov for en oppgradering av det språkstimulerende miljøet.

Informant C legger også frem sin forståelse, utfordringer og viktigheten av det flerspråklige arbeidet; «i norske barnehager så er det et issue, det er det altså, det der «snakk norsk»». Videre beskriver hun en dobbeltmoral i arbeidet rundt det flerspråklige;

For det er dobbeltmoral. Vi sier jo i barnehagen de anbefaler at man skal snakke morsmålet sitt for at man skal klare å lære norsk, ikke sant. Så det er liksom, det henger ikke i hop, jeg føler det er lite kunnskap om det da. At vi ikke er bevisste på våre holdninger, føler jeg.

Her peker informant C på et behov for kompetanseheving og en opprydding i holdninger og verdier rundt det flerspråklige arbeidet, og kanskje arbeid med mangfold generelt? Dette kommer jeg tilbake til i drøftingen min. Informant C legger jo frem et behov for å lære morsmål for å kunne lære andre språk. Dette er i tråd med det vi finner i barnehagens årsplan. Her er det fokus på skriving og lesing for å tilegne seg språklige kunnskaper på ulike språk; «*The kindergarten environment offers a variety of books to children in both English and Norwegian and children are encouraged to bring in books in other languages that may be a part of their family life*». Lesing ser ut til å være denne barnehagens måte å tilegne seg ulike språk og bli kjent med både engelsk og norsk på. Også informant D beskriver sine arbeidsmåter når det kommer til det flerspråklige:

Rundt om i barnehagen har vi forskjellige sånne «hei-plakater» på forskjellige språk, og vi passer på at på vinterstid henger vi opp bekleddingsplakater, hvordan vi skal kle ungene. Både for foreldrene og de voksne på forskjellige språk. Vi printer ut på alle språk vi vet eksisterer på avdelingene, på basene.

På spørsmål om hvordan hun arbeider med mangfold og interkulturell kompetanse på sin avdeling kommer informant D med flere eksempler på arbeid med det flerspråklige; «*Du kan faktisk finne mange sanger på, som vi kjenner på norsk, melodier, på andre språk*». «*Når det kommer til telling så passer vi på at vi har alle språk representert.*» Informant D arbeider altså ved bruk av allerede kjente melodier og telling. Dette kan knyttes opp mot svaret til informant A, hvor hennes fokus var på å skape trygghet og tilhørighet for gutten på avdelingen. Ved å bruke noe som allerede er kjent, men med en vri med for eksempel språket på sangen eller sette ord på kjente gjenstander, vil det være både spennende, morsomt og lærerikt for barna. Og de som kjenner til språket i en eller annen grad vil kunne kjenne tilhørighet og sangen blir dermed gjenkjennbar både i melodi og språk.

I informant D sin årsplan om det flerspråklige er det fokus på tidlig innsats og bruk av TRAS (Tidlig registrering av språkutvikling); «*Barn som strever med språk skal få hjelp så tidlig som mulig. Det er barnets pedagogiske leder som står ansvarlig for utfylling av skjema, og det blir brukt på foreldresamtaler om høsten fra fylte to år*». Her fant jeg ikke så mye om det daglige arbeidet med språk, og språkstimulering i barnehagen, men informant D viser likevel i sine svar at dette arbeides med gjennom gjenkjennbart materiale, som sang og telling.

«Vi får med foreldrene inn på banen med en gang» - Om foreldresamarbeid

Et annet tema som viste seg å være viktig for arbeidet med interkulturell kompetanse og mangfold, var foreldresamarbeid. Dette kom tydelig frem for meg i både intervju og årsplanene. Foreldresamarbeid er en sentral del av begge, og er dermed valgt ut som ett av analysetemaene. Hovedpoengene jeg fant som gjennomgående i intervjuet var at foreldresamarbeid var viktig for informantene for å innhente informasjon om barnet og deres kultur og levemåter. På den måten blir samarbeidet mellom hjem og barnehage grunnleggende for arbeidet med den interkulturelle kompetansen og med mangfoldet sammen med barna i barnehagen.

Informant A forteller om foreldresamarbeidet i tilknytning til det flerkulturelle barnet hun har på avdelingen; «*vi har etterspurt ting som gjerne er tradisjonelt for deres familie og hjemland. For eksempel har vi printet ut en oppskrift med bilde av en matrett som de ofte spiser hjemme, denne henger i kjøkkenkroken*». Her ser vi en rød tråd i arbeidet til informant A. Hun beskriver hvordan hun bruker foreldresamarbeidet til å innhente kunnskap om barnets hjem og trekke inn gjenkjennbare ting inn på avdelingen. På den måten skapes tilhørighet for barna, på samme måte som hun gjorde i det flerspråklige arbeidet. På spørsmål om hvordan hun forstår begrepet interkulturell kompetanse i arbeidet med barn i barnehagen trekker hun også inn foreldrene; «*ta hensyn til både barnet, men også foreldrenes ønsker og behov som følger av ulike kulturer*». Dette krever også en kunnskap om den enkelte familiens kultur og vaner, og derfor også et godt samarbeid mellom de to.

Svarene til informant A på dette spørsmålet kan legges nært opp mot informant C sine forklaringer om foreldresamarbeidet: «*Vi får med foreldrene inn på banen med en gang og er nysgjerrige og spør hva er det dere gjør, kan dere sende bilder, har dere mulighet til å komme hit å fortelle barna?*». Her viser informant C at hun ønsker et tett samarbeid og medvirkning fra foreldrenes side når det kommer til det de gjør i hjemmet.

Det flerkulturelle foreldresamarbeidet ser ut til å preges av mer utfordringer for informant B og informant D. Informant B forklarer på spørsmålet om hennes forståelse av begrepet interkulturell kompetanse i arbeidet med barn i barnehagen at; *«Det jeg synes er vanskelig med det flerkulturelle i barnehagen det er jo ofte foreldrenes innstillinger og å møte oss norske»*. Informant B forteller her om en utfordring med foreldrenes innstillinger og hvordan de møter de norske ansatte i barnehagen. Min tanke blir her da at samarbeidet mellom foreldrene og personalet også kan være preget av utfordringer, men dette sier hun ingenting om så det blir bare synsing fra min side. Informant D sine svar preges også av utfordringer på det flerkulturelle foreldresamarbeidet, men av en litt annen art. På spørsmål om hun ser et behov for kompetanseheving i barnehagen knyttet til mangfold og interkulturell kompetanse svarer hun; *«Men hvordan kan man inkludere kanskje foreldrene mer i planleggingen av markering av en nasjonaldag og få mer foreldremedvirkning?»*. Informant D viser her et ønske om et tettere samarbeid og en økt medvirkning fra foreldrenes side rundt det flerkulturelle, dette kan absolutt være en utfordring, men det krever kunnskap og åpenhet – og et godt foreldresamarbeid fra start.

Gjennomgående fra samtlige informanter er viktigheten av det uformelle hverdagslige foreldresamarbeidet. Informant A forklarer at gjennom det daglige foreldresamarbeidet kommer det frem detaljer; *«Da kommer gjerne mikrodetaljer om barna frem, som foreldrene gjerne ikke tenkte på å gi informasjon om»*. Informant C forklarer også at denne kommunikasjonen er sentral i foreldresamarbeidet; *«Det er viktig at man har kommunikasjon med foreldrene. At du spør, stiller spørsmål og er nysgjerrig»*. Informant D beskriver også denne kommunikasjonen som viktig. Hun forklarer at det at foreldrene kan fortelle om sin bakgrunn, sitt land og sin opprinnelse, er viktig for at vi kan tilegne oss kunnskap om barnet; *«Og vise at vi synes faktisk deres bakgrunn er viktig for oss, vi synes det er veldig viktig å lære om dere, vi er interessert i dere. Ja, det er viktig»*. Også informant B forklarer denne daglige kommunikasjonen som sentral i foreldresamarbeidet, og forteller at covid-19 har vært en utfordring da det har begrenset dette hverdagslige møtet i gangen veldig;

«De har jo ikke vært inne. Det er begrensa hva, selv om vi har fått litt andre rutiner på hvordan vi informerer foreldrene, med bilder og skrift og alt dette, sendt det ut, mye mer enn vi har pleid. Så ser jeg jo det at disse ukene hvor de har vært inne i barnehagen, får en helt annen kontakt med dem. Du kan snakke om sånne småting, uten at du står i døra og holder på å fryse i

hjel. Og foreldrene har heller ikke som regel så dårlig tid, de kommer inn og det er sånn småprat.»

Forklaringene informantene kommer med her peker på viktigheten av et godt foreldresamarbeid fra start, og at de er viktige personer i vårt arbeid. Det er foreldrene som kjenner barna aller best, og er dermed viktige informasjonskilder for personalet i barnehagen. Også i årsplanene til informantene kommer dette frem. Alle årsplanene legger frem at de har samarbeidsutvalg og foreldreutvalg. Det er viktig for at foreldrene skal ha en plattform for medvirkning.

I årsplanen til informant A kommer viktigheten av nok informasjon frem; «*En forutsetning for at foreldre/foresatte skal kunne involvere seg, er at de opplever nok informasjon og mulighet til å få innsikt i barnas hverdag og i prosesser rundt planer og valg for barnehagetilbudet*». I denne årsplanen er også foreldresamarbeid i barnehagestart nevnt; «*Å starte i barnehagen er en stor omveltning i barnets liv, men også for foreldre. Det er derfor viktig at vi samarbeider om å gjøre denne overgangen så god som mulig*».

Foreldresamarbeid er altså viktig i denne årsplanen for å legge et godt grunnlag for både barn, foreldre og personalet – slik blir tiden i barnehagen så god som mulig. Dette er også viktig i årsplanen til informant B; «*Vi ønsker å skape gode relasjoner med alle nye foreldre. Vi har oppstartssamtaler med alle der målet er å bli best mulig kjent. Vår erfaring er at trygge foreldre gir trygge barn*». Også i årsplanen til informant C kommer dette tydelig frem;

teachers and parents work together as a team to support the children. Open lines of communication are key to maintaining this partnership. We want parents to feel comfortable coming to us with any questions or concerns with regard to their child or the kindergarten.

Det sentrale her er at foreldrene og personalet i barnehagen jobber sammen for barnets beste. Dette bør være fokuset for alle foreldresamarbeid, barnehagen skal være til barnets beste og barnet skal være i fokus. Dette kommer også frem i årsplanen til informant D, som skiller foreldresamarbeidet inn i gruppenivå, samarbeid gjennom samarbeidsutvalget og foreldreutvalget, og på individnivå;

På et individ nivå skal barnehagen legge til rette for at foreldrene og barnehagen jevnlig kan utveksle observasjoner og vurderinger knyttet til det enkelte barns helse, trivsel, erfaringer, utvikling og læring. Barnehagen

skal begrunne sine vurderinger overfor foreldrene og ta hensyn til foreldrenes synspunkt. Samarbeidet skal sikre at foreldrene får medvirke til den individuelle tilretteleggingen av tilbudet.

Vi ser her at foreldresamarbeid er en viktig del av arbeidet til informantene, men også i samtlige årsplaner. Det viser at det er fokus på dette, for barnets beste. Det blir en verdi for barnehagen.

5.3 Tema 3: Holdninger og verdier

De holdningene og verdiene personalet i barnehagens sitter inne med har betydning for hvordan hverdagen i barnehagene er. Det har innvirkning på hvilke aktiviteter som planlegges, hvilke sanger som høres, hvilke bøker som leses, hvilke høytider som markeres og hvor stor plass mangfold og ulike kulturer får i det daglige for barn i barnehagen. Den interkulturelle kompetansen barna kan tilegne seg i barnehagen er derfor bestemt ut ifra hvilke holdninger og verdier personalet har. Rett og slett hva som anses som viktig. Ut ifra intervjuene mine har jeg kommet frem til noen kategorier innenfor dette, som jeg nå kommer til å gå gjennom, jeg starter med holdninger og verdier litt mer generelt.

«man er internasjonal når det passer en, og norsk når det passer en» - Om holdninger og verdier

Ett av mine spørsmål er som følger; «Hvilke holdninger og verdier ser du innad i personalgruppen din i forhold til arbeid med mangfold og interkulturell kompetanse?». Dette var et interessant spørsmål å stille for å få beskrivelser av hvilke holdninger og verdier som er tydelige i barnehagene. Det vi ikke får svar på her er likevel de implisitte holdningene og verdiene som personalet sitter inne med, men som ikke kommer frem i lyset. Jeg fikk likevel interessante refleksjoner og beskrivelser.

Informant A beskriver en tydelig bevissthet i hennes personalgruppe; «*jeg merket tidlig at det har vært arbeidet mye rundt bevisstheten i hverdagen*». Videre forteller hun om en oppfatning om at personalet er spesielt gode i tilvenningssituasjoner; «*Da har det vært mye fokus rundt mangfold, tilhørighet, respekt og forståelse i møte med foreldre, uavhengig av etnisk opprinnelse*». Her påpeker informant A viktige verdier når det kommer til arbeid med menneskene i barnehagen. Dette kommer også frem i hennes årsplan; «*Vi vil ha et*

inkluderende miljø for alle, der mangfold og respekt for hverandre har fokus». Her kommer også mangfold og respekt frem som en ressurs.

Også informant D fremmer personalets positive sider når det kommer til verdier og holdninger i barnehagen; *«Jeg føler det er veldig positive holdninger. Jeg føler vi har en liten toleranse for andre holdninger, enn åpenhet for andre, for at vi er forskjellige. Personalgruppa spiller sammen*». Informant D beskriver her et samhold i holdninger og verdier blant personalet, noe som også kommer frem i årsplanen. Her fremmes personalets holdninger som viktige i arbeidet med relasjonsbygging og inkludering hvor målet er sosial kompetanse for barna; *«Dette er et holdningsprogram og krever en forpliktende felleskultur hos de voksne*».

Dette kan knyttes til det jeg fant i årsplanen til informant C hvor viktigheten av sosial kompetanse knyttes til forhindring av mobbing i barnehagen;

The most important way to prevent bullying in kindergarten, is to teach the children social skills. We implement preventative measures by modeling for the students, how to act around the others, how to play together, how to make friends and how to talk to each other.

Vi ser her at årsplanen til informant C fremmer viktigheten av at personalet er forbilder for barna i hvordan man oppfører seg mot andre, hvordan leke sammen, hvordan være venner og hvordan snakke sammen. For at personalet skal kunne være gode forbilder i dette arbeidet krever det gode holdninger og verdier. Dette henger sammen med beskrivelsen hun kom med til spørsmålet om holdninger og verdier i personalgruppen. Her beskrev hun personalet som *«openminded*». Videre sier hun også om arbeidet i barnehagen at;

Det er så internasjonalt, føler vi er ganske åpne da, at vi har en fin holdning til det. Men jeg merker noen ganger at, hva skal jeg si, at man er internasjonal når det passer en, og norsk når det passer en.

Dette forklarer hun videre med et eksempel; *«når ikke ungen har nok klær eller klær som er varme eller bra nok det er liksom «Ah ja de er utenlandske» - og da er det den ikke sant. Så det er litt interessant*». Vi kan her se at informantene reflekterer over eget arbeid, kanskje ser hun et behov for kompetanseheving?

På spørsmål om informantene ser et behov for kompetanseheving i barnehagen knyttet til mangfold og interkulturell kompetanse gir informant B en beskrivelse hvor man kan tyde

en holdning til mangfold og det flerkulturelle; «*jeg tror kanskje at du godtar mer likevel av de norske enn av de som er flerkulturelle*». Her kan vi tyde en mer problemorientert tilnærming til mangfold og de flerkulturelle i barnehagen, som vi også så i utsagnet til informant C over. Dette er i motsetning til informant D sitt svar på hvilke utfordringer hun ser i arbeidet med mangfold og interkulturell kompetanse;

I vår barnehage ser vi mangfoldet som en ressurs, og tror at ingen barnehager ser det som et problem, men hvis vi ikke har kompetanse nok kan det være vanskelig å se viktigheten i det, at det ikke blir brukt som en ressurs.

Her peker informant D på et behov for kompetanseheving dersom man ser mangfoldet gjennom en problemorientert tilnærming, og ikke som en ressurs. Hun forklarer at en økt kompetanse rundt dette vil gjøre at man får økt forståelse av viktigheten. Her ser vi tydelig at informant D ser mangfoldet og det flerkulturelle som en verdi og har positive holdninger rundt det, mens informant B har en mer problemorientert tilnærming. Likevel kommer det tydelig frem i årsplanen til informant B hvilket verdigrunnlag som skal ligge til grunn; «*Barnehagen skal fremme demokrati og være et inkluderende fellesskap der alle får anledning til å ytre seg, bli hørt og delta*», «*Barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn*», og «*Barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt*». Her kommer viktige holdninger og verdier frem, som demokrati, inkluderende fellesskap, likeverd og likestilling og gjensidig respekt. Dette verdigrunnlaget er tatt ut fra rammeplanen for barnehagen, og er dermed viktige grunnleggende verdier for alle barnehager. Verdigrunnlaget til barnehagen til informant B tilsier dermed at det skal være en ressursorientert tilnærming til mangfoldet.

«tilrettelegge ut fra den enkelte sine forutsetninger» - Om tilhørighet og medvirkning

Tilhørighet og medvirkning ble raskt et tema jeg merket meg i analysen av intervjuene. Dette så ut til å være gjennomgående viktig for alle informantene mine, og har allerede blitt nevnt tidligere i dette kapitlet, både når det kommer til flerspråklig arbeid og foreldresamarbeid. Dette viser bare at dette er gjennomgående viktig når det kommer til det interkulturelle arbeidet og mangfold i barnehagen. Dette kan vi bekrefte med et utsagn fra informant A: «*Jeg forstår mangfold som at man liksom skal få ha en tilhørighet en plass og at*

du skal bli møtt med respekt for den du er». Dette syns jeg var fint sagt, for i barnehagen skal vi møte barna med respekt for at de er ulike, og alle skal kjenne på tilhørighet i barnegruppen og fra personalet.

Medvirkning kommer tydelig frem i informant B sine svar om mangfold. I hennes barnehage hadde de jobbet med et prosjekt i lang tid sammen med barna. I forklaringen av dette la jeg merke til verdier om medvirkning; «*Så hele tiden så har dette gått på ungenes medvirkning og ungene har jo et sånt stort mangfold*». Her var det barns medvirkning og det de bidro med i prosjektet som var mangfold for henne.

For informant C var også tilhørighet og medvirkning viktig: «*i barnehagen skal det være rom for at både barn og foreldre skal få lov til å dele sin kultur, at de, spesielt barna, skal være stolte, at de skal få lov til å snakke morsmålet sitt*». Her kan vi se at det har verdi for denne informanten at både barna og foreldrene får kjenne på tilhørighet og medvirkning i barnehagen. På denne måten vil det bli rom for å skape sin identitet og være seg selv i barnehagen. Hun forteller også om en aktivitet de har i tilknytning til dette med identitet og hvem vi er; «*alle har et svært speil, så setter vi på musikk, og vi skal tegne oss selv, vi ser i speilet og så skal vi tegne oss selv*». Hun beskriver videre at barna da må se etter hvilken øyefarge de har, farge på huden osv. Dette vil også bli identitetsbekreftende, de lærer at vi er ulike, og hva som er kjennetegn hos en selv.

Det som er viktig å reflektere litt over når vi snakker om verdier og holdninger i barnehagen er om det er en enighet om hva som er viktig i personalgruppen. På spørsmålet om informantene mine anså sin egen barnehage som flerkulturell svarte informant A; «*Vi er hvert fall veldig bevisste på at alle barna skal føle på den tilhørigheten og vite at vi er et mangfold*». Her kan det se ut til at det er en enighet om at tilhørighet er en viktig verdi i deres barnehage.

Informant D forklarer hvordan hun arbeider med å skape interkulturell kompetanse; «*Vi prøver å inkludere, få til noe mat, hvis vi får tak i noen oppskrifter ifra landene. For å få den kulinariske siden. Og musikk, for det er jo en veldig god inngangsport for småbarn da*». Mat og musikk blir dermed hennes måte å fremme mangfoldet og skape tilhørighet for alle i barnegruppen. Hun forteller videre hvor gøy det er for de flerspråklige barna å få høre sitt morsmål gjennom musikk. Det skaper nemlig tilhørighet og kan være identitetsbekreftende for dette barnet.

I årsplanene kom det ikke frem noe særlig om tilhørighet og medvirkning direkte knyttet til det interkulturelle eller til mangfold, men det nevnes likevel en del generelt om det i alle fire årsplanene. Dette er også ting som kan knyttes til interkulturelt arbeid og mangfold selv om det ikke allerede er det.

Årsplanen til informant A legger frem deres fordel med å være en relativt liten barnehage i forhold til tilhørighet og medvirkning; «*Gjennom å være en liten og oversiktlig barnehage har vi muligheter til å komme tett på den enkelte, slik at alle opplever seg inkludert og sett. Vi vil tilrettelegge ut fra den enkelte sine forutsetninger*». Disse forutsetningene kan for eksempel være flerspråklighet eller flerkultur, og dermed knyttes dette opp mot tilhørighet i tilknytning til interkulturell kompetanse. Dette kommer også frem i årsplanen til informant B hvor det står: «*Barnehagen skal være bevisst på barnas ulike uttrykksformer og tilrettelegge for medvirkning på måter som er tilpasset barnas alder, erfaringer, individuelle forutsetninger og behov*». Medvirkning tilpasset individuelle forutsetninger kan dermed se ut til å være en verdi for denne barnehagen.

I årsplanen til informant C trekkes det frem respekt, omsorg og forståelse for individuelle behov, og dette kan se ut til å være en verdi for dem; «*The Kindergarten provides an environment that supports mutual respect, care and an understanding for the individual needs of each child*». Barnehagen skal her være et miljø som støtter disse verdiene, og det krever kunnskap og en åpenhet blant personalet.

I årsplanen til informant D legges det vekt på medvirkning og selvhevdelse; «*Målsettingen er å heve kompetansen hos barna med særlig fokus på relasjonsbygging og inkludering slik at hvert barn skal bli en betydningsfull deltaker i fellesskapet*». Her er relasjoner viktig for å skape inkludering og gruppefølelse, dette kan dermed se ut til å være viktige verdier for denne barnehagen. Videre står det også i denne årsplanen at barna skal lære seg å ta ansvar for egne handlinger; «*Barnehagen skal bidra til å skape et læringsmiljø hvor barna får være med å påvirke sin egen hverdag, og blir styrket i å ta ansvar for egne handlinger*». En forutsetning for at man skal kunne ta ansvar for egne handlinger er trygghet. Dette læringsmiljøet krever dermed at personalet har disse verdiene som årsplanen fremmer, og at de trygger barna i å være seg selv og stole på egne meninger og valg.

«Alle er jo forskjellige, og det er jo det som er spennende» - Om likestilling og respekt

Likestilling og respekt er et tema som knyttes tett opp mot verdier og holdninger i barnehagen. Respekt er en helt grunnleggende verdi når det kommer til arbeidet med

interkulturell kompetanse for barna i barnehagen, og ble derfor et helt klart tema for meg. Informant C nevner respekt på svaret til spørsmål om hennes forståelse av begrepet mangfold og knytter dermed respekt og mangfold sammen i arbeidet med barn i barnehagen; «*Det innebærer at man har respekt og er åpen for at man skal få lov til å være seg selv, uansett hvor man kommer fra eller hvordan man ser ut*». Det er tydelig at åpenhet og respekt er viktig for informant C i hennes arbeid knyttet til mangfold. Dette henger også tett opp mot det hennes årsplan sier: «*teachers aim to develop internationally minded people who, recognising their common humanity and shared guardianship of the planet, help to create a better and more peaceful world*». Knyttet sammen med det informant C sier kan vi forstå dette som at personalet skal være en støtte i utviklingen til barna, og på den måten lære dem å være åpne for ulikheter. Målet ser ut til å være at dette skal bidra til å skape en bedre og fredelig verden hvor det er lov å være forskjellige.

Informant A trekker, slik som informant C, også frem åpenhet knyttet til det flerkulturelle; «*grunntanken til barnehagen, og alle som jobber der, er veldig åpen og tar imot alle på lik måte*». Her kommer også likestillingen inn, at alle skal tas imot på lik måte, det skal ikke være noen forskjellsbehandling. På spørsmål om det er fokus på mangfold i personalgruppen trekker hun frem arbeid på personalmøter med hvordan de ansatte møter barna og arbeidet i barnehagen;

På personalmøter har det flere ganger vært et lite tema om at vi må godta hverandres personligheter, meninger, væremåter osv. Alle er jo forskjellige, og det er jo det som er spennende tenker jeg. Men samtidig er det viktig at ikke enkeltpersonene legger sine egne meninger osv. som føring i arbeid med barna.

Informant A beskriver her hvordan hun ønsker en åpenhet og respekt innad i personalgruppen, at dette blir en verdi i arbeidet deres. Hun poengterer også at hver enkelt sine meninger ikke skal gå i veien for arbeidet de gjør i barnehagen, for eksempel i arbeidet med interkulturell kompetanse og i møtet med ulike kulturer og levesett. Dette henger sammen med det hennes årsplan sier om barns danning:

Danning er en livslang prosess, som blant annet handler om å utvikle evne og reflektere over egne handlinger og væremåter. Danning skjer gjennom opplevelser og samspill med omgivelsene og er en del av prosessen med å forberede barnet til møte med samfunnet på alle områder.

Hvis vi knytter informantens utsagn opp mot årsplan så ser vi at personalet må legge sine egne meninger og verdier til side hvis de ikke stemmer overens med barnehagens verdsett og arbeidsmåter, for å kunne legge til rette for en god dannelsesprosess som resulterer i refleksjon og utvikling.

På spørsmålet om hvilke holdninger og verdier informantene ser i personalgruppen knyttet til mangfold og interkulturell kompetanse svarer informant D; «*Jeg føler at vi har, ikke bare på avdelingen, men på huset, så er vi veldig interesserte i å vite om hverandre, både land og religion, synes det er kjempegøy å lære om religioner*». Her settes mangfold og ulikheter inn i et ressursperspektiv. Det anses som spennende og gøy i hennes personalgruppe.

På spørsmålet: «Hva er viktig for deg når du planlegger arbeidet med mangfold sammen med barna i barnehagen?» viser beskrivelsene at informantene verdsetter åpenhet, respekt og likestilling. Informant A svarer; «*Et åpent sinn, forståelse og evne til å være ydmyk*». Det er viktig for denne informanten, og blir dermed verdier hun legger til grunn for planleggingen. Dette gjør også informant C: «*Jeg tenker at alle blir ivaretatt*». For at informant C skal kunne ivareta alle barna er hun nødt å ha interkulturell kompetanse og kjenne til deres individuelle behov – dette blir dermed en verdi i hennes arbeid. Informant D beskriver utfordringer i arbeidet med mangfold når det kommer til markeringer og respekt:

Jeg vil jo gjøre det rett, jeg vil jo vise respekt for ungen sitt land, ungen sitt opprinnelsessted, og ungen sitt språk, kultur. Du føler deg teit, du føler du ikke gjør jobben din skikkelig, for du føler ikke at ungen fikk den markeringen den fortjente.

Informant D forklarer at hun sitter inne med en redsel for å ikke strekke til når det kommer til arbeidet med mangfold, kulturer og markeringer av dette. Vi kan dermed se at en verdi for denne informanten er respekt for ulike kulturer og mangfoldet i barnehagen. Dette kan vi også se i hennes svar på hvilke mål hun har i arbeidet:

At vi er forskjellige, men at vi kan være sammen likevel. Og det kan gjelde kultur, språk, religion eller oppvekst, bakgrunn. Det blir det langsiktige målet. I hverdagen når jeg har sånne samlinger om nasjonaliteter osv., er jo målet å lære ungene om hverandre. Om andre kulturer.

Informant B beskriver ikke noe direkte om likestilling og respekt, men det er representert i årsplanen deres:

Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap.

Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.

Her refereres det til barnehageloven §1 (Barnehageloven, 2005), så det er vanskelig å si noe om hvordan arbeidet er i hverdagen konkret. Den samme paragrafen finnes i årsplanen til informant D, så det er en sammenheng mellom verdiene i årsplanene til disse rundt dette med tillit og respekt for barn og et mål om demokrati og likestilling, som er viktige verdier i barnehagen.

5.4 Tema 4: Ledelse

Ledelse er viktig i barnehagen for at driften skal gå på best mulig måte. Personalet trenger en leder som fungerer som en støtte og et forbilde i arbeidet med barna. Ledelse er også tett knyttet til planlegging, organisering, kvalitet og kompetanse. Kunnskap og kompetanse er altså viktige begreper her. For at en organisasjon skal kunne utvikle seg og holde tritt med samfunnets endringer og utvikling, er vi nødt til å ha noe som heter kompetanseheving. Det er snakk om å øke kunnskapen sin for å kunne yte bedre for barna i dette tilfelle. Jeg har på bakgrunn av dette valgt å dele dette delkapittelet inn i ledelse og kompetanseheving.

«at vi kan bruke de styrkene vi har» - Om ledelse

Ledelse er viktig i alle aspekter og sider ved barnehagens drift, og derfor kom det viktige beskrivelser gjennom mange spørsmål. Det starter allerede på det første spørsmålet hvor informant B forteller om hennes tanke om seg selv som leder;

Nå har jeg jo snakket om barn og mangfold, men det er like viktig at de voksne, jeg som avdelingsleder hører på de andre ansatte. Hvis ikke de andre får lov å være med på opplegg og legge opp et tema eller et prosjekt, med sine tanker, så kommer vi ikke noe videre.

Videre poengterer hun viktigheten av «at vi kan bruke de styrkene vi har». Dette viser en leder som ikke er redd for å ta i bruk resten av gruppens styrker. Det betyr at de spiller på

lag, og gjør hverandre gode. Vi er alle forskjellige, det er et mangfold her også, og vi bør bruke dette som en ressurs i arbeidet, slik informant B forklarer.

Informant B forteller også at når hun skal lage opplegg i barnehagen er det viktig at ikke disse planene blir for stramme, det skal være mulig å endre og bytte fokus dersom det skulle være behov; *«Når jeg legger opp planer og ting og tang, så legger jeg opp såpass åpne planer at vi har muligheten til å rett og slett reise et annet sted»*. Her ser vi at informant B tar hensyn til både barn og voksnes behov, og tilrettelegger for at det skal være rom for endringer.

Informant A forklarer at det er viktig for hun som leder å; *«Skape bevissthet blant personale. Ha gode foreldresamarbeid, etterspørre informasjon og ønsker/behov. Stille kritiske spørsmål»*, i arbeidet med interkulturell kompetanse og mangfold. Informant A viser her at hun går frem som en leder og forbilde for de andre i personalet, på den måten skaper hun bevissthet og kanskje økt kunnskap. Også dette kan se ut til å være viktig for informant D: *«Jeg kan se for meg at utfordringene kan være å få med alle rundt deg, på avdelingen din, at alle skal være på samme side, samme engasjement som deg, at de skal ha den samme forståelsen»*. Hun forklarer hvordan det kan være en utfordring i arbeidet med mangfold og interkulturell kompetanse å skape bevissthet og kompetanse om arbeidet og viktigheten. Da kreves det god ledelse, for å få frem denne bevisstheten og kompetansen.

Også mål er viktig i ledelse og planlegging. Det forklarer informant C: *«vi skriver i årsplanen hva våre holdninger er, viktige hendelser, temaene, hva vi står for da. For hvert tema planlegger vi, vi sitter og planlegger hva vi ønsker å oppnå, hva vi skal gjøre og så videre»*. For informant C kan det se ut til å være viktig med en plan, mål og struktur på opplegget, kanskje i motsetning til informant B som arbeidet med mer åpne planer.

Årsplanene kan være et viktig verktøy i ledelse i barnehagen. Her konkretiseres mål og verdier, som blir grunnlaget for planleggingen. Dette kan derfor peke på viktige sider hos mine informanternes ledelse. Dette konkretiseres blant annet i årsplanen til informant B:

Årsplan er et pedagogisk arbeidsredskap for ansatte i barnehagen og en dokumentasjon på barnehagens pedagogiske arbeid. Formålet er å vise hvordan barnehagen skal legge til rette for å imøtekomme Barnehagelovens krav og Rammeplanens føringer, ut ifra lokale tilpasninger. Årsplanen er

veiledende for de ansatte i barnehagen og skal legges til grunn for barnehagens pedagogiske praksis.

Årsplanen blir her et viktig verktøy i det pedagogiske arbeidet i barnehagen til informant B, som veiledning og grunnlag for planlegging. Også for informant A er planlegging viktig; «*vi som ansatte må planlegge og legge vekt på både strukturerte situasjoner og opplegg som alt som er ustrukturert og skjer i hverdagslige situasjoner*». Her pekes det på både strukturerte og ustrukturerte situasjoner, som begge krever ledelse fra personalet. Dette ser vi også i årsplanen til informant C, hvor det legges vekt på samarbeid i personalet; «*Staff plan collaboratively each week to produce a curriculum that is aligned to provide your child the broadest possible education*». Denne typen planlegging og ledelse som ser ut til å være viktig for denne barnehagen skal legges til rette for at barna får et best mulig opplegg for utvikling og læring.

I årsplanen til informant D er også planlegging i ledelse viktig, men også vurdering av arbeidet; «*Personalet skal jevnlig vurdere det pedagogiske arbeidet. Det betyr at det pedagogiske arbeidet skal beskrives, analyseres og fortolkes ut fra barnehagens planer. Personalet tar fortløpende vurderinger på avdelingsmøter, personalmøter og planleggingsdager*». Vurdering er viktig for å grundig gå gjennom hva som blir gjort, hva som er bra og hva som kan bli bedre. Dette henger tett sammen med kompetanseheving, som jeg nå skal gå inn på.

«ungene har godt av at vi lærer mer» - Om kompetanseheving

Kompetanseheving er som nevnt viktig for å holde tritt med samfunnets utvikling. På den måten vil barnehagene kunne gi et godt tilpasset tilbud. Informant C påpeker hvorfor dette er så viktig i dagens barnehage på spørsmål om hvilke holdninger og verdier hun ser i personalgruppen i forhold til arbeid med mangfold og interkulturell kompetanse; «*Man er litt ignorant, man vet litt for lite*». Hun peker her på et behov for mer kunnskap rundt disse temaene.

I intervjuene stilte jeg spørsmålet: «Ser du et behov for kompetanseheving i barnehagen din knyttet til mangfold og interkulturell kompetanse?». På dette spørsmålet var samtlige informanter positive til kompetanseheving. Alle mente at de hadde godt av det. Informant A forteller; «*Det er alltid bra med kompetanseheving uavhengig. Men ja, det hadde ikke vært så dumt*». Informant B sier også at det kunne vært lurt med kompetanseheving på dette området; «*Det tror jeg nok hadde vært lurt*». Videre forteller hun at hennes

personalgruppe er en gruppe mennesker som er godt voksne og at det kan spille inn på arbeidet deres; «*Vi har vel vokst opp i en litt annen tid, som det har vært veldig mye negativt fokus rundt dette*». Dette peker klart på et behov for kompetanseheving og utvikling.

Informant C ser også et behov for kompetanseheving i sin barnehage; «*Absolutt, ja ja, fordi vi ikke er bevisste i hverdagen, og sånn er det med alt. Men kompetanseheving er nødvendig, vi må jobbe med det hele tiden*». Hun peker her på at kompetanseheving må være en kontinuerlig prosess i barnehagen. Også informant D mener at kompetanseheving er lurt, selv om de grunnleggende verdiene allerede er gode i forhold til mangfold og interkulturell kompetanse; «*Det tror jeg ikke vi har noe vondt av. Selv om jeg føler at verdiene og holdningene er gode*». Videre forteller hun om hennes opplevelse av å komme ut i jobb som nyutdannet; «*I begynnelsen, når jeg var ferdig utdanna, synes jeg det var kjempevanskelig å finne ut hva man skal gjøre for å markere mangfoldet, hva finner du på?*». Dette peker på en usikkerhet som kanskje flere nyutdannede barnehagelærere kjenner på, en usikkerhet som krever kompetanseheving og mer kunnskap. Informant D beskriver behovet for kompetanseheving i lys av barnas beste; «*Det handler jo bare om at vi ikke har nok kompetanse. Jeg tror ungene har godt av at vi lærer mer, for å gjøre mer ut av mangfold i barnehagen*».

Kompetanseheving kommer frem i årsplanene til samtlige informanter, gjennom både konkretisering av vurderinger og evalueringer av tidligere arbeid. I årsplanen til informant A står det at; «*Barnehagen er en pedagogisk virksomhet som skal planlegge, dokumentere og vurdere. Årsplan og periodeplaner må evalueres for å videreutvikle den pedagogiske virksomheten*». Denne barnehagen arbeider med kompetanseheving ved å evaluere arbeid og planer for på den måten videreutvikle dem. Slik er de i en kontinuerlig utviklingsprosess. I denne årsplanen står det også at barnehagen skal være «*et profesjonelt læringsfellesskap og delta i barnehagebasert kompetanseutvikling*», hvor det «*legges vekt på systematisk veiledning og refleksjon rundt egen praksis*». Barnehagen til informant A viser gjennom årsplanen sin at de prioriterer utvikling og kompetanseheving.

Også i årsplanen til informant C legges det vekt på refleksjon hos personalet for å utvikle arbeidet; «*Teachers regularly reflect on their practice together and individually. Staff are offered professional development opportunities at least twice a year*». Årsplanen til informant C viser at refleksjon både individuelt og i gruppe er viktig, samtidig som

profesjonell utvikling tilbys. Dette viser refleksjon av eget arbeid som er viktig for kompetanseheving og utvikling.

Det samme gjelder årsplanen til informant D. Her fremmes også vurdering som viktig verktøy for utvikling; «*Personalet skal jevnlig vurdere det pedagogiske arbeidet. Det betyr at det pedagogiske arbeidet skal beskrives, analyseres og fortolkes ut fra barnehagens planer*». Årsplanen til informant D konkretiserer her hvordan man skal gå frem for å utvikle allerede satte planer, slik som også årsplanene til informant A og C gjør.

Årsplanen til informant B trekker frem at det skal være en sammenheng mellom barnehagens arbeid og gjenspeile barnehagens grunnsteiner; «*Innholdet i årsplanen skal være gjenkjennbar i barnehagens arbeid og gjenspeile de verdier og holdninger som alle ansatte skal bære med seg i møte med barn og foreldre/foresatte*». Videre finner jeg at barnehagen vurderer og evaluerer med et mål om å sikre et tilbud i tråd med styringsdokumentene; «*Hovedformålet med vurderingsarbeidet er å sikre at alle barn får et tilbud i tråd med barnehageloven og rammeplanen*». Kompetanseheving viser seg dermed å være sentralt for alle mine informanter, og en viktig del av deres arbeid. Dette reflekteres også gjennom deres årsplaner, hvor det også er fokus på evaluering og vurdering gjennom refleksjoner.

5.5 Oppsummering av resultat

Jeg har i dette kapittelet presentert empiri fra intervju og dokumentanalyse av årsplan. Dette har jeg gjort ut i fra fire tema; interkulturell kompetanse og mangfold, flerkulturelt arbeid, holdninger og verdier, og ledelse. Dette var hovedtemaer jeg så som gjentakende når jeg analyserte empirien min, og ble dermed viktige holdepunkter i sorteringen av funnene. Jeg har presentert viktige beskrivelser på arbeidsmåter og refleksjoner rundt praksis i tilknytning til interkulturell kompetanse og synliggjøringen av mangfold fra barnehagelærerne, og forsøkt å flette dette sammen, både med andre informanters utsagn, men også funn fra årsplanene til informantene. Jeg skal nå gå over til drøftingen av beskrivelsene og perspektivene fra barnehagelærerne og funn fra årsplanene i lys av teori og tidligere forskning for å forsøke å samle delene av oppgaven og danne et svar på problemstillingen min.

6 DRØFTING

I dette kapittelet skal jeg knytte teori, tidligere forskning og resultat fra intervju og dokumentanalyse opp mot hverandre, og drøfte dette i lys av min problemstilling:

Hvordan tilrettelegges det for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold for barn i barnehagen?

Forskningsspørsmålene mine vil også ligge i bakgrunn for drøftingen og bidra med å samle trådene mot et svar på min problemstilling. Disse har også vært et samlet utgangspunkt når jeg har delt inn oppgaven min i tema;

- ~ *Hvordan fremmes en ressursorientert tilnærming til mangfold gjennom barnehagelærernes arbeidsmåter?*
- ~ *Hvordan kommer interkulturelt arbeid frem i barnehagens dokumentasjon og planer?*
- ~ *Hvilke holdninger og verdier uttrykkes av barnehagelærerne og i barnehagenes årsplaner?*
- ~ *Hvilken betydning har ledelse i det interkulturelle arbeidet?*

Jeg tar utgangspunkt i fire overordnede temaer som har vært gjennomgående i denne oppgaven, helt like som de jeg brukte i presentasjon av resultat. På den måten ønsker jeg å skape en ryddig tekst, slik at teori, funn og drøfting er klart og tydelig sammenhengende. Inndelingen av tema for dette kapittelet blir dermed; 1) Interkulturell kompetanse og mangfold, 2) Flerkulturelt arbeid, 3) Holdninger og verdier, og 4) Ledelse. Ved å dele inn i disse overordnede temaene skal jeg forsøke å gi klarhet i sammenhengen mellom empiri og teori, og svare på problemstillingene for forskningen min.

6.1 Interkulturell kompetanse og mangfold

Interkulturell kompetanse

Alle barnehagelærerne som valgte å være med i dette prosjektet som informanter uttrykker at interkulturell kompetanse som begrep var nytt for dem. Likevel fremstår det som et tema som arbeides med i barnehagen, men under andre betegnelser og begreper. Det at begrepet interkulturell kompetanse er ukjent for informantene, kan tyde på for lite erfaring og kunnskap om interkulturalitet fra barnehagelærerutdanningen. Layne og Lipponen (2016) har som nevnt i tidligere forskning utført en studie som tar for seg hvordan

barnehagelærerutdanningen er en arena for refleksjoner og bidrar til at både mangfold og interkulturalitet gis betydning for studentene (s. 113). Studien deres viste at dersom studentene oppfordres til å reflektere ut ifra kulturelle linser, vil de tilegne seg kunnskap og erfaringer som henger tett opp mot målene (Layne & Lipponen, 2016, s. 124-125). At informantene mine ikke hadde en klar forståelse av begrepet interkulturell kompetanse peker på et behov for kontinuerlig utvikling av utdannelsen, og at utviklingsarbeidet som starter i utdanningen, bør fortsette i barnehagen. Informantene har muligens et behov for å se på barnehagens drift gjennom kulturelle linser, slik Layne og Lipponen (2016) nevner i sin studie.

Informantene hadde fått utdelt temaene og spørsmålene for intervjuet på forhånd og fortalte at de hadde gjort seg opp en forståelse av interkulturell kompetanse gjennom søk på internett før intervjuene. Resultatene viser en forståelse av interkulturell kompetanse som en bevissthet i hverdagen, som åpenhet og at man er villig til å forstå, beherske og lytte til ulike kulturer. Bøhn og Dypedahl (2009) forstår interkulturell kompetanse som en hensiktsmessig agering tilpasset menneskers ulikheter, for eksempel ulik kultur (s. 12), og dette henger tett sammen med hvordan man tilegner seg kunnskap og erfaringer dersom man ser konteksten ut ifra kulturelle linser, slik Layne og Lipponen (2016) forklarer. Man reagerer hensiktsmessig tilpasset ulikhetene fordi man ser konteksten ut ifra kulturelle linser. Interkulturell kompetanse kan dermed ses som en aktiv handling i samhandling med andre mennesker. Å være bevisst i handlingene sine når det gjelder åpenhet, forståelse, beherskelse og lytting er også aktive handlinger i barnehagen. Jeg ser dermed en sammenheng mellom disse beskrivelsene av interkulturell kompetanse i samhandling med mennesker. Når barnehagelærerne beskriver den interkulturelle kompetansen som en aktiv handling og tilpassing i samhandlingen med mennesker som er ulike oss kan vi også se kjennetegn til den kultursensitive omsorgen som Zachrisen (2020) beskriver. Hun sier at den kultursensitive relasjonen tar utgangspunkt i og hensyn til den kulturelle og sosiale konteksten (Zachrisen, 2020, s. 106). Man tilpasser seg dermed etter de kulturelle og sosiale forskjellighetene og ulikhetene i samhandlingen eller relasjonen. Når barnehagelærerne beskriver den interkulturelle kompetansen som bevissthet, åpenhet, forståelse, beherskelse og lytting, peker dette på et ønske om å ta hensyn til konteksten og mennesker man samhandler med. Disse funnene henger dermed tett opp mot Zachrisen (2020) sin forståelse av den kultursensitive tilnærmingen.

En av barnehagelærerne beskriver interkulturell kompetanse som hvordan man velger å ta i bruk mangfoldet i den pedagogiske praksisen. En slik tilnærming til begrepet kan forstås som hvilken kunnskap og erfaring man har med mangfold og ulike kulturer. For å bruke mangfoldet og de ulike kulturene i barnehagens praksis må man kjenne godt til sidene ved kultur man ønsker å legge frem for barna. En dynamisk kulturforståelse ser kultur som noe man skaper i relasjon med andre, og betyr at kulturen alltid vil være i utvikling og endring (Schram & Bergsland, 2021, s. 13). Denne dynamiske kulturforståelsen peker på viktigheten av å kjenne til kulturen i sammenheng med kontekst og relasjoner. Dersom man ser kultur som kultur, vil man risikere å fremme en statisk forståelse. Det kan i verste fall føre til stereotypier og negative skiller, fordi man kun ser fellestrekk i verdier, regler og normer (Schram & Bergsland, 2021, s. 10-11).

Analyse av årsplanene viser arbeid med interkulturell kompetanse, selv om selve begrepet ikke er tatt i bruk her heller. Årsplanene nevner arbeid med blant annet toleranse, forståelse og viktigheten av møtet mellom det kjente og det ukjente for barna i barnehagen. Et møte mellom det kjente og det ukjente kan innebære mye, men her tolker jeg det i sammenheng med toleranse og forståelse, og at man i dette møtet får mulighet til å bli kjent med det faktum at vi er forskjellige og har ulike bakgrunner. Dersom det flerkulturelle brukes som en ressurs og synliggjøres, finnes det her mye spennende kunnskap og læring for barn i barnehagen, og dette kalles for en flerkulturell pedagogisk praksis (Schram & Bergsland, 2021, s. 19). I denne typen praksis ser man på det språklige, kulturelle og religiøse mangfoldet som en normaltilstand (Gjervan, 2006, s. 7) og man vektlegger likeverd, rettferdighet og respekt (Schram & Bergsland, 2021, s. 31-32).

Mangfold

Temaet mangfold og kultur henger tett opp imot arbeidet med interkulturell kompetanse, og derfor glir disse gjerne litt over i hverandre. Resultatene fra intervjuene viser at alle informantene uttrykker en forståelse av mangfold som forskjellighet. Dette kom frem i beskrivelser av mangfold som ulike forutsetninger fra hjemmet, mangfold av kjønn, utvikling, språkforståelse, og etnisitet. En av informantene forklarer mangfold i barnehagen som et variert innslag av personer, med ulike bakgrunner og etnisiteter. Funn fra intervju viser dermed at mangfold i barnehagen forstås som ulikheter i bakgrunn og forutsetninger. Ifølge Larsen og Slåtten (2015) betyr mangfold «forskjellighet» eller «sammensatthet» (s. 43). Funn fra intervju er dermed i tråd med denne forståelsen av mangfold som begrep.

I rammeplanen er mangfold et sentralt punkt i barnehagens verdigrunnlag. Her står det blant annet at barnehagen skal «synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt» og på den måten skal barna få erfaring med respekt for menneskeverdet, og lære at «det finnes mange måter å tenke, handle og leve på» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 9). Funn fra analyse av intervjuene peker på et syn på mangfold som forskjellighet, men det kom også frem hva som var viktig for informantene mine i arbeidet med disse forskjellene. Det ble lagt vekt på åpenhet og at det skal være rom for å uttrykke seg selv med sin kultur i barnehagen. Her var respekt en viktig faktor. Informantenes uttrykk for viktigheten av åpenhet og rom for å være seg selv henger sammen med det rammeplanen sier om respekt for at det finnes forskjellige måter å handle på, ut ifra ulike bakgrunner og erfaringer. Hvis det er rom for å være seg selv vil det skape gode muligheter for identitetsdannelse i barnehagen. På den måten blir mangfoldet brukt som en ressurs og lagt til rette for i barnehagens pedagogiske praksis. Rammeplanen understreker at det pedagogiske arbeidet med mangfold skal være ut ifra et ressursperspektiv. Det skal «støtte, styrke og følge opp barna ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 9). Informantene viser tegn til bruk av ressursorientert praksis i sine utsagn i intervju, men det kom ikke frem funn om konkret arbeid med mangfold i barnehagen, og hvorvidt det egentlig ses i et ressursperspektiv. Dette kom ikke direkte frem i empirien min, men informantene uttrykker en åpen og grunnleggende positiv tilnærming til ulikheter og mangfold her, som muligens påvirker det arbeidet de gjør i barnehagen både med planlegging og omsorg, lek og læring for barna.

6.2 Flerkulturelt arbeid

Funn fra analyse av intervju peker på at det interkulturelle arbeidet ses i form av flerkulturelt arbeid og flerspråklig arbeid, men også det flerkulturelle foreldresamarbeidet kommer frem som viktig i barnehagens arbeid her. To av mine informanter gir uttrykk for at deres barnehager er flerkulturelle og at dette mangfoldet synliggjøres ved å ta utgangspunkt i de ulike kulturene som representeres i barnehagene. De andre to informantene fremstår som mer usikre i hvorvidt de kan regnes som flerkulturelle barnehager. Her kommer det frem at deres barnehager har et fåtall av flerkulturelle barn. Det kan se ut til å påvirke arbeidet med interkulturell kompetanse og en synliggjøring av mangfold og forskjeller for barna i deres barnehage. Informant B uttrykker dette ved å betegne sin barnehage som «norsk». Schram og

Bergsland (2021) hevder at hvorvidt man kan regnes som en flerkulturell barnehage henger nøye sammen med hvordan mangfoldet synliggjøres i barnehagen (s. 19), og har ikke noe med hvor mange flerkulturelle barn som går i barnehagen. Alle informantene mine så ut til å regne barnehagen som flerkulturell eller ikke, basert på antallet flerkulturelle barn og kulturer representert i barnehagen. Det vil si at informantene som ikke anså barnehagen sin som flerkulturell kan ha en vei å gå for å synliggjøre mangfoldet og forskjellene vi møter i samfunnet vårt, mens barnehagene som anså barnehagen sin som flerkulturell kanskje har behov for å løfte blikket litt og reflektere over hvordan mangfoldet kan synliggjøres uten å ta utgangspunkt i kun det som representeres i barnehagen. På den måten skaper man en praksis som bidrar til at barna lærer å respektere at vi er ulike, og de får mulighet til å lære om kulturer som ikke de møter i hverdagen. I en slik praksis får barna mulighet til å tilegne seg viktig interkulturell kompetanse uavhengig av antall flerkulturelle barn i barnehagen.

Videre viser funn i årsplanene at danning er et begrep som vektlegges i den flerkulturelle pedagogiske praksisen i barnehagene. I analysen av årsplanene fant jeg blant annet at danning ses i forhold til utvikling og læring gjennom lek og i møtet med andre mennesker. Også her skjer dette i møtet mellom det kjente og det ukjente. Amundsen (2018) ser barns danning som en prosess med undring, meningsskapning og tolkning (s. 124). I møtet med det ukjente undrer vi oss over det nye, og vi må tolke og skape mening i det vi har erfart. For at barna skal få erfaringer med det ukjente og kunne få utforske forskjeller må vi tilrettelegge for et miljø som er rikt på slike muligheter (Sand, 2020, s. 228). Analysen av årsplanene viser videre hvordan disse dannelsesprosessene i barnehagen bidrar til å gjøre barnet i stand til å håndtere livet utenfor barnehagen. I en av årsplanene blir danning sett på som viktig for å utvikle evne til å forholde seg til omverdenen og lære verdier og normer som er viktige i et inkluderende miljø. Dannelsesprosessen viser seg å være viktig for å lære barn å forholde seg til andre mennesker uavhengig av bakgrunn, og lære verdier og normer, løse konflikter og samarbeide. Disse sidene ved danningen er viktige også når det kommer til interkulturell kompetanse. Med en flerkulturell pedagogisk praksis og fokus på inkluderende verdier og normer i dannelsesprosessen, har man lagt til rette for gode muligheter for interkulturell kompetanseutvikling i barnehagen som bidrar til å forberede barna til livet utenfor barnehagen, i skole, jobb og sosiale omgangskretser. Det er interessant at disse funnene peker på hvilke rammer som bør ligge til grunn i barnehagen for å skape en flerkulturell pedagogikk med rike muligheter for erfaringer med mangfold, men hvordan det

faktisk jobbes med og hvilke erfaringer barna i realiteten står igjen med, det kan vi ikke si noe om ut ifra disse funnene.

I likhet med begrepet interkulturell kompetanse, er ikke flerkultur nevnt noe særlig heller. Funn viser likevel arbeid med mangfoldet i en av årsplanene. Denne årsplanen viser at barnegruppen er preget av kulturelt mangfold. Dette mangfoldet av kulturer synliggjøres blant annet med en feiring av det flerkulturelle som de kaller for «Cultural Diversity Day», hvor ulike kulturer kommer frem gjennom historier, musikk, kunst, dans, mat og andre tradisjoner. Iversen (2021) sier at «Å gi rom til lyden av mangfold i barnehagen kan derfor være nøkkel til synliggjøring av erfaringer og perspektiver som ofte går under radaren.» (s. 200). Mangfoldet tematiseres ved hjelp av en slik dag som informantene beskriver, hvor alle barna får bidra med sine egne tradisjoner og viktige sider ved deres kultur. Det skaper rom for lyden av mangfold og synliggjør dermed det faktum av vi er ulike i et ressursperspektiv. Det bidrar også til at de får speilet sin hjemmekultur, noe Iversen (2021) mener det er grunn til å tro at skjer i for liten grad i barnehagen (s. 199).

Flerspråklig arbeid

Det kan se ut til at informantene mine ser det flerspråklige arbeidet som en viktig del av barnehagens arbeid, blant annet for tilhørighet, trygghet og i samarbeid med foreldrene. Funn herfra viser at det flerspråklige arbeidet knyttes til både tilhørighet, trygghet, inkludering og identitet. Ved å bruke morsmål i barnehagen skaper man tilhørighet for flerspråklige barn, forklarer en av barnehagelærerne. På den måten blir det som foregår i barnehagen, leker og ting gjenkjennbart for barnet. Det skaper trygghet. En annen informant påpeker utfordringene ved samhandling mellom mennesker med ulike språk. Hun forteller at «noen av de kan faktisk ganske godt norsk, også gjør de seg dummere enn de er», som nevnt i kapittel 5.2, s. 58. Hun opplever at det er en utfordring i foreldresamarbeidet, at de flerspråklige foreldrene bruker utfordringer i språkforståelse som en slags unnskyldning for å ikke følge barnehagens normer, regler og daglig drift. Det ses som en utfordring, og dermed får heller ikke foreldrene mulighet til å fungere som en ressurs i mangfoldsarbeidet. Det er viktig å påpeke slike utfordringer for å kunne bearbeide og endre for å skape en bedre praksis. Dialog med foreldre er viktig, og språket spiller en stor rolle her. Språket er det viktigste midlet vi har for å kommunisere med andre (Sjøvik, 2014, s. 177) og Rommetveit (1979) hevder at det fungerer som en brobygger mellom mennesker (Sjøvik, 2014, s. 177). Funn fra empiri peker dermed på et behov for utvikling av denne kommunikasjonen slik at den kan

fungere som en plattform for informasjonsutveksling og bli en brobygger som skaper trygge relasjoner i barnehagen. Det har betydning både for det språkstimulerende miljøet for barna i barnehagen, bruk av morsmålet for språkutvikling, og en tydelig og god kommunikasjon med foreldrene i samarbeidet, selv om det kan innebære ulike utfordringer.

En annen informant beskriver at arbeidet med det flerspråklige arbeidet i barnehagen er preget av en dobbeltmoral. Hun hevder at det råder en oppfatning i barnehagen om at man skal snakke morsmålet sitt for å utvikle norskkunnskapene, men likevel er det en «snakk norsk»-holdning til de flerspråklige barna. Denne holdningen kan ses i motsetning til det Høigård (2019) og rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017b) sier om betydningen av morsmålet for språkutvikling. Høigård (2019) hevder at barns morsmål er viktig for sider ved barnet som identitet og egenverdi, men har også svært stor påvirkning på utviklingen av andrespråket. Derfor er det av betydning at barnehagen legger til rette for og støtter bruk av morsmålet (Høigård, 2019, s. 144). Dette er i tråd med det rammeplanen sier om at barnehagen skal «støtte flerspråklige barn i å bruke sitt morsmål og samtidig fremme og utvikle barnas norsk-/samiskspråklige kompetanse.» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 24). Det viser tydelig at språkene og utviklingen av dem henger tett sammen.

I likhet med funn i intervju ses det flerspråklige arbeidet som viktig i tilknytning til interkulturelt arbeid i årsplanene. I informantenes årsplaner fremmes det språkstimulerende miljøet som viktig for å utvikle et godt språk som har betydning for lek og samspill med andre. «*kommunikasjon og språk påvirker og påvirkes av alle sider ved barnets utvikling*», står det i en av årsplanene, som nevnt i kapittel 5.2, s. 58. Det språkstimulerende miljøet er avhengig av at personalet i barnehagen er bevisst i måten de bruker språket på, og at de tilrettelegger for aktiviteter som stimulerer kommunikasjon og helhetlig språkutvikling. Et godt språkstimulerende miljø stiller altså krav til personalet. De må ha god kunnskap om hva god språkstimulering er, spesielt i forhold til mangfoldet vi har i barnehagen (Høigård et al., 2009, s. 7). Valgene som tas i forhold til rom inne og ute har mye å si for språkstimuleringen. Areal og utstyr påvirker barnas lek, aktiviteter og språk i barnehagen (Høigård et al., 2009, s. 8). Dersom personalet er bevisst i disse valgene, vil man kunne sette en god ramme for flerspråklig stimulering i barnehagen. Betydningen av valg av materialer i barnehagen ser vi fra funn i en av årsplanene. Her fremmes et barnehagemiljø som tilbyr en rekke valg innenfor bøker som inviterer til skriving og lesing, på ulike språk. På den måten skal miljøet bidra til å stimulere språket, både morsmålet og andrespråket. En synliggjøring av ulike språk og

tilrettelegging for et språkstimulerende miljø, med utgangspunkt i ulike språk i tillegg til majoritetsspråket, ses dermed som viktig i årsplanene til informantene.

Foreldresamarbeid

Foreldresamarbeid viser seg i funn fra empiri å være viktig for å innhente informasjon om barna i barnehagen, og deres kultur og levemåter. Samarbeidet ser ut til å være grunnleggende for arbeidet med å skape en god praksis i forhold til interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfoldet i et ressursperspektiv. Informantene beskriver i intervjuene hvordan de tar i bruk foreldresamarbeid som en viktig kilde for informasjon om tradisjoner, markeringer av nasjonaldager, mikrodetaljer om barna og kunnskap om hva familiene pleier å gjøre hjemme. På den måten blir foreldrene en viktig hjelp i arbeidet med synliggjøring av ulike tradisjoner og kulturer i barnehagen. Foreldrene kjenner barnet og familiens kultur aller best, og derfor uttrykkes det i empirien et behov for å få dem med helt fra start i barnehagen. Det som foregår i barnehagen og det som foregår i hjemmet vil være i en gjensidig påvirkningsprosess, og derfor er det viktig at de to arenaene samarbeider godt for å skape en helhet i barnets liv (Drugli, 2017, s. 101-102). Dette henger tett opp mot studien til Norheim et al. (2022), som peker på at et godt samarbeid mellom barnehagen og hjemmet, med god og åpen dialog, er viktig for å skape en god hverdag og et stimulerende miljø for alle barna i barnehagen (s. 55). Det er viktig at barnehagen får kunnskap om barnet og forhold som har med synliggjøring av kultur og mangfold å gjøre, for å skape helhet og sammenheng mellom barnehage og hjem. Synliggjøringen av deres kultur må henge tett opp mot slik kulturen faktisk er i hjemmet, på den måten kan kultur og ulikhetene bli en normaltstand i barnehagene, og synliggjøringen utvikler seg et hakk videre fra markeringer til å bli noe hverdagslig og normalt. Uten et slikt samarbeid og viktig kunnskap om familiens kultur og tradisjoner vil man risikere å se kultur ut ifra en statisk forståelse som tenker at alle i en kultur deler de samme verdiene, reglene og normene (Schram & Bergsland, 2021, s. 10). Da generaliseres familiene ut ifra stereotypier og tidligere erfaringer, noe som kan være skadelig for samarbeidet (Schram & Bergsland, 2021, s. 15). Dette viser hvor viktig det er å ha en god relasjon og tydelig dialog med foreldrene. Dette samarbeidet påvirker arbeidet med interkulturell kompetanse og muligheten for å synliggjøre mangfold på en god og naturlig måte.

Det uttrykkes i årsplanene at foreldresamarbeidet er en viktig del av arbeidet i barnehagen. Også her uttrykkes samarbeidet som viktig fordi foreldrene kjenner barna aller

best, og fungerer dermed som svært gode informasjonskilder for personalet i barnehagen. Dette ser jeg igjen som spesielt sentralt for å tilegne seg kjennskap til mangfoldet av kulturer i barnehagen. Det er kun familiene selv som kan forklare sin kultur, og personalet er dermed avhengig av et godt samarbeid. Det er viktig at dette samarbeidet er preget av gjensidig respekt (Sjøvik, 2014, s. 361), slik at samarbeidet blir en ressurs og støtte for begge parter. Foreldrene skal være trygge på å sende barna sine i barnehagen og vite at dette er et godt sted å være hvor barna opplever tilhørighet. Funn i årsplanene viser at alle de fire barnehagene har samarbeidsutvalg og foreldreutvalg. Det er viktig for at foreldrene skal kunne ha en plattform for medvirkning, og kjenne seg som en viktig aktør i barnehagens virksomhet. Samarbeidsutvalget og foreldreutvalget kan være med på å skape forutsigbarhet og trygghet. Foreldrene vet dermed at de har en stemme, og at de er viktige for barnehagens virksomhet.

Videre viser funn fra årsplanene at nok informasjon, mulighet for innsikt i barnas hverdag og planlegging, utveksling av observasjoner og vurdering, er viktig for å skape et trygt og godt samarbeid med foreldrene. Mulighet for medvirkning og involvering fra foreldrenes side ses også som viktig for å få innsikt i barnehagens tilbud. I årsplanene ses et godt samarbeid fra først stund i barnehagens som helt sentralt for det videre samarbeidet. Oppstart i barnehagen er en stor omveltning, både for barn og foreldre. Derfor er det helt sentralt at overgangen gjøres så trygg og god som mulig. Gode relasjoner og kommunikasjon viser seg å være nøkkelen til denne gode oppstarten av foreldresamarbeidet. Foreldresamarbeidet ses som helt sentralt i arbeidet med å skape et barnehagetilbud preget av trygghet til barnets beste. Pedagogen i barnehagen har ansvar for å skape tillit som bygger på felles ønske fra personal og foreldre, om barnets beste. Pedagogen skal også tilrettelegge for at aktiv involvering av foreldre blir et faktum (Sjøvik, 2014, s. 361). Det vil si at barnehagelærerne må ha kunnskap om samarbeid, respekt for ulikheter og ferdigheter innenfor kommunikasjon. I dette foreldresamarbeidet er det også viktig at barnehagelæreren reflekterer aktivt over egne holdninger og verdier, for å utvikle et godt samarbeid med alle foreldrene. Dette drøfter jeg nærmere litt senere i kapitlet.

6.3 Holdninger og verdier

Verdiene personalet i barnehagen sitter inne med legger grunnlaget for praksis og arbeidsmåter, og hva som anses som viktig og bra å lære. Vi kan se både verdier og holdninger i barnehagens planer, samhandlingsmønstre og organisering, og gjennom språk,

handlinger, væremåter, organisering og regler (Johansson et al., 2015, s. 15). Informantene mine beskriver holdninger og verdier i barnehagen som bevissthet, fokus på mangfold, tilhørighet, respekt og forståelse, positive holdninger og åpenhet. Dette kom også frem i analyse av årsplanene. Funn viser her at inkludering, respekt for hverandre, at personalet er forbilder, medvirkning, likeverd og likestilling, er gjentakende i årsplanene til alle informantene. Det kan se ut til å være viktige verdier og holdninger i barnehagens virksomhet. Begreper som tilhørighet, medvirkning, likestilling og respekt, ble dermed temaer jeg så som gjennomgående sentrale knyttet til holdninger og verdier i analysen min. Slike positive holdninger og verdier til mangfold og interkulturalitet, henger tett sammen med studiene til Haugen (2020) og Eek-Karlsson og Emilson (2021), som jeg presenterte i tidligere forskning. Begge disse studiene tar for seg holdningsarbeid i barnehagen. Haugen fant i sin studie at studenter ved barnehagelærerutdanningen utviklet mer positive holdninger til barn med særskilte behov i løpet av årene på studie (2020, s. 425), og studien gjort av Eek-Karlsson og Emilson viste at personalet så mangfold som en ressurs og understreket at det beriker den pedagogiske praksisen (2021, s. 9). Disse tidligere studiene peker dermed på positive holdninger i arbeid med mangfold i barnehagene. Min analyse av intervju og årsplanene viser et relativt positivt syn på bruk og synliggjøring av mangfoldet i barnehagens arbeid, med gode holdninger og fokus på likeverd, likestilling, inkludering og respekt, og støtter dermed funn fra studiene til Haugen (2020) og Eek-Karlsson og Emilson (2021) ved å peke på et fokus på å skape en god praksis med utgangspunkt i forskjellene.

Funn fra analyse av intervju viser at tilhørighet er et gjennomgående viktig tema i tilknytning til arbeid med interkulturell kompetanse og mangfold i barnehagen. En av mine informanter trekker frem viktigheten av å ha tilhørighet og bli møtt med respekt for den du er i barnehagen. Tilhørighet handler om en følelse av trygghet og en opplevelse av å høre hjemme i en kontekst (Lund, 2017, s. 122). Slik beskriver også Yuval-Davis (2006) tilhørighet, men hun skiller mellom tilhørighet, som tilknytning og en følelse av å høre hjemme, og tilhørighetspolitikk, som handler om konteksten rundt som konstruerer tilhørighet for mennesker (s. 197), som i dette tilfellet er miljøet og personalet i barnehagen. En av mine informanter trekker frem medvirkning som viktig i forhold til mangfoldet i dagens barnehager. Barna møter med ulike erfaringer, kunnskaper og interesser. Ifølge Bachmann og Haug (2006, referert i Lund, 2017) kan medvirkning forstås som kjernen til inkludering, fellesskapsfølelse og økt deltakelse i gruppen (s. 122). Ved å skape et trygt miljø med rom for medvirkning og respekt slik min informant fremhever, vil personalet i barnehagen kunne

legge grunnlaget for en opplevelse av å høre hjemme og fellesskapsfølelse, slik Lund (2017), Yuval-Davis (2006) og Bachmann og Haug (2006, referert i Lund, 2017) beskriver tilhørighet. Videre viser funn fra intervju at det ses som en verdi å få dele sin kultur og sitt språk i barnehagen, og at det skal være rom for å være stolt av den man er. Ved å skape rom og muligheter for å dele av sin egen kultur og sitt eget språk, det som er kjent for barna, kan man bidra til at barnet kjenner på følelsen av å være hjemme, slik Lund (2017) og Yuval-Davis (2006) beskriver. Man kan skape trygghet ved å legge til rette for å kunne vise hvem man er og hvor man kommer fra. Dette bidrar også til å støtte barnas identitetsutvikling. Identitet handler om flere sider ved mennesket, blant annet familie, etnisitet, nasjonalitet og språk, og alle de ulike dimensjonene påvirker menneskets komplekse identitetsutvikling (Spernes & Hatlem, 2019, s. 86, s. 99). Ved at personalet ser viktigheten av tilhørighet og medvirkning i barnehagens virksomhet, slik mine informanter gjør, kan de støtte opp under barnas utvikling av identitet ut ifra deres dimensjoner, så lenge det tilrettelegges slik at det er rom for disse i barnehagen.

Funn fra årsplanene viser også betydningen av å skape rom for utvikling av identitet, medvirkning og tilhørighet. Funnene fra både årsplaner og intervju peker dermed på en tett tilknytning til rammeplanen for barnehagen, som har fokus på tilhørighet i blant annet medvirkning, omsorg, danning og overganger (Kunnskapsdepartementet, 2017b). I en av årsplanene kommer det frem som en fordel å være en liten og oversiktlig barnehage. Da får personalet mulighet til å komme tett på hvert enkelt barn som kan sikre opplevelse av å bli inkludert og sett. Videre viser funn fra årsplanene at det legges vekt på bevissthet for ulike uttryksmåter, tilrettelegging for medvirkning tilpasset individuelle forutsetninger, å skape et miljø som støtter gjensidig respekt, omsorg og forståelse. Barna skal også inkluderes slik at alle opplever å være en betydningsfull deltaker i fellesskapet i barnehagen. Disse verdiene var gjennomgående i årsplanene, og peker dermed på et tilnærmet likt verdigrunnlag, basert på rammeplanen for barnehagen. Rammeplanen peker i dets verdigrunnlag for barnehagen på viktigheten av en inkluderende og medvirkende praksis (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 9).

Likestilling og respekt var også sentrale temaer i min analyse av intervju og årsplaner. Funn viser at respekt er en helt grunnleggende verdi når det kommer til arbeidet med interkulturell kompetanse for barn og barnehagen, og i samarbeid med foreldrene. Rammeplanen presenterer et verdigrunnlag som barnehagene skal bygge på, og her er likestilling og likeverd et hovedtema. Likeverd og likestilling skal fremmes i barnehagen

uavhengig av bakgrunn og forutsetninger (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 10). Informantene uttrykker videre at respekt knyttes tett opp mot rom for å få være seg selv, uansett bakgrunn og utseende, at alle skal tas imot på lik måte i barnehagen, og at mangfoldet og våre forskjeller er det som er spennende. Spernes og Hatlem (2019) beskriver en balansegang mellom likhet og forskjeller (s. 157). I barnehagen møtes ulike mennesker med blant annet ulike kulturer, religioner og livssyn, og man lærer å være sammen som en gruppe. Målet er likevel ikke at denne gruppen av barn skal bli like. Da vil likhet bli en forutsetning for likeverd, og mangfoldet ses dermed ikke som en ressurs, men et problem (Lund, 2017, s. 141). Slik informantene beskriver barnehagens møte med mangfold kan vi se tegn til slike utfordringer i skillet mellom likhet og likeverd. Barna stiller med ulike forutsetninger og behov, og har dermed også behov for å møtes på ulike måter, men med grunnleggende likeverd. Det henger sammen med et sitat fra *Kultur for læring*; «Hvis vi behandler alle likt, skaper vi større ulikhet» (St.meld. nr. 30 (2003-2004), s. 4). Det krever at vi må godta personligheter, meninger og væremåter som kanskje strider mot våre egne, og da er respekt helt grunnleggende. Selv om vi er forskjellige, er vi nødt til å fremme likestillingen, slik rammeplanen beskriver (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 10). Det fordrer at personalet i barnehagene er gode forbilder, har forståelse og respekt for forskjeller og tilpasser møtet med barna ut ifra den enkeltes forutsetninger, erfaringer og behov. Dette henger tett sammen med danning, som så ut til å være et viktig begrep i årsplanene til mine informanter.

Funn fra analyse av årsplanene viser at danning knyttes sammen med utvikling av en evne til å reflektere over sine handlinger og væremåter. Dette tilegnes gjennom opplevelser og samspill med omgivelser og skal forberede barnet til møtet med samfunnet. Rammeplanen sier i tilknytning til dannelsesbegrepet at barnehagen skal «synliggjøre og fremheve mangfold og ulikhet som grunnlag for opplevelser, utforsking og læring» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 21). Funn i årsplanen henger dermed tett opp mot styringsdokumentet, som også ser danning i opplevelser, utforsking og læring.

Selv om både funn fra intervju og årsplanene ser en rekke verdier som gjennomgående og viktige for barnehagens praksis og barnehagelærerne, viser funn fra intervju at det fortsatt er behov for utvikling og en oppdatering av holdninger og verdier til det flerkulturelle mangfoldet. Funn viser at det flerkulturelle brukes som en «unnskyldning» når barn ikke har nok klær eller varme nok klær. Det viser seg også i analyse av intervju at det fortsatt finnes noe negative holdninger til det flerspråklige foreldresamarbeidet. Funn viser som nevnt en oppfattelse av at de flerspråklige foreldrene gjør seg «dummere» enn det de er i dialog med

barnehagens personal. Dette tyder på at negativt ladede stereotypier fortsatt kan ses i barnehagens virksomhet. Disse oppfatningene peker på en forståelse av at mangel på gode eller varme klær, og misforståelser eller utfordringer i språk er grunnet det flerkulturelle. Å lete etter fellestrekk, stereotypier, av en kultur, kan som nevnt være svært problematisk i enkelte sammenhenger (Schram & Bergsland, 2021). I foreldresamarbeidet ser jeg slike stereotypier og holdninger som potensielt svært skadelige. Den tryggheten og åpenheten som dette samarbeidet krever, kan risikere å bli svekket av slike konklusjoner. Dette peker på et behov for å granske holdninger i barnehagen, og se tilbake på egen praksis, slik at negative holdninger og stereotypier ikke ødelegger for gode samarbeid og mangfoldet som en ressurs som er rik på muligheter for erfaring og læring.

6.4 Ledelse

Funn fra analyse av intervju viser at ledelse spiller en sentral rolle i barnehagens drift, og muligheter på avdelingene. Gotvassli (2013) definerer ledelse som «mellommenneskelig påvirkning, utøvet i en situasjon og rettet mot, gjennom kommunikasjonsprosessen, oppnåelse av ett eller flere spesifiserte mål» (s. 36). Videre påpeker Gotvassli at det å være leder i barnehagen innebærer en rekke krav og forventninger (2013, s. 34). Dette kan ses i sammenheng med beskrivelsen av et behov for en leder som lytter, har forståelse og er åpen for det øvrige personalets tanker og bidrag. Videre påpeker informanten at det er viktig at personalet får bruke styrkene de har, at man spiller på lag og gjør hverandre gode for å skape en god virksomhet for barna. Mangfoldet av styrker må brukes som en ressurs, og det krever en god leder. Dette peker på personalets behov til øvrig ledelse. I tilknytning til det interkulturelle i barnehagen har ledelsen ansvar for at personalet i barnehagen har nok og god kunnskap om det flerkulturelle, at holdnings- og utviklingsarbeid prioriteres og at mangfoldet brukes som en ressurs (Spernes & Hatlem, 2019, s. 214). Dette viser de mange krav og forventninger som ledelsen møter, slik Gotvassli (2013) beskriver. Funn fra intervjuene peker på et behov for ledelse som tar utgangspunkt i ressurser hos personalet, og bruker dette som en styrke i utvikling. Dette bør gjenspeiles i årsplanene. Ledelsen har i sammenheng med Spernes og Hatlem (2019), ansvar for å se personalets styrker og videreføre dette i utviklingsarbeidet for å skape nok og god kunnskap.

Årsplanene er viktige verktøy og fungerer som et hjelpemiddel i barnehagens arbeid. Dette konkretiseres i en av årsplanene. Her kommer det frem at årsplanene er verktøy som

bidrar til å sikre at barnehagene imøtekommer krav og føringer fra styringsdokumentene, ut ifra lokale tilpasninger. Årsplaner fungerer også som veiledning og grunnlag for den pedagogiske praksisen. Funn fra analysen viser at planer og dokumentasjon er viktig for å sikre en god læringspraksis for barna og for analysering, fortolkning og vurdering av barnehagens pedagogiske arbeid. Ved å ta utgangspunkt i personalets interesser og styrker og barnehagens styringsdokumenter, kan ledelsen gi et godt grunnlag for utvikling. Dette bør komme frem i årsplanene, og dermed være et hjelpemiddel for utvikling og kompetanseheving, både på områder med styrker og ressurser fra personalet, men ikke minst områdene med mangler eller behov for utvikling. Det er aller helst her personalet trenger støtte og verktøy i arbeidet. Det peker på viktigheten av en godt utarbeidet årsplan som er gjenstand for vurdering og kontinuerlig utvikling. Det uttrykkes i intervjuene et behov for å følge årsplan og planlegge ut ifra mål, temaer, viktige hendelser og videreutvikling. Den pedagogiske lederen har ansvar for å iverksette arbeid i barnehagen og følge styringsdokumentene i arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon og vurdering (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 16). Årsplanene kan dermed ses å være et viktig verktøy for både barnehagelæreren, øvrig personal og ledelse i barnehagen.

Kompetanseheving

Alle informantene uttrykker at kompetanseheving er viktig for å holde tritt med samfunnets utvikling. En av barnehagelærerne forteller at hun ser et behov for utvikling og kompetanseheving fordi hun opplever at personalet i barnehagene er litt «ignorant», og vet litt for lite om arbeid med mangfold og interkulturell kompetanse. Barndommen er preget av stadig økende institusjonalisering, som påvirker både krav til barnehagens innhold og den samfunnsmessige posisjonen (Winger et al., 2016, s. 11). Den økende institusjonaliseringen og nye krav og forventninger kan ses i sammenheng med studien til Skjæveland et al. (2017) som tok for seg hvorvidt styring og ledelse ivaretar barnehagens økende ansvar for barns læring (s. 239). Funn fra studien viser at praksis i barnehagene preges av å være en lærende organisasjon, med fokus på bevisstgjøring og kompetanseheving (Skjæveland et al., 2017, s. 249). Det kan ses i sammenheng med informantens utsagn om at man vet litt for lite om arbeidet med mangfold og interkulturell kompetanse. Både Skjæveland et al. (2017) og informanten peker på behovet for å være i utvikling som en lærende organisasjon. Endringene i barnehagesektoren skjer kontinuerlig, og dermed må man holde tritt med disse endringene og utvikle drift og personal i barnehagene i henhold til disse endringene. Barnehagen må derfor være en lærende organisasjon, slik Filstad (2010) beskriver den, med kapasitet til

endring og effektivitet (Bøe, 2020, s. 55). Kompetanseheving viste seg å være sentralt i funn fra samtlige årsplaner. Her kom det frem at den pedagogiske praksis skal være gjenstand for evaluering og videreutvikling, refleksjon, og vurdering. Det peker på en kontinuerlig prosess i utvikling av dokumentasjon og planer for å skape en god pedagogisk praksis, og henger tett opp mot den lærende organisasjonen.

Videre viser funn en positiv tilnærming til kompetanseheving. Barnehagelærerne forteller at det alltid er bra og lurt med kompetanseheving uavhengig av temaområde. De uttrykker dermed en positiv holdning til utvikling og heving av kompetanse på alle områder. Videre begrunner en av informantene behovet med at enkelte har vokst opp i en annen tid med mye negativt fokus rundt mangfold, og at dette dermed kan påvirke deres arbeid. Det kan ses i sammenheng med en annen informants utsagn. Hun sier at hun opplever for lite bevissthet i hverdagen og at kontinuerlig kompetanseheving er nødvendig. Informantene ser ut til å være enige om at kontinuerlig utvikling og kompetanseheving er viktig for å skape bevissthet i arbeidet og videreutvikle fokus, holdninger og rutiner i forhold til interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold i barnehagen.

7 OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE REFLEKSJONER

I denne studien har jeg forsket på tematikk knyttet til interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold i barnehagen. Jeg gjentar problemstillingen som ble utgangspunkt for forskningen:

Hvordan tilrettelegges det for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold for barn i barnehagen?

Ut ifra problemstillingen formulerte jeg videre fire forskningsspørsmål som har bidratt i forskningen:

- ~ *Hvordan fremmes en ressursorientert tilnærming til mangfold gjennom barnehagelærernes arbeidsmåter?*
- ~ *Hvordan kommer interkulturelt arbeid frem i barnehagens dokumentasjon og planer?*
- ~ *Hvilke holdninger og verdier uttrykkes av barnehagelærerne og i barnehagens årsplaner?*
- ~ *Hvilken betydning har ledelse i det interkulturelle arbeidet?*

For å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene delte jeg inn empiri fra intervju og dokumenter inn i kategorier, som videre ble tematisert i oppgaven gjennom teori og tidligere forskning. For å besvare problemstillingen med utgangspunkt i resultat fra analyse, ble kategoriene disse fire: 1) Interkulturell kompetanse og mangfold, 2) Flerkulturelt arbeid, 3) Holdninger og verdier, og 4) Ledelse. Ved hjelp av denne inndelingen sikrer jeg å dekke problemstillingen og forskningsspørsmålene, slik at jeg kan knytte funn og teori sammen til en oppsummerende refleksjon som gir et svar på disse. Sammen har resultat fra analyse av intervjuene og dokumenter, og teori og tidligere forskning, blitt drøftet i kapittel 6. Her har jeg også vært inne på forståelser og beskrivelser av arbeidsmåter og refleksjoner barnehagelærerne uttrykte i intervjuene både i det flerkulturelle og flerspråklige arbeidet og i foreldresamarbeidet, og i denne sammenhengen har jeg drøftet påvirkningen både holdninger, verdier og ledelse har på hva som ses som viktig å arbeide med i barnehagene. På den måten har det vært drøftet hvilke betingelser som ligger til grunn for interkulturell kompetanse og erfaringer med mangfold i barnehagen.

Jeg skal nå oppsummere funn i tilknytning til problemstillingen min og forskningsspørsmålene, før jeg avslutter med siste refleksjoner og videre forskning.

7.1 Funn fra intervju og dokumentanalyse knyttet til problemstillingen

Gjennom analyse av intervju og årsplanene til informantenes barnehager, kom det frem at begrepet interkulturell kompetanse ikke brukes, men funn viser at det likevel arbeides med under andre betegnelser og begreper. Barnehagelærerne beskrev interkulturell kompetanse som en bevissthet i hverdagen, som åpenhet, villighet til å forstå, beherske og lytte til ulike kulturer. Årsplanene til barnehagelærerne henger tett sammen med disse beskrivelsene. Her viser funn at toleranse, forståelse og møtet mellom det kjente og det ukjente regnes som viktig overfor barna. I møtet mellom det kjente og det ukjente skjer det en dannelsingsprosess både i utvikling og læring gjennom lek, men også i møtet med andre mennesker. Barnehagelærernes forståelse og funn i årsplanene om interkulturell kompetanse henger dermed tett sammen med forståelsen av begrepet som en hensiktsmessig agering tilpasset mennesket (Bøhn & Dypedahl, 2009, s. 12). En slik forståelse av interkulturell kompetanse viser at barnehagen må være forbilder og legge til rette for opplegg, erfaringer og lek der barna får utforske og ta i bruk evner til å forstå, samhandle og beherske kommunikasjon med barn som er ulike.

Barnehagelærerne beskriver mangfold i barnehagen som forskjellighet og at vi stiller i barnehagen med ulike bakgrunner og forutsetninger. Barnehagelærerne la vekt på åpenhet, rom for å uttrykke seg selv med sin kultur, og respekt i forklaringer på mangfold i barnehagens praksis. Informantene viste i funn tegn til en ressursorientert praksis, men konkret arbeid kom i liten grad frem i analyse av både intervju og årsplaner, så det er vanskelig å gi et klart svar på hvorvidt den faktiske praksis er preget av en ressurstilnærming til mangfold eller ikke.

Barnehagelærerne uttrykker at de arbeider med det interkulturelle i form av flerkulturelt arbeid, flerspråklig arbeid og foreldresamarbeid. Her uttrykkes det en splittelse i hvorvidt informantene regner barnehagen sin som flerkulturell. To av informantene ga uttrykk for at deres barnehager var flerkulturelle og at synliggjøring av mangfold ble gjort ved å ta utgangspunkt i de ulike kulturene representert i barnehagen. Informantene som mente barnehagen ikke var flerkulturell forklarte dette ved at det var et fåtall av flerkulturelle barn i barnehagen. Her er det interessant at barnehagelærerne avgjorde hvorvidt barnehagen deres var flerkulturell eller ikke ut ifra antallet flerkulturelle barn som går i barnehagen. Schram og Bergsland (2021) hevder at hvorvidt man kan regnes som en flerkulturell barnehagen handler om hvordan mangfold synliggjøres i barnehagen (s. 19), og har dermed ikke noe med antallet

flerkulturelle i en barnehage. Dette er et interessant funn, og noe som kan prege praksis og arbeidsmåter i arbeid med interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold. Det peker også på et behov for å utvikle praksis, slik at man inkluderer mangfoldet i hele samfunnet og ikke kun det som møtes og er representert i barnehagen. Tilrettelegging for inkludering av mangfoldet av kulturer i barnehagen vil kunne være en nøkkel til synliggjøring av erfaringer og perspektiver som ofte ikke gis like stor plass (Iversen, 2021, s. 200), og dermed skape rom for interkulturell kompetanse for barna i barnehagen.

Både det flerspråklige arbeidet og foreldresamarbeid viste seg å være viktig både i analyse av intervju og årsplaner. Ifølge barnehagelærerne og årsplanene er det flerspråklige arbeidet viktig for både tilhørighet, trygghet, inkludering, identitet, utvikling og i samarbeid med foreldrene. Det språkstimulerende miljøet er avhengig av bevissthet i måten personalet bruker språket og tilrettelegger for aktiviteter. Funn i årsplanene viser at en synliggjøring av ulike språk og tilrettelegging for et språkstimulerende miljø, er viktig. Arbeid med morsmål i barnehagen viser seg å være gjenstand for dobbeltmoral. Høigård (2019) hevder at barns morsmål har stor påvirkning for utviklingen av andrespråket (s. 144), men likevel er det ifølge en av barnehagelærerne en «snakk norsk»-holdning til de flerspråklige barna. Dette er et veldig interessant funn, som peker på behovet for forskning og utvikling på feltet.

Videre peker funn på at det kan oppstå utfordringer i det flerspråklige foreldresamarbeidet og at det er behov for utvikling av kunnskap og evner i kommunikasjonen med foreldre slik at dialogen kan fungere som en plattform for informasjonsutveksling og bli en brobygger som skaper trygge relasjoner i barnehagen. Foreldrene kan dermed bli en ressurs i mangfoldsarbeidet. Et godt samarbeid med foreldrene viste seg å være viktig for å innhente informasjon om barnet, deres kultur og levemåter. Dette samarbeidet er helt grunnleggende for å skape en praksis som tilrettelegger for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold på en god måte. Foreldrene er dermed viktige kilder til informasjon om tradisjoner, markeringer og annen kunnskap om kulturen. Dette kom frem i analyse av både intervjuene og årsplanene.

I analysen av intervju vises noe varierende beskrivelser i forhold til holdninger og verdier i arbeidet med interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold. Informantene ser ut til å se mangfold i et ressursperspektiv ved å beskrive synliggjøring i barnehagen, men det kommer likevel frem perspektiver på utfordringer i blant annet det flerspråklige foreldresamarbeidet. Det beskrives utfordringer ved at foreldrene gjør seg «dummere enn de

er» i dialog med personalet. Det tyder på et behov for utvikling av holdninger til det flerspråklige samarbeidet, slik at personalet møter foreldrene med en positiv tilnærming, uansett bakgrunn og språklige forutsetninger. På den måten legger man grunnlaget for et godt og trygt samarbeid som gir foreldrene mulighet til å fungere som en ressurs i arbeidet med interkulturell kompetanse, med både informasjon og kunnskap om barna, familien og deres hjemmekultur og tradisjoner. Funnene viser at flerkultur brukes som en «unnskyldning» til dårlige klær og utfordringer i foreldredialogen, noe som peker på negativt ladede stereotyper. Dette vil potensielt være skadelig for foreldresamarbeidet, og tryggheten og åpenheten som er viktig her. Det er dermed grunn til å tro at det fortsatt finnes holdninger og verdier som henger litt etter i utviklingen av det mangfoldige samfunnet.

Selv om funn viser en noe varierende praksis i foreldresamarbeidet og holdninger her, viser funn fra intervju og årsplaner en enighet i at tilhørighet, respekt, forståelse, positive holdninger, åpenhet, medvirkning og likestilling er begreper som ses i sammenheng med holdninger og verdier, både i tilknytning til det interkulturelle, men også generelt i barnehagen. Tilhørighet er viktig for en følelse av trygghet og opplevelse av å høre hjemme i barnehagen. Her er medvirkning sentralt. Alle barn skal med utgangspunkt i de ulike erfaringene, kunnskapene og interessene sine, få medvirke i barnehagen. På den måten skaper man inkludering, fellesskapsfølelse og økt deltakelse i gruppen (Haug, 2006, referert i Lund, 2017, s. 122). Ved å tilrettelegge for at barna får dele sin kultur og sitt språk i barnehagen, skaper man rom for å være stolt av den man er. Det støtter identitetsutviklingen. Dette peker på en ressursorientert praksis ved at informantene fremmer bruk av mangfoldet for å skape tilhørighet og medvirkning ut ifra hvert enkelt barn, deres forutsetninger og bakgrunn. Likestilling og respekt ses også som sentralt i arbeidet med interkulturell kompetanse i barnehagen. Respekt var en helt grunnleggende verdi i dette arbeidet, og her ses det å skape rom for å være seg selv uansett bakgrunn, som viktig. Arbeidet med holdninger og verdier i det interkulturelle i barnehagen fordrer at personalet er gode forbilder og har forståelse og respekt for forskjeller. Møtet med barna i barnehagen må tilpasses ut ifra den enkeltes forutsetninger og behov. Derfor er den interkulturelle kompetansen viktig for både barna og personalet i barnehagen.

Som nevnt uttrykkes det av barnehagelærerne og i årsplanene at interkulturell kompetanse er et begrep som brukes i liten grad. I årsplanene nevnes det ikke en eneste gang, og ingen av informantene brukte det i sin praksis. Samtlige av barnehagelærerne forklarte at de hadde søkt opp en forklaring på internett i forkant av intervjuene, for dette var de ikke

sikre på betydningen av. Dette forteller meg ikke nødvendigvis noe om arbeidet med interkulturell kompetanse, men peker på behovet for utvikling av begreper og oppdatering av faglig praksis. Ved kontinuerlig utvikling og kompetanseheving vil vi på den måten følge samfunnets utvikling i barnehagesektoren. Behovet for kontinuerlig kompetanseheving støttes av Winger et al. (2016) som hevder at vårt samfunn er i utvikling og påvirker barndommen. Den blir mer og mer institusjonalisert, noe som virker inn på krav og den samfunnsmessige posisjonen til barnehagen (s. 11). Kontinuerlig utvikling og kompetanseheving ses dermed som en viktig arbeidspraksis i barnehagesektoren, og det fordrer aktive ansatte med et ønske om utvikling. Utvikling i samfunnet vil virke inn på barnas behov, og dermed vil utvikling og oppdatert praksis sikre et godt og tilpasset tilbud i barnehagen. Dette vil igjen virke inn på hva den pedagogiske praksisen i barnehagen tilrettelegger for, altså vil dette ha påvirkning på hvilken plass den interkulturelle kompetansen og synliggjøring av mangfold får for barn i barnehagen.

7.2 Avsluttende refleksjoner og videre forskning

Et sentralt funn i analysen til denne masteroppgaven er at barnehagelærerne forklarer arbeid med interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold til en viss grad, men både praksis, begrepsbruk, holdninger og verdier kan se ut til å trenge en dytt for å utvikles i tråd med samfunnets utvikling. Et annet viktig funn gir grunnlag for å tro at det fortsatt finnes negativt ladede stereotyper i barnehagens virksomhet. Det viser seg at det flerkulturelle brukes som «unnskyldning» for blant annet dårlige klær, eller utfordringer i dialog med flerspråklige foreldre. Dette er et helt sentralt funn som peker på et stort behov for granskning av egen praksis og sikre utvikling, endring og kontinuerlig holdningsarbeid. Siden barnehagen og samfunnet vårt preges av en mer kompleks sammensetning av mennesker enn tidligere betyr det at barna kommer til barnehagen med forskjellige behov og bakgrunner (Gjervan, 2006, s. 5). Det krever en praksis og barnehagelærere som har erfaring og kunnskap om ivaretagelse av mangfoldet og synliggjøring av forskjellene ut ifra et ressursperspektiv slik at dette kan bli noe barna tar lærdom av. På den måten vil barnehagen bli en arena for interkulturell kompetanse. Studien min gjennom intervju med barnehagelærere og analyse av årsplaner viser at tilrettelegging for interkulturell kompetanse fordrer et samarbeid og utvikling på flere områder i barnehagesektoren. Det handler blant annet om god nok kunnskap og erfaringer hos barnehagelærerne, gode holdninger og verdier som ser mangfold og ulikhet

som en ressurs i arbeidet med barn, godt utarbeidede planer som er gjenstand for kontinuerlig vurdering og evaluering, men også god ledelse som sikrer utvikling og kompetanseheving. Dette gjelder både ledelse i form av styrere, men også pedagogisk ledelse. Her gjelder det å være gode forbilder for øvrig personal, og motivere til heving av praksis i barnehagen.

Funn fra studien peker dermed på en rekke faktorer som spiller inn på hvorvidt en barnehage kan sies å arbeide med interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold i tråd med både styringsdokumenter og samfunnets utvikling. Gjennom analyse av intervju med barnehagelærere og årsplaner har jeg tilegnet meg kjennskap til deres refleksjoner og beskrivelser, men konkrete arbeidsmåter og praksis kom i liten grad frem. Dermed vil det også bli utfordrende å gi en form for konklusjon eller et direkte svar på problemstillingen min: «Hvordan tilrettelegges det for interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold for barn i barnehagen». Det vil si at et så stort tema, som tar for seg mange sider av barnehagen som virksomhet, krever mer forskning. Jeg ser også et behov for forskning som tar for seg synspunkter og forklaringer fra andre aktører i barnehagen, for eksempel foreldre og barn, og forskning som nærmere tar for seg arbeidsmåtene i barnehagen slik at man kan synliggjøre hvorvidt barna i realiteten får erfaringer med interkulturell kompetanse og opplevelser med synliggjøring av mangfold. Som jeg også har nevnt vil temaet interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold kreve kontinuerlig utvikling og kompetanseheving i barnehagen, men det krever også oppdatert forskning på dette samfunnsaktuelle feltet. Denne masteroppgaven har som mål å bidra på veien, men viser også at videre forskning er nødvendig. Etter min mening kan arbeidet med interkulturell kompetanse og synliggjøring av mangfold på den måten følge samfunnets utvikling, og skape en tilrettelagt og god virksomhet for alle barn som møter i barnehagen, uansett bakgrunn og forutsetninger.

LITTERATURLISTE

- Amundsen, H. M. (2018). Dannelsens topologi. I V. Glaser, K. H. Moen, S. Mørreaunet & F. Søbstad (Red.), *Barnehagens grunnsteiner: Formålet med barnehagen* (2. utg., s. 120-134). Universitetsforlaget.
- Asdal, K. & Reinertsen, H. (2020). *Hvordan gjøre dokumentanalyse: En praksisorientert metode*. Cappelen Damm Akademisk.
- Barnehageloven. (2005). *Lov om barnehager* (LOV-1995-05-05-19). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Bergersen, A. (2017). *Global forståelse: Barnehagelæreren som kulturell brobygger*. Fagbokforlaget.
- Bøe, M. (2020). Pedagogisk ledelse og barnehagen som lærende organisasjon. *BARN*, 34(3), 53-68.
<https://doi.org/10.5324/barn.v34i3.3628>
- Bøhn, H. & Dypedahl, M. (2009). *Veien til interkulturell kompetanse*. Fagbokforlaget.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (3. utg.). Sage.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (5. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Drugli, M. B. (2017). *Liten i barnehagen* (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Eek-Karlsson, L. & Emilson, A. (2021). Normalised diversity: educator's beliefs about children's belonging in Swedish early childhood education. *Early Years: An International Research Journal*, 17(2), 1-15. <https://doi.org/10.1080/09575146.2021.1951677>
- Furseth, I. & Everett, E. L. (2020). *Masteroppgaven: Hvordan begynne - og fullføre* (3. utg.). Universitetsforlaget.
- Gjervan, M. (Red.). (2006). *Temahefte om språklig og kulturelt mangfold*. Kunnskapsdepartementet.
- Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid: Barnehagen i et mangfoldig samfunn* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Gotvassli, K.-Å. (2013). *Boka om ledelse i barnehagen*. Universitetsforlaget.
- Gotvassli, K.-Å., Haugset, A. S., Johansen, B., Sivertsen, H. & Nossun, G. (2012). *Kompetansebehov i barnehagen: En kartlegging av eiere, styrere og ansattes holdninger til kompetanseheving* (2012:1). Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Haugen, V. D. (2020). Holdninger blant studenter i barnehagelærerutdanningen til barn med særskilte behov. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 104(4), 416-428.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-2987/2020-04-08>
<https://www.nsd.no/>.
- Høigård, A. (2019). *Barns språkutvikling: muntlig og skriftlig* (4. utg.). Universitetsforlaget.
- Høigård, A., Mjør, I. & Hoel, T. (2009). *Temahefte om språkmiljø og språkstimulering i barnehagen*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/barnehager/temahefte/temahefte-om-sprakmiljo-og-sprakstimulering-i-barnehagen-bokmal-web.pdf>
- Iversen, R. L. (2021). Lydliggjøring av mangfold i barnehagen. I K. J. Horrigmo & K. T. Rosland (Red.), *Fagdidaktikk for SRLE: Barnehagens fagområder, kunnskapsgrunnlag og arbeidsmåter* (s. 189-201). Cappelen Damm Akademisk.

- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Johansson, E., Fugelsnes, K., Mørkeseth, I. E., Røthle, M., Tofteland, B. & Zachrisen, B. (2015). *Verdipedagogikk i barnehagen*. Universitetsforlaget.
- Johnsen, G. (2018). Intervjuet som forskningsredskap. I M. Krogtuft & J. Sjøvoll (Red.), *Masteroppgaven i lærerutdanninga: Temavalg, forskningsplan, metoder* (2. utg., s. 197-209). Cappelen Damm Akademisk.
- Krogstad, K. (2015). På leting etter religion: En diskursanalyse av begrepet "det flerkulturelle" i politiske tekster om barnehage. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 99(1), 3-14.
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2987-2015-01-02>
- Kunnskapsdepartementet. (2017a). *Kompetanse for fremtidens barnehage*. Regjeringen.no.
https://www.regjeringen.no/contentassets/7e72a90a6b884d0399d9537cce8b801e/kompetansestrategi-for-barnehage-2018_2022.pdf
- Kunnskapsdepartementet. (2017b). *Rammeplan for barnehagen: innhold og oppgaver*. Udir.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervjuet* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Larsen, A. K. & Slåtten, M. V. (2015). *En bok om oppvekst: samfunnsfag for barnehagelærere* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Layne, H. & Lipponen, L. (2016). Student teachers in the contact zone: developing critical intercultural 'teacherhood' in kindergarten teacher education. *Globalisation, Societies and Education*, 14(1), 110-126. <https://doi.org/10.1080/14767724.2014.980780>
- Lund, A. B. (Red.). (2017). *Mangfold gjennom anerkjennelse og inkludering i skolen*. Gyldendal Akademisk.
- Madland, A. (2013). *Betydningen av hele meg: Om handlinger, holdninger og verdier hos de voksne i barnehagen*. Gyldendal Akademisk.
- Norheim, H., Moser, T. & Broekhuizen, M. (2022). Partnerships in multicultural ECEC settings in Norway: Perspectives from parents and professionals. *Nordisk barnehageforskning*, 19(1), 40-60. <https://doi.org/10.23865/nbf.v19.228>
- Nyka, J. *Jeg er unik*. Voksne for Barn. <https://voksneforbarn.profundo.no/nettbutikk/produkt/S3-0-70>
- Postholm, M. B. (2005). *Kvalitativ metode: En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Universitetsforlaget.
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Sand, S. (2020). *Ulikhet og fellesskap: Flerkulturell pedagogikk i barnehagen* (4. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Schram, M. & Bergsland, M. D. (2021). *Barnehagens møte med kulturelt mangfold*. Fagbokforlaget.
- Senge, P. M. (1999). *Den femte disiplin: Kunsten å utvikle den lærende organisasjon* (A. Lillebø, Overs.). Egmont Hjemmets Bokforlag. (Opprinnelig utgitt 1990)
- Sjøvik, P. (Red.). (2014). *En barnehage for alle: Spesialpedagogikk i barnehagelærerutdanningen* (3. utg.). Universitetsforlaget.
- Skjæveland, Y., Granrusten, P. T., Moen, K. H. & Lillemyr, O. F. (2017). Ledelse og læring i barnehagen. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 101(3), 239-251.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-2987-2017-03-05>

- Spernes, K. & Hatlem, M. (2019). *Den flerkulturelle barnehagen i bevegelse: Teoretiske og praktiske perspektiver* (2. utg.). Gyldendal.
- St.meld. nr. 30 (2003-2004). *Kultur for læring*. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/988cdb018ac24eb0a0cf95943e6cdb61/no/pdfs/stm200320040030000dddpdfs.pdf>
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Tveitereid, K. (2018). Inkludering i barnehagens fellesskap: Samarbeid mellom minoritetsfamilien og barnehagens personale - En systematisk litteraturgjennomgang 2012-2017. *Paideia*, 16.
- Wadel, C. C. & Knaben, Å. D. (2021). Barnehagen - en lærende organisasjon?: Styreres forståelser av en lærende organisasjon og kjennetegn ved en lærende barnehage. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 105(4), 397-408. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2987-2021-04-04>
- Winger, N., Gulpinar, T. & Hernes, L. (2016). Med forskerblick på kvalitet(er) i barnehagen. I T. Gulpinar, L. Hernes & N. Winger (Red.), *Blick fra barnehagen* (s. 11-27). Fagbokforlaget.
- Yuval-Davis, N. (2006). Belonging and the politics of belonging. *Patterns of Prejudice*, 40(3), 197-214. <https://doi.org/10.1080/00313220600769331>
- Zachrisen, B. (2015). *Like muligheter i lek?: Interetniske møter i barnehagen*. Universitetsforlaget.
- Zachrisen, B. (2020). Kultursensitiv omsorg i barnehagen. *BARN*, 35(2-3), 105-119. <https://doi.org/10.5324/barn.v35i2-3.3676>

Vedlegg

Vedlegg 1 – Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet **«Interkulturell kompetanse og mangfold i barnehagens praksis»?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er studie av praksis og arbeidsmåter med mangfold og interkulturell kompetanse i barnehager. Målet med studien er å skape bevissthet rundt arbeidet med mangfold og interkulturell kompetanse sammen med barn i barnehage for å fremme ressursorientert praksis. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Samfunnet vårt preges av stadig mer mangfold, og dette påvirker praksis i barnehagen. I barnehagen må vi praktisere ut ifra dette, og ta hensyn til ulike behov, tankesett, levemåter, verdier og holdninger.

Målet med min studie er å øke bevisstheten rundt det flerkulturelle samfunnet vårt og fremme en ressursorientert praksis. På den måten fokuserer vi på det positive ved ulikhetene våre. Videre vil det være et fokus på å fremme likestilling og forebygge diskriminering i barnehagens praksis ved å øke bevissthet rundt arbeidsmåtene i barnehagen, og eventuelle behov for kompetanseheving og endring.

Intervjuet vil brukes for å belyse praksis i barnehagen. Det er viktig for meg at empirien kommer direkte fra barnehagene, og at du som pedagogisk leder vil si noe om deres arbeidsmåter, tanker og vurderinger rundt arbeidet med interkulturell forståelse og mangfold sammen med barna.

Studien blir grunnlaget for min masteroppgave i barnehagevitenskap og blir derfor en oppgave skrevet av en student, og vil vurderes av Universitetet i Stavanger. Empirien vil kun brukes til denne oppgaven.

Problemstillingen min for dette prosjektet er: «Hvordan arbeider pedagogiske ledere med interkulturell kompetanse med barn i barnehagen?»

De underordnede forskningsspørsmålene for studien er;

- «Hvordan fremmes mangfold gjennom disse arbeidsmåtene?»
- «Hvordan kommer interkulturelt arbeid frem i barnehagens dokumentasjon og planer?»
- «Hvilke holdninger og verdier kommer frem?»

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Embla Haa Gustavsén, student på master i barnehagevitenskap ved Universitetet i Stavanger er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I forbindelse med mitt forskningsprosjekt til masteroppgaven om mangfold og interkulturell kompetanse i arbeidet med barn i barnehagen, så ønsker jeg å intervju deg som er pedagogisk leder i barnehage for å innhente informasjon om arbeidsmåter og refleksjoner. Jeg ønsker å intervju fire pedagogiske ledere i min studie, og håper du kunne tenke deg å bidra i denne studien ved å være en av mine informanter.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det et intervju sammen med meg. Det vil ta deg mellom 45min-1,5t. Intervjuet inneholder spørsmål om arbeidsmåter, refleksjoner og dokumentasjon i barnehagen, og vil bli sendt på forhånd. Jeg tar lydopptak og notater fra intervjuet.

På grunn av koronarestriksjoner og eventuelle innstramminger vil det være mulig å gjennomføre intervjuet over zoom eller teams. Da kommer jeg til å ta videoopptak av intervjuet. Dette vil kun brukes til min masteroppgave og lagres frem til oppgaven leveres den 2. juni 2022.

Jeg skal også gjennomføre dokumentanalyse i denne studien. Det betyr at jeg analyserer planer innad i barnehagen og føringer for det daglige arbeidet for barnehagen som helhet og på deres avdeling. Det er altså snakk om årsplanen til din barnehage, rammeplanen og eventuelle kommunale planer som barnehagen påvirkes av.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil kun bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det vil kun være student; Embla Hava Gustavsen og veiledere; Sara Esmaeli og Gunnar Magnus Eidsvåg, ved Universitetet i Stavanger som vil ha tilgang til dataene i prosjektet.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data, slik sikrer jeg at ingen uvedkommende får tilgang til dine personopplysninger.
- Lydopptaket vil lagres ved hjelp av www.nettskjema.no.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes, noe som etter planen er 2. juni 2022. Dataene jeg samler inn i løpet av prosjektet vil lagres på en mappe som kun jeg vil ha tilgang til. De vil bli slettet etter endt masteroppgave.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Embla Hava Gustavsen ved Universitetet i Stavanger; epost eh.gustavsen@stud.uis.no, telefon 91144261.
- Kontaktopplysninger til veileder: Sara Esmaeeli; sara.esmaeeli@uis.no, og biveileder: Gunnar Magnus Eidsvåg; gunnar.m.eidsvag@uis.no
- Vårt personvernombud: personvernombud@uis.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Embla Hava Gustavsen

Vedlegg 2 – Intervjuguide

Barnehagelærers forståelse av begrep

1. Hvordan forstår du begrepet mangfold knyttet til barn i barnehagen?
2. Hvordan forstår du begrepet interkulturell forståelse/interkulturell kompetanse i arbeid med barn i barnehagen?
3. Anser du barnehagen din som flerkulturell?
 - a. Hva legger du i dette?

Holdninger og verdier innad i personalgruppen

4. Er det fokus på mangfold i personalgruppen på avdelingen din?
 - Hvis ja: Kan du si noe om på hvilken måte dette kommer frem i personalgruppen i det daglige i barnehagen?
 - Hvis nei: Hva er grunnen til dette?
5. Er det fokus på mangfold i hele personalgruppen i barnehagen? Hvordan?
6. Hvilke holdninger og verdier ser du innad i personalgruppen på avdelingen din i forhold til arbeid med mangfold og interkulturell kompetanse?
7. Ser du et behov for kompetanseheving i barnehagen din knyttet til mangfold og interkulturell kompetanse?

Arbeid med mangfold og interkulturell kompetanse med barna i barnehagen

8. Hvordan arbeider dere med mangfold og interkulturell kompetanse i barnehagen deres?
9. Hvordan arbeider du på avdelingen din med interkulturell kompetanse og mangfold?
10. Hva er viktig for deg når du planlegger arbeidet med mangfold sammen med barna i barnehagen?
11. Hvilke mål har du i dette arbeidet knyttet til barns erfaring med mangfold og interkulturell kompetanse?
12. Ser du noen fordeler for deres barnehage i arbeidet med mangfold og interkulturell kompetanse?
13. Hva med utfordringer i arbeidet med mangfold og interkulturell kompetanse?

Dokumentasjon og planer

14. Er mangfold og interkulturell kompetanse representert i barnehagens planer og dokumentasjon, som f.eks. i årsplaner, månedsbrev og – plan, kommunale planer osv.?
 - a. Hvis ja: På hvilken måte representeres dette?
 - b. Hvis nei: Hva er grunnen til dette?

Vedlegg 3 – Godkjenning fra NSD

01.03.2022, 18:12

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



Vurdering

Referansenummer

522968

Prosjektittel

Interkulturell forståelse og mangfold i barnehagens praksis

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora / Institutt for barnehagelærerutdanning

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Sara Esmaeli, sara.esmaeli@uis.no, tlf: 51833267

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Embla Haa Gustavsen, eh.gustavsen@stud.uis.no, tlf: 91144261

Prosjektperiode

10.01.2022 - 02.06.2022

Vurdering (1)

09.12.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 09.12.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 02.06.2022.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-utmeldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!