

Foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre i barnehagen

«Hvordan kan personalet i barnehagen legge til rette for et godt samarbeid med minoritetsspråklige foreldre i oppstartsperioden av nytt barn?»

Maja Solsem Linn
[kandidatnummer: 24]

Bacheloroppgave
[BHBAC3920]

Trondheim, April 2022

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

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	3
1.1 Bakgrunn for oppgaven	3
1.1 Problemstilling.....	4
1.2 Oppgavens oppbygning	4
2. TEORETISK GRUNNLAG	5
2.1 Foreldresamarbeid og flerkulturelle perspektiver	5
2.2 Interkulturell kompetanse	7
2.3 Ressursorientert og problemorientert tilnærming	8
2.4 Forståelseshorisonnt	9
3. METODE.....	11
3.1 Valg av metode	11
3.2 Forberedelse, valg av informanter og intervjuguide	11
3.3 Gjennomføring	12
3.4 Analysearbeid	13
3.5 Vurdering av metode/metodekritikk	13
3.6 Etske retningslinjer	15
4. FUNN OG DRØFTING	16
4.1 Personalets holdninger, bevissthet og kompetanse	16
4.2 Kartlegging og søking av informasjon om og fra foreldrene	18
4.3 Tilpasning og tilrettelegging	21
5. KONKLUSJON OG AVSLUTNING.....	22
6. LITTERATURLISTE.....	25
7. VEDLEGG.....	27
7.1 Informasjons- og samtykkeskjema	27
7.2 Intervjuguide	29

1. INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for oppgaven

Antallet minoritetsspråklige barn i barnehagen øker for hvert år, og utgjorde i 2021 19,5 % av alle barn i barnehagen (Statistisk sentralbyrå, 2022). Barnehagen blir altså stadig mer mangfoldig, der flere og flere kulturer og språk blir representert, både gjennom barna, foreldrene og personalet i barnehagen. Med det stigende antallet minoritetsspråklige barn, og da også foreldre, har derfor kompetanse for mangfold også fått en enda viktigere plass og står i Rammeplan fra barnehagen av 2017 (Kunnskapsdepartementet, 2017) sterkere enn det har gjort tidligere, der mangfold skal ses på som en positiv ressurs og som en normalitet (Bergersen, 2017, s. 13). Dette gjelder både innenfor det pedagogiske arbeidet med barna, men også innenfor samarbeidet med barnas foreldre i barnehagen.

Som rammeplanen sier så skal barnehagen legge til rette for et godt foreldresamarbeid og en god dialog med foreldre, noe som altså gjelder alle foreldre, uavhengig av deres språklige og kulturelle bakgrunn, eller andre forutsetninger. Det å legge til rette for at foreldrene skal forstå og gjøre seg forstått i barnehagen er et ansvar barnehagen og dens ansatte har, og som er svært viktig for at foreldrene skal kunne få medvirke og bli inkludert. Dette er en rettighet foreldrene har og som rammeplanen krever at barnehagens ansatte skal legge til rette for (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29).

Foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre, altså med foreldre som har et annet morsmål enn norsk, samisk, svensk, dansk eller engelsk (Utdanningsdirektoratet, 2016) er noe jeg før 3.klassepraksis hadde svært lite erfaring med, og som jeg først fikk erfare og delta i under den perioden. Det var da et nytt barn med minoritetsspråklige foreldre skulle ha oppstart i barnehagen, og jeg fikk se hvordan denne prosessen og samarbeidet med de ansatte var, at interessen min for nettopp dette temaet ble større. Her opplevde og observerte jeg at det var flere utfordringer i samarbeidet, som i hovedsak var grunnet de ansatte og foreldrenes manglende forståelse for hverandre og hverandres språk, og personalets tilrettelegging for dette. Det at både foreldrene forstår den informasjonen barnehagen og dens ansatte vil gi og formidle, og at de ansatte forstår den informasjonen foreldrene gir er nemlig helt grunnleggende og nødvendig for at det skal kunne bli et godt og likeverdig samarbeid, og for at foreldrene skal kunne medvirke og bli inkludert i barnehagen (Gjervan, 2006 s. 41). Dette vil kanskje også være spesielt viktig i oppstartsperioden når barnet og foreldrene kommer til barnehagen og å sørge for at man forstår hverandre og de ønskene og forventningene man har fra start, både til hva barnehagen skal innebære og bidra med, og hva som forventes av foreldrene, da dette kan være svært ulikt for alle.

Da dette var noe jeg opplevde ikke ble prioritert godt nok og lagt til rette for så jeg at det videre førte til en mer begrenset relasjon, hvor de minoritetsspråklige foreldrene heller ikke fikk muligheten til å delta og medvirke i like stor grad som de marjorettspråklige. Dette er noe som står i strid med rammeplanens føringer og det som kreves av barnehagens personale (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29), og som også gjorde at jeg fikk en stor interesse og motivasjon for å endre på dette.

1.1 Problemstilling

Grunnet den opplevde utfordringen i 3.klasse-praksis og en personlig og profesjonell opplevelse av ekskludering av minoritetsspråklige foreldre, fikk jeg en stor interesse for å lære mer om dette. Jeg fikk et stort ønske og motivasjon til å finne gode rutiner og handlingsmåter som kan skape gode forutsetninger for at dette foreldresamarbeid skal bli likeverdig og av bedre kvalitet, og jeg fant derfor raskt ut at dette var noe jeg ville undersøke og skrive om i min bacheloroppgave.

Her fikk jeg både erfare og ta del i det formelle og uformelle foreldresamarbeidet, der det spesielt var hvordan barnehagen og dens ansatte jobbet med foreldresamarbeidet i oppstartsperioden av nytt barn som interesserte meg. Dette grunnet opplevelsen av manglende tilretteleggelse for at de minoritetsspråklige foreldrene skulle få muligheten til å forstå og gjøre seg forstått i stor nok grad, noe som er svært viktig for at det skal bli et likeverdig og godt samarbeid.

Min problemstilling er derfor følgende:

Hvordan kan personalet i barnehagen legge til rette for et godt samarbeid med minoritetsspråklige foreldre i oppstartsperioden av nytt barn?

1.2 Oppgavens oppbygning

Jeg har valgt å strukturere oppgaven slik at jeg etter å nå ha lagt frem bakgrunn for oppgaven, dens relevans og formål, går inn på det teoretiske grunnlaget og presenterer relevant teori for oppgaven og de funnene som har blitt gjort. Videre kommer jeg inn på metodekapittelet hvor jeg presenterer metoden jeg har valgt, hvordan gjennomføring og analyse av funn ble gjort, samt metodekritikk og etiske hensyn. Deretter presenterer jeg funnene jeg gjorde, og drøfter disse opp mot det teoretiske grunnlaget, før jeg kommer med en konklusjon og avslutning.

2. TEORETISK GRUNNLAG

2.1 Foreldresamarbeid og flerkulturelle perspektiver

Som Rammeplan for barnehagen sier, er det barnehagens personale sin oppgave å legge til rette for god dialog og et godt foreldresamarbeid med alle foreldre, uavhengig av deres kulturelle og språklige bakgrunn og forutsetninger (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). Dette er en svært viktig del av personalets arbeid, da nettopp det å ha et nært og godt samarbeid med foreldrene er en forutsetning og en nødvendighet for at barnehagen skal kunne støtte barna ut i fra deres forutsetninger og behov. Foreldrene er nemlig barnas viktigste ressurspersoner, da det er de som har kunnskap om barnas interesser, og hva barna mestrer og kan, noe som vil være svært viktig for personalet å få kunnskap om og å søke hos foreldrene (Gjervan, 2013, s. 114).

Dette er noe som vil være spesielt viktig i oppstartsperioden og når barnet skal begynne i barnehagen. Det å begynne i barnehagen er nemlig en stor overgang for barnet, og for at overgangen skal bli god, krever det planlegging og en god informasjonsflyt mellom ansatte og foreldrene. Foreldrene og personalet har et gjensidig ansvar for at barnet skal trives i barnehagen, men det er personalet sitt ansvar å legge til rette for et godt samarbeid og å skape forutsetninger for dette. Målet i oppstartsperioden er å gjøre foreldrene og barnet trygge slik at det etter hvert blir greit å skilles fra hverandre. Det er individuelt og ulikt hvor lang tid dette tar, og det blir da viktig at personalet tar hensyn til den enkelte families behov. I oppstarten og når barnet begynner i barnehagen vil personalet også ha et ansvar med å gi foreldrene nødvendig informasjon om hva, hvordan og hvorfor de gjør som de gjør i barnehagen, samt å skape en klar ansvarsfordeling mellom foreldrene og personalet, noe som krever tydelig kommunikasjon (Glaser, 2018, s. 86-87).

Når det kommer til foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre, presenterer Gjervan (2013, s. 115-116) en undersøkelse som viser at ansatte i barnehagen ofte opplever at den pedagogiske kompetansen de har ikke er nok og strekker til i dette samarbeidet, at de kan bli usikre på sin egen kunnskap og kompetanse, og da unngår å henvende seg til minoritetsspråklige foreldre mer enn høyst nødvendig. Her nevnes også en opplevelse av at fagligheten faller bort, og situasjoner de ellers ville gått enkelt i møte, blir vanskelige. Dette fordi det i et samarbeid hvor den språklige- og kulturelle bakgrunnen er forskjellig, som i samarbeid med foreldre som man ikke deler språk med, så vil det kunne være flere faktorer som kan skape utfordringer, og som også kan forhindre at samarbeidet blir av like god kvalitet som med foreldre hvor den språklige og kulturelle bakgrunnen er lik. Her vil ulike utfordringer for eksempel kunne være med kommunikasjonen og den språklige barrieren gjennom det at man ikke deler samme språk, at man har ulike forventninger til hva en barnehage skal være, og at man har ulike erfaringer og referanserammer til barnehagen. Det kan også oppstå utfordringer

grunnet ulike forventninger og tanker om hvordan samarbeidet mellom barnehagen og hjemmet skal være, og også rundt hva som er grei atferd og hva som forventes av deltakelse og initiativ i barnehagen dersom personalet ikke er tydelige på det (Gjervan, 2013, s. 116-120). Dette kan for eksempel være usikkerhet rundt om det er greit eller ikke å komme inn på avdelingen ved henting, om hvem og hvordan man kan henvende seg til blant personalet og liknende, da normer for dette vil kunne være forskjellig basert på både kultur og individualitet. Det vil altså ikke være den språklige barrieren og det at man ikke deler felles språk som alene vil være årsaken til disse mulige utfordringene, men dette sammen med de kulturelle forskjellene og forskjeller i referanserammer og forståelse.

Det er også slik at språket ubevisst blir brukt forskjellig i møte med minoritetsspråklige- og majoritetsspråklige foreldre, ut i fra det forskeren Charlotte Palludan hevder fra sin undersøkelse som Gjervan (2013, s. 120-121) legger frem. Her blir minoritetsspråklige foreldre ofte plassert i, og plasserer seg også selv i en undervisningstone i relasjon og samspill med personalet i barnehagen. Dette er en språktone som preges av instruksjoner og forklaringer der personalet prater mest, og der man i mindre grad snakker sammen og begge parter får utveksle sine tanker og erfaringer slik en utvekslingstone er preget av. Dette er noe som vil kunne begrense, og påvirke samarbeidet negativt, og som derfor krever at personalet er bevisst og reflekterer over hvordan en selv går foreldrene i møte og den fremtoningen man har i dialog og samspill med foreldrene.

For å skape gode forutsetninger for samarbeidet med minoritetsspråklige foreldre der disse utfordringene og faktorene kan være aktuelle, vil det være en viktig forutsetning at personalet er bevisst på å ikke se på minoritetsspråklige foreldre som én ensartet gruppe, men at man skal møte hver enkelt forelder som et menneske og ikke «en kultur». Minoritetsspråklige foreldre vil nemlig kunne være like individuelt forskjellige som foreldre som ikke går under definisjonen, selv om de har lik kulturell eller språklig bakgrunn, men som raskt kan glemmes dersom personalet ikke har nok kompetanse eller bevissthet (Gjervan, 2013, s. 115-116).

Her vil jeg også presisere at begrepet minoritetsspråklige foreldre ikke trenger å dekke alle foreldre som kommer fra andre land og som har innvandrerbakgrunn, da dette også kan være foreldre som har bodd i Norge i lang tid og som har gode norskkunnskaper. Her har jeg valgt å bruke begrepet minoritetsspråklige foreldre bevisst, og henvender da til foreldre som har mindre utviklede norskkunnskaper, og der personalet og foreldre ikke deler felles språk.

2.2 Interkulturell kompetanse

For at barnehagen og dens personale skal kunne møte alle de ulike barna og foreldrene i barnehagen, med sine ulike forutsetninger, kulturelle bakgrunn og sine behov på en god måte, krever det at personalet har interkulturell kompetanse, og jobber med å stadig utvikle dette. Her er det å reflektere kritisk over egne væremåter, holdninger og verdier kjernen til interkulturell kompetanse, noe som også er grunnleggende (Bergersen, 2017, s. 31), og som er noe som kreves at personalet i barnehagen skal evne å gjøre for å være en god profesjonsutøver i barnehagen (Hennum & Østrem, 2021, s. 10).

Interkulturell kompetanse defineres av Bergersen i boka *Global forståelse* (2017, s. 30) som evnen til å kommunisere effektivt og passende i møte med kulturelt mangfold og interkulturelle situasjoner, altså i møte med mennesker som har annen kulturell bakgrunn og forutsetninger enn deg selv, som for eksempel i et foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre. Lambert (1994) peker på at dette innebærer å ha flerkulturell forståelse, altså en forståelse og kunnskap om sin egen og andres kulturer og at verdier, normer og forståelseshorisonten til mennesker fra de ulike kulturene kan være ulike. Det innebærer også å ha kunnskap om språk og å kunne kommunisere passende med mennesker fra andre kulturer, samt det å ha kulturell empati og en forståelse og respekt for at andre kan tenke annerledes og ulikt fra deg selv. Her er også en viktig faktor at man har evne til å se på alle mennesker og kulturer som likeverdige og verdsette de, samt at man har evne til å praktisere profesjonen sin i en internasjonal setting (Deardoff, 2006, s. 247).

For at personalet i barnehagen skal kunne legge til rette for et likeverdig og godt samarbeid med minoritetsspråklige foreldre vil det å ha interkulturell kompetanse være helt nødvendig. Gjervan, Andersen og Bleka (2012, s. 77) har gjennom en undersøkelse nemlig funnet ut at det er usikkerheten rundt hva man skal snakke om og hvordan man skal kommunisere som er den største årsaken til at de ansatte henvender seg mindre til de minoritetsspråklige foreldrene, og dermed også vil få et snevrere og mindre likeverdig samarbeid. Dersom personalet derimot har en noe større flerkulturell forståelse og interkulturell kompetanse så vil personalet ha bedre kompetanse og kunnskap om hvordan å kommunisere passende og effektivt med foreldrene ut i fra de forutsetningene og bakgrunnen de har, samt også ha en større felles referanseramme med foreldrene gjennom den kunnskapen man har om kultur. Et eksempel kan være det å ha noe generell kunnskap om foreldrenes hjemland eller deres kultur og tradisjoner, som for eksempel å vite at de i den islamske kulturen og religionen feirer ramadan og da har en måned hvor de har faste, eller noe om hvordan situasjonen er i hjemlandet deres er nå. Dette kan da være gjenstand for dialog, og vil

uttrykke interesse for foreldrene fra personalets side, noe som videre kan bidra positivt for utvikling av deres relasjon og samarbeid.

Med denne kompetansen vil personalet altså kunne møte de ulike foreldrene med en større sensitivitet og på en mer åpen, forståelsesfull og ydmyk måte, som videre vil kunne gi bedre forutsetninger for et likeverdig samarbeid hvor foreldrene blir inkludert og får medvirke, uavhengig av hvilket språk og kulturell bakgrunn de har (Gjervan et al., 2012, s. 77-79).

2.3 Ressursorientert og problemorientert tilnærming

Hva slags holdninger, kompetanse, tanker og tilnærming personalet i barnehagen har til mangfold vil påvirke deres evne og vilje til å håndtere en flerkulturell situasjon og et samarbeid med minoritetsspråklige foreldre i svært stor grad. Her kan man skille mellom to pedagogiske tilnærminger som blir beskrevet i boka *Se mangfold*, som er en *ressursorientert*- og en *problemorientert tilnærming* (Gjervan, Andersen & Bleka, 2012, s. 61-62).

En problemorientert tilnærming bygger på en monokulturell pedagogikk, hvor majoritetens språk og kulturbakgrunn er det som vektlegges og blir sett på som det normale. En barnehage og et personale med en problemorientert tilnærming til det minoritetsspråklige foreldresamarbeidet vil for eksempel kunne møte de minoritetsspråklige foreldrene og barna med en holdning om at samarbeidet er vanskelig siden de ikke snakker norsk, og at foreldrene må forandre seg og tilpasse seg majoriteten og den norske barnehage slik den er. De minoritetsspråklige foreldrene med deres språk og deres kulturbakgrunn vil også kunne bli sett på som et problem og hinder for å lære og tilpasse seg den norske kulturen og det norske språk, og det som oppleves som annerledes enn det som ligger innenfor den norske normen vil kunne bli undertrykt og møtt med skepsis, og får lite eller ingen anerkjennelse og verdi av barnehagen og dens personale. Denne tilnærmingen skyldes ofte mangel på kunnskap og kompetanse, og kan grunnet de store kravene om tilpassing få svært negative konsekvenser, som blant annet hindre likeverd og virke ekskluderende, gi dårlige forutsetninger for foreldresamarbeidet, og vil også gå imot føringene fra barnehagens samfunnsmandat (Gjervan et al., 2012, s. 63-66)

Både det å bruke mangfold som en ressurs og det å legge til rette for et godt foreldresamarbeid med alle foreldre er nemlig noe Rammeplan for barnehagen stiller som krav at barnehagen skal gjøre (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9 og 29), og som derfor krever at personalet må ha en ressursorientert tilnærming til mangfold. En ressursorientert tilnærming vil i motsetning til en

problemorientert tilnærming se på mangfoldet som en ressurs for barnehagen, der mangfoldet av språk, kulturer og religion er en normaltilstand og en del av barnehagens hverdag. Her vil barnehagen og dens ansatte legge til rette for at minoritetsspråklige foreldre og barn får muligheten til å medvirke og bli inkludert i like stor grad som majoritetsspråklige, og den kunnskapen og erfaringen de har vil bli sett på som en berikelse og en ressurs for barnehagen. Her vil også barnehagen og dens personale møte de minoritetsspråklige foreldrene på en imøtekommende og åpen måte, hvor de jobber for å tilrettelegge for dem ut i fra de forutsetningene, behovene og ønskene de har for barnehagen. En slik tilnærming vil gi langt bedre konsekvenser, og vil både legge til rette for et flerkulturelt fellesskap, hvor likeverd og gjensidig respekt blir fremmet, og som videre vil fungere forebyggende mot diskriminering både blant voksne og barna i barnehagen (Gjervan et al., 2012, s. 67-71).

2.4 Forståelseshorisont

Bergersen hevder i boka *Global forståelse* (2017, s. 33-34) at det første steget mot interkulturell kompetanse er å bli bevisst at vi alle har en forståelseshorisont og underliggende kulturelle referanserammer. Dette innebærer at vi tolker og forstår virkeligheten med utgangspunkt i de ulike erfaringene og sosialiseringen vi har hatt. Denne forståelsen tas med videre inn i alle møter og samhandlinger med andre mennesker, noe som gjør det viktig å være bevisst at alle har sin egen forståelse, og at denne kan være helt annerledes enn din egen. For å kunne kommunisere godt i møte med andre forutsettes det derfor også at man har kjennskap til, og en bevissthet til sin egen forståelseshorisont og sine egne underliggende kulturelle referanserammer.

Når man er i møte med, og kommuniserer med andre som man ikke vet noe om, er det lett å ta for gitt at den andre har den samme forståelseshorisonten og kulturelle referanseramme som seg selv. Dette kan føre til misforståelser og feiltolkninger da man tolker det den andre sier inn i sine egne kulturelle referanserammer. Her vil det kreve mer tid i samtale desto større forskjeller det er mellom partene, slik at de skal kunne lære og forstå hverandre og den forståelseshorisonten den andre parten har (Bergersen, 2017, s. 33-34). Dette vil kunne være tilfellet i et foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre som kommer fra et land og en kultur som er helt annerledes enn det den norske barnehagelæreren gjør og har erfaring med. Det krever da at barnehagelæreren og foreldrene setter av mer tid til samtale med hverandre, enn for eksempel med en norsktalende forelder som kommer fra samme plass som en selv.

Kulturelle referanserammer og forståelseshorisont kan deles inn i tre kategorier, som alle tre har sin betydning for kommunikasjonens kontekst og når mennesker møtes, og den interkulturelle kompetansen vil økes når en er bevisst på disse kontekstfaktorene (Bergersen, 2017 s. 34). Disse kategoriene er verdensbildet, sosiale faktorer, og individuelle og emosjonelle faktorer.

Verdensbildet kan knyttes til religion og livssyn, og handler i stor grad om hvilke trosforestillinger og verdier en gruppe mennesker bruker for å vurdere og gi mening til sine omgivelser (Dahl, 2013, s. 240). Her vil for eksempel en kristen og en muslim kunne ha ulikt verdensbilde, og dermed også ulike verdier og normer som i møte med hverandre vil påvirke kommunikasjonen og deres samhandling.

Sosiale faktorer er også en viktig del av ens forståelseshorisont, og som vil være en påvirkning i mellommenneskelige relasjoner og når man kommuniserer med hverandre. Dette vil blant annet innebære den enkeltes status og rolle, der man ut i fra den rollen man har også velger en rolleatferd knyttet til de forventningene som ligger til den bestemte rollen. Statusen og hva som forventes av de ulike rollene vil kunne være svært ulikt i de ulike kulturene, der for eksempel statusen og hva man forventer av en barnehagelærer i Kina vil kunne være helt annerledes enn hva man forventer av en barnehagelærer her i Norge. Her vil også den sosiale statusen knyttet til det med familie, alder og autoritet påvirke kommunikasjonen og de mellommenneskelige relasjonene, samt synet på kjønnsroller, der det i de ulike kulturene vil være forskjeller på hva som forventes av kvinner og menn, og makten og statusen de har (Bergersen, 2017, s. 41-46).

Den tredje kategorien innenfor forståelseshorisont og som påvirker hvordan vi kommuniserer er de individuelle og emosjonelle faktorene. Dette innebærer blant annet hvordan vi føler og uttrykker følelser, og hva vi ser og hvordan vi tolker dette. Dette kan være individuelt forskjellig, men er også preget av den kulturelle konteksten vi har erfaring med. Bergersen (2017, s. 50) trekker blant annet frem et eksempel fra Bali, der det å holde en rolig fasade og å undertrykke negative følelser, og i stedet smile og være blid er viktig for de, både for sin egen del men også for å spre og gi positiv energi til andre. Dette er noe som kan være ulikt andre land, der andre for eksempel vil kunne mene at man også skal snakke om og løfte frem de negative følelsene man har da det kan bidra til utvikling og å gjøre noe bedre.

3. METODE

3.1 Valg av metode

En metode kan beskrives som en fremgangsmåte og et middel som brukes for å undersøke noe, og for å komme frem til ny kunnskap. Her skiller vi mellom to ulike forskningsmetoder, som er kvantitativ og kvalitativ metode. Kvantitativ metode gir svar og data i form av målbare enheter som for eksempel antall eller prosentandel av noe, mens kvalitative metoder gir svar som ikke lar tallfeste eller som er målbare, men som fanger opp innsikt, opplevelse og søker etter forståelse (Dalland, 2020, s. 53-55).

I min studie har jeg valgt å bruke kvalitativ metode, hvor jeg har gjennomført kvalitativt intervju med to pedagogiske ledere i to forskjellige barnehager. Thagaard (2018 s. 90) definerer et kvalitativt forskningsintervju som en samtale mellom forsker og intervjuperson som kretser rundt et eller flere spesifikke temaer som forskeren har bestemt på forhånd og som en ønsker å få kunnskap om, samt eventuelle temaer som intervjupersonen tar opp og fører inn. Gjennom kvalitativt intervju kan man få tilgang på intervjupersonens personlige syn og til å forstå verden sett fra intervjupersonens side da man er i direkte kontakt med informanten, noe man ikke vil få i like stor grad gjennom kvantitative metoder (Dalland, 2020, s. 55 og 68). Da det var nettopp dette jeg var ute etter ble det å velge kvalitativt intervju som metode naturlig, og var den metoden jeg opplevde at egnet seg best til å belyse problemstillingen min og det jeg ønsket å undersøke.

3.2 Forberedelse, valg av informanter og intervjuguide

Da jeg fant fram til temaet jeg ville skrive om i min bacheloroppgave, og hva jeg ville undersøke fant jeg raskt ut at det var én spesifikk barnehage jeg ville ta kontakt med og bruke som informant til datainnsamlingen. Dette var en barnehage jeg hadde hørt om fra tidligere grunnet deres gode praksis knyttet til flerkulturalitet og mangfold. Jeg viste også at denne barnehagen hadde fått en pris for godt arbeid med mangfold og var nysgjerrig og interessert i å høre hvordan de jobbet med akkurat dette tema. Jeg gjorde da et strategisk utvalg, da jeg viste at denne barnehagen hadde kunnskap og erfaring med det temaet jeg skulle undersøke (Tjora, 2018, s. 130).

Jeg kontaktet også en pedagogisk leder fra en annen barnehage som jeg visste hadde erfaring med dette temaet og som nylig hadde hatt oppstart av nytt barn med minoritetsspråklige foreldre, for å også få dens syn og tanker rundt temaet. Dette for å få et bredere perspektiv på problemstillingen og temaet, og for å gjøre funnene og oppgaven sterkere og av bedre validitet.

På forhånd hadde jeg utarbeidet en intervjuguide med spørsmål delt inn i forskjellige hovedtema som belyste det jeg ville undersøke, og som var rettet mot intervjupersonens erfaringer og synspunkter knyttet til dette. Dette sendte jeg til begge informantene min i god tid før intervjuet skulle skje slik at de kunne forberede seg.

I forkant av dette sendte jeg inn intervjuguiden til veilederne mine for å få kommentarer og eventuelle tilbakemeldinger for å se om det var noe jeg kunne endre på og forbedre. I tillegg gjennomførte jeg også et prøveintervju for å sjekke om spørsmålene fungerte godt i samtale med den andre. Dette for å være godt forberedt, noe et vellykket intervju er avhengig av, samt for å få mest mulig ut av intervjuet knyttet til det man ville finne ut av (Dalland, 2020, s. 82).

3.3 Gjennomføring

Det første intervjuet ble gjennomført på pauserommet til barnehagen, hvor vi satt komfortabelt i hver vår sofa like over hverandre. Det andre intervjuet ble gjennomført på barnehagens arbeidsrom, hvor vi der også satt komfortabelt og uforstyrret.

For at jeg skulle kunne være mer «til stede» i samtalen og ikke måtte sjonglere mellom å skrive ned det informanten sa, og samtidig tenke på det jeg skulle si hadde jeg med meg en annen som noterte. Dette grunnet erfaring fra tidligere intervju der jeg har opplevd dette som litt strevsomt og som har ført til en opplevelse av dårligere kvalitet på samtalen. Her opplevde jeg derimot at jeg fikk rettet all min oppmerksomhet mot intervjupersonene og at vi fikk en god og naturlig flyt i samtalen og jeg fikk fulgt opp det som ble sagt på en god måte. Her brukte jeg blant annet oppfølgings spørsmål, som brukes for å komme mer i dybden på det som blir sagt og for å få intervjupersonen til å uttrykke seg mer konkret (Thagaard, 2018, s. 96), samt for å forsikre meg om at vi forsto hverandre og det ikke ble noen misforståelser.

Begge intervjupersonene hadde også skrevet sine egne notater til intervjuguiden som de hadde med i intervjuet som støtte til å huske på alt de ville si og ta opp i intervjuet. På slutten av begge intervjuene spurte jeg også om det var noe intervjupersonene ville tilføye eller om de mente det var noe jeg hadde glemt. Her snakket vi også litt om hvordan vi opplevde at samtalen var. Dette for å avvikle intervjuet og for å dreie intervjupersonen og oppmerksomheten bort fra refleksjonsnivået, og for å normalisere situasjonen igjen (Tjora, 2018, s. 145).

3.4 Analysearbeid

I etterkant av hvert intervju leste jeg gjennom den transkriberte teksten og skrev ned notater og tanker jeg kom på underveis, samt fremhevet noe av det jeg merket meg i intervjuet. Her vil det viktigste være å forsøke å bevare mest mulig av det opprinnelige fra intervjuet av det som ble sagt og skjedde selv om noe av det vil bli mistet, som for eksempel ansiktsuttrykk og kroppsspråk (Dalland, 2020, s. 95). Jeg gjorde så en tematisk bearbeiding slik Dalland (2020, s. 98) beskriver det, der jeg sorterte svarene tematisk og skrev inn alt som ble sagt som angikk det aktuelle temaet inn under den kategorien. Hensikten med et slikt arbeid er å redusere og systematisere datamaterialet uten å miste viktig informasjon, samt å utvikle tolkninger på bakgrunn av denne informasjonen (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 29-30).

Jeg lagde så et tankekart med problemstillingen min i midten, hvor jeg plasserte hovedfunnene/svarene i bobler og egne kategorier med ulike fargekoder ut i fra den. På den måten fikk jeg en god og tydelig oversikt over funnene jeg hadde gjort, og fikk trukket ut hva jeg så på som relevant for å gi svar på og belyse problemstillingen min. Her valgte jeg å trekke ut tre overordnede tema som jeg så på som svar på problemstillingen min: Personalets holdninger, bevissthet og kompetanse, kartlegging og søking av informasjon om og fra foreldre, og tilpasning og tilrettelegging.

3.5 Vurdering av metode/metodekritikk

Som Dalland (2020, s. 43) legger det frem i boka *metode og oppgaveskriving*, så finnes det regler og krav for metodene, der metodene skal gi troverdig kunnskap og der kravene til validitet og reliabilitet må være oppfylt. For å kunne vurdere dette prosjektets kvalitet og troverdighet vil jeg derfor reflektere over metoden jeg har brukt, og dets reliabilitet og validitet.

Slik Thagaard (2018, s. 187) beskriver det, handler reliabilitet om pålitelighet og om spørsmålet om man ville fått det samme resultatet dersom en annen forsker skulle anvendt seg av den samme metoden. Gjennom kvalitative metoder, spesielt i et kvalitativt intervju som er blitt brukt her, så vil svarene og resultatene bli påvirket av den som intervjuer og den førforståelsen intervjueren har, altså de tankene man har på forhånd. Her vil altså to intervjuere kunne få noe ulike svar ved bruk av samme metode, grunnet deres førforståelse og forholdet mellom intervjueren og intervjupersonen, noe som kan gjøre reliabiliteten lav. Det at intervjueren er bevisst sin egen førforståelse blir da svært viktig, da det er nettopp intervjuerens evne til å oppfatte svarene, tolke dem og forstå dem som er avgjørende for om det man får ut av et intervju er til å stole på, og kan være med på å styrke

reliabiliteten (Dalland, 2020, s. 60 og 67). Selv forsøkte jeg å være bevisst min egen førforståelse og tanker om dette temaet, og forsøkte å stille i intervjuet og analysearbeidet med en åpen og interessert holdning i å ville få ny kunnskap, og tilgang til intervjupersonens tanker og erfaringer med dette.

Validitet handler om relevansen og gyldigheten av de tolkningene forskeren kommer fram til i forhold til det problemet eller temaet som skal undersøkes (Thagaard, 2018, s. 189). Her gjorde jeg blant annet et strategisk utvalg av barnehager da jeg hadde kjennskap til at den ene barnehagen hadde god praksis knyttet til mangfold og foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre og den andre også hadde erfaring med det, noe som gjør funnene mine svært relevante. Noe som også kan være med på å styrke validiteten er at jeg har fått meningene og tankene til to pedagogiske ledere fra to ulike barnehager, og derfor har fått et bredere og større perspektiv enn dersom jeg kun hadde hatt en informant. Gyldigheten kan likevel diskuteres ettersom funnene kan avvike fra andre barnehager, og eventuelt flertallets oppfatning og tanker om hva som er god praksis rundt samarbeid med minoritetsspråklige foreldre ved oppstart av nytt barn. Her kunne validiteten blitt styrket gjennom å ha gjennomført flere intervju fra forskjellige barnehager, noe som ikke ble gjort her grunnet begrenset med tid og omfang av oppgaven. Likevel opplevde jeg å få svært mye og god informasjon fra de to intervjuene jeg gjorde, og da problemstillingen i denne studien belyser måter personalet i barnehagen *kan* jobbe på, vil jeg derfor mene at gyldigheten ved metoden er oppfylt.

Jeg vil også trekke frem noen andre utfordringer med, og innvendinger mot metoden, der Kvale og Brinkmann blant trekker frem i boka *det kvalitative forskningsintervju* (2009, s.179) at det kvalitative intervjuet ikke trenger å være pålitelig grunnet dets avhengighet av ledende spørsmål. Ledende spørsmål vil nemlig kunne begrense intervjupersonens svaralternativer, og heller ikke gi like stor mulighet til å få like mye informasjon fra intervjupersonen som ved bruk av åpne spørsmål (Thagaard, 2018, s. 96-97). Dette var noe jeg prøvde å unngå her, og som jeg i størst mulig grad prøvde å forsikre meg at ikke ble gjort gjennom å både sende intervjuguiden med spørsmålene til veilederne mine, samt gjennom å ha et prøveintervju i forkant av det ordentlige intervjuet. Her fikk jeg sjekket om spørsmålene var åpne og gode og innbydde intervjupersonen til å fortelle, noe jeg opplevde at de gjorde. Etter det ene ordentlige intervjuet fikk jeg også tilbakemelding fra intervjupersonen om at den syntes at det var gode spørsmål og at den fikk sagt alt det den ville.

En annen utfordring med kvalitativt intervju som metode er at intervjupersonen kan prøve å fremstille noe som bedre enn det det kanskje er, og i stedet for å fortelle sannheten, lage et slags «glansbilde» på hvordan det er. For å sikre at dette ikke blir gjort kunne man eventuelt i tillegg til intervjuet gjennomført en eller flere observasjoner av oppstartsperioden til et nytt barn med

minoritetsspråklige foreldre, men grunnet den begrensede tiden var dette ikke noe jeg hadde mulighet til i denne studien. Jeg var derfor bevisst på å også stille spørsmål om hva intervjupersonen opplevde som utfordrende i et samarbeid med minoritetsspråklige foreldre, slik at intervjupersonen også hadde mulighet til å komme inn på dette, og ikke bare på hva som var bra og fungerte godt.

Det at jeg valgte kvalitativt intervju som metode opplevde jeg i alt at fungerte svært godt, da jeg fikk intervjupersonenes personlige syn og erfaringer, og mulige måter personalet kan jobbe på i samarbeid med minoritetsspråklige foreldre ved oppstart av nytt barn, som var det jeg var ute etter. Jeg opplevde også at begge intervjupersonene var veldig engasjert i temaet, at de hadde et reflektert forhold til det og hadde mye å fortelle, noe som er svært positivt og en viktig faktor for at intervjuet skal bli pålitelig og av bra kvalitet (Tjora, 2018, s. 149).

3.6 Etske retningslinjer

I forbindelse med et forskningsprosjekt er det flere etiske retningslinjer man må forholde seg til, noe jeg også har gjort i denne studien. Både i forkant og underveis i intervjuene, i etterkant ved analyse og bearbeiding av materiale, og av skriving av oppgaven. Dette innebærer både konfidensialitet i form av å holde intervjupersonenes identitet og private data anonymt, og intervjupersonenes frivillighet.

For å starte med gav jeg intervjupersonene informasjon om hva forskningsprosjektet handlet om, og sendte et samtykkeskjema. Dette inneholdt informasjon om formålet med prosjektet, hva det innebærer å delta, intervjupersonens rett til å trekke seg ut av prosjektet, samt hvordan opplysningene fra intervjuet vil bli oppbevart og brukt. Intervjupersonen fikk da informert samtykke (Dalland, 2020, s. 88).

Jeg spurte også intervjupersonene om det var greit at jeg hadde med en medstudent for å notere, noe de begge sa gikk helt fint. Jeg presiserte i forkant også taushetsplikten vi har, og at alt av informasjon om intervjupersonen og om barnehagen vil bli holdt anonymt. I etterkant av intervjuet spurte jeg også om det var ønskelig å lese over transkripsjonen, og sa det bare var å ta kontakt med meg dersom intervjupersonen hadde noen spørsmål eller tenkte på noe.

4. FUNN OG DRØFTING

I dette kapitlet vil jeg presentere funnene jeg gjorde i de to intervjuene, og drøfte dette opp mot teorien jeg har presentert i teorikapitlet. Her har jeg valgt å systematisere funnene inn i tre overkategorier, som jeg videre har valgt å ha som egne delkapitler. Disse fungerer da som svar på problemstillingen min «*Hvordan kan personalet legge til rette for et godt samarbeid med minoritetsspråklige foreldre i oppstartsperioden av nytt barn*», og omfatter personalets holdninger, bevissthet og kompetanse, kartlegging og søking av informasjon fra foreldre, og tilrettelegging og tilpasning.

4.1 Personalets holdninger, bevissthet og kompetanse

For at personalet i barnehagen skal kunne, og lykkes i å legge til rette for et godt samarbeid med minoritetsspråklige foreldre i oppstartsperioden av nytt barn, er det gjennom intervjuene synlig at begge informantene ser på personalets holdninger og kompetanse som en viktig faktor. For eksempel på spørsmål om hva som ses på som viktig for at samarbeidet med minoritetsspråklige foreldre skal bli best mulig i oppstartsperioden sier den ene informanten:

«Det krever at personalet er positive og åpne. Åpne for å gjøre ting litt annerledes og å være bevisst på at alle foreldre har ulike behov og forutsetninger. Det krever også at personalet er bevisst på de kulturelle forskjellene og har litt kunnskap om dette, da den kulturelle forskjellen ofte kan være mer utfordrende enn det språklige. Språkmuren kan man komme forbi ved hjelp av alle de ulike virkemidlene vi har, men det kulturelle krever mer.»

Her kommer det altså frem at det kreves at personalet generelt har en positiv holdning til mangfold og til samarbeid med alle foreldre, at de er åpne, positive, og interesserte i å skape en god relasjon og et godt og likeverdig samarbeid. Det informanten beskriver her, er altså det at personalet må ha en ressursorientert tilnærming, og en holdning og bevissthet over hvilken positiv ressurs og berikelse mangfoldet av foreldre og deres ulike forutsetninger kan være for barnehagen (Gjervan et al., 2012, s. 67-71). Dette er noe som krever at personalet har kunnskap og kompetanse nok, da mangel på det ofte skaper en problemorientert tilnærming, der majoritetens språk og kultur vil bli sett på som det normale og riktige, og samarbeidet med minoritetsspråklige foreldre vil kunne bli møtt med skepsis, bli sett på som vanskelig og som et problem (Gjervan et al., 2012, s. 63-66). Dette vil være svært negativt og vil skape dårlige forutsetninger for foreldresamarbeidet videre, så det å ha en ressursorientert tilnærming og å være åpne og positive i møte med minoritetsspråklige foreldre vil

derfor være svært viktig og nødvendig for at samarbeidet skal kunne bli likeverdig og av bra kvalitet (Gjervan et al., 2012, s. 67-71), samt for å sikre at minoritetsspråklige foreldres rettigheter om å bli inkludert og få medvirke i barnehagen blir ivaretatt i like stor grad som hos majoritetsspråklige foreldre (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29).

Slik det kommer frem i sitatet legger informanten også vekt på viktigheten av at personalet har interkulturell kompetanse, med kunnskap om de kulturelle forskjellene som kan være til stede og at alle foreldre kan være ulike, samt at de ansatte har noe flerkulturell kunnskap og forståelse, både om sin egen og andres kulturer (Bergersen, 2017, s. 30). Dette fordi det ikke bare er den språklige barrieren og det at personalet og de minoritetsspråklige foreldrene ikke deler samme språk er det som kan være utfordrende, men at de kulturelle forskjellene som ofte følger med også kan være det. Dette kan for eksempel gjelde syn på, og forventninger til barnehagen, og det at man har ulike referanserammer og førforståelse påvirket av den kulturelle bakgrunnen man har og sine personlige erfaringer. Det at personalet da har noe flerkulturell forståelse og generell kunnskap om ulike kulturer, og også sin egen, vil kunne bidra til å gi personalet en større trygghet, et bedre utgangspunkt og mere kunnskap til å vite hvordan man kan møte og kommunisere passende og effektivt med minoritetsspråklige foreldre ut i fra deres forutsetninger, og på en god måte (Gjervan et al., 2012, s. 77-79).

Her vil det derimot være svært viktig at personalet er bevisst på å møte hver enkelt forelder som det individet det er og ikke som «en kultur» basert på landet eller kulturen foreldrene og familien kommer fra, da alle foreldre kan være ulike og ha ulike behov og forutsetninger selv om man har noe lik språklig eller kulturell bakgrunn (Gjervan, 2013, s. 115-116).

Det å ha interkulturell kompetanse er noe Gjervan, Andersen og Bleka (2012, s. 77) bekrefter, i likhet med informanten, at er helt nødvendig for at samarbeidet med minoritetsspråklige foreldre skal bli likeverdig og bra, og dersom denne kompetansen ikke er til stede vil det kunne skape et dårligere samarbeid.

I det samme spørsmålet trekkes også viktigheten av at personalet har kompetanse og er bevisst over hvordan de kommuniserer med minoritetsspråklige foreldre frem, der det sies at man skal kommunisere på samme måte som man gjør med majoritetsspråklige foreldre og hvor man deler samme språk. Dette kan vi se i lys av det Palludan presenterer i sin undersøkelse der personalet i barnehagen raskt kan få en undervisende tone hvor man i større grad instruerer i samspill og dialog med minoritetsspråklige foreldre, istedenfor å utveksle tanker og meninger der begge parter blir hørt i like stor grad, dersom personalet ikke har nok kunnskap og bevissthet rundt dette (Gjervan, 2013, s. 120-121).

4.2 Kartlegging og søking av informasjon om og fra foreldrene

Det å søke og lytte til informasjon om og fra foreldrene er også noe begge informantene trekker frem som viktig at personalet gjør i arbeidet med å legge til rette for et godt samarbeid med minoritetsspråklige foreldre i oppstartsperioden av nytt barn. Her skal begge partene ses på som likeverdige viktige for hverandre, da foreldrene og den informasjonen de har er en viktig ressurs for at personalet skal kunne gjøre jobben sin på en god måte, med barnets beste som utgangspunkt og mål (Gjervan, 2013, s. 114). Det å bli kjent med foreldrene og deres forutsetninger, utgangspunkt, tanker og kunnskap, er noe de ser på som relevant og nyttig for å kunne møte og tilrettelegge for foreldrene, og spesielt barnet på en god måte. Dette vil for eksempel være informasjon som hvor og hva foreldrene og familien kommer fra, om de for eksempel har opplevd krig eller andre spesielle påkjenninger, deres kulturelle bakgrunn og hvilken førforståelse de har.

For å få denne informasjonen og kunnskapen trekker den ene informanten frem viktigheten av å kartlegge forventningene man har til hverandre fra start, noe som for eksempel kan gjøres på oppstartssamtale. På denne måten kan personalet få kjennskap til hvilke forventninger foreldrene har til hva barnehagen er og skal være, samt at foreldrene vil kunne få kunnskap og klarhet i hva den norske barnehagen er, hvordan barnehagen jobber og gjør ting på, og at dette er et trygt sted for barnet deres. Dette er også noe Glaser (2018, s. 86-87) bekrefter viktigheten av og som personalet har et ansvar med å gjøre i oppstartsperioden. Hvilke forventninger man har til hva en barnehage er og skal innebære er nemlig noe som kan være svært ulikt i ulike kulturer og land, der intervjupersonen blant annet forteller om en opplevelse og erfaring med at flere minoriteter, og foreldre fra andre land ofte har en forventning om et høyere faglig nivå i barnehagen enn det den norske barnehagen har og er.

Dette informanten sier her kan vi knytte opp mot det Bergersen (2017, s. 33-34) skriver om førforståelse og forståelseshorisont, og viktigheten av det å være bevisst på at hver enkelt tar med den førforståelsen man har videre inn i alle møter og samhandlinger med andre mennesker. Det vil nemlig være svært viktig at personalet og hver enkelt ansatt er bevisst på i møte med minoritetsspråklige foreldre. Bergersen (2017, s. 33-34) bekrefter også viktigheten av at personalet er bevisst sin egen forståelseshorisont og de underliggende kulturelle referanserammene man selv har, og at de søker og viser interesse for å bli kjent med foreldrenes forståelseshorisont, slik som informanten sier. Dette vil innebære å få kjennskap til det som er relevant for barnehagen å vite fra de tre kategoriene og sidene av forståelseshorisont, som for eksempel kan være å få noe kunnskap om foreldrene og barnets verdensbilde og religion. Dette kan for eksempel innebære å få

informasjon fra foreldrene om hvilke tradisjoner de har og hvilke høytider de markerer, da det vil kunne være relevant for personalet å vite både for å kunne tilrettelegge for barnet i barnehagehverdagen, men også for foreldrene og for å møte deres ønsker og behov (Bergersen, 2017, s. 34-36). Det vil også være relevant at personalet søker etter kunnskap om sosiale faktorer og hvilket syn foreldrene har på status og hva som forventes av de ulike rollene i samfunnet. Her vil det være spesielt relevant å få kjennskap til foreldrenes syn på statusen og rollen til barnehagelæreren og hva som forventes av den, og kanskje noe om deres syn på kjønnsroller og autoriteter, da det også vil kunne være svært forskjellig i de ulike landene. Det samme gjelder om det å ha kunnskap om deres forståelse og syn på emosjonelle faktorer og hvordan de for eksempel er vant til å uttrykke følelser, og hva som ses på som akseptabelt og ikke knyttet til det (Bergersen, 2017, s. 41-46 og 50).

Dette vil være svært relevant at personalet har noe kunnskap om og søker så fort barnet og foreldrene kommer til barnehagen, da det å ha kjennskap til dette er en forutsetning for å kunne kommunisere godt med andre. Det vil også være viktig for å vite hvordan man skal vise respekt for de enkelte foreldrene, og for hvordan de kan tilrettelegge og tilpasse ut i fra foreldrenes forutsetninger og behov på en måte slik at samarbeidet skal bli av best mulig kvalitet og for barnets beste (Bergersen, 2017, s. 41-46). Dersom personalet ikke har denne kunnskapen og bevisstheten vil det være svært raskt at man tar for gitt at foreldrene har samme førforståelse som en selv, og da handle ut i fra det. Det at minoritetsspråklige foreldre med en annen kulturell bakgrunn har samme forståelse av hva som skal gjøres i barnehagen, samme syn på utetid, det å sove ute i vogn og hvordan man skal kle på barna vil nemlig kunne være helt forskjellig fra hva man selv har, og ikke være en selvfølge at man har samme mening om. For å få kjennskap og kunnskap om dette krever det at personalet setter av tid til samtale og fokuserer på å få denne informasjonen av foreldrene i oppstartsperioden. På denne måten kan man lære å kjenne hverandre og hverandres forståelsehorisont fra start, og videre unngå misforståelser og usikkerhet i samarbeidet i stor grad (Bergersen, 2017, s. 33-34). Det er nemlig ofte slik at foreldre som er usikre på hva som forventes av barnehagen ofte er de som for eksempel haster seg gjennom leveringingen i barnehagen og i samspill og dialog med personalet da de ikke vet hva som er greit og ikke, noe som videre kan oppfattes som at foreldrene ikke har interesse for barnehagen eller for kontakt med personalet. Dette vil videre virke begrensende for relasjonen og samarbeidet mellom personalet og de minoritetsspråklige foreldrene, og vil ikke gi et like nært og likeverdig samarbeid som for eksempel med de majoritetsspråklige foreldrene som vet hva som forventes og hva det er kultur for i barnehagen (Glaser, 2018, s. 110).

Det trekkes også fram av den ene informanten at de på deres avdeling foretar hjemmebesøk før barnet skal starte i barnehagen, noe de opplever at er en veldig fin måte å bli kjent med foreldrene og barnet på, og som kan gi de erfaringer og informasjon som kan være nyttig i deres arbeid i

barnehagen med å tilrettelegge for barnet og familien og møte deres behov. Det å foreta hjemmebesøk som metode for å få denne kunnskapen og informasjonen på kan diskuteres, og vil muligens være individuelt om det oppleves som positivt eller negativt. På en side vil enkelte kanskje kunne oppleve dette som svært privat og unødvendig, og kanskje ikke helt forstå hvorfor dette kan være nyttig for barnehagen og dens personale. På en annen side vil jeg se på dette som en potensiell god metode, da det vil kunne gi gode forutsetninger for å raskt få informasjon og å bli kjent med familien, og kanskje også gi bedre tid og omstendigheter for dialog enn det man vil få i barnehagen der alt er nytt både for foreldrene og barnet. Dette er også noe informanten trekker frem, og sier at de har erfaring med at denne tilvenningsprosessen og det å bli kjent med hverandre har tatt lengre tid i barnehagen, og det å komme hjem til familien har gitt en tryggere start både for ansatte og familien, samt en nærere relasjon, noe jeg vil se på som svært positivt.

Det å søke etter informasjon om og fra foreldrene er uansett noe som vil være svært positivt da man med utgangspunkt i det kan vite hva det vil være behov for i foreldresamarbeidet, som for eksempel om det vil være nødvendig med hjelp og støtte fra flyktningetjenesten, tolk, eller andre ressurser som kan legge til rette for et godt foreldresamarbeid og en god oppstart for barnet og senere i barnehagehverdagen. Dette vil også være positivt i den grad at det vil gjøre foreldrenes kompetanse gyldig i barnehagen, det vil virke inkluderende og medvirkende, samt at begge parter vil få en større forståelse for hverandres oppfatninger og førforståelse. For å lykkes med dette skal det derimot nevnes at det krever, og kan ta lang tid, avhengig av hvor stor forskjellen mellom foreldrene og personalets utgangspunkt, kultur og førforståelse er. Det vil derfor ofte ikke være nok at personalet søker etter denne informasjonen fra foreldrene kun i oppstarten og en eventuell oppstartssamtale, men at de er kontinuerlig opptatt av å få tilgang på foreldrenes kunnskap og informasjon, og jobber med dette i lengre tid (Bergersen, 2017, s. 33-34). Dette vil også kunne knyttes opp mot det Gjervan (2012, s. 67-71) beskriver som en ressursorientert tilnærming, da personalet er interessert i, og har en holdning om et behov for foreldrenes kunnskap og informasjon, i tro og mening om at det vil være en ressurs og en berikelse for personalet og barnehagen og deres jobb med å kunne tilrettelegge for barnet og familien på en god måte.

4.3 Tilpasning og tilrettelegging

Det å tilpasse og tilrettelegge, og å være åpen og positiv til mangfold er også noe som kommer frem som et av funnene til det å legge til rette for et godt foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre i oppstartsperioden. Med dette innebærer det å tilpasse det praktiske, som blant annet det å tilby foreldrene de dokumentene og informasjonen som gis ved oppstart på deres morsmål, og å bruke tolk dersom det er behov for det. Her nevnes også andre ressurser som blant annet det å bruke flyktningetjenesten eller morsmål.no som bistand og støtte til kommunikasjonen og for å forstå hverandre. Dersom det er noe informasjon som gis på barnehagens plattform eller på andre arenaer, vil det å sende en ekstra melding eller å ta en ekstra samtale med de foreldrene de opplever har større utfordringer med å forstå norsk også være viktig. Dette for å sørge for og være sikre på at de har fått med seg og forstått den informasjonen som har blitt gitt, noe som også vil sikre deres inkludering og medvirkning, som er noe de har krav på (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). Dette er også noe Glaser (2018, s. 86-87) trekker fram som viktig, da det å ha en god informasjonsflyt mellom foreldrene og personalet, og der denne informasjonen blir forstått, er en viktig forutsetning for at overgangen og oppstarten skal bli god.

Den ene informanten nevner også det med å tilpasse kommunikasjonen og dialogen, og legger frem en opplevelse av viktigheten av å ha blikkontakt og å være bevisst på å ha en mer direkte og «enkler» kommunikasjon og dialog dersom det er utfordringer med å forstå hverandre. Med dette menes det å blant annet unngå å bruke typiske lokale slanguttrykk, og å være mer tydelig og direkte i kommunikasjonen. Det å avslutte samtalen med å oppsummere og gjenta hovedessensen eller det man har blitt enige om i dialogen er også noe som kan bidra til å gjøre det enklere. Dette for å forsikre seg om at man forstår hverandre og for å unngå usikkerhet. Her vil jeg likevel trekke frem viktigheten av at personalet er bevisst på hvordan man gjør dette og i hvilken grad. Dette fordi et stort fokus på å ha «enkel» og direkte kommunikasjon og dialog kanskje vil kunne føre til at man blir så opptatt av at den andre parten skal forstå hva man prøver å formidle, at man selv glemmer å lytte og høre på den andre. Man vil da kunne få en undervisende tone, istedenfor en utvekslende tone slik Palludan beskriver det, noe som ikke vil gi et likeverdig og godt samarbeid slik man ønsker (Gjervan, 2013, s. 120-121). Dette kan man også knytte opp mot det å ha interkulturell kompetanse, da det her vil være svært relevant å ha kompetanse og kunnskap om språk og hvordan kommunisere passende med mennesker fra andre kulturer og med annet språk, slik som minoritetsspråklige foreldre i barnehagen (Deardoff, 2006. s.247).

Det å tilpasse tilvenningstiden ut i fra foreldrene og barnets behov er også noe som kan være positivt og viktig. Her legger en informant frem en opplevelse av at minoritetsspråklige barn og

foreldre noen ganger kan trenge lengre tid på å bli trygg og dermed også en lengre tilvenningsperiode dersom det er mye, inkludert den norske barnehagen, som er helt ukjent og nytt for dem. Det at personalet tilpasser og tilrettelegger for familiens forutsetninger og behov ved oppstarten vil da virke svært positivt og være viktig for at samarbeidet skal bli godt og trygt, noe også Glaser (2018, s. 86-87) bekrefter viktigheten av da det vil være individuelt hvor lang tid det tar å bli trygg.

Det at personalet er åpen for å tilrettelegge og tilpasse på en slik måte, både kommunikasjonen, tilvenningstid og det det måtte være behov for, vil vise en ressursorientert tilnærming slik Gjervan (2012, s. 67-71) beskriver det. De har da en imøtekommende holdning som vil vise at personalet er interesserte i foreldrene og barnet, og i å skape et godt foreldresamarbeid. Med en slik tilnærming vil foreldrene kunne føle seg som viktige personer for deres barn og barnehagen, og en opplevelse av å ha et likeverdige samarbeid med barnehagen hvor man blir sett, hørt og anerkjent, og deres behov og ønsker blir ivaretatt. Dette er noe alle foreldre har krav på gjennom Rammeplanen for barnehagens føringer (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29), men som krever at personalet har interkulturell kompetanse og bevissthet, der de stadig må reflektere over sin egen praksis og holdninger, og jobbe for å utvikle dette (Bergersen, 2017, s. 31).

5. KONKLUSJON OG AVSLUTNING

Med stadig større mangfoldighet og et stigende antall minoritetsspråklige barn og foreldre i barnehagen, er det å fokusere på samarbeidet med minoritetsspråklige foreldre og å gjøre dette bra svært relevant for barnehagene og dens personale. Gjervan (2013, s. 115-116) sin undersøkelse viser at ansatte i barnehagen ofte kan oppleve samarbeidet med minoritetsspråklige foreldre som utfordrende grunnet de språklige- og kulturelle forskjellene, og som derfor fører til at de unngår å henvende seg til de mer enn de må. Dette er utrolig synd da det vil føre til at minoritetsspråklige foreldre vil bli ekskludert, der også samarbeidet og relasjonen ikke vil bli like nær og trygg, noe som vil gå utover barnets trivsel og trygghet i barnehagen. De vil heller ikke få medvirket og bli inkludert på den måten de har krav på, og på samme måte som majoritetsspråklige foreldre blir i barnehagen der det språklige og kulturelle er mer likt (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29).

Mine egne erfaringer og opplevelser av for lite tilretteleggelse for at minoritetsspråklige foreldre skulle få muligheten til å forstå og gjøre seg forstått i foreldresamarbeidet ved oppstart i barnehagen var bakgrunnen for oppgaven min. Jeg fikk stor motivasjon til å undersøke hvordan dette kan gjøres

på gode måter, og for hvordan man kan skape gode forutsetninger for at samarbeidet skal bli bra, og bli likeverdig i like stor grad som samarbeidet med majoritetsspråklige foreldre.

Gjennom forskningen og arbeidet jeg har gjort med oppgaven har jeg lært utrolig mye om foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre, og hvordan man kan legge til rette for at dette skal bli godt i oppstartsperioden av nytt barn. Jeg har fått mange interessante funn, og jeg synes det har vært svært lærerikt og spennende å undersøke problemstillingen og jobbe med dette tema. Jeg har fått kunnskap som jeg ser på som svært relevant og som jeg vil ta med meg videre inn i arbeidslivet, og generelt i møte med kulturelt mangfold. Jeg har også lært mye om meg selv og mine egne holdninger, der både forskningen og arbeidet med det teoretiske grunnlaget har ført til refleksjonsprosesser og ny bevissthet.

I det teoretiske grunnlaget har jeg presentert ulike teori som sier noe om både utfordringer og muligheter i samarbeid med minoritetsspråklige foreldre, og hva som vil være viktig og betydningsfullt at personalet gjør. Her har jeg trukket fram viktigheten av å ha interkulturell kompetanse og hva det innebærer, og betydningen av å ha en ressursorientert eller en problemorientert tilnærming til mangfold i et slikt foreldresamarbeid. Jeg sier også noe om viktigheten av at personalet har kompetanse om, og er bevisst sin egen og andres forståelsehorisont i møte med andre mennesker, som i et foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre.

For å undersøke valgte jeg å bruke en kvalitativ metode der jeg intervjuet to pedagogiske ledere fra to forskjellige barnehager som jeg viste hadde erfaring med, og god praksis knyttet til mangfold og minoritetsspråklige barn og foreldre. Her var formålet å få deres personlige syn og erfaringer på samarbeid med minoritetsspråklige foreldre, og det er dette som blir belyst i oppgaven.

For å prøve å svare på problemstillingen gjentar jeg den:

«Hvordan kan personalet i barnehagen legge til rette for et godt samarbeid med minoritetsspråklige foreldre i oppstartsperioden av nytt barn?»

I arbeidet med å analysere, tolke og drøfte funnene kommer det frem at det er svært viktig at personalet har en ressursorientert tilnærming til samarbeidet, og at de har interkulturell kompetanse og bevissthet. Her vil evnen til å kommunisere passende og effektivt, og det å ha flerkulturell kunnskap og forståelse for både andre og sin egen kultur være svært viktig.

Det å kartlegge forventninger til hverandre og å søke etter relevant informasjon om og fra foreldrene fra start er også noe som kommer frem at er viktig. Dette for å både ha forutsetning til å kunne tilrettelegge og møte de på deres behov og ønsker, samt for å bli bedre kjent og få en nærmere og tryggere relasjon med færre usikkerheter og misforståelser.

Også det å tilrettelegge og tilpasse det rent praktiske er noe som betraktes som viktig. Både med å tilpasse kommunikasjonen og dialogen ved å for eksempel bruke tolk eller andre hjelpemidler, samt ved å gi informasjon på deres språk, og å tilpasse tilvenningstid og ressurser man bruker.

Slik jeg ser det så er personalets bevissthet, holdninger og kompetanse den største og viktigste forutsetningen, og selve grunnmuren for å lykkes med å skape et godt samarbeid med minoritetspråklige foreldre i oppstarten av nytt barn. Et personale uten denne kunnskapen, bevisstheten og en positiv og åpen holdning, vil nemlig heller ikke se viktigheten av å ha fokus på dette, og vil ikke ha samme forutsetninger til å kunne møte og tilrettelegge for foreldrene ut i fra de forutsetningene de har på best mulig måte. Med interesse og kompetanse fra personalets side vil samarbeidet med minoritetspråklige foreldre kunne få gode forutsetninger. Det vil være en berikelse for både barnehagen og familien, der foreldrenes rettigheter vil bli ivaretatt og barnets beste lagt til rette for.

6. LITTERATURLISTE

Bergersen, A. (2017). *Global forståelse: barnehagelæreren som kulturell brobygger*. Fagbokforlaget

Dahl, Ø. (2013). *Møter mellom mennesker. Interkulturell kommunikasjon* (2. utg.). Gyldendal

Akademisk

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal Akademisk

Deardoff, D. K. (2006). Identification and Assessment of intercultural competence as a student

outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10, 246-266.

<https://doi.org/10.1177/1028315306287002>

Gjervan, M., Andersen, C. E., & Bleka, M. (2012). *Se mangfold!: perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen* (2. utg.). Cappelen Damm akademisk.

Gjervan, M. (2013). Flerkulturelle perspektiver og foreldresamarbeid. I V. Glaser

(Red.) *Foreldresamarbeid – Barnehagen i et mangfoldig samfunn* (2. utg. s. 111-125).

Universitetsforlaget.

Gjervan, M. (2006). *Temahefte om språklig og kulturelt mangfold*. Kunnskapsdepartementet.

Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid – barnehagen i et mangfoldig samfunn* (2.utg.).

Universitetsforlaget.

Hennum, B. A., & Østrem, S. (2021). *Barnehagelæreren som profesjonsutøver*. Cappelen Damm

akademisk.

Johannessen, A., Tuft, P.A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt Forlag

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir. <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

Utdanningsdirektoratet. (2016) *Begrepsdefinisjoner – minoritetsspråklige*.
<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/minoritetsspraklige/minoritetsspraklige---hva-ligger-i-begrepet/>

Statistisk sentralbyrå (2022, 15. mars). *Minoritetsspråklige barn i barnehager 1-5 år, etter statistikkvariabel, region og år*. Statistisk sentralbyrå. Hentet 06.04.2022 fra <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager>

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder*. Fagbokforlaget.

Tjora, A. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Gyldendal Akademisk

7. VEDLEGG

7.1 Informasjons- og samtykkeskjema



DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Vil du delta i bachelorprosjektet

«Foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan personalet i barnehagen kan sikre en god oppstart for barn med minoritetsspråklig bakgrunn i samarbeid med foreldrene. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Intervjuet skal brukes som informasjon og grunnlag til analyse i bacheloroppgave om foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre. Problemstillingen «hvordan kan personalet i barnehagen sikre en god oppstart for barn med minoritetsspråklig bakgrunn i samarbeid med deres foreldre?» er det som vil bli belyst og undersøkt i prosjektet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning er ansvarlig for prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du stiller til et intervju som omhandler foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre. Her vil det blant annet stilles spørsmål knyttet til barnehagens rutiner, kommunikasjon, relasjonsbygging og kompetanseutvikling av personalet knyttet til temaet. Det som blir sagt under intervjuet/samtalen vil bli nedskrevet og brukt som utgangspunkt for analyse og til drøfting av problemstillingen i prosjektet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke ditt samtykke fram til prosjektets slutt, uten å oppgi noen grunn.

Hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg/vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg/vi har fortalt om i dette skrivet. Jeg/vi behandler opplysningene konfidensielt og alle navn anonymiseres.

Prosjektet skal avsluttes 29.04.2022.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

Student

Gjertrud Stordal og Marcelo Vidal

Maja Solsem Linn

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre*. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Dato: 07.03.2022

Siden prosjektet ikke er behandlet av NSD, kan jeg/vi ikke innhente din underskrift. Samtykket blir derfor gitt ved at du krysser av i boksen ovenfor.

7.2 Intervjuguide

Intervjuguide

Problemstilling:

- Hvordan kan personalet i barnehagen legge til rette for et godt foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre i oppstartsperioden av nytt barn?

Oppvarmingsspørsmål:

1. Hva er din stilling i barnehagen?
2. hvor lenge har du jobbet i barnehage og/eller i din nåværende stilling?
3. Hvilken utdanningsbakgrunn har du?

Refleksjonsspørsmål:

Relasjonsbygging

- Hva er viktig for deg i et foreldresamarbeid, og hvorfor?
- Hva ser du på som viktige faktorer i samarbeidet mellom de ansatte og minoritetsspråklige foreldre for at oppstarten av nytt barn skal bli så god som mulig?

- Er det noe du ser på som utfordrende i oppstarten med barn med minoritetsspråklige foreldre? Fortell

Rutiner

- Hvilke rutiner har dere ved oppstart av nytt barn med minoritetsspråklig bakgrunn? Hva gjøres eventuelt i forkant, underveis og etter?

Kommunikasjon:

- Hvordan foregår den formelle informasjonsdelingen med foreldre som ikke snakker norsk ved oppstart? (barnehagens plattform/melding?)
- Har dere erfaringer med foreldre hvor dere ikke deler noe felles språk? Hvordan sikrer dere en god nok kommunikasjon med disse foreldre?
- Hvordan jobber dere med å kartlegge forventninger til hverandre ved oppstart?

Kompetanseutvikling av personalet:

- Opplever du at de ansatte erfarer eller opplever foreldresamarbeidet med minoritetsspråklige foreldre ulikt? I så fall hva er det som skaper denne ulikheten?
- Hvilke erfaringer og tanker har du som pedagogisk leder i forhold til det å ha en felles forståelse blant personalgruppa når det kommer til foreldresamarbeid med minoritetsforeldre? Er dette eventuelt noe dere jobber med rundt oppstarten av nytt barn for å sikre en felles forståelse?

- Blir det gjort noe evaluering eller pedagogisk dokumentasjon av foreldresamarbeidet og hvordan det har gått etter oppstarten? I så fall, hvordan?

Avrundingsspørsmål:

- Hvordan opplever du synet på mangfold i barnehagen har utviklet seg i løpet av tiden du har jobbet i barnehage?
- Er det noe du tenker jeg har glemt å spørre om, eller eventuelt noe mer du vil tilføye eller utdype?