

Foreldresamarbeid med minoritetsforeldre

Hvordan kan pedagogisk leder legge til rette for foreldresamarbeid med minoritetsforeldre?

Mali Os Høsøien

Kandidatnummer: 18

Bacheloroppgave

Barnehager i internasjonale perspektiv

BHBAC3920

Trondheim, april, 2023

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

1.0 INNLEDNING	2
1.1 OPPGAVENS FORMÅL OG OPPBYGNING	3
2.0 TEORETISK GRUNNLAG.....	3
2.1 FORELDRESAMARBEID	4
2.2 KOMPETANSER I FORELDRESAMARBEID	5
2.2.1 Relasjonskompetanse	5
2.2.2 Interkulturell kompetanse.....	6
2.3 HOLDNINGER	8
4.3.1 Ressursorientert og problemorientert tilnærming.....	8
2.4 LEDELSE.....	9
2.4.1 Kompetanseheving gjennom veiledning.....	10
3.0 METODE	11
3.1 VALG AV METODE.....	12
3.2 PLANLEGGING AV DATAINNSAMLING OG UTVALG AV INFORMANTER	12
3.3 BESKRIVELSE AV GJENNOMFØRING.....	13
3.4 ANALYSEARBEID	14
3.5 KVALITETSVURDERINGER.....	15
3.5.1 Reliabilitet	15
3.5.2 Validitet	15
3.6 ETISKE RETNINGSLINJER	16
4.0 PRESENTASJON OG DRØFTING AV FUNN.....	17
4.1 FORELDRESAMARBEID	17
4.2 ENGASJEMENT, HOLDNINGER OG KOMPETANSE	19
4.3 KOMPETANSEHEVING.....	23
5.0 KONKLUSJON	24
6.0 LITTERATURLISTE	27
7.0 VEDLEGG	30
7.1 VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE	30
7.2 VEDLEGG 2: SAMTYKKESKJEMA.....	33

1.0 Innledning

Ferske tall fra SSB (06. mars 2023) viser at det nå bor 1 091 037 mennesker med innvandrerbakgrunn i Norge, noe som utgjør nesten 20% av landets befolkning. I disse tallene inngår både første- og andregenerasjons innvandrere, og videre i denne oppgaven vil jeg omtale disse som minoriteter. Det norske samfunnet er i stadig utvikling mot å bli mer flerkulturelt, noe barnehagen også bærer preg av. Nesten alle barn går i barnehage, og i mars 2023 hadde 93,4 prosent av alle barn i alderen 1- 5 år barnehageplass (SSB). I Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver står det at barnehagen skal ivareta foreldrenes rett til medvirkning, og at samarbeidet skal ha barnets beste som felles mål (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). Barnehagen skal legge til rette for god dialog og informasjonsutveksling med hjemmet, slik at de sammen kan sikre barns trivsel og utvikling. For å kunne sikre dette vil det være viktig at personalet i barnehagen er bevisst på hvordan de møter ulike foreldre, og hvordan de kan styrke samarbeidet. På grunn av det flerkulturelle samfunnet vi lever i vil man i barnehagen vil møte foreldre med ulike kulturer, verdier og holdninger, og som leder i barnehagen må man da være bevisst på hvordan legger til rette for et godt foreldresamarbeid uavhengig av hvilke forutsetninger foreldrene kommer med.

Et godt foreldresamarbeid er ingen selvfølge, og hvordan dette fungerer påvirkes av flere ulike faktorer, blant annet ansattes kompetanse, holdninger og engasjement. På bakgrunn av dette vil jeg i denne oppgaven ta for meg følgende problemstilling:

«Hvordan kan pedagogisk leder legge til rette for foreldresamarbeid med minoritetsforeldre?»

Med stigende antall minoritetsforeldre og barn, er det viktig at mangfoldet sees på som en positiv ressurs (Bergersen, 2017, s. 13). Dette gjelder både det pedagogiske arbeidet med barna, men også samarbeidet med barnas foreldre i barnehagen. I mitt tredje studieår hadde jeg et utvekslingsopphold i Tsjekkia, der jeg fikk muligheten til å ha praksis i en internasjonal barnehage med barn og foreldre fra mange ulike land og kulturer. I løpet av denne perioden ble interessen min for foreldresamarbeid med mennesker fra andre kulturer forsterket, da jeg la merke til at personalet i denne barnehagen sjeldent tok initiativ til samarbeid og medvirkning med minoritetsforeldre. På bakgrunn av denne erfaringen ønsker jeg å undersøke

hvordan man i norske barnehager arbeider for å bygge et godt foreldresamarbeid, og da særlig i møte med minoritetsforeldre.

1.1 Oppgavens formål og oppbygning

Oppgavens formål er å få innsikt i hvordan pedagogisk leder arbeider for å styrke samarbeidet med minoritetsforeldre, gjennom veiledning og arbeid med kompetanseheving. Jeg har valgt å dele oppgaven inn i fire kapitler. I første kapittel vil jeg gjøre rede for det teoretiske grunnlaget for oppgaven. Jeg vil her begynne med å se på foreldresamarbeid med minoritetsforeldre fra et teoretisk perspektiv, og gjøre rede for samarbeidets mål og hensikt. Videre vil jeg gjøre rede for to av kompetansene som kreves i foreldresamarbeid med minoritetsforeldre, relasjonskompetanse og interkulturell kompetanse. Etter dette skriver jeg om holdninger og arbeid med holdninger i barnehagen, før jeg så avslutter teoridelen med et avsnitt om ledelse. I det andre kapitlet vil jeg forklare mitt valg av metode, beskrive gjennomføringen av datainnsamlingen og forklare hvordan jeg analyserte datamaterialet. Videre vil jeg i dette kapitlet vurdere kritiske og etiske elementer ved metoden. Kapittel tre presenterer jeg funnene mine, og analyserer og drøfter dette opp mot relevant teori. Dette kapitlet er delt inn i tre deler; foreldresamarbeid, engasjement, holdninger og kompetanse, og kompetanseheving. I fjerde og siste kapittel vil jeg oppsummere hvordan pedagogisk leder kan bidra til å bygge et godt foreldresamarbeid med minoritetsforeldre, gjennom å fokusere på personalets kompetanse.

2.0 Teoretisk grunnlag

I dette kapitlet vil jeg presentere og gjøre rede for det teoretiske grunnlaget for oppgaven, samtidig som jeg forklarer sentrale begreper. Teorien og begrepene som brukes er direkte knyttet opp mot ledelsesperspektivet på foreldresamarbeid med minoritetsforeldre, og er derfor relevant for min problemstilling. Jeg har valgt å dele kapitlet inn i flere deler, slik at

det blir en tydelig struktur og det teoretiske perspektivet kommer tydeligere frem. Dette kapitlet vil danne grunnlaget for drøftingen av funn.

2.1 Foreldresamarbeid

For at barnehagen og hjemmet sammen skal kunne ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling kreves det at barnehagen legger til rette for et godt foreldresamarbeid og en god dialog (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). For å forstå begrepet foreldresamarbeid, har jeg valgt å ta utgangspunkt i måten Vibeke Glaser (2023) forklarer det. Hun sier samarbeid oppstår når mennesker med forskjellige kunnskaper, ferdigheter, egenskaper og holdninger arbeider mot samme mål på grunnlag av felles ressurser. Foreldresamarbeid er et begrep som i hovedsak understreker at det skal være et samarbeid mot et felles mål for barns beste (Birthe Ravn, 1995, s. 204; Glaser, 2023 s. 92). Å samarbeide tett med foreldrene er viktig, fordi hjem og barnehage sammen vil utgjøre helheten i små barns liv. Et godt foreldresamarbeid krever gjensidig respekt, anerkjennelse og toleranse for ulikhet. Foreldre skal føle seg sett, tatt hensyn til og inkludert i barnehagefellesskapet, og barnehagepersonalet skal ha et syn på foreldre som tilsier at de kan være ressurser for sine barn (s. 11- 19). Det ideelle samarbeidet hviler på gjensidig tillit og på felles ansvarsfølelse og beslutningstagen.

Tillit er noe som bygges opp over tid, og som man må jobbe for å gjøre seg fortjent til (Drugli, 2018, s. 129). Det handler om hvordan man møter hverandre, om man viser omsorg, rettferdighet og om personalet holder seg profesjonell. Barns utvikling påvirkes av foreldresamarbeidet, og henger i stor grad sammen med om foreldrene føler tillit og trivsel knyttet til barnehagen. Becher (2006) sier småprat i hverdagen, der personalet viser interesse for familien er en god arena for å bygge tillit mellom foreldre og barnehagen (s. 68). Dette vil være en del av det uformelle samarbeidet, som Glaser (2023) sier består av ikke- planlagte møter og ikke- planlagte samtaler. Det uformelle samarbeidet finner derfor sted i for eksempel hente- og bringe situasjoner, så gjennom at personalet er bevisst på påvirkningen disse samtaler har, kan foreldre og personale bli tydelige for og trygge på hverandre (s. 105).

Glaser (2023) sier den monokulturelle barnehagen i større eller mindre grad er erstattet av den flerkulturelle barnehagen (s. 19). Det er derfor viktig at ansatte i barnehagen er bevisst på hvordan de møter foreldre med andre kulturer, holdninger og forutsetninger enn de selv. Sand (2020) sier minoritetsforeldre kan ha ulike forutsetninger til samarbeidet med barnehagen, noe som kan innebære at de ikke innehar den kompetansen som kan være forventet av personalet. Mange minoritetsforeldre har stor tiltro til pedagogene i barnehagen, og tar derfor ikke initiativ til medvirkning av barnehagehverdagen (s. 132). I møte med minoritetsforeldre må man være bevisst på at de ikke er en ensartet gruppe, men at hver familie har personlige og individuelle erfaringer som de tar med seg i barnehagen. For å få til et tett samarbeid med foreldre, kreves det at personalet anstrenger seg og tar ansvar for å kunne oppnå en god kommunikasjon (Bergersen, 2017, s. 204). Det uformelle samarbeidet har en særlig betydning for mange minoritetsforeldre, da de gjennom disse korte samtalene kan bli kjent med hvordan den norske barnehagen fungerer og barnehagens kultur. Når foreldrene opplever at samarbeidet og kommunikasjonen er god, vil dette påvirke barnets trivsel og utvikling (Glaser, 2023, s. 95- 105).

2.2 Kompetanser i foreldresamarbeid

Kompetanse kan defineres som enhver persons kombinasjon av kunnskap, ferdigheter, erfaringer og holdninger (Skogen, 2021, s. 35). For å få til et godt foreldresamarbeid kreves det at personalet i barnehagen har tilegnet seg faglig og personlig kompetanse, og at man forholder seg profesjonell i møte med foreldrene (Glaser, 2023, s. 19). I denne delen av oppgaven vil jeg fokusere på relasjonskompetanse og interkulturell kompetanse, sett i lys av samarbeid med minoritetsforeldre.

2.2.1 Relasjonskompetanse

1. Januar 2021 ble barnehagen lovpålagt å arbeide for et godt psykososialt miljø og sørge for at alle barn får en trygg og god barnehagehverdag (Barnehageloven, 2021, §41). For å sikre et godt psykososialt miljø i barnehagen er det av grunnleggende betydning at personalet går inn for å etablere gode relasjoner til blant annet barnas foreldre, og til dette kreves det relasjonskompetanse (Lund, 2023; Glaser, 2023, s. 95).

Spurkeland (2017) forklarer at uttrykket relasjonskompetanse dekker ferdigheter, evner og holdninger som et menneske trenger for å etablere, vedlikeholde og reparere kontakten med andre mennesker (s. 215). Videre sier Glaser (2023) at relasjonskompetanse handler om å kjenne seg selv, å forstå den andres opplevelse og å forstå hva som skjer i samspillet med den andre. Å inneha relasjonskompetanse innebærer derfor at man forstår og evner å samhandle med de man møter, på en god og hensiktsmessig måte. Det handler om å kunne se seg selv i møte med andre, og å være bevisst på hvordan man kan være med på å bygge en god relasjon (s. 121). God relasjonskompetanse kan bidra til å forebygge konflikter og misforståelser, så det er derfor sentralt å jobbe med dette slik at man kan legge til rette for at barna og foreldrene får en trygg og god barnehagehverdag.

I foreldresamarbeid med minoritetsforeldre er relasjonskompetanse særlig viktig, fordi de ofte kan ha ulike kulturelle bakgrunner, verdier og oppfatninger som kan påvirke kommunikasjonen og samarbeidet med personalet. I møte med foreldre med minoritetsbakgrunn vil det være ekstra viktig at personalet innehar relasjonskompetanse, for at foreldrene skal bli møtt med toleranse, sensitivitet og anerkjennelse, samtidig som de opplever seg respektert for ulike måter å være en god forelder på (Glaser, 2023, s. 19). God relasjonskompetanse kan også bidra til at foreldrene føler seg inkludert og respektert, og at deres synspunkter og behov blir tatt hensyn til. Dette er noe som kan trenes opp, og handler i stor grad om det å vise interesse, tørre å prøve og å gjennomføre konkrete kontaktskapende handlinger (Spurkeland, 2017, s. 218). Arbeid med relasjonskompetanse kan altså bidra til at foreldresamarbeidet blir preget av tillit og forståelse, som igjen kan føre til at barnet får det bedre i barnehagen.

2.2.2 Interkulturell kompetanse

I rammeplanen (2017, s. 29) beskrives det at foreldre og personale i barnehagen har et felles ansvar for barns trivsel og utvikling, men for å kunne samarbeide om dette må en god og trygg kommunikasjon der begge parter forstår hverandre være til stede. For å kunne gjøre dette vil interkulturell kompetanse være nødvendig. Darla K. Deardoff (2006) definerer begrepet interkulturell kompetanse som kunnskaper, ferdigheter og holdninger som gjør at man evner å samhandle på tvers av kulturer (s. 259). Det vil si at det handler om å ha

kunnskap om ulike kulturer og verdier, og om hvordan man evner å forstå, kommunisere og samhandle effektivt med personer med kultur ulik ens egen (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 14). Når man har oppnådd interkulturell kompetanse vil man ha en dypere forståelse for hvordan kulturelle forskjeller påvirker kommunikasjonen, og man vil mestre å tilpasse kommunikasjonsstilen sin for å kommunisere mer effektivt med personer fra ulike kulturer.

Deardoff har blant annet utviklet en modell som beskriver hvordan man over tid kan arbeide med å utvikle sin interkulturelle kompetanse. I denne kommer det frem at man i kommunikasjon med andre må fokusere på respekt, bevissthet, åpenhet, nysgjerrighet og evnen til å lytte (Deardorff, 2006, s. 254). I modellen synliggjøres det at man må begynne med å bli bevisst på det individuelle, før man så beveger seg mot samspill med andre. Som pedagogisk leder er det derfor viktig at man gjør de ansatte bevisst på sin interkulturelle kompetanse, og at man sammen reflekterer over hva man legger i begrepet og hvordan man kan oppnå dette. Når foreldresamarbeidet bevisstgjøres og jobbes med, kan foreldrene bli inkludert i barnehagens praksis og føle seg sett.

Et godt foreldresamarbeid handler om å sikre god informasjonsflyt, en god dialog og at foreldre får muligheten til medvirkning (Nordal, 2017; Glaser, 2023, s. 105). I møte med minoritetsforeldre er det derfor viktig å forstå hvordan deres kulturelle bakgrunn og verdier kan påvirke kommunikasjonen og samarbeidet. Glaser (2023) nevner at utfordringer som kan oppstå ofte handler om språk og kommunikasjon, at man har ulike erfaringer med barnehage og ulike forventinger til barnehagen og foreldresamarbeidet. Det er viktig at personalet sammen reflekterer over de utfordringene som oppstår, og hva den enkelte opplever som krevende (s. 136- 138). På denne måten kan barnehagen sammen finne måter å jobbe på som fremmer et godt foreldresamarbeid, og med det øke sin interkulturelle kompetanse. Ved å ha åpen dialog og felles refleksjon innad i personalgruppen, kan de støtte hverandre i yrkesrollen og lære av hverandres kunnskaper og erfaringer (Glaser, 2023, s. 136). Dette kan bidra til at personalet mestrer å bygge tillit og forståelse mellom barnehage og hjem, og dermed også påvirker barnas får barnehagehverdag positivt.

2.3 Holdninger

Ane Bergersen (2017) definerer holdninger som en forutsigbar positiv eller negativ meningsreaksjon ovenfor en person, handling eller hendelse (s. 20). Holdninger er bygd opp av to komponenter, en kognitiv komponent og en følelsesmessig komponent. Den kognitive komponenten består av kunnskap man har tilegnet seg, og følelseskomponenten sier noe om retningen man lener seg mot, og handler om det å like eller mislike og være for eller imot noe eller noen (Haugen & Skogen, 2021, s. 100). Holdninger etableres over lang tid, og kan til en viss grad gjenspeile hvilken kultur eller hvilket miljø man har vokst opp i. Holdninger kan vise seg i atferd eller væremåte, men det hender også at man gir uttrykk for at man har positive holdninger, men likevel handler annerledes (s. 101). Skal man arbeide med å endre holdninger i barnehagen, er det viktig at man først fokuserer på å bevisst på egne holdninger. Da er det sentralt at man klarer å skille mellom meninger og holdninger, siden man alltid er bevisst på meningene sine og kan endre disse ofte, mens holdningene kan være ubevisst og tar lengre tid å endre (Bergersen, 2017, s. 20). Når man har blitt bevisst på egne holdninger, kan man begynne å arbeide systematisk med både kunnskap og følelser. Haugen og Skogen (2021) sier at det underveis i arbeidet med holdningsendringer er en fordel at begge komponentene påvirkes, på grunn av at det kan bidra til at man ser sammenhenger som fører til et indre ønske om endring (s. 102).

4.3.1 Ressursorientert og problemorientert tilnærming

Hvilke holdninger personalet i barnehagen har, vil i stor grad påvirke deres evne og vilje til å håndtere foreldresamarbeid med minoritetsforeldre. Man kan skille mellom to pedagogiske tilnærminger å møte andre kulturer på, ressursorientert- og problemorientert tilnærming (Gjervan et al., 2012, s. 61-62).

En ressursorientert tilnærming til samarbeid med minoritetsforeldre bygger på at foreldrene blir sett på som en ressurs for barnehagen. En mangfoldig foreldregruppe blir sett på som normalt tilstand, og barnehagen og personalet arbeider aktivt med å legge til rette for alle får medvirke og bli inkludert i like stor grad (s. 67-68). Med en ressursorientert tilnærming vil fokuset ligge på å støtte foreldrene, og å finne ut hvordan foreldrenes kunnskap og erfaringer

kan berike barnehagen. Dette viser også at man er bevisst på at det finnes ulike måter å oppdra barn på, og at det er ulike måter å være god forelder på. Sand (2020) sier en slik holdning viser at man har grunnleggende tillit til foreldrene, noe som bidrar til å styrke samarbeidet (s. 148).

En problemorientert tilnærming er det motsatte av en ressursorientert, og den bygger på en monokulturell pedagogikk der majoritetspråk- og bakgrunn blir sett på som det normale. Med problemorienterte holdninger knyttet til foreldresamarbeid med minoritetsforeldre, vil personalet møte foreldre med en innstilling om at samarbeidet blir utfordrerne på grunn av at de ikke sitter inne med de samme majoritetskulturelle kompetansene som mange andre (Sand, 2020, s. 149). Fokuset vil være på språk og kulturforskjeller, og det blir sett på som arbeidskrevende å samarbeide med dem. Gjervan et al. (2012) sier at en slik tilnærming ofte skyldes mangel på kunnskap og kompetanse, og at disse holdningene kan gi dårlige forutsetninger for foreldresamarbeidet (s. 64-65). Møter man foreldrene med en problemorientert tilnærming kan det til slutt føre til ekskludering og diskriminering.

Glaser (2023) sier at ulike forståelser og tilnærminger til mangfold vil få konsekvenser for samarbeidet mellom barnehagen og foreldrene (s. 236). Barnehagen må derfor være bevisst på, og arbeide med hvilke holdninger de har i møte med minoritetsforeldre. I rammeplanen kommer det frem at barnehagen skal bruke mangfold som en ressurs, og legge til rette for et godt foreldresamarbeid med alle foreldre (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9 og 29). For å kunne ivareta disse kravene må personalet ha en ressursorientert tilnærming til samarbeidet. Møter man alle foreldre med en slik tilnærming, vil man kunne legge til rette for et inkluderende fellesskap som er preget av likeverd og respekt (Gjervan et al., 2012, s. 67-71). Samarbeidet kan da bli tettere, og barnehagen kan bruke foreldrene som en ressurs for å styrke barna ut fra deres egne kulturelle forutsetninger.

2.4 Ledelse

Ledelse er et komplekst begrep, som kan forstås og defineres på flere ulike måter. Skogen har utviklet en definisjon som sier:

«En leder organiserer og gjennomfører arbeider i en organisasjon ved å kommunisere med personalet. Gjennom forståelse av mellommenneskelige relasjoner, problemløsning, pedagogisk utvikling, løsning av administrative oppgaver og samspill påvirker og motiverer lederen personalgruppen. Hensikten med å organisere og gjennomføre arbeidet er å nå visse mål» (Skogen, 2021, s. 27).

Jeg har valgt å bruke denne måten å forstå ledelse på fordi den beskriver kompleksiteten til begrepet, ved at den inkluderer betydningen av kommunikasjon, mellommenneskelige relasjoner og arbeidsorganisering. Denne definisjonen viser også at det er like viktig for enhver organisasjon å forstå at hensikten med arbeidet de skal gjøre er å nå målene de har satt. I barnehagen har man to ulike former for leder, pedagogiske ledere og styrer. Disse har et felles ansvar for å bygge en læringskultur i barnehagen, der man deler erfaringer og kunnskaper med hverandre. Glaser (2023, s. 138) sier barnehagepersonalets kompetanse har stor betydning for kvaliteten på det pedagogiske tilbudet til barna, så jeg har videre i denne oppgaven valgt å fokusere på hvordan pedagogisk leder kan veilede personalet for å øke deres kompetanse.

2.4.1 Kompetanseheving gjennom veiledning

Carson & Birkeland (2022, s. 62-69) skriver at man i barnehagen kan jobbe med kompetanseheving på syv ulike måter; forelesning, teamarbeid, selvstudier, mesterlæring, konsultasjon, rådgivning og veiledning. I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på kompetanseheving gjennom veiledning. I kompetanse for fremtidens barnehage (2023-2025) står det at pedagogisk leder har ansvaret for å veilede, iverksette og lede det pedagogiske arbeidet (s. 10). Det vil si at man som pedagogisk leder har ansvaret for å veilede hele personalgruppen, uavhengig av deres ulike kompetanser og erfaringer. Veiledning handler blant annet om å hjelpe andre å bli mer bevisst på egen praksis og å bidra til å øke deres mestringskompetanse (Glaser, 2023, s. 92-93). Skagen (2004, s. 15 og 50) sier at veiledning handler om å hjelpe andre til å utvikle egen praksisteori, gjennom å bidra til at veisøker blir i bedre stand til å hjelpe seg selv og andre i lignende situasjoner senere.

Tveiten (2013) forklarer at veiledning ofte foregår gjennom dialog, gjerne i en samtale ansikt til ansikt med to eller flere personer (s. 141). Målet med dialogen er ikke at veisøker og

veileder skal bli enige, men at de sammen skal komme frem til, undre seg over og se ulike perspektiver. I veiledningssituasjoner kan veileder stille veisøker spørsmål som gjør at vedkommende må tenke og finne svar selv, og dermed utvikle en dypere forståelse for temaet. Det er i møte mellom forskjellige syn at ny mening blir skapt, så veiledningssamtalen dreier seg derfor om å være avhengig av hverandre (Carson & Birkeland, 2022, s. 36).

I arbeidet med kompetanseheving er det viktig at man som pedagogisk leder legger vekt på å støtte og trygge personalet til å stå i egne praksiser, samtidig som man utfordrer de og våger å stille spørsmål for å sette i gang refleksjonsprosesser (Mørreaunet, 2014, s. 166). Når man i barnehagen skal jobbe med foreldresamarbeidet med minoritetsforeldre, kan veiledning være et godt verktøy å bruke for å gjøre personalet trygg på sin rolle i samarbeidet. Gjennom veiledning kan personalet bli bevisst på egne tanker rundt foreldresamarbeid med minoritetsforeldre, og deres følelser og holdninger knyttet opp mot det. Man må reflektere over dette, for å kunne arbeide med å utvikle og forbedre seg selv og sin praksis (Carson & Birkeland, 2022, s. 12). Det kan sies at veiledning handler om å oppnå ny forståelse, og at målet med veiledning er at deltagerne skal gis en mulighet til å utvikle sin faglige kompetanse.

3.0 Metode

Bergsland og Jæger (2022, s. 28) forklarer vitenskapelig metode som en fremgangsmåte for å få besvart et forskningsspørsmål. Vitenskapelig metode består av å samle inn, analysere og tolke data, og måten man gjør dette på kan deles inn i to hovedgrupper, *kvantitative* og *kvalitative* metoder. Ved bruk av *kvantitative* metoder ønsker man å få målbare data som gir muligheten til å foreta regneoperasjoner eller finne gjennomsnittlige resultater (Dalland, 2020, s. 52). I en kvantitativ forskningsmetode kan man for eksempel benytte standardiserte spørreskjemaer eller andre typer spørsmål som gir målbare data. Ved bruk av *kvalitative* metoder har man som mål å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måle (Dalland, 2020, s. 54). På denne måten får man altså mulighet til å ha direkte kontakt med feltet, samtidig som det gir muligheten til å undersøke og forstå fenomener og sammenhenger på et dypere nivå. I en kvalitativ forskningsmetode kan man benytte seg av ulike innsamlingsmetoder som intervju, gjennomføring av prosjekter, observasjon, analyse av dokumenter og så videre.

I dette kapitlet vil jeg begrunne mitt valg av metode, før jeg så forklarer hvordan jeg planer datainnsamlingen og presenterer mitt utvalg av informanter. Videre vil jeg beskrive gjennomføringen av datainnsamlingen og hvordan jeg så analyserte dette. Til slutt vil jeg presentere hvilke kvalitetsvurderinger jeg har gjort, og hvilke etiske retningslinjer jeg har fulgt.

3.1 Valg av metode

Olav Dalland (2020, s. 51) sier metoden man velger å benytte seg av skal fortelle oss noe om hvordan vi bør gå frem for å samle informasjon for å løse problemet. For å få et godt svar på hvordan pedagogisk leder kan legge til rette for foreldresamarbeid med minoritetsforeldre, valgte jeg å bruke den kvalitative metoden intervju. Johannesen, Tufte og Christoffersen (2016, s. 29) sier man gjennom intervju kan få mest mulig relevante og pålitelige data, siden det gir muligheten til å gå i dybden på temaet. Videre forklarer Kvale og Brinkmann (2015, s. 119) at hensikten med et kvalitativt forskningsintervju er å forstå verden sett fra intervjupersonens side, og ved å bruke denne metoden får informantene rom til å utdype om sine kunnskaper, erfaringer og holdninger. Med andre ord, vil intervju være det som gir den beste dataen for min problemstilling. Et intervju kan være strukturert, semistrukturert eller lite strukturert (Bergsland og Jæger, 2022, s. 34). Jeg valgte å gjennomføre semistrukturerte intervju, som vil si at vi hadde en samtale rundt temaene jeg på forhånd hadde sendt informantene (Vedlegg 7.1). Jeg stilte informantene de samme overordnede spørsmålene, men de fikk ulike oppfølgingsspørsmål. Dette førte til at samtalene holdt seg innenfor tema, samtidig som det ble en god flyt og jeg fikk muligheten til å gå i dybden på temaene informantene fortalte om.

3.2 Planlegging av datainnsamling og utvalg av informanter

Før jeg gjennomførte intervjuene, utformet jeg en intervjuguide. Dalland (2020, s. 20) skriver at det å utforme en intervjuguide, fungerer som en faglig og mental forberedelse av selve intervjuet. På denne måten skal intervjuguiden bidra til at man husker temaene, samtidig som man skal føle seg trygg nok til å gå fritt ut fra de valgte temaene. Jeg valgte å dele spørsmålene inn i oppvarmingsspørsmål, ulike hovedtema og avslutningsspørsmål. I tillegg til

intervjuguiden, forberedte jeg meg på å komme med oppfølgingsspørsmål slik at informanten kunne utdype eller konkretisere svarene sine. I forkant av intervjuene gjennomførte jeg et prøveintervju med en medstudent, for å bli tryggere på rollen som intervjuer samtidig som jeg fikk testet om spørsmålene var åpne og konkrete nok.

I denne oppgaven ønsket jeg å ha intervju med pedagogiske ledere som har kunnskap, erfaring og kompetanse om foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre i barnehagen, og valgte derfor å foreta et strategisk utvalg av informanter. Strategisk utvalg betyr at jeg velger informanter som har egenskaper, kunnskaper og erfaringer som er strategisk for å få samlet inn datamateriale til problemstillingen (Bergsland og Jæger, 2022, s. 42). Ettersom jeg har valgt intervju som kvalitativ metode, bør ikke antall informanter være for stort (Dalland, 2020, s. 81). Jeg tok derfor kontakt med to pedagogiske ledere i en barnehage jeg hadde kjennskap til fra før, som jeg vet har en del minoritetsspråklige foreldre. For å få ulike perspektiver, spurte jeg pedagogiske ledere på ulike avdelinger. Ulike avdelinger kan ha forskjellige syn på foreldresamarbeid med minoritetsforeldre, og bruke ulike metoder.

3.3 Beskrivelse av gjennomføring

Intervjuene ble gjennomført på ulike dager, på et møterom i barnehagen. I forkant av intervjuene sendte jeg intervjuguiden (Vedlegg 7.1) til informantene, slik at de fikk muligheten til å reflektere over temaet. Ettersom bruk av taleopptak ikke var en mulighet, ønsket jeg å ha med en sekretær på intervjuene. Under et av intervjuene lot dette seg gjøre, og jeg fikk dermed gitt all min oppmerksomhet til informanten og samtalen. Under det andre intervjuet hadde jeg ikke med meg sekretær, og måtte notere selv. Gjennomførelsen av dette intervjuet opplevdes annerledes enn det jeg hadde tenkt, og det ble mer utfordrerne å holde fokus på informanten og notere samtidig enn jeg hadde sett for meg. Informanten hadde skrevet ned noen tanker på intervjuguiden, og jeg fikk en kopi av denne, noe som gjorde det enklere å ivareta informantens meninger uten mine tolkninger.

Intervjuene startet med at informantene fikk lese gjennom og krysse av på informasjons- og samtykkeskjemaet. Begge informantene hadde gjort seg opp en del tanker om temaet på forhånd, og spørsmålene ble derfor stilt i en noe tilfeldig rekkefølge for å holde flyten i

samtalen. Under intervjuet forsøkte jeg å rette oppmerksomheten min til informanten ved å holde øyekontakt, og å bruke kroppsspråk for å anerkjenne det som ble sagt. Intervjuene hadde ganske lik varighet, med henholdsvis 40 og 45 minutter. Før analysearbeidet kunne begynne, klargjorde jeg datamaterialet ved å renskrive notatene mine. Dalland (2020, s. 95) sier at å skrive ned notater fra et intervju handler om å få skrevet ned og bevart mest mulig av det som opprinnelig skjedde. Man må være bevisst på at mimikk, kroppsspråk og tonefall forsvinner når man skriver ned informantens svar, og at dette kan påvirke måten man tolker svarene.

3.4 Analysearbeid

Etter endt datainnsamling, begynte jeg å analysere datamaterialet. Dalland (2020, s. 94) sier analyse har som hensikt å finne ut hva informantene faktisk forteller. For å finne ut av dette valgte jeg å først skrive ut datamaterialet, for å så klippe det opp slik at jeg fikk et sitat per lapp. Jeg merket alle lappene med tall, slik at jeg alltid hadde oversikt over hvilken informant som sa hva. Gjennom å lese sitatene individuelt mange ganger, fikk jeg muligheten til å bli godt kjent med informantens meninger og tanker.

Jeg valgte å bruke tematisk analyse for å systematisere funnene mine. Hensikten med tematisk analyse er å kategorisere, kode, sammenligne og finne mønster i funnene (Larsen, 2017, s. 113 & Thagaard, 2018, s. 171). Jeg forsøkte derfor å systematisere funnene ved å kategorisere og kode dataen, ut ifra hvilke tema informanten snakket om. Dette gjorde jeg ved å legge lappene med samme tema i en haug, og på denne måten ble det tydelig hvilke tema jeg hadde mye og lite data om. Noen av temaene kom tydelig frem med en gang, mens andre tema krevde at jeg gikk gjennom dataen gjentatte ganger. Jeg hadde alltid min egen problemstilling i tankene da jeg analyserte dataen, for å være sikker på at jeg fokuserte på det som var relevant for oppgaven. Etter å ha valgt hvilke tema jeg ønsket å fokusere på, fjernet jeg overlappende uttalelser og overflødig materiale.

3.5 Kvalitetsvurderinger

Når man driver med forskning, er det viktig å være bevisst på at forskningen og funnene skal være troverdige. I dette kapittelet vil jeg derfor være kritisk til metoden som ble brukt, gjennom å reflektere over metodens reliabilitet og validitet.

3.5.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om hvorvidt prosjektet er gjennomført på en slik måte at resultatene fremstår troverdig. Hvilke metoder som er tatt i bruk, gjennomføring og resultatene som kommer frem i forskningen, vil være med på å påvirke dette. Thagaard (2018) skriver at troverdigheten også avhenger av om forskningen er gjort på en slik måte at andre forskere kan komme frem til det samme resultatet, ved å bruke samme metode (s. 187). Bergsland & Jæger (2022) sier at reliabilitet også handler om datamaterialet er pålitelig eller ikke, gjennom hvordan det blir samlet inn, bearbeidet, analysert og tolket (s. 80). Ved at jeg i metodekapittelet redegjorde for fremgangsmåten, var jeg med på å styrke oppgavens reliabilitet ved å gjøre forskningsprosessen transparent. Det vil si at jeg ikke legger skjul på hvordan selve forskningen ble gjennomført (Thagaard, 2018, s. 188). Siden lydopptak ikke lot seg gjøre, har jeg måttet gå ut fra hva sekretæren noterte under det ene intervjuet, og hva jeg og informanten noterte under det andre. Dette kan ha ført til at viktig informasjon har forsvunnet i prosessen, eller at informasjon har blitt feiltolket. Måten jeg og sekretæren noterte underveis i intervjuet, vil derfor påvirke den videre forskningen. Larsen (2017, s. 95) skriver at det i et intervju er en stor mulighet for at informanten påvirkes av både situasjonen og intervjueren, noe som kan ha betydning for det som blir sagt der og da. Samtidig har bruken av sekretær økt reliabiliteten, i forhold til det å notere selv med tanke på at hun kun hadde fokus på å notere det som ble sagt. Siden jeg fikk en kopi av notatene til informanten under det andre intervjuet, kan også oppgavens reliabilitet styrkes fordi dette ivaretok informantens meninger uten tolkninger av meg.

3.5.2. Validitet

Thagaard (2018) forklarer at validitet handler om resultatene av selve forskningen, og gyldigheten av tolkningene i etterkant (s. 189). Dette kan videre knyttes opp mot troverdighet

og overførbarhet. Troverdighet handler om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke. Overførbarhet handler om resultatene fra et forskningsprosjekt kan overføres til lignende fenomener (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Ting som kan ha påvirket oppgavens validitet er blant annet at det gjennom intervju kan være utfordrende å få frem hvordan informantene faktisk arbeider med minoritetsforeldre, siden hva man sier og hvordan man handler kan være ulikt. Det å kunne observere de ansatte i en barnehagehverdag, ville kanskje gjort det mulig for meg å se hvordan akkurat dette fungerer i praksis.

3.6 Etske retningslinjer

I arbeidet med bacheloroppgaven må jeg være bevisst på mitt etiske ansvar som forsker, knyttet til blant annet problemstillingen, datainnsamlingen og i prosessen med å analysere og tolke datamaterialet. Bergsland & Jæger (2022, s. 47-49) deler forskerens etiske ansvar inn i tre hovedprinsipper; informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser.

Informert samtykke innebærer at informantene informeres om hva det innebærer å delta i prosjektet, at det er frivillig og at de når som helst kan trekke seg uten at dette får negative konsekvenser (Bergsland & Jæger, 2022, s. 47). Når jeg spurte informantene om de ville delta i prosjektet, informerte jeg de om det som står i informasjons- og samtykkeskjemaet for bachelorprosjektet. Det vil si at jeg prøvde å få frem prosjektets innhold og hva det skal brukes til så tydelig som mulig. Før selve intervjuene fikk informantene lese informasjons- og samtykkeskjemaet, og krysset av for at det var lest. Konfidensialitet handler om at man ikke offentliggjør personlige data som kan avsløre deltagerens identitet (Bergsland & Jæger, 2022, s. 47). I oppgaven har jeg anonymisert informantene ved å gi de navnene *informant nr. 1* og *informant nr. 2*. Jeg har forsøkt å begrense hvor mye personlig informasjon jeg deler i presentasjonen av dem. Jeg har bare inkludert det som oppleves som helt nødvendig for oppgaven, slik at det ikke skal være mulig å gjenkjenne de. I presentasjonen av funnene har jeg valgt å skrive sitater på bokmål, for å sikre at anonymiteten ivaretas. Konsekvenser går ut på at forskeren må vurdere hvilke konsekvenser prosjektet kan ha for deltagerne som er med i prosjektet (Bergsland & Jæger, 2022, s. 49). Jeg har fokusert på at informantene ikke skal påvirkes av at de har deltatt, de skal ikke få unødvendige belastninger eller konsekvenser for det. Under selve intervjuene vektla jeg det etiske og moralske medansvaret jeg som intervjuer

har, for at informantene i etterkant ikke skal sitte igjen med en ubehagelig følelse av å ha utlevert seg selv eller barnehagen. Den informasjonen som blir samlet inn vil kun bli brukt til bacheloroppgaven, og når den er fullført vil dette slettes.

4.0 Presentasjon og drøfting av funn

I dette kapitlet presenteres og drøftes de ulike funnene i lys av relevant teori, som det ble skrevet om i det teoretiske kapitlet. Funnene deles inn i tre temaer, som alle er relevante i forhold til problemstillingen, «*Hvordan kan pedagogisk leder legge til rette for foreldresamarbeid med minoritetsforeldre?*». Inndelingen vil se slik ut: Foreldresamarbeid, engasjement, holdninger og kompetanseheving, og kompetanseheving. Interkulturell kompetanse og relasjonskompetanse vil være en rød tråd gjennom hele analysen, siden disse kompetansene er avgjørende i samarbeid med minoritetsforeldere.

Jeg begynte begge intervjuene med å spørre informantene om deres erfaring og hvor mange barn/ansatte de hadde med minoritetsbakgrunn. Informant nr.1 svarte at hun har jobbet som pedagogisk leder i 15 år, og at hun har mye erfaring med samarbeid med minoritetsforeldre fra ulike barnehager. På hennes avdeling er det nå 8 barn med minoritetsbakgrunn, og alle ansatte har majoritetsbakgrunn. Informant nr.2 har jobbet åtte år som pedagogisk leder, og forteller om sine erfaringer de den barnehagen hun jobber i nå. På denne avdelingen er det 3 barn fra minoritetsfamilier. Informantenes erfaring og bakgrunn er relevant for oppgaven, da det kan ha vært med på å forme deres kunnskaper, svar og arbeidsmåter.

4.1 Foreldresamarbeid

For å komme inn på tema foreldresamarbeid med minoritetsforeldre, begynte jeg med å spørre informantene hva de legger i begrepet foreldresamarbeid. Begge informantene ga da uttrykk for at dette er et stort og komplekst begrep, men likevel opplevde jeg det som at begge la vekt på gjensidig tillit mellom barnehage og hjem. Utover dette sier informant nr.1 «*For meg er*

det viktig at foreldre føler seg velkommen i barnehagen, og at vi har en god dialog.

Foreldrene skal oppleve at personalet er opptatt av og tar vare på ungene». Videre sier informant nr. 2 «Man må ha et åpent sinn og møte foreldrenes syn og behov, samtidig som vi balanserer det med å veilede foreldrene ut i fra barnets beste». Det informantene uttrykker her, kan knyttes opp mot det Glaser (2023) skriver om at det ideelle samarbeidet hviler på gjensidig tillit og felles ansvarsfølelse. For å kunne bygge tillit er det viktig at man respekterer hverandres forskjellige kunnskaper, ferdigheter og holdninger, slik at man oppnår en enighet om hvilke mål man skal jobbe mot. Både foreldre og ansatte vil kunne ha ulike forventinger til samarbeidet, og også ulikt syn på barn og barndom, og hvilken rolle barnehagen har i samfunnet. I samarbeidet er det viktig at man kommuniserer godt, gjennom ha å en god informasjonsflyt og en god dialog (s. 92-105). I rammeplanen kommer det frem at foreldrene og barnehagen har et felles ansvar for barnets trivsel og utvikling, og grunnleggende momenter som legger til rette for dette er et godt samarbeid og god kommunikasjon (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29 & Glaser, 2023, s. 105). For å få til et godt samarbeid, er det viktig med et kompetent personale, som klarer å skape gjensidig tillit (Glaser, 2023, s. 70).

Jeg ønsket så å spisse samtalen inn på samarbeid med minoritetsforeldre, og spurte derfor om de arbeider annerledes med minoritetsforeldre enn med majoritetsforeldre. Begge informantene sa da at det i utgangspunktet ikke er noe forskjell på hvordan de arbeider, men gjennom intervjuene kom det frem at det likevel er ulikheter. Informant nr. 1 sa blant annet *«Det blir jo kanskje et tettere samarbeid, der man må forklare mer underveis og være tydeligere for å få til best mulig kommunikasjon»*. Det informanten forteller meg her, tolker jeg som at hun i møte med minoritetsforeldre fokuserer på å bygge tillit gjennom å legge til rette for at foreldre skal få all informasjon de ønsker og trenger. Bergersen (2017, s. 204) forklarer at et tett samarbeid mellom foreldre og barnehagen krever at personalet anstrenger seg og tar ansvar for å tilpasse kommunikasjonen til hver enkelt forelder. Ut i fra det informanten sier tolker jeg det som at hun er opptatt av å legge til rette for god kommunikasjon, og legger inn en ekstra innsats for at dette skal kunne finne sted. Ved å rette oppmerksomheten mot å bygge et tett samarbeid preget av god kommunikasjon, kan foreldrene føle på økt tillit og trivsel knyttet til barnehagen (Drugli, 2018, s. 129). Dette er viktig fordi hjem og barnehage sammen utgjør helheten i barns liv, og hvordan partene opplever samarbeidet vil være med å påvirke barnas utvikling. I dette utsagnet kommer også informantens interkulturelle kompetanse til syne. Hun forklarer at hun som pedagogisk leder

tar hensyn til og tilpasser måten hun kommuniserer med foreldre på ut fra hvilke forutsetninger mottakeren har. Som jeg nevnte i teoridelen definerer Deardoff (2006) interkulturell kompetanse som kunnskaper, ferdigheter og holdninger som gjør at man evner å samhandle på tvers av kulturer (s. 259). Gjennom å fokusere på å forklare mer og å være tydelig i foreldresamarbeidet med minoritetsforeldre viser informanten at hun har forståelse for hvordan kulturelle forskjeller kan påvirke kommunikasjonen og samarbeidet, og jeg tolker det som at hun fokuserer på å tilpasse kommunikasjonsstilen sin for å kunne kommunisere så effektivt som mulig med foreldrene.

Informant nr. 2 fortalte at minoritetsforeldrene tilknyttet hennes avdeling hadde vært i Norge lenge, og at det var få utfordringer siden hun opplevde de som godt integrerte. De utfordringene som likevel hadde oppstått, dreide seg gjerne som praktiske ting som klær eller at barnehagen var mye utendørs i allslags vær. Videre på spørsmål om hvordan de møter disse utfordringene svarer hun «*Vi prøver å møte foreldrene på deres syn, og forstår at de synes det er vanskelig, men samtidig prøver vi å forklare hvorfor vi jobber som vi gjør*». I dette svaret kommer det frem at hun anerkjenner at foreldre har ulike forventinger til barnehagen, og at hun legger til rette for at foreldrene ikke skal påvirkes av at de ikke har den samme majoritetskulturelle kompetansen som mange andre (Sand, 2020, s. 149). Ut fra dette tolker jeg at hun legger til rette for at det skal bygges opp tillit mellom barnehage og hjem, og det kommer frem at hun tar ansvar for at foreldresamarbeidet skal bli trygt og godt for begge parter. Ved at informanten forklarer at de forsøker å møte foreldrene på deres syn, samtidig som de anerkjenner det som oppleves som utfordrende for foreldrene kommer deres relasjonskompetanse til syne. I foreldresamarbeid med minoritetsforeldre handler relasjonskompetanse om å være bevisst på hvordan man legger til rette for at samspeillet med foreldrene skal oppleves godt for begge parter (Glaser, 2023, s. 121). Ved at de utviser god relasjonskompetanse kan de bidra til å forebygge konflikter og misforståelser, og dermed legge til rette for at både barna og foreldrene får en god og trygg barnehagehverdag.

4. 2 Engasjement, holdninger og kompetanse

I rammeplanen står det at alle som arbeider i barnehagen sammen skal bidra til å oppfylle målene og kravene i rammeplanen, med utgangspunkt i egne erfaringer og kompetanser

(Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 15). Gjennom intervjuene kom det frem at personalets engasjement, holdninger og kompetanse spiller en stor rolle for at fagområdene i rammeplanen blir jobbet med ut over det som kreves. Ved å ha fokus på disse tre elementene i foreldresamarbeidet kan man legge til rette for et inkluderende fellesskap, preget av tillit og forståelse. Gjennom å vise interesse, respekt og kunnskap om ulike kulturer kan personalet legge grunnlaget for et positivt og likeverdig samarbeid.

På spørsmål om hva som avgjør hva de fokuserer på svarer informant nr. 2 «*Det er så avhengig av personer, og hva vi interesserer oss for om det blir arbeidet med det*». Videre uttrykte hun at hun skulle ønske de fokuserte mer på samarbeidet med minoritetsforeldre, men da trengte noen som var mer engasjert innenfor temaet. Informant nr. 1 fortalte mye om erfaringer fra en barnehage hun hadde jobbet i tidligere der de hadde et tydelig fokus på å bruke foreldrene som en ressurs for å styrke foreldresamarbeidet, og jeg tolket henne som at dette var noe hun ønsket å bringe inn i informantbarnehagen. Begge informantene uttrykte med andre ord at de skulle ønske de hadde mer fokus på å inkludere minoritetsforeldre i barnehagehverdagen.

Vi er fornøyde med sånn foreldresamarbeidet med minoritetsforeldre er i dag, men samtidig tror jeg foreldrene hadde satt veldig pris på det og barna blitt stolt over seg selv om vi hadde arbeidet med det. Hadde vi fått spørsmål fra foreldrene om vi kunne gjort det, er jeg helt sikker på at vi ikke hadde sagt nei. (Informant nr. 2)

På grunn av at informanten i dette utsagnet presenterer positive konsekvenser hun tror kunne oppstått av at de hadde hatt mer fokus på å inkludere minoritetsforeldre og deres kultur i barnehagen, tolker jeg det som at hun indirekte også her etterlyser engasjement for foreldresamarbeid med minoritetsforeldre i personalgruppen. Å øke personalets engasjement for foreldresamarbeid med minoritetsforeldre krever en aktiv innsats fra barnehagens side for å skape et inkluderende og åpent miljø. En måte å arbeide med dette på kan være å fokusere på å øke personalets interkulturelle kompetanse og forståelse av minoritetskulturer. Det kan også være nyttig at personalet sammen reflekterer over de utfordringene som oppstår, og hva den enkelte opplever som krevende. Gjennom refleksjon kan personalet sammen finne måter å jobbe på som fremmer et godt foreldresamarbeid, og med det øke sin interkulturelle kompetanse. Ved å ha åpen dialog og felles refleksjon innad i personalgruppen, kan de støtte hverandre i yrkesrollen og lære av hverandres kunnskaper og erfaringer (Glaser, 2023, s. 136-

138). For å inkludere foreldrene mer i hverdagen er det viktig at personalet fremstår som åpen og tilgjengelig, og at de tar initiativ til å spørre foreldrene hva de ønsker barnehagen skal fokusere på. Ved å ta initiativ til medvirkning bidrar personalet til å bryte ned tanken om at pedagogene vet best, og at pedagogene blir sett på som usikre i sin rolle om de må spørre foreldre for hjelp og tips (Sand, 2020, s. 132). Informant nr. 2 fortalte at de tidligere har hatt en minoritetsmor komme i barnehagen å lage mat og lese bøker som er knyttet til hennes kultur, og sier videre: «*Den mora var veldig engasjert, og da blir det jo mer spennende for oss også*». Å invitere foreldre i barnehagen til å komme å snakke om sin kultur og sine tradisjoner kan altså være en god måte å styrke personalets engasjement. Når personalet tar initiativ til å inkludere foreldrene er det mulig at de begynner å dele mer om sin kultur, og å ha foreldre som deler sin kunnskap om kulturer kan være en god måte å engasjere og øke personalets kunnskap og forståelse for ulike måter å leve på. Videre kan personalet også oppfordres til å inkludere elementer av ulike kulturer og tradisjoner i barnehagens daglige aktiviteter og rutiner. Dette kan omfatte å mat, musikk, bøker og kunst fra ulike kulturer. Generelt kan det å inkludere foreldrenes kultur og tradisjoner i barnehagen bidra til å øke personalets bevissthet om mangfoldet i samfunnet og hjelpe dem med å skape en mer inkluderende og respektfull barnehage for alle barn og familier.

For at pedagogisk leder skal kunne legge til rette for et godt foreldresamarbeid med minoritetsforeldre, kommer det frem i intervjuene at begge informantene mener arbeid med ansattes holdninger er viktig. Dette støttes av Glaser (2023, s. 19) som sier at et godt foreldresamarbeid forutsetter at barnehagepersonalet har utviklet holdninger, respekt og forståelse for at foreldre er forskjellige, og at de kan se dem som ressurser for sine barn. Informant nr. 2 understreker dette med å si «*Hvis vi har en holdning på at alle kan være en ressurs, så virker jo det positivt inn på barnas utvikling*». Denne måten å se på foreldresamarbeid, stemmer også overens med hvordan Gjervan et al. (2012) beskriver en ressursorientert tilnærming (s. 67-68). Med dette synet på foreldresamarbeid legger de til rette for et tett samarbeid som er preget av tillit og respekt. For at hele personalgruppen skal ha et ressursorientert syn på foreldresamarbeid med minoritetsforeldre er det viktig at pedagogisk leder arbeider med personalets holdninger.

Når jeg spurte hvordan informantene arbeidet med personalets holdninger, svarte begge at de fokuserte på at personalet skulle få økt kunnskap om de kulturene som var representert. Informant nr. 2 begrunnet hvorfor de gjorde det med å si «*Lærer man mer om kulturen, blir*

man kanskje mer åpen og forståelsesfull». Kunnskap er en av komponentene som bygger opp holdninger, så å arbeide med personalets kompetanse er en viktig del av det å skape gode holdninger i personalgruppen (Haugen & Skogen, 2021, s. 102). Gjennom økt kompetanse kan personalet få større forståelse for foreldrenes ulike forutsetninger, og det kan også føre til at følelseskomponenten hos holdningene påvirkes. Ved å få mer kunnskap kan de ansatte sette seg bedre inn i hvordan foreldrene opplever barnehagen, og deres syn på barn og barndom.

Begge informantene fortalte at de hadde opplevd å måtte støtte personalet i utfordringer som har oppstått i samarbeidet med minoritetsforeldre. Informant nr. 1 fortalte følgende «*Det har jo oppstått noen vanskeligheter med språk, og at noen ansatte da trekker seg unna*», mens informant nr. 2 nevnte «*Jeg har opplevd at ansatte blir frustrert over at foreldre ikke forstår beskjeder, men likevel svarer ja*». Begge informantene fortalte at de har forsøkt og møte disse utfordringene ved å veilede de ansatte, og informant nr. 1 fokuserte i tillegg på å være en god rollemodell som personalet kunne se opp til. Her kommer det igjen frem at informantene aktivt jobber med å øke personalets interkulturelle kompetanse for å kunne bygge et trygt samarbeid med god kommunikasjon (jf. Rammeplanen, 2017, s. 29). Ved at informant nr. 1 bruker ulike metoder til å håndtere utfordringene er det større sannsynlighet for at begge holdningskomponentene påvirkes, og positive endringer i personalets holdninger kan finne sted. Slik jeg forstår det legger informantene vekt på at personalet skal utvikle sin interkulturelle kompetanse gjennom å lære om de kulturelle forskjellene, slik at de også blir bedre kjent med sin egen kultur og hvordan dette preger dem i samarbeidet. Informant nr. 1 deler også sin kunnskap om hvordan man kan samhandle på tvers av kulturer, noe som kan relateres til en av Carson & Birkelands (2022, s. 68) måter å jobbe med kompetanseheving på, nemlig mesterlæring. Utfordringene de nevner knyttes gjerne opp mot det uformelle samarbeidet som finner sted i hente- og bringesituasjoner. Becher (2006, s. 68) sier disse situasjonene er en god arena for å bygge tillit mellom hjem og barnehagen, så å fokusere på å øke ansattes bevissthet og kompetanse vil være nyttig for å styrke foreldresamarbeidet. Gjervan et al. (2012, s. 77) bekrefter, i likhet med informanten, at interkulturell kompetanse er helt nødvendig for at samarbeidet med foreldre med minoritetsbakgrunn skal bli likeverdig og godt.

4.3 Kompetanseheving

I kompetanse for fremtidens barnehage (2023-2025, s. 10) kommer det frem at pedagogisk leder har ansvaret for å veilede, iverksette og lede det pedagogiske arbeidet. Det vil si at man som pedagogisk leder har ansvaret for å veilede hele personalgruppen, uavhengig av deres ulike kompetanser og erfaringer. Som nevnt i teorikapittelet skal pedagogisk leders veiledning av personalet bidra til at de blir mer bevisst på egen praksis, og at øker sin mestringskompetanse (Glaser, 2023, s. 92-93). Ved å bruke veiledning som en metode for kompetanseheving vil informantene som pedagogiske ledere være med på å skape en positiv læringskultur blant personalet, som igjen vil ha stor betydning for både foreldresamarbeidet og det pedagogiske tilbudet til barna (Glaser, 2023, s. 138). For å forbedre samarbeidet med minoritetsforeldre kan pedagogisk leder fokusere på å øke personalets relasjons- og interkulturelle kompetanse.

Informant nr. 1 forteller «*Når ansatte trekker seg unna, så har jeg forsøkt å veilede gjennom å vise hvordan man kan forklare, hvordan vi kan hjelpe de å forstå*». I dette sitatet kommer det frem at informanten legger vekt på å støtte og trygge personalet til å stå i egne praksiser, og ved å også utfordre personalet ved å sette i gang refleksjoner vil man oppfylle kravene Mørreaunet (2014) setter for at kompetanseheving skal finne sted. Gjennom veiledningen kan personalet bli bevisst på både sin relasjonskompetanse og sin interkulturelle kompetanse, og hvordan disse påvirker deres samspill med foreldrene. Dette kan for eksempel innebære å bli bevisst på hvordan de kommuniserer, som vil si hvordan de snakker, lytter og respekterer ulike perspektiver og kulturer. Dette inkluderer også bevisstgjøring av egne fordommer, og forståelse av ulike kulturelle bakgrunner og opplevelser. Man må reflektere over dette, for å kunne arbeide med å utvikle og forbedre seg selv og sin praksis (Carson & Birkeland, 2022, s. 12). Det kommer i utsagnet tydelig frem at informanten ønsker å gjøre personalet i bedre stand til å møte minoritetsforeldre i fremtidige situasjoner, noe som vil kunne styrke samarbeidet mellom barnehage og hjem. I veiledningen informanten beskriver kan hun vise personalet hvordan hun tilpasser språket til foreldrenes forutsetninger, og samtidig hvordan hun setter seg inn i foreldrenes perspektiver.

Informant nr.2 uttrykte at hun opplevde det som vanskeligere å formidle hva de har gjort i løpet av dagen til de som er dårligere i norsk. Informanten forteller «*Hvis den ene forelderen ikke er så god i norsk, men den andre er det er det fort slik at vi bare sier «takkt for i dag» til*

den som ikke er så god, mens den andre får en mer utfyllende beskrivelse av dagen». Videre forklarer hun at dette er noe de ønsker å jobbe med, og henviser til at det i rammeplanen står at barnehagen har ansvar for å formidle til foreldrene hvordan deres barn har det og deres utvikling. I disse sitatene kommer det frem at informanten er bevisst på barnehagens ansvar, og at hun ønsker å forbedre foreldresamarbeidet med minoritetsforeldre. Gjervan (2013) forklarer at det gjennom en undersøkelse kom frem at personalet i barnehagen ofte opplever det som at deres pedagogiske kompetanse ikke strekker til i foreldresamarbeidet, og at en konsekvens av dette er at de unngår å henvende seg til minoritetsspråklige foreldre mer enn høyst nødvendig (s. 115-116). Gjennom at informanten er bevisst på og belyser problemstillingen har hun allerede begynt prosessen med å forbedre deres praksis. Hun etterlyser både kompetanse for temaet, og som tidligere nevnt kan også økt kompetanse påvirke holdningene.

En av de pedagogiske kompetansene som kan arbeides med for å styrke foreldresamarbeidet i denne situasjonen, er relasjonskompetanse. For å øke relasjonskompetansen til personalet kreves det at man går ut av komfortsonen, ved at man tørr å prøve og å gjennomføre konkrete kontaktskapende handlinger selv om man har språklige utfordringer (Spurkeland, 2017, s. 218). Som pedagogisk leder vil det være nyttig å formidle til personalet viktigheten av å forsøke å kommunisere, og at man med dette viser til foreldrene at man har et ønske om å bygge tillit og å forbedre relasjonen. Informanten forteller at de allerede tar initiativ til kontakt ved å si «takk for i dag», så ved å trygge personalet nok til at de stoler på den kunnskapen de innehar kan brukes til å formidle mer informasjon, kan den utviklingen informanten etterspør finne sted. Gjennom at personalet fokuserer på å øke sin relasjonskompetanse, kan samarbeidet mellom barnehage og hjem styrkes ved at de blir tryggere på hverandre. Dette vil påvirke at begge foreldrene føler seg sett, tatt hensyn til og inkludert i barnehagefellesskapet, som igjen kan føre til bedre trivsel og utvikling til barnet (Glaser, 2023, s. 95-105).

5.0 Konklusjon

Målet med dette bachelorprosjektet var å få innsikt i hvordan pedagogiske ledere arbeider for å styrke samarbeidet med minoritetsforeldre, gjennom å fokusere på kompetanseheving og veiledning av ansatte. Jeg ønsket også å øke bevisstheten rundt kunnskapene som trengs i et

slikt samarbeid, og at man gjennom å lese oppgaven ønsker å reflektere over egen praksis og hvordan man inkluderer minoritetsforeldre i barnehagehverdagen. På bakgrunn av dette har jeg analysert og drøftet problemstillingen:

«Hvordan kan pedagogisk leder legge til rette for foreldresamarbeid med minoritetsforeldre?»

Arbeidet med dette prosjektet har vært en svært lærerik og interessant prosess for meg. For å innhente relevant informasjon valgte jeg å bruke den kvalitative forskningsmetoden intervju. Dette viste jeg å være en hensiktsmessig måte å innhente data på, da informantene kunne fortelle om sine erfaringer og opplevelser samtidig som jeg fikk muligheten til å stille oppfølgings spørsmål. Hensikten med å intervju to pedagogiske ledere var å få frem ulike perspektiver, og etter gjennomføring så jeg at informantene ofte svarte det samme med en gang, for å så ta ulike retninger under oppfølgings spørsmålene.

Gjennom intervjuene kom ulike tanker og erfaringer rundt foreldresamarbeid med minoritetsforeldre tydelig frem. Som Glaser (2023) forklarer har barnehagepersonalets kompetanse en stor betydning for kvaliteten på det pedagogiske tilbudet til barna (s. 138). Det kommer frem at kjernen i foreldresamarbeidet bygger på personalets relasjonskompetanse og interkulturelle kompetanse, og at man som pedagogisk leder kan jobbe med å styrke personalet gjennom veiledning.

Relasjonskompetanse og interkulturell kompetanse er to viktige ferdigheter som henger sammen og påvirker hverandre i barnehagen. God relasjonskompetanse er nødvendig for å skape trygge og positive relasjoner mellom barna, personalet og foreldrene. Det innebærer evnen til å kommunisere tydelig og lytte aktivt, å være sensitiv for foreldrenes behov og signaler, og å være åpen og respektfull overfor ulike perspektiver og kulturer. Interkulturell kompetanse er også viktig i barnehagen, spesielt i en stadig mer mangfoldig verden. Dette innebærer evnen til å forstå og kommunisere på tvers av ulike kulturelle bakgrunner og erfaringer, og å være bevisst på egne fordommer og stereotyper. Personalet som har god relasjonskompetanse kan lettere etablere positive relasjoner med barna og foreldrene, og skape en inkluderende atmosfære. På samme måte kan personalet som har god interkulturell kompetanse være mer bevisst på og åpne for ulike kulturer og perspektiver, og dermed lettere kunne etablere gode relasjoner med minoritetsforeldre. Sammen kan relasjonskompetanse og

interkulturell kompetanse bidra til å skape en trygg og inkluderende barnehage hvor barna føler seg sett, hørt og verdsatt, og hvor foreldrene opplever å bli inkludert og involvert i barnas liv og utvikling.

Jeg har i denne oppgaven hatt informanter med forholdsvis lang erfaring som pedagogiske ledere, noe som har vært med på å forme dataen jeg har fått, og dermed også oppgaven. For å få flere perspektiver på temaet kunne jeg også intervjuet andre i barnehagen for å høre hvilke utfordringer de opplever, og hvordan de ønsker å bli støttet i disse. En annen spennende vinkling på oppgaven kunne ha vært å intervju foreldre med minoritetsbakgrunn om hvordan de opplever samarbeidet, og sammenlignet dette med svarene fra de pedagogiske lederne.

6.0 Litteraturliste

Barnehageloven (2021) *Lov om barnehager*.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

Becher, A., A. (2006). *Flerstemmig mangfold: Samarbeid med minoritetsforeldre*.

Fagbokforlaget A/S Vigmostad & Bjørke AS.

Bergersen, A. (2017). *Global forståelse. Barnehagelæreren som kulturell brobygger*.

Fagbokforlaget.

Bergsland, M., & Jæger, H. (Red.). (2022). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*.

Cappelen Damm akademisk.

Carson, N. & Birkeland, Å. (2022). *Veiledning for barnehagelærere* (5. utg.). Cappelen

Damm 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, 10(3), 241- 266.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1028315306287002>

Drugli, M. B. (2018). Emosjonell utvikling og tilknytning. I V. Glaser, I. Størksen & M. B.

Drugli (red). *Utvikling, lek og læring i barnehagen: Forskning og utvikling*. (s. 49-78).

Fagbokforlaget.

Dypedahl, M. & Bøhn, H. (2017). *Veien til interkulturell kompetanse*. (2. utg.).

Fagbokforlaget.

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.

Glaser, V. (2023) *Foreldresamarbeid. Barnehagen i et mangfoldig samfunn* (3. utg.).

Universitetsforlaget.

Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. (2016). *Introduksjon til*

samfunnsvitenskapelig metode (5. utg.). Abstrakt.

Kunnskapsdepartementet (2023) *Kompetanse for fremtidens barnehage; Revidert strategi for*

kompetanse og rekruttering 2023–2025.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/kompetanse-for-fremtidens-barnehage/id2933368/?ch=1>

Kunnskapsdepartementet (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift for rammeplan for*

barnehagens innhold og oppgaver. Udir.

<https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal

Akademisk.

Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig*

forskningsmetode (2. utg.). Fagbokforlaget.

Mørreaunet, S. (2014). Ledelse av veiledning i en lærende barnehage. I S. Mørreaunet K.-Å.

Gotvassli, K. H. Moen & E. Skogen (Red). *Ledelse av en lærende barnehage.* (s. 146-172). Fagbokforlaget

Sand, S. (2020). *Ulikhet og fellesskap: flerkulturell pedagogikk i barnehagen*. Cappelen

Damm Akademisk.

Skagen, K. (2004). *I veiledningens landskap: innføring i veiledning og rådgivning*.

Høyskoleforlaget

Skogen, E. (red.), Haugen, R., Lundestad, M. & Slåtten, M. V. (2021). *Å være leder i*

barnehagen (3. utg.). Fagbokforlaget.

Spurkeland, J. (2017) *Relasjonsledelse*. (5. utg.). Universitetsforlaget

Statistisk Sentralbyrå (2023, 06. mars). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*:

Hentet 08. mars 2023 fra

<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrer/statistikk/innvandrer-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>

Statistisk sentralbyrå (2023, 01. mars) *Barnehager*. Hentet 03. mars 2023 fra

<https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager>

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse – En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.).

Fagbokforlaget.

Tveiten, S. (2013). *Veiledning – mer enn ord ...* (4. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.

7.0 Vedlegg

7.1 Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide bachelor

Tema: Foreldresamarbeid med minoritetsforeldre

Problemstilling: «Hvordan kan pedagogisk leder legge til rette for foreldresamarbeid med minoritetsforeldre?»

Informanter: 2- 3 pedagogiske ledere

Det er beregnet mellom 30- 45 minutter til hvert intervju. Intervjuene vil foregå fysisk.

Bakgrunn og info om informanten og barnehagen

- Hvor lenge har du jobbet i barnehage?
- Hvor lenge har du jobbet som pedagogisk leder?
- Hvor mange barn og ansatte er det på din avdeling?
- Har noen av disse minoritetsbakgrunn?
- Har dere ansatte med minoritetsbakgrunn i barnehagen?
- Jobber dere bevisst med hvordan deres flerkulturelle kompetanse brukes i barnehagen?
- Hvordan brukes den? Har du noen eksempler?

Samarbeid

- Hva legger du i begrepet foreldresamarbeid?
- Når jeg sier foreldresamarbeid med minoritetsforeldre, hva tenker du da?
- Hva mener du skaper et godt samarbeid?
- Hva er målet med foreldresamarbeid?

- Hvordan samarbeider dere? Kom gjerne med eksempler på både det formelle og uformelle samarbeidet
- Er det noen forskjell i hvordan dere jobber med foreldresamarbeidet med minoritetsforeldre og majoritetsforeldre?
- Hvilke muligheter og utfordringer ser du i foreldresamarbeid med minoritetsforeldre?

Pedagogisk leders ansvar

Holdninger

- Hvilken betydning tenker du at holdninger har for kvaliteten på foreldresamarbeidet?
- Jobber du som pedagogisk leder med ansattes holdninger knyttet til samarbeidet med minoritetsforeldre?
 - o Evt. Hvordan?
- Hva synes du er mest spennende med å samarbeide med familier fra ulike land/kulturer i barnehagen?

Veiledning

- Har du veiledet ansatte innenfor foreldresamarbeid med minoritetsforeldre?
 - o Evt. i hvilken situasjon? Formell/ uformell veiledning?
- Har de ansatte oppsøkt veiledning, eller har du sett behovet?
- Hva har du opplevd at de ansatte oftest søker/trenger veiledning på knyttet til dette?
- Hvilke utfordringer som har ført til behov for veiledning har dere hatt på din avdeling?

Avslutningsspørsmål

- Er du fornøyd med hvordan dere jobber med foreldresamarbeidet med minoritetsforeldre på din avdeling? Er det noe du skulle ønske var annerledes?
- Har du som pedagogisk leder lært noe av å samarbeide med minoritetsforeldre?

- Føler du det er noe mer du vil si om dette temaet før vi avslutter?
- Er det greit om jeg kontakter deg igjen om det er noe som er uklart?

7.2 Vedlegg 2: Samtykkeskjema



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Vil du delta i bachelorprosjektet

«Foreldresamarbeid med minoritetsforeldre»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å *finne ut hvordan pedagogisk leder kan legge til rette for et godt foreldresamarbeid med minoritetsforeldre*. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med intervjuet er å samle inn data, som skal analyseres og drøftes i min bacheloroppgave. Jeg er interessert i å finne ut hvordan pedagogisk leder kan arbeide for å bedre foreldresamarbeidet med minoritetsforeldre ved å veilede og øke kompetansen hos øvrige ansatte.

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 blir intervjuet. Det vil ta deg ca. 30-45 minutter. Jeg vil på forhånd ha utarbeidet en intervjuguide som jeg vil støtte meg på gjennom intervjuet. Intervjuet vil inneholde spørsmål om foreldresamarbeid, dine erfaringer og tanker.

Siden prosjektet ikke er behandlet av Norsk senter for forskningsdata (NSD) vil det ikke bli tatt lydopptak. På intervjuet vil det derfor være en medstudent til stede som skriver ned det informanten sier. Medstudenten vil ikke være en deltakende part i intervjuet, kun sitte og skrive.

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

Prosjektet skal avsluttes 28.04.2023.

Med vennlig hilsen

Veileder:

Gjertrud Stordal & Marit Hopperstad

Student:

Mali Os Høsøien

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *foreldresamarbeid med minoritetsforeldre*. Jeg samtykker til:

å delta i *intervju*.

Dato:

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.