



Høgskulen  
på Vestlandet

# BACHELOROPPGÅVE

*Å vera ulike – saman*

*To be different – together*

**Kandidatnummer: 6**

**Anne-Lise Strand**

BLU3-1006

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett.

Barnehagelærer

Rettleiar: Anne Grethe Sønsthagen

Innleveringsdato: 06.01.2019

Eg stadfestar at arbeidet er sjølvstendig utarbeida, og at referansar/kjeldetilvisingar til alle kjelder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10

# **Å vera ulike – saman**

Ei bacheloroppgåve om mangfald og inkludering av barn med minoritetsbakgrunn i barnehagen.

**«Du vet når en tulipan henger med huet,  
Og så trøkker man den inn blant de andre  
for at den skal stå oppreist. Et sånt samfunn vil jeg ha».**

Med tillatelse fra

**Ingrid Ovedie Volden**

## Innholdsliste

1.0 Innleiing .....	4
1.1 Problemstilling og avgrensing av oppgåva .....	4
1.2 Avklaring av sentrale omgrep .....	5
1.3 Oppbygging av oppgåva .....	6
2.0 Teoretisk tilnærming .....	6
2.1 Inkludering .....	6
2.2 Sosiokulturelt perspektiv og anerkjenning .....	7
2.3 Personalets kompetanse .....	8
2.4 Ressursorientert tilnærming til mangfald .....	9
2.5 Synleggjering av mangfald .....	9
2.6 Foreldresamarbeid .....	10
3.0 Metode .....	11
3.1 Kvalitativ metode .....	11
3.2 Val av deltakarar .....	11
3.3 Den kvalitative undersøkinga .....	12
3.4 Validitet og reliabilitet .....	13
3.5 Etske omsyn .....	14
4.0 Resultat av den kvalitative undersøkinga .....	14
4.1 Dei pedagogiske leiarane si oppfatning av omgrepet inkludering .....	15
4.2 Synleggjering av kulturelt mangfald og inkludering i barnehagekvardagen .....	15
4.3 Foreldresamarbeid .....	16
5.0 Drøfting av resultat .....	17
5.1 Inkludering .....	17
5.2 Synleggjering av kulturelt mangfald og inkludering i barnehagekvardagen .....	19
5.3 Foreldresamarbeid .....	21
6.0 Avslutning .....	23
7.0 Litteraturliste .....	25
Vedlegg .....	
1. Informasjonsskriv og samtykkeskjema .....	27
2. Intervjuguide .....	28

## 1.0 Innleiing

Vi lever i dag i ein fleirkulturell kvardag, der menneske har tilknytning til ulike kulturar og land. Det norske samfunnet har vore - og er - i stadig endring og bevegelse. Endringane er blant anna representert gjennom mangfald som eit mykje brukt omgrep. Då eg byrja på studiet som barnehagelærer, så hadde eg lite kunnskap om omgrepet mangfald, og sidestilte omgrepet med *etnisk*. Utover i studiet så skjønna eg at mangfald er så mykje meir enn det. Ja, mangfald *kan* vera hudfarge og etnisk bakgrunn, men det kan og vera verdiar og haldningar, religion, demografiske forhold, ulik sosial og økonomisk status, nedsett funksjonsevne og ulike familiesamansetjingar med meir (Larsen & Slåtten, 2015, s.43). Omgrepet mangfald er stort og samansett, og det vil alltid vera eit kulturelt mangfald i ei gruppe menneske. For barnehagen kan det medføre ulike utfordringar, og personalet må ha nok kunnskap i å møte og forstå menneske frå andre kulturar. Etter å ha jobba nokre år i barnehage og etter kvart studert til å verta barnehagelærer, så har eg reflektert mykje over korleis me som pedagogar møter barn i barnehagen, og då særleg barn med minoritetsbakgrunn. St.meld. nr. 41 (2008-2009, s.9) peikar på at barnehagen har ei viktig oppgåve i å arbeide i mot at alle barn skal få delta aktivt i eit inkluderande fellesskap, uavhengig av ulike føresetnader og familiebakgrunn. Som pedagogisk personale har vi eit ansvar for å forstå og skape rom for ulike kulturar og levesett, samt vera ein god rollemodell. Mangfald og inkludering er to omgrep som eg finn sær spennande og som eg ynskjer å lære meir om, og saman utgjer dei bakgrunn for val av tema og problemstilling for oppgåva.

### 1.1 Problemstilling og avgrensing av oppgåva

*Korleis arbeider pedagogisk leiar med å inkludere barn med minoritetsbakgrunn i barnehagen?*

Eg har vald å fokusere på korleis dei *pedagogiske leiarane* arbeidar med å inkludere barn med minoritetsbakgrunn i barnehagen, fordi det er dei som, i tillegg til styrar skal arbeide med holdningane til heile personalgruppa. I fylgje rammeplan for barnehagens innhald og oppgåver (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.15) så har pedagogisk leiar ansvar for å «i verksette og lede det pedagogiske arbeidet, i tråd med godt faglig skjønn». Vidare skal den pedagogisk leiaren veilede og sørge for at barnehagelova og rammeplanen vert oppfylt gjennom det pedagogiske arbeidet og leie arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppa.

Eg har vald å nytte omgrepet *barn med minoritetsbakgrunn* i problemstillinga, fordi det er eit omgrep som i dag vert nytta både i offentlige dokument og innanfor fagmiljøa (Gjervan, 2006, s.11). Gjervan, Andersen & Bleka, 2012, s.17) definerer *menneske med minoritetsbakgrunn* slik: «dette omgrepet kan omfatte alle

mennesker med utenlandsk bakgrunn, uavhengig om de er født i landet eller ikke, og det synliggjør i større grad inkluderingen av alle våre kulturer i Norge. Man kan være norsk, og samtidig ha minoritetsbakgrunn».

Sjølv om eg i oppgåva nyttar omgrepet barn med minoritetsbakgrunn, og dermed grupperar, så er det nødvendig å hugse på at dette ikkje er einsarta grupper med barn. Dei er like ulike som alle andre barn. Barna sin alder har eg ikkje vektlagt i denne oppgåva. Eg har bevisst vald å forholde meg til begge dei to siste utgåvene av *Rammeplan for innhaldet i og oppgåvene til barnehagen* (2011, 2017), fordi eg finn den fyrste meir utdjupande.

I den teoretiske tilnærminga så ynskjer eg å fokusere på korleis pedagogisk leiar *bør* arbeide med inkludering av barn med minoritetsbakgrunn i barnehagen, og i gjennom arbeidet med den kvalitative undersøkinga finne ut korleis dei *faktisk* arbeidar.

## 1.2 Avklaring av sentrale omgrep

Før eg går inn på den teoretiske tilnærminga som kan hjelpe meg til å få svar på problemstillinga, så vil eg definere nokre omgrep som er relevante for oppgåva. Desse omgrepa er viktige for å skjønne oppgåva og mi forståing av omgrepa.

### Integrering og inkludering:

Desse to omgrepa føler eg er naturleg å nemne saman. Larsen & Slåtten (2015, s.96) definerer integreringsomgrepet slik: «at innvandrere blir funksjonsdyktige medlemmer av majoritetssamfunnet, men uten at de mister eller gir opp sin kulturelle eller etniske identitet». Palma Sjøvik (2014) definerer integrering som «å føye deler sammen til en helhet» (s.40). Medan inkludering handlar om «å gjøre noe med helheten, slik at alle kan finne en naturlig plass der» (s.41). Den siste definisjonen vil vera i tråd med samfunnsmandatet til barnehagen punkt 1.9, om «eit inkluderande fellesskap med plass til det enkelte barnet» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s. 23).

### Minoritet og majoritet :

Omgrepa minoritet og majoritet vert ofte nytta for å definere og omtale menneske i eit fleirkulturelt samfunn (Gjervan, Andersen & Bleka, 2012, s.21). Omgrepa er gjensidig avhengige av kvarandre, og det vil seie at vi ikkje kan snakke om det eine omgrepet, utan å ta omsyn til det andre. I fylgje Spernes & Hatlem, (2013, s.25) er omgrepa kvantitative. Det vil seie at dei uttrykkjer tal eller mengde, altså at det å vera i minoritet eigentleg betyr å vera i mindretal. Omgrepet har og ei kvalitativ tyding, i den forstand at minoriteten er dei som i styrkeforholdet er underlegne. Det er vanleg å nytte omgrepa i forhold til omgrepet etnisk «som gjeld eit folk eller eit folkeslag» (Larsen & Slåtten, 2015, s.322), og i forhold til kva grupper som er størst og minst i eit samfunn (Gjervan, Andersen & Bleka, 2012, s.21).

Mitt fokus på omgrepet minoritet vil vera i eit ressursperspektiv (Gjervan, Andersen & Bleka, 2012. s.67, og Sand, 2008, s.167-168), der minoritetane bidreg til eit samansett og utfordrande samfunn, og kor vidt det lukkast eller ikkje er knyta opp til korleis dei pedagogiske leiarane i barnehagen ser på dei som er annleis enn seg sjølve.

### Mangfald :

Omgrepet syner til alle dei ulikheiter som eksistera mellom menneske. Eit kvart menneske er unikt, og har ulik måte å vera menneske på. «Mangfold viser ikkje bare til måter å være menneske på, men også til hvordan ulikhet er samfunnsskapt, og kan henføres til kulturelle, sosiale og historiske prosesser» (Arnesen, 2017, s.28). I rammeplan for barnehagens innhald og oppgåver vert omgrepet brukt beskrivande i den forstand at befolkninga i Noreg er prega av eit religiøst, kulturelt og språkleg mangfald, i tillegg til det samfunnsmessige (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.39-40).

## **1.3 Oppbygging av oppgåva**

I kapittel 1, innleiinga til oppgåva, har eg sagt noko om bakgrunnen for val av tema, samt vald problemstilling, avgrensing av oppgåva og avklaring av sentrale omgrep i teksten. I kapittel 2, teoretisk tilnærming, presenterar eg relevant teori for arbeidet med problemstillinga. I kapittel 3, metode, så gjer eg greie for val av metode, for å få fram den informasjonen eg treng for å kunne svare på problemstillinga. Ei kort grunngjeving for kva deltakarar eg har vald, samt ei beskriving av den kvalitative undersøkinga, opp i mot validitet og reliabilitet. Til slutt nemner eg noko om etiske omsyn for arbeidet med oppgåva. Resultata frå datainnsamlinga kjem i kapittel 4. I kapittel 5 drøftar eg funna som eg har gjort, opp i mot teori og problemstilling. Og til slutt i kapittel 6 kjem avslutninga på oppgåva, opp i mot problemstillinga mi.

## **2.0 Teoretisk tilnærming**

I dette kapittelet gjer eg greie for dei teoretiske rammene som eg i drøftinga vil sjå i samanheng med den kvalitative undersøkinga. Dei tema som eg har vald å ta med er omgrepet inkludering, sosiokulturelt perspektiv og anerkjenning, personalets kompetanse, ressursorientert tilnærming til mangfald, synleggjeringa av mangfald og foreldresamarbeid.

### **2.1 Inkludering**

Inkluderingsomgrepet er i dag eit overordna prinsipp i barnehagen (Sjøvik, 2014, s.39). Rammeplan for innhaldet i og oppgåvene til barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.3) er eit av styringsdokumenta som saman med barnehagelova (2017), gjev barnehagepersonalet føringar og rammer for korleis personalet skal forhalde seg til barnehagen sitt innhald og sine oppgåver. Korsvold (2011, s.11) peikar på at det har skjedd eit begrepskifte innan barnehagefeltet dei seinaste åra, frå bruk av omgrepet integrering til

inkludering. I den politiske diskursen handlar omgrepet ofte om innlemming i eit fellesskap (Andresen, 2017, s.116). Arnesen (2017, s.22) seier at «inkludering angår likestilling, likeverd og sosial rettferdighet på tvers av forskjeller basert på kjønn, etnisitet, funksjonsevne, sosial og kulturell bakgrunn og språk». Det er grunnleggjande å ha eit inkluderande fellesskap der dei vaksne sin kommunikasjon og samspel med barna påverkar barnehagens miljø og at personalet kan opne opp for ein inkluderande praksis. I fylgje rammeplan skal barnehagen vera «eit inkluderande fellesskap med plass til det enkelte barnet» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s.23). «Fysiske forhold, kompetanse, holdninger og ressurser er sentralt i forhold til et inkluderende fellesskap» (Sjøvik, 2014, s.353). Grunntanken i omgrepet eit inkluderande fellesskap, er at alle skal tilpasse seg kvarandre, basert på gjensidigheit (Sjøvik, 2014, s.356).

I fylgje Sjøvik (2014, s.41) handlar inkludering i barnehagekvardagen om «å ha som mål at barn med ulike funksjonsvansker, og barn som representerer andre minoriteter, skal ha mulighet til å framstå som verdifulle og interessante lekekamerater». I fylgje rammeplan skal barnehagen vera ein stad der «ulike individ og ulike kulturelle ytringer møtest i respekt for det som er forskjellig» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s.23). Barn møter barnehagen med ulike føresetnader, og støtte og utfordringar skal verta gjeve utifrå dette. Eit likeverdig barnehagetilbod av god kvalitet krev individuell tilrettelegging av tilbodet, samt lokal tilpassing og utforming av innhaldet, for at både enkelt barnet og gruppa skal oppleve det som meningsfylt (Kunnskapsdepartementet, 2011, s.23).

Idealet i barnehagen er at alle barn skal vera inkludert som likeverdige og på eigne premisser, og at personalet skal sjå på mangfald som ein ressurs (Sjøvik, 2014, s.42-43). Rammeplan (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.12) peikar på at for best mogleg å kunne formidle og fremje likeverd og likestilling, så må personalet reflektere over sine haldningar. Først da kan ein utvikle ein lærande organisasjon der ulikheit, likeverd og inkludering av alle, vert grunnleggjande verdiar i barnehagen både i teori og praksis.

## **2.2 Sosiokulturelt perspektiv og anerkjenning**

Arnesen (2017, s.30) peikar på at vi byggjer vår kunnskap om inkludering og barnehagefaglige praksisar på det som gjerne vert kalla for eit sosiokulturelt perspektiv. Det omhandlar vårt syn på barnet, om arbeidet i barnehagen og om kva som skapar betingelsar for dei relasjonane som vert skapt der. Perspektivet byggjer på ein antakelse om at læring skjer gjennom bruk av språk og deltaking i sosial praksis, i ulike språklege og kulturelle kontekstar, og ikkje berre som enkeltindivid (Sand, 2008, s.11). Rammeplan (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.18-19) peikar på at samspel med andre menneske, både barn og vaksne er avgjerande for korleis barn utviklar seg og lærer. Samtidig så er dei vaksne rollemodellar, og barnet si læring er prega av kvaliteten på samspelet mellom barn – vaksen. Spernes & Hatlem (2013, s. 192- 193) syner til Berit Bae (2004) og hennar teori om anerkjenning, der alle har rett til eigne opplevingar og at alle

har lik verdi. I relasjonen vaksen - barn vil denne anerkjennande kommunikasjonen seie at den vaksne på ulike måtar syner barnet at ein forstår og akseptera deira kjenslemessige reaksjon, og oppleving av det som har skjedd, utan å nødvendigvis akseptere handlinga. Becher (2006, s.63) syner og til Bae (2004) og til at ein anerkjennande væremåte er grundig forankra som ein viktig pedagogisk haldning i arbeid med barn.

## 2.3 Personalets kompetanse

Personalet i barnehagen spelar ei viktig rolle i barnehagebarnets og dei føresette sitt liv. I fylgje Kunnskapsdepartementet NOU, 2012, s.1, i Sjøvik, 2014, s.358, er personalet sin kompetanse den viktigaste enkeltfaktoren når det gjeld barnehagens kvalitet. St.meld. nr. 41 (2008-2009, s.8-9) *Kvalitet i barnehagen* syner til at dei tilsette i barnehagen er den viktigaste innsatsfaktoren for kvaliteten i tilbudet. Personalet må ha kunnskap om barns utvikling, og korleis barn lærer på ulike alders- og utviklingstrinn. Den faglege og personlege kompetansen hjå personalet er barnehagens viktigaste ressurs, og ein føresetnad for at barnehagen skal vera ein god arena for omsorg, leik, læring og sosial utjamning. Ein kan dermed seie at arbeidet med mangfald og inkludering i barnehagen, startar hjå personalet. Det krevar ein felles plattform, og ei felles forståing av barnet sine behov og interesser. Og arbeidet med å synleggjere, verdsette og fremje mangfald og gjensidig respekt i barnehagen, skal prege personalet si grunntenking, deira holdningar og verdier. I fylgje rammeplan skal barnehagen bidra til at «alle barn føler seg sett og anerkjent for den de er, og synleggjøre den enkeltes plass og verdi i fellesskapet» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.12). Sand (2008, s.179-180) peikar på at pedagogane må ha kunnskap om kva fleirkulturell pedagogikk betyr både i teori og praksis. Obel (2007, referert i Sand, 2008) fann at «personalet hadde problemer med å formulere seg når de skulle snakke om flerkulturelt arbeid i sin barnehage». Han tolka det dit hen at personalet mangla teoribasert kunnskap og bygde kompetansen sin i fleirkulturell pedagogikk på personlege erfaringar.

For pedagogisk leiar er det viktig å vera bevisst på korleis ein forhold seg til menneske med annan kulturell bakgrunn enn sin eigen. Vi er i ein viss grad påverka av vår eigen kultur og vår oppfatning av verda vil ofte vera kulturelt betinga (Larsen & Slåtten, 2015, s.102). Bergersen (2015, s.78) seier det slik: «for å komme i dialog med andre og forstå det som man tidligere ikke forstod, så må man ha innsikt i hva en selv står for og hvilket grunnlag man tar utgangspunkt i når man møter andre. Det vil være nødvendig å bevisstgjøre egne verdier, normer og grunnleggende antakelser». Ein god kompetanse å ha med seg i samarbeid med foreldre med minoritetsbakgrunn, er den tverrkulturelle kompetansen. I dette omgrepet ligg det å inneha fleire typar kompetanse. Det handlar om «å forstå, samhandle og kommunisere med menneske med ulik sosial og kulturell bakgrunn» (Larsen & Slåtten, 2015, s.118). Bergersen (2015, s.92) peikar på at «kritisk refleksjon og danning er kjernen i tverrkulturell kompetanse». I arbeidet med mangfald vert det krevd «en kontinuerlig bevisstgjørelse av personalets verdier, normer og grunnleggende antakelser gjennom dialog».



## 2.4 Ressursorientert tilnærming til mangfald

Arbeidet med mangfald vert levd i barnehagen gjennom val og verdiar som vert gjort av personalet. Dersom barnehagen vel å gje rom for mangfaldet, og tek konsekvensen av det i utviklinga av barnehagen, kan ein seie at personalet har ei *ressursorientert tilnærming* til mangfald (Gjervan, 2006, s.8). «Innenfor en slik tilnærming blir det å være i et flerkulturelt miljø sett på som en ressurs for både barn og voksne i barnehagen, uansett bakgrunn. Barnehagen tar konsekvensen av at barn og foreldre har ulike forutsetninger, ønsker og behov» (Gjervan, Andersen & Bleka, 2012, s.67). Målet for barnehagen ut i frå denne intensjonen er at eit kulturelt mangfald skal vera ein del av barnehagen sin kvardag og ein normaltstand, det skal vera ein integrert del av barnehagens verksemd, og ikkje berre vera knyta opp til kompensatoriske tiltak (Gjervan, Andersen & Bleka, 2012, s.63). Med ei slik tilnærming til mangfald kan barn med minoritetsbakgrunn få likeverdige moglegheiter til mestring, utvikling og læring i barnehagen (Gjervan, Andersen & Bleka, 2012, s.69), og det vil gje grobotn for anti-rasistisk arbeid og førebygging av diskriminering, i tråd med barnehagens verdigrunnlag i rammeplan (Kunnskapsdepartementet, 2017, kap.1). Det pedagogiske personalet må vera bevisste på eigne haldningar, at alle er inkludert i fellesskapet i barnehagen, og at ein nyttar *vi* og ikkje *dei* som kunstige barrierar mellom barn, foreldre og personale (Gjervan, Andersen & Bleka, 2012, s.63). Som motsetnad kan personalet velje å ta lite omsyn til barn og foreldres ulike språklege og kulturelle bakgrunn, og dermed få ei *problemorientert tilnærming*. Desse to tilnærmingane får konsekvensar for korleis mangfald blir i vareteke i barnehagen og for barnehagen som pedagogisk institusjon (Gjervan, 2006, s.8).

Når vi arbeidar med mangfald som ein ressurs så vil verdispørsmål og etisk refleksjon vera relevant. Refleksjon handlar om å stoppe opp og tenkje over eigen praksis, enten åleine eller saman med personalgruppa. Betydinga av dette vil vera å synleggjere at både menneske og situasjonar kan forståast på mange måtar, og at det ikkje finnast berre ei oppfatning av korleis ting er (Tholin, 2015, s. 131).

## 2.5 Synleggjering av mangfald

Å vera ein fleirkulturell barnehage handlar mest om det daglege arbeidet med å synleggjera og ivareta mangfaldet, og å leggje til rette for at alle får delta i og utbytte av barnehagetilbodet (Spernes & Hatlem, 2013, s.234). For pedagogisk leiar handlar det om å la mangfaldet verta ein naturleg del av kvardagens mål og planar, og måten ein jobbar på, for slik å skape ei bevisstheit hjå både personalet, barn og foreldre. Barnehagen sitt læringsmiljø bør spegle barna sin bakgrunn, gjennom å la barna kunne sjå, føle, høyre og lukte mangfaldet (Spernes & Hatlem, 2013, s.223-225). Gjervan (2006, s.29) peikar på at alle barn skal

kunne finne gjenkjenning og identitetsbekrefting i kvardagen, og Gjervan, Andersen og Bleka (2012, s.141) legg vekt på at kor vidt barn møter denne identitetsbekreftinga i barnehagen, er avhengig av personalet sine haldningar til mangfald, og måten dei møter ulikheit på.

Målet er at alle, uansett minoritets- og majoritetsbakgrunn, skal kunne kjenne igjen noko som *sitt* i barnehagen, slik at deira identitet vert bekrefta. Spernes & Hatlem (2013, s.225-227) legg vekt på at barnehagematerialet skal spegle samfunnet, og at alle barn skal kunne kjenne seg igjen i tekst, bilete og uttrykk. Giæver (2014, s.36-37) peikar på at for barn med anna språkbakgrunn enn den norske, kan musikkaktivitetar fungere som opptakt til deltaking og samhandling med andre barn, og det kan gje utvida moglegheit til å uttrykkje seg.

I fylgje Gjervan, Andersen & Bleka (2012, s.147) er det ikkje nok å markere høgtidsdagar, å ha ei temaveke eller feire FN-dagen, for så å la vera å forholde seg til det fleirkulturelle resten av året. Då kan barnehagen sjåast på som ein «fest-brukar» av kultur. Målet må vera å verta ein «kvardagsbrukar» av kultur, der ulikheit er det normale og vert synleggjort i kvardagen (Spernes & Hatlem, 2013, s.223). Det handlar om at måten dei vaksne i barnehagen møter barna på, har mykje å seie for deira oppleving av seg sjølv og bekreftelse av deira identitet. At barna får anerkjenning for den dei er og dei ressursane dei har, slik at deira kulturelle kompetanse vert gyldig i barnehagens kvardag.

## 2.6 Foreldresamarbeid

Om samarbeid med minoritetspråklige foreldre, framheld rammeplan (Kunnskapsdepartementet, 2011, s.20) at barnehagen har eit spesielt ansvar for at «foreldra kan forstå og gjere seg forstått i barnehagen». For berre gjennom gode dialogar kan ein oppnå eit tillitsforhold, og slik inkludere og foreldra i barnehagens arbeid. Foreldra sin kompetanse består i at dei kjenner sitt barn best. Kunnskapen om barnet må etterspørjast og delast, slik at barnehagen kan leggje til rette for kvart enkelt barn på best mogleg måte (Gjervan, 2006, s.45). Samtidig sit gjerne foreldra på kunnskap om ulike tema, som kan vera verdifullt for barnehagen, og der foreldra kan nyttast som ein ressurs (Spernes & Hatlem, 2013, s.230). Foreldre med minoritetsbakgrunn kan, på same måte som majoritetsforeldre, på ulike måtar bidra til å skape mangfald i barnehagen. Dei er inga einsarta gruppe, slik som foreldre med majoritetsbakgrunn heller ikkje er det. Og dei representera stor variasjon når det gjeld tradisjonar, verdiar og erfaringar som er knyta til oppseding av barn (Sand, 2008, s.66).

Det er viktig at det daglege samarbeidet mellom personalet og omsorgspersonane er prega av gjensidig openheit og tillit. Det handlar om å byggje opp gjensidige relasjonar. Becher (2006, s. 59) understrekar at foreldre er det viktigaste ein har for å skape ein god barnehage: «hvis vi har trygge og fornøyde foreldre,

smitter det raskt over på barna, og ikke minst på personalet, og da blir det mye lettere å skape en trygg hverdag i barnehagen». Pedagogisk leiar må møte foreldra med anerkjenning og forståing, og ha respekt for deira ståstad, meiningar og haldningar. Å respektere foreldre treng ikkje å bety at ein skal vera einig i alle deira verdiar og overtydingar, men å ha ein open kommunikasjon og sjå løysingar som er akseptable for begge partar (Sand, 2008, s.179).

### **3.0 Metode**

For å kunne finne svar på problemstillinga mi, så måtte eg velje ein metode for datainnsamling. I dette kapittelet forklarar eg kva metode eg har vald, og kvifor. Dalland (2012, s. 111), beskriv metode som «en fremgangsmåte, et verktøy eller et redskap, som blir brukt for å komme frem til svar på spørsmål og ny kunnskap innenfor et bestemt felt».

#### **3.1 Kvalitativ metode**

«Kunnskap om metode er et hjelpemiddel til å reflektere kritisk over de funnene man kommer fram til» (Jacobsen, 2015, s.20). Mitt val av metode handlar om at eg finn den eller dei metodane som vil best belyse spørsmåla mine i forhold til undersøkinga mi på ein faglig måte (Dalland, 2012, s. 111). I mi oppgåve ynskjer eg å finne svar på korleis dei pedagogiske leiarane arbeidar med å inkludere barn med minoritetsbakgrunn i barnehagen. På bakgrunn av dette har eg vald å nytte kvalitativ metode for å innhente empirisk datamateriale. Ved ei slik tilnærming samlar ein inn data gjennom samtalar med menneske , eller der dei på anna måte får uttrykt seg munnleg eller skriftleg (Jacobsen, 2015, s.56). For min del så var det å nytte intervju det beste alternativet for å få fram pedagogisk leiar sine meiningar, synspunkt og erfaringar. Å samle inn data på ein slik måte, vert kalla for ei induktiv tilnærming til datainnsamling. Det vil seie at den som undersøker prøver å samle inn data så opent som mulig, og med så få føringar som mogleg (Jacobsen, 2015, s.56). Ein av dei hyppigast nytta metodane innafor den kvalitative tilnærminga er opent intervju. Eg valde å ha eit tildels strukturert intervju, ved å lage ein intervjuguide med tema og spørsmål som eg hadde som utgangspunkt for samtalen. Eg var interessert i kva deltakarane sa, og fordelen med å nytte opent intervju som metode er at ein får fram den enkelte person sine holdningar og oppfatningar (Jacobsen, 2015,s.88).

#### **3.2 Val av deltakarar**

For å gå i djupa på eit tema, så må vi og avgrense. Metoden som eg har vald, gjer at eg vil få mykje informasjon tilgjengeleg. Eg har derfor vald å intervju fire personar, slik at ikkje mengda av informasjon skal verta for vanskeleg å analysere. Eg har vald å intervju pedagogiske leiarar i barnehage, fordi eg

tenkjer at dei kan gje meg den aktuelle informasjonen som eg treng for å få svar på problemstillinga. Av dei fire deltakarane så er to utdanna førskulelærar frå år 2000 og 2003. Dei to andre er nyutdanna barnehagelærar for eit par år tilbake, med fordjuping i kulturelt mangfald, samtidig med at dei har reist rundt i store delar av verda og møtt ulike kulturar og levesett. Deltakarane var tilfeldig vald, ut i frå skrivet som eg sendte til styrar i dei aktuelle barnehagane, og kven som ynskja å delta i undersøkinga.

### 3.3 Den kvalitative undersøkinga

På førehand gjennomførte eg eit pilotstudie på ei venninne av meg som er utdanna barnehagelærar, og arbeidar som pedagogisk leiar. Eg ynskja med det å sjå korleis spørsmåla fungerte, om eg følte at eg fekk svar på problemstillinga, og kor lang tid intervjuet tok. Eg endra nokre småting ved intervjuguiden etter tilbakemeldingar frå deltakar, samt retteleiar. Jacobsen (2015, s.81) peikar på korleis ei slik forundersøking kan bidra til å auke gyldigheita til hovudundersøkinga, ved at vi blir sikrere på at vi stiller dei rette spørsmåla. Vidare skreiv eg eit informasjonsskriv (vedlegg 1), der eg søkte etter deltakarar til intervju i forbindelse med bachelor studiet mitt. Skrivet sendte eg ut til styrar i tre barnehagar. Eg utvikla ein intervjuguide med spørsmål som eg ynskja svar på under intervjuet, ut i frå problemstillinga mi som omhandlar inkludering av minoritetsbarn i barnehagen (vedlegg 2). Dette gjorde eg for å sikre at eg kom inn på det temaet som eg ynskja å belyse, samt for å ha ein mal å gå etter i intervjuet. Ein intervjuguide vil og vera med og førebu undersøkjaren faglig og mentalt til møtet med intervjupersonane (Dalland,2012, s.167). Eg hadde ikkje tenkt å levere ut intervjuguiden på førehand, fordi eg ynskja at deltakarane skulle svare spontant og ut i frå seg sjølv, og ikkje kva dei eventuelt kunne tru at eg forventa, eller var det «rette» svaret. For ein av informantane så vart det enklast å delta via e-post. Då valde eg å gje ut intervjuguiden til dei andre deltakarane nokre dagar før intervjuet, fordi eg ynskja at alle skulle ha det same utgangspunktet for å svare på spørsmåla. Eg gjennomførte intervjuet over ein periode på to veker. Dei to fyrste intervjuet hadde eg heime hjå meg sjølv, fordi det var noko som deltakarane ynskja. Det tredje intervjuet hadde eg på deltakar sin arbeidsplass, i eit miljø som var naturleg for informanten (Jacobsen, 2015, s.92). I det siste intervjuet føregjekk all kommunikasjon via e-post.

Det var gjennomgåande god kommunikasjon i intervjuet, og eg opplevde at deltakarane svarta ærleg og oppriktig på spørsmåla, og at dei spurte dersom dei opplevde noko som uklart. Eg hadde som mål å la deltakar få snakke mest mogleg fritt ut i frå spørsmåla, utan at eg kom med innspel eller la andre føringar under intervjuet. Eg kom med bekreftande meldingar innimellom, for å vise at eg forstod eller var einig i det som vart sagt. Jacobsen (2015, s.99) bekreftar at eit sentralt mål i det personlege intervjuet er «å skape en atmosfære av forståelse mellom intervjuer og intervjuet». Sjølv om eg etter avtale, tok alt opp på band så noterte eg og litt stikkord undervegs. Både for å lettare finne att svarta på opptaket, men og i tilfelle tekniske problem skulle oppstå (Jacobsen, 2015, s.94). Kort tid etterpå så transkriberte eg kvart intervju.

Dette gjorde eg fordi eg da kunne få tak i akkurat kva deltakar sa. «Spørsmålene og svarene man får blir til en tekst, og dette gir oss mulighet til å gjenoppleve intervjuet» (Dalland, 2012, s. 179). Da eg skulle bearbeide svara som eg fekk gjennom intervjuet, var det viktig at dei ikkje var prega av mitt syn. Eg valde å skrive ut intervjuet, slik at eg kunne sjå, og gjengi mest mogleg korrekt det som deltakarane hadde svara. Det gjorde det og lettare å samanlikne resultatene og sette dei inn ein større samanheng (Jacobsen, 2015, s.249) når eg hadde kvart intervju framføre meg. Eg valde å kategorisere, samanlikne svara i frå deltakarane, og drøfte funna opp i mot problemstillinga, og relevant teori.

### 3.4 Validitet og reliabilitet

Innanfor den kvalitative metoden så vert omgrepa *validitet* og *reliabilitet* nytta. Validitet handlar om gyldigheit og relevans i forhold til vald problemstilling. Reliabilitet handlar om pålitelegheit og nøyaktigheit, og ein kan stille seg spørsmålet «Hvordan kan det undersøkelsesdesignet vi har valgt, påvirke de resultatene vi vil komme fram til?» (Jacobsen, 2015, s.53). I eit intervju kan det være moglege feilkjelder i kommunikasjonsprosessen, og dette kan redusere pålitelegheita i eit intervju (Dalland, 2012, s. 120). Deltakarane eg intervjuet fysisk, fekk utdelt intervjuguiden da intervjuet starta. Eg valde å ha opne spørsmål, for å unngå å påverke deltakarane i svara deira. Det at eg er bevisst mi rolle som intervjuar, kan dermed styrke reliabiliteten. Ingen av dei tre hadde skrive ned noko i forkant, og eg opplevde at dei snakka ut i frå seg sjølv. Me hadde ein god kommunikasjon, og dei spurte dersom noko var uklart. Eg gjorde det same dersom det var noko eg ikkje fekk tak på, eller ynskja å vite meir om. Det intervjuet som eg hadde på e-post, kan nok ha moglege feilkjelder. Her veit eg ikkje om spørsmåla vart oppfatta «rett», det vil seie slik som eg ynskja, og eg fekk heller ikkje høve til å kome med innspel eller oppfylgningsspørsmål. Eg fekk heller ikkje anledning til å observere vedkomande gjennom intervjuet, men eg følte likevel at svara var ærlege.

Sidan eg valde å nytte diktafon i mine intervju, så kunne eg konsentrere meg meir om deltakar og sjølve samtalen. Fordelen er at ein kan tone ned notatskrivinga, og dermed ha ein meir naturleg samtale med den som vert intervjuet (Jacobsen, 2015, s.93). Diktafonen var eit godt hjelpemiddel, og eg hørte tydeleg kva deltakarane sa, så eg kunne skrive ned det ordrett.

Det må takast i betraktning at svara i intervjuet ikkje skal sjåast på som ei sanning for alle som arbeidar i barnehagen. Det er nødvendig å presisere at den kvalitative undersøkinga er gjort med eit lite utval (to barnehagar), og at det derfor vil vera vanskelig å generalisere. I fylgje Dalland (2012, s. 153) er det ingen som uttrykkjer seg likt under eit intervju, nokre har eit rikt og nyansert språk medan andre kan streve med sitt. Ein må derfor vera kritisk til svara si gyldigheit. Dette studiet vil derfor ikkje kunne gje noko svar på korleis barn med minoritetsbakgrunn vert inkludert i barnehagen, i Noreg generelt.

### 3.5 Etske omsyn

Deltakarane vart informert om korleis svara deira ville verta behandla. Eg hadde allereie i informasjonsskrivet sagt at eg ville nytte bandopptakar under intervjuet, og deltakarane hadde levert underskrive samtykkeskjema. Eg valde likevel å informere dei ein gang til i starten av intervjuet, og forsikre dei om at alle data ville verta anonymisert, og sletta etter innlevering av oppgåva. "Når datamaterialet er anonymt, er det ikke mulig å knytte enkeltpersoner til opplysningene" (Dalland, 2013, s. 103). Det var viktig for meg at deltakarane følte seg trygge under intervjuet, og at deira ytringar ikkje skulle verta misbrukt eller teke ut av samanheng. For dei tre som eg intervjuar «fysisk», så var det heilt greitt at eg nytta bandopptakar. Eg informerte og om at dei når som helst kunne trekke seg i frå undersøkinga, dersom dei ynskja det.

### 4.0 Resultat av den kvalitative undersøkinga.

I dette kapittelet vil eg presentere relevante funn for problemstillinga mi: «*korleis arbeider pedagogisk leiar med å inkludere barn med minoritetsbakgrunn i barnehagen?*». Gjennom arbeidet med oppgåva kom eg fram til tre kategoriar:

- Dei pedagogiske leiarane si oppfatning av omgrepet inkludering
- Synleggjering av kulturelt mangfald og inkludering i barnehagekvardagen
- Foreldresamarbeid

Deltakarane vart spurt om kva dei la i omgrepa mangfald, minoritet og likeverd, dette for å få ei forståing av deira kunnskap om temaet. I intervjuet kom det fram at deltakarane tenkjer ganske likt. I omgrepet mangfald la dei vekt på dei likheiter og ulikheiter som pregar menneske i ei gruppe eller eit samfunn. Til dømes kjønn, religion, kultur, utsjånad, språk. Pedagog C sa at «mangfald er jo å tolerere at det er eit mangfald». Vedkomande sa og at «mangfald ser eg på som noko positivt, og det burde alle gjere». Når det gjaldt minoritetsomgrepet så var alle inne på at det er noko som er i mindretal, og flyktningar i barnehagen vart nemnt som eit døme. I omgrepet likeverd, la pedagogane vekt på at alle barn er like viktige og at alle er like mykje verd, og at dei skal ha ein plass i fellesskapet uansett bakgrunn, føresetnader og utfordringar. Pedagog B sa «eg kan ikkje svare på barna sine vegne», men at dei heile tida hadde fokus på å vera rettferdige og byggja gode relasjonar barn-vaksen, samt barn-barn. Og at det var viktig at barna sjølv følte at dei betydde noko for andre.

#### **4.1 Dei pedagogiske leiarane si oppfatning av omgrepet inkludering.**

Pedagogane vart spurt om kva dei la i omgrepet inkludering. Pedagog A svarte: «det er at alle skal inkluderast og vera med uansett føresetnader. Alle skal ha mogligheit til å vera med på sine premisser, og få vera del av ei gruppe eller eit samfunn». Pedagog B meiner at alle skal føle at dei betyr noko for fellesskapet. At alle er med og at alle er ei viktig brikke i eit puslespel. Vedkomande meiner og at det er viktig at alle vert sett og høyrte, og at dei føler at dei høyrer til. Pedagog C er oppteken av at alle vert likt verdsatt. Deltakar er oppteken av barna sine meiningar og kjensler, og seier «det er korleis ein person kjenner seg til slutt, om ein føler seg inkludert eller ikkje, som er det viktige». «Det er barnet som har den kjensla». Deltakar fokusera på vaksenrolla, og nødvendigheita av at barnet vert sett og ivareteke, og kjenner på kjensla av at ein er viktig, og har ein plass i gruppa uansett korleis ein er. Pedagog D definerer omgrepet slik «at det skal vera plass til alle, og at alle skal høyre til i eit fellesskap». Deltakar er og oppteken av at alle skal kjenne seg like mykje verd, uansett kjønn, alder, utsjånad, utfordringar, språk og religion med meir. Vedkomande nemner og at alle treng å ha venner.

#### **4.2 Synleggjering av kulturelt mangfald og inkludering i barnehagekvardagen.**

Alle dei fire pedagogiske leiarane sa at dei arbeida med å synleggjere det kulturelle mangfaldet i barnehagen, medan to av dei sa at dei alltid kan verta flinkare. På pedagog A si avdeling hadde dei fokus på kvar alle barna kom ifrå, ved å hengje opp flagg i frå dei ulike nasjonalitetane. Det vart understreka at det var i samråd med foreldra, fordi eit land kan ha fleire flagg og det kan vera ulike politiske oppfatningar om eit land sitt flagg. I tillegg hadde dei eit tett samarbeid med foreldra når det gjaldt markeringar av merkedagar. Pedagogen framheva kor viktig det er at foreldra sjølve får bestemme «kor mykje dei ynskjer at me skal fokusere på at dei har ein annan bakgrunn enn oss». Pedagog B hadde fokus på å lære barna å helse på kvarandre på dei ulike språka som fanst på avdelinga. Medan flagg berre vart nytta ved markering av ulike nasjonaldagar. Pedagog C hadde hengt opp «god morgon» på alle aktuelle språk på avdelinga, og nytta det for å helse barn og foreldre velkomen kvar morgon. I tillegg var det hengt opp flagg på avdelinga. Denne pedagogen nytta mykje ulik musikk på avdelinga, og sa «det er noko universelt som alle har eit forhold til, og kan bevege seg og danse til». Barnehagen som pedagog D jobbar i har kvar haust ein månad der «barn i andre land» er tema. Dei nyttar flagg, har samtalar om korleis det er å bu i ulike land, og avsluttar med eit internasjonalt måltid, der foreldre med minoritetsbakgrunn er med å bidra med maten. Til jul samtalar dei om korleis dei feirar jul i ulike land, og at nokre kanskje ikkje feirar jul i det heile. Pedagog A,B og C markerar og FN dagen og er med på FORUT-aksjonen.

På spørsmålet om inkludering av barn med minoritetsbakgrunn i kvardagen, så svara tre av dei pedagogiske leiarane at det er noko som vert jobba med kvar dag, heile tida. Pedagog A seier «eg føler at inkludering er nøkkelordet for oss som arbeidar i barnehage. Det er viktig». Pedagogen understreka at det gjeld både barn

og foreldre, og at det er nødvendig å «knyte på» foreldra tidleg. Det vert og fokusert på at «alle skal vera med» og at det vert snakka mykje om likheiter og ulikheiter, uavhengig av nasjonalitet. «Det heile startar med oss vaksne, våre haldningar og forståing kring omgrepet, og korleis me sjølve er inkluderande. Me er jo rollemodellar, og må vera tilstade for barna, hjelpe dei til å skape vennskap og fellesskap, og hjelpe dei i konflikhtar og leik». Pedagog B har fokus på at alle ser kvarandre, og at dei vaksne er gode rollemodellar. Det å vera raus, skryte og gje gode klemmar, og ha nulltoleranse for mobbing. «Når me vaksne er gode og rause mot kvarandre, så tek ungane etter». Pedagogen sa at dei snakkar mykje om korleis dei skal behandle kvarandre og vera mot kvarandre, og at dei snakkar med barna om utestenging og erting. Vidare sa vedkomande at dei rosar ynskja åtferd, og lyftar fram dei gode gjerningane som barna gjer. Og har fokus på å møte andre slik som ein sjølv vil verta møtt. Pedagogen meiner og at det er nødvendig å inkludere barna i dagligdagse gjeremål på avdelinga, for å gje dei kjensla av at dei er viktige og at dei betyr noko. Pedagog C ser på det å jobbe med empati og vera venner som det viktigaste i arbeidet med inkludering. Pedagogen seier: «det at du vert ein god person som oppfører deg, og tek godt vare på dei rundt deg, er viktig». Pedagogen uttrykkjer kor viktig den vaksne si rolle er i forhold til barnet, det asymmetriske forholdet som alltid er der, og den makta som den vaksne innehar. «Det skulle vore meir likeverdig mellom barn og vaksen, du har makta... det skal ein vera forsiktig med». Pedagogen meiner og at ein må syne at ein er genuint oppteken av barnet, til dømes ved å uttrykkje at «eg er glad for at *akkurat du* kom i barnehagen i dag».

Alle dei pedagogiske leiarane er med på eit nasjonalt satsingsprosjekt, IBOS, som starta i haust (2018), og som inkluderer heile Sogn og Fjordane. Det er felles for barnehage og skule, og betyr «Inkluderande barnehage og skulemiljø». Pedagog C seier at dei i haust har hatt fokus på vennskap og korleis ein skal vera i mot kvarandre. Samtidig så er det noko som dei har jobba med tidlegare, og tek opp igjen med jamne mellomrom. Pedagog B seier at «uansett om det er eit satsingsområde eller ikkje, så er det viktig at alle føler seg sett, og føler at dei er viktige, og høyrer til i gruppa».

### 4.3 Foreldresamarbeid

Dei pedagogiske leiarane la vekt på litt ulike verdiar i samarbeidet med foreldra. Pedagog A og B la begge vekt på trygghet, det at foreldra skal kunne kjenna seg trygg på personalet i barnehagen. Føresetnaden for å få til det meinte dei var god kommunikasjon, og tillit til kvarandre. Vidare vart det nemnt kor viktig det er å ha eit opent sinn. Pedagog B sa: «det er jo ikkje nødvendigvis det som eg meiner er rett, som er den rette måten å gjera noko på». Vedkomande meinte at det kan vera kulturelt betinga, og at ein må møte foreldra der «dei er». Pedagogen ynskja at foreldra skulle oppleve at akkurat deira barn, var heilt spesielt. At foreldra følte at pedagogen var glad i barnet deira, og genuint oppteken av å gjera det beste for akkurat deira barn. Samt at pedagogen «såg» barnet deira. Det var viktig for pedagogen at både barn og vaksne skulle føle seg i varetekne i barnehagen. Pedagog C la vekt på å vera blid og imøtekomande i møte med



foreldra, og nemnte viktigheita av at også dei følte at dei vart sett i barnehagen. God kommunikasjon var eit stikkord, og pedagogen sa «eg ynskjer å vera ein sånn person som foreldra kan koma til med alt, at dei føler seg vel og trygge i barnehagen». Pedagog D la vekt på mykje dei same verdiane uansett kva bakgrunn foreldra hadde, og respekt var eit omgrep som gjekk igjen. Pedagogen ynskja å behandle alle med respekt, uansett. Tillit vart nemnt, og det var viktig for pedagogen at foreldra opparbeida seg tillit til personalet i barnehagen, slik at dei kunne ta opp både gode og dårlege ting. Det var og viktig for pedagogen at foreldra vart tekne på alvor, og at det vart gjeve seriøse tilbakemeldingar på saker som vart teke opp. Vedkomande understreka at barnet deira og korleis det hadde det i barnehagen var det viktigaste.

På spørsmålet om kva dei pedagogiske leiarane meinte var viktig å fokusere på i samarbeidet med foreldre med minoritetsbakgrunn, vart språket nemnt som ei utfordring hjå alle fire. Pedagogane ynskja at foreldra skulle få føle seg som ein del av foreldregrappa, til tross for språkforskjellar, og begge barnehagane hadde tilgang på tolk. For pedagog B var det viktig at: «foreldra får dei same beskjedane, og at dei får dei same moglegheitene til å vera der for barnet sitt i barnehagen, som majoriteten». Pedagog A la vekt på det tidlige samarbeidet i frå dag ein, og nødvendigheita av å læra foreldre å kjenne, når det kjem til barnet sin bakgrunn og kultur. Pedagog C var og oppteken av det, samt det å skulle prøve å sette seg inn i foreldra sin situasjon, «du kan ikkje berre anta eller tru». For denne pedagogen var det og viktig å ivareta foreldra, særleg i oppstartsprosessen, men og vidare. Ho nytta ord som «stor» og «raus» i møte med foreldra.

Kort opp summert i frå den kvalitative undersøkinga fann eg at pedagogane har omtrent like tankar rundt omgrepet inkludering: det at alle skal få vera med uansett føresetnader (kjønn, språk, religion mm.), at alle skal føle at dei betyr noko for fellesskapet, betydninga av venskap, at alle skal verta sett og høyrte, og at barna sine meiningar og kjensler må få kome til uttrykk. Når det gjaldt synleggjering av mangfaldet i barnehagen så vart flagg, det å helse på kvarandre på ulike språk, bruk av musikk, og markeringa av FN dagen og deltaking i FORUT-aksjonen nemnt. I det daglege arbeidet med inkludering fokusera pedagogane blant anna på det tidlege samspelet med foreldra, vaksenrolla og måten ein møter og behandlar andre på. Dei la vekt på trygghet, tillit, kommunikasjon og respekt i samarbeidet med foreldra.

## **5.0 Drøfting av resultat**

I denne delen skal eg drøfte mine funn opp mot relevant teori, for å svare på korleis dei pedagogiske leiarane eg har intervjuar arbeidar med å inkludere barn med minoritetsbakgrunn i barnehagen.

### **5.1 Inkludering**

Det er i dag knyta ulike utfordringar til det å arbeide med inkludering i barnehagen. I fylgje Spernes & Hatlem (2013, s.167) er inkluderande praksis er avhengig av mange faktorar, blant anna nasjonale føringar og reguleringar, korleis prioriteringar vert gjort i kvar einskild kommune, korleis barnehagen forvaltar

oppgåver, og den enkelte barnehagelærer si forståing og kompetanse. Barnehagelærer si forståing er relevant i denne sammenhengen, og eg oppfatta at dei pedagogiske leiarane var ganske samstemte i sitt syn på kva inkludering er, og at dei hadde ei god forståing av omgrepet. Samtalen med dei pedagogiske leiarane utvida mitt syn på inkluderingsomgrepet, og gav meg ei kjensle av økt forståing. Pedagog C sa «det er korleis ein person kjenner seg til slutt, om ein føler seg inkludert eller ikkje, som er det viktige. Det er barnet som har den kjensla». For meg vart det ei viktig setning, for ja uansett kor mykje det vert jobba med inkludering i barnehagen og tanken om at alle skal kjenne seg inkludert, så er det til sist berre barnet som «veit svaret». Fleire av deltakarane seier at inkludering handlar om at ein skal vera ein del av noko, men vil ein nødvendigvis føle seg inkludert sjølv om ein er med på det same som alle dei andre? Den kjensla trur eg at alle har kjend på frå tid til annan, og kan svare nei på. Arnesen (2017, s.27) peikar på «at det finnes ingen universell standard for hva som menes med å være inkludert, og hva det betyr å delta på en tilfredsstillende måte, hverken sett ut fra individets eller samfunnets synspunkt». Eg tolkar det slik at omgrepet inkludering ikkje stiller krav til barnets evne til å tilpasse seg den eksisterande barnehage, men utfordrar barnehagen si evne til å tilpasse seg dei eksisterande behova hjå alle barn.

Korleis kan ein forsikre seg om at alle barn er ein del av noko, eller korleis kan det pedagogiske personalet forsikre seg om at barnet *føler* seg inkludert? I fylgje rammeplan skal barnehagen vera «eit inkluderande fellesskap med plass til det enkelte barnet» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s.23). Barn møter barnehagen med ulike føresetnader, og støtte og utfordringar skal verta gjeve utifrå dette. Ein utfordrande jobb tenkjer eg. For kva ligg *eigentlich* i omgrepet inkludering i barnehagen, i fylgje føremålet til barnehagen? Arnesen (2017, s.28) peikar på at rammeplan ikkje gjev ein konkret definisjon av inkluderingsomgrepet, men at det får eit innhald saman med andre omgrep som til dømes likeverd, tillit og respekt, trivsel og glede, fellesskap og vennskap, demokrati, likestilling og motarbeiding av diskriminering (Kunnskapsdepartementet, 2011, s.20). Andresen (2011, s.119) samtykker ved å peike på at inkluderingsomgrepet sjeldan vert «utdypet, konkretisert eller operasjonalisert». Det vert då barnehagepersonalet si oppgåve å tolke det som står i rammeplan, og tillegga omgrepet innhald. Mest sannsynleg så vert dette gjort ulikt frå pedagog til pedagog med tanke på personlege erfaringar, holdningar og kunnskap, og i kvar einskild barnehage.

Kvifor ein forstår og arbeidar ulikt med omgrepet inkludering, tenkjer eg at det kan vera mange årsaker til. Korsvold (2011, s.9) og Gjervan, Andersen & Bleka (2012, s.66) peikar på henholdsvis, at personalet manglar kunnskap om korleis ein skal arbeide med inkludering i praksis, og at det er eit økt behov for kompetanse for å meistre mangfaldet i barnehagen. Eg fekk gjennom intervjuva inntrykk av at deltakarane ikkje hadde noko problem med å definere inkluderingsomgrepet, men når det kom til det praktiske arbeidet med å synleggjere og inkludere så vart det vanskeligare for eit par av dei å setje ord på kva dei eigentleg gjorde. Dette kan samsvare med Obel (2007, referert i Sand 2008) sine funn om at personalet hadde problem med

å formulere seg når dei skulle snakke om fleirkulturelt arbeid i sin barnehage. Obel tolka det at personalet hadde problem med å snakke om fleirkulturelt arbeid, som at personalet mangla teoribasert kunnskap, og at dei i stor grad bygde sin kompetanse i fleirkulturell pedagogikk på personlige erfaringar. Han meina at pedagogane mangla den «eksplisitte teoribaserte kunnskapen som er en forutsetning for å ha en yrkesrelevant kunnskap» (Sand, 2008, s.179-180). Dette kan gje ei forklaring på korleis ein forstår og arbeidar ulikt med omgrepet inkludering i barnehagen.

## **5.2 Synleggjering av kulturelt mangfald og inkludering i barnehagekvardagen**

Barnehagen er ei viktig arena for barn når det kjem til utvikling av deira kulturelle identitet. Identitet handlar om kven vi er og korleis vi oppfattar oss sjølv, og den vert utvikla i samhandling med andre (Larsen & Slåtten, 2015, s.111). Samfunnet vårt er prega av eit språkleg, kulturelt og religiøst mangfald som bør sjåast på som ei styrke og ein verdi for fellesskapet i barnehagen. Mange barn oppheld seg store delar av døgnet i barnehagen og der møter dei mange ulike kulturar. Når barn får anledning til å møte ulike kulturar og tradisjonar så er det med på å leggje grunnlaget for respektfull samhandling med andre menneske. Menneske som gjerne er ulik ein sjølv. For barn i barnehagen er nok det daglege innhaldet i kvardagen det som er det viktigaste for barnet. Det som skjer kvar dag i relasjon til andre barn eller vaksne. «Det er kvaliteten på samspillet, leken, omsorgen og læringen som er avgjørende for det enkelte barnet og familien» (Gjervan, Andersen & Bleka (2012, s.149).

Som vaksen i barnehagen har ein anledning til å påverke barna på mange ulike måtar. Arbeidet med å synleggjere og inkludere startar med personalet og deira haldningar til temaet. «Når det å være i et flerkulturelt miljø oppleves som verdifullt av de voksne, vil også barna oppleve dette positivt» (Gjervan, Andersen, & Bleka, 2012. s.68). I fylgje rammeplan (Kunnskapsdepartementet, 2017) skal arbeidet med å synleggjere og inkludere prege personalet si grunntenking, haldningar og verdiar. Eg meiner at dette er ein arena der personalet kan fremme mangfald som ein ressurs, og som pedagogisk leiar C seier i intervjuet «mangfald er jo å tolerere mangfald. Mangfald ser eg på som noko positivt, og alle burde sjå på det som noko positivt. Det er å lære av andre, og av andre sine måtar å vera på». Slik eg tolkar det så har denne pedagogen ei ressurstilnærming til omgrepet, der det å vera i eit fleirkulturelt miljø, vert sett på som ein ressurs både for barn og vaksne (Gjervan, Andersen & Bleka, 2012, s.63). Men det treng ikkje vera at alle tenkjer sånn sjølv om dei jobbar i ein barnehage med fleire nasjonalitetar og ulike kulturar. Sjølv om det kom fram gjennom ytringar i intervjuet at pedagogane var positive til mangfald, så var det berre denne eine pedagogen som nytta ordet «positivt» saman med mangfaldsomgrepet. Eg tenkjer at når ein nyttar ordet positivt som forteikn til mangfald, så opnar det opp for ei ny forståing av omgrepet, nye tankar, dimensjonar og vegar, og at det gjev moglegheit for menneske til å vera ulike og til å leva på ulikt vis. Og at denne måten å tenkja på, gjev pedagog C eit «fortrinn» i arbeidet med mangfald og inkludering i

barnehagen. Det er og i tråd med rammeplan (Kunnskapsdepartementet, 2017, s11-12), og slik den legg vekt på at det pedagogiske personalet i barnehagen skal arbeide med mangfald.

Fleire av deltakarane reflekterte høgt over spørsmålet om korleis dei synleggjorde det kulturelle mangfaldet i sin barnehage. Dei streva litt med å finne konkrete ting som dei gjorde i kvardagen, og to av dei kom fram til at dei nok kunne ha vore flinkare og gjort meir ut av det. Til saman kom dei inn på flagg, det å helse på ulike språk, markering av høgtidsdagar, musikk, temaveker, FORUT-aksjonen og FN dagen. Det er nødvendig å hugse på at som pedagog A sa i intervjuet: «det er foreldra som må bestemme kor mykje me skal gjere ut av synleggjeringa av dei ulike kulturane», og dermed bør det pedagogiske personalet respektere det som foreldra måtte ynskje. Men kan det likevel vera at pedagogane ikkje har nok kunnskap om korleis dei skal synleggjere det kulturelle mangfaldet i barnehagen, og at dei dermed vert ein «fest-brukar» av kultur? (Gjervan, Andersen & Bleka (2012, s.147). Eller kan ei årsak vera at dei ikkje har tid og rom til å synleggjere mangfaldet? Ei anna mogleg forklaring kan vera mangel på økonomiske ressursar til innkjøp av materiale som appellera til gjenkjenning og identitetsbekreftelse. I fylgje Spernes & Hatlem (2013, s. 225-227) bør mangfaldet synleggjerast i barnehagen sitt materiell , som ulike leiker, dokker med ulik hudfarge, bøker, puslespel, bilete, kart og anna utstyr til fellesskapet. Den vaksne si definisjonsmakt kan kome til syne med fråvær av leiker og utstyr som appellera til gjenkjenning for heile barnegruppa. Og det kan igjen påverke barnets oppfatninga av seg sjølv og bekreftelse av identitet og tilhøyrighet. Gjervan, Andersen & Bleka (2012, s. 142) peikar på at dersom det pedagogiske personalet har ei ressursorientert holdning til mangfald, så klarer dei å leggje til rette for at barn med ulik bakgrunn føler seg heime i barnehagen, og kjenner seg igjen i kvardagens innhald.

Arnesen (2017, s.272) hevdar at arbeidet med inkludering i barnehagen er komplekst, og at det krev både innleving, engasjement og vilje til å arbeide med. Det handlar om prioritering, og om kva pedagogane *gjer*. Deltakarane i undersøkinga kom med konkrete eksemplar på korleis dei arbeidar med inkludering i kvardagen. Men dei reflekterte og over at dei kanskje ikkje er så flinke til å jobbe med dette som dei burde vera. I fylgje rammeplan (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.15) så er det dei pedagogiske leiarane på ei avdeling som har ansvaret for å arbeide mot å skape eit godt og inkluderande miljø for alle i barnegruppa, og legge eit felles grunnlag for forståing og respekt for alle kulturar. Som pedagog A sa i intervjuet: «det heile startar med oss vaksne, våre haldningar og forståing kring omgrepet, og korleis me sjølv er inkluderande. Me er jo rollemodellar». Eg tenkjer at det er eit godt utgangspunkt for å arbeide med inkludering i barnehagen. Pedagog C seier at vaksenrolla er «alfa og omega. Dersom den vaksne kjeftar og er kjip, og så er barn litt kjipe. Og så tek du dei for at dei er kjipe, og så ser du ikkje på deg sjølv..». Det asymmetriske i relasjonen barn – vaksen vil alltid spele inn, det som er viktig er kva rolle den vaksne tek. Rammeplan (Kunnskapsdepartementet, 2017,s.18-19) legg vekt på at samspel med andre menneske er

avgjerande for korleis barn utviklar seg og lærer, og det er derfor nødvendig å møte vaksne som er anerkjennande og som syner respekt og interesse for den du er. Pedagog C er oppteken av at barn sine meiningar og kjensle må få kome til uttrykk og bli teken på alvor. Det samsvarar med Bae(2004)g det ho skriv om at i ein anerkjennande kommunikasjon så vil den vaksne på ulike måtar syne barnet at ein forstår og akseptera deira kjenslemessige reaksjon og oppleving. Eg vil tru at anerkjenning frå vaksne er nødvendig for at barn skal kjenne seg som ein del av fellesskapet i barnehagen. Og som pedagog B sa i intervjuet: «me må møta andre sånn som me sjølve vil verta møtt». Haldningar er ein del av måten eit menneske tenkjer på, og er på, haldningane er ein stor del av oss sjølv. Ein tek med seg haldningane sine i alle samanhengar og aspekt av livet, det seier noko om kven ein er. Refleksjon over holdningar blant personalet kan få positive konsekvensar for eit barns kjensle av å vera inkludert. Og deira holdningar saman med kva arbeidsmåte ein legg vekt på, er avgjerande for å få til ein inkluderande praksis.

### 5.3 Foreldresamarbeid

Samarbeid med barnet sin heim står sentralt i rammeplan for barnehagen. Der kan vi lese at «barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling» (Kunnskapsdepartementet, 2017,s.22). Pedagog A sa i intervjuet at «foreldresamarbeid er viktig å fokusere på. Fordi det har å gjere med kor trygge ungane vil verta i barnehagen. Dersom du har eit godt forhold til foreldra, så merkar ungane det og dei vil verta tryggare på dei vaksne, og i barnehagen». Dette samsvarar med Becher (2006, s. 59) at foreldre er det viktigaste ein har for å skape ein god barnehage. Pedagog C uttrykte at «når foreldra kjenner på at barnet har det godt i barnehagen, så vil dei etter kvart og få den kjensla». Det er slik eg ser det i tråd med St. meld. nr. 41 (2008-2009, s.36) som uttrykkjer at «gjensidig respekt og anerkjennelse er en betingelse for et godt samarbeid mellom foreldre og personalet i barnehagen».

Både foreldre og det pedagogiske personalet i barnehagen er opptekne av barnet sitt beste, og kva som til ein kvar tid vert definert som «barnets beste», vil for ein stor del vera nedfelt i rammeplan. Og omgrepet «barnets beste» bør vera utgangspunktet for all dialog og kommunikasjon mellom foreldre og det pedagogiske personalet. Sjølv om alle i utgangspunktet er opptekne av det same, så kan det bety ulike ting for dei involverte. Barna sin heim har gjerne andre verdiar og prioriteringar enn det som det pedagogiske personalet arbeidar etter. Og barn kan oppleve stor avstand mellom holdningar og normer i barnehagen og i heimen (Larsen & Slåtten, 2015, s.12-13). Og er det nødvendigvis sånn at det er barnehagepersonalet som alltid veit best for barnet når det er i barnehagen? Det vil alltid vera ein viss skilnad i korleis vaksne ser på barn og det å være foreldre, og kva som er viktig for barna her og no, og i framtida. Pedagog B var oppteken av respekt, og det å ha eit opent sinn i møte med foreldra, «det er ikkje nødvendigvis det som eg meiner er rett, som er den rette måten å gjera det på». Dette samsvarar og med Sand (2008, s.179) som meiner at det

å respektera foreldra ikkje betyr at ein skal vera einig i alt, men at ein saman kan kome fram til gode løysingar. I barnehagen er det pedagogisk leiar som har ansvaret for barnet medan det er i barnehagen, men personalet skal i «*samarbeid og forståelse med hjemmet*» arbeide for barnets beste (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.22). Pedagog C la vekt på at «vi må prøve å setje oss inn i deira situasjon, utan å dømme. Vi veit ikkje kva dei har vore igjennom, og vi kan ikkje berre anta eller tru». Det oppfattar eg som ein god måte å forhalde seg til andre på, og det vitnar om ei positiv holdning til det som er annleis enn ein sjølv. Vedkomande la og vekt på å vera tolerant, open og imøtekomande i samarbeidet med foreldra. Pedagog B var oppteken av at måten ein gjer ting på kan vera kulturelt betinga, og at ein må møte foreldra «der dei er». Det tolkar eg som at alle foreldre i utgangspunktet vil det same, men at ting kan gjerast på ulike måtar og at pedagogisk leiar treng å ha innsikt i barn og foreldre sin kultur og bakgrunn, for å gjere det beste for barnet. Desse to pedagogane sin væremåte og kunnskap, vitna for meg, om gode haldningar i samarbeidet med foreldra, og om god kjennskap til omgrepet tverrkulturell kompetanse (Larsen & Slåtten, 2015, s.118), sjølv om pedagogane ikkje nytta omgrepet eksplisitt i intervjuet.

Språklege barrierar vart i intervjuet trekt fram som ein faktor i samarbeidet med foreldre med minoritetsbakgrunn, men ikkje i vesentlig grad. I rammeplan (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.20) står det spesifisert at barnehagen har eit særskilt ansvar overfor foreldre med minoritetsbakgrunn, til å forstå og gjere seg forstått. Det vert da pedagogens sitt ansvar å finne strategiar og verktøy for å kunne kommunisere med foreldre. Dei pedagogiske leiarane i dei to barnehagane som eg intervjuar, hadde tilgang på tolk, enten i person eller via telefon. Pedagogane var opptekne av eit tidleg samarbeid med foreldre, og ynskja nødvendig informasjon om kor mykje vekt dei skulle leggje på barnet sin bakgrunn og kultur, for slik å leggje best mogleg til rette for barnet i barnehagen. Dette samsvarar med rammeplan, om å gje foreldra moglegheit til å påverke barnehagens innhald (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.22). Dersom ein til dømes har barn som har opplevd å flykte frå heimlandet sitt i barnegruppa, så er det ikkje sikkert at barn og foreldre ynskjer å verta minna på kva dei har flykta i frå, og tykkjer kanskje det er vondt å sjå flagg frå sitt land. Informasjon om barnet frå foreldra er grunnleggjande for det pedagogiske arbeidet, og for å tydeleggjere kulturen til barnet i barnehagen, på den måten som foreldra ynskjer. Gjennom intervjuar kom det fram at dei fleste foreldre var positive til å ha flagg på avdelinga, markere merkedagar, og fleire foreldre var involverte i aktivitetar i barnehagen. To av pedagogane nemnte foreldre som ein positiv ressurs for barnehagen, og at fleire hadde teke del i samlingar og ved andre høve. Spernes & Hatlem (2013, s.230) syner til kor viktig det er at *alle* foreldre forståast som ressursar i barnehagen, og at det kan vera avgjerande for foreldra sitt engasjement. Dette samsvarer og med Gjervan (2006, s.45) som skriv at det er viktig at personalet etterspør foreldra sine ressursar, og kunnskap om egne barn. Å vera oppriktig interessert i kva foreldra meiner om kva som er viktig for dei og deira barn i forhold til kultur, tenkjer eg kan bidra til at foreldra føler seg anerkjent og dermed ynskjer å bidra meir inn i barnehagen.

## 6.0 Avslutning

Gjennom denne oppgåva har eg prøvd å finne svar på problemstillinga «*korleis arbeider pedagogisk leiar med å inkludere barn med minoritetsbakgrunn i barnehagen?*» Gjennom intervju med fire pedagogiske leiarar, så har eg fått innsikt i deira oppfatning av, og haldningar til, omgrepa mangfald og inkludering, samt fått vite noko om korleis dei arbeidar i kvardagen. Pedagogane var reflekterte og la stor vekt på vaksenrolla og dei vaksne som gode rollemodellar, som utgangspunkt for arbeidet med inkludering, men og i anna samhandling med barna. Eg fekk inntrykk av at dei pedagogiske leiarane ynskja å skape gode føresetnader for inkludering i barnehagen, og dei verdsatte eit tidleg og godt foreldresamarbeid som utgangspunkt for det pedagogiske arbeidet.

Gjennom arbeidet med denne oppgåva så har eg fått ei større forståing for det ansvaret pedagogane har når det gjeld å arbeide med inkludering i barnehagen. I intervju kom det fram at mykje av dei pedagogiske leiarane sitt fokus var å inkludere *alle barn* inn i eit fellesskap. Omgrepet inkludering er stort og samansett, og pedagogane i undersøkinga arbeida, slik eg ser det, i tråd med rammeplan ved dei lot omgrepet få innhald saman med andre omgrep (Kunnskapsdepartementet, 2011, s.20). Dei pedagogiske leiarane snakka blant anna om respekt, eit inkluderande fellesskap, synleggjering av mangfald, vennskap, verdsetjing, tilhøyrighet, samspel barn-vaksen, vaksenrolla, og foreldresamarbeid. Pedagogane har med seg i yrket sitt ulik kompetanse, personlege erfaringar, haldningar og kunnskap, og forstår, og arbeidar nok ulikt med omgrepet inkludering. Og det som ein må ha med seg i tankane er at det finnast nok ikkje berre ein rett måte å arbeide for å inkludere barn i barnehagen, men at det finnast ulike vegar til å nå det same målet. Eg fekk igjennom intervju god innsikt i temaet mangfald og inkludering, og ser samanhengen mellom den teorien som eg har vald å bruke, og dei resultatane som eg fekk i gjennom intervju. Likevel skulle eg ynskje at eg fekk eit betre innblikk i korleis pedagogane *arbeida heilt konkret* med å inkludere *barn med minoritetsbakgrunn* i barnehagen, i høve problemstillinga.

Dei pedagogiske leiarane har slik eg ser det behov for kompetanse på ulike områder for å kunne skape ein god arena for inkludering. Deriblant kulturforståing og kommunikasjonsferdigheiter. Det inneberer og at pedagogen må søkje etter ny kunnskap heile tida, ha kunnskap om barnet, barnet sin bakgrunn og kultur, og ha ei genuin interesse i møtet med barnet og foreldre. Dei vaksne sine haldningar og deira definisjonsmakt er avgjerande for korleis kulturane som ein møter i barnehagen, vert tydeliggjort. Våre holdningar er med oss i alt vi gjer, og påverkar mange av dei val som vert teke igjennom dagen, både bevisst og ubevisst. Som pedagog er det, slik eg ser det, nødvendig å ha eit bevisst standpunkt til eigne holdningar og verdiar. Pedagogisk leiar må reflektere kritisk over seg sjølv og eigen praksis. Sjølv om inkluderingsomgrepet i dag er eit overordna prinsipp i barnehagen (Sjøvik, 2014, s.39), så trur eg likevel at

vi treng meir kunnskap om korleis inkluderingsprosessar fungerer i praksis. Og korleis det pedagogiske personalet arbeider med inkludering i barnehagane (Korsvold, 2011, s.9).

Pedagog C si oppfatning av omgrepet inkludering er sett i frå barnet sin ståstad: «det er korleis ein person kjenner seg til slutt, om ein føler seg inkludert eller ikkje, som er det viktige. Det er barnet som har den kjensla». Pedagog B har det same perspektivet: «eg kan ikkje svare på barna sine vegne.. ». I denne oppgåva så har eg har ikkje undersøkt korleis *foreldre og barn* ser på inkludering i barnehagen. Men med pedagog B og C sine refleksjonar i tankane, så trur eg at nettopp foreldre og barn sitt perspektiv kunne ha bidrege til ei større forståing av korleis inkludering skjer i barnehagen, og det kunne ha vore ei spanande vidareføring av denne oppgåva.



## 7.0 Litteraturliste

Andresen, R. (2017). *Ideologiske spenninger mellom offentlig inkluderingspolitikk og barnehagens inkluderende praksis*. I A-L. Arnesen (Red.), INKLUDERING. Perspektiver i barnehagefaglige praksiser (s. 114-135). (2. Utgave). Oslo: Universitetsforlaget.

Arnesen, A-L. (2017). *Inkludering. Perspektiver på inkludering i i barnehagefaglige praksiser*. I A-L. Arnesen (Red.), INKLUDERING. Perspektiver i barnehagefaglige praksiser (s. 13-33). (2. Utgave). Oslo: Universitetsforlaget.

Arnesen, A-L. (2017). *Den komplekse inkluderingen og pedagogisk nærvær*. I A-L. Arnesen Red.), INKLUDERING. Perspektiver i barnehagefaglige praksiser (s.270-291). (2 utgave). Oslo: Universitetsforlaget

Bergersen, A. (2017). *GLOBAL FORSTÅELSE. Barnehagelæreren som kulturell brobygger*. Bergen: Fagbokforlaget.

Becher, A.A. (2006). *FLERSTEMMING MANGFOLD: SAMARBEID MED MINORITETSFØRELDRE*. Bergen: Fagbokforlaget A/S.

Dalland, O. (2012). *METODE OG OPPGAVESKRIVING* (5. utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Giæver, K. (2014). *INKLUDERENDE SPRÅKFELLESSKAP I BARNEHAGEN*. Bergen: Fagbokforlaget.

Gjervan, M. (2006). *TEMAHEFTE om språklig og kulturelt mangfold*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Gjervan, M., Andersen, C.E., & Bleka, M. (2012). *Se mangfold! Perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen* (2.Utgave, 1. opplag). Oslo: Cappelen Damm AS.

Jacobsen, D.I. (2010). *FORSTÅELSE, BESKRIVELSE OG FORKLARING. INNØRING I METODE FOR HELSE OG SOSIALFAGENE* (2. utgave). Høyskoleforlaget Kristiansand.

Korsvold, T. (2011). *Barndom-barnehage-inkludering*. I T. Korsvold (Red.), BARNDOM BARNEHAGE INKLUDERING (s.9-31). Bergen: Fagbokforlaget.

Kunnskapsdepartementet (2008-2009). *Kvalitet i barnehagen*. (Meld. St. nr. 41, 2008-2009). Henta frå <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-41-2008-2009-/id563868/>

Kunnskapsdepartementet (2011). *RAMMEPLAN for innholdet i og oppgåvene til barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Kunnskapsdepartementet (2017). *RAMMEPLAN for barnehagen. Innhold og oppgaver*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Larsen & Slåtten (2015). *En bok om oppvekst. SAMFUNNSFAG FOR BARNEHGAELÆRERE* (4. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.

Moe, M. & M.L. Valseth (2014). *En barnehage for alle – med inkludering som overordnet mål*. I P. Sjøvik (Red.), *EN BARNEHAGE FOR ALLE*. Spesialpedagogikk i barnehagelærerutdanningen (s.353-374). (3.Utgave). Oslo: Universitetsforlaget AS.

Sand, S. (2008). *ULIKHET OG FELLESSKAP. Flerkulturell pedagogikk i barnehagen*. Vallset: Oplandske bokforlag.

Sjøvik, P. (2014). *En barnehage for alle med mangfold som ressurs*. I P. Sjøvik (Red.), *EN BARNEHAGE FOR ALLE*. Spesialpedagogikk i barnehagelærerutdanningen (s.38-58). (3.Utgave). Oslo: Universitetsforlaget AS.

Spernes, K. & Hatlem, M. (2013). *DEN FLERKULTURELLE BARNEHAGEN I BEVEGELSE. Teoretiske og praktiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Tholin, K. R. (2015). *PROFESJONSETIKK FOR BARNEHAGLÆRERE*. Bergen: Fagbokforlaget.

Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeskjema.

Hei!

Eg er barnehagelærerstudent ved Høgskulen på Vestlandet, og er i gang med å skrive bacheloroppgave.

Tema for oppgåva er mangfald og inkludering av barn i barnehagen.

Problemstillinga som eg har kome fram til er: *Korleis arbeidar pedagogisk leiar med å inkludere barn med minoritetsbakgrunn i barnehagen?* Eg ynskjer å finne ut meir om personalet sin kunnskap og kompetanse rundt dette temaet, og korleis det vert jobba med det i kvardagen i barnehagen.

Eg ynskjer å gjennomføre ei kvalitativ undersøking, ved å intervju pedagogiske leiarar, og søker derfor etter informantar. Intervjuet vil føregå individuelt, og vare i ca. 1 time. Eg håpar at styrar kan leggje til rette for at informantane kan få gjennomføre intervjuet i arbeidstida. Det vil bli nytta bandopptakar i intervjuet, og i etterarbeidet vil informasjonen bli skrive ned, analysert og drøfta opp imot aktuell teori. Enkelte sitat kan bli framheva i oppgåva. All innhenta informasjon vil bli sletta i etterkant, ved innlevering av oppgåva 7 januar 2019.

Det er frivillig deltaking, og informanten kan trekkje seg så lenge studien pågår, utan å måtte oppgje årsak. Personopplysningar og informasjon om barnehagen vil bli anonymisert og behandla konfidensielt av meg og rettleiar. Det er ynskjeleg med svar innan onsdag 17 oktober 2018. Intervjua vil bli gjennomført etter veke 42.

Ytterlegare spørsmål kan sendast til min rettleiar Anne Grethe Sønsthagen, ved Høgskulen på Vestlandet, via telefon: 57 67 76 78, eller mail: [anne.grethe.sonsthagen@hvl.no](mailto:anne.grethe.sonsthagen@hvl.no)

Med venleg helsing

Anne Lise Strand

Telefon: 98466821

Adresse: Øyane 11, 6887 Lærdal      E-post: [ann-list@online.no](mailto:ann-list@online.no)

Eg har motteke og lese skriftlig informasjon, og ynskjer å delta i studiet.

Signatur: .....

Telefon: .....

Mail: .....

## Vedlegg 2: Intervjuguide.

Tema: mangfold og inkludering

Problemstilling: *Korleis arbeider pedagogisk leiar med å inkludere barn med minoritetsbakgrunn i barnehagen?*

- Kor gammal er du?
- Kan du seie litt om din bakgrunn?
- Kan du seie litt om din kompetanse på kulturelt mangfald?
  
- Kva legg *du* i omgrepet mangfald?
- Kva legg *du* i omgrepet minoritet?
- Kva legg *du* i omgrepet inkludering?
  
- Korleis arbeidar de med synleggjering av kulturelt mangfald i din barnehage?
- Korleis arbeidar de med inkludering i det daglege i barnehagen?
  - Kan du gje nokre døme?
- Kva tenkjer du om dykkar arbeid med likeverd i barnehagen?
  - Kan du eventuelt gje døme på korleis de arbeidar, eller kan arbeide for at alle barn skal oppleve likeverd?
  
- Kva tenkjer *du* er viktig å fokusere på i samarbeidet med foreldre med minoritetsbakgrunn?
- Kva verdiar legg *du* vekt på i samarbeidet med foreldra?
  
- Heilt til slutt, er det noko som du har lyst til å leggje til, som eg ikkje har vore inne på tidligare?