

Ledelse i en flerkulturell barnehage

På hvilken måte kan den flerkulturelle barnehagen være både en ressurs og en utfordring i dagens samfunn?

Av

Kand.nr: 14

Bacheloroppgave

Ledelse i framtidens barnehage

Emnekode: BLBAC 4915

**Barnehagelærerutdanning med vekt på ledelse,
deltid, Kristiansund**

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	s.4
1.1 Begrunnelse for valg av tema	s.4
1.2 Presentasjon av problemstilling	s.4-5
1.3 Oppgavens oppbygging og avgrensning	s.5
2.0 Teori	s.5
2.1 Den norske barnehagekulturen	s.5-6
2.2 Mangfold i barnehagen	s.6
2.3 Flerkulturell barnehage	s.6-7
2.4 Tverrkulturell kompetanse	s.7
2.5 Assimilering, segregering og integrering	s.7
2.6 Begrepet diversity (mangfold)	s.7-8
2.7 Kultur	s. 8-9
2.8 Flerkulturell barneoppdragelse	s. 9-10
2.9 Syn på mangfold som ressurs eller en utfordring	s.10
3.0 Metode	s.10-11
3.1 Intervju som metode	s.11
3.2 Planlegging av datainnsamling/adgang til felten	s.11
3.3 Utvalg av informanter	s.11-12
3.4 Beskrivelse av gjennomføringen	s.12-13
3.5 Analyse	s.13
3.6 Metodekritikk/Validitetsvurdering	s.13-14
3.8 Etiske retningslinjer	s.14
4.0 Drøfting og funn	s. 14-15
4.1 Flerkulturelt mangfold i barnehagen	s. 15-16
4.2 Synliggjøring av et flerkulturelt mangfold	s. 16-17
4.3 Flerkulturell barneoppdragelse	s. 17-19
4.3 Holdningsskapende arbeid blant personalet	s. 19-20
4.4 Flerkulturelt mangfold i barnehage - en ressurs eller utfordring?	s. 20-21
5.0 Avslutning	s. 21

6.0 Referanser	s. 22
7.0 Vedlegg 1: Intervjuguide	s. 23
Vedlegg 2: Informasjon og samtykkeskjema	s. 24-26

1.0 INNLEDNING

Norge i dag består av et kulturelt mangfold av ulike mennesker med forskjellig kultur, språk og religion. Denne bacheloroppgaven vil rette søkelyset på barnehagelærerens rolle som leder av de ansatte og hvordan man kan legge til rette for et flerkulturelt mangfold i barnehagen. Lederens tolkning av begrepet flerkulturell barnehage vil virke inn på hvordan de velger å jobbe med mangfold. Oppgaven vil ta utgangspunkt i hvordan to ulike barnehager velger å synliggjøre et flerkulturelt mangfold. Den vil også belyse flerkulturell barnehageoppdragelse og hvordan barnehagelederen må forholde seg til personalets frustrasjon i møte med kulturforskjeller. Lederens holdningsskapende arbeid blant personalet er et viktig arbeidsverktøy i denne prosessen.

1.1 Begrunnelse for valg av tema

Gjennom mine fire år som deltidsstudent har flerkulturelt arbeid og forståelsen av dette arbeidet vært av stor interesse for meg. Jeg har gjennom min praksiserfaring som ansatt i barnehage og gjennom praksisperioder som student sett at det arbeides veldig ulikt med det flerkulturelle og ikke alle er like flinke til å synliggjøre mangfoldet som finnes der. På bakgrunn av dette har jeg et ønske om å se på det økende kulturelle mangfoldet som finnes i to norske barnehager og hvordan dette arbeidet stiller krav til tydelig pedagogisk ledelse. De ansattes kunnskap om flerkulturelt mangfold bidrar til å skape og om mulig endre holdninger blant de ansatte. Synliggjøring av mangfold som en ressurs vil være en sterk tråd gjennom hele bacheloroppgaven min.

Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver sier, «*Barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt*». Her bekrefter rammeplanen et ønske om et kulturelt mangfold i norske barnehager. Rammeplanen sier også noe om hvordan de ønsker at barnehagen skal legge til rette for dette arbeidet. «*Barnehagen skal bruke mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeidet og støtte, styrke og følge opp barna ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger* (Iversen. A.B, 2018, ss. 11-12). Det gis ingen klare føringer for hvordan det skal utføres og det blir derfor lederens oppgave å tolke innholdet og finne ut hvordan dette skal iverksettes gjennom det pedagogiske arbeidet på avdelingen. I denne oppgaven vil jeg se på hvordan to pedagogiske ledere bruker ledelse i arbeidet med å skape en flerkulturell barnehage.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Teamet i oppgaven er relevant for arbeidet i min egen barnehage og det er noe jeg vil legge vekt på og jobbe videre med. Økt kunnskap om temaet vil være med å gi meg trygghet i jobben jeg skal gjøre. Jeg viste tidlig i studieløpet at problemstillingen skulle omhandle den flerkulturelle barnehagen og hvilken rolle pedagogiske leder har i dette arbeidet. Gjennom samtaler med mine veiledere valgte jeg å gjøre endringer på problemstillinger for tydeligere få frem ulike perspektiver på den flerkulturelle barnehagen.

Problemstillingen min er som følger:

På hvilken måte kan den flerkulturelle barnehagen være både en ressurs og en utfordring i dagens samfunn?

I rammeplanen vises det til at barnehagen være en inkluderende arena, hvor man som barnehagelærer er pålagt å jobbe mer systematisk med mangfold, språk og vennskap (Iversen, A.B, 2018, s. 7). Antall minoritetsspråklige barn i norske barnehager har økt de siste 10 årene. Ifølge utdanningsdirektoratets fakta om barnehage fra 2021, var 1 av 5 barn minoritetsspråklige. Det tilsvarer nærmere 52300 minoritetsspråklige barn, fordelt over alle landets kommuner. Årsaken til denne økningen skyldes først og fremst at det har blitt flere innvandrere i befolkningen, men det har også med økning i dekningsgraden, det vil si andelen av innvandrerbarn som går i norske barnehager (Utdanningsdirektoratet, 2023). En så stor økning av innvandrerbarn over så kort tid, kan føre til utfordringer i barnehagene. Ikke alle pedagogiske ledere har den faglige kunnskapen som trengs for å kunne legge til rette for det mangfoldet som finnes i barnehagen.

Bakgrunnen for valg av denne problemstillingen er å kunne få et større innblikk i hvordan pedagogisk leder arbeider med dette i en flerkulturell barnehage, både som leder av de ansatte og ledelse av det pedagogiske arbeidet på avdelingen. Jeg ønsker å få frem hva de pedagogiske lederne mener er en flerkulturell barnehage og hvordan de jobber med holdningsskapende arbeid blant de ansatte for å gjøre mangfoldet i barnehagen til en ressurs.

1.3 Oppgavens oppbygging og avgrensning

I denne bacheloroppgaven har jeg valgt å dele oppgaven i 7 kapitler. Den starter i kapittel 1, med innholdsfortegnelse, innledning, begrunnelse for valg av tema og presentasjon av problemstilling. I kapittel 2 vil jeg beskrive den teorien som jeg mener aktuell for å kunne svare på problemstillingen. I kapittel 3 beskrives ulike forskningsmetoder og valg jeg har tatt gjennom arbeidet med bacheloroppgaven, blant annet metode, forskningsetikk og metodekritikk. Teorien fra kapittel 2 vil jeg senere anvende til å støtte opp under de funnene og drøftingene som jeg vil vise frem i kapittel 4, samt enn oppsummering av sentrale funn i forskningen. Avslutningen kommer i kapittel 5 og referanser i kapittel 6. I kapittel 7 kommer vedlegg 1, intervjuguiden og vedlegg 2, informasjon og samtykkeskjema.

2.0 TEORI

I dette kapittelet vil jeg legge frem den teorien som jeg mener er relevant for å kunne svare på min problemstilling. Teorien jeg bruker i oppgaven har jeg valgt i forkant av intervjuene og i etterkant av funnene. De begrepene som beskrives i teorikapittelet har betydning for flerkulturell forståelse og vil være til hjelp for å kunne besvare problemstilling.

2.1 Den norske barnehagekulturen

Gullestad (Gullestad, 2002, ss. 82-83) viser til at likhetsideologi er et sterk fremtredende trekk i norske barnehager og den kan bli ytterligere forsterket når barnehagekulturen er preget av

harmoni, omsorg og homogenitet. Har barnehagen en sterk likhetsideologi kan det være vanskelig å endre den praksisen som kreves for å øke det faglig arbeidet og da særlig når det gjelder tverrkulturell kompetanse. For å kunne arbeidet med tverrkulturell kompetanse kreves det at lederen og de ansatte kan se på mangfoldet og ulikhetene som ressurser i gruppen. Den ansatte kan oppleve at det som er nytt og ukjent kan stride mot det de tidligere mente var riktig. De kan da velge å gjøre det som føles riktig, uten å ha noen faglig begrunnelse for dette. Som barnehagelæreren kan man oppleve at det er spesielt utfordrende å jobbe med tema som omhandler kjønn og mangfold, fordi det ligger tett opp til den ens egne verdier og normer (Bergersen & Nordheim, 2012, sitert i Bergersen, 2017, s. 63).

2.2 Mangfold i barnehagen

Hva som er typisk norsk og grunnleggende verdier som likhet, kan gjøre det vanskelig for oss å se det positive i mangfold. Gullestad (2002 s. 82-85) anvender begrepet *forestilt likhet* som relateres til Andersens (1996) begrep *forestilte felleskap*. Denne likhetsideologien er preget av et ideal hvor man helst skal være mest mulig lik hverandre, for å kunne føle at man er likeverdige. Minoriteter ønsker å være mest mulig lik majoriteten og har man andre utvendige kjennetegn enn majoriteten, vil man aldri oppleve å være gode nok. Hvis barn eller ansatte med flerkulturell bakgrunn opplever at barnehagen ikke ser på ulikhet som en verdi, kan det føre til at de undertrykker og legger en demper på det som er ulikt. Opplever barn og ansatte med flerkulturell bakgrunn at barnehagen ser på ulikhet som noe positivt, vil de føle seg unike og verdsatt i felleskapet (Bergersen, 2017, s. 64)

I rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, står det at barnehagen skal jobbe for å skape respekt for menneskeverdet ved å beskrive, anerkjenne, bidra til mangfold og gjensidig respekt. Barnehagen skal legge til rette for at barna skal få oppleve at det er mange ulike måter å tenke, reagere og leve på. Barna skal få felles erfaringer og få oppleve verdien av felleskapet i barnegruppen. Dette vil gjøre at barna kan lære av hverandre og man kan legge til rette for å påvirke barnas nysgjerrighet, hjelpe dem å rette fokuset på hva som er likheter og forskjeller, og skape undring rundt dette. Mangfoldet som finnes i den enkelte barnehage skal brukes som en ressurs i det pedagogiske arbeidet. De ansatte i barnehagen skal støtte, styrke og følge opp hvert enkelt barn på bakgrunn i dere kulturelle og individuelle forutsetninger (Iversen. A.B, 2018, ss. 11-12)

2.3 Flerkulturell barnehage

En måte man kan beskrive en flerkulturell barnehage på, er at barna i barnehagen har ulike språk- og kulturbakgrunn. Man fremstiller på denne måten barnehagen som flerkulturell på bakgrunn av at det går minoritetsspråklige barn der (Sand, 2020, s. 79). Anvender man et slikt begrep, kan barnehager med mange minoritetsspråklige barn oppfattes som «mer flerkulturelle», enn barnehager hvor det er færre barn med en slik bakgrunn (Hauge, 2007, sitert i Sand, 2020, s.79-80).

En flerkulturell barnehage kan beskrives med utgangspunkt i om barnehagens planer og praksiser viser at de har et flerkulturelt innhold som er tilpasset de barna som går i barnehagen. Det mangfoldet, de ulike forskjellene i språk og kultur som finnes i barnehagen

blir sett på som «normaltilstanden». På denne måten blir mangfold i barnehagen sett på som en ressurs og vil være en berikelse for alle. Tar man utgangspunkt i forståelsen av begrepet «flerkulturell» på denne måten, vil det det bety at alle samfunnsinstitusjoner, blant annet barnehager, må være tilpasset alle innbyggere og føre en politikk som har flerkultur som et mål (Gjervan, Bleka & Andersen, 2012, sitert i Sand, 2020, s. 80).

I temaheftet om språklig og kulturelt mangfold vises det til at barnehagene må ha som mål om å endre seg fra en barnehage *med minoriteter*, til å bli barnehager med *flerkulturell teori og praksis*. For å oppnå dette må ledelsen og de ansatte ha evne til å tilpasse seg en flerkulturell situasjon gjennom kritisk refleksjon og anskaffelse av ny kunnskap. Det språklige og kulturelle mangfoldet som finnes i barnehagen må få en konsekvens for det pedagogiske innholdet i barnehagen, hvordan man jobber med dette og hvordan det blir organisert (Gjervan, 2006, s. 7). For å kunne jobbe på denne måten trenger lederne og de ansatte tverrkulturell kompetanse.

2.4 Tverrkulturell kompetanse

Tverrkulturell kompetanse handler om å kunne forstå sin egen og andres kulturelle erfaringer. Den *flerkulturelle forståelsen* man anskaffer seg legger grunnlaget for hvordan man oppfatter verden rundt oss, den påvirker vår forståelseshorisont. Den omhandler også tverrkulturell bevissthet, vår forståelse av at vi har ulike verdensbilder og ulike forståelseshorisonter. Det vil si alle de holdninger og de oppfatninger hver enkelt har, som både er bevisste og ubevisste. Vår egen forståelseshorisont påvirker hvordan vi er i møte med andre mennesker. Kommunikasjonskompetanse og relasjonskompetanse har betydning for hvordan man forstår en situasjon, hvordan man kommuniserer med andre og hvordan man er i møte med dem (Bergersen, 2017, s. 153).

2.5 Assimilering, segregering og integrering

Sand (2020) viser til tre ulike strategier som myndighetene kan praktisere, eller som en minoritetsgruppen selv kan velge å anvende for å tilpasse seg majoritetssamfunnet. Assimilering vil innebære at minoritetens kultur, den som er i mindretall i befolkningen, etter hvert vil forsvinne fordi den vil smelte sammen med majoritetskulturen, den som det er flest av i samfunnet. Ved bruk av segregering vil minoriteten være fysisk atskilt fra eller ha lite kontakt med majoriteten av befolkningen. På denne måten kan de ta vare på og utvikler sin egen kultur uten nevneverdig påvirkning fra majoritetssamfunnet. Minoriteten barn vil gå i egne barnehager og skoler. Dette bygger på en ideologi som handler om at minoritetene er mindreverdige og at man ikke skal blande kulturer. Den kan også være selvvalgt og kalles da for separatisme. Integrering er en strategi som innebærer at minoritetene har en påvirkningsmuligheter og kan delta i samfunnet på lik linje som majoriteten (Sand, 2020, s. 19).

2.6 Begrepet diversity (mangfold)

Hos Rhedding-Jones (2005) finner vi en drøfting av begrepet diversity (mangfold), som blant annet setter fokus på integrering av minoritetsspråklige barn i barnehager. Rhedding-Jones mener det er et problem når det forgår *assimilering*, det vil si at minoritetens kultur, den som

er i mindretall i barnehagen, etter hvert vil smelte sammen med majoritetskulturen. Hun er kritisk til en mangfolds politikk i barnehagen hvor det blir en «Add-On-politikk», de språklige og kulturelle aktivitetene kommer i tillegg til barnehagens vanlige aktiviteter. Rhedding-Jones (2005) deler diversity i to ulike begreper, *mainstream diversity* og *productive diversity*.

I begrepet *mainstream diversity* legges det vekt på at gruppen og kulturer overses og man prøver å gjøre det som er forskjellig i gruppen, mer lik majoriteten. De aktivitet som gjennomføres i barnehagen er like uavhengig av hvem barna og familiene er. Alle i barnehagen blir vurdert etter et slags «normalt» gjennomsnitt som tar utgangspunkt i majoritetens verdier (Sand, 2020, s. 221).

Productive diversity har en helt annen pedagogisk tilnærming til mangfold. Her vektlegges det et behov for å kunne endre seg blant ledelse og de ansatte i barnehagen. Det finnes ikke bare en riktig måte å gjøre ting på. De ansatte vil kunne utvikle seg gjennom å lære nye ting og nye måter å gjøre ting på. Ulikheter i fellesskapet blir sett på som noe positivt, i stedet for noe som er årsak til konflikter og problemer i barnehagen (Sand, 2020, s. 222).

2.7 Kultur

Definisjonen av hva *kultur* er mange, og det er derfor vanskelig å si eksakt hva kultur er. Man kan si at kultur handler om virkelighetsoppfatninger, verdier og normer som vi har lært og som mer eller mindre er felles for de menneskene som lever i et samfunn. Disse verdiene, normene og virkelighetsoppfatningen legger grunnlaget for hvordan vi kommunisere og samhandler med hverandre (Slåtten, 2019, s. 21). Vi snakker om at kultur handler om verdier, normer og virkelighetsoppfatninger, vi sier at kultur er noe vi har «inne i hodene våre». *Virkelighetsoppfatning* deles av medlemmene i samfunnet og er et verktøy for å skape mening. De utvikles over tid gjennom samhandling og man er ikke alltid klar over at man har dem. *Verdier* sier noe om hva et samfunn synes er bra, riktig eller sant. Eksempler på verdier i vårt samfunn kan være, frihet, likhet og respekt. *Normer* handler om skrevne og uskrevne regler, som sier noe om hvilken adferd som aksepteres for medlemmene av samfunnet. Vi deler inn normer i formelle og uformelle normer. Et eksempel på formelle normer er Norges lover. Det at man presenterer seg for nye mennesker en møter er et eksempel på en uformell norm.

Saloles beskriver kultur som et isfjell (Salole, 2013, sitert i Bergersen, 2017, s. 16). Kultur deles inn i to deler, *kulturinnhold* og *kulturuttrykk*. Kulturinnholdet er verdier, normer som befinner seg under vannoverflaten, men som vi tar for gitt. Kulturuttrykk er vår adferd, språk, mat og skikker som befinner seg over vannflaten. Vi kan se på kulturuttrykk som toppen av isfjellet hvor bare en liten del synes. Kulturinnholdet og forståelsen av hvorfor vi gjør som vi gjør er ofte ubevisst og holdes skjult under vannflaten (Bergersen, 2017, s. 16).

Vi kan oppfatte verdier ulikt og dette innebærer at foreldrene i barnehage kan ha individuelle ønsker om kan knyttes til hva de synes er viktige verdier. Oppfattelse av verdier kan henge sammen med deres kulturelle bakgrunn og livssynstilhørighet. Barnehagelæreren bør derfor ha en del «interkulturell kompetanse» for å kunne skape et best mulig samarbeid mellom barnehagen og hjemmet. Dette innebærer at barnehagelærere bør ha kunnskap om sin egen og andres kultur og religion (Krogstad, 2021, s. 91)

Glaser (2019) ser på dagens barnehage som mangfoldig og variert. Personalet må jobbe for å utvikle gode holdninger og kunne være sensitive i møte med barnas foreldre, for å legge forholdene til rette for et best mulig foreldresamarbeid. Foreldrene kan føle seg sårbare i møte med profesjonelle fagpersoner. For å kunne skape et best mulig samarbeid mellom foreldrene og barnehagen, må foreldrene derfor oppleve at de blitt møtt som ressurspersoner, anerkjenne og inkludere deres ønsker så langt det lar seg gjøre (Glaser, 2018, s. 18).

Bryter man normene i et samfunn, kan det få følger i form av sanksjoner. Bryter man formelle regler, for eksempel norske lover, kan sanksjonene være fengsel eller bøter. Hvis man bryter uformelle regler kan man oppleve å få irettesettelser, blikk eller bli utestengt. Kultur henger tett sammen med vår sosiale adferd og er med å legge grunnlaget for våre skikker og tradisjoner. Hvordan vi oppfører oss, forholder oss til hverandre og lever i et samfunn har sammenheng med virkelighetsoppfatningene og våre verdier og normer (Slåtten, 2019, s. 21).

Kultur kan ikke eksistere uten et sosialt system som tar vare på den, og samfunnet fungerer ikke uten kultur. *Sosialiseringprosessen* bidrar til å knytte kultur og samfunn sammen. Man kan definere sosialiseringprosessen som en prosess hvor et nytt medlem kan bli en funksjonsdyktig del av et sosialt system. Gjennom denne prosessen tilegner det nye medlemmet seg verdier, normer, kunnskap og ferdigheter gjennom å samhandle med andre. Sosialisering er en prosess hvor barn utvikler seg til et selvstendig menneske samtidig som de blir en del av samfunnet og sin kultur, ved å utvikle sin identitet og gruppeidentitet. Sosialisering er et samspill mellom barnet, andre barn og voksne (Slåtten, 2019, s. 22)

Etnosentrisme og kulturel relativisme er to sentrale begreper når vi snakker om kultur. De beskriver holdninger et menneske kan ha i møte med det som er annerledes og fremmed. De ansatte i barnehagen kan møte foreldre og barn med en flerkulturell bakgrunn med en etnosentrisk holdning eller de kan møte dem med kulturel relativistisk holdning. Etnosentrisme betyr at de ansatte tar utgangspunkt i seg selv og sin egen kultur i møte med flerkulturelle barn og deres familier. Med en etnosentrisk holdning er det vanskelig å se positive elementer hos den andre. Det er fort gjort å henge seg opp i det som avviker fra ens eget, uten å se likhetene. Det som vi ser på som feil eller mangler hos den andre, kan vi lett vurderes som et problem.

Det motsatte av etnosentrisme er kulturel relativisme. En kulturel relativistisk holdning innebærer et synspunkt om at kulturer er relative og bare kan forstås av seg selv. Med det mener man at de de ansatte prøver å forstå hvorfor foreldre og barn med en flerkulturell bakgrunn, tenker og gjør som de gjør. De ansatte er nysgjerrige og ønsker å øke sin kunnskap om hva skikker og handlingene betyr, og hvilke meninger de har (Sand, 2020, ss. 84-85).

2.8 Flerkulturell barneoppdragelse

Det finnes ikke en felles måte muslimer, kristne og livsynshumanister oppdrar barna sine på. Enkelt individ og grupper som tilhører ulike livssyn og religiøse tradisjoner velger å tolke normer og praksiser veldig ulikt. Man kan derfor ikke si at man oppdrar barn på bakgrunn av ulike religioner. I oppdragelse ønsker oppdrageren å overføre bestemte verdier som er basert på oppdragerens egne verdioppfatninger og verdier som er felles for det samfunnet man vokser opp i (Krogstad, 2021, s. 95).

I forbindelse med barneoppdragelse er det relevant å nevne Bourdieu, den franske sosiologen. Ifølge han finnes det tre former for kapital: økonomisk, kulturell og sosial. Den samlede kapitalen som et individ besitter og den verdien denne kapitalen har på ulike arenaer påvirker sjansen for å lykkes i samfunnet. I denne oppgaven vil jeg se nærmere på den kulturelle kapitalen og dens betydning i sosialiseringprosessen i den kulturen som individet er i kontakt med, i denne forbindelse barnehagen. Foreldre med flerkulturell bakgrunn må forholde seg barnehagelærerens syn på hva «rett» oppdragelse er.

Den kulturelle kapitalen tilegner man seg ubevisst gjennom formasjonsprosesser over tid og den er vanskelig både å tilegne seg og å endres til andre former for kapital. Denne kapitalformen er assosiert med kropp og sinn og prosessen kaller Bourdieu for *kultivering*. Når denne kulturelle kapitalen blir en del av et menneske, blir det en del av individets *habitus*. Endring av ens egen habitus (kroppsliggjort kulturell kapital), er den vanskeligste kapitalen å endre og tilegne seg. Det er vanskelig for foreldre å sette ord på og begrunne barneoppdragelse, fordi det «sitter» i kropp og sinn. I møte med foreldrene må barnehagelærerens oppgave være å forstå barneoppdragelsen, ved å få dem til å forklare det som er vanskelig å uttrykke muntlig (Krogstad, 2021, ss. 93-94).

2.9 Syn på mangfold som ressurs eller en utfordring

I temahefte om språklig og kulturelt mangfold viser Gjervan (2006) til hvordan personalet i barnehagen kan tolke mangfold som en ressurs eller en utfordring. Barnehagen må forholde seg til de språklige, kulturelle og religiøse mangfoldet som finnes i den enkelte barnehagen. De kan velge å se på dette som noe positivt, en ressurs i barnehagen eller man kan møte det som noe negativt, hvor man fokuserer på det som en uønsket situasjon og de problemene som kan oppstå. (Gjervan, 2006, s. 8).

Mangfold kan være integrert i barnehagens innhold, pedagogikk og organisering. Det krever at ledelsen og personalet gir rom for det og tar konsekvensen av mangfoldet i gruppen når de skal utvikle barnehagen. Personalet i barnehagen har da *en ressursorientert tilnærming til mangfold* (Gjervan, Andersen og Bleka, 2006, Hauge, 2004, sitert i Gjervan, 2006, s. 8).

Personalet i barnehagen møter ikke alltid mangfold med en ressursorientert tilnærming. De ansatte kan også ha en *problemorientert tilnærming* til det språklige, kulturelle og religiøse mangfoldet som finnes i barnehagen. Har personalet en slik oppfatning kan det skape negative konsenser for barnas selvoppfatning og muligheter for lære og utvikle seg i barnehagen. Problemorientert tilnærming påvirker også foreldresamarbeidet og foreldrenes mulighet til å medvirke og bestemme (Gjervan, 2006, s. 8).

3.0 METODE

For å kunne få svar på ulike forskningsspørsmål anvendes vitenskapelige metoder. Utgangspunktet for å anvende vitenskapelig metode, er å skaffe til veie informasjon om det man undersøker og hvordan denne informasjonen kan analyseres. Det handler om å innhente, analysere og tyde innholdet i datamaterialet, som er en sentral del i empirisk forskning (Jæger, 2022, s. 28). Vi deler metodene opp i to begreper, kvalitativ metode og kvantitativ metode. Bruk av *kvantitative metoder*, som for eksempel kan være et spørreskjema, har den fordelen at

den vil gi forskeren data som er målbare. De svarene vi da får frem kan fremstilles i tall og kan brukes til å foreta regneoperasjoner. Det som kjennetegner *kvalitative metoder*, er at de fanger opp meninger og opplysninger som ikke lar seg måle eller tallfeste. Både kvalitative og kvantitative forskningsmetoder kan på hver sin måte bidra til bedre å kunne forstå samfunnet vi lever i, og hvordan enkeltmennesker, grupper og institusjoner handler og samhandler (Dalland, 2020, s. 54). I et forskningsarbeid blir man stilt overfor ulike valg i prosessen og jeg vil i dette kapittelet redegjøre for mine valg av forskningsmetode og hvilke strategier jeg har brukt for å innhente forskningsmaterialet. I dette kapittelet vil jeg også se på behandling av datamaterialet, forskningsetikk og metodeetikk.

3.1 Intervju som metode

Intervju som forskningsmetode har som mål å innhente kvalitativ kunnskap som er uttrykt gjennom et vanlig språk. Intervjuet har som mål å få frem en mest mulig allsidig beskrivelse, av den situasjonen som intervjupersonen er i. Nøyaktighet i beskrivelsene og bearbeidelsen av hva innholdet betyr, er styrken til kvalitativt intervju som metode. Det er ikke alltid at beskrivelsene er dekkende og det er derfor nødvendig å stille mer utfyllende spørsmål. Det krever at man følger godt med på hva som blir sagt, slik at man kan stille intervjupersonen ytterligere spørsmål som kan bidra til å gi en mer dekkende beskrivelse (Dalland, 2020, ss. 71-72)

3.2 Planlegging av datainnsamling/adgang til felten

Jeg ønsket å gjennomføre et semistrukturert intervju som er basert på en intervjuguide. På den måten kan jeg ha intervjuguiden som et holdepunkt, men kan ha ulike temaer og spørsmål kan komme på forskjellige tidspunkt. Før jeg gjennomførte intervjuene utarbeidet jeg en intervjuguide (se vedlegg 1) hvor jeg har formulert spørsmål som omhandler forståelsen av flerkulturell mangfold i barnehagen, holdningsskapende arbeid blant de ansatte, hvordan barnehagen ser på flerkulturelt mangfold som en ressurs og hvordan de praktisk jobber med dette i barnehagen. Spørsmålene i intervjuguiden mener jeg kan gi meg svar på problemstillingen min. Jeg sendte ut samtykkeskjema (se vedlegg 2) på e-post, til de informantene som jeg hadde ønsket skulle delta i mitt bachelorprosjekt. Jeg valgte ikke å sende ut intervjuguiden fordi jeg ikke ønsket at informantene skulle føle på et press om å forberede seg mye i forkant av intervjuet og at de muligens ikke ville være like åpne med hva de ville dele i intervjuet. Jeg forberedte meg til intervjuet ved å kjøpe båndopptaker som er godkjent for å bruke i denne sammenhengen. Bruk av båndopptaker gjør det lettere for meg å gjengi innholdet i intervjuet i ettertid uten fare for å avsløre informantens identitet. Ved å bruke dette kan min rolle bli mer lyttende, og jeg kan være mer tilstede i intervjuet.

3.3 Utvalg av informanter

Olav Dallan skriver at valget av intervjupersoner, er avhengig av hva forskeren ønsker å få vite noe om. Man gjør et *strategisk valg* ved å velge personer man tror har bestemte erfaringer eller kunnskaper (Dalland, 2020, s. 79). Jeg synes det var utfordrende å skaffe informanter til bachelorprosjektet. De fleste jeg tok kontakt med, svarte ikke på e-post eller på telefon. Til

slutt fikk jeg tak i to pedagogiske ledere fra ulike barnehager. Begge informantene jobbet i samme by, en i en liten barnehage og en i en barnehage med flere avdelinger. Jeg valgte disse informantene på bakgrunn av at den lille barnehagen hadde mange flerspråklige barn og den andre valgte jeg fordi at barnehagen har hatt flere flerspråklige barn tidligere. Begge de pedagogiske lederne hadde derfor kunnskap om hva en flerkulturell barnehage er.

Jeg har valgt å endre informantenes navn og ta i bruk fiktive navn, intervjuperson 1 kaller jeg for Marte og intervjuperson 2 for Else. I denne bacheloroppgaven skriver jeg også om barnehagene og har derfor valgt å gi barnehagene fiktive navn. Barnehage nummer 1 har fått navnet Stortua barnehage og nummer 2 har jeg gitt navnet Tyriota barnehage. I Stortua barnehage jobber Marte som er pedagogisk leder for en storavdeling med 20 barn i 5 års alderen. Marte har lang erfaring med å jobbe i barnehage. Hun tok først barnepleierutdanning og jobbet som i barnehage noen år, før hun i voksen alder valgte å utdanne seg til barnehagelærer. De siste årene har hun jobbet i Stortua barnehage som pedagogisk leder.

Else har også jobbet i barnehage i mange år. Først som assistent i noen år, før hun valgte å bli fagarbeider og til slutt tok hun barnehagelærerutdanning. Hun har jobbet i ulike barnehager, men har i det siste tiden jobbet som pedagogisk leder på en en-avdelings barnehage med 19 barn fra 1-6 år. Else kom selv til Norge som liten og har bakgrunnskunnskaper om å være et flerspråklig barn i møte med den norske kulturen. Hun leder nå en barnegruppe hvor majoritet av barna er flerspråklige.

3.4 Beskrivelse av gjennomføringen

Jeg gjennomførte første intervju i Stortua barnehage, hvor Marte jobbet. Møtte opp i god tid for å kunne slå av en uformell prat før selve intervjuet. Marte hadde opplevde motstand og negative kommentarer fra sine kollegaer før intervjuet. Hun mente årsaket var at de ansatte ikke kunne forstå hvorfor hun burde bruke tid på dette, selv om hun hadde prøvd å forklare at dette er en viktig del av hennes rolle som barnehagelærer. Marte forsikret meg at dette ikke skulle påvirke gjennomføringen av intervjuet. Selve intervjuet ble gjennomført på et møterom i barnehagen. Vi ble ikke forstyrret under gjennomføringen av intervjuet. Jeg startet intervjuet med noen åpningsspørsmål, som omhandlet hennes utdanning, arbeidserfaringer og hvorfor hun valgte å bli barnehagelærer. Dette gjorde jeg for å få Marte til å åpne seg mer opp og for lettere å kunne skape et tillitsforhold mellom meg som intervjuer og henne som intervjuperson. Praten mellom oss fløt godt og jeg brukte god tid på hvert spørsmål fra intervjuguiden. Stilte oppfølgingsspørsmål til Marte underveis i intervjuet, hvor jeg tok utgangspunkt i hva hun hadde svart. Dalland viser i tabell 3.1 at kvalitative metoder kjennetegnes ved at man trenger mange opplysninger om få undersøkelsesenheter og at man går i dybden for å fange opp meninger og opplevelser hos intervjupersonen (Dalland, 2020, s. 55). Etter at intervjuet var avsluttet delte Marte ytterligere informasjon som kunne være relevant for oppgaven. Jeg noterte denne informasjonen raskt ned etter intervjuet var avsluttet, slik at jeg kunne anvende den i analysen.

Det andre intervjuet med ble gjennomført i Elses barnehage. Møtte også her opp i god tid før intervjuet. Kollegaer av Else ønsket meg velkommen til barnehagen og fortalte meg at dette hørtes spennende ut. Else møtte meg i garderoben og hun fulgte med meg inn i et møterom/pauserom hvor intervjuet skulle være. Gjennomføringen av intervjuet ble gjort uten

noen forstyrrelser. Startet også her med en del åpningsspørsmål. Brukte god til dette. Jeg følte at dette skapte en god stemning mellom oss og det la grunnlaget for at Else kunne dele sine tanker og opplevelser med meg. Underveis stilte jeg også her oppfølgingsspørsmål for å få Else til å utdype hva hun mente. I dette intervjuet kom det også frem informasjon som kunne være relevant for oppgaven, etter at intervjuet var avsluttet. Noterte disse opplysningene ned så raskt det var mulig, for ikke å gjemme innholdet.

Min rolle i intervjuene var å legge til rette for at Marte og Else følte seg trygge i møte med meg som intervjuer. Ved å stille oppfølgingsspørsmål underveis i intervjuet viser jeg dem at jeg er interessert i deres tanker og opplevelser rundt problemstillingen. Fulgte ikke intervjuguiden til punkt og prikke, men brukte den heller som er rettesnor. Både Marte og Else følte selv at de vek bort fra spørsmålene som ble stilt. Ga dem da beskjed om at det var helt greit og at ulike viklinger og synspunkter bare vil bidra til oppgaven innhold.

3.5 Analyse

Rett etter at jeg hadde gjennomført intervjuene satte jeg meg ned og transkriberte innholdet. På den måten omgjorde jeg det innsamlede materialet, lydopptaket til en skriftlig tekst. Jeg skrev eksakt ned det informasjonen fortalte om i intervjuet, slik at jeg senere kan slette lydopptaket, men ha tilgang til den skriftlige informasjonen fra intervjuene. For å skape oversikt over det kvalitative datamaterialet anvender jeg datareduksjon. Det finnes i hovedsak tre ulike metoder for å kategorisere og organisere et kvalitativt datamateriale på. Det er bruk av tabeller og diagrammer, kontekstuell datainnsamling og tverrsnittbasert og kategorisk inndeling av data. De ulike metodene skiller seg fra hverandre ved bruk av ulike aktiviteter og teknikker. Jeg valgte å anvende tverrsnittbasert og kategorisk inndeling som metode for å kunne analysere det innsamlede datamaterialet. Ved tverrsnittbasert datainnsamling anvender man et system, *indeksere* for å sette merkelapper på setninger eller avsnitt i teksten. Dette gjøres for at forskeren skal kunne finne igjen eller indentifisere ulike temaer i materialet. De ulike kategoriene bidrar til å beskrive hva teksten handler om og vil være til hjelp for leseren gjennom hele teksten. Jeg startet med å sortere og kategorisere all data fra intervjuene under hvert hovedtema. Ved å sortere og kategorisere, fikk jeg oversikt og kunne lettere indentifisere spesielle mønstre. Jeg anvendte intervjuguiden som et utgangspunkt for kategoriseringen av det innsamlede datamaterialet (Asbjørn Johannessen, 2021, ss. 154-155).

3.6 Metodekritikk /validitetsvurdering

Uansett hvilken metode man anvendes som forsker, vil det alltid være noe man kan stille seg kritisk til. Begrepet *reliabilitet* brukes mye i kvantitativ forskning og det viser til spørsmålet om en annen forsker som anvender de samme metodene, ville ha kommet frem til de samme resultatene. Reliabilitet er tett knyttet opp mot en kritisk vurdering av om prosjektet er utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte (Thagaard, 2018, s. 189). Som forsker må jeg derfor reflektere over valg av metode og stille meg kritisk til hvordan jeg har innhentet disse opplysningene.

Validitet knyttes til resultatene vi får gjennom forskningsprosjektet og gyldigheten av de tolkningene som forskeren kommer frem til (Thagaard, 2018, s. 189). Jeg valgte å la

problemstillingen være retningsgivende for valg av metode. Min problemstilling er: *På hvilken måte kan den flerkulturelle barnehagen være både en ressurs og en utfordring i dagens samfunn?* Jeg mener at en kvalitativ innsamlingsmetode best kan gi meg svar på denne problemstillingen. Jeg valgte derfor å bruke dybdeintervju, en kvalitativ metode, med bruk av intervjuguide som støtte. Intervju er en metode som er fleksibel og det kreves ingen faste svaralternativer. Ved å ta i bruk intervju som metode, jeg kan gå mer i dybden og kan få frem det som er spesielt eller avvikende gjennom intervjupersonenes opplevelser og tanker. Intervju er en fin metode til å få frem intervjupersonenes meninger og synspunkter om temaet og datainnsamlinger skjer i direkte kontakt med felten (Dalland, 2020, s. 55). Jeg måtte også tenke over omfanget på oppgaven og hva som er tidsmessig riktig (Dalland, 2020, s. 56).

Ved å anvende båndopptaker under intervjuene gir det meg data som er mer avhengig av mine egne oppfatninger enn om jeg skulle notert alt fra intervjuet selv (Thagaard, 2018, s. 188). Denne innsamlingsmetoden vil styrke reliabiliteten og troverdigheten i prosjektet. Bruk av transkribert tekst fra intervjuet vil legge grunnlaget for det datamaterialet som jeg skal brukes i analysen.

3.7 Etiske retningslinjer

Jeg søkte til NSD, Norsk senter for forskningsdata, som har en egen seksjon for personvern som behandler prosjektsøknader. Alle som behandler personopplysninger i et forskningsprosjekt, skal melde om dette til NSD på deres meldingsskjema. Et lydopptak av en stemme i et intervju regnes også som en personopplysning (Jæger, 2022, s. 49). Jeg søkte til NSD fordi jeg ønsket å anvende båndopptaker under intervjuene.

I denne bacheloroppgaven har jeg innhentet et *informert* samtykke fra informantene. Det innebærer at informantene på forhånd er informert om undersøkelsens overordnede mål, at deltagelse i undersøkelsen er frivillig, og at man når som helst kan trekke seg fra undersøkelsen uten at det vil få negative konsekvenser for personen. Informasjonen om undersøkelsen ble gitt til potensielle informanter i et informasjons -og samtykkeskjema over e-post (se vedlegg 1). Ved å bli informert om prosjektet i en e-post, kan de lettere ta et valg om de vil delta i prosjektet eller ikke (Jæger, 2022, s. 47)

Som forsker har jeg også ansvar for *konfidensialitet*, som medfører at jeg ikke skal offentliggjøre personlige data som kan bidra til å avsløre deltagerens identitet. I en kvalitativ intervjustudie er det vanskelig å ivareta anonymiteten til informantene siden de forteller om opplevelser og hendelser ved å bruke egne ord og deres beretninger kan bli gjenkjent av andre (Jæger, 2022, s. 47). På bakgrunn av dette har jeg gitt mine informanter og deres barnehager fiktive navn. Se mer informasjon om dette i 3.3 *utvalg av informanter* s. 12.

4.0 DRØFTING OG FUNN

I dette kapitlet vil jeg presenter hovedpunktene i mitt datamateriale, og jeg vil drøfte disse opp imot teorien som er presentert i teorikapitlet. Jeg har valgt å slå sammen funnene og drøftingen for å skape et mer helhetlig bilde og hvordan funnene kan ses i sammenheng med problemstillingen som er brukt i oppgaven. Jeg har valgt å dele dette kapitlet opp i ulike

undertema for at de ulike sidene ved oppgaven lettere kan belyses. De ulike undertemaene jeg velger å presentere i oppgaven er: Flerkulturelt mangfold i barnehagen, synliggjøring av et flerkulturelt mangfold, holdningsskapende arbeid blant personalet, flerkulturelt mangfold en ressurs eller en utfordring i barnehagen?

4.1 Flerkulturelt mangfold i barnehagen

Informantbarnehagene som har tatt del i denne forskningen har begge erfaring med å jobbe med et flerkulturelt mangfold i barnehagen, men de har ulike tilnærming til dette arbeidet. Informantene mine, Marte og Else kan fortelle at de har kjennskap til å jobbe med både ansatte, barn og foreldre med ulik flerkulturell bakgrunn. Marte har jobbet mest med det tidligere, men sier hun ikke har så mange i barnegruppen akkurat nå. Else har jobbet i ulike barnehager som alle har hatt et stort fokus på flerkulturelt mangfold. Hun har selv flerkulturell bakgrunn, siden hun kom til Norge som liten.

Men hva legges i betydningen en flerkulturell barnehage? I kapittel 2.3 kan man se Sand og Hauges tolkning av hva en flerkulturell barnehage er. I følge Sand kan en måte å tolke en flerkulturell barnehage på, er at det går minoritetsspråklige barn der (Sand, 2020, s. 79). Haugen mener at ved å anvende et slikt begrep kan barnehager hvor det er mange minoritetsspråklige barn, oppfattes som «mer flerkulturelle» enn i barnehager hvor det er færre barn med en flerkulturell bakgrunn (Haugen, 2007, sitert i Sand, 2020, 79-80).

Marte mener det er et vidt begrep og synes det kan være litt vanskelig å beskrive det. Hun forteller: *Vi har flaggene og smakt på mat fra andre land og sånn. Det er nå det stereotypiske da. Det er også interessant å høre at de går i kirken. De gjør litt andre ting. Når de tørr å snakke sitt eget morsmål sånn som foreldrene deres. Så er det artig å høre på. Men de er litt sjenert da. De er det. Men vi prøver å inkludere dem med sang.* Else sier: *Det er jo et veldig vidt begrep da. Det er jo både kultur og språk. I Norge er det også ulike kulturbakgrunner, fra sted til sted. Så det er jo et mangfold i seg selv. Så jeg tenker det at alt er et flerkulturelt mangfold. Ja, det tenker jeg.* Begge informantene viser her hvor vanskelig det kan være å beskrive hva er en flerkulturell barnehage er, og hva det innebærer. Det sier noe om kompleksiteten i arbeidet med dette i barnehagen. De tolker begrepet flerkulturell barnehage veldig ulikt.

I kapittel 2.3 vises det til at en flerkulturell barnehage også kan beskrives gjennom de planene og praksisen de har. Barnehagen kan vise at de har et flerkulturelt innhold som er lagt til rette for barna som går i barnehagen. Det mangfoldet, de ulike forskjellene i kultur og språk blir sett på som «normaltilstanden». Barnehagen viser på denne måten et syn på mangfold i barnehagen som en ressurs og det vil være til berikelse for alle i barnehagen (Gjervan, Bleka & Andersen, 2012, sitert i Sand, 2020, s. 80).

Else gir et eksempel på hvordan hun tolker flerkulturelt mangfold som en ressurs når hun sier: *De andre barna på avdelingen kan så mye ting. De kan så mye om forskjellige språk, kultur og religion. For eksempel kan barna sitte og lage julegaver, og så kan et etnisk norsk barn si om et annet barn som er fra Somalia, hun feirer ikke jul, hun feirer id. Fordi barna vet hva de feirer og hva vi feirer. Å det er også en ressurs at barna får vite så mye. Denne* hverdagsituasjonen vises hvordan Elses barnehage har jobbet for å inkludere barnas kultur og religion inn som et naturlig element i barnehagen. For å kunne gjøre dette har hun gjort seg

kjent med mangfoldet som finnes i barnegruppen og inkludert dette som en naturlig del av barnehagehverdagen. Ved å bli kjent med hver enkelt familie får hun kjennskap til deres religiøse og kulturelle bakgrunn og deler denne kunnskapen med de andre ansatte og barna på avdelingen.

Hvordan barnehagene velger å tolke begrepet flerkulturell barnehage, vil virke inn på hvordan de velger å jobbe med dette. I temaheftet om språklig og kulturelt mangfold vises det til at barnehagen må ha evne til å endre på sin flerkulturelle teori og praksis, for å kunne kalle seg en flerkulturell barnehage. Gjennom evnen til å tilpasse seg en flerkulturell situasjon kan ledelsen og de ansatte anvende kritisk refleksjon og skaffe seg ny kunnskap som trengs. Det kulturelle og språklige mangfoldet som finnes i den enkelte barnehagen skal ha påvirkningskraft på det pedagogiske arbeidet i barnehagen, hvordan man skal jobbe med dette og hvordan man organiserer arbeidet (Gjervan, 2006, s. 7).

4.2 Synliggjøring av et flerkulturelt mangfold

I kapittel 2.2 kan vi se på Gullestad anvendelse av begrepet *forestilt likhet* i forbindelse med likhetsideologi i Norge. Denne likhetsideologien er preget av et ideal hvor man helst skal være mest mulig lik hverandre for å kunne føle at man er likeverdige. Minoriteter ønsker å være mest mulig lik majoriteten og har man andre utvendige kjennetegn enn majoriteten vil man aldri oppleve å være gode nok (Gullestad, 2002, sitert i Bergersen, 2017, s. 64). Hvis barn eller ansatte med flerkulturell bakgrunn opplever at barnehagen ikke ser på ulikhet som en verdi kan det føre til at de undertrykker og legger en demper på det som er ulikt. Opplever barn og ansatte med flerkulturell bakgrunn at barnehagen ser på ulikhet som noe viktig, vil det å være annerledes være noe som er positivt (Bergersen, 2017, s. 64)

I rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (2017), står det at de ansatte i barnehagen skal jobbe for å skape respekt for menneskeverdet ved å beskrive, anerkjenne og bidra til mangfold og respekt. Den enkelte barnehage skal legge til rette for at barna i barnehagen skal få oppleve at det finnes mange ulike måter å tenke, reagere og leve på. Barna bør få felles opplevelser og oppleve verdien av et felleskap i barnehagegruppen. Dette vil stimulere barna til å lære av hverandre og påvirke barns nysgjerrighet. Det vil fremme barnas undring over likheter og forskjeller. Barnehagen kan på denne måten bidra til at alle barn i barnehagen blir sett og verdsatt for den de er, man synliggjør barnets plass og verdi i barnehagefellesskapet (Iversen. A.B, 2018, ss. 11-12).

Marte forteller: *Vi kunne ha gjort mye mer. Ja vi kunne ha det. Vi kunne ha dratt inn mer og vi kunne ha lest oss opp mer om landa å sånn. Slik som vi snakker om her da. At vi feire alle nasjonaldagene og ikke bare samenes dag og 17- mai. Slik at vi hadde fått inkludert alle uansett hvor de kommer fra.*

På bakgrunn av dette tror jeg Marte barnehage jobber etter det som Rhedding-Jones (2005) kaller for *mainstream-diversity*. Det vil si at gruppen og kulturer overses og man prøver å gjøre det som er forskjellig i gruppen, mer lik majoriteten. De aktiviteter som gjennomføres i barnehagen er de samme uavhengig av hvem barna og familiene er (Sand, 2020, s. 221). Marte viser i intervjuet at hun ønsker å gjøre mer slik at alle kunne blitt inkludert uansett hvor de kommer fra.

Else uttrykker: *Å så snakker vi om det hele tiden. At folk er forskjellig, at folk gjør forskjellige ting, folk spis forskjellige ting. Så jeg synes vi synliggjør dette hele tiden. Vi har blant annet morsmålsdagen som er i dag. Da har vi snakket om hvordan vi er. Jeg har fortalt hvordan jeg teller på mitt språk, og så har de andre fortalt hvordan de teller på sitt språk. Og så har vi noen som ikke tørr det og da løfter vi frem at det barnet kan et språk som vi ikke kan. Å gjøre dem stolt av språket sitt, det er viktig.*

Elses barnehage jobber etter det Rhedding-Jones (2005) kaller *productive diversity*. Det viser er en helt annen tilnærming til mangfold i barnehagen. Her vektlegges behovet for å kunne endre seg. Det finnes ikke bare en riktig måte å gjøre ting på, men personalet må utvikle seg gjennom å lære nye ting og nye måter å gjøre ting på. Ulikheter blir sett på som noe positivt, i stedet for noe som årsaker konflikter og problemer i barnehagen (Sand, 2020, s. 222). Arbeid med holdninger blant de ansatte har legger er arbeidsverktøy for å lederne og de ansatte skal kunne utvikle tverrkulturell kompetanse.

Gullestad viser til at i norske barnehager finner man en sterk likhetsideologi som forsterkes av harmoni, omsorg og homogenitet (Gullestad, 2002, sitert i Bergersen, 2017, s. 63). Likhet vektlegges høyt og ulike sider ved likhetsprinsippet er sjelden oppe til diskusjon blant de ansatte. En sterk likhetsideologi i barnehagen kan gjøre det vanskelig og endre praksis på den faglige arbeidet, i dette tilfellet tverrkulturell kompetanse (Bergersen, 2017, s. 63) Jeg tror de ansatte kan føle at alt det nye og ukjente strider mot det de tidligere mente var riktig. De vil derfor velge det de tidligere mente var riktig uten å ha noen faglig grunn for det. Else og hennes ansatte må kunne se på mangfoldet og ulikheter som ressurser i gruppen for å kunne skape endring i det flerkulturelle arbeidet.

Synliggjøring av et flerkulturell mangfold kan bidra til å gjøre foreldre og barn tryggere på å dele det som oppleves som ulikt. Denne tryggheten skapes ved å bli møtt av ansatte som viser interesse og ønsker mer kunnskap om deres bakgrunn. Personalet kan på denne måte vise foreldre og barn at de ønsker et mangfold og at det er plass for dette i barnehagehverdagen. På den andre siden vektlegger likhetsideologien at vi skal være mest mulig lik hverandre for at vi skal oppleve at vi er gode nok. Har de ansatte ulikt syn på mangfold kan det oppstå utfordringer og konflikter i samarbeidet mellom barnehagen og hjemmet. Opplever ikke foreldrene og barna deres å bli møtt med en interesse for deres kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn, kan de velge å undertrykke den og prøve å gjøre seg mest mulig lik det «norske» for å bli akseptert. Lederen må derfor jobbe med å gi de ansatte en felles forståelse av hva mangfold er og hvordan det kan berike barnegruppen. På den måten kan foreldrene møte et personal som alle ser på mangfold som noe positivt og noe man ønsker å ha i barnehagen.

4.3 Flerkulturell barneoppdragelse

Begge mine informanter har opplevd frustrasjon i personalgruppen over kulturforskjeller og ulike måter å oppdra barna sine på. Det er derfor viktig å sette søkelyset på hva Else og Marte synes var utfordrende i møte med det som er annerledes og fremmed.

I kapittel 2.7 viser Slåtten (2019) til hva han legger i begrepet kultur. Det er vanskelig å si eksakt å si hva kultur er. Slåtten definere kultur som vår virkelighetsoppfatninger, verdier og normer som vi har lært, som er felles for mennesker som lever sammen i et samfunn.

Virkelighetsoppfatning er noe som medlemmene deler og skaper mening for de som deltar i samfunnet og de er ofte ubevisste. Vår virkelighetsoppfatning, verdier og normer påvirker hvordan vi oppfører oss mot hverandre og forholder oss til hverandre i det samfunnet vi lever i (Slåtten, 2019, s. 21).

I kapittel 2.7 tar jeg utgangspunkt i Saloles tolkning av kultur som et isfjell (Salole, 2013, sitert i Bergersen, 2017, s. 16). Her deles kultur inn i to deler, *kulturinnhold* og *kulturuttrykk*. Kulturinnholdet er verdier, normer som befinner seg under vannoverflaten, men som vi tar for kan se på kulturuttrykk som toppen av isfjellet hvor bare en liten del synes. Kulturinnholdet og forståelsen av hvorfor vi gjør som vi gjør er ofte ubevisst og holdes skjult under vannflaten.

Else sier: *Etter at jeg begynte her kan jeg ta utgangspunkt i egen erfaring og bakgrunn som to språklig i dette arbeidet. Det å skape forståelse for andre kulturer er viktig for å kunne skape gode holdninger.* Her bruker Else egne erfaringer for å forklare og tydeliggjøre for de andre ansatte hvor viktig gode holdninger er. Hun kan vise til praksisfortellinger og handlinger som kan anvendes i refleksjoner og diskusjoner i personalgruppen.

Marte sier: *De oppdrar barna sine på den motsatte måten som vi gjør på en måte. Hvis du tenker på oppdragelsen som en trakt så er vi streng med barna nå de blir eldre. Vi er strenges med dem når de er små for å forme dem. Slik at de blir gode folk. Mens de er strengere når barna blir eldre. Så det kan by på utfordringer. Barna er vant til å springe mye mer, de er ikke vant til reglene i barnehagen.* Her viser Marte at hun forstår at foreldre med flerkulturell bakgrunn oppdrar barna sine på en annen måte enn i Norge og hun opplever at dette kan være utfordrende. De har vokst opp i en annen kultur som har en annen virkelighetsoppfatning, verdier og normer enn det som kan oppleves som det «norske».

Det finnes ikke en spesiell måte som muslimer, kristne og livsynshumanister oppdrar sine barn på. Mennesker og grupper som tilhører ulike livssyn og religiøse tradisjoner velger å tolke normer og praksiser veldig ulikt. Man kan derfor ikke si at man oppdrar barn på bakgrunn av ulike religioner som mange kanskje tror. I oppdragelsen ønsker foreldrene å overføre bestemte verdier som er basert på oppdragerens egne verdioppfatninger og verdier som er felles for det samfunnet man vokser opp i (Krogstad, 2021, s. 95).

Else sier: *Barna er vant til å springe mye mer, de er ikke vant til reglene i barnehagen. Så det blir mye læring for dem når vi skal sitte rolig når vi skal spise, når vi skal ha samling og få dem til å delta å sånn.* Her møter barnet en helt en helt annen kultur og regler enn hjemme.

Den franske sosiologen Bourdieu viser til at det finnes tre ulike former for kapital: økonomisk, kulturell og sosial. Den samlede kapitalen som enkelt menneske innehar og verdien på denne kapitalen på ulike sosiale arenaer vil virke inn på hvordan man lykkes i samfunnet man deltar i. I denne forbindelse er dette barnehagen. Foreldre med flerkulturell bakgrunn må forholde seg til barnehagelæreren og de ansatte som kan ha et annet syn på hva «rett» barneoppdragelse er.

Kulturell kapital tilegner man seg ubevisst gjennom formasjonsprosesser over tid. Denne kapitalen er både vanskelig å endre og tilegne seg og den assosieres med kropp og sinn. Kapitalformen kaller Bourdieu for *kultivering* og når den blir en del av et menneske, blir den en del av individets *habitus*. For flerkulturelle foreldre er det vanskelig å begrunne og sette ord på elementer i deres barneoppdragelse fordi det «sitter» i kropp og sinn.

Barnehagelæreren oppgave blir å forstå foreldrenes barneoppdragelse ved å be foreldrene å forklare det som er vanskelig å uttrykke muntlig (Krogstad, 2021, ss. 93-94).

Else nevner særlig en hendelse som gjorde stekt inntrykk på henne. *I starten likte ikke gutten meg noe særlig. Jeg tror det hadde med at foreldrene var litt skeptiske til at jeg var mørkhudet og litt sånn. Han ble veldig stresset hvis han måtte være sammen med meg. Av og til måtte han det. Og en gang måtte han være ute sammen med meg mens de andre voksne var inne. Faren jobbet her i nærheten og hørte at gutten hans skreik, fordi han var stresset for å være her. Da kom faren til barnehagen. Det var litt kulturelt betinget. Han var sint på meg og mente at jeg ikke var grei meg gutten hans fordi han skreik. I satt bare samme med gutten, men far skjønnte ikke den biten. Han var sint på meg og jeg skulle ikke borti barnet hans.*

Han har ikke noen kjennskap til barneoppdragelse i Norge. Det var både det språklige og det kulturelle som påvirket denne situasjon. Personalet måtte derfor innkalle foreldrene til en samtale hvor tolk var til stedet. Gjennom å snakke sammen og forklare hva som hadde skjedd er mye av problemet løst, sier Else.

I kapittel 2.7 viser jeg til Glasers (2012) blikk på dagens barnehage som mangfoldig og variert. Personalet må utvikle gode holdninger og være sensitive i møte med barnas foreldre for å skape et best mulig foreldresamarbeid. Foreldrene kan føle seg sårbare i møte med barnehagelærere og styrer, barnehagens profesjonelle fagpersoner. Får å kunne skape et godt samarbeid mellom foreldrene og barnehagen, må foreldrene derfor oppleve at de blitt møtt som ressurspersoner, anerkjenne og inkludere deres ønsker så langt det lar seg gjøre (Glaser, 2018, s. 18).

Det kan være nyttig for personalet å ha kjennskap til ulike måter å oppdra barn på. Gjennom økt kunnskap blir det lettere for barnehagelæreren de andre ansatte kan prøve å finne felles verdier som kan legge grunnlaget for et godt samarbeidet mellom barnehagen og hjemmet. Et godt samarbeid mellom foreldrene og personalet ulike oppdragelsesarenaer må fungere, slik at det fremmer barns læring og trivsel i barnehagen.

4.4 Holdningsskapende arbeid blant personalet

Under intervjuene med Marte og Else legger begge frem at de har møtt motstand og utfordringer blant de ansatte i det flerkulturelle arbeidet. Marte har opplevde at de ansatte kan velge og trekke seg unna når de møter foreldre og barn med flerkulturell bakgrunn. Else sier: *Det har vært begge deler. Noen av de ansatte er veldig flink til å være imøtekommende og andre synes det er litt skummelt. Det ser jeg når det er nye barn på avdelingen med flerkulturelle foreldre. Jeg har opplevd at de har sagt: Du kan ta dem du!* Når en ansatt uttaler seg slik synes jeg det beskriver en etnosentrisk holdning. Men det kan også at den ansatte reagerer slik fordi den er usikker og ikke vet hvordan man skal håndtere situasjon.

Eriksen & Sørheim viser til at etnosentrisme betyr at den ansatte tar utgangspunkt i seg selv og sin egen kultur i møte med det som oppleves som annerledes og fremmed. Har man en slik holdning kan det være vanskelig å se positive sider ved den andre (Eriksen & Sørheim, 2006, sitert i Sand, 2020, s. 85). Som pedagogisk leder kan man i en slik situasjon føle seg både maktesløs og alene når man føler at man må gjøre det pedagogiske arbeide alene. Else opplevde også negative holdninger ovenfor foreldre med flerkulturell bakgrunn, når hun

startet som pedagogisk leder på avdelingen. De ansatte kunne si: «*Å de er nå bare sånn ... Vi har jo sagt fra om dette flere ganger*» Jeg mener dette er en etnosentrisk holdning hvor man lett kan fokusere på feil eller mangler hos den andre og se utfordringer som de møter som et problem. En slik holdning gjør det veldig utfordrende å skape et godt samarbeidet mellom barnehagen og hjemmet.

En kulturrelativistisk holdning er når de ansatte prøver å forstå hvorfor barn og foreldre med flerkulturell bakgrunn tenker og gjør som de gjør. Personalet er nysgjerrige og vil ha mer kunnskap om hva ulike skikker og handlinger betyr og hvilke meninger de har (Eriksen & Sørheim, 2006, sitert i Sand, 2020, s 85).

Else har etter å ha startet som pedagogisk leder i barnehagen valgt å bruke sin egen bakgrunn og erfaringer som flerspråklig i dette arbeidet. Et eksempel på dette kan være om de ansatte frustrasjon over påkledning på vinterstid. Else sier: *Norske familien vet at det er varmest å ha ull innerst når det er kaldt med flerkulturell bakgrunn går med bomull innerst. Det er ikke greit å bare gå til dem å si at dette er feil, men snakke med dem og forklare at det varmer bedre med ull i stedet for tre lag med bomull. Å da forstår foreldrene det. Det er holdningen om at du som ansatt må inkludere dem, ha dialog med dem. Alt det der er kjempeviktig.*

Else velger å anvende praksisfortellinger og utveking av erfaringer som grunnlag for refleksjon på blant annet avdelingsmøter. Hun tør å anvende og fortelle om sin egen flerkulturell bakgrunn for å skape forståelse for ulikheter og mangfold. Hun hjelper de ansatte til å reflektere over hvorfor foreldre og barn gjør som de gjør. Slik handler de kanskje hjemme kan sier hun. Else forklarer at den kan være vanskelig for en som har vokst opp i Norge å forstå hvordan andre med en annen bakgrunn gjør det på en annen måte. Hun ønsker å skape forståelse for hvorfor andre handler på en annen måte. Jeg tror Else ønsker å skape en kulturrelativistisk holdning blant de ansatte.

4.5 Flerkulturelt mangfold i barnehagen – en ressurs eller utfordring?

I kapittel 2.9 viser jeg hvordan personalet i barnehagen kan tolke mangfold som en ressurs eller en utfordring. Barnehagen må forholde seg til de språklige, kulturelle og religiøse mangfoldet som finnes i den enkelte barnehagen. De kan velge å fokusere på det som noe positivt, en ressurs i barnehagen eller man kan møte det som noe negativt, hvor man fokuserer på det som en uønsket situasjon og de problemene som kan oppstå.

Mangfold kan være integrert i barnehagen innhold, pedagogikk og organisering. Det krever at ledelsen og personalet gir rom for det og tar konsekvensen av mangfoldet i gruppen når de skal utvikle barnehagen. Personalet i barnehagen har da *en ressursorientert tilnærming til mangfold* (Gjervan, Andersen og Bleka, 2006, Hauge, 2004, sitert i Gjervan, 2006, s.8).

Personalet i barnehagen møter ikke alltid mangfold med en ressursorientert tilnærming. De ansatte kan også ha en *problemorientert tilnærming* til det språklige, kulturelle og religiøse mangfoldet som finnes i barnehagen. Har personalet en slik oppfatning kan det skape negative konsenser for barnas selvoppfatning og muligheter for lære og utvikle seg i barnehagen. Problemorientert tilnærming påvirker også foreldresamarbeidet og foreldrenes mulighet til å medvirke og bestemme (Gjervan, 2006, s. 8).

Marte sier: *Det er mye mer vi kunne lagt til rette for i barnehagen. Men samtidig er du så veldig opptatt. Vi kunne ha satt oss mer inn i språket deres, kunnet mere når de kommer. At vi kunne snakker mer, sagt hei og ha det, ja og nei. Slik at de kan forstå oss hvis vi er forberedt på det.* Marte viser her et ønske om endring, men opplever at hun er veldig opptatt. Hun ser fordelene av økt kunnskap om barna og deres foreldre. Dette kunne ha bidrar til et bedre foreldresamarbeid.

Else sier: *I har en oppstart samtale hvor vi inviterer nye familier og deres barn til barnehagen før de skal begynne. Det er en fin anledning til å se om noen trenger mer veiledning enn andre. For eksempel når det er snakke om klær. Da finner vi fram klær som er gode som andre barn har. Vi viser klærne frem til foreldrene og sier at disse klærne er bra, dette er god kvalitet. Dette er greit å ha i barnehagen. Jeg er egentlig ganske fysisk på det, vise dem ting og forklare dem ting. Å forstår ikke foreldrene språket, så er vi forberedt på det også. Kanskje vi har behov for telefontolk.*

Her viser Else at barnehagen har en ressursorientert tilnærming hvor de ønsker å danne et godt samarbeid med foreldrene så raskt som mulig. De anvender oppstartsamtaler i forkant av at barna starter i barnehagen, for å kunne kartlegge barna og foreldrene behov. På bakgrunn av denne informasjonen kan barnehagelæreren og de ansatte legge til rette for at barna blir inkludert i barnegruppen og foreldrene har mulighet til å påvirke barnas hverdag i barnehagen.

5.0 AVSLUTNING

I min bacheloroppgave har jeg gjennomført en kvalitativ studie om barnehagelærerens rolle som leder av de ansatte, deres tolkninger av kulturelt mangfold og hvordan de som ledere kan legge til rette for et mangfold i barnehagen. Gjennom arbeidet med denne forskningen har jeg sett at det finnes ulike måter å arbeide med flerkulturelt mangfold som jeg ikke var klar over tidligere. Lederen bør jobbe med å skape en felles oppfattelse av hva mangfold er og hvordan man kan reflektere over egne holdninger og verdier i møte med det som er ukjent. Tilegnelse av ny kunnskap og perspektiver kan være sentrale når man arbeider med dette i barnehagen. Her vil jeg særlig trekke frem bruk av oppstartsamtaler. Det kan gi barnehagelæreren viktig kunnskap om barnet og familiens behov allerede før barnet begynner i barnehagen. Den kunnskapen vil gjøre det lettere for barnehagen og de ansatte å være forberedt på hvordan de bør jobbe for å skape et godt foreldresamarbeid.

I rammeplanen står det at barnehagen skal bruke mangfoldet som finnes i barnehagen som en ressurs i det pedagogiske arbeidet og støtte opp om, styrke og følge opp hvert enkelt barn med utgangspunkt i deres kulturelle og individuelle forutsetninger (Iversen. A.B, 2018, ss. 11-12). For å kunne oppnå dette kreves det at barnehagen klarer å se på egen praksis, endre eksisterende praksis og kunne se nye måter å jobbe med flerkulturelt mangfold på. Dette kan oppnås gjennom å være åpne mot foreldrenes innspill, reflektere over eget arbeid og stadig jobbe for å kunne se nye måter å jobbe på.

6.0 REFERANSER

- Asbjørn Johannessen, P. A. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (6.utg.). Abstrakt forlag .
- Bergersen, A. (2017). *Global forståelse. Barnehagelæreren som kulturell brobygger*. Fagbokforlaget.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving*. (7.utg.). Gyldendal.
- Gjervan, M. (2006). *Temahefte om språklig og kulturelt mangfold*. Kunnskapsdepartementet.
- Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid. Barnehagen i et mangfoldig samfunn*. (2.utg.). Universitetsforlaget.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne. Kritisk analyse av norsk innvandrerdébat*. Universitetsforlaget.
- Iversen, A.B, N. K. (2018). *Rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgaver*. (4.utg.). Pedlex.
- Jæger, H. (2022). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. (2.utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Krogstad, K. (. (2021). Foreldres verdissyn i barneoppdragelsen. I K. T. Rosland, *Fagdidaktikk for SRLE. Barnehagens fagområder, kunnskapsgrunnlag og arbeidsmetoder* (ss. 89-99). Cappelen Damm Akademiske.
- Sand, S. (2020). *Ulikheter og felleskap. Flerkulturell pedagogikk i barnehagen*. (4.utg.). Cappelen Damm Akademiske.
- Slåtten, A. K. (2019). *En bok om oppvekst. Samfunnsfag for barnehagelærere*. (5.utg.). Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder*. (5.utg.). Fagbokforlaget.
- Utdanningsdirektoratet. (2023, 04 10). *Fakta om barnehager 2021*. Hentet fra Utdanningsdirektoratet: <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/analyser/fakta-om-barnehager/barn-og-barnehager/>

Vedlegg 1:

Intervjuguide

- 1. Hvor lenge har du jobbet som pedagogisk leder i barnehage?**
- 2. Hvorfor valgte du å bli barnehagelærer?**
- 3. Har du tidligere jobbet i en barnehage der barna har ulike kulturbakgrunner eller gjør du det nå?**
- 4. Hvordan vil du beskrive en flerkulturell barnehage?**
- 5. På hvilken måte kan man se på flerkulturelt mangfold som en ressurs i barnegruppen?**

Oppfølgingsspørsmål:

Kan du utdype hva du mener med det?

- 6. På hvilken måte jobber din barnehage for å synliggjøre flerkulturelt mangfold i barnehagen?**

Oppfølgingsspørsmål:

Hva er dine tanker om dette?

Hvem delta i dette arbeidet?

Eventuelt hvordan blir dette samarbeidet gjennomført?

- 7. Hvordan kan holdningsskapende arbeid blant personalet bidra i dette arbeidet?**

Oppfølgingsspørsmål:

Hvordan jobber dere med dette på barnehagen og avdelingen?

Bruker du/dere noen strategier eller metoder i dette arbeidet?

Kan du utdype hvorfor du/dere har valgt å bruke akkurat disse strategiene/metodene?

- 8. Har du opplevd motstand blant personalet i dette arbeidet?**

Oppfølgingsspørsmål:

Hva slags motstand har du eventuelt møtt og hvordan kom det til uttrykk blant personalet?

Hvordan ble dette snakket om på avdelingen?

- 9. Har du noen planer for hvordan du vil arbeidet videre med å skape en flerkulturell barnehage?**

Oppfølgingsspørsmål:

Kan du utdype hvorfor du vil jobbe på den måten?

Vedlegg 2:



DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Vil du delta i bachelorprosjektet

Den flerkulturelle barnehagen, en utfordring eller en ressur i dagens samfunn?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å sette søkelyset på pedagogiske lederrollen i møte med den flerkulturelle barnehagen. I dette skrivet gir jeg/vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg har valgt å ta kontakt med pedagogiske ledere i private og kommunale barnehager for å få et bredt mulig spekter av barnehager. En av utvalgskriteriene er at pedagogisk leder har erfaring med flerkulturell arbeid.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju som vil vare ca. 45 min. Jeg vil anvende en båndopptaker under intervjuet som jeg senere vil transkribere.

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. Alle opplysninger om deg vil bli

anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern-hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg vil behandle opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

*Jeg som student og min veileder Sølvi Ann Fættén ved Dronning Maud Minne Høgskole har tilgang til disse opplysningene.

*Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste som er adskilt fra øvrige data. Lagret datamateriale vil oppbevares innelåst/kryptert.

Deltagere i publikasjonen vil ikke kunne gjenkjennes. Informasjonen fra intervjuet vil kun brukes som eksempler på hvordan pedagogiske ledere kan arbeide med ledelse i en flerkulturell sammenheng.

Hva skjer med opplysningene når du avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 28.april 2023. Personalopplysninger og opptak fra intervju vil bli slettet etter prosjektslutt.

Dine rettigheter

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

-innsyn i hvilke personalopplysninger som er registrert om deg,

-å få rettet personopplysninger om deg,

-få slettet personopplysninger om deg,

-få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og

-å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandling av dine personalrettigheter.

Hva gir deg oss rett til å behandle personalopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studiet, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

*Dronning Mauds Minne Høgskole for Barnehagelærerutdanning.

Prosjektansvarlig Mona Hatlen. E-post: mona.hatlen@hotmail.no Tlf: 97938464

Veileder: Høgskolelektor Sølvi Ann Fætten. E-post: saf@dmmh.no Tlf: 73805213

*Vårt personvernombud:

*NSD- Norsk Senter for forskningsdata AS, E-post: personvernombudet@nsd.no

Tlf: 55582117

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

Student

(Veileder)

Sølvi Ann Fætten

Mona Hatlen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet *Den flerkulturelle barnehagen, en utfordring eller en ressurs i dagens samfunn?* og har fått mulighet til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:



å delta i intervju



at lærer kan gi opplysninger om meg til prosjektet- hvis aktuelt

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, cirka 28.04.2023

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

