

Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap

Mastergradavhandling

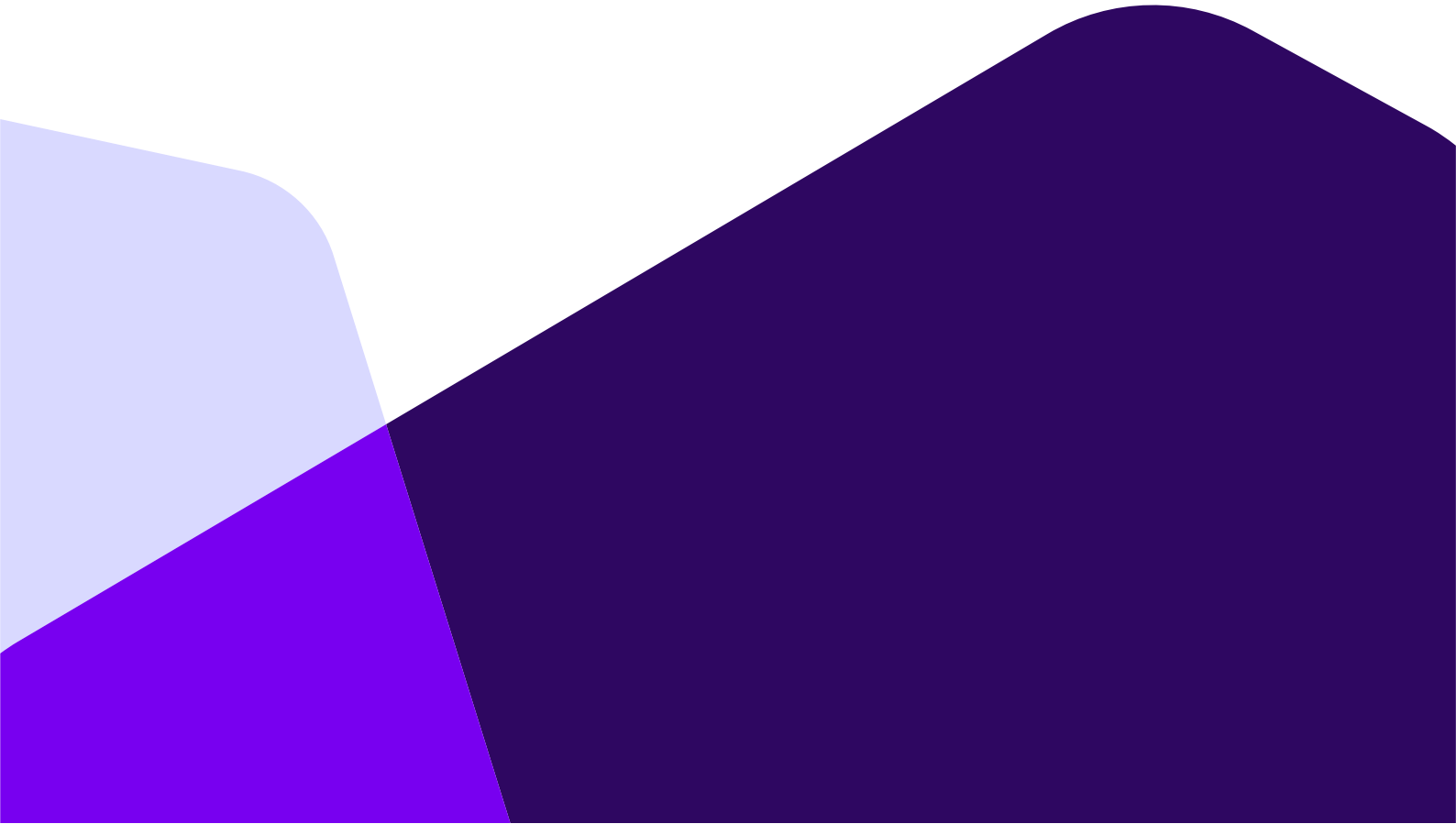
MPOPGH Masteroppgave i pedagogikk heltid

2024 VÅR

Vinitha Yoganathan / 9054

Inkluderende Fremtid

Flerkulturell barnehage



Universitetet i Sørøst-Norge

Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap

Institutt for Institutt for pedagogikk

Postboks 4

3199 Borre

<http://www.usn.no>

© 2024 Viniitha Yoganathan

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

I denne masteravhandlingen undersøker jeg en kvalitativ studie der formålet er å forske på hvordan ledere kan fremme forståelsen av ulike kulturelle bakgrunner i barnehagen, for å skape et mer inkluderende miljø. Forståelse av flerkulturell mangfoldighet legger grunnlaget for dypere forståelse av fellesskap, sosialisering og inkludering i samfunnet. Gjennom dette forskningsprosjektet ønsker jeg å få frem hvordan barnets utvikling påvirker uten den ytre forhold av faktorer som kultur og bakgrunn.

Studien består av et kvalitativt forskningsintervju, som anvender et semistrukturert intervju. I det semistrukturerte intervjuet ble det innhentet data fra fire pedagogiske ledere fra ulike barnehager. Datamaterialene er informantenes subjektive forståelse av temaet som ble transkribert og analysert. Det ble utført en fenomenologisk – hermeneutikk- analyse, i tillegg til en tematisk analyse. Analysen ble gjennomført under fem kategorier som er sentralt i drøftingen av forskningen. Kategoriene er: flerkulturell barn, flerkulturell barnehage, pedagogisk ledelse, inkluderende miljø og rammeplanen.

Den teoretiske forankringen i denne forskningen er å belyse barnets og ledelsenes forståelse av en flerkulturell mangfoldighet. Sentrale teorier som skal bidra for forståelsen av flerkulturell mangfoldighet i denne forskningen blir tolket gjennom Bronfenbrenners modell, som blir anvendt med flere teoretikere og begreper. I tillegg får dere lesere en innføring i inkludering og pedagogisk ledelse, hvor jeg drar inn accountability i barnehagen.

Funnene fra studien frembringer ulike metoder og planlegging som pedagogiske ledere anvender inkludering av barn med ulike kulturer og bakgrunner. Dette blir sett i lys av et dynamisk omgivelser, som utgjør at påvirkningsmulighetene pedagogiske ledere har til sin barnehage. Forståelse av flerkulturell barnehage danner et mer inkluderende miljø.

INNHALDSFORTEGNELSE

Sammendrag	
Forord	
1 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for tema og formål	1
1.2 Problemstilling og avgrensing	2
1.3 Oppgavens struktur.....	2
1.4 Begrepsavgrensing.....	3
1.4.1 Mangfold.....	3
1.4.2 Flerkulturell barnehage.....	3
1.4.3 Styringsdokument.....	4
1.4.4 Pedagogisk ledelse	5
2 Begrep og Teori	6
2.1 Sosialisering.....	6
2.1.1 Mikrosystemet.....	8
2.1.2 Mesosystemet.....	8
2.1.3 Eksosystemet.....	10
2.1.4 Makrosystemet.....	11
2.2 Pedagogisk ledelse.....	13
2.2.1 Accountability.....	15
2.3 Inkludering.....	17
3 Forskningsmetode og Forskningsdesign	20
3.1 Hva er metode.....	20
3.2 Historisk, kvalitativ og kvantitativ metode.....	20
3.3 Hva er design	22
3.4 Intervju som metode	22
3.4.1 Intervjuguide.....	23
3.4.2 Transkribering.....	25
3.4.3 Kritisk vurdering av intervju	25

3.5	Vitenskapelig tilnærming- Fenomenologi og Hermeneutikk	27
3.6	Metodisk fremgangsmåte	28
3.7	Analyse metode	31
3.8	Etisk betraktninger.....	32
3.9	Validitet, Reliabilitet & Generaliserbarhet.....	33
4	Analyse og resultat.....	36
4.1	Tematisk analyse av funn	36
4.2	Fenomenologiske- Hermeneutiske analyse av funn	37
4.3	Flerkulturell barn	37
4.4	Flerkulturell barnehage.....	40
4.5	Pedagogisk ledelse.....	46
4.6	Inkluderende miljø.....	49
4.7	Rammeplanen	52
5	Diskusjon	55
5.1	Hva anser pedagogisk leder som sentrale elementer i flerkulturelt mangfold?	55
5.2	Hvordan arbeider en pedagogisk leder med å planlegge for en flerkulturell barnehage?.....	59
5.3	Hvordan kan en pedagogisk leder fremme ulike kulturer og bakgrunn på barnehage?.....	62
5.4	Implikasjoner	66
6	Avslutning.....	67
	Litteraturliste.....	
	Vedlegg 1: Intervjuguide	
	Vedlegg 2: Samtykkeskjema	
	Vedlegg 3 : Skjerm bilde av bekreftelse fra sikt.....	
	Vedlegg 4: Tabell.....	

Forord

Dette er min masteravhandling, som jeg ønsker med stolthet presentere. Denne oppgaven skal representere mine to år som student innenfor pedagogikk, spesialisering i utdanningsledelse ved Universitet i Sørøst-Norge, Drammen. Gjennomføringen av denne avhandlingen har vært en krevende prosess, samtidig interessant og lærerikt. Lidenskapen jeg har til tema har vært min motivasjon til å gjennomføre denne masteroppgaven. Jeg ønsket å gå mer i dybden i et tema som er samfunnsrelatert. Denne oppgaven er ment til å være et bidrag til forskningen rundt flerkulturelle temaer innenfor barnehage, og er ikke et fasitsvar til problemstillingen.

Emnene jeg har hatt i denne utdanningsløpet har inspirert meg til å velge tema som kan påvirke ledelsen, politikken og samfunnets synsvinkel. Gjennom prosessen har jeg også utviklet meg, og ser nye sider ved temaet jeg fordypet meg i, og sitter igjen med nye kunnskaper, og forståelse. I den avledningen vil jeg takke skolen, lærerne og veilederen min til veiledning og råd.

En stor takk til mine fire intervjuinformanten som har deltatt til denne forskningen. Uten dere kunne jeg ikke forske på et tema jeg brenner for. Deres tillitt til meg, og det å la meg gjennfortelle deres historie basert på deres erfaringer, opplevelser, tanker og refleksjon har bidratt til et gjennomførbart prosjekt. Jeg er takknemlig for at jeg fikk æren av å intervjuere dere under en hektisk hverdag, og opplevde en fantastisk og lærerik samtale. Dere og den fantastiske arbeidet deres i barnehagen er hovedgrunnen til at denne masteroppgaven ble til.

Jeg vil også takke mine gode studievenner som har stilt opp for meg under skriveprosessen, og har være sammen med meg selv om vi skriver ulike oppgaver. I denne forbindelsen vil jeg også takke kollegaene mine på jobben som har heiet på meg under skriveprosessen.

En stor takk til min fine familie som alltid står ved min side under en tung og utfordrende periode. Dere har motivert og engasjert meg til å fullføre og skrive denne masteroppgaven. Uten deres støtte og veiledning vet jeg ikke om jeg hadde klar å fullføre.

Oslo, Vår 2024

Vinitha Yoganathan

1 Innledning

I denne masteroppgaven i faget MPOPGH Masteroppgave i pedagogikk skal dere bli presentert til en forskning om en inkluderende fremtid. Inkluderende framtid tar for seg om dagens relaterte problemstilling, nemlig om flerkulturell oppvekst i barnehagen. Ifølge rammeplanen blir følgende sitat sitert under kapittel Mangfold og gjensidig respekt:

«Barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt» (kunnskapsdepartementet, 2017. s. 9). Det er noe av det rammeplanen tar for seg om mangfold, og det er det forskningen skal ta utgangspunkt i.

Det har tidligere blitt forsket på mangfoldighet, flerkulturell og om et inkluderende miljø i barnehagen, men i denne oppgaven har jeg valgt å forske på dette gjennom pedagogiske ledere og deres synsvinkler. Jeg ønsker å se hvordan små og store barnehager arbeider med mangfoldighet uavhengig om det er mange eller færre barn med flerkulturell bakgrunn.

I et historisk perspektiv kan mangfoldighet blant barn bli sett gjennom FN. De jobber for barn og unge til tross for deres bakgrunn skal alle sikre samme rettighetene. Dette er kalt for FNs barnekonvensjon som tar for seg barnerettigheter. I Norge ble konvensjonen ratifisert i 1991, mens i 2003 ble dette implementert til en del av norsk lov (FN, 2023). FN har også utviklet en organisasjon som er kalt for UNESCO. Denne organisasjonen tar for seg kunnskapsformidling, humaniora, kulturelle aspekter og kommunikative praksiser. UNESCO ble utviklet etter 2.verdenskrig, ettersom de mente at god utdanning, vitenskap og kultur var svaret til å fremme fred og konsekvente retningslinjer mot vold. Dermed kunne menneskene ha en forståelse og respekt for hverandre og i kloden vi lever i (FN, 2023).

1.1 Bakgrunn for tema og formål

Tema jeg ønsker å undersøke er om flerkulturell oppvekst (mangfoldighet). Grunnen til jeg ønsker å undersøke dette er fordi jeg har erfart gjennom min arbeidserfaring fra barnehager at pedagogisk ledere har mangel på kulturell forståelse og kompetanse for mangfoldighet. Dermed ønsker jeg å forske på påvirkningskraften en leder har overfor ansatte, foresatte og unge, om formidling og tilegning av kunnskap om mangfoldighet i barnehagen, som kan gjøre

noe forskjell og bidra til en mer inkluderende framtid. Gjennom dette ønsker jeg å få frem hvordan barn best mulig kan utvikle seg uavhengig av bakgrunn og kultur.

Statistisk sentralbyrå (2023) henviser at i 2016 var det 282 600 barn som gikk i barnehagen i Norge, av dem var det 46 300 barn med minoritetsspråklig bakgrunn. Tallene blant minoritetsspråklige barn har femdoblet seg siden 2000 tallet.

1.2 Problemstilling og avgrensning

Problemstillingen jeg ønsker å belyse gjennom undersøkelsen lyder følgende:

Hvordan kan en leder fremme forståelsen av ulike kulturelle bakgrunner i barnehagen, for å skape et inkluderende miljø?

Gjennom denne problemstillingen har jeg vurdert å ha tre forskningsspørsmål for å avgrense Oppgaven. De tre forskningsspørsmålene er følgende:

1. Hva anser pedagogisk leder som sentrale elementer i flerkulturelt mangfold?
2. Hvordan arbeider en pedagogisk leder med å planlegge for en flerkulturell barnehage?
3. Hvordan kan en pedagogisk leder fremme ulike kulturer og bakgrunn på barnehage?

1.3 Oppgavens struktur

I denne masteroppgaven er strukturen bygd opp i seks deler. Oppgaven starter med en introduksjon for tema, og om tidligere historie om tema. Etterfulgt av dette ble problemstillingen presentert samt avgrensning av problemstilling med tre forskningsspørsmål. Deretter skal det også komme en kort begrepsavklaring i innledningen før det går videre til del to. I den andre delene av oppgaven blir det tatt for seg relevante teori og begreper. Disse teoretiske forankringene skal bli senere disponert til å besvare problemstillingen. Den tredje delen av oppgaven er det metodedelene. I denne delen blir metodevalg og forskningsdesign presentert, og om hvorfor akkurat disse ble valgt. Videre i den fjerde delen av oppgaven blir det analysert og resultatet og funn av forskningen, som skal brukes i den femte delen. Den femte delen er drøftingsdel hvor det skal diskuteres og avklare aktuelle deler av teori og funn i lys av problemstillingen. Til slutt har vi den sjette delen som er en avslutningsdel som skal oppsummere hele oppgaven og besvare problemstillingen.

1.4 Begrepsavgrensning

I begrepsavgrensning skal dere få presentert sentrale begreper som skal bli avgrenset og gi kort definisjon, for å få en bestemt beskrivelse til hva begrepene betyr under hele oppgaven. Disse begrepene skal brukes jevnt under hele oppgaven, og skal være et hjelpemiddel til å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålet. Dermed har jeg valgt å fokusere på begrepene mangfold, flerkulturell barnehage, styringsdokumenter og pedagogisk leder.

1.4.1 Mangfold

Begrepet mangfold er enormt stort begrepet og rammer inn alt fra ulikhet i menneskeheten. Ifølge NAOB blir mangfold beskrevet som «Stor variasjon; mangesidighet» (NAOB, n.d.). Ordet «stor variasjon» innebærer i dette perspektivet: alle typer mennesker. Dette kan også refereres til Egerdals (2021, s. 7) som definerer følgende «Mangfold kan være knyttet til kjønn, alder, etnisitet, funksjonsfriskhet og opprinnelsesland for å nevne noe». I denne oppgaven skal jeg undersøke hvordan pedagoger jobber med mangfold, og skal dermed spesifisere oss innenfor det flerkulturelle blant barn. Pedagogisk mangfold er å møte kultur og kulturelle ulikheter, som også kan reflekteres fra dagens norske samfunn. Vi kan blant annet se ulike minoriteter, flerkulturalitet og forskjellige oppvekstvilkår (Haugen, 2017, s. 24)

1.4.2 Flerkulturell barnehage

Begrepet flerkulturell brukes ofte for å beskrive mennesker, men også beskrivelser om et samfunn eller institusjoner i samfunnet (Spernes & Hatlem, 2014 s.65). Vi kan også se flerkulturell i lys av det pedagogiske, som blir nevnt under flerkulturell pedagogikk. Dette er måten vi ser barnet på, som kompetente og rom for læring og utvikling. I tillegg ser man også på førskole opplæring på barnets læring og utvikling av flerspråklig og flerkulturell forståelse (Sand, 2019, s.41). En flerkulturell barnehage ifølge kunnskapsdepartementet forklarer følgende:

«En flerkulturell barnehage og skole kjennetegnes av et personale som ser på det kulturelle og språklige mangfoldet som normaltilstanden, og som anvender dette mangfoldet som en ressurs» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.9).

1.4.3 Styringsdokument

Styringsdokumenter danner grunnlaget for offentlige etater etter skriftlige retningslinjer basert på premissene fra statsbudsjettet (NAOB, n.d.) I denne oppgaven skal vi se i lys av styringsdokumenter i barnehage fra et mangfoldsperspektiv. I barnehager er det lov om barnehager og rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, som blir kalt for styringsdokument.

1.4.3.1 Barnehageloven

Barnehageloven har en forskrift som analyserer innholdet i lover, og denne forskriften er likhet med den juridiske forpliktelsen, som har vært etablert siden 1975 (Spernes & Hatlem, 2014 s. 39). Barnehageloven har siden blitt revidert flere ganger for så å rette mot barn og barnets rettigheter. Barnehagens viktigste lov som både offentlige og private må følge er å sørge for at alle barn i barnehagen har tilgang til et likeverdig og kvalitetsrikt pedagogisk tilbud (Spernes & Hatlem, 2014 s. 40).

1.4.3.2 Rammeplanen

En forskrift som også er i barnehageloven, er rammeplanen. Både offentlige og private barnehager i Norge er pålagt å ta stilling til barnehageloven og implementere rammeplanens retningslinjer (Spernes & Hatlem, 2014 s. 39). Rammeplanen ble iverksatt 20 år etter at barnehageloven ble gjennomført. Rammeplan er et veiledende verktøy som setter rammen for lover og regler, styrer, pedagogiske ledere og personale skal overholde retningslinjene. Dette er rammeverket overordnet personalet skal anvende for gjennomføring og vurdering av barnehagens pedagogiske tilnærming. I tillegg til rammeverk til overordnet hvor personalet skal også rammeplanen gi informasjon til foresatte, barnehagens eier og til tilsynsmyndigheten. Dermed er det også viktig at rammeplanen er i revisjoner ettersom den skal informere alle parter om barnets rettigheter etter samfunn- og lovendringer som er i utvikling (Spernes & Hatlem, 2014 s. 46).

1.4.4 Pedagogisk ledelse

For å trekke oppgaven inn mot spesialiseringen utdanningsledelse har det blitt vektlagt på pedagogiske ledelse. Jeg skal intervju fire pedagogiske ledere og ønsker å se deres synsvinkler om hvordan de arbeider, og kan arbeide med flerkulturelle barn.

Rammeplan definerer at en pedagogisk leder er en som har ansvar og kan lede et pedagogisk arbeid i barnehage med profesjonell dømmekraft. En av de viktigste oppgavene en pedagogisk leder har ifølge rammeplanen er å instruere og sikre at barnehageloven og rammeplanen blir utført via pedagogisk arbeid. I tillegg skal dem også lede og arbeide gjennom å dokumentere, vurdere, planlegge, gjennomføre og utvikle ulike arbeid i avdelingene (kunnskapsdepartement, 2017. s. 16).

2 Begrep og Teori

I denne delen av oppgaven skal dere bli presentert for begreper og teorier som skal bidra til å svare på problemstillingen i drøftingsdelen. Begrepene og teori er et hjelpemiddel for selve forskningen av oppgaven, og skal dermed redegjøres. Jeg har tatt for meg Bronfenbrenners modell, og anvender dette inn med flere teoretikere og begreper og videreutvikler dette til å svare på problemstillingen. Videre skal dere få innføring i inkludering og pedagogisk ledelse, hvor jeg drar inn accountability innenfor pedagogisk leder i barnehagen. Gjennom disse to hovedområdene skal dere lesere få innblikk i ulike begreper, teorier og modeller som kan bidra til å se ulike tilnærminger barn med flerkulturell bakgrunn har muligheten til å utvikle.

2.1 Sosialisering

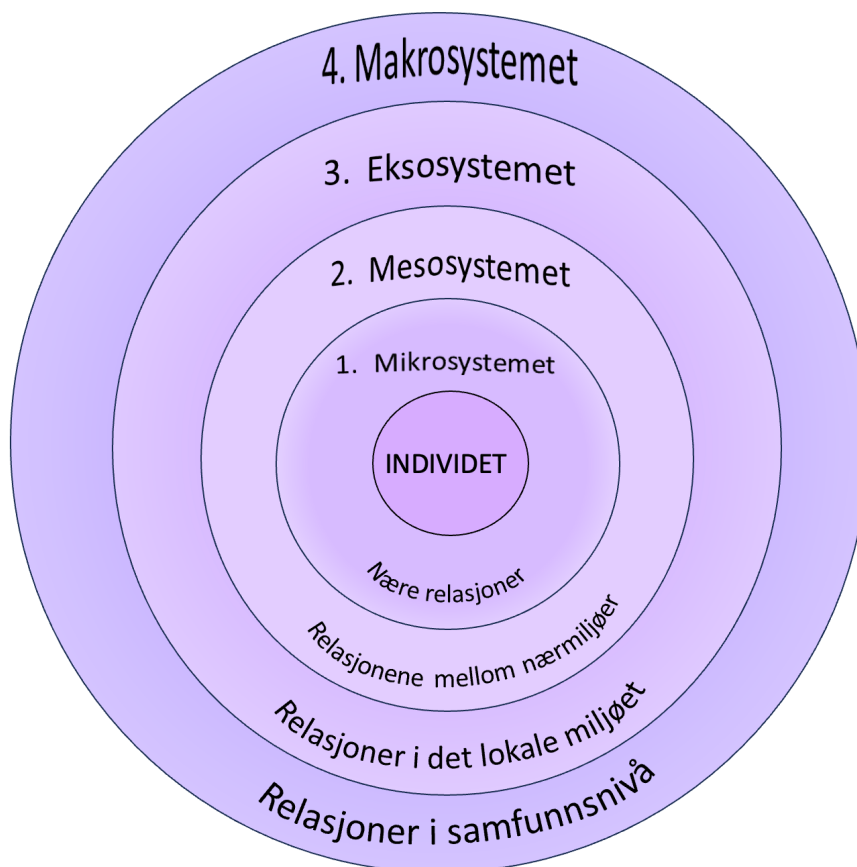
«Med sosialisering tenker vi på den utviklingsprosess som fører til at individet gradvis vokser seg inn i et fellesskap og blir en del av dette. Prosessen skjer i et dynamisk samspill med de sosiale og kulturelle omgivelsene, hvor imitasjon, identifikasjon og internalisering inngår som sentrale elementer. I dette samspillet inngår også konformitetspress der individet overtar de normer og verdier som gjelder i de grupper og det storsamfunn individet blir medlem av» (Bø, 2018, s. 23).

Sosialisering er en livslang prosess som starter allerede når et barn kommer til verden. Det gjør oss til den vi er, og danner oss til å være et medmenneske og medborger (Bø, 2018, s. 23). Dette kan vi også se i en sosialiseringsprosess hvor ulike faktorer har en påvirkningskraft hos individet. En kjent modell som representerer sosialiseringsprosessen, er den økologiske modellen som er utviklet av professoren og psykologen **Uri Bronfenbrenner**.

Denne modellen analyserer omgivelsene rundt barnet, og hva som påvirker barnets utvikling. I tillegg kan også dette bidra til å påvirke barnets påvirkning av omgivelsene som igjen medvirker dannelsen av kulturen. Bronfenbrenners teori var å forske på barnet i sammenheng med oppvekstmiljø, de biologiske faktorene og den psykologiske utviklingen samtidig (Imsen, 2020, s. 409). I modellen blir det innlemmet i ulike faktorer som påvirker individet. Modell og teori anvender barnets forhold i ulike miljøer, men også miljøet i forhold til

hverandre. Der han observerte hvordan den ene er avhengig av det andre, og hvordan alt henger sammen (Imsen, 2020, s. 411).

Bronfenbrenners økologiske modell ble først kjent i Norge i 1970 tallet med boka «Barn i to verdener (1973 b)». Gjennom boka hans kommer det fram hans synsvinkel på menneskelig utvikling, og de ulike faser som påvirker individet (Bø, 2018, s. 169). Bronfenbrenner fokuserte mot miljøfaktorene innenfor sosialisering og danning av relasjon og identitet hos individet (Bø, 2018, s. 170). Hans første arbeid ble publisert i 1958, mens i 1970 tallet utga han boka «The Ecology of Human Development» (Bronfenbrenner, 1977, p. 513). Det var etter denne boka teorien hans ble utviklet og kritisert. I den sist nevnte boka ble ordet økologi som credo referert for første gang. Gjennom dette observerte han på utviklingen og sosialiseringen i en metodisk tilnærming (Bø, 2018, s. 169). I hans første verk hadde han en modell som inneholdt utviklingspsykologi, og introduserte utviklingsøkologisk som senere ble revidert etter han selv kritiserte (Bronfenbrenner, 1977, s. 514) Han markerte renomméet av individets utvikling og påvirkningen av miljøet med inspirasjon av **Kurt Lewins, George H. Mead og Lev Vygotsky** (Bø, 2018, s. 169).



Figur 1 Bronfenbrenners bioøkologiske modell

Den reviderte delen gikk fra å være økologisk modell til bioøkologisk. Dette er på grunn av at han mente at individets utvikling kommer fra det biologiske i et dynamisk vekselspill med det rundt, som hjem, skole, fritidsaktivitet, sosiale medier og politikk. Disse faktorene benevnes som mikro-, meso-, ekso-, og makrosystem (Bø, 2018, s. 170).

2.1.1 Mikrosystemet

I det innerste nivået er det individets nærmeste krets som familier, venner og naboer man ofte ferdes med, som kalles for Mikrosystemet (Bø, 2018, s. 171). Mikrosystemet ligner også på **Charles H. Cooley** (1964) begrepet om primærgruppe, og **Berger og Luckmann** (2004) om primærsosialisering. Ifølge Berger og Luckmann er primærsosialisering en sosialisering som foregår blant kjernefamilien (Bø, 2018, s. 24). **Willy Martinussen** (1991) har også et begrep han definerer om sosial relasjon som også kan sammenlignes. Sosial relasjon ble definert følgende: «et stabilt samhandlingsforhold mellom to eller flere personer». Mens Cooleys begrep om primærgruppe ble oppfattet tilsvarende måte som primærrelasjon. Primærrelasjon er individenes nærmeste relasjon som en kjenner i flere roller. Med dette ser man hvordan samspillet utvikler seg uformelt og jevnt i ulike kontekster som både kan være i nærhet, inkluderende og felles ansvar og krav (Bø, 2018, s. 25). Det disse teoretikere har til felles med mikrosystemet er at de tar utgangspunktet i individenes primære/nærmeste relasjon. Disse relasjonene blir regelmessig påvirket i fellesskap med hverandres atferd og erfaring. De nærmeste relasjonene kan være familien som foreldre og søsken, venner og naboer eller personell fra barnehagen og skolen, altså «the significant others» som **Georg H. Mead** (2005) kaller innafor primærrelasjon (Bø, 2018, s. 25).

2.1.2 Mesosystemet

Det andre nivået kalles for mesosystemet, og det er relasjon og samspill som står i fokus. I denne delen av nivået skal individet ha bånd mellom varierende kontekster og arenaer som de oppholder seg. Ifølge Bø (2018, s.173) betyr meso «for forbindelser mellom ulike mikroer», og går ut på to eller flere mikrosystemer som samhandler. Samhandlingene mellom faste miljøer som bronfenbrenner utforsket i mesosystem, kan også gjenkjennes i begrepet utviklingsoppgave. Utviklingsoppgave er når individet må håndtere oppgaver og utfordringer som samfunnet forventer en overholdelse av normer i en viss alder i livet, i ulike kontekster en opplever gjennom ulike livsfaser (Bø, 2018, s. 27).

Dette kan vi også se gjennom **Erik H. Erikson (1973)** åtte utviklingsperioder. Hans åtte utviklingsperiodene tar utgangspunktet i ulike faser i livet, som legger fokuset i personlighetsproblemer og det å tilpasse seg i et nytt perspektiv i livets ulike faser (Imsen, 2020, s. 384). Han mente at individet etter hver periode vil utvikle ny personlighets aspekt og gå videre til neste fase med erfaringer av positive og negative utfall (Erikson, 1968, s. 96). En av fasene til Erikson er skolealderen, og i denne fasen mente han at barnet får følelsen av egenverdi for handlingen man utfører. Han oppfattet at følelsen av mestringsmotivet og egenverdien kom lenge før denne fasen. Dette kan fremstå noe som bygget seg opp fra småbarnsalderen når foreldrene responderte på barnets egeninnsats (Klein, 1989). Respons som anerkjennelse vil bidra til å styrke barnets egenverdi, og er en faktor vi mennesker ofte lengter etter.

I lys av Eriksons teori hevder **Abraham Maslow (1968)** om anerkjennelse i behovspyramiden. I denne pyramiden kommer behovene i kronologisk rekkefølge, hvor Maslow viser at individenes betydning av behovene og styrken endrer i tids- og livsfaser. Dette blir observert i form av hvilke forhold enkelte har til grad av tilfredsstillelse. I tillegg vil også behovene stadig forandre seg med alder, livssituasjon og styrken av behov for tilfredsstillelse. Maslow fremsetter også at i systematisk perspektiv kan graden av behovene og rekkefølgen endre i ulike sammenheng, som fra et individ til en annen, men også mellom ulike etnisk gruppe, og tidsepoke (Bø, 2018, s. 160).

Et annet teori som kan knyttes opp mot bronfenbrenner er **Lev S. Vygotsky**. Han har utviklet den proksimale utviklingssonen som tar utgangspunktet i barnets tilstand til sosialisering i ulike arenaer. Teorien innebærer at barnet får posisjon til å utføre en handling i samspill med andre før de utfører alene (Imsen, 2020. s. 199-200). Dette er det mesosystemet som går ut på om samspill mellom ulike arenaer. Den proksimale utviklingssonen er nivåene mellom hva barnet klarer å utføre med hjelp og støtte, og hva barnet klarer selv. Dette er det som kalles for barnets evnenivå (Bråten, 1996). I denne teorien gjennomfører barnet ved hjelp av en voksen eller en som er mer viten, etterfulgt av at barnet selv skal prøve senere. Dermed blir den voksne en medierende hjelper, som er en som veileder og bidrar til å stimulere barnet med å gjennomføre et arbeid ved å forklare eller vise hvordan det skal utføres før barnet gjør det selvstendig (Imsen, 2020. s. 200).

I mesosystemet har vi sett tre teoretiker som utdyper seg i stimulering av barnets utvikling og samhandling med sine nære relasjoner. Det er nødvendig å utøve en bestemt mengde av kritisk analyse innenfor mesosystem der barn samhandler med sine primærgrupper. Konflikter av ulike årsaker kan også forekomme i tett mesostrukturer (Bø, 2018, s. 173). Motstand, mangfold og ulikhet kan være kognitiv stimulerende av alder og modenhet. Imidlertid, hvis avstanden blir for stor, kan en være utsatt til å oppleve **krysspress** fra ulike autoritative figurer en får motsetningsfylte forventninger (Bø, 2018, s. 174). Presset kan oppstå når individet ikke finner forståelse eller aksept fra de ulike arenaer og fra normsendere. Dermed vil en alltid prøve å finne en mulighet for å holde balanse, for så å ikke bli forvirret. Denne forvirringen kalles for krysspress, verdiklemme eller forventningsdilemma (Salole, 2020, s. 142). Det finnes både indre og ytre krysspress. Det ytre forventningspresset er ofte primærrelasjonene som aktivt påvirker dine valg, atferd og holdning. Det indre forventningspresset kan på linje være et krysspress inni deg. Dette kan være den «innebygde verdikollisjoner» som en har fra oppveksten, ulike sosiale bakgrunner, verdier og idealene (Salole, 2020, s. 143).

2.1.3 Eksosystemet

Det tredje systemet i Bronfenbrenners modell er eksosivå, som tar utgangspunktet i de ulike regionene individet omringes av, som individet sjelden oppsøker. Dette vil også påvirke individet indirekte, men likevel blir en påvirket av det som foregår i eksosystemet, som bidrar til utvikling. Dette kan være etablert enten i form av formelle eller uformelle samfunnsinstitusjoner, som kan eksistere i lokale miljøer (Bø, 2018, s. 176).

Utdanningspolitikken kan også ta betraktning når det diskuteres om barnets påvirkning til utvikling både direkte og indirekte. Utdanningspolitikk iverksetter ulike tiltak og retningslinjer for barnehager, skole og opplæring. Dette er utdanningsdirektoratets hovedoppgave med å garantere at alt av lover og regler skal vedlikeholdes og tolkes videre til barnehager og skole i Norge. I tillegg har også direktoratet ansvar for å formidle og utvikle rammeplan og læreplanen (Kunnskapsdepartementet, 2018.). Analyse og beskrivelse av politikken innad utdanning blir sett som utdanningspolitikk. Dette dreier seg om å fastsette mål, retningslinjer og virkemidler for samfunnets pedagogiske prosjekter. Politikk kan oppfattes som maktrelasjoner av mellommenneskelige forhold. Disse relasjonene gir

kapabilitet for utnyttelse av hverandre, og gir ulike fordeler. Politikk gir også innflytelse til offentlige beslutninger som blir iverksatt for samfunnet (Aasen, 2006, s.22).

Utdanningspolitikken kan bidra til å påvirke barnet direkte, som hvilke tiltak eller rettigheter de har krav til og evt hvilke spesielle behov et tilrettelagt barn kan få direkte. Dette kan også påvirke barnet indirekte som eventuelt gjennom lærerne ved å styrke lærerkompetansen eller læreplanen. Dette vil resultere med at undervisningen eller utviklingen til barnet vil bli styrket. Derfor må ikke barnet direkte være til stede for å bli påvirket.

2.1.4 Makrosystemet

Makrosystemet er det siste nivået i bioøkologiske modellen, som består av kulturelle normer og verdisystemer. Det som påvirker individet fra makrosystemene blir overført av grunnlaget fra de andre nivåene, som gjenspeiles fra våre kulturer og væremåter. (Bø, 2018, s. 177).

Våre kulturer varierer fra individ til individ. Begrepet «kultur» har vidt definisjoner fra ulike forskere, og kan anvendes på ulike kontekster. De to måtene kulturbegrepet blir sett på er normativt kulturbegrep og beskrivende kulturbegrepet.

Normative kulturbegrep blir sett på som fenomener som oppfattes verdifulle. Før det normative kulturbegrepet var det «Det utvidede kulturbegrep» som ble utviklet. Dette kulturbegrepet ble oppfattet av fenomener i samfunnet, som kulturelle aksepter i forbindelse med forskjellige kunstformer (Sand, 2019, s.80).

Beskrivende kulturbegrep er hentet fra sosialantropologien, og går ut på «fremmed kultur». Antropologiske kulturbegrep er et fagbegrep eller et vitenskapelig begrep, som tar for seg kulturelle og sosiale normer. Disse normene er ofte etter samfunnets eller egne premisser, som hvordan menneskers tanke- og levemåter blir anvendt (Sand, 2019, s.80).

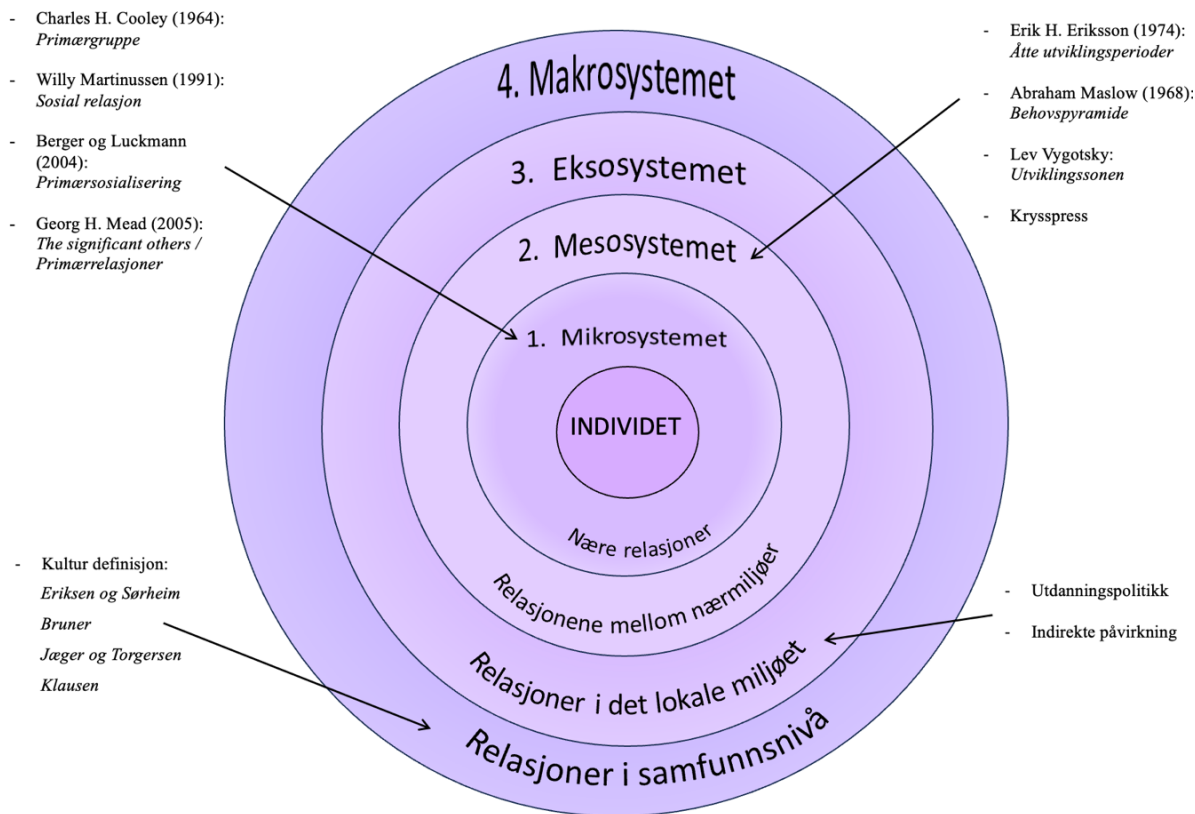
Ifølge **Eriksen og Sørheim** er kultur et vidt og avansert ord som mange tar for gitt, ettersom man antar hva begrepet betyr ettersom det er lett å forstå og anta betydningen. I tillegg blir begrepet implementert i ulike kontekster som mennesker har tilegnet kontrasten med det som er iboende. Dermed beskriver Eriksen og Sørheim at kultur er det motsatte av naturen og har definert med følgende sitat: «Kultur er den komplekse helhet som består av kunnskap, trosformer, kunst, moral, jus og skikker, foruten alle de øvrige ferdigheter og vaner et menneske har tilegnet seg som medlem av samfunn» (Tylor ref. I Eriksen & Sørheim, 2006).

Bruner er en annen teoretiker som definerer begrepet kultur og påstår følgende: «kultur er den levemåten og tenkemåten vi konstruerer, forhandler, institusjonaliserer og til slutt kaller virkelighet» (Bruner, 1997, s. 105). I tillegg refererer han til forståelsen av kultur, angående at det har blitt sett som symboler som anvendes for «å hankses med menneskelige problemer på» (Bruner, 1997, s. 115).

En annen definisjon på kultur er fra **Jæger og Torgersen** som definerer begrepet kultur i sammenheng med barn. De påpeker at begrepet barnekultur kan bli observert i tre ulike begrep kontekster, som er «1: kultur for barn (voksnes kulturformidling), 2: kultur med barn (voksne sammen med barn) og 3: kultur av barn (barns egen lekekultur)» Ifølge Jæger og Torgersen er forståelsen av barnekultur avhengig av oppveksten til barnet, og om deres tilknytning til kulturen. For at barnet skal ha en tilknytning til kultur må de ha en forståelse for hva dette innebærer (Jæger & Torgersen, 2016, s. 13).

Vi har også et annet synsvinkel på definisjonen «kultur» av **Klausen**. Han definerer begrepet i likhet med erkjennelse av våre kognitive tilnærminger, evaluering ferdigheter, atferd, samt materielle utstyr vi anvender oss i ulike kontekster (Sand, 2019, s.81). Klausen siterer følgende: «Verdier, holdninger og symboler blir overført, med noen forandringer, fra tidligere generasjoner og til den neste generasjonen» (Klausen, 1992, s. 27).

I sosialiseringsprosessen blir kultur både formidlet og tilegnet. Dette kan oppfattes i Bronfenbrenners bioøkologiske modell ettersom det er en sosialiseringsprosess. Barnet og de rundt assimilerer seg i læringsprosessen ubevisst i begrenset omfang. Bevisstgjøring og refleksjon over sin egen kultur oppstår i møte med et individs verdier, skikker og vaner (Sand, 2019, s. 82). Vi har til nå sett på Bronfenbrenners bioøkologiske modellen og andre teoretikere med ulike begreper og definisjoner som kan sammenlignes. Av den grunn har jeg utvidet modell til bronfenbrenner med ulike teorier og begreper innad i modellen, som har samme budskap (Se Figur 2).



Figur 2: Bronfenbrenners bioøkologiske modell;
Revidert del med ulike begreper og teorier som utvidet modellen

2.2 Pedagogisk ledelse

«Ledelsen som kreves for å initiere og lede refleksjons- og læringsprosesser i organisasjoner, vil vi betegne som pedagogisk ledelse ... Pedagogisk ledelse er knyttet til å få til læring i organisasjoner og spiller dermed en vesentlig rolle for utvikling og endring av en organisasjons kultur. Sentralt i utøvelsen av pedagogisk ledelse står etablering av lærings forhold og utvikling av læringsystemer som sikrer læring og fornyelse i organisasjonen» (Wadel, 1997, s. 39).

Dette er slik **Carl Cato Wadel** definerer begrepet pedagogisk ledelse. En pedagogisk leder er en som arbeider med det pedagogiske i virksomheter, og har den rollen til å veilede og støtte barn i barnehage eller skolen videre i utvikling. Mens en pedagogisk ledelse er en leder som utøver det pedagogiske arbeidet, ved å ta i bruk ulike strategier og prosesser for å oppnå bestemte resultater og mål. I barnehager bør styrer og pedagogiske ledere, anvender det pedagogiske ledelsen ettersom utviklingen av pedagogiske arbeid er en viktig lederoppgave

(Ertevåg & Roland, 2013). Dette er for å ha forståelse og kompetanse for barnekulturen og mangfoldigheten i barnehagen. Påvirkningskraften en leder har ovenfor ansatte og barnet, har mye å si videre i utviklingen, som kan gjøre noe forskjellig og bidra til en mer inkluderende framtid. Det å arbeide innenfor en virksomhet krever ikke bare det pedagogiske, men også det administrative. Ifølge Wadel, som påpeker at det er to ledelsesstiler som er avhengig av hverandre, er administrativ ledelse og pedagogisk ledelse.

Administrativ ledelse er å evaluere og håndtere ulike retningslinjer, som kan utvikle for å sikre orden og system i organisasjon (Wadel, 1997, s. 45). Dette blir utført med et overordnet mål som skal oppnås på kort sikt (Wadel, 1997, s. 46). For å sikre organisasjonens utvikling er det like nødvendig å sette mål på lengre sikt. Den administrative ledelse alene uten tilstrekkelig evne til utvikling og fornye seg vil hindre organisasjonen fremgang. Dermed er det fundament for enhver organisasjon med å igangsette læringsprosesser. Dette vil fremme organisasjonens utvikling med en felles forståelse og grunnlaget til en mer effektivitet for å sikre langsiktig mål (Smircich & Morgan, 1982).

Denne type læringsprosesser som fremmer utvikling, fornying, vekst og endringer i organisasjon foregår gjennom læring. Ledelse som stimulerer utviklingen til organisasjon ved bruk av læringsprosessen, defineres som en pedagogisk ledelse. Organisasjonsmedlemmene som blir ledet av pedagogisk ledelse kan bidra til å utdanne individene om forståelse av verdiene og atferden som driver dem frem (kfr. Smyth, 1989). En slik ledelse skal igangsette aktørene i en organisasjon for å få dem i gang med prosessene med selvrefleksjon over sin egen praksis. På den måten kan en refleksjon medvirke utvikling, fornyelse og endring i organisasjon. Dermed er det fundamentalt å ha en pedagogisk ledelse for å bidra med å implementere læringsforhold og lærings dynamikk i organisasjon (Wadel, 1997, s. 46).

En annen teori som trekker fram om pedagogisk ledelse er **Hersey og Blanchard** (1969) situasjonsbestemt lederstilteori. Teorien tar utgangspunkt i ulike lederstiler en leder kan ta i bruk etter ulike situasjoner som forekommer fra sine medarbeiderens modenheter (Irgens, 2016, s. 215). Denne modellen kan også se i lys av en pedagogisk leder i barnehage, og hvordan de kan være i ulike settinger med barnets situasjoner. En pedagogisk ledelse får observere situasjonen og avgjøre hvilke ledelsesstiler som skal praktisere i gjeldende

hendelse. Stilene lederen kan velge mellom er delegerende, medvirkende, konsulterende og instruerende (Irgens, 2016, s.215).

- Delegerende stil anvendes når modenheten til individet er høy. Dermed er lederens stil lav innenfor veiledning og oppmuntring.
- Medvirkende stilen har individenes modenhet dratt en trinn ned, men er fortsatt litt høy. I denne stilen blir det vektlagt lederens høye støttende atferd, men lavere på den styrende atferden.
- Konsulterende stilen nyttes individenes modenhet i en av de laveste. Nå bør lederen være mer til stede med en overtalende og høy veiledning og oppmuntring.
- Instruerende stilen er modenheten til individet i den laveste, og trenger en mer styrende leder. Dermed trenger individet en høy styrende stil med en lav støttende atferd for å dirigere individets arbeid (Luthans, 1995, s. 375; Martin, 2003b, s. 690, sitert i Irgens, 2016. s. 216)

Disse ulike situasjonsbaserte lederstiler kan også benyttes av en pedagog i barnehagen etter hvilket nivå barnet er. Et annet syn på lederperspektivet som inngående rammeverk for å erkjenne flerkulturelle barn i barnehage med pedagogiske ledere som legger føringer til begrepet Accountability.

2.2.1 **Accountability**

Ifølge Langfelt (2008) blir account-ability indikert som plikt og kapasitet (s.18). Videre blir det bemerket at plikt blir offentlig brukt for midler, samtidig som en er tilknyttet plikt med «ability». Dette er med kapasitet til å gjennomføre regnskap med pålagt ansvar (Langfelt, 2008, s.18). Det norske begrepet ansvar operer det engelske ordet med responsibility og accountability (Solbrekke, 2011, s. 202). Begrepet accountability har ulike tolkninger ovenfor hvilke ansvarsområder en har. Accountability blir sett som styringslogikk, helhet revisjon, resultatledelse og ansvarsstyring. Som en styringslogikk omhandler dette om midlene til ledelse og selve ledelsens prinsipper til å forplikte ulike ansvarsområder til andre. Innenfor ansvarsstyring blir dette sett som å oppnå ønsket resultat av å mobilisere personer eller aktiviteter. Ansvarsstyring kan være den norske ordet for accountability (Langfelt, 2008, s.19). Ansvarsstyring eller ansvarliggjøring ble på slutten av 1980-tallet lansert i Norge under tema utdanningspolitikk (Bachmann et al., 2008, s. 95).

Tankegangen bak «Accountability» innebærer å bli ansvarlig for handlingene som en har delegert til deg, med forpliktelse om å gjennomføre en handling med resultater, og oppnå forutbestemte mål (Solbrekke, 2011, s. 203). Dermed er det viktig med at det blir satt rammer til ansvarlighet. Ifølge rammeplanen blir følgende referert under kapittel 2 om ansvar og roller: «Barnehageeieren og alle som arbeider i barnehagen, skal sammen bidra til å oppfylle målene og kravene i rammeplanen med utgangspunkt i sine erfaringer og sin kompetanse» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 15).

Lojaliteten innenfor accountability er å utføre pålagte handlinger på grunnlag av ytre krav som retningslinjer. Dette kan være barnehager som er pålagt å benytte kartleggingsverktøy som metode av kommunen i sitt kvalitetsarbeid (Solbrekke, 2011, s. 204).

Hopmann (1999) fremlegger at staten har ansvar fordelt i utdanningssystemet om skolens forvaltning gjennom retningslinjer og tildeling av ressurser. Mens i barnehagen kan vi se følgende ble sitert under rammeplanen, og arbeidsfordelingen:

«Rammeplanens øvrige kapitler inneholder plikter for barnehagens personale og omfatter alle som arbeider i barnehagen. Barnehagelærere er den profesjonen som utdannes spesielt for å kunne ivareta barnehagens oppgaver. Barnehagen er en lærende organisasjon der hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger, oppdatere seg og være tydelige rollemodeller. De skal ivareta relasjoner mellom barna i grupper, mellom barn og personalet og mellom personalet og foreldre» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.15).

Accountability eller ansvarliggjøring har ulike tilegninger. Dette kan vi se gjennom modellen som er utviklet av **Dubnick** (2005):

1. Den førsteordens ansvarlighet: Ansvar som foregår ansikt til ansikt relasjon.
2. Den andreorden ansvarlighet: Overholder ansvaret gitt av ressursgiver, som er gitt av myndigheten.
3. Den tredjeordens ansvarlighet: lederansvarlighet, som brukes for å oppnå bedre mål og resultater
4. Den fjerdeordens ansvarlighet: Den ansvarlige utfører normene og retningslinjene uten å være pålagt, men samsvare med myndighetene.

Disse fire nivåene kan sammenknyttes, men adskille i ulike sammenheng. Begrepene kan endre og variere over tid og fra sted til sted (Hopmann, 2008, s. 422)

Ansvarlighet eller accountability kan kategoriseres i to former, som indre og ytre ansvarlighet. Den indre ansvarligheten blir inndeles som profesjonelt ansvar som responsibility, og er klassisk profesjonsstyring. Logikken i responsibility påtar utgangspunktet i frivillig profesjonsutøver. Dette innebærer at en tar ansvar for andre i en moralsk aspekt (Solbrekke, 2011, s. 203). Den ytre ansvarligheten som tar formen av en politisk og byråkratisk styring er accountability, som er basert på en logikk av en teknisk regnskapsplikt (Solbrekke, 2011, s. 203). Disse ansvars regimene blir kontrollert av individer utenfor profesjonen. Der den byråkratiske styringen tar beslutninger fordelt etter økonomiske mål og ikke moralske vurderinger (Solbrekke, 2011, s. 204). Gjennom evaluering blir regnskapsplikten fremhevet med fokuset rettet mot regnspas områder, som kartlegging måling og registrering. Disse blir markert i barnehagen ved praksis forberedelse til skolen ved å gjennomføre læringsorienterte aktiviteter, som ikke blir sett kritisk (Solbrekke, 2011, s. 205). Disse begrepene og forklaringene er ikke statiske og autoritative, men en enkelt diskurs for analytisk formål (Solbrekke & Englund, 2011).

2.3 Inkludering

Det finnes mange studier om inkludering, mangfoldighet, flerkulturelle barn og flerkulturelle barnehager som forsker på hvordan samspill mellom barn og barnehage foregår. I publikasjonen «Tilgang til fellesskap i den flerkulturelle barnehagen» forsket av Katrine Giæver, og «Å bevare makt: Strategier med barns fellesskap i barnehagen» av Arild Julius Østrem, tar de for seg ulike tiltak som kan iverksette pedagogiske leder og personale til en mer inkluderende barnehage.

Begrepet inkludering blir definert følgende av regjering i en stortingsmelding innenfor utdanningspolitikk:

«Inkludering er et grunnleggende prinsipp i regjeringens utdanningspolitikk. Det utdanningspolitiske målet om inkludering handler om at barn og unge med ulik sosial bakgrunn og med forskjellig etnisk, religiøs og språklig tilhørighet skal møtes i en barnehage og fellesskole som har høy kvalitet og høye forventninger til læring for alle» (St.meld. nr. 18 (2010-2011), s. 8).

Dette indikerer at utdanningspolitikk vektlegger inkludering som sitt grunnleggende prinsipp. Hvor barn og unge uavhengig av bakgrunn har rett til skole med fokus på høy kvalitet og

høye forventninger. Ifølge Rammeplanen blir inkludering innenfor barnehage referert følgende:

«Inkludering i barnehagen handler også om tilrettelegging for sosial deltakelse. Barnehagens innhold må formidles på en måte som gjør at ulike barn kan delta ut fra egne behov og forutsetninger. Barnehagens viktigste sosialiseringsarena er leken. For noen barn kan tidlig innsats innebære at personalet arbeider særlig målrettet og systematisk – over kortere eller lengre perioder med å inkludere barnet i meningsfulle fellesskap» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 40).

Inkludering i barnehage tar utgangspunkt i at alle er med i sosiale deltagelse etter sine behov og forutsetninger. I tillegg skal personale arbeide metodisk og systematisk for enkelte barn også føler inkludert i fellesskapet. Inkludering og mangfold har en enorm relevans for utvikling barnets institusjonsarenaer (Korsvold, 2011, s. 17).

Begrepsforståelse i mangfold blir anvendt ulikt, i en flerkulturell barnehage blir dette sett som normaltilstand. Personalet vektlegger at både barn, foreldre og ansatte får en mangfoldig ressursorientert tilnærming overfor problemorientert tilnærming (Spernes & Hatlem, 2014 s. 69). I publikasjonen til Giæver (2020, s. 43) blir det diskutert om personalets tilværelse i barnehage. Hun forsker på om norsk tilhørighet i ulike former har en sammenheng med inkludering og ekskludering i barnehagen. Dette blir gjennomført ved bruk av Bakhtins teori som tar for seg om kommunikasjonssfærer og talesjangere. Dette blir implementert ved å analysere dialoger innenfor en flerkulturell barnehage. Giæver refererer til den norske barnehage mandat som barnehageloven og rammeplanen at det blir nevnt at personalet i barnehagen skal inkludere alle barn ved å verdsette og anerkjenne mangfoldet i barnegruppen. I tillegg til at dette skal bli utført samtidig som personalet skaper og utvikler fellesskap. Hennes forskning fremhever at flerkulturelle barnehager indikerer språklig og kulturell bakgrunn hos barnet, og om dette frembringer tilsvarende mulighet.

For å fremme et mer inkluderende miljø i barnehagen er det også faglig hensiktsmessig å se nærmere på pedagogisk psykologisk tilnærming. Denne tilnærmingen vektlegger forståelsen på påvirkning av læring, følelsesmessig reaksjon og sosiale relasjoner (Imsen, 2020, s. 28). Den pedagogisk psykologisk tilnærming er mest sett innenfor skole sammenheng, men bør også rette søkelyset mot barnehagen. Samspillet og forståelsen en pedagogisk leder har overfor barnet er noe av det Østrem (2022, s. 21) analyserer om. I hennes studie forsket hun

på ulike strategier pedagoger benytter seg i flerkulturelle barnehager. I en publisasjon anvender hun om barnehager opprettholder pedagoger strategier for fellesskap blant barn, ved å analysere Hannah Arendts begrep om makt. Østrem referer til tre strategier innenfor gjennom resultatene som er «pedagogisk deltagelse, kompetanseøkning hos barn og tilpassing av fellesskap.» Resultatene til studie er basert på bruken av metoden, semistrukturerte intervjuer, som ble gjennomført individuelt med pedagogisk ledere. Bakgrunnen til disse pedagogiske ledere er fra barnehager med flerkulturelle barnegrupper. Funnene fra studiene tydeliggjør tilgang til ulike strategier pedagoger kan anvende for å ha ulike tilnærming til barnets fellesskap.

3 Forskningsmetode og Forskningsdesign

I dette kapitlet skal det metodiske rammeverket redegjøres. Først blir det en kort presentasjon om hva metode og design er. Deretter blir valg av metode introdusert sammen med mulige metoder som kunne blitt anvendt. Til slutt skal metodedelen blir kritiske og etiske betraktninger samt med validitet referert.

3.1 Hva er metode

Før vi kan velge hvilken type metode som passer til studiet, er det et essensielt element å vite hva metode er og hvilke typer metoder det finnes.

Det greske ordet *methodos* er etymologisk avledet til begrepet «metode» (Befring, 2000, s. 12). Metoden innebærer å følge en bestemt vei rettet mot et bestemt mål og visjon. Vilhelm Auberts har i sin bok «Sosiologi» sitert om hva han vektlegger i begrepet metode, og refererer til følgende: «En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener formålet, hører med i arsenalet av metoder» (Aubert, 1985, s. 196).

Fremgangsmåten for å innhente eller validere kunnskap er den optimale tilnærmingen vi får gjennom metode. Dermed bør en overholde den intellektuelle standarder i argumentasjonen, som er en metodisk vitenskapelig forstand. Ved å være metodisk vitenskapelig forstand blir det satt krav om ærlighet, sannhet, ha strukturerte og reflekterte tanker. Disse kravene er et allmenngyldig krav til metode (Dalland, 2020, s. 53). «Å være vitenskapelig er å være metodisk» hevder Tranøy (1986, s. 127). For at vi skal frembringe nye valide kunnskap må vi benytte ulike metoder for å så se om påstandene vi tilegner oss fra kunnskapene er sanne, gyldige og bærekraftige (Dalland, 2020, s. 53).

3.2 Historisk, kvalitativ og kvantitativ metode

I pedagogikk og spesialpedagogikk blir forskningsmetoden delt inn i tre hovedgrupper; historisk, kvalitativ og kvantitative (Befring, 2000, s. 12). Disse tre forskningsmetodene har sine særtrekk, som er identifisere. Dermed er det også fornuftig å velge riktig metode og ha kunnskap om de ulike variantene.

Den historiske metoden innebærer relevant kildemateriale, evaluere kildenes pålitelighet og tolke kildenes grunnleggende innhold (Befring, 2020, s. 13). Denne metodikken tar utgangspunktet i å utforske, beskrive og identifisere hovedfunnene i utvikling av historiske hendelser. Innenfor pedagogikk og spesialpedagogikk tar historiske forskningsmetoden som utleder fra skriftlige dokumenter, av den grunn utgjør dokumentanalyse en vesentlig del (Befring, 2020, s. 84).

I den kvantitative metoden struktureres variablene med tallverdier gjennom målinger fra ulike dataformer. Datainnsamlingene kan være alt fra ulike typer intervjuer, observasjoner eller spørreskjemaer. I tillegg blir resultatene statistisk analysert i gjennomsnitt, variasjon, korrelasjon, samt estimering og signifikanstesting gjennom bruk av ulike metoder for varians- og regresjonsanalyse (Befring, 2020, s. 14).

Formålet med kvalitativ metode er å studere egenskapene og særtrekket hos individer, som befinner seg egnet for idiografisk forskning. I tillegg legger man fokuset på erfaringer, selvoppfatning, fremtidsplaner, ambisjoner og utfordringer. Denne empiriske forskningsmetoden vektlegger subjektive datainnsamlinger (Befring, 2020, s. 13). Datainnsamlingene i denne metoden er ulike personlige intervjuer, essay-oppgaver eller observasjoner (Befring, 2020, s. 95). Innenfor denne metoden forekommer også kvalitative metodelære som tolkning, analyse og innsamling av data (Befring, 2020, s. 13).

Både i kvalitative og kvantitative metoder kan det observeres ulike styrker, som muliggjør det hensiktsmessig ved å kombinere begge metodene i forskningen (Befring, 2020, s. 12). Denne type tilnærming blir benyttet av kvalitative data for å utvide en kvantitativ studie. Samtidig kan kvantitative undersøkelser gi oversikt over essensielle trekk ved problemområder. Gjennom dette får vi en faglig nyansering og fordypning ved kvalitativ oppfølging, som kan observeres mer grundigere ved å forstå informantenes perspektiver, opplevelse og erfaringer. Dermed kan kvalitativ tilnærming bidra med en dypere forklaring av studiene fra kvantitative funn (Befring, 2020, s. 14). I denne forskningen har jeg valgt å anvende den kvalitative metode, som skal bidra til å svare på problemstillingen om flerkulturelle barn i barnehagen. Innenfor kvalitativ metode er det ulike tilnærminger som kan benyttes til å studere. Jeg har dermed valgt å benytte meg av metoden intervju, og teknikk/design semi- strukturert intervju.

3.3 Hva er design

I forskningen ble begrepet «design» lånt fra kunst og håndverk for å beskrive ulike metodiske grunntrekk ved prosjektopplegg (Befring, 2020, s. 48). Både forskningsmetode og forskningsdesign blir ofte forvekslet. Jeg har valgt å studere forskningen min innenfor kvalitativ metode som er en forskningsmetode, men en forskningsdesign fremmer datainnsamling og dataanalyse. I tillegg er rammeverket til forskningsdesign å veilede gjennomføringen av forskningsmetoder og dataanalyseres resultatene. Dermed kan forskningsmetoder tilknyttes til ulike forskningsdesign (Bryman, 2021, s.39). De ulike forskningsdesignene reflekterer fokusområdene og signifikansen til en eller flere aspekter av forskningsprosessen.

- « • Uttrykke årsakssammenhenger mellom variabler
 - Generalisere til større grupper av individer enn de som faktisk utgjør en del av undersøkelsen
 - Forstå atferd og betydningen av denne atferden i sin spesifikke sosiale kontekst
 - Ha en tidsmessig (over tid) forståelse av sosiale fenomener (observerte fakta eller situasjoner) og sammenhengene mellom dem» (Bryman, 2021, s.39).

Overnevnte punktene er hva en forskningsprosess inneholder ifølge Bryman. Det finnes mange ulike forskningsdesign man kan velge mellom, og jeg ønsker å anvende intervju som min forskningsdesign for å komme dypere inn med spørsmål til pedagogiske ledere og hvordan de arbeider med mangfoldighet.

3.4 Intervju som metode

Intervju er en fellesbetegnelse med innhold av flere ulike varianter (Kleven & Hjermdemaal, 2023, s. 38). I tillegg står kvalitative tilnærming sentralt. Karakteristiske trekk ved kvalitative intervjuer er samtaler mellom forskeren og informanten som er preget uformelt og er frie og lite strukturert. For å anvende en detaljert innholdsanalyse av intervjudata blir dataene registrert ved lydopptak. I etterkant av lydopptaket blir samtalen transkribert til et format som er lesbart (Befring, 2020, s. 13).

Intervju kan skille mellom strukturert og ustrukturert form, men det er nødvendigvis ikke at intervju er enten det ene eller den andre. Et intervju kan plasseres uavhengig på et kontinuum mellom hel strukturert og delt hel ustrukturert. Dette kan også referere til bruken av en

halvstrukturert eller semistrukturert intervju (Kleven & Hjermdemaal, 2023, s. 38). Metoden jeg har valgt for å svare på problemstillingen er semi- strukturert intervju. Med denne intervjumetoden er jeg avhengig av intervjupersonens erfaring og mening, og får en beskrivelse fra den subjektive opplevelsen (Lindseth & Norberg, 2004, s.147).

En semi strukturert intervju består av både en strukturert og ustrukturert metode.

I et strukturert intervju får intervjupersonene en intervjuguide på forhånd, slik at de kan forberede, reflektere og forholde seg til det. Mens i den ustrukturerte intervjuet blir det bare stilt spørsmål på stedet, vil dermed komme dypere inn på det man forsker på (Kleven & Hjermdemaal, 2023, s. 43). Det som er gjenkjennbar ved et semistrukturert intervju er at spørsmålene er strukturert, men svarene kan være uformelle og åpne. I tillegg kan også dette bli organisert med hensikten med at den som intervjuer fremlegger en tekst for informantene. Gjennom teksten kan informanten vurdere og kommentere (Befring, 2020, s. 75).

Datainnsamling i forskningen blir at jeg kontakter fire pedagogiske ledere om å bli intervjuet. Hvor det har blitt avgrenset sju forhåndsvalg spørsmål, for å gå i dybden med tilleggsspørsmål. Deretter sender jeg pedagogisk ledere spørsmålene, hvor to av spørsmålene er om dem selv for å lette på samtalen. Dette er for å ha en “åpen” samtale, og dette vil foregå gjennom et opptak på mobil, hvor jeg videre transkriberer og analyserer. Grunnen til at jeg valgte å benytte meg av et semistrukturert intervju, er for å få frem pedagogenes erfaringer og deres forståelse av mangfoldet i barnehage. Det å få frem deres synsvinkler og refleksjon over hvordan de utfører arbeidet og hva de eventuelt kunne gjøre annerledes. Gjennom studiene ville jeg finne ut om det er nok arbeid rundt det flerkulturelle i barnehagen, og om barn allerede i barnehage får tilhørighet og føler inkludert med de andre. I et samfunn hvor det stadig er endring er det også viktig å se de minste og deres utvikling. Dermed var semistrukturert intervju en riktig teknikk i denne type studie.

3.4.1 Intervjuguide

For å innhente kvalitativdata i intervju må det sendes inn noen spørsmål jeg ønsker å få svaret til. Spørsmålene videresendes til pedagogiske ledere, og dette kalles for en intervjuguide.

Denne guiden skal lede informanten gjennom intervjuet. I tillegg skal guiden være et verktøy som bidrar med ulike temaer som skal drøftes under intervjuet, og dermed danner samtalen på kunnskap gjennom intervjuprosessen. For at samtalen skal skape kunnskap er det viktig med

at spørsmålene ikke listes opp, men at de utvikles underveis i samtalen etterfulgt av informantens svar. Selv om spørsmålene skal være frie er det også tillatt å ha forhåndsvalg tilleggsspørsmål, men igjen er det viktig at dette blir benyttet fri, åpent og naturlig som mulig under samtalen (Dalland, 2020, s. 83). I et møte med intervjupersonen bør begge forberede seg på fenomenet som skal drøftes ettersom dette angår begge partene. Dette er fordi begge skal danne og oppnå en dypere innsikt i temaet. Hvis informantene er åpne vil det være større sjans for å få svar som er «spontane, levende og uventede» (Dalland, 2020, s. 83). Samtidig er en mer strukturert intervjuperson enklere å analysere og systematisere intervjuet i ettertid. Dermed kan intervjuguiden tilpasse strukturen etter behov og ferdigheter (Dalland, 2020, s. 83).

Oppbygging av spørsmålene i intervjuguiden bør innledes med faktaorientert, og være enkel å besvare. Betydningsfulle temaer som man selv anser som er viktig, er muligens følsomme og utfordrende å snakke om. Temaer som kan være følsomme bør forekomme etter samtalen, har en god flyt og opparbeider tillit hos informantene. Introduksjon av temaet til intervjupersonen er et viktig element ved intervju uten å måtte formulere emnet med direkte spørsmål. En del med å stille spørsmål til informantene er at man spør på en indirekte måte, slik det ikke blir spørsmål etter spørsmål, og heller følge opp ved å utdype spørsmålene (Dalland, 2020, s. 83). Det å lytte til informantene og observere temaene i intervjuguiden til å stille spørsmål tilleggsspørsmål vil sikre oppmerksomheten både på temaet og på intervjupersonene. I tillegg er det lurt å ha pauser i samtalen slik at spørsmålene ikke kommer rett etter hverandre. Det å ha pauser og ikke komme med neste spørsmål rett etter hverandre vil bidra til på intervjupersonen vil gi mer spontant og åpne svar av fremstillingen (Dalland, 2020, s. 83).

Et mulig utfall som kan forekomme ved å stille flere spørsmål er at intervjupersonen vil få en følelse av eksamen. I enkelte tilfeller vil intervjupersonen ta opp emner som kommer senere i intervjuguiden. Dette resulterer i at temaet som blir tatt opp spontant er noe informanter er interessert i. Dermed er det vesentlig å ikke avbryte samtalen, og heller notere ned at dette kom spontant (Dalland, 2020, s. 84). Jeg har intervjuet fire pedagogiske ledere, og fra alle fire fikk jeg ulike svar både i omfang og innhold, selv om spørsmålene var like. Det er dette som gjør at kvalitative intervju er pålitelig, ettersom det ikke er mulig å duplisere svarene (Dalland, 2020, s. 84).

3.4.2 Transkribering

Analyse av data i intervju bearbejdes ved at svarene ved lydopptaket blir skrevet ned. Det er et tidkrevende arbeid når det skal skrives ned ord for ord, men samtidig har en også muligheten til å gjenoppleve intervjuet. Denne prosessen kalles for transkribering, og gjennom transkribering mister vi noe av «nyansene i en stemme, mimikken i et ansikt og kroppens språk følger ikke med i utskriftene» (Dalland, 2020, s. 95).

For å analysere et intervju ønskes det å bevare mest mulig av det som opprinnelige hendelsen, for å beskrive den verbale og nonverbale kommunikasjonen fra intervjuet. Dermed er det anbefalt å notere underveis i intervjuet. Disse notatene er derfor et viktig element når svarene skal anvendes. Et viktig element i transkribering er å dele opp tekstene i hovedsetninger og leddsetninger, i tillegg til bestemte tegn setninger. Det som kan forekomme under en slik prosess er at det muntlige språket er annerledes enn det skriftlige, og dermed kan setningsoppbyggingen være vrang i enkelte svar (Dalland, 2020, s. 95). Ettersom det muntlige språket blir transkribert til skriftlig form, vil også samtalen strukturert på den måten som utgjør analysen enklere, og lettere å få oversikt. Strukturering av data blir dermed en begynnelse i analysen (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 206). I tillegg kan også som Befring (2020, s.96) nevner «rådata» eller en redigert versjon være utvalgte informasjon fra intervju som blir benyttet til forskningsarbeidets problemstillinger.

3.4.3 Kritisk vurdering av intervju

Bruken av en semi-strukturert intervju som metode kan forskeren ofte møter på utfordringer, samtidig får en også positive opplevelser.

Det positive jeg opplevde under bruken av slike metoder er at jeg utforsket i dybden i et tema jeg brenner for, og fikk ulike svar fra ulike pedagogiske ledere. Gjennom dette så har jeg fått flere ulike perspektiver ut ifra deres erfaringer. Dette bidro til at man fikk mer kunnskap fra tema man ønsket å utforske, og fikk høre ulike situasjoner som har oppstått. Enda en positiv opplevelse gjennom en slik metode er at det er forskeren selv som utvelger spørsmålene som ønskes å finne svar på, og kan ha så mange tilleggsspørsmål som jeg vil ha. Dette kan også medføre ulemper, og må være kritisk. Som intervjuer bør man heller ikke ha med altfor mange spørsmål som oppleves som et intervju og ikke en samtale, at intervjupersonen får en

eksamens følelse. Det jeg opplevde utfordrende er at det å finne spørsmål i spotten var noen ganger utfordrende.

Ifølge Larsen (2017, s.29) påpeker han på det positive med semi strukturert intervju som en metode, og det lyder som følgende:

«Da kan en få utfyllende og utdypende svar, rydde opp i misforståelser og gå dypere inn i temaet. Dette fører også til at forskeren får bedre forståelse av det som studeres, noe som er nødvendig for å forklare de funnene en har kommet frem til. Det er dessuten enklere å sikre god validitet i kvalitative undersøkelser, fordi det er mulig å stille både utdypende og flere spørsmål, og fordi den som blir intervjuet, kan snakke mer fritt, be om oppklaring og rydde unna misforståelser» (Larsen 2017, s.29).

I tillegg opplevde jeg også enda en utfordring som er at alle ikke er like åpne ettersom de visste det ble tatt et lydopptak. Mulig grunn til dette kan være at de ikke ønsket å si noe feil om barnehagen eller utførelsen av arbeidet. En annen mulig grunn kan også være at jeg som intervjuer også har en flerkulturell bakgrunn, som føre til komplekse interaksjoner og følelser under slik omstendighet. Jeg som forsker var åpensinnet og profesjonell under disse forholdene. En lignende opplevelse nevner også Larsen (2017, s.29)

«Det kan være vanskeligere å være ærlig når intervjueren sitter overfor deg, enn ved avkrysning på skjemaer hvor du er anonym. Det er altså en ulempe at folk ikke alltid snakker sant i kvalitative intervjuer (dette kan være tilfelle ved spørreskjemaer også, men ikke i like stor grad)» (Larsen 2017, s.29).

Det som var mest frustrerende å velge intervju som metode er at flere barnehager takket nei til å delta. Enkelte ga begrunnelse om at dem ikke ønsket å delta ettersom de ikke har barn med flerspråklige eller at det ikke arbeider noe særlig med det mangfoldige.

3.5 Vitenskapelig tilnærming- Fenomenologi og Hermeneutikk

Det vitenskapsteoretiske utgangspunktet for denne forskningen vil være fenomenologisk og hermeneutikkens tilnærming. Disse to vitenskapsteoretiske tradisjonene er metodologier som tar utgangspunktet i fortolkningsmetoder, som er om fortolkning av fenomenet. Metodologi blir sett på som generelle prinsipper innenfor kunnskapsutvikling (Grønmo 2016, s. 42). I metodologier eksisterer det ulike forskningstradisjoner og varianter av metoder (Larsen, 2017, s.16). De valgte tradisjonene tar for seg analyse og tolkning av tekstene og den subjektive opplevelsen (Befring, 2020, s 19). Vitenskapssynet i hermeneutikken og fenomenologien er noe som bør anvendes individuelt, men kan også redegjøres sammen (Dalland, 2020, s. 48).

Den hermeneutiske synsvinkelen innenfor humaniora har i flere århundrer forsøkt å forstå ulike fortolkninger av tekster. Tekstene som ble anvendt mest var Bibelen, juridiske og litterære tekster (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 236). Fag som teologi, jus og historie var hermeneutikken en basismetode (Befring, 2020s. 20). Hermeneutikken stammer fra det greske ordet «Hermeneus» som kan forstås som tolk eller fortolker (Kleven & Hjordemaal, 2023, s.190). I tillegg knyttes hermeneutiske etiologi til den greske guden «Hermes», på den tid var budbringer som tolket ulike tegn og naturfenomener (Befring, 2020, s. 20). Denne metodikken ble brukt av teologer og klassiske filologer for å søke etter forståelse av overleverte tradisjonelle tekstene. Tekstutlegning, som er detaljert analyse og fortolkning, har som formål å fortelle og belyse om selve tekster, men samtidig avdekke fundamentale sannheter om gud og mennesket (Kleven & Hjordemaal, 2023s. 190). Betydningen av hermeneutikk er fortolkningslære. Det å fortolke betyr å søke etter meningen i noe, eller forklare noe som er uklart (Dalland, 2020s. 48). I tillegg rommer den metodiske forstand i hermeneutikken prinsipp at tekster skal analyseres og tolkes (Befring, 2020, s. 20). Grunnlaget for hermeneutikk er nødvendigheten for å etablere og søke fram til metoderegler til fortolkning av tekstmaterialer (Kleven & Hjordemaal, 2023s. 190).

I fenomenologien har en rekke filosofer hatt innflytelse. Grunnleggeren **Edmund Husserl** (1859–1938) ble engasjert innenfor humaniora, studiet om mennesker, og deres bevissthet. I tillegg var han opptatt av at fenomenene i livsmiljøet fremtrer og beskrives av hvert enkelt individ. Dermed er forståelse menneskers opplevelser og erfaringer fra sitt eget perspektiv

hovedfaktoren i fenomenologien. Senere videreutviklet **Paul Ricoeur** (1913–2005) en fransk filosof, om menneskers selvopfatning. Han vektla beskrivelser og tolkninger som narrative analyse av personlig opplevelse, som «frie fortellinger» med spesifikke erfaringer. (Befring, 2020, s. 20). Dalland (2020, s. 49) definerer deskriptiv fenomenologi som å forstå mennesker gjennom deres tanker, følelser og atferd.

Betydningen av fenomenologi er læren om fenomenene. Ordet fenomen er det å komme til syne eller det å sanse fremtoninger eller oppfatninger. Gjennom undersøkelsene rettes oppmerksomheten mot opplevelsen og erfaringene fra hvordan verden oppfattes (Thomassen, 2006, s. 82–83). Ifølge Befring (2020, s. 21) er fenomenologisk psykologi vektlagt med beskrivelse av seg og sitt miljø rundt, uten den teoretiske fortolkningen. I tillegg har fenomenologi blitt inspirert av utviklingen i kvalitative metoder, som har bidratt med legitimere empirisk forskning. Over empirisk forskning beskriver informanten subjektive opplevelser. Ifølge filosofen Spiegelberg (1960) blir fenomenologi definert følgende: «omfatter beskrivelse, undersøkelse av essenser og fenomenologisk reduksjon». Fenomenologi innenfor kvalitativ forskning, blir metoden intervju brukt for å forstå og innhente ulike temaer fra dagliglivet til informantene. Dette blir forstått og tolket fra deres egne perspektiver (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 46). Dermed skal jeg benytte meg av denne type perspektiv for å studere og forske på flerkulturelle barn i barnehage, og hvordan pedagogiske ledere arbeider rundt dette temaet.

3.6 Metodisk fremgangsmåte

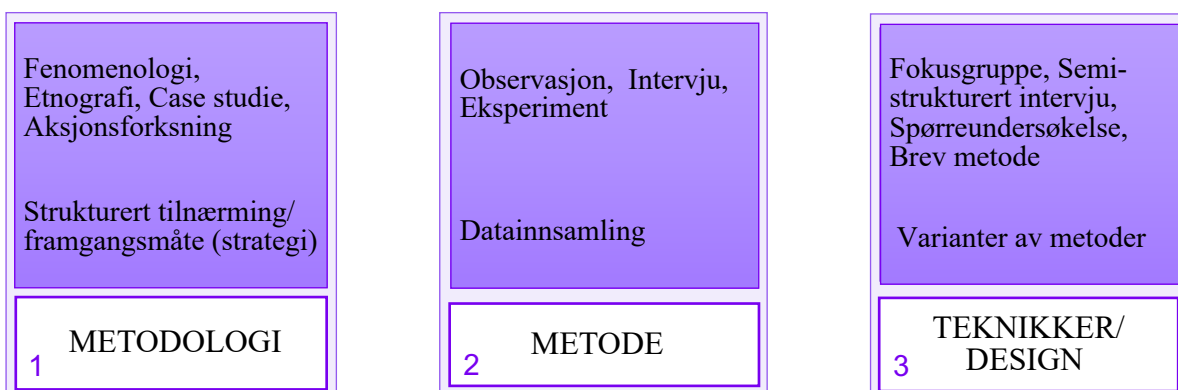
I en forskning handler det om ny kunnskap som blir innhentet og utviklet om virkeligheten. Det handler om hvordan vi tilegner, utvikler og innhenter denne kunnskapen på en systematisk fremgangsmåte (Larsen, 2017, s. 16). Bruken av metode beskriver hvordan vi arbeider med en tilnærming, og gjennom dette følger vi en vei etter et bestemt formål. Dermed er det viktig at forskeren dokumenterer underveis om veien mot mål. Alle valgene som ble besluttet bør beskrives, redegjørelse og loggføres. Dette er for å ha muligheten til å oppdage og kartlegge tilbake til valgene (Dalland, 2020, s. 56).

Jeg hadde en klar visjon over hvilket tema jeg ønsket å anvende meg til forskningen, og for å komme meg videre i studiet hadde jeg reflektert over ulike framgangsmåter som er

gjennomførbart. Når valget landet på et semistrukturert intervju måtte jeg dermed ha en tydelig teori, begrep, artikler og problemstilling. Da jeg fant aktuelle begreper og teori utformet jeg problemstillingen, som igjen førte til at jeg bearbeidet med valg av teori og begrep. Dette førte til at teoriene og begrepene bidro til å styrke og reflektere problemstillingen og forskningsspørsmålet.

Tilnærming av metode i undersøkelse er ofte sett som induktiv og deduktiv tilnærming (Larsen, 2017, s.24). Dette kan vi også se i metodelæren, der disse tilnærmingene blir fremlagt som to ulike fremgangsmåter for å fremheve kunnskap. Deduktiv metode stammer fra deduksjon som betyr avledning, og stammer fra latin «*deduction*». Metodens formål var å avlede eller trekke konklusjoner fra allmenne til noe spesifikt eller mindre allmenne. Forskeren som tar i bruk en deduktiv metode skal ha innføring i allmenne begrep eller teori, deretter anvende å forstå eller forklare til sin studie. Den induktive metoden kommer fra begrepet induksjon som betyr innføring, fra det latinske ordet «*induction*». I denne metoden skal forskeren forsøke å utvikle allmenne teori i sin egen studie. (Leseth & Tellmann 2018, s. 25). Jeg har i denne forskningen tatt for meg en deduktiv metode, siden dette passer inn med forskningen jeg har valgt.

Tidligere i oppgaven ble det nevnt at det finnes ulike varianter av metodologi, metode og design. Mange ulike varianter av tilnærming som gjorde det utfordrende med å velge en bestemt teknikk, for å drøfte rundt temaet om flerkulturalitet. Dermed har tankene vært og fundert om å undersøke og fordype med ulike alternative metoder jeg kunne ha anvendt.



Figur 3: Oversikt over ulike tilnærminger.

En av metodene jeg kunne ha benyttet meg av er dokumentanalyse/innholdsanalyse, som er systematisk analyse av innholdet i dokumentene. I tillegg blir dokumentene systematisk registrert, kategorisert og analysert innholdet (Grønmo 2016 s. 135). I denne metoden bruker forskeren data som allerede eksisterer, som offentlige dokumenter. Disse offentlige dokumentene kan være stortingsmeldinger, lover og årsrapporter. Jeg har i denne forskningen tatt for meg offentlige dokumenter for å støtte opp til tema jeg anvender. Jeg anvender dokumentanalysen i liten grad, ettersom det ikke holder med kun analyse av dokumenter i et så vidt tema. En dokumentanalyse kan også inneholde private dokumenter, som dagbøker, brev, filmopptak, fotografier, radio og tv-programmer (Larsen, 2017, s. 120).

En annen metode jeg vurderte å anvende til forskningen min var mixed methods research. Denne metoden tar for seg ulike tilnærminger i samme forskning. Det kan være både kvantitative og kvalitative forskningsmetoder som anvendes for resultater. Det er også mulig å benytte seg av to ulike kvalitative eller kvantitative metoder i samme forskning. Dette blir omtalt som en metodetriangulering (Larsen, 2017, s. 30).

En siste metode jeg mener jeg kunne ha anvendt til problemstillingen jeg har valgt er observasjon. Systematiske iakttagelser er primærfunksjonen i observasjon ved hjelp av sansene som syn og hørsel. Gjennom dette skal en forsker skildre ulike folk, og beskrive hva de sier og gjør. Dette vil videre bidra til fortolkning og analyse av observasjonen (Larsen, 2017, s.104). I denne oppgaven vil observasjon anvendes innenfor hvordan ulike pedagogiske ledere arbeider og utfører ulike oppgaver blant flerkulturelle barn. I en slik metode vil det medføre noen utfordringer som blir at observasjonen kun utfører den dagen man er til stede. Siden barnehagen allerede har fått informasjon om observasjonen, vil ikke det være en naturlig handling, og kan være iscenesatt. Med dette menes det at pedagogiske ledere kan fremstille barnehagen problemfritt, ettersom man på forhånd vet at det skal bli observert. I tillegg vil ikke alle dagene på barnehagen være like. Dermed kan ikke observasjonene fra den ene dagen representere arbeide en pedagogisk leder utført i løpet av året. Positiv med dette er at man selv observerer, og kan dermed tolke hvordan de utfører ulike tiltak i praksis.

3.7 Analyse metode

Jeg har valgt å intervju fire pedagogiske ledere som skal svare på noen spørsmål til den valgte problemstillingen. Etter intervjuet hadde jeg en klar strategi på hvordan jeg ønsket å anvende svarene. Før jeg kunne anvende intervjuene valgte jeg å høre på svarene fra alle de fire lederne, og noterte viktige punkter som svarer på problemområdet jeg valgte. Notatene jeg skrev ned kan være et hjelpemiddel til å redegjøre resultatene. For å få en struktur i resultatdelen valgte jeg å anvende tematisk analyse. Johannessen et al (2018, s. 282) kommer med en klar prosess som fremhever en måte å søke etter svar. Prosessen innebærer fire steg som er:

- «1. Forberedelse (Der du skaffer til veie og får oversikt over data)
 2. Koding (Der du fremhever og setter ord på viktige poenger i data)
 3. Kategorisering (Der du kategoriserer de kodede dataene dine i mer generell temaer)
 4. Rapportering (Der du rapporterer temaene og deres innhold)»
- (Johannessen et al, 2018, s. 282).

Tematisk analyse ble lansert av psykologene Virginia Braun og Victoria Clarke (2006) som en klar og tydelig tilnærming innenfor kvalitativ analyse. Gjennom en tematisk analyse skulle det tilby en metode som er grunnleggende og fleksibel, som kan benyttes separat eller kombinert med ulike varianter av tilnærminger og perspektiver (Johannessen et al, 2018, s. 279). Ifølge Lindseth & Norberg (2004, s.149) definerer de tematisk strukturanalyse, som en metodisk tolkning. Denne metodiske tolkningen beskriver en tilnærming på å identifisere og formulere temaer i tekster. De påpekte at temaene som ble valgt er meningsfulle tråder, som kunne se gjennom deler av teksten. I tillegg kunne teksten få en betyngsfull formidling av erfaringen og opplevelsene en har ved å gi konkrete og tydelig beskrivelse av tema. For å anvende med tematisk analyse kan dette gjennomføres ved å lese hele teksten og dele den opp i betyngsenheter. Det kan også anvendes ved å se fra en setningsdel til et avsnitt, uavhengig av lengden som formidler bare en enkelt mening. I enkelte tilfeller vil oppdelingene i teksten i meningsenheten ikke stemme med konteksten fra forskningsspørsmålet (Lindseth & Norberg, 2004, s.149)

Kategoriene jeg valgte for de kodede dataene i temaer for å anvende resultatene fra intervjuet er: flerkulturell barn, flerkulturell barnehage, pedagogisk ledelse og inkluderende miljø. Det ble valgt akkurat disse kategorier ettersom de vil svare på det jeg ønsker å forske på

3.8 Etisk betraktninger

Etikk i forskningen er viktig og bør ta til betraktning ettersom det er noe mer enn å følge regler. Etske overveielser kan medføre etiske utfordringer i forskningen ved bacheloroppgave, masteroppgave og deltagelse i forskningsprosjekt. I forskningen benytter vi metoder som er avgrensa av informanter som utgir informasjon om seg selv og deres livssituasjoner. For å oppnå visse informasjoner fra deltagere må det bygges tillit, som foregår ved å ivareta deres personopplysninger (Dalland, 2020, s. 167). Dermed er det essensielt å ha kjennskap til forskningsetikken, som å ha etiske overveielser med ryddig bruk av personopplysninger.

Det å ha forståelse i etikken vil bidra til et godt samarbeid mellom deltakeren som gir sine personlige opplysninger, erfaringer og opplevelser. Dette er grunnen til at håndtering av personvernopplysningen til deltagere skal ivaretas med forståelse og tillit (Dalland, 2020, 169).

I forskningen min er det ekstremt viktig at jeg ivaretar personopplysningene til deltagere. Dette er fordi jeg har valgt et semi-strukturert intervju, hvor jeg intervjuet fire pedagogiske ledere. Disse fire pedagogiske ledere tar standpunkt fra barnehagene de arbeider i og hendelsene som har forekommet. Dermed som nevnt ovenfor skal jeg ta personvernet til deltakere til betraktning. Av den grunn skal opplysningene jeg har av datamateriale til deltageren være anonymisert, slik at det ikke kan noe som helst vis identifiseres. Dette gjelder på det direkte og indirekte av opplysningene som ble gitt. I tillegg skal også datamaterialet som lydopptak slettes etter prosjektet er over (Dalland, 2020, s. 172)

En viktig faktor som må gjennomføres før intervjuet er å få intervjutiden, og samtykket skjema godkjent fra den tidligere kalt Norsk senter for forskning (NSD), og nå værende nettside SIKT (Kunnskapssektorens tjenesteleverandør). Gjennom dette skal forskningsetiske normer bli ivaretatt med personvernombudet for forskning og de nasjonale forskningsetiske

komiteene innenfor utdanning og forskning. Gjennom organisasjonene vil det betrakte ulike råd og veiledning til den som trenger hjelp under forskningen. I tillegg kan ikke forskningen gå videre uten en godkjenning fra organisasjonen om tillatelse til å innhente opplysninger fra deltagere (Dalland, 2020, s. 168).

Før intervjuet skal jeg aller først starte med å dele informasjon til deltakere om deres rettigheter, og formålet med intervjuet. Dette er på grunn av det blir tatt lydopptak, og igjen så er personvern essensielt å betrakte, men siden lydopptaket senere skal bli transkribere vil ikke stemmene til deltakerne bli gjenkjent.

I tillegg skal det vurderes etiske problemer som er viktig å klargjøre til deltagere at de har muligheten for å trekke seg uten at noe konfidensielt blir delt. I tillegg skal man også informere om at det ikke skal bli stilt noe sensitive og unyttige spørsmål, slik at det ikke skaper ubehag under intervjuet. Den aller viktigste informasjonen deltakere blir informert om er at deres identitet blir anonymisert, og vil unngå identifiserbar informasjon.

I denne masteravhandlingen blir også etiske retningslinjer tatt til betraktninger. Dette blir henviset gjennom studieveiledningen der kriteriene Universitet i Sørøst-Norge har utformet. Kriteriene er alt fra hvordan sluttoppgavens struktur og ulike formelle krav som er nødvendig å inkludere til å utforme forskningsrapporten. Forskningen blir som tidligere nevnt tatt til hensyn til deltagere som deltar. Det etiske overveielserne er at jeg aller først sender den godkjente intervjuguiden samt samtykkeskjema til deltagere. I disse dokumentene står det det etiske retningslinjene og kravene deltagere har. I tillegg presenterte jeg hvordan selve intervjuet vil foregå, og hvor mange hovedspørsmål som vil bli spurt. Ble deltakeren interessert til å delta i forskningsprosjektet foretok vi skriftlig avtale for samtykke av deltagelse.

3.9 Validitet, Reliabilitet & Generaliserbarhet

Metoden skal ifølge Dalland (2020, s.43) være troverdig kunnskap. For at kunnskapen vi forsker på og analyserer skal være troverdig må vi ser på validitet, reliabilitet og generaliserbarhet. Disse begrepene er sentrale i kvalitetsvurderingen på empirisk forskning. Begrepene har ulike tilnærming i både kvalitativ og kvantitativ metode. Enkelte forskere vil

påpeke at kvalitative studier ikke er holdbare for menneskelig interaksjon, når disse begrepene er basert på logikk og er uavhengig av område eller menneskene som forsker (Thagaard, 2018). Dette har videre blitt diskutert med at begrepene kan likevel anvende i et annet innhold i kvalitativ forskning.

I min forskning blir det brukt intervjuer som transkribere. Transkripsjon karakteristikk må konstrueres nøye på strukturen, og se om det fanger opp alle detaljene. Derfor er det viktig å se på forskningens pålitelighet og gyldighet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 210). Det er også essensielt å ha høy grad av validitet og reliabilitet, som har sammenheng med forskningen (Larsen, 2017, s. 45). Begrepet validitet betyr relevans og gyldighet, og inneholder det å ha gyldig og relevans i forskning som blir undersøkt. Reliabilitet står for pålitelighet, som omhandler konkrete målinger og avvik må registreres (Dalland, 2020 43).

Generaliserbarhet inneholder analytiske prosesser og omhandler utvidet forståelse av fenomenene som forskes (Leseth & Tellmann, 2018, s.18). Generalisering blir omtalt innenfor den kvantitative metodologien, mens den kvalitative metodelitteraturen brukes begrepet overføring (Kleven & Hjermdemaal, 2023, s. 124-125). Innenfor generalisering blir det skildret mellom tre deler som er naturalistiske, statistiske og analytiske generaliseringer, som er basert på Stakes (2005) diskusjon (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 290). De tre delene blir ofte benyttet i samme betydningen som overføring.

I den statistiske generaliseringen blir det sett som formell og eksplisitt. Denne type generalisering er bygd på utvalgte intervjupersoner som er fra befolkningen. Igjen er dette valget tilfeldig, som også er mulig å utføre selv med lite antall intervjupersoner. Dette er så lenge de er tilfeldig valgt og resultatene er målt. Konklusjonen fra den statistiske metoden kan det uttrykkes ved hjelp av sannsynlighets koeffisienter som kan sikkerhetsnivået ved en generalisering. Dette blir utført fra valget til den generelle befolkningen (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 290). I denne generaliseringen er det klare forskjeller mellom to hovedtyper som er estimering, og hypotesetesting. Estimering blir sett på som en konkret vurdering med fastsetting av funn fra det utvalgte egenskapen. Dette handler om beregninger av sannsynligheten av minimumsverdi og en sannsynlighet av maksimumsverdi for den korresponderende egenskapen ved populasjonen. I hypotesetestingen klargjør dette om forbindelsen mellom ulike egenskaper som er utvalgt er tilstrekkelig for at det kan antas at de

tilsvarende egenskaper også gjelder for egenskapene ved universet. Grunnlaget for estimering og hypotesetesting bygger på det samme sannsynlighetsteori. Den eneste forskjellen er de har ulike hensyn til formål og framgangsmåte (Grønmo, 2016, s. 345).

Den naturalistiske generalisering tar utgangspunktet i personlige erfaringer, og innebygd forståelse og kunnskap om fenomenenes natur. Dette gir en forventning ovenfor formelle forutsigelser, og kan verbaliseres. Den stilltiende kunnskap kan konverteres fra en implisitt til eksplisitt kunnskap. En analytisk generalisering er derimot en velfundert vurdering av funnene fra forskningen fra ulike grad, som kan rettes til ulike situasjoner. Denne typen generalisering kan analyseres på likheter og forskjellene som forekommer mellom to situasjoner (Brinkmann & Kvale, 2015, s. 291).

Generalisering av funn fra intervjupersonen ble valgt ut ifra omfanget til barnehagen. Variasjonen på barnehagens størrelse utgjør en forskjeller til problemstillingen svar som er basert på flerkulturelle barn med pedagogisk lederens arbeid. Gjennom dette utgjør generaliseringen ved å danne et overordnede retningslinjer, ved å begrense deltaker gruppen. Dette utgjør også effekten av resultatene jeg får mellom kontekstuelle nyanser og bredere implikasjoner av avgjørelsen, som kan fremme det flerkulturelle i barnehagen samt inkludering av barna. Prosessen med å finne aktuelle pedagogiske ledere var å kontakte enkelte barnehager gjennom mail, og andre gjennom telefonnummer. Det var en prosess å finne barnehager som var interessert til å bidra til forskningsprosjektet. Det var enkelte barnehager som ikke var interessert til å bidra ettersom dem selv mente at de ikke arbeidet med det mangfoldige, og ikke hadde barn med flerkulturelle bakgrunn. Jeg fikk kontakt med noen pedagogisk leder fra bekjente som også kunne stille opp. Omfanget i denne forskningsprosjektet rammer i Oslo områder, og ble fire pedagogiske ledere fra ulike områder i denne byen.

4 Analyse og resultat

I denne delen av kapitlet blir det formidlet funn og resultat av aktuelle datamaterialer som bidrar til fortolkning av problemstillingen. For å analysere og gå i dyden av datamaterialer har jeg benyttet meg av tematisk analyse og den fenomenologiske- hermeneutiske analysen.

4.1 Tematisk analyse av funn

For å analysere og fortolke intervjuene måtte jeg forberede meg som ifølge Johannessen (2018, s. 282) er trinn én i tematisk analyse. I denne delen skal jeg få oversikt over datamaterialene ved å transkribere. Etter gjennomført transkribering, leste jeg hele intervjuet og noterte ned sentrale segmenter som kan bidra til å utforske problemstillingen.

Etter å ha blitt kjent med funn fra datamaterialet fremhevet jeg viktige poeng ved å kode og grupperte etter temaene som oppsto. Dette er trinn.2 i tematisk analyse som kalles for koding av data. Kodene jeg merkete som var interessante, er sitater som informantene redegjorde, og var relevant til oppgaven. Disse kodene kunne i neste steg kategoriseres. For å skille mellom kodene fra aktuelle segmenter blir det henvisning av direkte sitater fra intervjuene.

Informantene blir nevnt følgende i teksten: Ped1(Pedagogisk leder 1), Ped2 (Pedagogisk leder 2), Ped3 (Pedagogisk leder 3) og Ped4 (Pedagogisk leder 4).

I denne forskningen valgte jeg kun aktuelle koder som jeg videre kategorisere etter hovedtema fra forskningsspørsmålet. Kategoriene som er delt inn er gjennomgående i drøftingen også, og lyder følgende: flerkulturell barn, flerkulturell barnehage, pedagogisk ledelse, inkluderende miljø og rammeplanen. Disse kodene er trinn. 3 som identifiserer temaer ved gruppere/kategorisere kodene.

Den siste trinne i en tematisk analyse ifølge Johannessen (2018, s. 282) er rapportering. Rapportering skal gjennomføres ved å forklare temaene og funnene jevnt, strukturert og logisk i en tekst.

En viktig faktor som må ta til betraktning er at grunnlaget til kategoriene og utvalgte sitater er valgt fra mitt eget perspektiv, og det jeg mener er relevant til problemstillingen. Hadde andre anvendt samme problemstilling og metode, kunne resultatet blitt vektlagt med ulike materialer og aspekter. Dette kan vi også se ifølge Dalen (2011, s.98) som henviser følgende: «Gjennom tolkningsprosessen utvikles det en dypere forståelse av det temaet som studeres.

Utgangspunktet er informantenes egne opplevelser og forståelse, slik den kommer frem gjennom intervju uttalelsene». Før å strukturere analysen blir det illustrert en av tematisk analyse tabell med fire spalter: sitat, kode, kategori og videre bearbeiding/kommentar (se vedlegg 4).

4.2 Fenomenologiske- Hermeneutiske analyse av funn

Forskningen ble tematisk analysert hvor jeg måtte kode og kategoriseres, men funnet skal også analyseres gjennom fenomenologi og hermeneutikken. Analyse av fenomenologisk-hermeneutiske tilnærming tar for seg analyse og tolkning av tekstene og den subjektive opplevelsen (Befring, 2020, s 19). I tillegg skal disse tilnærmingene anvendes sammen.

Fenomenologi er læren om fenomenene gjennom oppfatning erfaringene fra hvordan verden oppfattes (Thomassen, 2006, s. 82–83). I intervjuet beskriver informantene sine erfaringer og omgivelsene rundt dem som er de subjektive opplevelsene, uten den teoretiske fortolkningen (Befring, 2020, s.21). Hermeneutikken tar utgangspunktet i fortolkningslære, som skal søke etter meningen i noe, eller forklare noe som er uklart (Dalland, 2020s. 48).

Utvalget av funnene er valgt etter å belyse hvor mye oppmerksomhet flerkulturelle barn i barnehage får, og hvor mye arbeid en pedagogisk leder arbeider. Med dette vil jeg illustrere om andre barn i barnehage lære seg om temaer som mangfoldighet og flerkulturalitet i barnehage uten å ha tilhørighet i dette, samt å bygge et inkluderende miljø for alle barn. For å svare på problemstillingen har vi intervjuet fire pedagogiske ledere fra fire ulike barnehager som rommer ulike arealer og ulike mengder barn.

4.3 Flerkulturell barn

Det blir stadig flere barn som har flerkulturell oppvekst, og gjennom dette ønsket jeg å forske på om hva pedagogiske ledere definerer begrepet flerkulturell barn, og hvilken erfaring de har tilknyttet til dette

Ped1: Jo, altså jeg tenker at flerkulturelle barn og familier er et viktig element i vårt samfunn. Jeg jobber i bydel X, der er en stor andel av barn som er tospråklige av ulike verdenshjørner. Det vi har vært opptatt av gjennom hele den utviklingen vi har vært med på, er at det er plass til alle. Uansett om du har mamma og pappa som kommer fra Tyskland, Polen, Pakistan, India. Uansett så skal det være rom for alle. Også har vi på en måte vært opptatt av å finne kanskje likheter mellom oss. (...) Før hadde vi plakater som det sto «Velkommen» på alle språk. Når vi kom inn i barnehagen, f.eks. Også passet vi på å ha temaer hvor vi kanskje reiste til et land som barna var tilknyttet til og litt sånn forskjellig. Men nå har vi kommet så mye lenger, jeg føler at vi ikke trenger å markere det. For her er det på en måte ... Kan jo si det litt flåsete. Vi har blitt litt fargeblinde, og det er helt greit.

Ped1 har ikke direkte definert begrepet flerkulturelle barn, med beskriver dette gjennom sin arbeidserfaring. Informanten har en lang arbeidserfaring innenfor barnehagen, og har sett på barnehagens utvikling gjennom årene. Dette har bidratt til at de har i sin barnehage normalisert begrepet flerkulturelle barn, ettersom de har mange med ulike bakgrunner. Informanten nevnte også at før uttrykket de seg tydeligere ved å markere det flerkulturelle, men ettersom flerkulturelle barn har blitt majoritet i barnehagen har det blitt en del av samtalen å snakke om deres kultur og språk. Tolker vi beskrivelsen vektlegger ped 1 at flerkulturelle barnet og foreldrene er viktige elementer til samfunnet. Dette kan etablere forståelse av flerkulturell mangfold i samfunnet. Det ble også nevnt at denne barnehagen arbeider med å finne likheter, og synliggjøre at det er plass til alle. Deretter definerer informanten at dem ikke trenger å markere flerkulturell i barnehage ettersom de jobber jevnt med temaet. Ifølge Ped2 blir det mer definert hvordan de ordlegger seg i om flerkulturelle barn.

Ped2: Da tenker jeg at det er et barn som har vokst opp med enten flere eller én annen kultur. Og det kan jo være alt fra etnisitet og nasjonalitet til språk ... Bare andre tradisjoner enn de norske, at flerkulturelt, da har man flere bakgrunner (...) Og det trenger ikke å være nødvendigvis at barn som kommer fra et annet land, men kanskje lenger bak i slekta. Eller at man bare er i nærheten, eller har noen i sin krets.

I følge Ped2 blir det definert om hva som blir vektlagt i betydningen av flerkulturelle barn. Denne pedagogiske lederen begrunner ved å forklare at flerkulturell barn er barn som har tilhørighet i flere kulturer, og ikke nødvendigvis må ha en annen bakgrunn selv. Gjennom fortolkningen av intervjuet fremlegger Ped2 om at flerkulturelle barn er om barnets oppvekst med én eller flere kulturer. For å fremme dette arbeider barnehagen med å synliggjøre etnisitet, nasjonalitet og språk hos barnet. Informanten jobber i en stor barnehage, men i denne barnehagen er det ikke mange barn med flerkulturelt bakgrunn, men de har en del. Begrepet flerkulturelle barn har ulike fortolkninger fra pedagogisk leder til en annen pedagogisk leder. Det påvirker også om man er nyutdannet, eller om man har en lang arbeidserfaring fra feltet.

Ped3: Flerkulturelle barn ser jeg på både som det med at man har flere religioner og kulturer. Altså ikke bare norsk, men i tillegg til norsk kultur. Som for eksempel indisk kultur, pakistansk kultur, italiensk kultur, fransk kultur og religioner også blant annet.

Denne pedagogiske lederen (Ped3) er en nyutdannet barnehagelærer, og definere forståelsen fra sitt første år. Pedagogens svar blir tolket som at flerkulturell barn er barn med flere kulturer og religioner. Den siste pedagogisk lederen (Ped4) definerer hva flerkulturelle barn er gjennom erfaring og definisjon som følgende:

Ped4: Der jeg jobber nå, er det en del med flerkulturell bakgrunn. Noen er på en måte halvt, med én forelder, og noen er begge. Også er det jo faktisk en del som også er en forelder som er svensk. Og det også er jo flerkulturelt, selv om man tenker at det er for nærme. Så sånn vi har gjort det der hvor jeg jobber nå, er at vi har hvert år, spesielt én uke som vi kaller internasjonal uke. Og da har vi som vi gjorde det sist, at vi bare printer ut alle flaggene som representerte barnegruppa. Også fikk de barna som tilhørte flagget fargelegge. Også hengte vi det opp. Så noen barn hadde kanskje tre flagg, og noen hadde ett, og noen hadde to. Også avslutta vi uka med internasjonal lunsj. Da hadde hvert barn med seg en rett, fra sitt hjemland. Dette syns jo barna det var så spennende, fordi i barnehagen får man jo ganske norsk mat. Det å få retter fra andre land som man kanskje aldri hadde fått smakt ellers. At de syntes det, var veldig spennende. Så vi lagde på en måte koldtbord og hadde en sånn internasjonal fest. Og de som ville kunne ta på seg klær, da, hvis de hadde klær fra de landene de representerte, da.

Ped4 hadde flere aktiviteter som representerer hvert enkelt individ, som igjen kan føre til inkludering av barn. Informanten har i sin barnehage ulike aktiviteter som de synliggjør det flerkulturelle gjennom en internasjonal uke. Fortolker vi dette kan vi se barna kan føle på seg tilhørighet og aksept, en mer kulturell mangfoldighet. Barn som ikke har flerkulturell bakgrunn, har muligheten til å lære om andre etnisiteter og nasjonaliteter gjennom disse oppleggene som danner kunnskap om andre barn og deres tilhørighet. Dette er fordi gjennom aktivitetene som blir presentert ulike nasjonaliteter og representerer ulike barnegrupper. I følge ped4 er flerkulturell barn foreldre som enten har bakgrunn fra én, halvt, eller begge etnisiteter.

Sammenligner vi fra Ped1 og Ped4 refererte Ped1 at for å inkludere flerkulturelle barn utførte de ulike aktiviteter og representerte barnets tilhørighet og kultur, men at de har kommet mye lengre i dette nå. Barnehagen til ped4 utfører aktiviteter og opplegg som ped1 gjennomførte før. Både inkludering og flerkulturell tilhørighet har mye å si hvilken grad og hvor mye man har utført. For Ped1 sin barnehage har dette blitt normalisert i hverdagen, men for Ped4 kan dette være nytt. Ifølge ped3 er dette informantens første år med å planlegge som en pedagogisk leder, og som nyutdannet leder må man også danne seg til den kulturen som allerede ligger i arbeidsplassen. Ped3 har under intervjuet nevnt at det å komme som nyutdannet ansatt og få en stor tittel som pedagogisk leder blant ansatte som er eldre og har en lang arbeids erfaring har vært utfordrende. Alle pedagogiske ledere hadde sin definisjon på hva de vektlegger i ordet flerkulturelle barn. Disse betydningene kan også være i grunn av hvordan de utfører opplegg med barn i barnehagen.

4.4 Flerkulturell barnehage

For å arbeide med flerkulturelle barn er det også viktig å danne en flerkulturell barnehage. Gjennom dette må vi se hvordan de fire ulike pedagogiske ledere, fra fire ulike bakgrunner med arbeidserfaring uttrykker seg.

Ped1: Jeg tenker jo at betydninga er at de skal komme inn i barnehagen og føle at familien deres blir verdsatt. F.eks., når det har vært id, så det jo på plakat hos oss: Eid Mubarak til de som skal feire. Også er vi veldig opptatt av å spørre om dem om de har hatt ramadan kalender. Så det er så naturlig for oss. Og da merker vi på ungene at de

syns det er like viktig som det er (...) Vi synes det er like viktig i forhold til at vi gleder oss til jul, da.

I barnehagen til PED 1 blir flerkulturell barnehagen framstilles ved å inkludere alle, og snakke med både barna og foreldrene om hvordan markeringen har vært, og ved å verdsette andres tro og livssyn. Gjennom besvarelsen ble ordet «verdsatt» bemerket. Det å verdsette noen, kan føre til at en føler seg sett, inkludert og akseptert. Hos PED 2 presenterer informantene om hva som blir vektlagt i begrepet flerkulturell barnehage for dem.

Ped2: Jeg tenker det er bra at barna har mange egenskaper eller ting som er noe de kan ta med seg inn i barnehagen, og eventuelt lære bort til andre, og at man får liksom møter forskjellige mennesker, og at man får en måte noe med seg. Alle har jo noe ved seg, og alle kommer jo fra forskjellige bakgrunner og familier og oppvekst. Selv om man er fra den samme kulturen, så kan man jo være forskjellig, i hvert fall i denne barnehagen, da, så er de flest etnisk norske, også har man kanskje ... Én til to på en avdeling som har en flerkulturell bakgrunn. Det bringer jo inn noe ganske fint, som gjør at man kan få mer mangfold.

Denne pedagogen definerer at flerkulturell barnehagen som flerkulturell selv med samme kultur, ettersom man ulike oppvekst. Denne fortolkningen av flerkulturell barnehage var å se alle barnas egenskaper lik uten å synliggjøre for forskjellene. En annen definisjon på betydningen av flerkulturell barnehage er følgende:

Ped3: Flerkulturelt vil jeg si er hvordan barnehagen synliggjør og inkluderer barnas kultur. I avdelingen min så har vi barn med fire kulturer. Jeg mener at det er like viktig å synliggjøre ansattes kultur på samme måte vi gjør med barna. Jeg kunne ønske avdelingen min kunne ha fokusert mye mer på den delen av å synliggjøre kulturer og snakke om kulturer. Men problemet ligger i presentasjon av fakta. Det er viktig å ha ansatte som kan snakke om kulturen og bekrefte at informasjonen er riktig. Det jeg synes barnehagen generelt kan fokusere mer på er å ansette som kan gi rom for å si det riktige. Jeg kan jo si noe om hvordan kulturen min er, men plutselig kan et annet barn si at i min kultur gjør vi ikke det. Vi feirer ikke det.. osv... Det kommer jo foreldre inn med forskjellige språk. Så må jo jeg som pedagogisk leder tilpasse meg. Det kan at

man må bruker verbal og nonverbal kommunikasjon, for å vise hvis dem som ikke helt forstår. Dette i seg selv vil bidra til flerkulturell barnehage, som inkludere foreldre og barna.

Forståelsen til denne pedagogiske lederen er på å synliggjøre kultur blant ansatte, barna og foreldre. Tolkning av det flerkulturelle barnehage vektlegger ped3 at det er viktig å bekrefte at opplysningene er man utgir er valide slik at barn tilegner riktig informasjon og kunnskap. I en annen barnehage er «flerkulturell barnehage» forekommer gjennom lek og læring.

Ped4: Vi har en gutt på avdelingen der jeg jobber. Han er fra Syria. Han har bodd i Sverige, og bor nå i Norge. Og besteforeldrene bor i Sverige. Og når vi har samling, så rekker han opp hånda. Også sier han ... «kan jeg si hva det er på arabisk?» Og da sier jeg ... «Ja, det kan du.» Også gjentar de andre barna etter han, da. Og det føler jeg jo på en måte er det nærmeste barna kommer et annet språk. Fordi mange hører kanskje engelsk og norsk. Kanskje de bare hører det. Men at det faktisk er andre land og andre språk og andre flagg. At verden er større enn Norge. Noen ganger så blir det jo bare spontant også. For det ... Sånn som vi har hatt «Ha Med Dagen», og plutselig så er det noen som kommer med ting som de har kjøpt i et annet land. Og da snakker vi om det landet. Kanskje de har med seg en pyramide. Og da snakker vi om Egypt. Hvor er Egypt? Hva er det, liksom? Og kanskje det er så enkelt som at man ... Ok, kanskje ikke jeg vet så mye om det, jeg heller, da. Og da søker vi jo på PC-en. Også kanskje vi ser på litt bilder, også ... Ja, kanskje vi snakker om kameler, da.

Gjennom å bidra barna til å være nysgjerrige vil også dette øke interessen til barna for å lære mer. Dermed er tolkningen av denne besvarelsen at spontane samtaler med barnet øker kunnskap og nysgjerrighet. For å få mer innsyn til det flerkulturelle barnehagen spurte jeg pedagogene hvordan de planlegger et flerkulturell arbeid. I tillegg om de har opplevd noe motsatt under gjennomføring av planen. Til dette spørsmålet fikk jeg ulike svar som ble besvart.

Ped1: Vi jobber vel ikke voldsomt med det ettersom vi har blitt til en flerkulturelt barnehage. For det er på en måte blitt så veldig sånn at vi er nysgjerrige. Da spør vi mye i foreldresamtaler hva de er opptatt av med barna sine når det gjelder religion

eller kultur og sånne ting, og respektere det de mener og oppklare litt. Det som kanskje har vært det vi har møtt mest motstand på opp gjennom, det var jo det at vi har det kirkebesøket før jul. Og før i tida var det sånn at vi helst ikke så at de muslimske barna var med på det. Også la vi til rette for at de kunne slippe. Men nå så slipper de ikke, men nå har jo kirken lagt opp mer opplysninger. Altså de har ikke noen forkynning. De sier jo hele tiden at «i kirken så gjør vi sånn. De som tror på Gud, gjør sånn». Sånn at det har blitt en utvikling i samfunnet generelt, da syns jeg, og dette er jo viktig å fortelle til disse foreldrene som kanskje ikke har så veldig mye erfaring med norsk kultur eller norsk barnehage, og hva vi legger vekt på. (...) Før så var det jo noe som het tospråklige assistenter i vår bydel. Som kom inn og skulle støtte de barna som ikke kunne så godt norsk. For å holde på morsmålet, men nå er det borte. Fordi vi også har en del tospråklige kolleger. Vi er en mer homogen ... Vi er en mer flerkulturell personalgruppe også. Jeg har på følelsen at foreldre i dag er mest opptatt av at ungene skal kunne norsk og være rusta til det.

Ifølge Ped1 har de blitt til en flerkulturell barnehage, som resulterer i at de ikke trenger å utføre noe spesifikke opplegg for å inkludere det flerkulturelle miljøet. Informanten nevner også hvordan kulturen før var, og hvordan den nå har endret seg. Dette kan bli tolket av at foreldrenes gjenskap til barnehagens kultur har ført til at de har akseptert de ulike kulturelle aktivitetene som blir planlagt. En mulig konklusjon til dette er at foreldrene er mer åpne må ettersom personalet er nysgjerrige og spør foreldrene. Enda et tiltak denne barnehagen hadde for å inkludere flerkulturelle barn var å ha tospråklige assistenter. Dette bidro til å veilede barn med tospråklig, men i senere tid har barnehagen fått mer mangfoldig ansatte som foretok den arbeidet. I en annen barnehage blir det utført ulike opplegg og aktiviteter for å fremme flerkulturell barnehage gjennom planlegging.

Ped2: Ja, altså. Vi snakker jo veldig mye om inkludering i barnehagen her. Vi har veldig mye fokus på likeverd og mangfold. Det å ha respekt for hverandre, og at alle er like mye verdt, og har veldig sånt fokus. Bare sånn ikke det at man gjør noe spesifikt. Men jeg vet at det er en felles verdi vi har i barnehagen her, som vi setter ganske høyt. Det er jo på en måte også hvordan vi jobber med det sosiale blant barna. Og at man er hyggelig med hverandre og er venner og sier takk og hilser på hverandre og liksom de grunnleggende tingene. Men også nå kan ikke jeg snakke for alle, men i hvert fall sånn

som jeg da prøver er å la de barna som f.eks. har et annet språk også voksne som snakker andre språk. At vi inkluderer det på avdelingen. Hvis vi sitter og teller eller gjør noe, så spør vi «Hvordan teller man på Somalia?» eller «Hvordan teller man på fransk?» eller «Jeg kan på engelsk» ... Og at man prøver å inkludere litt flere språk i ting når vi snakker. Eller om i f.eks. leker og bare generelt samtaler, da. At man prøver å trekke litt mer inn sånn at alle kan få lov til å fortelle noe fra seg selv. Eller noe de har som de har lyst til å dele. Og at man prøver å stille litt sånne spørsmål, da.

Fra beskrivelsene til Ped2 kan det tolkes at de vektlegger det sosiale blant barn, og prøver å inkludere flere språk i det hverdagslige gjøremålene. Det å sette barnet i fokus og etterlate dem til å være nysgjerrige vil bidra til at barn kan danne kunnskap innenfor mangfoldighet og forståelse av andres kultur. Dette kan forekomme gjennom leker og generelle samtaler. I følge ped3 blir det nevnt om markeringer innenfor planlegging av flerkulturelle arbeid.

Ped3: Vi prøver å markere barnas mangfold mest mulig. Etter det jeg har opplevd om kultur og religion i min barnehage, så vil jeg gjøre noe med det på min avdeling. Jeg ønsker å se gleden i barna når vi snakker om alt og driver med aktiviteter rundt det temaet. Det er dessverre slik at jeg fortsatt sitter inne med en liten side som sier «hva vil foreldrene si» Men det har vi nettopp en verdi dokument om ... Altså det å skjønne forskjellen på å markere og feire ... Jeg kan selv ta feil på det noen ganger. Hittil så har det dessverre bare blitt religiøse markeringer som jul og påske. Men vi har ikke hatt så mye.

Ped3 henviser til bruken av feiring og markering, og hadde dette som sin grunnbasis for hvorfor de ikke arbeider mye med høytider. Dette vil også påvirke høytidene de flerkulturelle barna vil føle en tilknytning til. Igjen er dette i barnehageloven, og er opptil hver enkelt barnehage å tolke dette. Tolkningen av denne lederen var å markere mangfoldet i barnehagen. Til den siste barnehagen spurte vi det samme til den fjerde Pedagogiske lederen og fikk til svaret om hvordan flerkulturelle barn tilegner seg språket gjennom et planlagt opplegg.

Ped4: På fredager så har vi språkgrupper, og det er ikke delt opp i alder, men delt opp i hvem som passer hvor. Det er kanskje noen sin tur å ha språkgruppen. Det er ofte de som er tospråklige eller flerspråklige, fordi noen av dem har jo den eneste sjansen for å

snakke norsk i barnehagen. Det er jo sånn det skal være. De skal jo snakke morsmålet hjemme, også skal de snakke norsk i barnehagen. Så da har vi språkgrupper for dem. Og noen ganger er det kanskje bare å lese en bok og bare høre.

Det må ikke mye for at inkludering av flerspråklige eller tospråklige skal føle seg inkludert. Tolkningen til ped4 var at det holder med å lese en bok eller ha en språktime med barn som trenger ekstra tilnærming til språket. Språket er et viktig verktøy for å føle seg inkludert og som er grunnlaget for barn til å leke og lære sammen med andre.

Gjennom spørsmålet hva de ulike vektlegger i begrepet om flerkulturell barnehage og om hvordan disse fire ledere uttrykker seg flerkulturell oppvekst i barnehagen blir det nevnt ulike etter deres subjektive opplevelser, erfaringer og definisjoner. I tillegg kan vi se at barnets nysgjerrighet vil øke kunnskap, og ikke minst vil følelsen av inkludering øke. Dette er fordi som ped2 refererte:

«Selv om man er fra den samme kulturen, så kan man jo være forskjellig, i hvert fall i denne barnehagen, da, så er de flest etnisk norske, også har man kanskje én til to på avdeling som har en flerkulturell bakgrunn. Det bringer inn noe ganske fint, som gjør at man kan få mer mangfold.»

Det å tenke på mangfoldighet selv med få flerspråklige barn, vil bidra inkludering for de barna som har en annen bakgrunn. I tillegg vil også barna få åpent syn og forståelse for den flerkulturelle bakgrunnen når de senere skal starte på skolen, og kommer til å møte nye barn. For å få mer innsyn spurte jeg også pedagogene hvordan de planlegger et flerkulturell arbeid, og om de har opplevd noe motsatt under planleggingen. Til det fikk jeg varierende svar, som noen utfører ikke noe spesielt, ettersom i barnehageloven står det klare forskjeller om markeringer og feiringer. Mens andre har det vanlig i sine hverdagslige rutiner og spørre foreldrene og barna hvordan de har feiret, ettersom barnehagen selv er mangfoldig. Men noen ønsker å bidra til språklig utvikling for barnet. Det blir utført ulike opplegg etter hvordan barnehagen er, og hvordan kulturen i barnehagen har utviklet, i tillegg hvor mye erfaring en ansatt er for å tilegne ulike metoder.

4.5 Pedagogisk ledelse

I denne forskningen ville jeg se hvilken påvirkningskraft en leder har. For å synliggjøre dette må vi også se om lederne har forståelse innenfor deres stilling som en pedagogisk leder, og om de har møtt på utfordring. For å trekke oppgaven inn mot spesialiseringen utdanningsledelse har det blitt fremhevet pedagogisk ledelse

Ped1: For det første så har man jo da ansvaret for det pedagogiske arbeidet, og selvfølgelig så og det å jobbe i et team mot et felles mål. At man har kanskje en litt høyere stemme, og det at man også får være med på i ledergruppa i barnehagen. Og gjerne litt høyere opp også, sånn at man sørger for at vi på feltet bli hørt. Det er jeg veldig opptatt av, og jeg er også veldig opptatt av forebyggende arbeid. Jeg tenker at da har jeg en stemme som er litt sterkere, sånn sett så er jeg jo en leder som er interessert i mine medarbeidere i forhold til hvilke kvaliteter og styrker de har. Hva de brenner for å gjøre. Det er man helt uavhengig av. Man skal få brukt de ressursene som finnes. Selvfølgelig må man utfordre seg selv som et bredt felt med ressurser, så kan vi også fylle ut ganske mye. Det er jo for å sørge for at i denne barnehagen, på denne avdelingen, eller se hele huset under ett, her skal barns beste prioriteres, rett og slett. Det betyr jo i praksis at du har lagt planer, og du ser at barnegruppa er opptatt med noe som er veldig meningsfullt, så har du noen tanker om hva som er viktigst nå? Så det med å se gruppedynamikken og se barnegruppa under ett, og at man passer på at det blir en vekselvirkning med hva voksne kommer med, og hva barna kan være med og bidra med selv, synes jeg er spennende.

Fortolkningen til ped1 henviser til at en pedagogisk leder er en som har det ansvaret overfor det pedagogiske arbeidet, og for å jobbe som et team er det viktig med et felles mål. Hos denne pedagogiske lederen er forebyggende arbeid en viktig faktor sammen med å se hvert enkelte av personalet. Det å se styrkene og svakhetene hos ansatte er en viktig bidragsyter i barnehagen å bruke ressursene man har fornuftig. I tillegg blir det referert at man må vurdere når man kan utføre det planlagte arbeidet, siden enkelte ganger kan barn leke fint sammen. Dette handler om barnets utvikling, og hvordan ansatte skal tilpasse aktiviteter for ungene. I henhold til Ped2 blir det nevnt ulike roller man som en leder har og sier følgende:

Ped2: Man skal jo på én måte være en rollemodell for de andre på avdelingen også. Du har jo ansvaret for hele driften på avdelingen. Så jeg vil nok si at klarer du å få med deg de andre, altså fagarbeiderne og assistentene og kollegaene dine på avdelingen, og at man klarer å på en måte jobbe mot et godt arbeidsmiljø og et bra team. Får de med seg, så tror jeg på en måte det meste er liksom gjort. Da kan man klare ganske mye, så egentlig bare det å se de andre kollegaene dine hele tiden også ... Jeg vil si at man utvikler seg sammen, at du klarer å ta ansvar for det og bringe inn faget. For det er jo den pedagogiske lederen som har hovedansvaret for å bringe inn faget og den kompetansen på avdelingen. Skal liksom videreformidle det og få med alle, så da tror jeg man kommer til å klare mye. Det har jo vært ting hvor vi liksom har lagt en plan som vi har tenkt sånn ... «Å ja, det her funker. Dette prøver vi.» Også kommer man til den dagen hvor man skal prøve det ut eller at man prøver det ut over en lengre periode. Også bare ... «Nei, det her funker ikke. Vi må snu om igjen. Vi må finne nye løsninger og se på en annen måte å gjøre det på.» Og sånn er det jo hele tida i barnehagen. Man må liksom ha den omstillingsevnen da til å endre ting og planer, hele tida.

Ped2 nevnte at hovedansvaret de har er å bringe faget og kompetanse inn i avdelingen, i tillegg ha omstillingsevnen. Dette blir tolket som at en planlagt opplegg kan endre seg under gjennomføringen, og dermed bør man være klar til å se nye løsninger. Det blir også nevnt at lederen blir en viss rollemodell og må se potensialet med personalet. Dette kan bringe teamet sammen for å arbeide mot et felles mål. Neste pedagogens perspektiv nevner om ulike faktorer som er viktig for å være en pedagogisk leder. Disse faktorene har vedkommen tilegnet seg etter ett års erfaring som pedagogisk leder:

Ped3: Det beste med å være pedagogisk leder er at du har ansvar for driften av barnehagen. Noe som både kan være gøy og vanskelig til tider, men jeg har stor tro på at det kommer etter hvert, som å fordele oppgaver til ansatte. F.eks. å innkalle vikarer hvis vi trenger hjelp.. Jeg synes det er gøy å planlegge aktiviteter som kan gjøres sammen med barn. Dette gjelder alt fra juleverksted, påskeverksted, pynting til pysj dag, pynting til vinteraktivitetsdag og andre religiøse markeringer. Jeg har møtt motstand fra min fagarbeider noen ganger. Fordi fagarbeider har mer erfaring enn meg, og jeg er nyutdannet ped leder. Jeg tenker det viktigste er bare å ha mot til å stå

frem for sine meninger og ideer. Bare snakke, være åpen. Det å tørre å si fra, tenker jeg er viktig.

Ifølge denne pedagogen vektlegges «pedagogisk leder» ut ifra erfaringene, og påpeker ulike arbeidsområdene en har ansvar. Dette kan vi tolke ved å se om en har lidenskap og engasjement for å planleggingen ved at det resulterer med kreativt og gøy opplegg for barna. Dette kan bidra til skjult læring, hvor barna lærer dette uten å vite. Ped4 viser til hva som innebærer å være en pedagogisk leder, og hvilke faktorer som må til for å være en dyktig leder.

Ped4: Det å jobbe som pedagogisk leder er mer enn å være barnehagemedarbeider. Du har f.eks. foreldresamtaler og hovedansvaret for avdelingen. Med det ansvaret så gjør det kanskje at jobben blir litt mer givende for noen, og med å ha det hovedansvaret så føler jeg at du må på en måte engasjere deg mer. Du er jo avhengig av å jobbe i et team, og det å liksom få med deg teamet sammen, å få til noe bra for barna er egentlig det som er hovedgrunnen, og at man er god til å lytte til andre og kommunisere for å samarbeide. Fordi at uansett hvor mange år man har jobba, uansett hvor god ped leder man er, så klarer man ikke å styre en avdeling alene

En ting som må bemerkes er som ped4 nevner at erfaringer har lite å si for å jobbe som en dyktig ped leder, ettersom man må klare å jobbe i team. Det som kan bli tolket her er at ved å jobbe i et godt team og samarbeider er kommunisere og det å lytte til andre nøklene til et velfungerende teamwork i avdelingen.

Basert på disse fire pedagogiske ledere har de et overordnet ansvar overfor det pedagogiske arbeidet, og skal bringe den faglige kompetansen inn i avdelingen. Det å jobbe i team mot et felles mål, og samarbeide ved å lytte og kommunisere er nøklene til et velfungerende arbeidsmiljø. I tillegg skal man også se personellet og deres kompetanse og bruke ressursene man har. For å være en dyktig pedagogisk leder er det viktig å se ansatte og barna, dette vil bidra til et samarbeidende og inkluderende team og barnehage.

4.6 Inkluderende miljø

En annen viktig hovedtema i denne oppgaven er om inkludering. Hvordan flerkulturelle barn i barnehagen blir en del av et inkluderende miljø. For å finne ut om hvordan pedagogiske lederne arbeider med inkludering, forhørte jeg informantene om hvordan de forebygger ulikheter blant flerkulturelle barn i barnehagen ved å få til et mer inkluderende miljø

Ped1: Mange synes kanskje det er vanskelig inkludere barna sine. La oss si noen muslimske foreldre har ikke helt stolt på de norske når de f.eks. blir invitert i bursdag, også står det i invitasjonen at det blir servert mat som alle kan spise. Det har vært opp gjennom at man kanskje har vært litt engstelig for dette, og kanskje da ikke kommet til disse bursdagene. Nå kan jeg snakke bare for barnehagen generelt, men nå har jeg på en måte det ikke sånn lenger. Nå respekterer vi hverandre. Når vi feirer 17. mai-feiring, så har jo vi også bestilt halalpølser. Sånn at alle får pølser. Hvis foreldrene har usikkerhet, tar de gjerne med. Sånn at ingen blir sure av at vi sier, at vi ikke klarer å skaffe eller at vi tar alternativer, som fiskekaker og lignende. Det er det ingen som sier noe på. Og jeg tenker jo at vi sier «Eid Mubarak» til de som feirer, og de sier 'god jul' til oss. Og noen trekker jo jula litt inn i hjemmet fordi at det er hyggelig, og det har blitt en liten tradisjon. At unge får julekalender selv om det ikke er det de legger størst vekt på. Det er veldig få gjennom mange år nå som ikke har fått være med på kirkebesøk. Og de som ikke har vært der, tør vi å spørre om hva årsaken var til at de ikke kom. Og da er årsaken gjerne at de ikke helt vet hva som skjer der. Og når de får beskjed om hva som skjer der, så kommer de året etter. Så det er rett og slett kommunikasjon, være åpen og være nysgjerrig.

Tolkningen av opplevelsen og erfaringen til Ped1 tyder på at et inkluderende miljø starter ved å være nysgjerrig og åpen. Det å kommunisere er nøkkelen til et inkluderende miljø. Ifølge informanten skal man ha tillit til de ulike kulturelle og religiøse forskjellene ved å respektere hverandre. En lignende tilnærming som ped1 hadde, har også ped2. Begge informantene nevner om åpenhet og nysgjerrighet. Dette kan føre til at flere barn vil føle seg inkludert. Ped1 var mer kritisk til foreldrene, og stilte spørsmål til handlingene mens ped 2 refererer til å anerkjenne barnets interesse å være mer interessert og nysgjerrig rundt kulturen til barna og foreldrene.

Ped2: Jeg synes det aller viktigste er bare åpenhet og nysgjerrighet, og spesielt som pedagogisk leder at man på en måte viser interesse, tar initiativ. At man på en måte har lyst til å bli kjent med barna og foreldrene og deres kultur. Det viser jo på en måte at man er interessert, og at man anerkjenner det, og at man på en måte har lyst til å lære mer. Føler også at det kan få andre til å føle seg sett, og liksom verdsatt, da, for den man er. Jeg har også sagt om å la barna få trekke kulturen sin inn i barnehagelivet, f.eks. med språk, tradisjoner, leker eller hva som helst. La de på en måte få også ta litt del i å vise seg. Også snakke positivt om det rundt barna hvis man hører noen kommentarer.

Informant nr.2 har fortolket et inkluderende miljø gjennom barn. Intervjupersonene påstår at det er barnet selv som skal inkludere gjennom lek, språk og tradisjoner. Barnet selv skal ønske om å spørre (nysgjerrighet) og vise fram (sin kultur), og at gjennom dette skal voksne anerkjenne og være interessert. Med en slik framgangsmåte vil barnet føle akseptert og inkludert. Det å bygge et inkluderende miljø er mye mer enn at foreldrene skal ha forståelse, eller at barna selv skal være små nysgjerrige vesener. Ped3 fremhever et annet tolkning angående inkluderende miljø:

Ped3: I min barnehage jobber jeg mer med å ha flere ansatte med språklig og kulturell bakgrunn, sånn at barna ser at ja, jeg er ikke den eneste som har den kulturen eller den eneste religionen. Det hjelper jo også barnehagen å representere det mangfoldige. Flere flerkulturelle ansatte er veldig viktig!!! For at barna har representasjoner gjennom voksne.. Hvis jeg møter et barn som spør meg om å finne hva ordet betyr på urdu, fransk, tysk, hindi.. så må jeg søke det opp på Google oversetter og få svar på det. Det hadde vært veldig fint for barna å ha noen som kunne deres språk og kultur, enn meg som har en annen kultur. Jeg som har en annen kultur selv, og kan ikke gå frem å forklare hvordan en annen kultur som f.eks. islam praktiserer når jeg ikke har tilhørighet til den religionen eller kulturen generelt. Jeg kan bare fortelle det jeg har hørt og det jeg har lest på internettet, men det kan jo ikke så ofte stemme, så da må vi ha ansatte som er gode kilder. Dette vil bidra til inkludering og tilhørighet blant barna.

Hos denne pedagogiske lederen blir ansattes kultur verdsatt. Det blir mer vektlagt å ha et mer mangfoldig ansatt slik at barna har noe å se opp til. Dette kan bli tolket som at barnehagen er opptatt over at barnet har tilhørighet, og en som barna kan stille spørsmål til. De ønsket å ha en flerkulturell personalgruppe for å skaffe mer troverdige kilder for at barna kunne rette seg opp. Ifølge den siste pedagogen nevner informanten om hvordan inkludering bør bli sett på i barnehagen.

Ped4: Det føler jeg på en måte bør dra det inn i hverdagen. (...) Juni hadde vi Pride måned, men vi kalte det heller for mangfold fordi at man skal inkludere alle uansett hvem du er og hvordan du er, og bakgrunn og familie, så er du velkommen i mangfoldet. Jeg føler ikke at det hadde vært nok bare å ha én internasjonal uke i året. For da blir det for langt imellom, at man drar det inn litt sånn som: Jeg var akkurat i Spania. Da snakket vi om det siden det er jo et annet land, og der snakker de spansk, og i Norge snakker vi norsk. At det blir en naturlig ting å prate om, for da blir det ikke så store forskjeller.

Det å ha jevne samtaler med barna om ulike nasjonalitet og språk, vil normaliserer samtaler om kultur og tilhørighet. Dette vil bidra til et mer åpent felleskap og inkludering. Dermed kan vi fortolke at denne pedagogen arbeider med å skape indre forskjeller blant barn ved å ha åpne samtaler jevnlig.

Gjennom temaet «inkluderende miljø» ønsket jeg å forske på hvordan pedagogiske ledere arbeider med inkludering. For å gå i dybden spurte jeg pedagogene om hvordan de forebygger ulikheter blant flerkulturelle barn i barnehagen ved å få til et mer inkluderende miljø. Svaret jeg fikk var varierende og alle hadde ulike fokusområder innenfor inkludering. Både ped 1&2 var opptatt av nysgjerrighet og åpenhet. Men hos ped1 var dette mer rettet mot foreldrene, og det å stille spørsmål bidro til at begge partene tilegnet seg kunnskap om hverandres kultur. Ifølge ped2 var nysgjerrighet og åpenhet rettet mot barnet selv. Her skulle barnet være små nysgjerrige gjennom lek, språk og tradisjoner. Ped3 fremhevet flerkulturell og mangfoldighet blant personalgrupper, der det ble vektlagt å ha et mer mangfoldig ansatt for barna som er nysgjerrige. Den fjerde ped lederen uttaler seg at det er viktig å ha samtaler med barna jevnlig om kultur og språk. Innføring av disse tiltakene vil føre til et inkluderende miljø i barnehagen.

4.7 Rammeplanen

Et viktig element jeg mener bør vektlegge er barnehagens styringsdokumenter, som er rammeplanen. Rammeplanen er et viktig verktøy som kan bidra til at barnehager kan bli mer inkluderende og flerkulturelt. Derfor stilte jeg pedagogiske ledere et tilleggsspørsmål innenfor inkludering og om flerkulturelle barn. Jeg ville drøfte om rammeplanen har nok mengde om mangfoldighet og inkludering.

Ped1: Jeg tenker jo at det er lettere, sånn som i bydel X som vi jobber i, hvor kanskje de etnisk norske blir en minoritet. Det kan man jo oppleve nå. Men la oss si at en barnehage på bydel Y. Der hadde du kanskje får høre litt med at de må jobbe litt på en annen måte, hvor det kanskje ikke er så mange. Så jeg tror vi som er en mer mangfoldig bydel, har kommet lenger i prosessene. Ja, også er det blitt litt sånn at det blir jo feil hvis vi fordi kanskje de etnisk norske er i minoritet, at man kutter ut det å gå i kirken til jul. At man kanskje ikke vektlegger på en måte ikke glemme at vi lever i Norge og at vi er bygd opp på kristne verdier. Så vi må ikke bare kjøre én vei, men mangfoldet viser seg at man tar med alt.

Ifølge ped1 skal man ikke se mangfoldighet ensidig, og fortolkningen av dette innholdet at rammeplanen bør vektlegges fra en barnehage til en annen. Dette uttrykkes ved at ped1 omtaler at mangfoldighet bør balanseres og tilpasses etter behov, og at mangfold er av alle om han tilhørighet eller ikke til andre kulturer. Basert på ped 2 er opplysningene rammeplanen nødvendige.

Ped2: Jeg tenker egentlig at rammeplanen trekker fram det med liksom mangfold og likeverd og sånn ganske bra. Det er store deler i rammeplanen hvor man kan se det. Men så tror jeg det kommer litt an på liksom at det er litt opp til hver enkelt hva man legger i ordet mangfold, da. Jeg syns ikke det er lagt så mye vekt på f.eks. ordet flerkulturell, eller liksom spesifikt inn i den dybden. På en måte at kanskje det kunne vært noe mer konkret innenfor fagområdet som mangfold er jo etikk, religion og filosofi. Men inni der syns jeg det kanskje kunne stått noe annet enn f.eks. ordet religion eller også i kunst, kultur og kreativitet.

Informant 2 fortolker at informasjonen rammeplanen har med er bra nok, men at det er opptil hvert enkelte hvordan de tolker begrepet mangfold. I tillegg påpeker informanten at det ikke blir vektlagt ordet «flerkulturell» i dybden, og at det kunne løfte barnehagen hvis det hadde vært innført dette i rammeplanen. En annen forståelse på hvordan rammeplanen drar inn om mangfoldighet, og flerkulturalitet er ped 3 som hevder følgende:

Ped3: Personlig mener jeg at det blir mer borte, fordi rammeplanene forklarer mer overfladisk. Det jeg tolker ut ifra, er at de forteller om kristendommens religion og den norske kulturen mer enn de andres. De sier bare med én setning, og vi må ha med om likeverd blant alle kulturer også videre. Så det er mer overfladisk. Kunne gått mer i dybden. Jeg tenker kanskje det med kjønns mangfold. Det med liksom hvordan man snakker. Fordi f.eks. det med å være nyansatt, så kommer man inn med mange tankeganger. Hvis man er nyansatt og har flerkulturell bakgrunn, så vil man tenke helt annerledes. Hvordan skal jeg fortelle et barn om dette her? Jeg som ansatt har opplevd at jeg er redd for å på en måte si for mye. Sånn at jeg gjør noe galt, også har foreldrene dine et helt annet blikk. Det skyldes også mye av at jeg har oppvokst med en annen bakgrunn.

I denne besvarelsen hevder ped3 at rammeplanen refererer overfladisk om flerkulturell. Dette blir fortolket med at det er viktig med likeverd innenfor alle kulturer. Ifølge ped4 hevder informanten at det er opp til hver enkelt barnehage.

Ped 4: Jeg tenker kanskje at uansett hvor mye det står i rammeplanen, så føler jeg at det kanskje er mer opp til de som jobber i barnehagene. At de på en måte forstår viktigheten av et inkluderende samfunn. For jeg er ganske sikker på at både de barna i barnehagen og ansatte reiser, og da er det jo en gylden anledning til å snakke om det landet man skal til eller det stedet man skal. Sånn som jeg sa i stad da jeg skulle reise til Spania. Så jeg tror det handler om hvordan det er naturlig å trekke det inn også. Ikke om det er flerkulturelle barn eller ikke.

Ped4 uttrykte seg at man skal realisere virkeligheten av et inkluderende samfunn uten å være avhengig av rammeplanen. Dette kan fortolkes ved å snakke om hverdagslige hendelser, reiseplaner og inkludere nasjonalitet, som bidrar til forståelse av kultur. Informanten påpeker

også at man nødvendigvis ikke trenger et flerkulturell barn for å snakke om mangfoldighet og kultur. Dette å snakke om disse temaet naturlig bidrar til forståelsen av et flerkulturelt samfunn.

Styringsdokumentet som styrer, pedagogiske ledere og personale har krav om å overholde rammeplanen. Det å følge retningslinjer som setter rammen for lover og regler er et viktig element som må ta til betraktning. Rammeplanen har en stor påvirkningskraft, og har en betydning for hvordan en barnehage arbeider med barn og foresatte. Dette er hovedgrunnen til at jeg drøftet spørsmålet med pedagogene. Jeg utforsket om rammeplanen har nok med mangfoldighet og inkludering. Svaret jeg fikk var basert på deres erfaringer, og meninger rundt temaet. Henhold til ped1 skal mangfoldighet bli sett på begge sider. Selv om barnehagen er flerkulturelt eller ikke skal det temaet om andres religion og kultur bli tatt vare på i tillegg er det flere pedagogiske ledere som nevnte at rammeplanen blir fortolket fra barnehage til barnehage. Det ped2 refererte til er at ordet «flerkulturell» ikke blir beskrevet i dybden i rammeplanen. Ped3 hevder at rammeplanen beskriver overfladisk om flerkulturell, og må dermed sette søkelyset på likeverd innenfor kultur. Ifølge ped4 bør alle barnehager realisere virkeligheten av et inkluderende samfunn. Dette kan man gjøre uten å være avhengig av rammeplanen. I tillegg ble det fremlagt at det nødvendigvis ikke trenger å ha et barn med en flerkulturell bakgrunn for å ha tema eller forståelse om mangfoldighet og kultur, men at det å snakke om slike temaer naturlig bidrar til forståelsen.

I denne delen av oppgaven har viktige tema som: flerkulturell barn, flerkulturell barnehage, pedagogisk ledelse, inkluderende miljø og rammeplanen tatt til betraktning for å svare på problemstillingen. Gjennom disse fem hovedtemaene har det blitt presentert ulike synsvinkler fra ulike pedagogiske ledere og deres erfaringer. Ved hjelp av pedagogene har de bidratt til å belyse problemstillingen tydeligere. Funnen resulterte med at pedagogiske subjektive opplevelser er avhengig av det dynamiske omgivelser. Informantene hadde ulike definisjoner, forståelse og erfaring innenfor samme tema. Derfor kan dette være mulig implikasjon at påvirkningen pedagogiske ledere har påvirker kun sin egne avdeling i barnehagen. Dermed bør lederen observere barnehagen, barna og personalet før de planlegger en mangfoldig barnehage.

5 Diskusjon

Studiens formål var å utforske og belyse «Hvordan kan en leder fremme forståelsen av ulike kulturelle bakgrunner i barnehagen, for å skape et inkluderende miljø». For å svare på problemstillingen måtte vi fortolke intervjuene. Det ble utformet tre forskningsspørsmål som bygger på problemstillingen for å gå dypere inn i temaet vi har forsket på som lyder følgende:

1. Hva anser pedagogisk leder som sentrale elementer i flerkulturelt mangfold?
2. Hvordan arbeider en pedagogisk leder med å planlegge for en flerkulturell barnehage?
3. Hvordan kan en pedagogisk leder fremme ulike kulturer og bakgrunn på barnehage?

I denne delen av forskningen skal jeg drøfte med aktuelle teorier og begreper. Samtidig skal jeg trekke inn sentrale funn fra datamaterialet for å besvare og belyse problemstillingen. Jeg skal i tillegg argumentere, diskutere og redegjøre tema innen flerkulturell bakgrunn i barnehage, og hvordan barnehagen skaper et mer inkluderende miljø.

Resultatene fra intervjuet jeg valgte i det forrige kapittelet (kap: 4 resultat og analyse) var en rikholdig mengde med data, og skal derfor fremheve aktuelle funn. Utvalgte funn er det som bidrar, løfter og besvarer problemstillingen. Til slutt skal jeg drøfte implikasjoner for praksis, teori og fremtidige forskning.

5.1 Hva anser pedagogisk leder som sentrale elementer i flerkulturelt mangfold?

Et viktig begrep i studiet er ordet flerkulturelt mangfoldighet. «Mangfold» er et begrep som har en vid definisjon som Egerdals (2021, s. 7) beskriver følgende: «Mangfold kan være knyttet til kjønn, alder, etnisitet, funksjons friskhet og opprinnelsesland for å nevne noe». I tillegg til begrepet mangfold, må vi også se på begrepet flerkulturell. Innenfor pedagogikk er flerkulturell å se barnet på som kompetente og rom for læring og utvikling. Flerkulturell pedagogikk kan også observeres i førskoleopplæring for barnets læring og utvikling av flerspråklig og flerkulturell forståelse (Sand, 2019, s.41). Kulturelle normer og verdssystemer kan også bli sett innenfor makrosystemet til Bronfenbrenners bioøkologiske modell. Dette vil påvirke individet fra grunnlaget i de andre nivåene, som gjenspeiles fra våre kulturer og væremåter. (Bø, 2018, s. 177). Derfor er det viktig å styrke de andre nivåene som, mikro,

meso og ekso for å danne kulturen vår. Datamaterialene fra intervjuet indikerer at pedagogiske ledere anser sentrale elementer i flerkulturell mangfold likt, med ulike perspektiver og erfaringer. En av pedagogene refererte til følgende:

Ped1: Flerkulturelle barn og familier er et viktig element i vårt samfunn. Jeg jobber i bydel X, der det er en stor andel av barn som er tospråklige av ulike verdenshjørner. Det vi har vært opptatt av gjennom hele den utviklingen vi har vært med på, er at det er plass til alle. Uansett om du har mamma og pappa som kommer fra Tyskland, Polen, Pakistan, India. Uansett så skal det være rom for alle.

Ifølge denne informanten blir det nevnt «plass til alle» som fører til at barnet føler seg inkludert uavhengig av bakgrunn. Det å få en anerkjennelse fra en voksen om at alle barn er velkomne, vil styrke barnets nære relasjoner og forholdet barnet har til barnehagen. Dette kan også bli sett teoretisk hvor Maslow behovspyramide som anerkjennelse har stor innvirkning på Bronfenbrenners innerste nivå, som er mikrosystemet. Mikronivået innebærer barnets nære relasjoner som kan være familier, venner og naboer eller personell fra skolen og barnehagen. Dette kalte Mead for «the significant others» innafor primærrelasjon (Bø, 2018, s. 25). Det kan også tolkes igjennom forholdet barnet danner til barnehage som er mesonivået. Ordet meso betyr «forbindelser mellom ulike mikroer», som barnet og familien samhandler med barnehagen (Bø 2018, s.173). Blir et slik samhandling svekket kan barnet i enkelttilfelle ikke bli inkludert til fellesskapet, og påvirke utviklingen. Dermed er det viktig at den pedagogiske lederen har forståelse for sin rolle. Ifølge Wadel arbeider skal pedagogisk ledelse med å utøve ulike strategier og prosesser for å oppnå bestemte resultater og mål gjennom pedagogiske arbeidet (Ertevåg & Roland, 2013). Derfor kan vi si at i en barnehage bør en pedagogisk leder og en styrer anvende det pedagogiske ledelse for progresjon og utvikling av barnet. Ifølge informant 2 blir det redegjort på hva en pedagogisk leders viktig rolle er.

Ped2: Man skal jo på én måte være en rollemodell for de andre på avdelingen også. Du har jo ansvaret for hele driften på avdelingen. Så jeg vil nok si at klarer du å få med deg de andre, altså fagarbeiderne og assistentene og kollegaene dine på avdelingen, og at man klarer å på en måte jobbe mot et godt arbeidsmiljø og et bra team. Får de med seg, så tror jeg på en måte det meste er liksom gjort. Da kan man

klare ganske mye, så egentlig bare det å se de andre kollegaene dine hele tiden også ... Jeg vil si at man utvikler seg sammen, at du klarer å ta ansvar for det og bringe inn faget. For det er jo den pedagogiske lederen som har hovedansvaret for å bringe inn faget og den kompetansen på avdelingen. Skal liksom videreformidle det og få med alle, så da tror jeg man kommer til å klare mye.

En pedagogisk leder er ifølge rammeplanene en som kan lede og ta ansvar til det pedagogisk arbeid i barnehage med profesjonell dømmekraft. For å arbeide i en profesjonell dømmekraft må det også bli vektlagt på forståelsen og påvirkning av læring, følelsesmessig reaksjon og sosiale relasjoner som blir dannet ved bruk av tilnærmingen i det pedagogiske psykologiske perspektivet (Imsen, 2020, s. 28). Ifølge en annen informant blir det nevnt om religioner og ulike nasjonalitetens kulturer for å forklare det flerkulturelle mangfoldet og flerkulturelle barn.

Ped3: Flerkulturelle barn ser jeg på både som det med at man har flere religioner og kulturer. Altså ikke bare norsk, men i tillegg til norsk kultur, som for eksempel indisk kultur, pakistansk kultur, italiensk kultur, fransk kultur og religioner også blant annet.

Begrepet kultur har blitt definert av en rekke teoretikere, og ifølge Jæger og Torgersen (2016, s. 13) blir begrepet kultur sett i sammenheng med barn. Barnekultur blir bemerket med tre ulike kontekster. Den første er hvordan en voksen formidler kultur, som kalles kultur for barn. Den andre er kultur med barn, som er hvordan kultur blir oppfattet ved at en voksen er sammen med barnet. Den siste er lekekulturen til barnet, som er kultur av barn. Disse tre kontekstene er basert på barnets oppvekst og barnets tilhørighet til kulturen.

Derfor bør barnet i barnehagen bli tillært hva kultur er, ettersom dette har en stor påvirkning og tilknytning til sin egen kultur. Dermed har en pedagogisk leder accountability eller ansvarliggjøring innenfor barnets utvikling. Ifølge Dubnick eksisterer det ulike varianter av ansvar en leder kan benytte. Den første stilen er ansvar som foregår ansikt til ansikt relasjon. Den andre stilen er hvordan en overholder ansvaret som er gitt av ressursgiver, og av myndighetene. Den tredje stilen er om lederens ansvarlighet, som brukes for å oppnå bedre mål og resultater. Siste stilen er hvordan den ansvarlige utfører normene og retningslinjene uten å være pålagt med samsvar fra myndighetene (Hopmann, 2008, s. 422).

Disse fire ulike ledelsesansvaret er opptil hver enkelt pedagog å benytte. Gjennom intervjuet kunne man også legge merke til at pedagogene benyttet seg av ulike typer stiler. Alle ledere hadde ønske om å oppnå et bedre mål og resultater. For å gjennomføre dette fulgte noen nøyaktig på retningslinjene, mens andre utførte det som var naturlig å gjøre. Rammeplanen og barnehagelovet, som er barnehagens styringsdokument tar frem temaer om mangfold, og kultur, men det er opp til pedagogene om hvordan de ønsker å anvende dette.

Ped 4: Uansett hvor mye det står i rammeplanen, så føler jeg at det kanskje er mer opp til de som jobber i barnehagene. At de på en måte forstår viktigheten av et inkluderende samfunn. For jeg er ganske sikker på at både de barna i barnehagen og ansatte reiser, og da er det jo en gylden anledning til å snakke om det landet man skal til eller det stedet man skal. Så jeg tror det handler om hvordan det er naturlig å trekke det inn også. Ikke om det er flerkulturelle barn eller ikke.

En pedagogisk leder skal ifølge rammeplanen pålagt å instruere og sikre at barnehageloven og rammeplanen skal bli utført ved det pedagogiske arbeidet. Samtidig skal også en pedagogisk leder arbeide med å dokumentere, vurdere, planlegge, gjennomføre og utvikle ulike arbeid i avdelingene (kunnskapsdepartement, 2017, s. 16). Dermed kan en pedagogisk leder stå for indre ansvarlighet eller responsibility. Dette tar utgangspunktet i frivillig klassisk profesjonsstyring, som er å ha ansvar for andre gjennom det moralske aspekt (Solbrekke, 2011, s. 203). Dette kan igjen styrket barnet inkludering i barnehagen ved at en pedagogisk leder har ansvar med et etisk perspektiv. I henhold til kunnskapsdepartementet (2017, s. 40) blir det nevnt at barnets tidliginnsats er basert på arbeidet personalet utførere er målrettet og systematisk. I tillegg kan det å inkludere barnet i meningsfulle felleskap være over kortere eller lengre perioder. Gjennom inkludering, og tidliginnsats vil barn utvikle seg, og ha kulturelleforståelse samtidig forståelse på fellesskapet.

Pedagogisk leder oppfatte sentrale elementer i flerkulturelt mangfold ved å ha forståelse på det flerkulturelle definisjonen. Sammenligner vi alle informantenes tolkning ser vi at fellestrekket er at ordet blir delt opp og definert: «Fler- kulturelt- mangfold». Dette kunne vi se gjennom begrunnelsene til informantene. Tolker vi begrunnelsene i dybden, kan vi oppfatte at flerkulturelt mangfold innebærer mer enn barn med ulike morsmål og religion. Et flerkulturell mangfold fremhever: barnets relasjon, relasjoner barnet danner i ulike arenaer

(Bronfenbrenners bioøkologiske modell), anerkjennelse (Maslow behovspyramide), pedagogiske psykologiske tilnærming, ansvar en pedagogisk ledelse har (Wadel definisjon, accountability og responsibility), inkludering og Dubnick modell om ansvar. Sentrale elementer i flerkulturelt mangfold omfatter enormt når vi først skal fortolke og anvende. Spesielt når man skal de dette i sammenheng med hva som må til for å fremme inkludering i barnehagen. Dermed er det viktig at en pedagogisk leder drøfter ordet flerkulturelt mangfold før man skal anvende dette i barnehagen.

5.2 Hvordan arbeider en pedagogisk leder med å planlegge for en flerkulturell barnehage?

Ifølge kunnskapsdepartementet blir begrepet flerkulturell barnehage definert følgende: «En flerkulturell barnehage og skole kjennetegnes av et personale som ser på det kulturelle og språklige mangfoldet som normaltstanden, og som anvender dette mangfoldet som en ressurs» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.9). Det er opptil hver barnehage hvordan de planlegger for at barnehagen skal bli flerkulturell. Gjennom datamaterialene ble det funnet at pedagogiske ledere vektlegger ulike karakteristikk trekk for at det skal danne en flerkulturell barnehage.

Ped4: For det sånn som vi har «Ha Med Dagen», og plutselig så er det noen som kommer med ting som de har kjøpt i et annet land. Og da snakker vi om det landet. Kanskje de har med seg en pyramide. Og da snakker vi om Egypt. Hvor er Egypt? Hva er det, liksom? Og kanskje det er så enkelt som at man ... Ok, kanskje ikke jeg vet så mye om det, jeg heller, da. Og da søker vi jo på PC-en. Også kanskje vi ser på litt bilder, også ... Ja, kanskje vi snakker om kameler, da

Hos denne pedagogens barnehage har de planlagt «Ha med dagen», som er en dag barna kan ta med leker de vil vise fram til andre barna. Ifølge informanten kan dette bidra til å fremme flerkulturell barnehage ettersom barna kan ta med leker som er kjøpt i annet land, eller har en spesiell betydning. Gjennom dette utvikler de samtalen om gjenstanden. Hvis vi ser dette i et kritisk blikk, vil ikke dette i seg selv alene fremme flerkulturell barnehage. Det er ingen garanti for at barna tar med noen leker som er kjøpt eller har tilknytning fra utlandet. Dette vil derimot fremme læring gjennom lek, som bringer barnets nysgjerrighet og sosialisering.

Ifølge Bø (2018, s. 23) blir sosialisering definert som en utviklingsprosess. Et dynamisk samspill som gradvis vokser i et felleskap hvor individet blir ført til å bli en del av. Der sosiale og kulturelle omgivelser spiller en vesentlig rolle samtidig som imitasjon, identifikasjon og internaliseringer er sentrale elementer. I tillegg blir også individet påvirket av normer og verdier som eksisterer i grupper og storsamfunnet, som inngår i konformitetspress der individet blir en del av. Bø, 2018, s. 23). Det å planlegge en dag i uka med aktiviteter er kun en av mange aktiviteter som kan bidra til å fremme flerkulturell barnehage. En annen måte å fremme flerkulturell barnehage, er å snakke med barna om temaet. Det å planlegge det sosiale blant barn, og inkludere alle vil være en viktig faktor til inkluderende miljø.

Ped2: Vi snakker jo veldig mye om inkludering i barnehagen her. Vi har veldig mye fokus på likeverd og mangfold. Det å ha respekt for hverandre, og at alle er like mye verdt, og har veldig sånt fokus. Bare sånn ikke det at man gjør noe spesifikt. Men jeg vet at det er en felles verdi vi har i barnehagen her, som vi setter ganske høyt. Det er jo på en måte også hvordan vi jobber med det sosiale blant barna. Og at man er hyggelig med hverandre og er venner og sier takk og hilser på hverandre og liksom de grunnleggende tingene.

En pedagogisk leder kan arbeide med å planlegge for en flerkulturell barnehage ved lære barna i ulike situasjoner om likeverd og om mangfold, som er en del av rammeplanen. Dette vil bidra til at barnet senere i livet vet hvordan man behandler andre rundt seg.

Erikson åtte utviklingsperioder er ulike faser i livet hvor en må tilpasse seg i et nytt perspektiv (Imsen, 2020, s. 384). En viktig fase som kan sammenlignes er skolealderen, og i denne fasen påpekte Erikson at barnets følelse er av egenverdi fra handlingen man utfører. Dette er fordi følelsen av mestringsmotivet og egenverdien bygget seg opp fra småbarnsalderen. I småbarnsalderen responderte foreldrene på barnets egeninnsats (Klein, 1989).

Småbarnsalderen kan også referere som i barnehagen. Får barnet respons vil barnet søke etter nye utfordring.

Derfor er det viktig med at pedagogiske ledere responderer ved å anerkjenne. Ofte vil barnet lette etter anerkjennelse, og utfører nye handlinger for å få oppmerksomheten fra voksne. Dette kan foregå gjennom en proksimal utviklingssone som Vygotsky utviklet. Denne teorien

går ut på hvordan barnet er i ulike sosiale arenaer, ved å utføre en handling i samspill med andre (Imsen, 2020, s. 200). Enten utfører barnet handlingen selvuten hjelp eller med hjelp og støtte, som er barnets evnenivå (Bråten, 1996). Dette kan forekomme ved at de voksne blir sett som en medierende hjelper, ettersom de voksne skal veilede eller støtte barnet ved å stimulere til utføring av hendelsen gjennom forklaring eller å vise fram. Dette er for at barnet kan iverksette hendelsene selvstendig (Imsen, 2020, s. 200). En slik hendelse hvor en voksen veileder og støtter barnet, kan observeres gjennom informant nr.4 som beskriver om hvordan de fremmer flerkulturelle barn:

Ped4: På fredager så har vi språkgrupper, og det er ikke delt opp i alder, men delt opp i hvem som passer hvor. Det er kanskje noen sin tur å ha språkgruppen. Det er ofte de som er tospråklige eller flerspråklige, fordi noen av dem har jo den eneste sjansen for å snakke norsk i barnehagen. Det er jo sånn det skal være. De skal jo snakke morsmålet hjemme, også skal de snakke norsk i barnehagen. Så da har vi språkgrupper for dem.

En slik tiltak vil bidra til at barnet lettere kan sosialisere og blir inkludert, men dette kan også bli oppfattet som press barnet kan føle. Det kan forekomme press ved at barnet ikke finner forståelse eller aksept fra de ulike situasjonen. Dette vil føre til at individet prøver å finne muligheter til å balansere, og ikke bli forvirret. Forvirringen som kan forekomme kalles for krysspress (Salole, 2020, s. 142). En slik press kan være vanlig for et barnehagebarn føler på. Det å tilegne seg to eller flere språk i så ung alder kan være krevende. Et tiltak som informant 1 utførte i sin barnehage kan være mulig løsning for at en krysspress ikke forekommer.

Ped1: Før så var det jo noe som het tospråklige assistenter i vår bydel. Som kom inn og skulle støtte de barna som ikke kunne så godt norsk. For å holde på morsmålet, men nå er det borte. Fordi vi også har en del tospråklige kolleger. Vi er en mer homogen, og har en mer flerkulturell personalgruppe også.

Det å ha en ekstra støtte eller en ansatt som hjelper barnet med tilpassing og veiledning kan bidra med at det ikke kommer store overganger fra hjem til barnehage. Dermed bør en pedagogisk leder se hva som er styrker og svakheter hos personale og deretter delegere arbeidsoppgaver.

Ped1: Jeg er også veldig opptatt av forebyggende arbeid. Jeg tenker at da har jeg en stemme som er litt sterkere, sånn sett så er jeg jo en leder som er interessert i mine medarbeidere i forhold til hvilke kvaliteter og styrker de har.

Ser en pedagogisk leder på en pedagogisk ledelse i form av Hersey og Blanchard situasjonsbestemt lederstilteori vil det bli benyttet av ulike lederstiler. Disse lederstilene kan en leder ta i bruk etter ulike situasjoner som forekommer fra sine medarbeiderens modenheter (Irgens, 2016, s. 215). En annen måte man kan benytte denne modellen på er at en pedagogisk leder kan se barnets modenhet, og deretter tilpasse etter situasjon.

Pedagogisk leder kan arbeide med å planlegge en flerkulturell barnehage veldig ulikt. Ifølge informantene indikeres det ulike metoder og aktiviteter for å fremme det flerkulturelle fra både barna og personalet. Fortolkningen av planleggingen av en flerkulturell barnehage er avhengig av om det er mange barn med flerkulturell bakgrunn, flerkulturell ansatte, hvilket nivå barnet er, er barnet avhengig av en voksen. I tillegg er også sosialisering og inkludering to viktige begreper som blir repetert under spørsmålet om planlegging av flerkulturell barnehage. Både Eriksons åtte utviklingsperioder og Vygotsky sitt proksimal utviklingszone sentralt innenfor å støtte og veilede barnet, som igjen fører til at barnet med flerkulturelt kan bli sett og inkluderes. Dermed er det også passe på at barnet ikke blir forvirret og opplever et krysspress. Av ulike utfall bør pedagogisk leder beherske ulike lederstiler fra Hersey og Blanchard for å enten observere medarbeiderens eller barnets modenhet. Derfor bør en pedagogisk leder observere ulike situasjoner og deretter planlegge.

5.3 Hvordan kan en pedagogisk leder fremme ulike kulturer og bakgrunn på barnehage?

Fremme ulike kulturer og bakgrunn på barnehagen er varierende fra barnehage til barnehage. Det er ikke sikkert at alle pedagogiske ledere som planlegger aktiviteter har erfaringer innad i ulike kulturer. Det er også ikke sikker at de andre i personale har tilknytning eller riktig med fakta ovenfor en kultur, religion eller språk barnet har tilhørighet til. Det er verken noe pålagt at noen skal ha tilknytning til dette. Utdanningsdirektoratets hovedoppgave er å garantere at alt av lover og regler skal vedlikeholdes og tolkes videre til barnehager og skole i Norge (Kunnskapsdepartementet, 2018). Det er opptil hver barnehage, hvordan de ønsker å tolke

lover og reglene. Direktoratet skal i tillegg ha ansvar for å formidle og utvikle rammeplanen og læreplanen (Kunnskapsdepartementet, 2018). Dagens rammeplan bør ha noen justeringer, slik at barn med to eller flerspråklige som har annen bakgrunn kan føle seg sett og inkludert. Justeringen skal utvikles ved å analysere og diskutere politikken innad utdanning som blir sett på som utdanningspolitikk. Det som kan oppstå som en hinder for at en pedagogisk leder anvender rammeplanen nøyaktig er følgende:

Ped3: Det har vi nettopp en verdi dokument om. Altså det å skjønne forskjellen på å markere og feire. Jeg kan selv ta feil på det noen ganger. Hittil så har det dessverre bare blitt religiøse markeringer som jul og påske. Men vi har ikke hatt så mye.

I rammeplanen står det tydelig at høytidsfeiringer ikke tilhører i barnehagen, og at man skal i stedet markere som innebærer samtaler og handlinger. Siden samfunnet stadig er i endringer og det kommer flere ulike kulturer og bakgrunner i barnehagen bør man fremme dette, slik at barnet tør å bli en del av. Rammeplanen og barnehageloven er en forskrift som innholdet lover som barnehagen skal ta til betraktning. Disse lovene og reglene har vært etablert siden 1975 (Spernes & Hatlem, 2014 s. 39). Siden 1975 har dette blitt revidert flere ganger for å ha en oppdatert versjon som passer retten mot barn og barnets rettigheter. (Spernes & Hatlem, 2014 s. 40). Utdanningspolitikken kan også ta betraktning når det diskuteres om barnets påvirkning til utvikling både direkte og indirekte. Utdanningspolitikk iverksetter ulike tiltak og retningslinjer for barnehager, skole og opplæring. Disse retningslinjene om markering og feiring, vil hindre barnets forståelse innenfor fellesskapet og den fremmede kulturen hvis markeringen i barnehagen blir begrenset. Hvis pedagogiske ledere ikke ønsker å markere de ulike kulturene som er i grunnlaget av barnegruppen, blir det automatisk dannet en kultur som ikke ønsker å inkludere.

Ped2: Jeg tenker egentlig at rammeplanen trekker fram det med liksom mangfold og likeverd og sånn ganske bra. Det er store deler i rammeplanen hvor man kan se det. Men så tror jeg det kommer litt an på liksom at det er litt opp til hver enkelt hva man legger i ordet mangfold, da. Jeg synes ikke det er lagt så mye vekt på f.eks. ordet flerkulturell, eller liksom spesifikt inn i den dybden. På en måte at kanskje det kunne vært noe mer konkret innenfor fagområdet som mangfold er jo etikk, religion og

filosofi. Men inni der syns jeg det kanskje kunne stått noe annet enn f.eks. ordet religion eller også i kunst, kultur og kreativitet.

Dermed bør rammeplanen og barnehageloven gjøre noen justeringer slik at barnehageeiere og ansatte i barnehagen har et ansvar til å formidle dette. Dette er å beherske accountability en har. Det innebærer å bli ansvarlig for handlingene som en har blitt delegert til deg, med forpliktelse som må gjennomføres for å oppnå en handling med resultater og bestemte mål (Solbrekke, 2011, s. 203). Derfor er rammene som er satt viktige å benytte til ansvarlighet. Ifølge rammeplanen nevnes det at «Barnehageeieren og alle som arbeider i barnehagen, skal sammen bidra til å oppfylle målene og kravene i rammeplanen med utgangspunkt i sine erfaringer og sin kompetanse» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 15). Den pedagogiske lederen kan også fremme ulike kulturer og bakgrunn på barnehagen ved å sette barnet i sentrum. For å danne en flerkulturell barnehage bør pedagogisk leder planlegge for å se egenskapene barnet har.

Ped2: Jeg tenker det er bra at barna har mange egenskaper eller ting som er noe de kan ta med seg inn i barnehagen, og eventuelt lære bort til andre, og at man får liksom møter forskjellige mennesker, og at man får en måte noe med seg. Alle har jo noe ved seg, og alle kommer jo fra forskjellige bakgrunner og familier og oppvekst. Selv om man er fra den samme kulturen, så kan man jo være forskjellig, i hvert fall i denne barnehagen, da, så er de flest etnisk norske, også har man kanskje ... Én til to på en avdeling som har en flerkulturell bakgrunn. Det bringer jo inn noe ganske fint, som gjør at man kan få mer mangfold.

Ifølge informant 2 blir det vektlagt hvordan barnet selv bidrar til å bygge en flerkulturell barnehage ved å ta med ting eller lære bort om sin kultur til andre. For å inkludere alle barna nevner også ped2 om barn som ikke har tilhørighet til andre kulturer enn det norske. Disse barna blir også sett som en del av det flerkulturelle ettersom alle er ulike, og har hatt ulike oppvekst. Dette bidrar til sosial relasjon, som har blitt definert av Martinussen (1991), og inneholder om påvirkningen mellom to eller flere personer, altså et stabilt samhandlingsforhold (Bø, 2018, s. 25).

Ifølge denne pedagogen kan barnet selv føre til en flerkulturell barnehage ved at pedagogene anerkjenner eller er åpne for å fremme barnets nysgjerrighet. Det å la barna presentere selv vil også øke barnets lyst til å utforske og lære. For å fremme ulike kulturer og bakgrunn på barnehagen er det viktig at ansatte er like nysgjerrige som barna.

Ped2: Jeg synes det aller viktigste er bare åpenhet og nysgjerrighet, og spesielt som pedagogisk leder at man på en måte viser interesse, tar initiativ. At man på en måte har lyst til å bli kjent med barna og foreldrene og deres kultur. Det viser jo på en måte at man er interessert, og at man anerkjenner det, og at man på en måte har lyst til å lære mer. Føler også at det kan få andre til å føle seg sett, og liksom verdsatt, da, for den man er. Jeg har også sagt om å la barna få trekke kulturen sin inn i barnehagelivet, f.eks. med språk, tradisjoner, leker eller hva som helst. La de på en måte få også ta litt del i å vise seg. Også snakke positivt om det rundt barna hvis man hører noen kommentarer.

Det at personalet er nysgjerrige, åpen og er villig til å lære noe nytt fører til at barnet får følelsen av tilhørighet og aksept. For å fremme flerkulturell barnehage er det også like viktig å synliggjøre og inkludere kulturen hos personalet.

Ped3: Flerkulturelt vil jeg si er hvordan barnehagen synliggjør og inkluderer barnas kultur. Jeg mener at det er like viktig å synliggjøre ansattes kultur på samme måte vi gjør med barna. (...) I min barnehage jobber jeg mer med å ha flere ansatte med språklig og kulturell bakgrunn. Det hjelper jo også barnehagen å representere det mangfoldige. Flere flerkulturelle ansatte er veldig viktig!!! For at barna har representasjoner gjennom voksne. Hvis jeg møter et barn som spør meg om å finne hva ordet betyr på urdu, fransk, tysk, hindi.. så må jeg søke det opp på Google oversetter og få svar på det. Det hadde vært veldig fint for barna å ha noen som kunne deres språk og kultur, enn meg som har en annen kultur. Jeg kan bare fortelle det jeg har hørt og det jeg har lest på internettet, men det kan jo ikke så ofte stemme, så da må vi ha ansatte som er gode kilder. Dette vil bidra til inkludering og tilhørighet blant barna.

Det at barn tilegner seg kunnskap om andres og sin egen kultur er det viktig å ha troverdige og valide kilder, som kan fremme gjennom mangfoldige personalgrupper. Derfor er det viktig at den beskrivende kulturbegrep blir fremhevet i barnehagen. Dette er gåt ut på «fremmed kultur» som tar utgangspunktet i kulturelle og sosiale normer. Kulturelle og sosiale normer blir ansett som menneskelige tanker- og levemåter. Der er fokuset rettet mot hvordan samfunnets eller egne premisser blir anvendt (Sand, 2019, s.80).

For at en pedagogisk leder skal fremme ulike kulturer og bakgrunner på barnehagen, er det en del faktorer som må bli tatt til betraktning. Gjennom overveielse kan dette føre til forståelsen av ulike kulturelle bakgrunner i barnehagen som kan skape et inkluderende miljø.

Informantene avdekker synliggjøring av det flerkulturelle i barnehagen gjennom barnet, personalet og styringsdokumentet. Det å ha forståelse på de ulike områdene kan styrke barnehagens flerkulturelle forståelse og arbeid. Derfor bør utdanningspolitikken som står for rammeplanen og barnehageloven gjøre noen justeringer. Dette er for at barnehageeiere og ansatte i barnehagen kan ha et ansvar for å formidle fellesskap og mangfoldighet. Derfor må utdanningsdirektoratet ansvarliggjøre regler og lover. Dette vil videre påvirke personalet som skal formidle om flerkulturell forståelse slik at dette kan føre til et inkluderende miljø.

5.4 Implikasjoner

Implikasjoner av studie indikerer dynamiske omgivelser, som kan være utfordrende å sammenligne med teorier og forskrifter ettersom disse ikke har blitt revidert. På den andre siden kan vi også se en dagens synsvinkel gjennom informantene. Igjen blir dette kun sett gjennom fire utvalgte informanter ettersom dette er deres subjektive opplevelser. Dette indikerer til påvirkningsmuligheter disse pedagogene har for sine barnehager. Dermed kan denne anvendelse være til inspirasjon til den fremtidige forskningen innenfor flerkulturelle og inkluderende barnehage.

6 Avslutning

I denne studien var formålet å belyse hvordan en leder kan fremme forståelsen av ulike kulturelle bakgrunner i barnehagen, for å skape et mer inkluderende miljø. For å utforske dette mer inn i dybden ble det utformet tre forskningsspørsmål som bygger på problemstillingen:

1. Hva anser pedagogisk leder som sentrale elementer i flerkulturelt mangfold?
2. Hvordan arbeider en pedagogisk leder med å planlegge for en flerkulturell barnehage?
3. Hvordan kan en pedagogisk leder fremme ulike kulturer og bakgrunn på barnehage?

Problemstillingen ble svart gjennom forskningsspørsmålet som var gjennom intervjuene som ble anvendt. Intervjuene ble anvendt gjennom fem hovedtemaer som er: flerkulturell barn, flerkulturell barnehage, pedagogisk ledelse, inkluderende miljø og rammeplanen. Disse ble presentert med ulike synsvinkler fra pedagogiske ledere og deres erfaringer.

Undersøkelsen fremlegger at økt forståelse informantene besatt kan anvendes interaktivt, slik at utdanningspolitikken som rammeplan og barnehageloven kan kontinuerlig oppdatere. Dette kan føre til en mer dynamisk og utvidet forståelse av flerkulturell barnehage, og hvordan man best mulig kan arbeide mot et inkluderende samfunn. Dermed er mulige implikasjoner til studiene at påvirkningsmulighetene pedagogiske ledere har er for sine barnehager, og kan ikke utelukke at dette nødvendigvis innvirker en annen barnehage. Dette er på grunn av at informantene beskrev sine subjektive opplevelser gjennom intervjuet. En viktig ting ledere må benytte seg av er å observere situasjonen, og bruke denne forskningen som en inspirasjon.

I denne forskningen kan man tyde på dynamiske omgivelser fra våre pedagogiske ledere, og dermed se i lys av teorier som synliggjør flerkulturell mangfold i barnehager.

Gjennom forskningsspørsmål én kom det fram til at pedagogiske ledere oppfatter sentrale elementer i flerkulturelt mangfold, ved å se på barnets nærerelasjon, sosialisering og hvilke ansvar en pedagogisk ledelse har. Dette er for å sikre hva som er best for barnet, og skape et inkluderende miljø, som et resultat er det viktig at en pedagogisk leder drøfter ordet «flerkulturelt mangfold» før man skal planlegge og synliggjør flerkulturell mangfold i barnehagen. I forskningsspørsmål nummer to skulle det tolke og anvende hvordan en pedagogisk leder kan arbeide med å planlegge en flerkulturell barnehage. Dette ble konkludert med at planlegging av en flerkulturell barnehage var ulikt fra barnehage til barnehage, og bør

derfor observeres situasjonen før det planlegges. Informantene henviser til ulike metoder og aktiviteter for å fremme det flerkulturelle i barnehagen både fra barna og personalet.

Forskningsspørsmål nummer tre tok utgangspunktet i pedagogiske ledere som fremmer ulike kulturer og bakgrunner på barnehagen. Dette ble resultert med at endel elementer må vurderes av Utdanningsdirektoratet som vedtar regler og lover til barnehagen. Dette kan føre til forståelsen av ulike kulturelle bakgrunner i barnehagen som kan skape et inkluderende miljø ved å synliggjøre det flerkulturelle i barnehagen gjennom barnet, personalet og styringsdokumentet.

Forslag til videre forskning er tema som mangfold, inkludering, sosialisering, flerkulturalitet og kultur som bør anvendes grundig. Det er en del forskning om dette temaet, men ikke nok fra perspektivet til pedagogene. Det blir stadig flere og flere barn som har flere kulturer de tilegner seg, og det å finne tilhørighet og føle seg inkludert tidlig i oppveksten er viktig. Det bør komme flere forskninger som satser på barnets utvikling i et flerkulturelt samfunn, og hvilken påvirkning dette har til utvikling.

Litteraturliste

- Aubert, W. (1985). *Det skjulte samfunn*. Universitetsforlaget.
- Bachmann, K. E., Sivesind, K., & Bergem, R. (2008). *Ansvarlighet i skolen*. Cappelen Damm AS.
- Befring, E. (2020). *Sentrale forskningsmetoder: Med etikk og statistikk* (2. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32(7), 513–531.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.32.7.513>
- Bruner, J. (1997). *Utdanningskultur og læring*. Ad Notam Gyldendal.
- Bryman, A (2021). *Research designs*. I Clark, L & Foster, L. Sloan (Red.), *Bryman's social research methods* (6. utg, s. 38–67). Oxford University Press.
- Bråten, I. (Red., 1996). *Vygotsky i pedagogikken*. Cappelen Akademisk Forlag.
- Bø, I. (2018). *Barnet og de andre: Nettverk som pedagogisk og sosial ressurs* (5. utg.). Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Egerdal, Åshild G. (2019). *HR-boka* (2. utg.). Gyldendal.
- Eriksen, T. H. & Sørheim, T. A. (2006). *kulturforskjeller i praksis: perspektiver på det flerkulturelle Norge* (4. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Erikson, E. H., (1968). *Identity. Youth and crisis*. Farber & Farber.
- Ertesvåg, S. K., & Roland, P. (2018). *ledelse av endringsarbeid i barnehagen*. Gyldendal Akademisk.
- FN. (2023). *Barnekonvensjonen*. FN. no.
<https://fn.no/avtaler/menneskerettigheter/barnekonvensjonen>
- FN. (2023). *UNESCO*. FN. no.
<https://fn.no/om-fn/fns-organisasjoner-fond-og-programmer/unesco>
- Giæver, K. (2020). Tilgang til fellesskap i den flerkulturelle barnehagen. *Barn*, 38(2).
<https://doi.org/10.5324/barn.v38i2.3705>
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Haugen, V. D., & Stølen, G (Red.). (2017). *Pedagogisk mangfold: i et samfunnsperspektiv*. Universitetsforl.

- Hopman, S. T. (1999). The Curriculum as a Standard of Public Education. *Studies in Philosophy and Education*, 18(1), 89-105.
<https://doi.org/10.1023/A:1005139405296>
- Hopmann, S. T., (2008) No child, no school, no state left behind: schooling in the age of accountability, *Journal of Curriculum Studies*, 40(4), 417-456.
<https://doi.org/10.1080/00220270801989818>
- Imsen, G. (2020). *Elevens verden: innføring i pedagogisk psykologi* (6. utg.). Oslo: Universitetsforlag
- Irgens, E. J., (2016). *Å utvikle god ledelse* (del 4) Skolen – organisasjon og ledelse, kunnskap og læring. Fagbokforlaget AS
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W., & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget.
- Jæger, H., & Torgersen, J. K (Red.). (2016). *Barnekultur*. Cappelen Damm Akademisk.
- Klausen, A. M., (1992). *Kultur: mønster og kaos*. Ad Notam Gyldendal.
- Klein, P. (1989). *Formidlet læring. Om å fremme læring i sped- og småbarnsalder*. Universitetsforlaget.
- Kleven, T. A., & Hjordemaal, F. (2023). *Innføring i pedagogisk forskningsmetode: en hjelp til kritisk tolking og vurdering*. (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Korsvold, T. (Red.) (2011). *Barndom-barnehage-inkludering*. Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet (2017). *Rammeplan for barnehagens: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Udir*
<https://www.udir.no/contentassets/5d0f4d947b244cfe90be8e6d475ba1b4/rammeplan-for-barnehagen---bokmal-pdf.pdf>
- Kunnskapsdepartementet (2018). *Utdanningsdirektoratet*. Regjeringen. no
<https://www.regjeringen.no/no/dep/kd/org/etater-og-virksomheter/underliggende-etater/utdanningsdirektoratet/id426533/>
- Langfeldt, G (2008). Hva står ASAP for? Hva er oppnådd. I Elstad, E. & Hopmann, S. T (Red.), *Ansvarlighet i skolen: politiske spørsmål og pedagogiske svar* (s. 11-31). Cappelen akademisk forlag.
- Larsen, A. K (2017). *En enklere metode: veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utgave). Fagbokforlaget.
- Leseth, A. B., & Tellmann, S. M. (2018). *Hvordan lese kvalitativ forskning?*. Cappelen Damm akademisk.

- Lindseth, A., & Norberg, A. (2004). A phenomenological hermeneutical method for researching lived experience. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 18(2), 145–153.
- NAOB. (n.d.). *Mangfold*. I Det Norske Akademis ordbok.
<https://naob.no/ordbok/mangfold>
- NAOB. (n.d.). *Styringsdokument*. I Det Norske Akademis ordbok.
<https://naob.no/ordbok/styringsdokument>
- Salole, L (2020). *Cross Cultural kids - en bok for deg som vokser opp med flere kulturer*. Gyldendal
- Sand, S. (2019). *Ulikhet og Fellesskap: Flerkulturell pedagogikk i barnehagen*. Opplandske Bokforlag.
- Statistisk sentralbyrå. (2023). *Hvordan går det med innvandrere og deres barn i skolen?*
<https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/hvordan-gar-det-med-innvandrere-og-deres-barn-i-skolen>
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The Management of Meaning. I *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 257-273.
<https://doi.org/10.1177/002188638201800303>
- Smyth, J. (1989). *A Pedagogical and Educative View of Leadership* I Smyth (Red.). Critical Perspectives on Educational Leadership. The Farmer Press
- Solbrekke, T.D., & Englund, T.D. (2011). Bringing professional responsibility back in. *Studies in Higher Education*, iFirst. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.482205>
- Solbrekke, T. D., & Østrem, S. (2011). Profesjonsutøvelse mellom profesjonelt ansvar og regnskapsplikt. *Nordic Studies in Education*, 31(3), 194–209.
<https://doi.org/10.18261/ISSN1891-5949-2011-03-04>
- Spernes, K., & Hatlem, M. (2014). *Den flerkulturelle barnehagen i bevegelse: teoretiske og praktiske perspektiver*. Gyldendal.
- Spiegelberg, H. (1960). *The phenomenological movement* (Vol. 2). Haag, Martinus Nijhoff.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal Akademisk.
- Tranøy, K. E. (1986). *Vitenskapen – samfunnsmakt og livsform*. Universitetsforlaget.
- Thagaard, T (2018). *Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitative metoder* (5.utg.). Fagbokforlaget.

Wadel, C (1997) *Pedagogisk ledelse og utvikling av en læringskultur*. I Fuglestad, O. L. & Lillejord, S (Red.), *Pedagogisk ledelse - i et relasjonelt perspektiv*. Fagbokforlaget AS

Østrem, A. J. (2022). Å bevare makt: Strategier med barns fellesskap i barnehagen. *Barn*, 40(4), 21–36. <https://doi.org/10.23865/barn.v40.5112>

INTERVJUGUIDE

- 1) Hva inspirerte deg til å jobbe i en barnehage?
- 2) Hva liker du med å jobbe som pedagogisk leder?
- 3) Hva betyr flerkulturelle barn for deg?
- 4) Hvordan ser du betydningen av flerkulturell oppvekst i bhg?
- 5) Har du jobbet med å planlegge en flerkulturell bhg?
- 6) Hva mener du bør vektlegges for å forebygge ulikheter blant flerkulturelle barn til et mer inkluderende miljø.
- 7) Kan du dele noen eksempler på hvordan dere arbeider det flerkulturelle inn i barnehagen, hvor barn, ansatte og foreldre får kunnskap om dette?
- 8) Har du opplevd noen utfordringer med tilpassing av barn med flerkulturell oppvekst og utvikling.

Master i pedagogikk, spesialisering i utdanningsledelse

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt «Inkluderende Fremtid» hvor
Vil du delta i forskningsprosjektet, *Inkluderende Fremtid*?

formålet er å forske på påvirkningskraften en leder har ovenfor ansatte, foresatte og ungene om formidling og tilegning av kunnskap om mangfoldighet i barnehagen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I min masteroppgave setter jeg søkelyset om flerkulturell oppvekst (mangfoldighet). Jeg ønsker å undersøke dette ettersom jeg har erfart gjennom min arbeidserfaringer fra barnehager at pedagogisk ledere har mangel på kulturell forståelse og kompetanse for mangfoldighet. Dermed er formålet med intervjuet å forske på påvirkningskraften en leder har ovenfor ansatte, foresatte og ungene om formidling og tilegning av kunnskap om mangfoldighet i barnehagen. Gjennom dette ønsker jeg å få frem hvordan barn best mulig kan utvikle uavhengig av bakgrunn og kultur.

Problemstillingen jeg har valgt til oppgaven min lyder følgende:

Hvordan kan en leder fremme forståelsen av ulike kulturelle bakgrunner i barnehagen, for å skape et inkluderende miljø?

Gjennom denne problemstillingen har jeg også vurdert å ha med tre forskningsspørsmål for å avgrense oppgaven.

- 1. Hva anser pedagogisk leder som sentrale elementer i flerkulturelt mangfold*
- 2. Hvordan arbeider en pedagogisk leder med å planlegge for en mer flerkulturell bhg*
- 3. Hvordan kan en pedagogisk leder fremme ulike kulturer og bakgrunn på bhg*

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sørøst-Norge, Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap er ansvarlig for prosjektet med veileder Michael Weiss.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å forske på hvordan Pedagogiske ledere arbeider med flerkulturell barn i barnehagen, av den anledning har jeg gjennom bekjente kommet fram til fire pedagogiske ledere som jobber i barnehage med mangfoldige barn. Av den grunn har akkurat du blitt spurt om å delta til mitt forskningsprosjekt.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at samtalen og opplysningen registreres elektronisk, gjennom lydopptak. Det vil ta deg mellom ca. 30 minutter- 1 time. Intervjuet inneholder spørsmål om hvordan pedagogisk leder fremmer forståelsen av ulike kulturelle bakgrunner i barnehagen.

Metode

Jeg har valgt intervju som metoden, spesifikt et semi- strukturert intervju. En semi strukturert intervju består av både en strukturert og ustrukturert metode. I et strukturert intervju får intervjupersonene en intervjuguide på forhånd, slik at de kan forberede, reflektere til intervjuet på forhånd. Mens i den ustrukturerte intervjuet blir det stilt spørsmål på stedet, vil dermed komme dypere inn på det man forsker på (Kleven & Hjermdemaal, 2023, s. 43). Dermed er jeg avhengig av intervju personens erfaring og mening, og får en beskrivelse fra den subjektive opplevelsen (Lindseth & Norberg, 2004, s.147). Semi- strukturert intervju har noen faste spørsmål som intervjupersonen er klar over, og noen tilleggsspørsmål fra svaret jeg får.

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

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er ingen

som kommer til å ha tilgang til selve lydopptaket uten om meg (Vinitha Yoganathan), lydopptaket bli transkribert skriftlig eller gjennom USN Safe. De transkriberte delene vil Universitetet i Sørøst-Norge, Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap som er ansvarlig for prosjektet ha tilgang. Blir det benyttet navn og kontaktinformasjon vil dette bli erstattet slik at intervjupersonen kan forholde seg anonyme. Dermed vil ikke deltakerne kunne bli gjenkjennes i publikasjon.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes (sensurfrist 15. juli) 03.06.2024. Etter prosjektslutt, og godkjent prosjekt vil datamaterialet med dine opplysninger, inkludert lydopptak bli slettet, men den anonymiserte delen som blir transkribert kan gjenbrukes til for eksempel forskning.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Sørøst-Norge, Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør 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:

- **Behandlingsansvarlig institusjon:** Universitetet i Sørøst-Norge, fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap
- **Prosjektansvarlig:** Vinitha Yoganathan, Epost: vinitha02@hotmail.com eller telefon: 916 17 314

- **Veileder:** Michael Weiss, Epost: Michael.Weiss@usn.no eller telefon: 310 08 731
- **Vårt personvernombud** Paal Are Solberg, Epost: personvernombud@usn.no eller 35 57 50 53/ 91 86 00 41.

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Vinitha Yoganathan

Michael Weiss
(Veileder)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om forskningsprosjektet *inkluderende fremtid*, og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
 - at mine opplysninger blir brukt til prosjektet, og blir anonymisert
 - at mine opplysninger lagres etter prosjektslutt (anonymt), for å gjenbruke til for eksempel forskning
 - at opplysninger om meg publiseres slik at jeg kan gjenkjennes
 - Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet
-

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3 : Skjerm bilde av bekreftelse fra sikt



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
489243

Vurderingstype
Automatisk ?

Dato
17.02.2024

Tittel
Master i Pedagogikk

Behandlingsansvarlig institusjon
Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for humaniora, idrett- og utdanningsvitenskap / Institutt for pedagogikk

Prosjektansvarlig
MICHAEL WEISS

Student
Vinitha Yoganathan

Prosjektperiode
01.01.2024 - 03.06.2024

Kategorier personopplysninger
Alminnelige

Lovlig grunnlag
Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 03.06.2024.

[Meldeskjema](#)

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger

- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

Vedlegg 4: Tabell

SITAT	KODING	KATEGORI	Tema
<p>Ped1: Jeg tenker at flerkulturelle barn og familier er et viktig element i vårt samfunn. Jeg jobber i bydel X, der er en stor andel av barn som er tospråklige av ulike verdenshjørner. Det vi har vært opptatt av gjennom hele den utviklingen vi har vært med på, er at det er plass til alle. Uansett om du har mamma og pappa som kommer fra Tyskland, Polen, Pakistan, India. Uansett så skal det være rom for alle. Også har vi på en måte vært opptatt av å finne kanskje likheter mellom oss. (...) Før hadde vi plakater som det sto «Velkommen» på alle språk. Når vi kom inn i barnehagen, f.eks. Også passet vi på å ha temaer hvor vi kanskje reiste til et land som barna var tilknyttet til og litt sånn forskjellig. Men nå har vi kommet så mye lenger, jeg føler at vi ikke trenger å markere det. For her er det på en måte ... Kan jo si det litt flåsete. Vi har blitt litt fargeblinde, og det er helt greit.</p>	<p>Viktig element i samfunnet</p> <p>Plass til alle</p> <p>Finne likheter</p> <p>Trenger ikke å markere</p> <p>Fargeblinde</p>	<p>Flerkulturell</p> <p>Barn</p>	<p>Fellesskap</p>
<p>Ped2: Da tenker jeg at det er et barn som har vokst opp med enten flere eller én annen kultur. Og det kan jo være alt fra etnisitet og nasjonalitet til språk ... Bare andre tradisjoner enn de norske, at flerkulturelt, da har man flere bakgrunner (...) Og det trenger ikke å være nødvendigvis at barn som kommer fra et annet land, men kanskje lenger bak i slekta. Eller at man bare er i nærheten, eller har noen i sin krets.</p>	<p>Barnets oppvekst med én eller flere kulturer.</p> <p>Etnisitet, nasjonalitet og språk</p>	<p>Flerkulturell</p> <p>Barn</p>	<p>Mangfoldig identitet</p>

	Barnet selv trenger ikke komme fra et annet land.		
Ped3: Flerkulturelle barn ser jeg på både som det med at man har flere religioner og kulturer. Altså ikke bare norsk, men i tillegg til norsk kultur. Som for eksempel indisk kultur, pakistansk kultur, italiensk kultur, fransk kultur og religioner også blant annet.	Flere religioner og kulturer	Flerkulturell Barn	Mangfold
Ped4: Der jeg jobber nå, er det en del med flerkulturell bakgrunn. Noen er på en måte halvt, med én forelder, og noen er begge. Også er det jo faktisk en del som også er en forelder som er svensk. Og det også er jo flerkulturelt, selv om man tenker at det er for nærme. Så sånn vi har gjort det der hvor jeg jobber nå, er at vi har hvert år, spesielt én uke som vi kaller internasjonal uke. Og da har vi som vi gjorde det sist, at vi bare printer ut alle flaggene som representerte barnegruppa. Også fikk de barna som tilhørte flagget fargelegge. Også hengte vi det opp. Så noen barn hadde kanskje tre flagg, og noen hadde ett, og noen hadde to. Også avslutta vi uka med internasjonal lunsj. Da hadde hvert barn med seg en rett, fra sitt hjemland. Dette synes jo barna det var så spennende, fordi i barnehagen får man jo ganske norsk mat. Det å få retter fra andre land som man kanskje aldri hadde fått smakt ellers. At de syntes det, var veldig spennende. Så vi lagde på en måte koldtbord og hadde en sånn	Flerkulturell barn har foreldre med enten bakgrunn fra én, halvt, eller noen med begge. Arbeider med internasjonal uke Aktiviteter som representer barnegruppa Internasjonal lunsj.	Flerkulturell Barn	Kulturell mangfoldighet

internasjonal fest. Og de som ville kunne ta på seg klær, da, hvis de hadde klær fra de landene de representerte, da.	Aktiviteter som fremmer ulike nasjonaliteter		
Ped1: Jeg tenker jo at betydninga er at de skal komme inn i barnehagen og føle at familien deres blir verdsatt. F.eks., når det har vært id, så det jo på plakaten hos oss: Eid Mubarak til de som skal feire. Også er vi veldig opptatt av å spørre om dem om de har hatt ramadan kalender. Så det er så naturlig for oss. Og da merker vi på ungene at de synes det er like viktig som det er i forhold til at vi gleder oss til jul.	Føle verdsatt	Flerkulturell Barnehage	Inkludering
Ped2: Jeg tenker det er bra at barna har mange egenskaper eller ting som er noe de kan ta med seg inn i barnehagen, og eventuelt lære bort til andre, og at man får liksom møter forskjellige mennesker, og at man får en måte noe med seg. Alle har jo noe ved seg, og alle kommer jo fra forskjellige bakgrunner og familier og oppvekst. Selv om man er fra den samme kulturen, så kan man jo være forskjellig, i hvert fall i denne barnehagen, da, så er de flest etnisk norske, også har man kanskje ... Én til to på en avdeling som har en flerkulturell bakgrunn. Det bringer jo inn noe ganske fint, som gjør at man kan få mer mangfold.	Barnas egenskap Samme kultur, men ulike	Flerkulturell barnehage	Barnets perspektiv
Ped3: Flerkulturelt vil jeg si er hvordan barnehagen synliggjør og inkluderer barnas kultur. I avdelingen min så har vi barn med fire kulturer. Jeg mener at det er like viktig å	Synliggjøring av kultur og inkludering	Flerkulturell barnehage	Mangfold

<p>synliggjøre ansattes kultur på samme måte vi gjør med barna. Jeg kunne ønske avdelingen min kunne ha fokusert mye mer på den delen av å synliggjøre kulturer og snakke om kulturer. Men problemet ligger i presentasjon av fakta. Det er viktig å ha ansatte som kan snakke om kulturen og bekrefte at informasjonen er riktig. Det jeg synes barnehagen generelt kan fokusere mer på er å ansette som kan gi rom for å si det riktige. Jeg kan jo si noe om hvordan kulturen min er, men plutselig kan et annet barn si at i min kultur gjør vi ikke det. Vi feirer ikke det.. osv... Det kommer jo foreldre inn med forskjellige språk. Så må jo jeg som pedagogisk leder tilpasse meg. Det kan at man må bruker verbal og nonverbal kommunikasjon, for å vise hvis dem som ikke helt forstår.. og det i seg selv bidrar til flerkulturell barnehage. Det å inkludere foreldre og barna</p>	<p>Fakta om kultur</p> <p>Språk</p> <p>Kommunikasjon</p>		
<p>Ped4: Vi har en gutt på avdelingen der jeg jobber. Han er fra Syria. Han har bodd i Sverige, og bor nå i Norge. Og besteforeldrene bor i Sverige. Og når vi har samling, så rekker han opp hånda. Også sier han ... «kan jeg si hva det er på arabisk?» Og da sier jeg ... «Ja, det kan du.» Også gjentar de andre barna etter han, da. Og det føler jeg jo på en måte er det nærmeste barna kommer et annet språk. Fordi mange hører kanskje engelsk og norsk. Kanskje de bare hører det. Men at det faktisk er andre land og andre språk og andre flagg. At</p>	<p>Spontant samtale om kultur</p>	<p>Flerkulturell barnehage</p>	<p>Språk og læring</p>

<p>verden er større enn Norge. Noen ganger så blir det jo bare spontant også. For det ... Sånn som vi har hatt «Ha Med Dagen», og plutselig så er det noen som kommer med ting som de har kjøpt i et annet land. Og da snakker vi om det landet. Kanskje de har med seg en pyramide. Og da snakker vi om Egypt. Hvor er Egypt? Hva er det, liksom? Og kanskje det er så enkelt som at man ... Ok, kanskje ikke jeg vet så mye om det, jeg heller, da. Og da søker vi jo på PC-en. Også kanskje vi ser på litt bilder, også ... Ja, kanskje vi snakker om kameler, da.</p>			
<p>Ped1: Vi jobber vel ikke voldsomt med det ettersom vi har blitt til en flerkulturelt barnehage. For det er på en måte blitt så veldig sånn at vi er nysgjerrige. Da spør vi mye i foreldresamtaler hva de er opptatt av med barna sine når det gjelder religion eller kultur og sånne ting, og respektere det de mener og oppklare litt. Det som kanskje har vært det vi har møtt mest motstand på opp gjennom, det var jo det at vi har det kirkebesøket før jul. Og før i tida var det sånn at vi helst ikke så at de muslimske barna var med på det. Også la vi til rette for at de kunne slippe. Men nå så slipper de ikke, men nå har jo kirken lagt opp mer opplysninger. Altså de har ikke noen forkynning. De sier jo hele tiden at «i kirken så gjør vi sånn. De som tror på Gud, gjør sånn». Sånn at det har blitt en utvikling i samfunnet generelt, da syns jeg, og dette er jo viktig å fortelle til disse foreldrene som kanskje ikke</p>	<p>Nysgjerrighet blant personalet.</p>	<p>Flerkulturell barnehage</p>	<p>Samfunnsutvikling</p>

<p>har så veldig mye erfaring med norsk kultur eller norsk barnehage, og hva vi legger vekt på. (...) Før så var det jo noe som het tospråklige assistenter i vår bydel. Som kom inn og skulle støtte de barna som ikke kunne så godt norsk. For å holde på morsmålet, men nå er det borte. Fordi vi også har en del tospråklige kolleger. Vi er en mer homogen ... Vi er en mer flerkulturell personalgruppe også. Jeg har på følelsen at foreldre i dag er mest opptatt av at ungene skal kunne norsk og være rusta til det</p>	<p>Flerkulturell personalgruppe</p>		
<p>Ped2: Ja, altså. Vi snakker jo veldig mye om inkludering i barnehagen her. Vi har veldig mye fokus på likeverd og mangfold. Det å ha respekt for hverandre, og at alle er like mye verdt, og har veldig sånt fokus. Bare sånn ikke det at man gjør noe spesifikt. Men jeg vet at det er en felles verdi vi har i barnehagen her, som vi setter ganske høyt. Det er jo på en måte også hvordan vi jobber med det sosiale blant barna. Og at man er hyggelig med hverandre og er venner og sier takk og hilser på hverandre og liksom de grunnleggende tingene. Men også nå kan ikke jeg snakke for alle, men i hvert fall sånn som jeg da prøver er å la de barna som f.eks. har et annet språk også voksne som snakker andre språk. At vi inkluderer det på avdelingen. Hvis vi sitter og teller eller gjør noe, så spør vi «Hvordan teller man på Somalia?» eller «Hvordan teller man på fransk?» eller «Jeg kan på engelsk» ... Og at man prøver å inkludere litt flere språk i ting når</p>	<p>Fokus på likeverd og mangfold</p> <p>Arbeide med det sosiale rundt barn</p> <p>Stille spørsmål</p>	<p>Flerkulturell barnehage</p>	<p>Likeverd, mangfold og inkludering</p>

<p>vi snakker. Eller om i f.eks. leker og bare generelt samtaler, da. At man prøver å trekke litt mer inn sånn at alle kan få lov til å fortelle noe fra seg selv. Eller noe de har som de har lyst til å dele. Og at man prøver å stille litt sånne spørsmål, da.</p>	<p>Nysgjerrige barn</p>		
<p>Ped3: Vi prøver å markere barnas mangfold mest mulig. Etter det jeg har opplevd om kultur og religion i min barnehage, så vil jeg gjøre noe med det på min avdeling. Jeg ønsker å se gleden i barna når vi snakker om alt og driver med aktiviteter rundt det temaet. Det er dessverre slik at jeg fortsatt sitter inne med en liten side som sier «hva vil foreldrene si» Men det har vi nettopp en verdi dokument om ... Altså det å skjønne forskjellen på å markere og feire ... Jeg kan selv ta feil på det noen ganger. Hittil så har det dessverre bare blitt religiøse markeringer som jul og påske. Men vi har ikke hatt så mye.</p>	<p>Markere mangfold</p> <p>Verdi dokument, forskrifter</p> <p>Forskjellen på å markere og feire</p>	<p>Flerkulturell barnehage</p>	<p>Barnehageloven</p>
<p>Ped4: På fredager så har vi språkgrupper, og det er ikke delt opp i alder, men delt opp i hvem som passer hvor. Det er kanskje noen sin tur å ha språkgruppen. Det er ofte de som er tospråklige eller flerspråklige, fordi noen av dem har jo den eneste sjansen for å snakke norsk i barnehagen. Det er jo sånn det skal være. De skal jo snakke morsmålet hjemme, også skal de snakke norsk i barnehagen. Så da har vi språkgrupper for dem. Og noen ganger er det kanskje bare å lese en bok og bare høre.</p>	<p>Språkgruppe</p> <p>Morsmålet hjemme, norsk i barnehagen</p>	<p>Flerkulturell barnehage</p>	<p>Språk og læring</p>

<p>Ped1: For det første så har man jo da ansvaret for det pedagogiske arbeidet, og selvfølgelig så og det å jobbe i et team mot et felles mål. At man har kanskje en litt høyere stemme, og det at man også får være med på i ledergruppa i barnehagen. Og gjerne litt høyere opp også, sånn at man sørger for at vi på feltet bli hørt. Det er jeg veldig opptatt av, og jeg er også veldig opptatt av forebyggende arbeid. Jeg tenker at da har jeg en stemme som er litt sterkere, sånn sett så er jeg jo en leder som er interessert i mine medarbeidere i forhold til hvilke kvaliteter og styrker de har. Hva de brenner for å gjøre. Det er man helt uavhengig av. Man skal få brukt de ressursene som finnes. Selvfølgelig må man utfordre seg selv som et bredt felt med ressurser, så kan vi også fylle ut ganske mye. Det er jo for å sørge for at i denne barnehagen, på denne avdelingen, eller se hele huset under ett, her skal barns beste prioriteres, rett og slett. Det betyr jo i praksis at du har lagt planer, og du ser at barnegruppa er opptatt med noe som er veldig meningsfullt, så har du noen tanker om hva som er viktigst nå? Så det med å se gruppedynamikken og se barnegruppa under ett, og at man passer på at det blir en vekselvirkning med hva voksne kommer med, og hva barna kan være med og bidra med selv, synes jeg er spennende.</p>	<p>Jobbe i team, mot et felles mål</p> <p>Feltet blir hørt</p> <p>Forebyggende arbeid</p> <p>Se personalets styrker og svakheter</p> <p>Bruke ressursene</p> <p>Barns beste prioriteres</p>	<p>Pedagogisk Ledelse</p>	<p>Barnesentrert samarbeid</p>
<p>Ped2: Man skal jo på én måte være en rollemodell for de andre på avdelingen også. Du har jo ansvaret for hele driften på</p>	<p>Rollemodell</p>	<p>Pedagogisk Ledelse</p>	<p>Samarbeid</p>

<p>avdelingen. Så jeg vil nok si at klarer du å få med deg de andre, altså fagarbeiderne og assistentene og kollegaene dine på avdelingen, og at man klarer å på en måte jobbe mot et godt arbeidsmiljø og et bra team. Får de med seg, så tror jeg på en måte det meste er liksom gjort. Da kan man klare ganske mye, så egentlig bare det å se de andre kollegaene dine hele tiden også ... Jeg vil si at man utvikler seg sammen, at du klarer å ta ansvar for det og bringe inn faget. For det er jo den pedagogiske lederen som har hovedansvaret for å bringe inn faget og den kompetansen på avdelingen. Skal liksom videreformidle det og få med alle, så da tror jeg man kommer til å klare mye. Det har jo vært ting hvor vi liksom har lagt en plan som vi har tenkt sånn ... «Å ja, det her funker. Dette prøver vi.» Også kommer man til den dagen hvor man skal prøve det ut eller at man prøver det ut over en lengre periode. Også bare ... «Nei, det her funker ikke. Vi må snu om igjen. Vi må finne nye løsninger og se på en annen måte å gjøre det på.» Og sånn er det jo hele tida i barnehagen. Man må liksom ha den omstillingsevnen da til å endre ting og planer, hele tida.</p>	<p>Jobbe i team</p> <p>Se personalet</p> <p>Bringe inn faget</p> <p>Nye løsninger og ha omstillingsevne</p>		
<p>Ped3: Det beste med å være pedagogisk leder er at du har ansvar for driften av barnehagen. Noe som både kan være gøy og vanskelig til tider, men jeg har stor tro på at det kommer etter hvert, som å fordele oppgaver til ansatte. F.eks. å innkalle vikarer hvis vi trenger hjelp..</p>	<p>Utfordrende posisjon</p>	<p>Pedagogisk Ledelse</p>	<p>Profesjonell utvikling og vekst</p>

<p>Jeg synes det er gøy å planlegge aktiviteter som kan gjøres sammen med barn. Dette gjelder alt fra juleverksted, påskeverksted, pynting til pysj dag, pynting til vinteraktivitetsdag og andre religiøse markeringer. Jeg har møtt motstand fra min fagarbeider noen ganger. Fordi fagarbeider har mer erfaring enn meg, og jeg er nyutdannet leder. Jeg tenker det viktigste er bare å ha mot til å stå frem for sine meninger og ideer. Bare snakke, være åpen. Det å tørre å si fra, tenker jeg er viktig.</p>	<p>Nyutdannet</p>		
<p>Ped4: Det å jobbe som pedagogisk leder er mer enn å være barnehagemedarbeider. Du har f.eks. foreldresamtaler og hovedansvaret for avdelingen. Med det ansvaret så gjør det kanskje at jobben blir litt mer givende for noen, og med å ha det hovedansvaret så føler jeg at du må på en måte engasjere deg mer. Du er jo avhengig av å jobbe i et team, og det å liksom få med deg teamet sammen, å få til noe bra for barna er egentlig det som er hovedgrunnen, og at man er god til å lytte til andre og kommunisere for å samarbeide. Fordi at uansett hvor mange år man har jobba, uansett hvor god ped leder man er, så klarer man ikke å styre en avdeling alene</p>	<p>Ansvaret gjør jobben givende</p> <p>Engasjert</p> <p>Jobbe i team</p> <p>Lytte og kommunisere for å samarbeide</p>	<p>Pedagogisk Ledelse</p>	<p>Samspill</p>
<p>Ped1: Mange synes kanskje det er vanskelig inkludere barna sine. La oss si noen muslimske foreldre har ikke helt stolt på de norske når de f.eks. blir invitert i bursdag, også står det i invitasjonen at det blir servert mat som alle kan</p>	<p>Utfordrende å inkludere</p>	<p>Inkluderende Miljø</p>	<p>Mangfoldig fellesskap</p>

<p>spise. Det har vært opp gjennom at man kanskje har vært litt engstelig for dette, og kanskje da ikke kommet til disse bursdagene. Nå kan jeg snakke bare for barnehagen generelt, men nå har jeg på en måte det ikke sånn lenger. Nå respekterer vi hverandre. Når vi feirer 17. mai-feiring, så har jo vi også bestilt halalpølser. Sånn at alle får pølser. Hvis foreldrene har usikkerhet, tar de gjerne med. Sånn at ingen blir sure av at vi sier, at vi ikke klarer å skaffe eller at vi tar alternativer, som fiskekaker og lignende. Det er det ingen som sier noe på. Og jeg tenker jo at vi sier «Eid Mubarak» til de som feirer, og de sier 'god jul' til oss. Og noen trekker jo jula litt inn i hjemmet fordi at det er hyggelig, og det har blitt en liten tradisjon. At unge får julekalender selv om det ikke er det de legger størst vekt på. Det er veldig få gjennom mange år nå som ikke har fått være med på kirkebesøk. Og de som ikke har vært der, tør vi å spørre om hva årsaken var til at de ikke kom. Og da er årsaken gjerne at de ikke helt vet hva som skjer der. Og når de får beskjed om hva som skjer der, så kommer de året etter. Så det er rett og slett kommunikasjon, være åpen og være nysgjerrig.</p>	<p>Respekterer hverandre</p> <p>Alternative løsninger</p> <p>Kommunisere, åpne og være nysgjerrig</p>		
<p>Ped2: Jeg synes det aller viktigste er bare åpenhet og nysgjerrighet, og spesielt som pedagogisk leder at man på en måte viser interesse, tar initiativ. At man på en måte har lyst til å bli kjent med barna og foreldrene og deres kultur. Det viser jo på en måte at man er</p>	<p>Åpenhet og nysgjerrighet,</p> <p>Vise interesse og ta initiativ</p>	<p>Inkluderende Miljø</p>	<p>Aktiv læring</p>

<p>interessert, og at man anerkjenner det, og at man på en måte har lyst til å lære mer. Føler også at det kan få andre til å føle seg sett, og liksom verdsatt, da, for den man er. Jeg har også sagt om å la barna få trekke kulturen sin inn i barnehagelivet, f.eks. med språk, tradisjoner, leker eller hva som helst. La de på en måte få også ta litt del i å vise seg. Også snakke positivt om det rundt barna hvis man hører noen kommentarer</p>	<p>Anerkjenne</p> <p>Lysten til å lære</p> <p>Barna trekker selv kulturen inn i barnehagen gjennom språk, tradisjoner, leker</p>		
<p>Ped3: I min barnehage jobber jeg mer med å ha flere ansatte med språklig og kulturell bakgrunn, sånn at barna ser at ja, jeg er ikke den eneste som har den kulturen eller den eneste religionen. Det hjelper jo også barnehagen å representere det mangfoldige. Flere flerkulturelle ansatte er veldig viktig!!! For at barna har representasjoner gjennom voksne.. Hvis jeg møter et barn som spør meg om å finne hva ordet betyr på urdu, fransk, tysk, hindi.. så må jeg søke det opp på Google oversetter og få svar på det. Det hadde vært veldig fint for barna å ha noen som kunne deres språk og kultur, enn meg som har en annen kultur. Jeg som har en annen kultur selv, og kan ikke gå frem å forklare hvordan en annen kultur som f.eks. islam praktiserer når jeg ikke har tilhørighet til den religionen eller kulturen generelt. Jeg kan bare fortelle det jeg har hørt og det jeg har lest på internettet, men det kan jo ikke så ofte stemme, så da må vi ha ansatte</p>	<p>Fler ansatte med språklig og kulturell bakgrunn</p> <p>Representere en mangfoldig barnehage</p> <p>Representasjoner av barna</p> <p>Gjenfortelle fra kunnskapen og nett</p> <p>Gode kilder bidrar til inkludering</p>	<p>Inkluderende Miljø</p>	<p>Mangfoldig personal</p>

<p>som er gode kilder. Dette vil bidra til inkludering og tilhørighet blant barna.</p>			
<p>Ped4: Det føler jeg på en måte bør dra det inn i hverdagen. (...) Juni hadde vi Pride måned, men vi kalte det heller for mangfold fordi at man skal inkludere alle uansett hvem du er og hvordan du er, og bakgrunn og familie, så er du velkommen i mangfoldet. Jeg føler ikke at det hadde vært nok bare å ha én internasjonal uke i året. For da blir det for langt imellom, at man drar det inn litt sånn som: Jeg var akkurat i Spania. Da snakket vi om det siden det er jo et annet land, og der snakker de spansk, og i Norge snakker vi norsk. At det blir en naturlig ting å prate om, for da blir det ikke så store forskjeller.</p>	<p>Naturlig samtaler</p> <p>Ikke skape store forskjeller</p>	<p>Inkluderende Miljø</p>	<p>Kommunikasjon</p>
<p>Ped1: Jeg tenker jo at det er lettere, sånn som i bydel X som vi jobber i, hvor kanskje de etnisk norske blir en minoritet. Det kan man jo oppleve nå. Men la oss si at en barnehage på bydel Y. Der hadde du kanskje får høre litt med at de må jobbe litt på en annen måte, hvor det kanskje ikke er så mange. Så jeg tror vi som er en mer mangfoldig bydel, har kommet lenger i prosessene. Ja, også er det blitt litt sånn at det blir jo feil hvis vi fordi kanskje de etnisk norske er i minoritet, at man kutter ut det å gå i kirken til jul. At man kanskje ikke vektlegger på en måte ikke glemme at vi lever i Norge og at vi er bygd opp på kristne verdier.</p>	<p>Mangfoldig bydel, har kommet lenger i prosessene</p> <p>Vektlegging</p> <p>Mangfold av alle</p>	<p>Rammeplan</p>	<p>Fellesskap</p>

<p>Så vi må ikke bare kjøre én vei, men mangfoldet viser seg at man tar med alt.</p>			
<p>Ped2: Jeg tenker egentlig at rammeplanen trekker fram det med liksom mangfold og likeverd og sånn ganske bra. Det er store deler i rammeplanen hvor man kan se det. Men så tror jeg det kommer litt an på liksom at det er litt opp til hver enkelt hva man legger i ordet mangfold, da. Jeg syns ikke det er lagt så mye vekt på f.eks. ordet flerkulturell, eller liksom spesifikt inn i den dybden. På en måte at kanskje det kunne vært noe mer konkret innenfor fagområdet som mangfold er jo etikk, religion og filosofi. Men inni der syns jeg det kanskje kunne stått noe annet enn f.eks. ordet religion eller også i kunst, kultur og kreativitet.</p>	<p>Bra mengde om mangfold og likeverd i rammeplanen</p> <p>Opp til hver enkelt tolkning av mangfold</p> <p>Ikke blitt vektlagt eller gått i dybden av ordet flerkulturell</p>	<p>Rammeplan</p>	<p>Kvalitetsorientert</p>
<p>Ped3: Personlig mener jeg at det blir mer borte, fordi rammeplanene forklarer mer overfladisk. Det jeg tolker ut ifra, er at de forteller om kristendommens religion og den norske kulturen mer enn de andres. De sier bare med én setning, og vi må ha med om likeverd blant alle kulturer også videre. Så det er mer overfladisk. Kunne gått mer i dybden. Jeg tenker kanskje det med kjønns mangfold. Det med liksom hvordan man snakker. Fordi f.eks. det med å være nyansatt, så kommer man inn med mange tankeganger. Hvis man er nyansatt og har flerkulturell bakgrunn, så vil man tenke helt annerledes. Hvordan skal jeg</p>	<p>Overfladisk forklaring</p> <p>Inkludere likeverd blant alle kulturer</p>	<p>Rammeplan</p>	<p>Kritiskorientert</p>

<p>fortelle et barn om dette her? Jeg som ansatt har opplevd at jeg er redd for å på en måte si for mye. Sånn at jeg gjør noe galt, også har foreldrene dine et helt annet blikk. Det skyldes også mye av at jeg har oppvokst med en annen bakgrunn.</p>			
<p>Ped 4: Jeg tenker kanskje at uansett hvor mye det står i rammeplanen, så føler jeg at det kanskje er mer opp til de som jobber i barnehagene. At de på en måte forstår viktigheten av et inkluderende samfunn. For jeg er ganske sikker på at både de barna i barnehagen og ansatte reiser, og da er det jo en gylden anledning til å snakke om det landet man skal til eller det stedet man skal. Sånn som jeg sa i stad da jeg skulle reise til Spania. Så jeg tror det handler om hvordan det er naturlig å trekke det inn også. Ikke om det er flerkulturelle barn eller ikke.</p>	<p>Personalets tolkning</p> <p>Inkluderende samfunn</p> <p>Naturlig samtale om flerkulturell</p> <p>Trenger ikke være flerkulturell barn</p>	<p>Rammeplan</p>	<p>Autonom pedagogikk</p>

