

Ledelse i en flerkulturell barnehage

«Hvordan håndterer pedagogisk leder ulike utfordringer i en flerkulturell barnehage?»

Av

Iram Khalil

Kandidatnummer: 6001

Bacheloroppgave
Emnekode: BHBAC3950

Hovedmodell fordypning: ledelse i en lærende barnehage.

Trondheim, mai 2018.

Bacheloroppgaven er et selvstendig studentarbeid gjennomført ved Dronning Mauds Minne Høgskole for Barnehagelærerutdanning og er godkjent som en del av barnehagelærerutdanningen. Under utarbeidelse av oppgaven har studenten fått veiledning ved DMMH.



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Forord

Denne oppgaven er skrevet i forbindelse med avsluttende utdanning for barnehagelærer ved Dronning Mauds Minne. Arbeidet med oppgaven har vært svært lærerikt, og jeg er glad jeg fikk muligheten til å fordype meg i et tema jeg synes er veldig spennende. Gjennom oppgaven har jeg fått et innblikk i hvordan enkelte pedagogiske ledere ivaretar mangfoldet i barnehagen, hvilke utfordringer de møter på, og hvordan de håndterer disse.

Jeg ønsker å takke Vibeke Glaser og Elsa Fjeldavli, som har hjulpet og veiledet meg gjennom hele arbeidsprosessen.

Sist, men ikke minst, ønsker jeg å takke familien min som har støttet meg hele veien.

Sammendrag

Tittel: Ledelse i en flerkulturell barnehage.

Forfatter: Iram Khalil

År: 2018.

Antall sider: 32

Gjennom innvandring har Norge blitt et etnisk mangfoldig samfunn i løpet av de siste tiårene. Forskjellige tilnærminger til mangfoldet får ulike konsekvenser for hvordan det etniske mangfoldet blir ivaretatt i barnehagen. Denne oppgaven tar for seg hvordan to pedagogiske ledere i to ulike kommuner håndterer den generelle utfordringen med å innføre et flerkulturelt perspektiv i barnehagen, samt hvordan de håndterer utfordringene som er spesifikke for deres barnehage. Basert på det som er funnet i denne oppgaven konkluderes det med at utfordringer pedagogiske ledere møter i barnehagen er avhengig av hvor langt de har kommet i arbeidet med å ivareta mangfoldet, og dermed blir håndteringen også ganske annerledes. En produktiv ledelse som fører til en undringskultur i barnehagen kan sies å være viktig i dette arbeidet, for å imøtekomme de nye typer utfordringer som oppstår i det flerkulturelle arbeidet.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	3
1.1 Problemstilling og avgrensning av oppgaven.....	3
1.2 Oppgavens disposisjon.....	4
2.0 Teori.....	4
2.1 Barnehagens tilnærming til mangfold.....	5
2.2 Tospråklighet.....	6
2.3 Tospråklig personale.....	7
2.4 Foreldresamarbeid.....	9
2.5 Fasilitkultur og undringskultur.....	10
3.0 Metode.....	11
3.1 Intervju som metode.....	11
3.2 Forskningsetikk og gjennomføring.....	12
4.0 Funn og drøfting.....	15
4.1 Funn om pedagogisk ledes tilnærming til mangfold.....	15
4.2 Drøfting rundt pedagogisk ledes tilnærming til mangfold.....	17
4.3 Funn om pedagogisk ledes håndtering av ulike utfordringer.....	21
4.4 Drøfting rundt pedagogisk ledes håndtering av ulike utfordringer.....	22
5.0 Oppsummering og avslutning.....	25
6.0 Litteraturliste.....	27
7.0 Vedlegg.....	28
7.1 Vedlegg 1.....	28
7.2 Vedlegg 2.....	29
7.3 Vedlegg 3.....	30

1.0 Innledning

Denne bacheloroppgaven fokuserer på hvordan pedagogiske ledere håndterer ulike utfordringer i en flerkulturell barnehage. Jeg ønsker å få større innsikt i dette temaet, både fordi jeg ser at det er et voksende fenomen, samtidig som tema berører meg personlig da jeg også er minoritetsspråklig. Videre har jeg tidligere hatt praksis og jobbet i flerkulturelle barnehager, og alltid vært interessert og nysgjerrig på hvordan slike utfordringer håndteres. Rammeplanen gir styrere, pedagogiske ledere og det øvrige personalet en forpliktende ramme for å planlegge, gjennomføre og vurdere barnehagens virksomhet (Glaser, 2013, s. 21). Denne teksten fra Rammeplanen forplikter barnehager til å imøtekomme mangfoldet på følgende måte:

Barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt. Barna skal få oppleve at det finnes mange måter å tenke, handle og leve på. Samtidig skal barnehagen gi felles erfaringer og synliggjøre verdien av fellesskap. Barnehagen skal vise hvordan alle kan lære av hverandre og fremme barnas nysgjerrighet og undring over likheter og forskjeller. Barnehagen skal bidra til at alle barn føler seg sett og anerkjent for den de er, og synliggjøre den enkeltes plass og verdi i fellesskapet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9).

I oppgaven gjør jeg rede for og drøfter hvordan to ulike pedagogiske ledere prøver å nå disse målene, samt hvordan de håndterer spesifikke utfordringer de møter på.

1.1 Problemstilling og avgrensning av oppgaven

Hensikten med oppgaven var både å få et innblikk i hvordan pedagogiske ledere håndterer den generelle utfordringen med å innføre et flerkulturelt perspektiv i barnehagen, samt hvordan de takler utfordringene som er spesifikke for deres barnehage. Derfor er problemstillingen:

Hvordan håndterer pedagogisk leder ulike utfordringer i en flerkulturell barnehage?

Jeg har valgt å se nærmere på områder som barnehagenes tilnærming til mangfold, tospråklig, tospråklig personale og foreldresamarbeid for å undersøke hvordan ulike

pedagogiske ledere imøtekommer den overordnede utfordringen om å ivareta mangfoldet i barnehagen. For mange kan kanskje ordet utfordring ha noe negativ valør, men hensikten bak å kalle ivaretagelsen av mangfoldet i barnehagen for en utfordring, er å understreke at dette krever en innsats. Her kunne jeg ha inkludert flere temaer for å belyse dette ytterligere, men på grunn av oppgavens begrensede omfang, valgte jeg å kun fokusere på dette. Videre har jeg sett på spesifikke utfordringer pedagogiske ledere møter på, og hvordan de håndterer disse. Under veiledningen kom det frem at språk/tospråklighet er et viktig tema innenfor dette feltet, og at jeg kanskje burde velge en nærmere avgrensning mot den flerkulturelle barnehagens arbeid med dette. Dette var jeg enig, men samtidig ønsket jeg å holde problemstillingen generell for å finne ut hvilke utfordringer pedagogiske ledere møter på. Løsningen ble å inkludere en underproblemstilling; *hvilke oppgaver medfører arbeidet med tospråklighet?* Dermed er det lagt større vekt på det tospråklige, samtidig som oppgaven er generell og åpen for alle typer utfordringer.

1.2 Oppgavens disposisjon

I innledningen har jeg presentert tema, og bakgrunnen for hvorfor jeg har valgt tema. Deretter har jeg gjort rede for problemstillingen og avgrensning for oppgaven. Kapittelet om teori handler om barnehagenes tilnærming til mangfold, tospråklighet, tospråklig personale og foreldresamarbeid. Jeg har også inkludert teori om fasitkultur og undringskultur i teorikapittelet, da inkludering av kunnskap knyttet til fordypningsenheten er et krav i presiseringsinstruks for bacheloroppgaven. Deretter er det et kapittel om metode, hvor jeg gjør rede for samfunnsvitenskapelig metode, valg av metode og hvordan forskningsetikken har blitt ivaretatt, samt selve gjennomføringen av prosjektet. Videre presenterer jeg mine funn, og drøfter disse opp mot teorien jeg har valgt. Til slutt oppsummerer jeg oppgaven i lys av problemstillingen(e).

2.0 Teori

Gjennom innvandring har Norge blitt et etnisk mangfoldig samfunn i løpet av de siste tiårene. Det kan være flere grunner til at mange velger å forlate sitt hjemland og bosette seg i et nytt land. Noen av disse årsakene kan blant annet være arbeid, utdanning, krig, fattigdom og forfølgelse. Innvandrere er dermed også en uensartet og mangfoldig gruppe, fordi årsakene bak innvandringen er sammensatte og ulike. Det er nærmest umulig å uttale seg samlet om norske innvandrere, da de har sin bakgrunn i omtrent 200 land. I en barnehage kontekst blir det viktig å tilegne seg kunnskap for blant annet å motvirke rasisme, samt for å arbeide for

toleranse og respekt. Antall barn med innvandrerbakgrunn varierer geografisk sett i Norge, men de fleste barnehagelærere vil komme i kontakt med dem (Larsen & Slåtten, 2015, s. 90-91). Ifølge Sigrun Sand (2008, s.7) er det den pedagogiske virksomheten med målsettinger, innhold og arbeidsmåter som avgjør om en barnehage er flerkulturell, og ikke antall barn og voksne med minoritetsbakgrunn. Det flerkulturelle perspektivet skal, ifølge han, innføres i alle barnehager, uansett antall barn og voksne med minoritetsbakgrunn.

2.1 Barnehagens tilnærming til mangfold

En barnehage kan ha ulike tilnærminger til mangfold. Det er ikke sikkert at en barnehage har en flerkulturell pedagogisk tilnærming, selv om barnegruppen er sammensatt av barn med ulik språklig og kulturell bakgrunn (Gjervan, Andersen, & Bleka, 2012, s. 60). En barnehage kan først kalles for flerkulturell når de ulike kulturene blir en naturlig del av barnehagehverdagen. Hvis det ikke er tilfellet, vil det være en norsk barnehage som har barn med ulike kulturelle bakgrunn (Larsen & Slåtten, 2015, s. 99). Forskjellige tilnærminger til mangfoldet får ulike konsekvenser for hvordan det etniske mangfoldet blir ivaretatt i barnehagen. Problemorientert og ressursorientert er to ulike pedagogiske tilnærminger til mangfold (Gjervan et al., 2012, s. 60).

I en problemorientert tilnærming blir det norske oppfattet som det normale, mens minoritetsbefolkningens ulike språk, kulturer og religioner blir sett på som avvikende. Det er en forventning om at barn og deres foreldre skal tilpasse seg barnehagen, og ikke motsatt. Barnehagens ansatte møter det som oppfattes som annerledes med skepsis og manglende anerkjennelse. De tar utgangspunkt i at det finnes en felles norsk norm om hva som er riktig og normalt. «Nå er vi i Norge og her gjør vi det på vår måte» er et eksempel på utsagn foreldre kan bli møtt med. I en slik tenkning og praksis vil barns og foreldres ulike behov, forutsetninger og ønsker sees på som en vanskelig utfordring (Gjervan et al., 2012, s. 64-65).

En barnehage har en ressursorientert tilnærming til mangfold, hvis det kulturelle og språklige mangfoldet blir en integrert del av barnehagens pedagogikk, innhold og organisering. I motsetning til problemorientert tilnærming, vil barnehagens innhold tilpasses til barn og foreldre med ulik språklig, kulturell og religiøs bakgrunn i en ressursorientert tilnærming. Det flerkulturelle blir ikke bare markert ved spesielle anledninger som for eksempel internasjonal uke eller religiøse høytider, men blir en naturlig del av barnehagens hverdag. I en slik tilnærming vil barnehagen synliggjøre ulike språk og kulturer i formelle og uformelle aktiviteter. Det brukes eventyr og fortellinger fra ulike land, og utstyret i for eksempel

familiekroken vil appellere til alle barn. Videre blir det flerspråklige anerkjent som en ressurs, noe som innebærer at barnehagen ønsker å ansette tospråklig personale og at språklig mangfold preger ulike aktiviteter i barnehagen. I en barnehage med en ressursorientert tilnærming til mangfold kan barn med minoritetsbakgrunn få likeverdige muligheter til mestring, utvikling og læring. Samtidig vil et flerkulturelt felleskap også være essensiell for å motvirke rasisme og diskriminering blant barn og voksne i barnehagen (Gjervan et al., 2012, s. 67-69).

Det å se på barnets forskjellighet som en mangel vil påvirke barnets muligheter til å lære og videreutvikle sine egenskaper og ferdigheter i barnehagen. Konsekvensene av at barn og foreldre blir møtt med en ekskluderende holdning kan blant annet være assimilering og segregering. Førstnevnte går ut på at man gir avkall på sin egen bakgrunn for å tilpasse seg og bli lik majoriteten. Segregering innebærer at det sterke presset om å tilpasse seg majoriteten fører til at de med minoritetsbakgrunn fjerner seg ytterligere fra kravene om tilpasning og markerer større avstand. Begge konsekvensene hindrer likeverd og integrering, både i barnehagen og i samfunnet. Gjensidig respekt og tilpasning er en forutsetning for konstruktivt samarbeid. Det er viktig å påpeke at den norske barnehage pedagogikken bygger på kunnskap fra en tid hvor mennesker i barnehagen var en mer homogen gruppe. Derfor kan det være forståelig at barnehagelærere føler at det er krevende å tilrettelegge et godt tilbud til alle barn og foreldre. Videre er det også viktig å være bevisst på at ytre faktorer kan forsterke personalets problemorienterte tilnærming til mangfold. For eksempel er det ikke bare holdninger og kunnskaper som avgjør ansettelsen av tospråklig personale, men også økonomiske rammer og tilgang på pedagoger og assistenter med en slik kompetanse (Gjervan et al., 2012, s. 65-66)

2.2 Tospråklighet

Begrepet minoritetsspråklige barn brukes i barnehagesektoren om alle barn som snakker et annet språk enn norsk, svensk, dansk og engelsk som morsmål. Dette omfatter både nasjonale minoriteter og minoriteter med innvandrers bakgrunn. Slike barn har utviklet sin første språkkompetanse på et annet språk enn det som brukes for opplæring og undervisning i barnehager. Et barn kan også ha to morsmål, når de har lært to språk i hjemmet. Morsmålet er for de fleste nært knyttet til følelseslivet, selvoppfatning og familierelasjoner, og dermed en essensiell del av identiteten. Derfor vil ignorering og nedvurdering av ens morsmål være sårende både for voksne og barn. Et andrespråk er det språket som snakkes i det nye samfunnet en person bosetter seg i, og for innvandrere og flyktninger bosatt i Norge blir norsk

andrespråket. Det er først og fremst i miljøet, og ikke i barnet mulighetene og begrensningene for å tilegne seg språk ligger (Sand, 2008, s. 109-112).

Mange tror at barnet lærer lite av andrespråket hvis det bruker morsmålet for mye. Det er klart at barn ikke lærer andrespråket hvis de bare snakker morsmålet. Imidlertid kan, ifølge Helene Valvatne og Margareth Sandvik, et barns velutviklet morsmål i forhold til alderen være fordelaktig for utviklingen av andrespråket. Et barn som er flink til å kommunisere på morsmålet, vil mest sannsynlig også bli det på andrespråket. Selv om det er mye nytt som må læres når en skal lære et nytt språk, må ikke alt læres på nytt. Videre kan et nytt ord på andrespråket, bety at barnet overfører det den kan på morsmålet, til andrespråket (Valvatne & Sandvik, 2007, s. 308). Vi ser at det er viktig at barnas morsmål får plass i barnehagen, både på grunn av læringsmessige og identitetsmessige hensyn (Sand, 2008, s. 125).

Hvordan en barnehages personale forholder seg til flerspråklighet, vil være avhengig av personalets tilnærming til mangfold og ressurser som finnes i personalgruppen. En av barnehagens viktige oppgaver er å tilrettelegge et godt språkmiljø for alle barn (Gjervan et al., 2012, s. 121-122). Ifølge Rammeplanen skal barnehage personalet *«bidra til at språklig mangfold blir en berikelse for hele barnegruppen, støtte flerspråklige barn i å bruke sitt morsmål og samtidig aktivt fremme og utvikle barnas norsk-/samiskspråklige kompetanse»* (Kunnskapsdepartementet., 2017, s. 24). Barnehagen er uten tvil en viktig arena for barns språklige utvikling og læring, og har en spesielt viktig rolle for barn med minoritetsbakgrunn. Nyere forskning understreker betydningen av de der skal de få muligheter til å utvikle tospråklighet og tilegne seg ferdigheter på andrespråket (Gjervan et al., 2012, s. 123).

Både i barnehager som har tospråklig personale og de som ikke har slike ressurser, er det viktig at morsmålet får en stor og sentral plass. Minoritetsspråklige barns og foreldres selvbilde og motivasjon i forhold til barnehagen blir styrket, hvis personale viser respekt og anerkjenner alle grupperes språk. Ved at barna får en tilpasset opplæring hvor de kan ta i bruk morsmålet, vil dette hjelpe dem i å tilegne seg et nytt språk og utvikle seg selv gjennom ulike aktiviteter i barnehagen. Viktige prinsipper i dette arbeidet kan være at alle barns morsmål høres gjennom for eksempel musikk og fortellinger, samt at morsmålet synliggjøres i form av for eksempel bøker og navnelapper rundt omkring i barnehagen (Sand, 2008, s. 125).

2.3 Tospråklig personale

For å håndtere ulike utfordringer som oppstår i barnehagen er det relevant å tilsette personale med ulik språklig og kulturell bakgrunn, samt kompetanse innenfor dette. Dette vil bidra til at

barn med minoritetsbakgrunn møter rollemodeller i barnehagen som kan gi språklig og kulturell forståelse og gjenkjennelse. Når personale har førstehåndskunnskap og erfaring om ulike språklige, kulturelle og religiøse uttrykk, vil innholdet i barnehagen naturligvis bli preget av dette i større grad. En personalgruppe med mangfoldig kompetanse vil greie å vekke gjenkjennelse hos alle barn gjennom eventyr, sanger, leker og tradisjoner (Gjervan et al., 2012, s. 79-82).

Et vanlig argument i forbindelse med tospråklig assistanse er at det er urealistisk å gi språklig assistanse til alle minoritetsspråk som er representert i en barnehage. Det er viktig å være klar over at det er bedre at noen får tospråklig assistanse, enn at ingen får det (Sand, 2008, s. 133-134). Videre vil voksne med minoritetsbakgrunn, uavhengig om de har samme språklig og kulturelle bakgrunn som barna eller ikke, være en viktig faktor for å ivareta barnas rett til forskjellighet i fellesskapet (Gjervan et al., 2012, s. 81). Samtidig vil tospråklig personale også være perspektivutvidende og skape fortrolighet med mangfold for de majoritetsspråklige barna. Slik vil tospråklig personale være viktig for alle barna (Sand, 2008, s. 134). For mange foreldre med minoritetsbakgrunn vil morsmålet være det språket de behersker best. En ansatt med samme språk og kulturbakgrunn som dem kan derfor også oppleves som berikende og betryggende (Gjervan et al., 2012, s. 94).

Tilsettelsen av ansatte med minoritetsbakgrunn i barnehagen betyr ikke automatisk at samarbeidet mellom personalet preges av mangfold. Det er ingen nytte av å tilsette tospråklig personale, hvis deres kunnskap ikke etterspørres og anerkjennes som betydningsfull. Derfor er det viktig at ledelsen sørger for at kompetansen i personale blir tilgjengelig (Gjervan et al., 2012, s. 83). Det overordnede ansvaret for alle barna i gruppen ligger hos pedagogisk leder. Derfor er det ikke slik at en tospråklig assistent har hovedansvaret for de minoritetsspråklige barna. Det er vanlig at medarbeidere i barnehagen ikke har utdanning for denne jobben og kjennskap til norsk barnehagetradisjon. Dermed er det pedagogisk leder som er ansvarlig for å gi veiledning og klargjøre mål som styrer praksis (Sand, 2008, s. 132).

«Oversettelsesmetoden» går ut på at en tospråklig assistent oversetter og forklarer på morsmålet når barn ikke forstår det som sies på norsk. Det er nødvendig iblant, men barnet venner seg ikke til å prøve å forstå norsk hvis det gjøres for mye. For mye bruk av denne metoden vil derfor ikke være ideell. En tilnærming som kan ha en mer positiv innvirkning på både morsmålsutviklingen og andrespråkutviklingen, er å ha en samtale med barnet på morsmål før og etter en aktivitet (Valvatne & Sandvik, 2007, s. 305).

2.4 Foreldresamarbeid

En forutsetning for barnas trygghet og trivsel er et godt samarbeid mellom barnehagens personale og foreldre. For de ansatte i barnehagen er foreldresamarbeidet viktig i forsøket på å skape en sammenheng mellom barnas hjem og barnehagehverdagen (Glaser, 2013, s. 101). Ifølge Rammepleanen skal barnehagen «*bruke mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeidet og støtte, styrke og følge opp barna ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger*» (Kunnskapsdepartementet., 2017, p. 9). For barna er foreldrene de viktigste ressurspersonene, og de har kunnskap om barnas språklige kompetanse, hva barna kan og mestrer, samt deres interesser. Derfor er det viktig at barnehagen inngår et nært samarbeid med foreldrene for å støtte, styrke og følge opp barna ut fra deres kulturelle og individuelle forutsetninger (Glaser, 2013, s. 104). Som nevnt tidligere er utviklingen av andrespråket nært knyttet til morsmålsutviklingen. Dermed kan minoritetsforeldre, selv om de ikke behersker norsk, også støtte barnas språkutvikling på begge språk gjennom å snakke, synge, leke, fortelle og lese for barna på morsmål (Sand, 2008, s. 127).

For å synliggjøre noen trekk eller faktorer som skiller ulike samarbeidspraksiser fra hverandre i forbindelse med foreldresamarbeid, kan det igjen være nyttig å bruke begrepene ressursorientert tilnærming og problemorientert tilnærming. Disse begrepene handler mye om hvilke holdninger barnehagepersonalet møter foreldrene med. I den førstnevnte tilnæringsmåten vil personalet se på alle foreldre som en ressurs for sine barn. Foreldrene blir støttet som foreldre, og det blir lagt mindre vekt på problemer og vanskeligheter i samarbeidet. Personalet legger til rette for at foreldrene får en reell innflytelse i barnehagen, noe som viser tiltro til at foreldrene har mye å bidra med i samarbeidet. Gjennom positive tilbakemeldinger fra personalet får foreldrene økt selvtillit, og opplever barnehagen som en ressurs både for barna og seg selv (Sand, 2008, s. 88-89).

I en problemorientert tilnærming vil foreldrene bli møtt en forventning om at samarbeidet med dem er vanskelig, og de vil oppfattes som ressursvake. Personalet retter oppmerksomheten mot at foreldrene ikke snakker norsk, og har kultur, vaner og tradisjoner som ikke er forenlig med majoritetssamfunnets moderne praksis. Mangler hos foreldrene problematiseres ved at hovedfokuset er på hva de ikke er, ikke gjør og ikke tenker på. Personalet anser ikke sin egen mangelfulle samarbeidskompetanse som problematisk, og framstår som bedrevitere og moraliserende. Slike holdninger kan føre til at foreldrene gis dårlig samvittighet, og fratras foreldreautoriteten i møte med barnehagen. Det er ledelsen som har det overordnede ansvaret for etableringen av en ressursorientert tilnærming i barnehagen,

og danne en kultur som er åpen for at det er flere løsninger på spørsmål og situasjoner som oppstår (Sand, 2008, s. 88-89).

Det er vanlig at barnehager markerer religiøse høytider og andre merkedager for å synliggjøre mangfoldet. Kulturelle merkedager gir et forenklet bilde av ulike kulturer, og det å markere kun disse kan, ifølge Sigrun Sand, sees på som en turisttilnærming til kultur variasjon. Dermed kan en stille seg kritisk til at det er et overdrevet fokus på feiringen av merkedager i barnehagen på bekostning av andre aktiviteter som kan gi barna bedre kunnskap om kulturforskjeller. Imidlertid kan merkedager som en del av et større flerkulturelt innhold i barnehagen, ha en rekke positive virkninger. Blant annet kan disse involvere foreldre og andre familiemedlemmer mer aktivt i barnehagen (Sand, 2008, s. 172). Videre vil det å markere noe som berører foreldrenes religiøse og kulturelle bakgrunn oppleves som respektfullt og anerkjennende (Gjervan et al., 2012, s. 156).

2.5 Fasilitetkultur og undringskultur

Reproduktiv og produktiv ledelse er to ulike typer ledelse, som bidrar til utviklingen av to forskjellige læringskulturer. I den reproduktive ledelsen legges det vekt på bestemte kunnskaper og ferdigheter. Det søkes ofte etter teoretisk riktige løsninger hvor kunnskap tilegnes gjennom riktige fremgangsmåter og oppskrifter. En slik ledelse bidrar til å utvikle en fasilitetkultur, som er preget av å opprettholde stabilitet. Under forutsigbare og stabile forhold kan en slik organisasjon fungere bra, men vil være mindre egnet til fornyelse og endring av organisasjonens mål og metoder. En slik kultur kjennetegnes ofte av enkelkretslæring. I denne typen læring er det erfaringer som justerer atferden helt til en oppnår det ønskede resultatet (Gotvassli, 2013, s. 105 & 114).

I motsetning til reprodutiv ledelse, er det i den produktive ledelsen et større fokus på å skape undring og refleksjon enn bestemte svar. Lederen vil være opptatt av å sette i gang en refleksjon over eksisterende verdier og praksiser i organisasjonen. I denne type ledelse vil det også tas i bruk relevant teori, men ikke før refleksjonen. En slik ledelse vil føre til en undringskultur, som vil bidra til et større fokus på endring og nyskaping i organisasjonen. Det er refleksjonen som er undringskulturens styrke, og en slik organisasjon vil i større grad ha ansatte som tar i bruk erfaringslæring og den tause kunnskapen som eksisterer (Gotvassli, 2013, s. 114). Slik kunnskap er kunnskap som enten ikke er uttrykt eller ikke kan uttrykkes muntlig, men vi ofte tenker, vurderer og handler på grunnlag av ("Polanyi, 1969" sitert i Gotvassli, 2013, s. 109).

Det er sjelden enten-eller når det gjelder tilstedeværelsen av de ulike kulturene i en organisasjon. Ulike organisasjoner har grader av disse kulturene, mens det i store organisasjoner også kan være ulike delkulturer innad i forskjellige avdelinger. For å håndtere ulike utfordringer en organisasjon står overfor, er det nødvendig med en læringskultur som er lik en undringskultur (Gotvassli, 2013, s. 115).

3.0 Metode

Samfunnsvitenskapelig metode handler om å følge en bestemt vei for å få fram informasjon om den sosiale virkeligheten. Det viktigste som kjennetegner metode er systematikk, grundighet og åpenhet (Johannessen, Christoffersen, & Tuft, 2016, s. 25). Kvantitative og kvalitative metoder er to ulike måter virkeligheten kan undersøkes på. Den førstnevnte går ut på å samle inn et stort tallmateriale for å se på sammenhenger og tendenser, samt kartlegge utbredelse av noe. I motsetning til kvantitativ metode, er det i kvalitativ metode mindre fokus på årsakssammenhenger, og mer på å forstå hvordan mennesker oppfatter verden og hva relasjoner betyr for dem. Denne metoden blir tatt i bruk for å uttale oss spesifikt om sosiale mønstre innenfor et avgrenset område (Johannessen et al., 2016, s. 95).

3.1 Intervju som metode

Hvilken metode en bør ta i bruk, er både avhengig av hva som er best egnet for å svare på problemstillingen, tilgjengelige ressurser, og hva som er gjennomførbart innenfor de fastsatte tidsrammene (Johannessen et al., 2016, s. 95-96). Når jeg tok alt dette med i betraktning, valgte jeg å bruke intervju som metode for å besvare problemstillingen. Intervju er en kvalitativ metode som brukes for å studere et fenomen i dybden. Den kan gi rike og detaljerte beskrivelser, samt føre til at problemstillingen belyses fra flere sider. Et tilfeldig utvalg av informanter er lite egnet i kvalitative undersøkelser, da rekrutteringen har et klart mål. De informantene som blir valgt, er de som er mest interessante og relevante ut fra formålet (Johannessen et al., 2016, s. 113). Da problemstillingen min handler om hvordan pedagogiske ledere håndterer ulike utfordringer i flerkulturelle barnehager, var det viktigste for meg å intervju pedagogiske ledere med erfaring innenfor dette feltet. Det ville ikke ha vært aktuelt for meg å intervju assistenter eller styrere.

Ideelt ville mange informanter ha vært godt egnet for å besvare problemstillingen, og identifisere ulike mønstre. På grunn av oppgavens begrensede omfang har det ikke vært mulig

for meg å intervjuer mer enn to pedagogiske ledere. Jeg visste på forhånd at disse intervjuene på ingen måte kunne generaliseres til alle pedagogiske ledere i flerkulturelle barnehager. Disse intervjuene vil heller gi innsikt i hvordan pedagogiske ledere i to ulike barnehager og byer håndterer slike utfordringer. Jeg føler håndteringen av ulike utfordringer kan være veldig varierende, og derfor var nettopp intervju den beste metoden for å få et dypt innblikk i de pedagogiske ledernes spesifikke praksis.

Et av intervjuene jeg utførte var på epost, som kan minne om et strukturert spørreskjema. Likevel var det mulig for meg å stille oppfølgende spørsmål dersom noe var uklart, og dermed følte jeg at det var ganske likt et intervju. Den andre informanten fikk også intervjuguiden tilsendt før intervjuet. Dette var bevisst fra min side, fordi jeg ønsket at informantene skulle få tid til å tenke på spørsmålene, og dermed inkludere mest mulig informasjon i sine svar. Samtidig er jeg også klar over at svarene kunne ha sett ganske annerledes ut ved spontane spørsmål.

Det som skiller intervjuer fra strukturerte spørreskjema, er en større frihet informantene får for å uttrykke seg. Rekkefølgen i en intervjuguide kan endres dersom informanten tar opp nye temaer, selv om den som regel har en bestemt rekkefølge (Johannessen et al., 2016, s. 145 & 149). Dette opplevde jeg på det fysiske intervjuet jeg utførte. I en samtale er det vanlig med avsporinger, mens jeg i intervjuet på epost opplevde at det var nøyaktige svar på spørsmålene. Samtidig kan enkelte ting som informantene plutselig kommer på være en fordel i et fysisk intervju. Videre er det også lavere terskel for å stille oppfølgingsspørsmål. Jeg er glad jeg fikk oppleve begge formene for intervju, og gjøre meg kjent med både fordeler og ulemper knyttet til disse.

3.2 Forskningsetikk og gjennomføring

Etikk handler om hva mennesker kan og ikke kan gjøre mot hverandre. Slik som all annen virksomhet i samfunnet, er forskningen også underordnet etiske prinsipper og juridiske retningslinjer. Etiske spørsmål blir særlig viktige i samfunnsforskningen, da denne type forskning berører enkeltmennesker. All informasjon som kan tilbakeføres til informanten er ifølge forvaltningsloven taushetsbelagt. Deltagere skal kunne delta med sikkerhet om at informasjonen ikke tilbakeføres til dem. Informantenes anonymitet kan sikres ved å bruke pseudonymer i stedet for faktiske navn. Informasjonen skal kun brukes til det formålet den blir samlet inn for, og ikke brukes i andre sammenhenger. Deltagere i undersøkelser må

informeres om dette (Johannessen et al., 2016, s. 83 & 91). All datainnsamling er gjort i tråd med gjeldende regler i henhold til NESH (De Nasjonale Forskningsetiske Komiteene, 2016).

For å sikre prosjektdeltagernes anonymitet, refererer jeg til dem som informanter i oppgaven. Vi fikk beskjed fra faglærer om å presisere overfor informantene at de ikke skulle røpe sensitiv informasjon i intervjuet. Begge informantene ble gjort bevisst på både dette, og at all informasjon fra dem ville bli behandlet anonymt. Før intervjuene ble begge informantene bedt om å skrive under på et samtykkeskjema (Vedlegg 1). I dette skjemaet står det blant annet at et eventuelt lydopptak vil bli slettet med en gang den blir transkribert, og at alle andre opplysninger vil bli slettet fortløpende etter at oppgaven blir levert inn.

I arbeidet med å lage intervjuguiden (Vedlegg 2), var det viktig for meg å inkludere alle typer spørsmål som kunne hjelpe meg i å svare på problemstillingen. Dette førte til at spørsmålene ble mange og for store. Mine veiledere gjorde meg bevisst på dette, og foreslo en rekke endringer som førte til færre og mer konkrete spørsmål. Jeg godtok forslagene og innså at det både var for mange og for generelle spørsmål i den opprinnelige intervjuguiden.

I samfunnsvitenskapelig forskning er det å integrere teori og empiri et mål. Teorier bør være empirisk underbygd slik at de ikke bare blir spekulasjoner, og empiriske undersøkelser bør være forankret i en teoretisk referanseramme for å kunne gi ny innsikt for forståelsen av samfunnsmessige fenomener. Uten en teoretisk referanseramme kan empiriske undersøkelser bli isolerte beskrivelser av enkelte fenomener. Jeg begynte med å stille spørsmål som kunne gi svar på problemstillingen min, og deretter knyttet jeg det til teori. Med andre ord utførte jeg intervjuene først for å få svar på problemstillingen, og deretter så jeg på hva ulike teoretikere har sagt om dette. Dermed kan det tenkes at jeg benyttet meg av det som kalles for induktiv strategi, som innebærer å trekke slutninger fra det spesielle til det allmenne. I en slik tilnærming begynner en med å samle inn data, og deretter finne frem til generelle mønstre og knytte det til teori. I motsatt fall går det an å benytte seg av en deduktiv tilnærming. Denne tilnærmingen går ut på å ta utgangspunkt i en teori, og undersøke om empirien bekrefter eller avkrefter den. Denne strategien innebærer en utledning fra det generelle til det konkrete. (Johannessen et al., 2016, s. 47). På en måte kan jeg også tenke meg at jeg brukte denne strategien, da spørsmålene jeg valgte å stille har bakgrunn i de begreper og teorier jeg tidligere har lært i løpet av studieløpet.

Da jeg skulle komme i kontakt med pedagogiske ledere i flerkulturelle barnehager, opplevde jeg det å selv identifisere en barnehage som flerkulturell litt problematisk. Jeg hadde hørt fra

andre om enkelte bydeler i de ulike byene som hadde et relativt større antall bosatte innvandrere. Likevel var det å definere en barnehage som flerkulturell på egenhånd litt utfordrende. Derfor valgte jeg å ta kontakt med de to respektive kommunene for å få en oversikt over flerkulturelle barnehager. En epost ble sendt til begge kommunene, og jeg fikk ganske raskt tilsendt lister over barnehager med relativt flere barn med minoritetsbakgrunn i begge disse kommunene. Jeg valgte tilfeldige barnehager ut fra disse listene for intervjuene. Som nevnt tidligere var det viktigste for meg å komme i kontakt med pedagogiske ledere med arbeidserfaring innenfor det flerkulturelle.

Jeg kom i kontakt med informantene ved å ringe styrerne noen uker før jeg ønsket å gjennomføre intervjuene. Jeg presenterte meg selv og spurte om kontaktinformasjonen til en aktuell pedagogisk leder. Deretter sendte jeg en epost til pedagogisk leder med tema for mitt forskningsprosjekt og en forespørsel om deltagelse (Vedlegg 3). Den første pedagogiske lederen jeg tok kontakt med, svarte at det ikke var aktuelt med intervju, da det var veldig mange studenter som allerede hadde tatt kontakt. De to neste informantene jeg tok kontakt med godtok min forespørsel. Begge barnehagene er kommunale.

Jeg valgte å intervju pedagogiske ledere i to forskjellige byer/kommuner. Dette for å se om det er likheter eller ulikheter i deres håndtering av utfordringer knyttet til det flerkulturelle. Som nevnt tidligere ble et av intervjuene gjort på epost (informant 1). Dette fordi jeg både hadde manglende ressurser og tid til å reise til denne byen. Informanten er en 40 år gammel kvinne med 14 års arbeidserfaring med tospråklige barn. Hun responderte i løpet av to uker, og vi hadde også løpende kontakt om ting som ble uklart for meg. Svarene ble kopiert og limt inn i en Word fil uten navnet til informanten, og selve eposten ble slettet. Det andre intervjuet fant sted i barnehagen. Informant 2 er en 45 år gammel mann med 21 års arbeidserfaring med tospråklige barn. Jeg hadde fått et avtaletidspunkt to uker før intervjuet skulle finne sted. Selve intervjuet varte i ca. 1 time og ble tatt opp på en lydopptaker, transkribert og deretter slettet. Begge informantene ble opplyst om hva svarene skulle brukes til og at de kunne trekke seg når som helst fra intervjuet. Både intervjuet på epost og det fysiske intervjuet fungerte veldig bra, og jeg fikk nok relevant informasjon. Begge informantenes innstilling og holdning var slik at jeg følte meg trygg, og opplevde at de var villige til å svare utdypende på alle typer spørsmål.

4.0 Funn og drøfting

I arbeidet med intervjuene fant jeg ut at barnehagene lå på ganske ulike nivåer i arbeidet med å innføre det flerkulturelle perspektivet. Dermed var det utfordrende å finne entydige svar på min problemstilling; *hvordan håndterer pedagogisk leder ulike utfordringer i en flerkulturell barnehage?* Gjennom intervjuene kom det frem at pedagogiske ledere møter på spesifikke utfordringer i forhold til hvor langt de har kommet i dette arbeidet. Derfor har jeg delt funnene mine i to kategorier. Disse kategoriene er *Pedagogisk ledes tilnærming til mangfold* og *Pedagogisk ledes håndtering* (av ulike utfordringer). En overordnet utfordring alle pedagogiske ledere uttrykker at de har, er hvordan de skal innføre det flerkulturelle perspektivet. Gjennom *Pedagogisk ledes tilnærming til mangfold* ønsker jeg å få innsikt i hvordan de to informantene jeg har intervjuet håndterer denne utfordringen. I *Pedagogisk ledes håndtering av ulike utfordringer* ønsker jeg hovedsakelig å få innsikt i de spesifikke utfordringene informantene møter på, og hvordan de håndterer disse. I denne delen skal jeg også se litt på utfordringer som de ikke nødvendigvis selv uttrykte de hadde, men som kunne fortolkes og leses ut av svarene. Dette er det jeg mener er den mest oversiktlige måten å gjøre det på for å besvare min problemstilling.

4.1 Funn om pedagogisk ledes tilnærming til mangfold

Begge informantene beskriver kulturelt mangfold som en berikelse i samfunnet og også videre inn i barnehagene. De forteller at er det viktig at de snakker med barna og lærer de å bli bevisste om dette og deres bakgrunn i barnehagen. De skal få en selvtillit og stolthet over å være en del av flere samfunn.

Informant 1 sier også at ungdom som ikke har jobbet bevisst med dette opp gjennom barneårene, kan ha vanskeligheter med å finne seg selv og hvem de er. Hun understreker at barnehagene har en viktig oppgave i forbindelse med dette. Det er viktig å anerkjenne hvert enkelt barn og foresatte, og vise de at alle er like mye verdt uansett bakgrunn eller utseende.

Informant 1 forteller at barnehagen hennes jobber med tospråklighet på ulike måter. De har tospråklig personale som behersker mange av språkene barna snakker. Til tider kan de låne denne kompetansen fra andre barnehager i teamet, hvis deres barnehage ikke innehar akkurat den kompetansen det er behov for. En del barn bruker morsmålet mye i barnehagen, mens andre bruker bare det norske språket. Videre sier hun også at de er med på et prosjekt hvor de 2 ganger i løpet av ett barnehageår får tildelt bøker på ulike språk med ulike tema. Disse bruker de sammen med barna i barnehagen og på hver avdeling er det også laget et

«bibliotek» til hjemlån. Her kan de låne med seg bøker på sitt eget morsmål eller norsk med hjem. Dermed kan foreldre som ikke behersker norsk, lese sammen med barna. Etter hvert som barna tar i bruk mer av det norske språket, bruker de språk støttende verktøy i hverdagen. Dette kan være bilder, dagtavle, tegn til tale, eller andre type verktøy.

Informant 2 sier at det jobbes med språket en gang i uken med en ansatt. Dette kalles for «språkgrupper». Her går barn med flerkulturell bakgrunn i gruppe rom, enten 3 eller 4 i gruppe. I disse gruppene jobbes det konkret med språkstimulerende aktiviteter, rettet mot det norske språket. Informant 2 forteller at de benytter seg mye av bilder på datamaskiner og ipad, og han føler det visuelle er brobyggende i forhold til forståelse. I denne barnehagen jobbes det ikke aktivt med morsmål. Personale består av to flerspråklige ansatte, men de språkene de kan er ikke representert hos barna. Informant 2 gir sterkt uttrykk for at han ønsker de hadde flere flerspråklige barnehageansatte.

Informant 2 sier at de bruker tolk veldig ofte når de har foreldresamtaler og det har vært tolk med på foreldremøter når de har hatt behov for det. Han sier at de har en veldig god tjeneste i deres kommune, og har derfor brukt det veldig ofte. Han påpeker viktigheten av dette når han sier *«det er utrolig viktig at vi får snakket ordentlig sammen, slik at vi ikke misforstår hverandre. Den språklige barrieren kan ofte være vanskelig. Jeg har såpass lang erfaring at jeg har sett det at ting ofte kan misforstås og tolkes feil»*. Informant 1 forteller også at de benytter seg av tolk hvis foreldrene kan lite av det norske språket. Særlig i forbindelse med foreldresamtaler i barnehagen eller andre tverrfaglige samtaler hvor andre instanser er deltagende.

I barnehagen til informant 2 arrangerer de noe som heter «mammatreff» flere ganger i året. Da kommer mødrene til de minoritetsspråklige barna, og treffer på personalet. Der snakker de sammen om hvordan de opplever hverdagen i barnehagen, hvilke utfordringer de møter på, både kulturelle og språklige utfordringer. Ifølge informant 2 tas tilbakemeldingen fra mødrene på alvor, og dette er noe mødrene opplever som svært positivt. Høytider markeres ikke i barnehagen til informant 2. Dette er noe de i fremtiden har tenkt å bli flinkere på. De har noe som de kaller for internasjonal fest hvert år i juni. Da kommer foreldre og barn med sine nasjonaldrakter, og tar med seg mat som representerer litt av kulturen. Han sier at foreldrene opplever dette som svært positivt.

Informant 1 sier at det tospråklige personale blir hyppig brukt i hverdagssamtaler ved henting/bringning. Dette for å oversette noe eller bare til småprat for å trygge foreldrene.

Denne barnehagen markerer høytider, og foreldrene er viktige i forberedelsene til markeringene. Ved hjelp av foreldrene kan de innhente informasjon og konkreter, om de ønsker det. Hun sier at de ofte har bedre kjennskap til markeringer knyttet til sin kultur. Dette kan være bidrag som mat, klær, språk, musikk, dans, eller andre ting som går på gjennomføring. Informant 1 sier at hun føler de kan bli enda flinkere i dette samarbeidet. Videre opplyser hun også om at førskolegruppa i barnehagen har hatt et prosjekt hvor de arbeider med barnas bakgrunn, for å fremme dette positivt. Her hadde de et tett samarbeid med foreldrene som bidro med mat, klær, musikk, bilder, dans og annet. Samarbeidet med foreldrene ble enda bedre som følge av dette, samtidig som de ble glade for å bidra og å kunne gi noe til barnehagens arbeid med sitt barn.

4.2 Drøfting rundt pedagogisk lederes tilnærming til mangfold

Først ønsker jeg å påpeke viktigheten av en barnehages tilnærming til mangfold i forbindelse med håndteringen av ulike utfordringer. Som nevnt i kapittel 2, får forskjellige tilnærminger til mangfoldet ulike konsekvenser for hvordan det etniske mangfoldet blir ivaretatt (Gjervan et al., 2012). Med andre ord innebærer ulike tilnærminger til mangfold, hvordan utfordringen med å ivareta det etniske mangfoldet håndteres. Denne oppgaven går blant annet ut på at barnehagen ifølge Rammeplanen (2017) skal fremme respekt for menneskeverdet gjennom å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold. Videre skal barnehagen bidra til at barn føler seg sett og anerkjent for den de er.

Som nevnt i forrige del, er begge informantenes syn om kulturelt mangfold i barnehagen i samsvar med det overnevnte. Dette kan i seg selv sees på som positivt, og forstås som at begge barnehagene har en ressursorientert tilnærming til mangfold i barnehagen. Slik som Sand (2008) også sier, er det pedagogisk leder som er ansvarlig for å veilede de andre og klargjøre mål som styrer praksis. Likevel tyder enkelte funn om informant 2 sin barnehage på at det er mangelfullt arbeid i forbindelse med dette. Det er selve praksisen som kan gi klare signaler om hvorvidt det etniske mangfoldet blir ivaretatt. Dette kan knyttes opp mot hvordan Larsen og Slåtten (2015) definerer en flerkulturell barnehage. Ifølge dem kan en barnehage først kalles for flerkulturell når de ulike kulturene blir en naturlig del av hverdagen i barnehagen. I motsatt fall er det en norsk barnehage som har barn med ulike kulturelle bakgrunn.

Enkelte kan kanskje begrunne den store forskjellen mellom barnehagenes praksis med at informant 1 sin barnehage har betydelig flere minoritetsspråklige barn. Når vi ser på dette i lys

av Rammeplanen (2017), blir det tydelig at instruksene er rettet mot alle barnehager, og ikke mot barnehager med over et visst antall minoritetsbarn. Sand (2008) skriver også at det flerkulturelle perspektivet skal innføres i alle barnehager, uavhengig av antall barn og voksne med minoritetsbakgrunn. Dermed har antall minoritetsspråklige barn ingenting å gjøre med hvorvidt det flerkulturelle perspektivet skal innføres i barnehagen eller ikke.

Som nevnt i kapittel 2, er det relevant å tilsette personale med ulik språklig og kulturell bakgrunn i barnehagen. Barn vil dermed møte rollemodeller som kan gi språklig og kulturell gjenkjennelse og forståelse. Innholdet i barnehagen vil naturligvis bli i større grad preget av ulike språklige, kulturelle og religiøse uttrykk som følge av dette (Gjervan et al., 2012). I informant 1 sin barnehage ser vi at det tospråklige personale er en stor ressurs, som hun hyppig tar i bruk på ulike måter. Dette kommer særlig frem når hun sier *«ofte møter vi språkforvirrede barn som ikke har lært seg ett eller to språk godt nok. I starten bruker vi mye de tospråklige assistentene eller andre ansatte i barnehagen. Dette for å ivareta barna og gi de en trygg hverdag»*. På denne måten har de muligheten til å møte barn på best mulig måte.

I informant 2 sin barnehage har de, som nevnt tidligere, to flerspråklige ansatte. De språkene de kan er ikke representert i barnegruppa. Likevel kan det være andre fordeler i forbindelse med dette. Selv om de flerspråklige ansatte ikke har samme språklig og kulturell bakgrunn som barna, vil de uansett spille en viktig rolle for å ivareta barnas rett til forskjellighet i fellesskapet (Gjervan et al., 2012). Videre vil det også skape fortrolighet med mangfold for de majoritetsspråklige barna, slik som Sand (2008) forklarer det.

Informant 2 uttrykte ikke det overnevnte aspektet av flerspråklig personal under intervjuet. Det er mulig han ubevisst var klar over det, men det kom ikke frem eksplisitt. Han snakket mer om hvor bra det var for de barnehagene som har mange flerspråklige ansatte, og at han kunne ønsket seg flere. Dette kan sees på i sammenheng med at tilsettelsen av noen ansatte med minoritetsbakgrunn ikke nødvendigvis betyr at samarbeidet mellom personale preges av mangfold, og at det derfor er viktig at ledelsen sørger for at kompetansen til personale blir tilgjengelig (Gjervan et al., 2012). Manglende bevissthet rundt hvilken fordeler flerspråklig personale har bortsett fra det språklige elementet, kan også forstås på samme måte som ubevissthet om kompetanse. Dette fordi det i begge tilfeller sees bort fra hva det flerspråklige personale kan bidra med. Her er det også viktig å påpeke at ansettelsen av flerspråkligpersonale ikke bare er avhengig av holdninger og kunnskaper, men også av

økonomiske rammer og tilgang på pedagoger og assistenter med en slik kompetanse (Gjervan et al., 2012).

Sand (2008) hevder at det er viktig at barnas morsmål får en viktig plass i barnehagen, både på grunn av læringsmessige og identitetsmessige hensyn. Rammeplanen (2017) forplikter også barnehagene til å støtte flerspråklige barn i å bruke deres morsmål. I informant 1 sin barnehage blir det lagt stor vekt på morsmål. Den største fordelen de har i forbindelse med dette er nok det flerspråklige personale, men de legger også generelt vekt på å lære morsmålet. Som nevnt tidligere kan barn låne bøker på morsmålet, og lese disse sammen med foreldrene. De oppfordrer også foreldrene til å snakke morsmål hjemmet. Informanten sier at *«det er viktig å jobbe godt med morsmålet hjemme. Vi oppfordrer foreldre til å bruke morsmålet hele tiden, rundt matbordet, ved påkledning og i ulike aktiviteter»*. Hun legger vekt på at det er en sammenheng mellom utviklingen av morsmålet og andrespråket. Dette kan underbygges av Valvatne og Sandvik (2007), som skriver at et barns velutviklet morsmål i forhold til alderen vil være fordelaktig for utviklingen av andrespråket. På denne måten blir foreldrene inkludert i arbeidet med å utvikle språkkompetansen til barna.

Informant 2 fortalte at de har språkgrupper for minoritetsspråklige barn, men de språkstimulerende aktivitetene de har er mer rettet mot det norske språket, og ikke morsmål. Gjennom oppfølgings spørsmål kom det frem at denne barnehagen ikke jobber aktivt med morsmål. Som nevnt tidligere, har ikke denne barnehagen flerspråklig personal som kan språk som er representert i barnegruppen, men det bør ikke hindre barnehagen i å jobbe med morsmål. Barns morsmål kan for eksempel høres gjennom musikk og fortellinger, samt synliggjøres i form av bøker, slik som Sand (2008) påpeker. Han understreker også at morsmålet for de fleste er nært knyttet til følelseslivet og identiteten, og dermed vil ignorering av ens morsmål være sårende for både voksne og barn. Fordelene knyttet til morsmålsføring er mange, og det er derfor uheldig at en barnehage ikke fokuserer på dette. Videre er det også i strid med Rammeplanen (2017), som sier at barnehage personalet skal bidra til at språklig mangfold blir en berikelse for alle barna, og at de skal støtte flerspråklige barn i å bruke morsmålet sitt.

Glaser (2013) skriver at foreldrene er de viktigste ressurspersonene for barna, og har kunnskap om barnas språklige kompetanse og hva de mestrer, samt deres interesser. Hun understreker at det derfor er viktig at barnehagen inngår et nært samarbeid med foreldrene for å støtte, styrke og følge opp barna ut fra deres kulturelle og individuelle forutsetninger.

Informant 1 bruker det flerspråklige personale mye i forbindelse med småprat med foreldrene. Dette for å betrygge dem. De bruker de samme ansatte i foreldresamtaler som tolk, eller innhenter ansatte fra andre barnehager hvis de mangler den kompetansen. Som nevnt tidligere oppfordrer de foreldrene til å snakke morsmål hjemmet, noe som kan forsterke deres selvbilde og motivasjon i forhold til barnehagen, slik som Sand (2008) påpeker.

Informant 2 forteller også om et nært samarbeid med foreldrene til minoritetsspråklige barn. De har satt i gang et initiativ de kaller for «mammatreff». Her får mødrene muligheten til dele sine erfaringer og utfordringer, og dette blir ifølge informanten tatt på alvor. Jeg lurte på hvorfor fedrene ble utelatt av dette initiativet. Dette forklarte informanten med at *«det kjenner seg igjen ofte, altså i de ulike kulturene vi har, at det er mødrene som har en større rolle rundt dannelsen og oppdragelse av barna. Derfor har vi valgt å ha mammatreff»*. På grunn av manglende kompetanse på det flerspråklige og flerkulturelle i personale, virker det som at de ikke er i stand til å inngå et like nært samarbeid med foreldrene til minoritetsspråklige barn som i informant 1 sin barnehage. De bruker ofte tolketjenesten i sin kommune. På denne måten har de eksterne midler for muligheten til å bli forstått og gjøre seg forstått i foreldresamtaler med foreldre som ikke behersker norsk.

Informant 1 sier at de markerer høytider, og bruker både foreldrene og det flerspråklige personale i forbindelse med dette. Gjennom intervjuet kommer det klart frem at det flerspråklige personale bidrar til at det flerkulturelle blir en naturlig del av barnehagehverdagen, og ikke bare markeres gjennom høytider eller internasjonal uke. Dette kan underbygges av Sand (2008), som hevder at det å kun markere kulturelle merkedager gir et forenklet bilde av ulike kulturer, og kan sees på som en turisttilnærming til kultur variasjon. Han påpeker også at merkedager likevel kan ha en rekke positive virkninger, som for eksempel at foreldrene på denne måten kan involveres mer aktivt i barnehagen. Dermed kan det faktum at Informant 2 sin barnehage bare markerer internasjonal dag en gang i året, også sees på som positivt. De får på denne måten inkludert foreldrene, og informanten sier at de har mottatt positive tilbakemeldinger fra foreldrene.

Slik som vi så i forrige del, har begge informantene et positivt syn og meninger om mangfold i barnehagen, noe som gir inntrykk av en ressursorientert tilnærming. Hvis ledelsen har et slikt syn, er det naturlig å anta at resten av personale også i større eller mindre grad deler et slikt syn. Slik som Sand (2008) påpeker, er det ledelsen som har det overordnede ansvaret for

etableringen av en ressursorientert tilnærming i barnehagen, og danne en kultur som er åpen for flere løsninger på problemer som oppstår.

Enkelte referanser i intervjuet med informant 2 viser at personale til tider opplever enkelte grunnleggende ting som problematiske. Han uttrykte sin irritasjon over at enkelte ansatte blir sinte fordi muslimske barn ikke kan spise svinekjøtt. Dette syns noen ansatte blir vanskelig på fredager, når de skal ha varmmat. Han selv mener dette skal være helt uproblematisk. Han sier at *«vi har barn som ikke spiser svin, og vi har også vegetarianske barn som ikke skal ha kjøtt. Jeg har også mange barn som ikke tåler mel, melk og egg. Det er jo hverdagen vår. Vi kan jo ikke lage problemer ut av det»*. Han sier også at enkelte i personale beskriver samarbeidet med foreldre av minoritetsspråklige barn som tidskrevende og problematisk. Dette indikerer at han ikke helt har greid å «eksportere» sin tilnærming over til alle de andre ansatte, og at det finnes innslag av en problemorientert tilnærming i deler av personale.

4.3 Funn om pedagogisk leders håndtering av ulike utfordringer

Informant 1 uttrykker stor tilfredshet over å ha et flerspråklig personale. I hennes barnehage har foreldre som syns det er utfordrende å snakke norsk, muligheten til å kommunisere på morsmålet med personale. Dette forteller de er betryggende. En utfordring i forbindelse med dette er at det kan dukke opp sensitiv og vanskelig informasjon under disse uformelle samtale. Derfor har Informant 1 lagt stor vekt på å bli inkludert i slike samtaler, og har presisert dette flere ganger overfor det flerspråklige personale.

En annen utfordring informant 1 trekker frem er det generelle kulturelle mangfoldet, som det må jobbes med hele tiden. Denne barnehagen har mange barn som har et annet språk enn norsk som sitt morsmål. Mye av barnehagetiden er hovedsakelig rettet mot det norske språket, og kravene er høye. Dermed er det å «flette» inn arbeid med mangfoldet av kulturer en utfordring hun møter på. Hun opplever at barn som kan morsmålet sitt godt, greier å leke med både morsmål og norsk, og andrespråks opplæring blir uproblematisk. For de barna som er 3-4 år, og verken kan morsmålet eller norsk når de begynner i barnehagen, vil fokus være på norsk i barnehagen. Informanten løser denne utfordringen ved å oppfordre foreldrene til å snakke mer morsmål hjemmet.

Den største utfordringen informant 1 trekker frem er å få nok kompetanse på det flerkulturelle og hvordan man hele tiden kan utvikle seg videre innen dette faget. Hun forteller at det er et stort behov for fagpedagoger med spesialkompetanse på for eksempel migrasjonspedagogikk og lignende utdannelse. Innenfor dette faget er det fortsatt masse å lære. Man kan lett «gå i

fella» og ikke tenke nytt, men benytte seg av det samme gamle opplegget. Hun mener at personer med en slik faglig kompetanse har mye å bringe inn i barnehagen.

Den største utfordringen informant 2 forteller at han opplever i forbindelse med det flerkulturelle arbeidet i barnehagen, er å forandre verdisyn og menneskesyn. Han møter på foreldre og andre i personale som uttrykker at de opplever det flerkulturelle som problematisk og arbeidskrevende. Han prøver å løse dette ved å ha samtaler med alle, hvor de sammen får reflektert over slike utfordringer. Han føler barnehagen har kommet et stykke på vei når det gjelder verdisyn, og sier at han føler det har blitt mye bedre. Han prøver å formidle budskapet om at vi ikke skal gjøre forskjell på hverandre og at alle er like mye verdt til barna også på ulike måter. Et tiltak har vært å holde kontakten med to barn som ble tvangsutsendt for fem år siden. De er nå deres fadderbarn, og de bruker sammenkomster som Lucia, internasjonalfesten og høstfesten til å samle inn penger for at de skal få gå på skole i det landet de er i. Han sier at man ikke kan se på det flerkulturelle som problematisk, når slike verdier er på plass.

Informant 2 forteller at han syns det er svært utfordrende at alt skal måles og kartlegges. Det fører til at man til slutt ikke ser barnet. Han sier at fokuset ikke bør være på hva barnet ikke mestrer, men heller på hva det har prestert. Informanten forteller om en 3 år gammel jente som ikke kunne et eneste ord på norsk da hun begynte. Den første måneden satt hun bare på fange til ansatte, og snakket ikke med noen. Etter hvert viste jenta veldig bra progresjon i forhold til relasjoner, lek og det å få seg venner. Hun utviklet seg utrolig mye i løpet av det første året. Også var det 4-års kontroll hos helsesøsteren. Hun ringte og sa at hun har hatt språk 4 test med jenta, og at hun ikke kunne alle fargene og preposisjonene. Informant 2 forteller at han bare måtte avbryte henne og understreket at hun bare har gått i barnehagen i et år, og har hatt en veldig god utvikling. På denne måten prøver Informant 2 å løse slike utfordringer, ved å støtte barnet ut fra deres individuelle forutsetninger.

4.4 Drøfting rundt pedagogisk leders håndtering av ulike utfordringer

En overordnet utfordring alle pedagogiske ledere står overfor, er hvordan det flerkulturelle perspektivet skal innføres i deres barnehage. Dette skal gjøres uavhengig av antall barn med minoritetsspråklige barn. I forrige del så vi hvordan informant 1 sin barnehage har kommet mye lengre på mange områder enn informant 2 sin barnehage i dette arbeidet. Det ble også nevnt tidligere at det ikke alltid er interne faktorer som alene avgjør ressursene en barnehage trenger for å gå i en ressursorientert retning. Dette gjelder særlig i forbindelse med tilsettelsen av tospråklig personale. Dermed blir det enda viktigere å se på hvordan pedagogiske ledere

jobber spesifikt ut fra deres forutsetninger med utfordringer i en flerkulturell sammenheng, for å få nyttig kunnskap om problemstillingen.

Informant 2 har jobbet mye med å forandre verdisyn og menneskesyn i forbindelse med det flerkulturelle. Det er overaskende at noe så grunnleggende ikke var på plass. Hvis barn og foreldre blir møtt med en ekskluderende holdning, vil dette hindre likeverd og integrering i barnehagen (Gjervan et al., 2012). Informanten beskriver dette best selv, når han sier «*vi glemmer å se mennesket ut ifra rene briller. Der har vi sannsynlig mye å lære av barna. De ser ikke noe problem med ting, de har ikke alle de problematiske brillene på*». Det som er positivt er at den pedagogiske lederen i alle fall har riktig syn og tilnærming til mangfoldet, og det er jo han som skal, som nevnt tidligere, veilede og styre praksis. Derfor kan det tenkes at en barnehage som har en slik pedagogisk leder, i hvert fall beveger seg i riktig retning.

I eksempelet med jenta som ikke kunne norsk, kan informant 2 sin reaksjon på helsesøsterens tilbakemelding også sees på som positivt. Rammeplanen sier at barna skal støttes, styrkes og følges opp ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger (Kunnskapsdepartementet, 2017). I tillegg til dette kunne han kanskje også ha hjulpet henne ytterligere i å lære seg norsk ved å oppfordre familien hennes til å bruke morsmålet mer hjemme, slik som informant 1 gjør. Hun har selv erfart en sammenheng mellom det å kunne morsmålet godt og lære seg andrespråket, noe som igjen kan underbygges av Valvatne og Sandvik (2007). Som nevnt tidligere, ligger barnehagen til informant 2 ganske langt bak når det gjelder vektlegging av morsmål.

Glaser (2013) skriver at en forutsetning for barnas trygghet og trivsel er et godt samarbeid mellom barnehagens personale og foreldre. Informant 1 har en fantastisk ressurs i sitt flerspråklige personale, som kan betrygge foreldre som ikke kan snakke norsk på muligens den beste måten. Informant 2 mangler denne kompetansen i personale. Likevel prøver han i tillegg til internasjonal uke, foreldresamtaler og mammatreff på, det som kan kalles for en kompensasjon for det tidligere nevnte, å oppfordre foreldrene til å spise frokost sammen med barna i barnehagen. Han forteller at gjennom dette tilbudet har de hatt foresatte som ikke kan norsk og «*du ser når de begynner å prøve, noen enkelte ord, fører det til litt felles referanse. Vi begynner å skjønne hverandre. Og etter ett år kommer de igjen en eller to ganger i uken, der du nå kan faktisk føre en lang samtale*».

Som vi så i forrige del, er utfordringene informant 1 trakk frem ganske annerledes enn det informant 2 gjorde. Dette har mest sannsynlig å gjøre med hvor langt barnehagene har

kommet i det flerkulturelle arbeidet. Det kan tenkes at slike utfordringer oppstår når det flerkulturelle arbeidet har kommet et stykke på vei. Det er nok naturlig at foreldre som ikke behersker norsk blir så komfortable i deres samtaler på morsmålet med de ansatte, at de kan dele sensitiv informasjon. Her kan pedagogisk leder ikke gjøre mye mer enn å legge vekt på å bli inkludert i slike samtaler.

Under samtalen med informant 1 fikk jeg også inntrykk av at det flerspråklige personale i større eller mindre grad tar i bruk det Valvatne og Sandvik (2007) kaller for oversettelsesmetoden. Denne går ut på at personale oversetter og forklarer på morsmål, når barn ikke forstår det som blir sagt på norsk. Ifølge dem venner ikke barnet seg til å prøve å forstå norsk hvis det gjøres for mye. Det er mulig det blir vanskelig for det tospråklige personale å ha en samtale før og etter en aktivitet i en hektisk hverdag. Kanskje er det få ansatte som er tilgjengelig, og de har flere oppgaver. Jeg har selv opplevd under tidligere praksisperiode i en flerkulturell barnehage at det blir vanskelig å forholde seg til sånt når det er få som har vakt. Det er ikke ekstra tid etter en aktivitet, og da er det enklere bare å oversette underveis. Dette kan unngås hvis det er flere som er på vakt, og det organiseres bedre.

Barnehagepedagogikken bygger på kunnskap fra en tid hvor menneskene i barnehagen var en mer homogen gruppe (Gjervan et al., 2012). Dermed er utfordringer i forbindelse med det flerkulturelle i barnehagen av relativ ny dato, som det ikke er noe endelig fasit på. Derfor er kanskje den meste måten å håndtere ulike utfordringer på i denne sammenhengen, å ha en læringskultur som er lik en undringskultur. Det er produktiv ledelse som fører til en slik kultur, som hovedsakelig legger større vekt på skape undring og refleksjon enn bestemte svar (Gotvassli, 2013).

Ved å undre og reflektere, kan barnehage personale fornye og tilpasse seg hele tiden etter det de har behov for. Derfor kan tilstedeværelsen av en undringskultur sees på som den riktige læringskulturen for å håndtere utfordringene i en flerkulturell barnehage. Jeg kunne se innslag av en undringskultur hos begge informantene gjennom intervjuene. Informant 1 sier *«jeg tenker at for meg som leder handler det mye om bevisstgjøring rett og slett, det handler om å ikke være redd for å diskutere og reflektere over de utfordringene vi står overfor. Det må være åpent, mine ansatte må få rom til at de kan diskutere utfordringene de står overfor»*. Informant 2 forteller *«Hvis vi opplever noe vanskelig, må vi ta tak i det og det skal være rom for at vi sammen kan snakke om det. Hvordan fungerte det? Er det noe vi kan gjøre annerledes? Hva fungerte bra og hva fungerte dårlig? Denne dynamikken er viktig»*. Det er

positivt å se at begge pedagogiske lederne, uavhengig av hvor langt de har kommet i det flerkulturelle arbeidet, bidrar til en undringskultur i barnehagen. Dette vil føre til at de blir bedre rustet til å imøtekomme nye type utfordringer i forbindelse med det flerkulturelle arbeidet i barnehagehverdagen.

5.0 Oppsummering og avslutning

Min hovedproblemstilling er *hvordan håndterer pedagogisk leder ulike utfordringer i en flerkulturell barnehage?* For å svare på dette har jeg intervjuet to pedagogiske ledere, og drøftet svarene i lys av teorien belyst i kapittel 2. I forbindelse med den overordnede utfordringen med å ivareta mangfoldet i barnehagen, og innføre et flerkulturelt perspektiv, kan det påpekes at informantene befinner seg på ganske ulike nivåer i forhold til hvor langt de har kommet i dette arbeidet. Årsaken bak den store forskjellen kan blant annet være tospråklige personale. I informant 1 sin barnehage så vi hvordan dette elementet i seg selv fører til at foreldrene og barna blir betrygget, og at det flerspråklige og flerkulturelle blir en naturlig del av barnehagehverdagen. Valvatne og Sandvik (2007) har påpekt den positive sammenhengen mellom et velutviklet morsmål og utviklingen av andrespråket. Informant 1 bekreftet også denne sammenhengen, og det tospråklige personale ble også brukt for vektleggingen av morsmål. Videre ble foreldrene også inkludert i arbeidet med å utvikle barnas språk, gjennom oppfordring om å bruke morsmålet mer hjemmet. I informant 2 sin barnehage har de språkgrupper for barn med minoritetsbakgrunn, men de språkstimulerende aktivitetene er bare rettet mot norsk. Dermed er vektleggingen av morsmål så å si fraværende i informant 2 sin barnehage. De har to ansatte som er tospråklige, men de språkene er ikke representert i barnegruppen. Det kommer klart frem at det flerkulturelle har blitt en naturlig del i barnehagehverdagen i informant 1 sin barnehage, noe som mest sannsynlig er en naturlig følge av det flerspråklige personale og vektleggingen av morsmål. Mangelen på tospråklige personale i informant 2 sin barnehage kan skyldes andre faktorer enn holdninger og kunnskap. Det kan være eksterne faktorer som økonomiske rammer eller mangel på tilgang til personale med slik kompetanse. Likevel var det flere andre ting som viste at de i langt mindre grad ivaretar mangfoldet i barnehagen sammenlignet med informant 1. Blant annet ignorering av morsmålsopplæring, og det faktum at de fortsatt strever med grunnleggende ting som å forandre verdi- og menneskesyn. Min underproblemstilling er *hvilke oppgaver medfører arbeidet med tospråklighet?* Det er en betydelig forskjell i informant 1 sin barnehage og informant 2 sin barnehage når det gjelder dette punktet, og dermed blir svaret at det er avhengig av hvor mye vekt det legges på viktigheten det tospråklige arbeidet. De spesifikke

utfordringene pedagogiske lederne møtte på, var også fullstendig avhengig av hvor langt de hadde kommet i dette arbeidet, og dermed var håndteringen også annerledes. Det er pedagogisk leder som har det overordnede ansvaret for å innføre en ressursorientert tilnærming til barnehagen, og veilede de andre og styre praksis. Gjennom intervjuene kom det frem at begge pedagogiske ledere personlig hadde en ressursorientert tilnærming, og dermed kan det tenkes at de leder barnehagen i riktig retning. Siden den norske barnehage pedagogikken bygger på kunnskap fra en tid hvor menneskene i barnehagen var en mer homogen gruppe, er kanskje noe av det viktigste å ha en type ledelse som fører til en undringskultur for å håndtere nye type utfordringer det flerkulturelle arbeidet bringer med seg. En slik produktiv ledelse kunne jeg se hos begge informanter. Hvis jeg kommer tilbake til hovedproblemstillingen, er funnene noe begrenset på grunn av oppgavens omfang. Likevel kommer det klart frem i min studie at utfordringer pedagogiske ledere møter i barnehagen er avhengig av hvor langt de har kommet i dette arbeidet, og dermed blir håndteringen også ganske annerledes. En produktiv ledelse som fører til en undringskultur i barnehagen kan sies å være viktig i dette arbeidet, for å imøtekomme de nye utfordringene som oppstår i det flerkulturelle arbeidet. Siden en slik kultur kan innføres uavhengig av eksterne ressurser, bør kanskje alle pedagogiske ledere ha et større fokus på dette i fremtiden for å ivareta mangfoldet i barnehagen.

6.0 Litteraturliste

- De Nasjonale Forskningsetiske Komiteene. (2016). Forskningsetiske retningslinjer: Webområde for de Nasjonale Forskningsetiske Komiteene. Hentet fra Etikkom: https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/60125_fek_retningslinjer_nesh_digital.pdf
- Gjervan, M., Andersen, C. E., & Bleka, M. (2012). *Se mangfold! perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen*. (2 ed.): Cappelen akademisk forlag.
- Glaser, V. (2013). *Foreldresamarbeid : barnehagen i et mangfoldig samfunn*. Oslo: Universitetsforl.
- Gotvassli, K.-Å. (2013). *Boka om ledelse i barnehagen* (2015 ed.): Universitetsforlaget.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg. ed.). Oslo: Abstrakt.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). Rammeplan for barnehagen innhold og oppgaver. Hentet fra <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>
- Larsen, A. K., & Slåtten, M. V. (2015). *En bok om oppvekst : samfunnsfag for barnehagelærere* (4. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Sand, S. (2008). *Ulikhet og fellesskap : flerkulturell pedagogikk i barnehagen*. Vallset: Oplandske bokforl.
- Valvatne, H., & Sandvik, M. (2007). *Barn, språk og kultur : språkutvikling fram til sjuårsalderen* ([2. utg.] ed.). Oslo: Cappelen akademisk forl.

7.0 Vedlegg

7.1 Vedlegg 1

Samtykke om deltagelse på intervju til forskningsprosjektet:

«Ledelse i en flerkulturell barnehage»

Min bacheloroppgave skal ta utgangspunkt i intervju med pedagogisk ledere. Intervjuet vil omhandle «ledelse i en flerkulturell barnehage». Jeg ønsker å ta lydopptak av alle intervju slik at de i etterkant kan transkriberes for best mulig å beskrive meninger og utsagn på riktig måte. Dette lydopptaket skal gjøres med en lydbåndopptaker, og skal ikke overføres til PC, mobil eller andre digitale hjelpemidler.

Det er frivillig å delta i dette prosjektet. Du kan når som helst trekke tilbake ditt samtykke. Alle opplysningene fra deg blir behandlet anonymt. Lydopptaket av interjuvet vil slettes så snart dette er transkribert.

Prosjektet mitt avsluttes 03.05.2018. Etter innleveringen av prosjektet vil transkribert intervju og andre opplysninger om deltakerne slettes fortløpende.

Dersom du har noen spørsmål kan du ta kontakt med meg eller mine to veiledere:

Iram Khalil: iram_khalil@live.no / 98 62 79 04

Veiledere:

Vibeke Glaser: vgl@dmmh.no / 73 56 83 66

Elsa Fjeldavli: efj@dmmh.no / 73 56 83 37

Med vennlig hilsen

Iram Khalil

Jeg samtykker i å delta i dette prosjektet:

.....

Sted/dato

7.2 Vedlegg 2

Intervjuguide til bacheloroppgaven

Tema: Ledelse i en flerkulturell barnehage

Problemstilling: **«hvordan håndterer pedagogisk leder ulike utfordringer i en flerkulturell barnehage?»**

Underproblemstilling: hvilke oppgaver medfører arbeidet med tospråklighet?

INNLEDNING

Informantens:

Kjønn:

Alder:

Ansiennitet – hvor mange år har du jobbet i barnehagen?:

Antall års erfaring med å arbeide med tospråklige barn:

Hvilke ulike nasjonaliteter (eller etnisiteter, språk og religioner/livssyn) er det blant barna i denne barnehagen?

BHG's ARBEID MED TOSPRÅKLIGHET

- 1) Hvordan er språksituasjonen til barna? Snakker de norsk? Brukes tolk? Kan du gi noen eksempler på situasjoner?
- 2) Hvordan jobber barnehagen med det språklige og kulturelle mangfoldet i barnegruppen? Hva er de konkrete oppgavene?

- 3) Kan du fortelle litt om opplegg/prosjekt knyttet til tospråklig arbeid og om hvordan du tenker/vurderer at tospråklig arbeid er viktig?
- 4) Hvordan kan kompetansen til flerspråklig barnehageansatte være med på å påvirke barnas hverdag? (Hvilke roller spiller det?)
- 5) Hvordan håndterer du som en leder eller dere som et team på avdelingen slike utfordringer?
- 6) Hvordan kommuniserer du og dine ansatte med etnisk minoritets foreldre? Kan ansatte med samme morsmål som barnet/foreldre bruke dette i hverdagen med barna og foreldrene når det gjelder kommunikasjon? Eller er det uenigheter om dette i personalet/barnehagen? Hvis ja, hvordan håndterer du disse utfordringene som en leder?

BARNEHAGENS ARBEID MED KULTURELT MANGFOLD

- 7) Hva legger du i begrepet «kulturelt mangfold»?
- 8) Hvordan vurderer du dette (barnehagens) arbeid med det «flerkulturelle» for barna? Hva er bra for barna? Hva er utfordringer/eller vanskelig å arbeide med?
- 9) Hvilke høytider markeres i barnehagen? Er det noen utfordringer knyttet til dette? Hvilke læringsmuligheter innebærer slike markeringer? Hvilken rolle spiller foreldre i slike sammenhenger?

PEDAGOGISK LEDERS ROLLE OG OPPGAVER

- 10) Kan du fortelle om dine oppgaver spesielt i forbindelse med dette arbeidet? Hva gjør du konkret? Hva gjør andre på avdelingen?
- 11) Når det gjelder årsplan og andre dokumenter som rammeplanen (både den eldre og nye) - Hva synes ledelsen/personalet er vanskelig eller lett når det for eksempel gjelder den flerkulturelle barnehagen og den nye rammeplanen?

AVSLUTNING

- 12) Slik du ser det, hva er de største utfordringene med dette arbeidet i denne barnehagen?
- 13) Hva må til for at slike utfordringer kan håndteres bedre i fremtiden? Hva skulle du ønske for dette arbeidet fremover? (Ressurser; type kompetanse? Annet?)

7.3 Vedlegg 3

Forespørsel til pedagogisk leder om intervju til forskningsprosjekt

Hei!

Jeg tar siste året mitt på DMMH (Dronning Mauds Minne Høgskolen) i Trondheim, og skal skrive bachelor i vår. I forbindelse med min bacheloroppgave har jeg gjerne lyst til å intervju 2-3 pedagogiske ledere om temaet «*ledelse i en flerkulturell barnehage.*»

Min problemstilling er: «*Hvordan håndterer pedagogisk leder ulike utfordringer i en flerkulturell barnehage?*»

Grunnen til at jeg har valgt å spørre deg om du har muligheten til å stille til dette intervjuet, er fordi at dere er en flerkulturell barnehage. Dette passer perfekt med mitt tema og problemstilling, og derfor tror jeg at det vil gi mye relevant stoff og være til stor hjelp til bacheloroppgaven min.

Under problemstillingen min har jeg valgt å sette fokus på hvordan ledelsen og personalet jobber og håndterer ulike utfordringer når det gjelder arbeid i en flerkulturell barnehage. Innenfor dette kommer da foreldresamarbeid, barns språk, aktivitetsmuligheter, personalsamarbeid osv. Fokuset vil ligge på pedagogens rolle i en flerkulturell barnehage.

Hvis du vil kan jeg godt sende deg spørsmålene på forhånd slik at du kan forberede deg til vi møtes. Jeg vil kunne holde på i ca 45-60 min.

Mvh

Iram Khalil