

Bacheloroppgave

Inkludering av barn med behov for ekstra støtte:

Pedagogisk leders arbeid med personalets holdninger og praksis

- En kvalitativ studie om pedagogisk leders holdningsarbeid i møte med barn som har behov for ekstra støtte

Anita Kristin Larsen Unhjem

Barnehagelærerutdanning deltid

BLUBA-D

2020-2024

Antall ord: 10710



Forord:

Denne bacheloroppgaven er et produkt av en selvstendig, kvalitativ og forskningsbasert studie som markerer slutten på min barnehagelærerutdanning. Jeg har valgt et tema som jeg mener er viktig, basert på erfaringene mine fra praktisk erfaring under utdanningen. Holdninger er en integrert del av barnehagens kultur, hvor pedagogiske ledere og styrere har hovedansvaret for å fremme profesjonelle verdier og holdninger blant personalet.

Jeg vil gjerne takke mine medstudenter for deres støtte, diskusjoner og latter gjennom studieårene.

En stor takk til veilederen min for deres forståelse og hjelp i løpet av det siste året. Jeg vil også takke mine informanter for deres bidrag til oppgaven, og mine kolleger for deres faglige innspill og støtte.

Til slutt, en hjertelig takk til min ektefelle for støtte og forståelse i løpet av studiene, og for å ha tatt vare på barna våre mens jeg har vært opptatt med studier og eksamener. Jeg hadde ikke klart disse årene uten støtten og tålmodigheten til min familie.

Innhold

Sammendrag:	4
1. Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling	5
1.2 Formål og problemstilling	6
2. Kunnskapsgrunnlag.....	6
2.1 Sentrale styringsdokumenter	7
2.2 Holdninger og verdier	8
2.3 En barnehage for alle:.....	10
2.4 Barn med behov for ekstra støtte:	11
2.5 Relasjoner:.....	13
3. Metode	17
3.1 Individuelle kvalitative forskningsintervju.....	17
3.2 Valg av informanter	18
3.3 Datainnsamling	19
3.4 Analyse	20
3.5 Validitet og reliabilitet	21
3.6 Forskningsetiske vurderinger	22
4. Presentasjon av datamateriale	22
4.1 Presentasjon av informanter	23
4.2 Inkludering	24
4.3 Personalet.....	26
4.4 Relasjon	27
4.5 Kunnskap og kompetanse.....	29
5. Drøfting.....	30
5.1 Inkludering	31
5.2 Personalet.....	32

5.3 Relasjoner.....	33
5.4 Kunnskap og kompetanse.....	35
6. Oppsummering.....	36
7. Vedlegg	42
Vedlegg 1: Informasjon og samtykkeskjema.....	42
Vedlegg 2: Intervjuguide	45
Vedlegg 3: Analyseskjema.....	47

Sammendrag:

I dette prosjektet utforsker jeg dynamikken rundt barn med behov for ekstra støtte i en inkluderende barnehagekontekst. Fokuset rettes mot den pedagogiske lederens rolle i å forme personalets holdninger for å fremme en mer inkluderende praksis. Min interesse for dette temaet springer ut av personlige erfaringer og et langvarig engasjement i barnehagesektoren, der jeg har observert at barn med behov for ekstra støtte noen ganger kan bli sosialt isolert.

For å svare på problemstillingen min benytter jeg en kvalitativ tilnærming, som gir rom for å utforske informantenes egne erfaringer og opplevelser. Gjennom fire semistrukturerte intervjuer med erfarne pedagogiske ledere i barnehagesektoren, har jeg identifisert og analysert fire sentrale temaer.

Resultatene viser at informantene har tilsvarende tilnærminger til å håndtere holdninger i møte med barn med behov for ekstra støtte. De vektlegger betydningen av felles forståelse, veiledning og refleksjon. Personlige erfaringer spiller også en betydelig rolle i utviklingen av holdninger og verdier. De drøfter forholdet mellom ferdigheter, veiledning og yrkesutøvelse, og understreker viktigheten av individuelle holdninger og personlig utvikling for å motivere til kompetanseheving.

Etter å ha arbeidet med denne studien, er det klart at for å fremme en felles forståelse av innhold og begreper, må pedagogiske ledere legge til rette for konkret veiledningspraksis, til tross for en travel hverdag. Videre må de også oppmuntre til refleksjon blant personalet før og etter reelle situasjoner. Pedagogiske ledere må også dele sine egne erfaringer og være aktive rollemodeller, noe som antas å være avgjørende for utviklingen av holdninger og verdier.

1. Innledning

Denne oppgaven handler om barn med behov for ekstra støtte i en barnehage for alle. Jeg vil rette søkelyset mot hvordan pedagogisk leder kan jobbe med holdninger blant personalet for å inkludere barn med behov for ekstra støtte i hverdagen.

1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

I Rammeplanen står det at inkludering i barnehagesammenheng refererer til implementeringen av tiltak som letter sosial deltakelse. Det er essensielt at barnehagens innhold formidles på en måte som muliggjør deltakelse for alle barn i henhold til deres individuelle behov og forutsetninger. Leken utgjør den mest sentrale sosialiseringarenaen i barnehagen. For enkelte barn kan tidlig innsats bety at personalet må arbeide spesielt målrettet og systematisk, enten over kortere eller lengre tidsperioder, med mål om å inkludere barnet i meningsfulle fellesskap (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 40). Barn kan stille oss overfor utfordringer gjennom sin måte å kommunisere på, deres reaksjoner, væremåte og oppførsel. Forskjellige barn utfordrer ulike i personalet på forskjellige måter. Noen av oss kan oppleve utfordringer med barn som er urolige, tester grenser, ødelegger og forstyrrer - de som ofte kalles utagerende barn. På den annen side kan andre oppleve utfordringer med innadvendte barn, de som det er vanskelig å få kontakt med, både med blikk og verbalt, som er vanskelige å forstå, gir lite respons i samspill, og kan være utfordrende å aktivisere. Det er viktig å merke seg at det ikke er barnet som er utfordrende i seg selv; å karakterisere det på den måten ville være stigmatiserende. Snarere er det barnets handlinger og interaksjoner som kan utfordre oss, de voksne. Dermed kan spørsmålet kanskje dreie seg mindre om hvem de utfordrende barna er, og mer om hva det er ved våre egne opplevelser og samspill med barnet som fører til opplevelsen av utfordring (Kinge, 2015, s. 10). Jeg vil benytte uttrykket barn med behov for ekstra støtte i denne oppgaven for å omfatte alle barn i barnehagen som trenger ekstra oppmerksomhet eller tilpasning fra personalet eller miljøet.

1.2 Formål og problemstilling

Motivert av en personlig forpliktelse til temaet, ønsker jeg å utforske mer innenfor dette temaet. Med et bakgrunnsgrunnlag som støtteressurs i barnehagesektoren gjennom flere år, har jeg observert hvordan barn med behov for ekstra støtte, enten kognitivt eller somatisk, ofte opplever sosial marginalisering i relasjon til deres jevnaldrende. Denne erfaringen stimulerer min interesse for å undersøke hvordan barnehager aktivt kan iverksette holdningsendringer blant personalet for å møte utfordringer knyttet til inkludering. I Rammeplanen fremgår det tydelig at barnehagen har forpliktende ansvar for å tilpasse det allmennpedagogiske tilbudet i tråd med barnas individuelle behov og forutsetninger. Dette inkluderer så vel barn som trenger støtte fra personalet over kortere eller lengre tidsperioder, som de øvrige barna. Videre foreskrives det at tilretteleggingen kontinuerlig skal evalueres og justeres i henhold til barnas dynamiske behov og utviklingsstadier (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 25). Min undring sentrerer om hvorvidt barn med behov for ekstra støtte faktisk gis likeverdig rom til å inngå i positive samspill og lek med personalet og andre barn innenfor det allmennpedagogiske, i kontrast til deres jevnaldrende uten slike behov. Dessuten er min nysgjerrighet rettet mot personalets holdninger og deres tilnærming til barn som krever større grad av oppmerksomhet og innsats fra de ansatte i barnehagen.

Jeg har derfor kommet frem til denne problemstillingen:

På hvilke måter kan pedagogisk leder jobbe med personalets holdninger i møte med barn som har behov for ekstra støtte i en barnehage for alle?

2. Kunnskapsgrunnlag

I denne delen vil jeg fremlegge relevant forskning og faglitteratur som utgjør den nødvendige kunnskapsbasen for det forestående forskningsarbeidet som skal gjennomføres i forbindelse med oppbyggingen av bacheloroppgaven.

2.1 Sentrale styringsdokumenter

Først vil jeg utforske hvilke sentrale styringsdokumenter som er relevante for min bacheloroppgave.

Ifølge Barnehageloven understrekes viktigheten av at barnehagen møter hvert enkelt barn med tillit og respekt, og anerkjenner verdien av barndommen i seg selv. Den skal aktivt bidra til trivsel og glede gjennom lek og læring, og fungere som både en utfordrende og trygg arena for fellesskap og vennskap. Barnehagen har også et ansvar for å fremme demokrati og likestilling, samtidig som den skal motarbeide enhver form for diskriminering (Barnehageloven, 2005, § 1).

I Rammeplanen vil jeg se nærmere på barnehagens verdigrunnlag da dette er sterkt knyttet opp til det som står skrevet i barnehageloven. Barnehagen anerkjenner barndommen som verdifull i seg selv og integrerer hjemmet for å imøtekomme barnas behov for omsorg, lek, læring og dannelse (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 7). Den grunnlegger sin drift på prinsippet om likestilling og fravær av diskriminering, og arbeider aktivt for å skape et samfunn preget av likestilling. Personalet oppfordres til refleksjon over egne holdninger for å fremme prinsippene om likeverd og likestilling gjennom praksis (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 10).

I Meld. St. 6 (2019-2020) blir det fremhevet betydningen av kvalitet i barnehager for å gi optimale fordeler for barnas utvikling. Barnehager av høy kvalitet har spesielt positive virkninger for barn som trenger ekstra støtte og trygghet. Disse barnehagene styrker barns språkferdigheter og reduserer risikoen for atferdsproblemer. På en annen side kan dårlig kvalitet i barnehager øke risikoen for atferds- og språkvansker, spesielt for barn fra lavinntektsfamilier, og føre til stress hos barna. Videre står det at kontinuerlig stress kan ha negative konsekvenser for barnas utvikling og helse. Barnehager av høy kvalitet, preget av god voksen-barn-tetthet og kvalifiserte ansatte, fremmer barnas språk- og tallforståelse samt støtter følelsesmessig regulering og problemløsning. Gode relasjoner og trygg tilknytning til personalet er også viktige i slike barnehager. Kunst- og kulturaktiviteter, som dans og musikk, kan bidra til å redusere stress og styrke barnas evne til å håndtere følelser. Dermed legger en

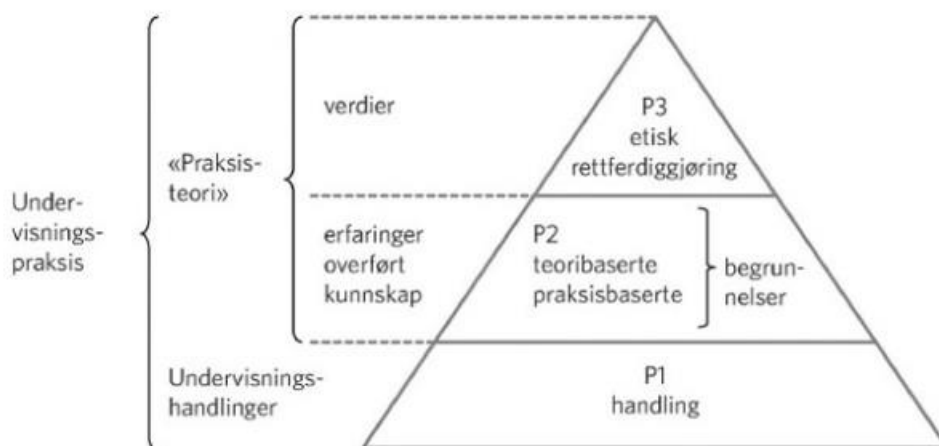
positiv barnehageerfaring et viktig grunnlag for å møte senere utfordringer og stress. (Meld. St. 6 , (2019-2020), s. 27).

2.2 Holdninger og verdier

I denne delen vil jeg utforske begrepet holdninger og deres nære forbindelse til verdier. Holdninger er ifølge Haugen og Skogen (2021, s. 99), vanligvis definert innenfor sosialpsykologien som en tendens til handling eller reaksjon rettet mot noe eller noen. Dette gjenspeiles i våre interaksjoner med andre og vår oppfatning av objekter, hendelser eller situasjoner. Holdninger omfatter ikke bare positive eller negative følelser, men også nøytralitet eller likegyldighet. Videre påpeker de at holdningene våre er vanligvis stabile og endres sjelden raskt. Noen holdninger kan være så dypt forankret at de motstår endring, og i slike tilfeller kan de betraktes som fordommer. Madland (2013, s. 30) påpeker at holdninger formes gjennom samspill med omgivelsene og påvirkes kontinuerlig av erfaringer. Endring av holdninger krever bevisstgjøring om våre egne holdninger, som kan komme gjennom tilbakemeldinger, tilegnelse av kunnskap eller refleksjon. Holdningene våre er integrert i personligheten og påvirker tankene, valgene og atferden vår. Holdninger er resultatet av livslang erfaringsbasert læring, der oppvekst, utdanning, venner og yrkeserfaringer bidrar til hvordan holdningene formes. De kan sees som personlige eiendeler som reflekterer oppvekstmiljøet. Når vi ser på selve strukturen av holdninger, består de av to hovedkomponenter: en kognitiv komponent og en affektiv komponent. Den kognitive komponenten omfatter vårt kunnskapsnivå om et emne, mens den affektive komponenten inkluderer våre følelser knyttet til det samme emnet. Sammen utgjør disse to komponentene vår tendens til handling eller holdning (Haugen & Skogen, 2021, s. 101).

Ved å endre tilnærmingen og holdningene til personalet, for eksempel ved å legge vekt på å forstå fremfor å korrigere, kan dette føre til en endring i måten personalet samhandler med og relaterer seg til barna på. En slik endring kan ha betydningsfulle konsekvenser for barnas utvikling og deres tro på egen mestring, verdi og

selvoppfatning (Kinge, 2015, s. 11). Haugen og Skogen (2021, s. 102) fremhever at når det gjelder endring av holdninger, er det viktig å påvirke både den kognitive og affektive komponenten av holdningen. Holdninger, kunnskap og handlinger er uløselig sammenvevd. Holdningene våre påvirker hvordan vi absorberer og bearbeider kunnskap, mens kunnskapen vår former våre holdninger. Når vi handler, reflekterer det en sammensmelting av våre holdninger og den kunnskapen vi har tilegnet oss. Disse tre elementene kan ikke sees isolert fra hverandre, da de sammen utgjør vår tilnærming til verden og våre interaksjoner med andre mennesker (Helgeland & Lund, 2020, s. 23). For å endre holdninger og handlinger kan det være viktig å reflektere over egne handlinger. Mørreaunet (2019, s. 163) viser til Lauvås og Handal (2000) som har utviklet en handlings- og refleksjonsmodell basert på Argyris og Schöns (1978) forståelse av refleksjon i handling og refleksjon over handling. "Refleksjon i handling" innebærer å stille spørsmål om grunnlaget for våre handlinger og utforske alternative handlingsmåter. "Refleksjon over handling" oppfordrer til ettertanke og analyse av handlingen i etterkant, noe som kan føre til endring i handlingsmønstre og læring.



Praksistrekanten til Handal og Lauvås (Birkeland & Carson, 2022, s. 89).

Når vi snakker om verdier handler dette om hva vi oppfatter som viktig, rett og galt, og hva vi setter pris på eller misliker. Som med holdninger, formes verdier i oppveksten, men kan endre seg over tid i tråd med nye erfaringer og perspektiver

(Madland, 2013, s. 41). Av internasjonal forskning vil jeg her trekke frem Skoglund og Åmot (2020, ss. 6-10) sin studie. Der resultatene i studien viser til hvordan stressende situasjoner der personalet ikke har muligheten til å se og møte barna på en god måte oppleves som utfordrende for personalet. Det blir løftet frem hvordan strukturelle forhold som tid, antall ansatte er med på å skape en følelse av og ikke få gjort det de burde og møtt barna på den måten de ønsket. Dette fører til at personalet opplever at de ikke strekker til og blir skuffet over egen måte å reagere overfor barna på. Andre funn som fremkommer i studien, er hvordan barns motstand kan få frem følelser som sinne og frustrasjon hos de ansatte.

2.3 En barnehage for alle:

En barnehage for alle, er i sin kjerne en inkluderende barnehage. Inkludering representerer et demokratisk prinsipp som krever at barnehagen skal være tilgjengelig for alle og tilpasses individuelle behov. Sentrale verdier som likestilling, ikke-diskriminering og like muligheter for alle utgjør fundamentet for denne tilnærmingen. Disse prinsippene må tydeliggjøres både i det fysiske miljøet og i det pedagogiske innholdet som barnehagen tilbyr (Mørland, 2008, s. 48). Solli (2014, s. 107) utforsker inkludering som et komplekst begrep. Et inkluderende fellesskap kan ses gjennom tilhørighet, deltakelse og medvirkning i barnehagens grunnleggende aktiviteter som omsorg, lek og læring. Inkludering er dynamisk og formes kontinuerlig gjennom samspillet mellom barn og voksne, inkludert ulike strukturelle forhold som tid, rom, materialer og aktiviteter. Et barn kan oppleve både inkluderende og ekskluderende prosesser og kan vise ulike sider av seg selv i ulike situasjoner. Derfor er det utfordrende å fastslå et barns atferd eller egenskaper; det avhenger av samspillspartnere, situasjon og aktiviteter. Fellesskap er en nøkkelkomponent i barnehagens tilnærming til inkludering. Rammeplanen (2017, s. 22) understreker viktigheten av fellesskapet for å gi den enkelte et meningsfylt liv og opplevelsen av å være betydningsfull. Barnehagen fungerer som et omsorgs- og læringsmiljø der ulike individer og kulturelle uttrykk møtes med respekt for mangfoldet.

Inkludering innebærer også differensiering, da hvert barn er unikt og har individuelle behov fra fødselen av. Det handler om å tilpasse tilbudet og tilrettelegge for hvert enkelt barn for å sikre at alle får muligheten til å delta og utvikle seg på best mulig måte. Målet med inkludering er ikke å skape fullstendig likhet, men heller å anerkjenne og respektere variasjon og mangfold. Dette er avgjørende for å fremme demokratiske verdier. Inkludering er ikke en engangsprosess, men en kontinuerlig streben etter forbedring og utvikling, basert på gjensidig respekt og samarbeid (Lyngseth & Mørland, 2022, s. 24). Internasjonal forskning viser at pedagogene kobler barns følelse av tilhørighet i barnehagen, til å være en del av fellesskapet. De snakker delvis om betydningen av det kollektive, og delvis om betydningen av å se det enkelte barnet i forhold til fellesskapet. Dermed er troen på barnehagefellesskapet både om kollektivitet og individualitet. Videre sier de noe om at de kollektivt orienterte aspektene som er tydelige, inkluderer samhold og trygghet, mens de individuelt orienterte aspektene kommer til uttrykk ved å møte hvert barn med en omsorgsfull og kjærlig tilnærming, samt ved å beskytte barnas integritet (Eek-Karlsson & Emilson, 2023, s. 320).

2.4 Barn med behov for ekstra støtte:

Når vi snakker om barn med behov for ekstra støtte, omfatter dette en mangfoldig gruppe med ulike utfordringer, enten det er for kortere eller lengre perioder. Spesielt barn med funksjonsnedsettelse representerer et bredt spekter av individer med avvik i kroppslige, kognitive eller psykologiske funksjoner. Dette kan være relatert til bevegelse, syn, hørsel, kognisjon eller andre biologiske funksjoner.

"Funksjonshemmet" refererer til gapet mellom barnets evner og samfunnets forventninger, som utformingen av barnehagen. Mange barn befinner seg i en gråsoner på grunn av deres komplekse behov, og det er viktig å huske at de ikke bør reduseres til kun deres medisinske diagnose eller utfordringer. De er først og fremst unike individer med ulike behov (Mørland, 2008, s. 8).

Begrepene «barn med spesielle behov», «barn med nedsatt funksjonsevne», «barn i risikogrupper» og det begrepet jeg har valgt å bruke i denne oppgaven, «barn med behov for ekstra støtte», er komplekse og tolkes ulikt avhengig av situasjonen. Barnehagen har myndighet til å definere hvilke barn som regnes som spesielle, og denne definisjonen formes gjennom samhandling, tilpasninger og aksept av mangfold. Barnehagen balanserer verdier knyttet til fellesskap og individualitet, men møter utfordringer knyttet til håndtering av barn med spesielle behov. Implementering av tiltak som kompenserer, testing og evalueringer kan redusere avviksaksept blant barn. Personalet møter ofte barn i «*normalitetens grenseland*» som trenger støtte og spesialundervisning for å takle individuelle utfordringer (Solli, 2014, s. 109). Vanskelig atferd hos barn kan skape utfordringer for omgivelsene og kan signalisere behovet for hjelp hos barnet. Omgivelsenes opplevelse av atferden varierer, og noen situasjoner er mer sårbare enn andre. Bak all atferd ligger en årsak. Ifølge Green (sitert i Sollesnes, 2018, s. 35) handler barns handlinger om å gjøre det de mener er riktig ut fra sine forutsetninger. Vanskelig atferd har ofte sin opprinnelse i barnets vanskelige erfaringer, kalt konsekvensatferd, som hindrer dem i å handle hensiktsmessig. Uavhengig av bakgrunn kan alle barn i perioder oppleve vanskelige tanker og følelser som de ikke mestrer å håndtere i sosiale situasjoner.

Davis (sitert i Franck, 2022, s. 174-175) påpeker at å definere hva som er "normalt" ikke bare er en objektiv observasjon av virkeligheten, men også en subjektiv vurdering av samfunnets verdier og normer. Vår oppfatning av normalitet påvirkes av kulturelle og sosiale faktorer, og det er flere tolkninger av hva som anses som normalt som sirkulerer samtidig i samfunnet og dets institusjoner. Dette betyr at det ikke finnes én universell standard for hva som er "normalt", men heller ulike perspektiver og normer som varierer basert på kultur, kontekst og individuelle oppfatninger. I forskning peker Strømme (2019, s. 12-13) på hvordan perspektivet på normalitetsbegrepet påvirker praksisen. Hun skiller mellom den skandinaviske og amerikanske forståelsen av normalitet. I den skandinaviske forståelsen legges det vekt på at samfunnet skal tilpasse seg individene, mens i den amerikanske forståelsen er det i større grad de individene som ikke passer inn i normalkategorien som betraktes som avvikende, og det forventes at de tilpasser seg det som anses

som normalt. Det er umulig å gi en fullstendig beskrivelse av hva det vil si å være et vanlig barn, fordi hver enkelt av oss er unike individer. Atferd blir ofte forstått som en iboende egenskap hos individet, med uttalelser som "hun er bare slik" eller "han har alltid vært sånn". Denne forståelsen mangler ofte rot i moderne forskning og bør heller vurderes i lys av situasjonen den oppstår i. Individet er en del av forklaringen, med genetiske predisposisjoner, men må også sees i sammenheng med oppvekstmiljøet og den spesifikke konteksten hvor atferden oppstår (Sollesnes, 2018, s. 36). Ved å anerkjenne individualitet og mangfold kan vi utvide forståelsen av hva som anses som vanlig eller normalt, og dermed inkludere de fleste barna. Dette muliggjør et fokus på å skape miljøer som fremmer god utvikling og stimulering for alle barn, uavhengig av deres ulikheter (Flatén, 2018, s. 22).

2.5 Relasjoner:

Relasjonsledelse er grunnlagt på en genuin interesse for mennesker og de interaksjonene som oppstår mellom dem. Følelser relatert til arbeidslivet utgjør et sentralt tema og kan bidra til å forklare våre valg og handlinger (Skogen, 2013, s. 43). En essensiell egenskap innenfor den profesjonelle rollen til de som arbeider med mennesker er relasjonskompetansen. Dette er en form for kompetanse som er sterkt knyttet til personlig kompetanse, og den omfatter både ferdighetsmessige, teoretiske og personlige aspekter. Relasjonskompetansen spiller en betydelig rolle i å avgjøre om møtene med andre blir meningsfulle eller meningsløse, konstruktive eller destruktive (Skau, 2024, s. 67). Skau (2024, s. 68) viser til at evnen til å mentalisere utgjør en vesentlig del av denne relasjonskompetansen. Å kunne mentalisere innebærer å kunne forstå den mentale tilstanden som ligger bak både andres og ens egne hensiktsmessige handlinger. Kinge (2015, s. 29-30) fremhever betydningen av relasjonskvaliteter som anses som avgjørende. Empati blir vektlagt som sentral og nødvendig i all hjelp. Videre understrekes det at relasjonen er viktigere enn selve tilnærmingen. For barn som trenger ekstra støtte eller som utfordrer oss, kan relasjonens kvalitet ha stor innvirkning på deres mentale helse og selvbylde. Hvordan voksne responderer og interagerer med disse barna kan ha dype konsekvenser. Én forståelsesfull voksen kan være tilstrekkelig, men minst én er nødvendig. Stress kan

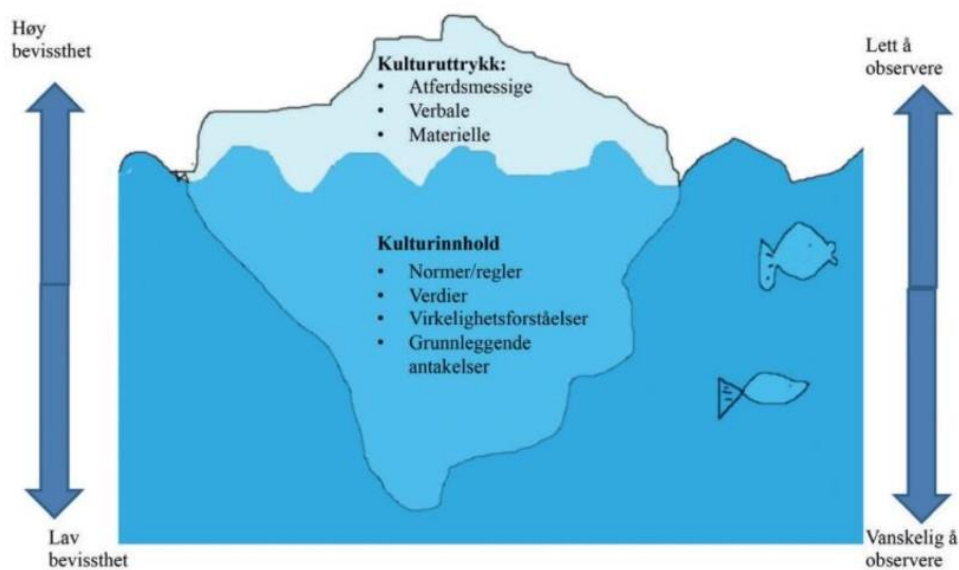
være ødeleggende for relasjonene. Når stressnivået når et punkt der man føler at man mister kontrollen over arbeidet sitt, har det en tendens til å forringe relasjonene ved å tømme empatibatteriene. I en barnehagesetting kan dette manifesteres som en form for autopilot, der personalet handler på autopilot uten å være tilstrekkelig til stede eller lydhøre overfor barnas behov og ønsker (Öhman, 2020, s. 231).

Öhman (2020, s. 145) understreker at det følelsesmessige aspektet er sentralt for et positivt læringsmiljø, med fokus på mellommenneskelige relasjoner i barnehagen. Pedagogisk leder har hovedansvaret for gruppeklimate og relasjonenes kvalitet. Det krever en dynamisk tilnærming og tro på positive endringer, samtidig som man erkjenner sitt ansvar for relasjonenes kvalitet. Sterke emosjonelle bånd mellom mennesker øker deres innflytelse på hverandre, og kunnskap og holdninger overføres hovedsakelig gjennom relasjoner og sosiale kontekster (Flaten, 2018, s. 83).

2.6 Kunnskap og kompetanse

Personer som arbeider med barn med behov for ekstra støtte tilpasser ofte sine tilnærminger basert på erfaring og behov, og individuell tilpasning er avgjørende for suksess. Selv om personlige egenskaper spiller en rolle, er dette mangfoldig og ikke begrenset til noen få. Å være autentisk er viktig, da barn trenger ekte voksne. Åpenhet om feil og svakheter kan være en verdifull læringsmulighet for barn. De som arbeider med utfordrende atferd eller barn med behov for ekstra støtte, utvikler ofte handlingskompetanse basert på holdninger, formell og uformell utdanning, erfaring og iboende talent. Deres engasjement for barns utvikling driver deres arbeid (Sollesnes, 2018, s. 121).

Den personlige kompetansen, en avgjørende, men kompleks kvalifikasjon, utvikles over tid og er vanskelig å kvantifisere (Skau, 2024, s. 74). Den omfatter vår personlighet, vårt samspill med andre og bidrag til mellommenneskelige relasjoner i ulike profesjonelle sammenhenger (Skau, 2024, s. 83). I barnehagen blir denne kompetansen en del av kulturen, som kan forstås gjennom metaforen isfjell. Overflaten av isfjellet representerer synlige kulturuttrykk, mens kulturinnholdet, som inneholder grunnleggende antakelser om verden og menneskene, er skjult og mindre kjent. Mens kulturuttrykkene er observerbare, kan kulturinnholdet være utfordrende å forstå uten inngående kjennskap til den spesifikke kulturen (Moen et al, 2021, ss. 22-23).

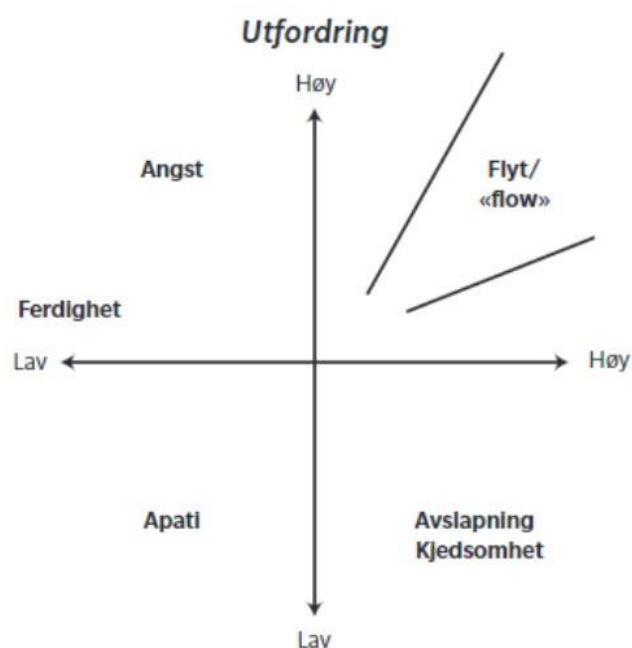


Det kulturelle isfjellet (Moen et al, 2021, s. 23)

Gotvassli (2013, s. 173) understreker betydningen av kompetent barnehagepersonell for å forbedre kvaliteten i barnehagen. Kompetansen omfatter både formell akademisk kunnskap og erfaringsbasert kunnskap, inkludert utvikling av holdninger og ferdigheter. Denne kompetansen kan utvikles gjennom rekruttering av ny kompetanse, aktivisering av eksisterende kompetanse eller utvikling av ny kompetanse blant personalet. Motivasjon, mestring, og kompetanse er knyttet sammen i retning av å skape en lærende barnehage der alle ansatte viser engasjement i å skape og dele kunnskap (Gotvassli & Skogen, 2019, s. 140). Dette reflekterer en del av Senge sin modell om de fem disiplinene i en lærende organisasjon, der spesiell vekt legges på *mentale modeller* og *systemtenkning* som grunnlag for organisasjonslæring.

Senge anses som sentral innen utviklingen av lærende organisasjoner og fremhever at kollektiv læring er begrenset av den enkeltes evne til å lære (Aasen, 2012, s. 151).

Motivasjon er avgjørende i kompetanseutvikling, delt i ytre og indre drivkrefter. Indre motivasjon kommer fra personens indre og er basert på interesse, uten ekstern belønning. Ytre motivasjon oppstår fra ytre belønninger. Denne inndelingen kan knyttes til Vrooms forventningsteori, som postulerer at for at en person skal bli motivert til å utføre en handling eller oppnå en ytelse, må de forvente en belønning for innsatsen og anse den forventede belønningen som positiv (Gotvassli & Skogen, 2019, s. 141). Deci & Ryan (sitert i Gotvassli & Skogen, 2019, s. 142) fremhever menneskets medfødte behov for mestring, som er knyttet til utviklingen av mestringskompetanse. Mestring er essensiell for å bruke kompetansen effektivt, og Csikszentmihalyi beskriver i Flytsonemodellen hvordan den positive flytfølelsen oppstår når oppgavene passer ens ferdigheter perfekt. Balansen mellom utfordringer og ferdigheter er avgjørende, da utilstrekkelige ferdigheter kan føre til usikkerhet og angst, mens for høye ferdigheter kan føre til kjedsomhet og redusert motivasjon. Pedagogiske ledere må tilpasse arbeidet til individuelle ansattes nivåer for å fremme flyt (Gotvassli & Skogen, 2019, s. 151-152).



Flytsonemodellen: Som illustrerer forholdet mellom oppgavens utfordringer og individets ferdigheter (Gotvassli og Skogen, 2019, s. 152).

3. Metode

Ifølge Dalland (2022, s. 54) utgjør metoden det verktøyet jeg anvender når jeg utforsker det emnet jeg ønsker å studere. Metoden består i innhenting av data, som representerer den nødvendige informasjonen for min forskning. Forskningsmetoder kan kategoriseres i hovedsak i to typer: kvantitative og kvalitative. Kvantitative metoder har den fortrinnsfordelen at de produserer data i form av målbare enheter, mens kvalitative metoder tar sikte på å fange opp subjektive meninger og opplevelser som ikke umiddelbart kan kvantifiseres. Valget av metode baseres på hva som best muliggjør besvarelsen av min problemstilling. Metoden bidrar til å avdekke mine tilnærminger til å oppnå eller verifisere kunnskap. I dette avsnittet vil jeg redegjøre for, argumentere for å evaluere mine metodiske valg. Jeg vil også gi en detaljert beskrivelse av prosessen før, under og etter utførelsen av datainnsamlingen, samt reflektere over de potensielle utfordringene jeg møtte i løpet av denne perioden.

3.1 Individuelle kvalitative forskningsintervju

Jeg ønsker å utforske hvordan den pedagogiske lederen kan påvirke personalets holdninger overfor barn med behov for ekstra støtte i en inkluderende barnehage. I denne studien dykker jeg dypt ned i erfaringer og opplevelser knyttet til dette temaet, og en kvalitativ tilnærming vil være passende for å utforske dette grundig. Gjennom en kvalitativ metode går jeg i dybden, har nær kontakt med feltet, involverer et begrenset antall deltakere, men samler inn rikt og mangfoldig datamateriale. Dette gir meg muligheten til å få et helhetlig og sammenhengende bilde av temaet, samt å forstå det fra deltakernes perspektiv. Jeg kan delta aktivt i samtalene, påvirke retningen og skape en dypere forståelse av de emnene som tas opp (Dalland, 2020, s.55).

Ifølge Dalland (2020, s. 68) søker kvalitative forskningsintervjuer å oppnå innsikt i temaet fra intervjuobjektens perspektiv, gjennom en dialog om et tema av felles interesse. Målet med disse samtalene er ikke bare å utveksle synspunkter, men å konstruere mening og forståelse som kan lede til ny kunnskap. Videre påpeker Bergsland og Jæger (2018, s. 66) at intervjuer ikke er bundet av strenge retningslinjer. Ved gjennomføring av intervjuundersøkelser er det essensielt å

adressere spørsmålene om hva, hvorfor og hvordan, samtidig bør jeg som forsker oppnå en konseptuell og teoretisk forståelse av temaet som undersøkes for å legge grunnlaget for kunnskapsinnhenting og integrasjon. Intervjuer kan variere fra frie samtaler med generelle temaer som utgangspunkt, til strukturerte samtaler med en forhåndsdefinert intervjuguide og fastlagte spørsmål. Dette kontinuumet strekker seg fra uformelle, ustrukturerte intervjuer til formelle, strukturerte intervjuer (Befring, 2020, s. 75). I min studie anvender jeg en kombinasjon av strukturerte og ustrukturerte intervjuer, hvor jeg følger en forhåndsbestemt intervjuguide med definerte temaer og spørsmål, noe som ofte refereres til som et semistrukturert intervju (Dalland, 2020, s. 68).

3.2 Valg av informanter

Gjennom min mangeårige erfaring innen barnehagesektoren har jeg bevisstgjort meg et tema som jeg ønsker å utforske nærmere i denne oppgaven. Gjennom hele utdanningsløpet har jeg kontinuerlig vurdert muligheten for å identifisere passende informanter knyttet til dette temaet. Etersom temaet omhandler den pedagogiske leders rolle i å forme holdninger, var det av avgjørende betydning for meg å finne informanter med betydelig erfaring som pedagogisk leder, samtidig som jeg ønsket å inkludere informanter med noe erfaring fra barnehagesektoren og ikke nyutdannede. Dermed besluttet jeg å søke etter pedagogiske ledere med mer enn fire års erfaring som leder. Som påpekt av Dalland (2020, s. 79), representerer dette et strategisk valg av informanter ved å søke spesifikke kunnskaper eller erfaringer.

Jeg initierte kontakt med barnehagens styrer der jeg er ansatt og ba om assistanse med å identifisere potensielle informanter. Styreren presenterte min problemstilling på et nettverksmøte for styrere og delte informasjon om de ønskede informantene. Som et resultat fikk jeg tilbud om å sende e-post til flere barnehager for å identifisere informanter. Imidlertid viste det seg å være en utfordrende prosess. Flere barnehager svarte ikke på henvendelsene mine, og noen informerte om at de ikke hadde mulighet til å delta på grunn av bemanningsutfordringer. Etter en del innsats klarte jeg å sikre de fire informantene jeg behøvde. Med et kvalitativt intervju streber jeg etter å utforske emnet i dybden, og det er derfor viktig å begrense antallet

informanter. Som påpekt av Dalland (2020, s. 81), kan meningsfulle samtaler med én, to eller tre informanter gi tilstrekkelig datamateriale for oppgaven.

I samråd med hver informant ble det avtalt tidspunkt og sted som var passende for begge parter. Etter å ha fått godkjenning fra SIKT for innsamling av personopplysninger, ble samtykkeskjema og intervjuguide (vedlegg 1 og 2) sendt ut til hver informant. Jeg inkluderte også kontaktinformasjon, slik at de kunne kontakte meg hvis de hadde noen spørsmål angående intervjuet.

3.3 Datainnsamling

Bergsland og Jæger (2014, s. 72) påpeker at et intervju er en mellommenneskelig situasjon, en samtale mellom to parter om et felles tema. Jeg må legge til rette for en atmosfære hvor informanten føler seg trygg nok til å dele fritt sine opplevelser og følelser. Ved å gjennomføre intervjuene på informantenes hjemmebane sikrer jeg at jeg skaper en trygg og komfortabel atmosfære. Forberedelser er essensielle for et vellykket intervju, da det krever god kjennskap til intervjuobjektet og ha klare målsetninger for samtalen (Dalland, 2020, s. 82). Gjennom utarbeidelse og distribusjon av intervjuguide og samtykkeskjema legger jeg grunnlaget for at begge parter kan forberede seg grundig. Ved å gi informantene tid til å gjennomgå intervjuguiden på forhånd, bidrar jeg til å sikre mer utfyllende og reflekterte svar. Før intervjuene startet, fikk informantene anledning til å gjennomgå og signere informasjonen og samtykkeskjemaet. Jeg innledet alle intervjuene med å presentere prosjektet, problemstillingen og bakgrunnen for mitt ønske om å utforske dette temaet, noe som bidrar til å etablere en felles forståelse av intervjuets formål. Da jeg benyttet diktafon under intervjuene og behandlet personopplysninger, var prosjektet i henhold til Dalland (2020, s. 169) meldepliktig til SIKT. Denne prosessen ble håndtert av skolen på forhånd, og jeg vil utdype dette nærmere under diskusjonen av forskningsetiske utfordringer. I alle intervjuene fulgte jeg intervjuguiden, men inkluderte også oppfølgingsspørsmål for å utforske temaene grundigere. Min deltakelse gjennom støtte, formuleringer og spørsmålsstrukturer bidro til å veilede

informantene gjennom samtalen, samtidig som deres fortellinger formet retningen og innholdet av spørsmålene. Dette understreker min rolle som medskaper av datamaterialet (Bergsland og Jæger, 2014, s. 72-73). Jeg tok også notater når jeg stilte spørsmål utenfor intervjuguiden for å lette transkriberingsprosessen senere.

3.4 Analyse

Kvalitativ analyse innebærer en balanse mellom systematisk tilnærming og kreativ utfoldelse. Jeg har valgt å benytte meg av stegvis-deduktiv induksjon (SDI) som analytisk strategi, som innebærer en trinnvis tilnærming til datagenerering, analyse og teoriutvikling (Tjora, 2018, s. 9). I SDI-modellens induktive empiriske kodinger legges det vekt på nærhet til empirien og bruk av eksisterende begreper i materialet, kjent som "innfødte begreper". Kodene skal være nært knyttet til deltakernes utsagn og fange opp det spesifikke i datamaterialet. Arbeidsmetoden innebærer å starte med det første data-dokumentet og etablere koder basert på ord eller fraser fra dokumentet. Deretter gjennomgås hele dokumentet før jeg går videre til neste og fortsetter med de samme kodene fra det første dokumentet, samtidig som nye koder opprettes ved behov. Dette mønsteret gjentas gjennom hele materialet, resulterende i en liste med induktivt genererte koder basert på analysedataene (Tjora, 2018, s. 37-38). Jeg endte opp med tolv koder, som jeg igjen jobbet ned til fire sentrale kategorier. Disse kategoriene er *inkludering*, *personalet*, *relasjoner og kunnskap og kompetanse*. Grunnlaget for analysen ble allerede lagt gjennom utformingen av intervjuguiden, hvor jeg identifiserte temaer jeg ønsket å utforske med intervjupersonene. Svarene vil bidra til å belyse problemstillingen. Min arbeidsprosess med å få oversikt over dataene innebærer også refleksjon over deres betydning og mulige perspektiver. En effektiv analyse kan gi rom for ulike tolkninger, og det er viktig å kontinuerlig veksle mellom analyse og tolkning som en del av kvalitetskontrollen. Tolkning innebærer å forklare innholdet eller betydningen av data (Dalland, 2020, s. 94).

Det er avgjørende å sikre anonymisering av all innsamlet forskningsdata, som påpekt av Befring (2020, s. 33). Deltakerne i forskningen har rett til at all personlig informasjon behandles konfidensielt, som en del av beskyttelsen av deres personlige integritet og privatliv. Jeg har ivaretatt dette ved å tildele informantene fiktive navn, og benytte fiktive navn for barnehager eller annen identifiserende informasjon om intervjupersonene.

3.5 Validitet og reliabilitet

Det er viktig å innse at ingen forskningsmetode er uten feil, og jeg må være kritisk og nøye reflektere over både valgene mine når det gjelder metoden og strategiene jeg bruker for datainnsamling. Innenfor kvantitativ forskning er begrepene reliabilitet, validitet og generalisering sentrale for å vurdere metodens pålitelighet og gyldighet. Siden jeg har en kvalitativ studie vil disse begrepen få en litt annen betydning (Bergsland og Jæger, 2014, s. 80). Som påpekt av Dalland (2020, s. 63), er et grunnleggende krav til dataene jeg samler inn at de er relevante for problemstillingen min, både når det gjelder litteraturgjennomgangen og intervjuene. Det er ikke tilstrekkelig at kildene er relevante; dataene jeg henter fra dem må også være relevante. Selv om jeg velger passende intervjupersoner, vil dette ha begrenset nytte hvis spørsmålene ikke bidrar til å belyse problemstillingen. Denne forberedelsen bidrar til å styrke *validiteten* til studien min.

I en kvalitativ studie er reliabilitet knyttet til spørsmålet om troverdighet, altså om forskningen er utført på en pålitelig måte, hvordan dataene samles inn, behandles, analyseres og tolkes. Det er viktig å kritisk vurdere om prosjektet gir inntrykk av at forskningen er gjennomført på en pålitelig og troverdig måte (Bergsland og Jæger, 2014, s. 80). Under et intervju kan feilkilder oppstå i selve kommunikasjonsprosessen. Misforståelser fra intervjupersonens side, unøyaktig notater og endringer i meningsinnholdet under renskrivning kan redusere påliteligheten av studien (Dalland, 2020, s. 63). Ved å grundig forberede meg, være oppmerksom under intervjuet og bruke tilstrekkelig tid på transkribering av lydopptak, kan jeg styrke *reliabiliteten* til studien min. Det er også avgjørende at alle trinnene i prosessen er frie for unøyaktigheter, som påpekt av Dalland (2020, s. 63).

3.6 Forskningsetiske vurderinger

Etikk er studiet av moralske prinsipper og verdier som veileder menneskelig atferd. Innen forskningsetikk er det særlig viktig å følge de etiske retningslinjene og normene for å sikre at forskningen blir utført på en rettferdig, respektfull og ansvarlig måte. Dette innebærer å ivareta informantenes personvern og velvære, sikre informert samtykke, respektere deres rettigheter og integritet gjennom hele forskningsprosessen, samt å minimere risikoen for skade eller ubehag for deltakerne. Det er også essensielt å vurdere nytteverdien av forskningen opp mot potensielle konsekvenser for individene som deltar og i tillegg for eventuelle berørte tredjepersoner, som i dette tilfelle kan være barn i barnehagen eller foreldrene til barna. Forskningsetikk er dermed avgjørende for å sikre at vitenskapelig forskning utføres på en etisk forsvarlig måte (Dalland, 2022, s. 168). Som påpekt av Befring (2020, s. 32), har informanter i forskning krav på at alle personlige opplysninger behandles konfidensielt for å ivareta deres personlige integritet og privatliv. Det ble også understreket at informanter til enhver tid kunne trekke seg uten konsekvenser. Etersom intervjuer innebærer innsamling av personopplysninger, utløser dette ifølge Dalland (2020, s. 169) meldeplikt til SIKT. Derfor måtte jeg vente på godkjenning før jeg kunne starte datainnsamlingen. Etter innsamlingen ivaretar jeg personvernet ved å tildele informantene fiktive navn og ekskludere all informasjon som kan identifisere dem eller deres barnehage. Videre er det viktig at informantene ikke føler at de har avslørt seg selv eller barnehagen på en måte som oppleves som ubehagelig. Jeg har derfor et etisk og moralsk medansvar for å sikre at dette ikke skjer gjennom hele prosessen (Bergsland og Jæger, 2014, s. 72).

4. Presentasjon av datamateriale

I denne delen av oppgaven vil jeg dykke ned i funnene fra forskningsintervjuene, som er av vesentlig betydning for å belyse problemstillingen min: *På hvilke måter kan pedagogisk leder jobbe med personalets holdninger i møte med barn som har behov for ekstra støtte i en barnehage for alle?*

Jeg har strukturert empirien i fire overordnede kategorier for å gi en grundigere forståelse av temaet. Disse kategoriene er *inkludering, personalet, relasjoner og kunnskap og kompetanse*. Gjennom å utforske hver av disse kategoriene vil jeg trekke frem sentrale funn og perspektiver som er relevante for mitt forskningsspørsmål. Ved å analysere dataene innenfor disse rammene, håper jeg å kunne gi et helhetlig bilde av problemstillingen og dens kompleksitet.

4.1 Presentasjon av informanter

Det er tydelig at informantene som har deltatt i denne bacheloroppgaven har en variert bakgrunn og forskjellige erfaringer å bidra med. Til tross for deres ulike utgangspunkt, deler de en felles lidenskap for arbeidet med barn og en betydelig erfaring innen barnehagesektoren. Alle informantene har en imponerende karriere på over ti år i feltet og innehar rollen som pedagogiske ledere.

Ingrid, med sin utdanning som førskolelærer, har bred erfaring som pedagogisk leder i over 15 år og har også fungert som styrer. Hun har dykket inn i spesialpedagogikkens verden og har arbeidet med å implementere spesialpedagogiske tiltak i barnehagens allmennpedagogiske rammer.

Integreringstanken er hjertesaken til Ingrid, og hun brenner for å inkludere alle barn som en helhet.

Marianne, som har en bakgrunn som både barneskolelærer og fritidsorganisasjon for ungdom, har brakt med seg verdifull erfaring fra ulike instanser som jobber med barn og unge. De siste ti årene har hun vært en dedikert pedagogisk leder i barnehagesektoren og har spesielt fokusert på å støtte barn med ekstra behov.

Henrik, med utdanning innen veiledning og realfag i tillegg til førskolelærerutdanningen, har hatt en variert karriere som pedagogisk leder, barnehagestyrer, SFO-leder og lærer. Hans allsidige erfaring har gitt ham innsikt både i arbeidet med personalet og barn som trenger ekstra støtte.

Astrid, med utdanning i spesialpedagogikk og en lang karriere i barnehagesektoren, har hele veien vært en sentral pedagogisk leder. Hun har både positive og negative

erfaringer med å håndtere holdninger, utfordrende atferd og barn med spesielle behov, og vektlegger betydningen av å ha et bredt normalitetsbegrep.

4.2 Inkludering

Gjennom intervjuene fremkom det tydelig at inkludering utgjør en sentral del av barnehagens hverdag. Informantene understreket viktigheten av å føle tilhørighet og å bli inkludert sammen med andre barn. Ingrid, poengterte betydningen av å arbeide med disse barna og den integrasjonstanken som er viktig. Hun bemerket en betydelig endring i synet på integrering fra tidligere til nå, og vektla viktigheten av å inkludere barn som en helhet. Henrik uttrykte dette ved å beskrive barnehagen som en "boble" hvor barna føler seg hjemme og tilhører. De felles samfunnsreglene bidrar til å skape et fellesskap hvor barna kan forholde seg til hverandre og være en del av en større enhet, selv om de ikke nødvendigvis er venner med alle på avdelingen. Marianne reflekterte også over den inkluderende pedagogikken som praktiseres, og hvordan rutiner og rytmer bidrar til å styrke fellesskapsfølelsen. Disse perspektivene understreker betydningen av inkludering og fellesskap i barnehagens daglige praksis. Videre fremhever Astrid viktigheten av at personalet er bevisst på å jobbe for å styrke demokratiet i barnehagen. Det legges vekt på at barn som kommer til barnehagen, og som er der, skal oppleve en følelse av tilhørighet og trivsel. Dette krever et fundament av gode verdier. Barnehagen arbeider aktivt med å skape et fysisk miljø som gir barna stor grad av innflytelse over sin egen hverdag. Denne tilnærmingen illustrerer variasjonen i metoder og perspektiver når det gjelder inkludering. Det reflekterer en forståelse av inkludering som går utover bare tilstedeværelse, og som søker å skape et miljø hvor alle barn føler seg verdsatt og inkludert.

Når vi dykker ned i diskusjonen om inkludering i hverdagen, er det essensielt å reflektere over informantenes syn på normalitetsbegrepet. Astrid fremhever betydningen av å adoptere et bredt syn på normalitet tidlig i yrkeskarrieren. Ved å fokusere på dette perspektivet har det vært et mantra i hennes praksis som pedagog

og leder. Astrid legger til at denne holdningsendringen har bidratt til en bedre dynamikk, spesielt for barna. Marianne supplerer dette synspunktet ved å påpeke mangfoldet som eksisterer blant barn, både når det gjelder familiebakgrunn, oppdragelse og kultur. For henne er normalitet flytende og åpent for diskusjon, og informanten vurderer hvert barn som en helhet. Dette innebærer å betrakte hvordan barn inkluderes i samfunnet og i ulike grupper, og hvordan deres individualitet blir verdsatt og integrert i fellesskapet. Disse perspektivene underbygger viktigheten av å anerkjenne og respektere mangfoldet blant barn, og å tilpasse tilnærminger til inkludering deretter. Astrid sier dette om normalitetsbegrepet:

Jeg vet ikke om det er riktig å bruke ordet normalt heller, men det er noe med disse barna som kanskje går litt utenfor rammene som vi har lyst å sette. Ikke som jeg har lyst å sette, men samfunnet setter. Og inne i en barnehage så er jo det mange som møtes og man vil kanskje at det skal være litt sann harmonisk. Men barn er en veldig stor gruppe med forskjellige mennesker akkurat som vi voksne. Så jeg tenker at det å være åpen for at det er ikke noe galt, men at her må vi møte barnet på en annen måte. Jeg tenker det ligger noe der da.

Henrik peker på hvordan normalitetsbegrepet kan bli innsnevret i situasjoner preget av bemanningsproblemer, spesielt når personalet opplever slitenhet og nedkjørt het. I slike tilfeller blir det lettere å reagere mer intensivt på barns atferd, selv på handlinger som normalt kanskje ikke ville blitt ansett som problematiske. Denne observasjonen belyser hvordan arbeidsmiljøets påvirkning på personalets mentale og emosjonelle tilstand kan føre til endringer i deres oppfatning av normalitet og reaksjon på barns oppførsel. Det understreker betydningen av å støtte personalets trivsel og velvære for å opprettholde et åpent og inkluderende syn på normalitet i barnehagemiljøet.

4.3 Personalet

Det fremkom klart under intervjuene at personalets rolle er av avgjørende betydning, både for hverandre og for barna i barnehagen. Henrik poengterte viktigheten av å håndtere barn som utfordrer oss, på en profesjonell måte, selv om det kan berøre personlige grenser og holdninger. En felles forståelse og utgangspunkt blant personalet ble fremhevet som essensielt for å møte barnas behov på en effektiv måte. Henrik understreket også at det er viktig å anerkjenne hvert barns unike identitet og atferd, og å se mangfoldet som en naturlig del av barnehagens miljø. Videre snakket Astrid om betydningen av å ha støtte fra kollegene i personalgruppen. Samholdet og samarbeidet innad i personalet ble fremhevet som en nøkkel til å skape et sterkt og inkluderende læringsmiljø. Det ble understreket at det er viktig å etablere felles verdier og holdninger blant personalet for å sikre en enhetlig tilnærming til arbeidet med barna. Dette bidrar til å skape en felles forståelse og en følelse av samhörighet blant personalet, noe som igjen fremmer et positivt miljø for barnas læring og utvikling.

På spørsmålet om hvorfor noen av personalet i barnehagene kan oppleve atferden til noen av barna som utfordrende, fremhevet Marianne viktigheten av både barnets individuelle egenskaper og personalets egen bakgrunn og erfaring. Ifølge Marianne kan opplevelsen av utfordrende atferd være knyttet til personalets personlige erfaringer, utdanning, kunnskap om barns utvikling og tegn på aldring.

Barnehagepersonalet har ofte ulike utdannings- og kulturbakgrunner, noe som også kan påvirke deres oppfatninger og tilnærminger til barnas atferd. Henrik utdypet dette ytterligere ved å peke på betydningen av den personlige bagasjen og verdigrunnlaget som personalet bringer med seg inn i barnehagen. Personalets individuelle verdier, holdninger og kompetanse former deres tilnærming til arbeidet med barna og påvirker deres yrkesaktive liv som helhet. Derfor understreket Henrik viktigheten av å jobbe med personalet som en helhetlig enhet for å etablere en felles voksenrolle og felles retningslinjer for hvordan de ønsker å operere i barnehagen. Dette innebærer å utvikle en felles forståelse blant personalet for hvordan de skal håndtere ulike situasjoner og utfordringer som kan oppstå i barnehagemiljøet. Mens disse informantene trekker frem og fremhever de personlige egenskapene sier Ingrid dette:

Så tenker jeg på betydningen av holdninger, som også er nært knyttet til kunnskap. Jeg tror at endring i holdninger kan følge av økt kunnskap, og omvendt. Jeg tenker at kunnskap og holdninger kan være to sider av samme sak som påvirker hverandre gjensidig. Videre synes jeg at dedikasjon og interesse er nødvendig for å jobbe med barn i barnehagen. Jeg tror på at dette ikke er en oppgave som kan utføres halvveis.

Under våre samtaler om holdninger, handlinger og kompetanse, var alle informantene enige om at disse elementene er tett sammenvevde. Henrik og Astrid fremhevet spesielt at holdninger og handlinger er sammenvevd med grunnsynet man har på barn og verdigrunnlaget. Det handler om hvordan man møter mennesker som krysser veien din, og hva som danner grunnlaget for dine holdninger og verdier. Ingrid påpeker at manglende bevissthet om egne holdninger og handlinger i barnehagearbeid kan utfordre profesjonsutøvelsen. Selv om dine holdninger som privatperson kan være forskjellige fra dine holdninger som profesjonsutøver, kan betydelige ulikheter være problematiske, da holdningene ligger dypt forankret i oss. Henrik deler informasjon om Handal og Lauvås sin praksistrekant, som viser sammenhengen mellom holdninger, handlinger og kompetanse. Dette bruker han i veiledning og refleksjon for å klargjøre sammenhengen for personalet. Alle informantene understreker viktigheten av å skape et fellesskap, ikke bare for barna, men også for personalet. Astrid betoner betydningen av å etablere god kommunikasjon i personalet som leder, og å skape et klima som tåler konstruktive tilbakemeldinger og daglig kommunikasjon uten å skade relasjonene mellom personalet.

4.4 Relasjon

På spørsmål om samspillet mellom barn som trenger ekstra støtte og de voksne, understreker Henrik viktigheten av å møte hvert barn der de er, og veilede dem gjennom deres individuelle reise. Dette innebærer å dele erfaringer og identifisere

hva som fungerer godt. Det er også essensielt å markere suksesser når barna oppnår noe sammen. Å fokusere på hva barnet er i stand til å gjøre sammen med en voksen eller andre barn er like viktig som å anerkjenne eventuelle utfordringer. Det er avgjørende å rette oppmerksomheten mot barnets prestasjoner og styrker. Videre sier Henrik: Jeg tenker det er viktig at dem møter de med undring og møter barna der de ER, og ikke nødvendigvis der du skulle ønske de var.

Ingrid vurderer en tidligere kommentar fra en kollega på PPT som sa at vi måtte nesten elske barna så mye at det gjorde vondt. På en måte tror Ingrid at dette er sant. Det er essensielt å vise barna hvor høyt vi setter pris på dem, uavhengig av om ting går bra eller dårlig. Ingrid støtter Henrik sitt poeng om at vi alltid må vise stor entusiasme for barna og grundig lete etter de positive sidene, for de eksisterer jo. Og at det er avgjørende å fremheve og applaudere disse suksessene.

Når det gjelder diskusjonen om relasjoner, nevnte Marianne viktigheten av åpenhet i personalets relasjoner. Det er avgjørende at vi er villige til å lytte til hverandre og gi veiledning. Vi snakker ofte om betydningen av å føle oss trygge nok til å gi tilbakemeldinger, enten det handler om at noe var for intenst eller at det kunne vært løst annerledes. Selv om det kan være ubehagelig å høre, tar vi det til oss og lærer av det. Videre sier Marianne:

Vi ser ikke oss selv i handlingen. Det er de andre som ser eller hører oss som kan hjelpe den personen.

Astrid bekrefter det Marianne nevner om viktigheten av åpenhet ved å påpeke at det er lederne som må være oppmerksomme på når de ansatte trenger veiledning og støtte. Det er avgjørende at vi opprettholder en kultur preget av åpenhet blant personalet, slik at vi ikke nøler med å gi hverandre råd eller føler at det er et nederlag å være usikker. En god kommunikasjon blant personalet er helt essensiell for dette.

4.5 Kunnskap og kompetanse

Ingrid beskriver hvordan barnehagen har jobbet med holdninger ved å fokusere på praksisfortellinger og case-studier. De utarbeider scenarier som reflekterer deres erfaringer i barnehagen. Videre nevner hun at de har hatt besøk av rådgivere fra PPT for å diskutere hvordan man gir gode beskjeder, betydningen av å lytte til barna, ta seg tid, kommunisere på barnas nivå og gi barna tilstrekkelig reaksjonstid. Dette gjelder generelt for alle barn, men er spesielt viktig for de barna som har mye å bearbeide mentalt, og hvor kaos kan oppstå rundt dem. Ingrid sier også:

Vi jobber også med dette at barn skal ha det godt og trygt på barnehagen, dermed må vi jobbe med at personalet skal ha kunnskap og kompetanse for å skape dette miljøet .

Marianne deler at de pleier å ha møter der de går gjennom barn som trenger ekstra støtte eller forklaring på deres atferd. Formålet er å oppnå en felles forståelse av situasjonen, identifisere felles problemer og søke løsninger sammen. De søker etter samme forståelse og samarbeider om å finne løsninger eller tiltak som kan hjelpe barna. Hun sier at de ønsker å oppnå en felles forståelse gjennom: «*At personalet skal ha gode, anerkjennende holdninger og verdier mot de barna som trenger litt støtte og utfordringer.*»

Astrid fremhever viktigheten av kompetanseoppbygging gjennom veiledning og ekstern hjelp. Det er avgjørende å ikke glemme hvor verdifullt det er å motta veiledning, spesielt når situasjoner blir utfordrende og personalet føler seg motløse. Hun deler erfaringer fra sin tid som styrer, hvor de måtte søke ekstern hjelp for å takle vanskelige situasjoner, noe som til slutt lyktes. Videre reflekterer Astrid over koblingen mellom kompetanse, veiledning og yrkesutøvelse. Hun påpeker også betydningen av holdningene man har til barn og barnesynet, og hvordan dette kan være en nøkkel til å forstå hvordan man best kan utøve yrkesrollene sine.

Dette er noe som Henrik også reflekterer over, holdningene til barn og peker spesielt på barnesynet. Det er en tendens til å se barnet, men ikke nødvendigvis høre det. Dette er et område hvor det er rom for forbedring. Det handler om å anerkjenne verdien av hvert barn og å gi dem muligheten til å delta aktivt. Å kunne følge barnets vei sammen med dem er en fantastisk tilnærming. Det handler ikke om å presse barnet inn i en standard mal, men å forstå at hvert barn har sin egen unike vei å gå. Videre forteller Henrik at:

Barnet skal få gå sin vei og at den er like viktig som andre sin vei. Men også at det er ikke så viktig hvilken vei du velger bare man gjør det sammen og at det er riktig for barnet.

I samtale om hvordan man tilegner seg kunnskap som en barnehage for alle, påpeker Astrid at pedagogiske ledere har hovedansvaret for å styre og innhente nødvendig informasjon om ekstra støtte, samtidig som de veileder andre. Men det er viktig at alle får tilgang til informasjon og kunnskap. Videre sier hun:

«Kunnskap er ikke noe som blir ferdig, tenker jeg, fordi barna utvikler seg eller ting kan forandre seg, nye barn kommer, nye barnegrupper blir til, så da kan det hende du må gjøre endringer»

5. Drøfting

I denne delen av oppgaven tar jeg sikte på å sammenligne mine funn med den relevante teorien og litteraturen som jeg har brukt som grunnlag i min kunnskapsgjennomgang. Ved å benytte de samme kategoriene som ble brukt i presentasjonen av mine funn, ønsker jeg å gi leseren en detaljert og sammenhengende leseropplevelse. Dette tilnærmingen vil ikke bare bidra til å strukturere drøftingen på en klar måte, men også legge til rette for en grundig

forståelse av hvordan mine funn relaterer seg til den eksisterende teoretiske og empiriske litteraturen

5.1 Inkludering

Som nevnt tidligere viser internasjonal forskning at pedagoger knytter barns følelse av tilhørighet i barnehagen til deres deltakelse i fellesskapet (Eek-Karlsson & Emilson, 2023, s. 320), noe mine informanter understreker, selv om praksisen varierer fra barnehage til barnehage. Astrid, deler at personalet i deres barnehage er bevisste på å styrke demokratiet, noe som skjer i samspill med tilretteleggingen av det fysiske miljøet. Denne tilnærmingen bidrar til en inkluderingsprosess og fremmer en følelse av fellesskap. Dette samsvarer med Mørlands (2008, s. 48) beskrivelse av inkludering som et demokratisk prinsipp som krever at barnehagen er tilgjengelig for alle og tilpasses individuelle behov. Det er avgjørende at disse prinsippene fremheves både i det fysiske miljøet og i det pedagogiske innholdet. Målet med inkludering er ikke å oppnå fullstendig likhet, men heller å anerkjenne og respektere variasjon og mangfold, noe som også fremmer de demokratiske prinsippene (Lyngseth og Mørland, 2022, s. 24).

I våre samtaler om variasjon og mangfold snakket informantene om viktigheten av å ha et bredt normalitetsbegrep. Marianne påpekte for eksempel at normalitet er noe som er flytende og åpent for diskusjon, og at i deres pedagogikk vurderes hvert barn som en helhet. Dette støtter opp under det Solli (2014, s. 174) beskriver, at personalet i praksis møter barn og unge som befinner seg i "normalitetens grenseland". Davis (sitert i Franck, 2022, s. 174) fremhever at å definere hva som er "normalt" ikke bare er en objektiv observasjon av virkeligheten, men også en subjektiv vurdering av samfunnets verdier og normer. Dette sammenfaller med det Astrid uttrykte:

«Barn er en veldig stor gruppe med forskjellige mennesker akkurat som vi voksne. Så jeg tenker at det å være åpen for at det er ikke noe galt, men at her må vi møte barnet på en annen måte».

Informantene nevner videre at dette normalitetsbegrepet kan bli smalere i situasjoner som er preget av stress eller andre negative faktorer. Dette samsvarer med det Strømme (2019, s. 12) skriver i sin forskning at perspektivet og omgivelsene kan påvirke normalitetsbegreper og dermed praksisen. Når informantene snakker om inkludering, tilrettelegging og normalitetsbegrepet er det aldri snakk om at individene skal tilpasse seg samfunnet, men heller at det er samfunnets jobb å tilpasse seg individene. Dette viser at informantene sitt syn på normalitet tilsvarer det Tidemann (sitert i Strømme, 2019, s. 12) kaller den skandinaviske forståelsen. På den andre siden har vi den amerikanske forståelsen, som bygger på at individet må tilpasse seg samfunnet (Strømme, 2019, s. 12-13). Måten informantene mine jobber på får støtte i Flaten (2018, s. 22) som skriver at ved å anerkjenne individualitet og mangfold kan vi utvide forståelsen av det som er vanlig eller normalt, og dermed inkludere de fleste barna.

Forskning peker på at barnehager med høy kvalitet spiller en avgjørende rolle for å maksimere fordelene ved deltakelse i barnehagen. Noen kjennetegn ved slike barnehager inkluderer god voksen-barn-tetthet og kvalifisert personale (Meld. St. 6 (2019-2020), s. 27). Sett i lys av informantenes erfaringer med bemanningsutfordringer og deres påvirkning på arbeidsmiljøet, er det tydelig at personalets mentale og emosjonelle tilstand kan påvirke deres oppfatning av normalitet og kvaliteten i det pedagogiske arbeidet. Dette kan relateres til funnene fra Skoglund og Åmot sin forskning, hvor det fremkommer at stressende situasjoner som skyldes strukturelle forhold, påvirker personalets evne til å møte barna på en adekvat måte. (Skoglund og Åmot, 2020, s. 6-10). Marianne avslutter samtalen om kvalitet i barnehagen med følgende kommentar: «*Vi snakket jo om kvalitet tidligere. Hvilken kvalitet kan vi gi når vi går utslitt på jobb?*» Jeg tolker dette som at det er avgjørende å støtte personalets trivsel og velvære for å opprettholde høy kvalitet i barnehagen, samt å fremme en åpen og inkluderende forståelse av normalitet i barnehagemiljøet.

5.2 Personalet

Madland (2015, s. 30) påpeker at holdninger dannes og utvikles gjennom interaksjon med mennesker rundt oss og påvirkes kontinuerlig av våre erfaringer. Dette stemmer

overens med informantenes observasjoner om viktigheten av å etablere felles verdier og holdninger blant personalet. Informantene understreker betydningen av dette for å sikre en helhetlig tilnærming til barna i barnehagen. Videre indikerer funnene at et slikt felles verdigrunnlag kan bidra til å skape en felles forståelse og en følelse av samhörighet blant personalet, noe som igjen fremmer et positivt miljø for barnas læring og utvikling. Dette samsvarer med Kinges (2015, s. 11) perspektiv på at endring i holdninger og tilnærminger kan føre til endringer i personalets relasjoner og samspill med barna. Informantene la tydelig vekt på at personalets individuelle verdier, holdninger og kompetanse former deres tilnærming til arbeidet med barna og påvirker deres yrkesaktive liv som helhet. Henrik og Astrid påpekte spesielt dette med at holdninger og handlinger går hånd i hånd og at det kan knyttes nært opp til grunnsynet man har på barn og verdigrunnlaget ditt som profesjonsutøver. Dette er i samsvar med Helgeland og Lund sin holdningstrapp (Helgeland og Lund, 2020, 20). Dette kan videre settes i sammenheng med det Henrik forteller om Handal og Lauvås sin praksistrekant og at det er et skille mellom refleksjon i handling og refleksjon over handling og at en slik bevisstgjøring kan føre til endringer i holdninger og handlinger (Mørreaunet. 2019, s. 163).

Mange barn befinner seg i en gråsoner på grunn av deres mangfoldige behov, og det er essensielt å anerkjenne at barna ikke bør bli definert utelukkende ut fra de vanskelighetene de står overfor. Barna er først og fremst unike individer med ulike utfordringer (Mørland, 2008, s. 8). Dette stemmer overens med det Marianne poengterte angående barnas unike egenskaper, og hvordan personalets personlige erfaringer kan påvirke deres persepsjon av utfordrende atferd. Under samtale om barn som utfordrer sier Astrid: «*Mens barn med utfordrende atferd, da er det kanskje vi som lurert litt på noe, som disse gråsoner barna.*»

5.3 Relasjoner

Som tidligere nevnt peker Skogen (2013, s. 43) på at relasjonsledelse er basert på en ekte interesse for mennesker og samspillet mellom dem. Emosjoner knyttet til

arbeidslivet er et sentralt tema som kan bidra til å forklare våre valg og handlinger. Dette poenget understrekes også av informantene, der Henrik blant annet uttaler: «Det med å skape felles opplevelser og det her med å ha relasjon i bunn. Dette er viktig. Det gjelder barn–barn og voksen–barn». Dette får Henrik støtte av Skau (2024, s. 67) som sier at relasjonskompetansen spiller en betydelig rolle i å avgjøre om møtene med andre blir meningsfulle eller ikke.

Videre påpeker Marianne at vi vektlegger ofte hvor viktig det er å føle seg trygg nok til å gi tilbakemeldinger, og vi er ikke alltid klar over våre egne handlinger. Det er de andre som ser eller hører oss som kan bistå den oss. Marianne får støtte av Astrid som forteller at for et godt læringsmiljø er følelser og relasjoner sentrale. Pedagogisk leder, leder an og må tro på positiv endring, samtidig som de tar ansvar for relasjonenes kvalitet. Ifølge Öhman (2020, s.145) bør pedagogiske ledere støtte ansatte og oppmuntre til åpenhet, slik at det er akseptabelt å gi og søke råd uten å føle nederlag på grunn av usikkerhet. Dette er det Öhman kaller en pedagogisk utfordring, som handler om å inkludere og omfavne dynamisk tenkning og troen på positiv endring, samtidig som man tar ansvar for relasjonenes kvalitet. Informantene sier videre at det er da sentralt at det er en god kommunikasjon blant personalet for å oppnå dette. På den andre siden kan vi se på det informantene forteller om bemannings situasjonen i barnehagene, da kan man tenke seg at stress og andre negative følelser påvirker kommunikasjonen og dermed relasjonen. Langvarig stress kan skade relasjoner. Når stressnivået når et punkt der man føler at man mister kontrollen over arbeidet sitt, kan det føre til at relasjonene forverres ved å redusere empatien. I barnehagen kan dette resultere i at personalet handler på autopilot, ikke tilstrekkelig til stede for barnas behov (Öhman. 2020, s. 231).

Henrik understreker betydningen av å feire suksesser når barn oppnår noe sammen. Å anerkjenne hva barnet kan oppnå i samspill med voksne eller andre barn er like viktig som å adressere eventuelle utfordringer. Det er avgjørende å rette oppmerksomheten mot barnets prestasjoner og styrker. Henrik får støtte fra Kinge (2015, s. 29-30), som sier at én forståelsesfull voksen kan være tilstrekkelig, men minst én er nødvendig for å støtte barna på en meningsfull måte. Ingrid støtter opp under og reflekterer over en tidligere kommentar fra en kollega i PPT, som sa at vi

må nesten elske barna så mye at det gjør vondt. Ingrid ser verdien i dette utsagnet og mener det er viktig å vise barn hvor mye de blir verdsatt, uavhengig av omstendighetene. Dette kan tyde på et ønske om å skape et positivt og støttende miljø for barnas trivsel og utvikling, noe som er i samsvar med Rammeplanen. Rammeplanen (2017, s. 22) understreker betydningen av fellesskapet for å gi den enkelte et meningsfylt liv og følelsen av å være betydningsfull.

5.4 Kunnskap og kompetanse

Personer som jobber med barn med behov for ekstra støtte har ofte et variert sett av tilnærminger basert på erfaring, som tilpasses etter behov. Individuell tilpasning er avgjørende for suksess, og det å være autentisk er viktig, da mange barn trenger voksne som er genuine og ekte (Sollesnes, 2018, s. 121). Dette støttes av mine funn, der Ingrid betoner viktigheten av å gi klare beskjeder, lytte til barna, vise interesse og tilpasse seg barnas nivå under interaksjonen. Ingrid understreker at dette er avgjørende for alle barn, men spesielt viktig for de som møter utfordringer i hverdagen. Hun sier videre at:

«Jeg opplever at forståelsen av hva som utfordrer barn i barnehagen kan være komplekst. Dette kan skyldes mangel på kunnskap og forståelse om barnets situasjon og behov. Jeg ser derfor på kunnskap som en sentral faktor i å forstå og håndtere utfordrende atferd hos barn.»

Det fremheves av informantene at pedagogiske ledere har ansvaret for å styre og innhente nødvendig informasjon og kunnskap, og sikre at hele personalet får tilgang til denne kunnskapen. Her får informantene støtte av Gotvassli og Skogen (2013, s. 173) som understreker viktigheten av dyktig barnehagepersonell for å fremme kvaliteten i barnehagen. Kompetanse omfatter utvikling av holdninger og ferdigheter, noe som er sentralt i en lærende barnehage der personalet er motivert til å dele kunnskap og nå organisasjonens mål, i tråd med Senge (sitert i Aasen, 2012, s. 151)

sin modell om de fem disiplinene. Motivasjon spiller en sentral rolle i kompetanseheving blant personalet, som diskutert av Gotvassli og Skogen (2019, s. 141), som beskriver indre og ytre motivasjon og deres påvirkning på personalet. Astrid reflekterer over sammenhengen mellom kompetanse, veiledning og yrkesutøvelse, og vektlegger betydningen av holdninger og den personlige bagasjen til hver enkelt ansatt for å øke motivasjonen til kompetanseheving. Dette understreker viktigheten av det personlige, som er en kompleks kvalifikasjon som omfatter vår personlighet og vårt samspill med andre (Skau, 2024, s. 83).

Ingrid og Marianne understreker begge viktigheten av å bruke praksisfortellinger for å diskutere og reflektere sammen i fellesskap, med sikte på å øke kunnskapen og kompetansen i arbeidet med holdninger og handlinger, samtidig som dette er med på å skape fellesskap blant personalet. Dette samsvarer med Haugen og Skogen (2017, s. 107), som påpeker at for å påvirke endring i holdninger, må som tidligere nevnt både den kognitive og affektive komponenten av holdningen adresseres. Astrid legger vekt på betydningen av kompetansebygging gjennom veiledning, diskusjon og refleksjon, både internt og eksternt. Hun trekker frem tidligere erfaringer der veiledning har bidratt til at personalet har mestret utfordringer. Dette støttes av Gotvassli og Skogen (2019, s. 142), som refererer til Deci og Ryan og deres påstand om menneskets behov for å mestre omgivelsene. Dette kan også knyttes til Csikszentmihalyi's flytsonemodell (Gotvassli og Skogen, 2019, s. 151).

6. Oppsummering

I denne oppgaven har jeg utforsket pedagogiske ledere sine erfaringer med å håndtere holdninger og holdningsendringer i en inkluderende barnehage, gjennom problemstillingen: På hvilke måter kan pedagogisk leder jobbe med personalets holdninger i møte med barn som har behov for ekstra støtte i en barnehage for alle?

Gjennom analyse av datamaterialet identifiserte jeg fire hovedkategorier som dannet grunnlaget for drøftingen. Funnene viser at informantene deler lignende tilnærminger

til å jobbe med holdninger i møte med barn med behov for ekstra støtte. De vektlegger betydningen av felles forståelse, veiledning og refleksjon over handling. Personlige erfaringer spiller en betydelig rolle i utviklingen av holdninger og verdier. Når Rammeplan og andre handlingsplaner for barnehagen nevner inkludering som mål og praksis fremheves behovet for å støtte og feire suksesser hos barn med behov for ekstra støtte og å anerkjenne deres prestasjoner og styrker i samspill med både voksne og andre barn, samtidig som det legges vekt på å se barna som helhet og verdsette mangfoldet. Dette understreker betydningen av å skape et positivt og støttende miljø for barnas trivsel og utvikling. Relasjoner nevnes også som en nøkkelrolle, hvor evnen til å akseptere barnet slik det er og å være en positiv rollemodell, er avgjørende for å skape et inkluderende miljø. Mine funn indikerer også hvordan arbeidsmiljøet og personalets velvære kan påvirke deres tilnærming til barnas behov og trivsel. Gjennom refleksjon, veiledning og kunnskapsdeling, kan personalet forbedre sine holdninger og handlinger, og dermed skape et mer inkluderende og støttende miljø for barnas læring og utvikling. Informantene fremhever pedagogenes ansvar for kunnskapsinnhenting og -deling, støttet av forskning som vektlegger betydningen av kompetent barnehagepersonell for å forbedre kvaliteten i barnehagen. Kompetanse inkluderer både holdnings- og ferdighetsutvikling, essensielt i en læringsorientert barnehage der motivasjon spiller en sentral rolle i personalets kompetanseheving. De reflekterer over sammenhengen mellom kompetanse, veiledning og yrkesutøvelse, og understreker betydningen av individuelle holdninger og personlig utvikling for å motivere til kompetanseheving. Dette fremhever det personlige som en kompleks kvalifikasjon. Hvis man skal identifisere den pedagogiske lederens spesifikke rolle i holdningsarbeidet, kan det synes som om den flate lederstrukturen som karakteriserer barnehageorganisasjonen påvirker dette. Informantenes beskrivelser gir få indikasjoner på at holdningsarbeidet er et ansvar som hviler utelukkende på den pedagogiske lederens skuldre. Snarere beskrives det som en felles prosess og en kulturbyggingsprosess som involverer alle ansatte i organisasjonen. Informantene diskuterte viktigheten av et bredt normalitetsbegrep i sine samtaler om variasjon og mangfold. De mente at normalitet er flytende og åpent for diskusjon, og at hvert barn må vurderes som en helhet. Dette støttes av forskning som påpeker at normalitetsbegrepet påvirkes av både objektive observasjoner og samfunnets verdier

og normer. Informantene understreket betydningen av å møte hvert barn individuelt, og mente at samfunnet bør tilpasse seg individene, ikke omvendt. Denne tilnærmingen støttes av skandinavisk forståelse, som anerkjenner individualitet og mangfold. Forskning indikerer at barnehager med høy kvalitet, preget av blant annet god voksen-barn-tetthet og kvalifisert personale, spiller en viktig rolle i å maksimere fordeler ved barnehagedeltakelse. Informantenes møte med utfordringer knyttet til bemanning og påvirkningen dette har på arbeidsmiljøet, peker på betydningen av personalets mentale og emosjonelle tilstand for deres oppfatning av normalitet og kvaliteten på det pedagogiske arbeidet. Dette understreker behovet for å prioritere støtte til personalets trivsel og velvære for å sikre høy kvalitet i barnehagen og fremme en åpen og inkluderende forståelse av normalitet.

På bakgrunn av den tilgjengelige empirien kan jeg ikke konkludere entydig om resultatene er korrekte, men jeg kan konstatere at i denne studien viser det en konsensus blant informantene angående tilnærmingen til arbeid med holdninger i møte med barn med behov for ekstra støtte. For at pedagogisk leder skal kunne sørge for at alle i personalet har en felles forståelse av begreper og innhold, må de organisere og tilrettelegge for veiledningsøkter. Dette kan også innebære å sette av tid til veiledning selv om hverdagen er travel og sist, men ikke minst - pedagogisk leder må ta ansvar for at der foregår konkrete refleksjoner mellom de ansatte over handlinger både i forkant og i etterkant av reelle situasjoner de kan møte på. Sammen med pedagogisk leder sine egne erfaringer og hvordan han/hun eksplisitt kan sette ord på disse og være en aktiv rollemodell, kan vi anta at dette er en betydelig faktor i utviklingen av holdninger og verdier.

7. Referanser

- Barnehageloven. (2005). *Lov om barnehager*. LOV-2005-06-17-64: Lovdata. Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-64>
- Befring, E. (2020). *Sentrale forskningsmetoder; med etikk og statistikk* (2. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Bergsland, M. D., & Jæger, H. (2014). Bacheloroppgaven. I M. D. Bergsland, & H. Jæger (Red.), *Bacheloroppgaven i barnehagelærer utdanningen* (ss. 51-88). Cappelen Damm Akademisk.
- Birkeland, Å., & Carson, N. (2022). *Veiledning for barnehagelærere* (5. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Dalland, O. (2022). *Metode og Oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendag.
- Eek-Karlsson, L., & Emilson, A. (2023). Normalised diversity:educators' beliefs about children's belonging in Swedish early childhood education. *Early Years*, ss. 317-331. doi:<https://doi.org/10.1080/09575146.2021.1951677>
- Flaten, K. (2018). *Et helt vanlig barn*. Cappelen Damm Akademisk.
- Franck, K. (2022). Nyliberalisering av normaliteten og det kompetente barnet. I E. J. Lyngseth, & B. Mørland (Red.), *Tidlig innsats i tidlig barndom* (2. utg., ss. 172-188). Gyldendal.
- Gotvassli, K.-Å., & Skogen, E. (2019). Motivasjon og mestring i en lærende barnehage. I E. Skogen, S. Mørreaunet, K.-Å. Gotvassli, & K. H. Moen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage* (2. utg., ss. 139-158). Fagbokforlaget.
- Haugen, R., & Skogen, E. (2021). Holdninger og kommunikasjon. I E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen* (2. utg., ss. 99-147). Fagbokforlaget.
- Helgeland, A., & Lund, I. (2020). *Mobbing i barnehage og skole: Nye perspektiver*. Cappelen Damm Akademisk.
- Kinge, E. (2015). *Utfordrende atferd i barnehagen*. Gyldendal Akademisk.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen*. Utdanningsdirektoratet.

- Lyngseth, E. J., & Mørland, B. (2022). Tidlig innsats i tidlig barndom. I E. J. Lyngseth, & B. Mørland (Red.), *Tidlig innsats i tidlig barndom* (ss. 19-32). Gyldendal.
- Madland, A. (2013). *Betydningen av hele meg; om handlinger, holdninger og verdier hos i voksne i barnehagen*. Gyldendal Akademisk.
- Meld.St 6. (2019-2020). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/3dacd48f7c94401ebefc91549a5d08cd/no/pdfs/stm201920200006000dddpdfs.pdf>
- Moen, K. H., Buaas, E. H., & Skjærveland, Y. (2021). *Det var en gang... Historie og tradisjoner i den flerkulturelle barnehagen*. Universitetsforlaget.
- Mørland, B. (Red.). (2008). *Temahefte om barn med nedsatt funksjonsevne i barnehagen*. Kunnskapsdepartementet.
- Mørreaunet, S. (2019). Ledelse av veiledning i en lærende barnehage. I E. Skogen, S. Mørreaunet, K.-Å. Gotvassli, & K. H. Moen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage* (2. utg., ss. 159-184). Fagbokforlaget.
- Skoglund, R. I., & Åmot, I. (2020, 03 12). When anger arises in the interaction with children in kindergartens - the staffs reactions to children`s Resistance. *Scandinavian Journal of Educational Research*, ss. 710-721.
doi:<https://doi.org/10.1080/00313831.2020.1739138>
- Sollesnes, T. (2018). *Vellykket arbeid med vanskelig atferd*. Cappelen Damm Akademisk.
- Solli, K. (2014). En barnehage for alle - hvem er "alle", og hvem er "de andre"? Utfordringer i inkluderende praksiser. I M. D. Bergsland, & H. Jæger (Red.), *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen* (ss. 106-112). Cappelen Damm Akademisk.
- Strømme, L. M. (2019). Normalitet i barnehagen: Ansatte og barns forventninger til det å "være normal". (PhD thesis UiS, no. 467). University of Stavanger. Hentet fra https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/2712307/LivMetteStroemme_PhD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Öhman, M. (2020). *Innenfor og utenfor - barns relasjonsarbeid, voksnes ansvar*.
Pedagogisk Forum.

8. Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjon og samtykkeskjema

Vil du delta i bachelorprosjektet

Inkludering av barn med behov for ekstra støtte:

Pedagogisk leders arbeid med personalets holdninger og praksis

Dette er et spørsmål til deg om du vil delta i et bachelorprosjekt der formålet er å se på holdninger blant personalet for barn som har behov for ekstra støtte. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om mål for prosjektet og hva deltakelsen vil innebære for deg. Jeg håper derfor at dette intervjuet kan bli gjennomført ved fysisk oppmøte, telefon eller at du som informant svarer skriftlig på tilsendt intervjuguide. Jeg er svært takknemlig for at du stiller opp, slik at jeg kan gjennomføre utdanningen min dette vårsemesteret som planlagt.

Formål

Problemstilling: På hvilken måte kan pedagogisk leder jobbe med personalet sine holdninger i møte med barn som har behov for ekstra støtte i en barnehage for alle?

Målet med oppgaven er å undersøke hvordan pedagogiske ledere jobber med personalet, for å skape gode, positive holdninger og tilnærminger for barn som har behov for ekstra støtte, innenfor det allmennpedagogiske i barnehagen.

Hvem er ansvarlig for forskingsprosjektet? Høgskolen i Volda ved høgskolelektor Kari Pauline Longva er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta? Fordi du er pedagogisk leder i barnehage, med mer enn 5 års erfaring, er det interessant for meg å samle inn data fra deg for å få rikere kunnskap om dine erfaringer med temaet og for å få rikere kunnskap om hvordan dere arbeider med temaet i deres barnehage.

Hva vil det innebære for deg å delta?

Dersom du velger å ta del i prosjektet innebærer det at jeg vil gjennomføre et intervju med deg. Dette vil jeg ta lydopptak av gjennom Nettskjemadiktafon slik at jeg kan transkribere og finne data i intervjuet. Intervjuet vil ta 30-45 minutter. Jeg vil benytte en intervjuguide som du kan få tilsendt på forhånd om du ønsker det.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å gi noen grunn. Alle personopplysningene dine vil da bli slettet. Det vil ikke føre til noen negative konsekvenser for deg dersom du ikke vil delta eller seinere velger å trekke deg.

Ditt personvern – Hvordan oppbevarer og bruker opplysningene dine

Jeg vil bare benytte opplysningene om deg til formåla jeg har gjort greie for i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som blir lagret på egen navneliste, skilt fra det andre datamaterialet. Data blir lagret på låst datamaskin.

I tillegg til meg selv er det bare ansvarlig for prosjektet ved Høgskolen i Volda, høgskolelektor Kari Pauline Longva, som vil ha tilgang til datamaterialet. I mitt prosjekt er du registrert bare ved stemme. Opptak blir slettet når data er transkribert, og det transkriberte datamaterialet blir slettet ved prosjektslutt 20. juni 2024.

Hva skjer med opplysningene dine når jeg avslutter forskingsprosjektet?

Prosjektet skal avsluttes innen 20. juni 2024. Alle personopplysninger og datamateriale vil bli sletta når prosjektet er avslutta.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på samtykket ditt.

På oppdrag fra Høgskolen i Volda har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Rettighetene dine

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

- innsyn i hva opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få retta opplysninger om deg som er feil eller misvisende,

- å få sletta personopplysninger om deg,
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av personopplysningene dine.

Dersom du ønsker å få innsyn, sletta eller retta personopplysninga i datamaterialet, kan du ta kontakt med emne- og prosjektansvarlig Kari Pauline Longva per e-post eller telefon.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Om du har spørsmål til bachelorprosjektet, eller ønsker å nytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Veileder:
- Kari Pauline Longva (emneansvarlig og prosjektansvarlig) 70075433
longvaka@hivolda.no
- Høgskolen i Volda ved personvernombud: Cecilie Røeggen, 70075073
personvernombod@hivolda.no

Dersom du har spørsmål knyttet til vurderingen av prosjektet fra Sikts personverntjenester kan du ta kontakt via:

- e-post (personverntjenester@sikt.no) eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Student

Prosjektansvarlig

Høgskolelektor Kari Pauline Longva

Samtykkeerklæring

Samtykket skal gjøres skriftlig.

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet holdninger for barn som har behov for ekstra støtte og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg gir samtykke til at mine opplysninger vert behandla fram til prosjektet er avslutta, 20. juni 2024.

(Signert av prosjektdeltakar, dato)

Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervjuguide:

Tema: Inkludering av barn med behov for ekstra støtte: Pedagogisk leders arbeid med personalets holdninger og praksis

Problemstilling: *På hvilke måter jobber pedagogisk leder med personalets holdninger i møte med barn som har behov for ekstra støtte i en barnehage for alle?*

Informasjon til informant:

Jeg ønsker å intervju deg for å få innsikt i dine tanker og erfaringer knyttet til temaet pedagogisk leder sitt holdningsarbeid i møte barn med behov for ekstra støtte i barnehagen. Vi skal prate og reflektere sammen, og jeg vil notere ned informasjon som jeg mener er relevant for min bacheloroppgave.

Informasjon om informant:

1. Hvilken utdanning, evt tilleggsutdanning, har du?
2. Hvilke arbeidserfaringer har du fra tidligere og hvor lenge har du jobbet i barnehage?
3. Hvilke erfaringer og opplevelser har du med å jobbe med positive og negative holdninger for barn som har behov for ekstra støtte eller barn med utfordrende atferd?

Definering:

4. Kan du fortelle meg litt om hva du legger i:
 - a. Barn med behov for ekstra støtte
 - b. Barn med utfordrende atferd
 - c. En god holdning
 - d. En anerkjennende holdning
5. Hva tenker du er det største skille/forskjellen mellom begrepene barn med behov for ekstra støtte og barn med utfordrende atferd?

Holdninger og opplevelser:

6. Med tanke på de definisjonene vi nettopp snakket om, hvorfor tror du noen av personalet i barnehagene kan oppleve atferden til noen av barna som utfordrende?

7. Hvordan tror du det er viktig at personalet møter barn som har behov for ekstra støtte?

8. Hvordan opplever du at dere jobber med holdninger for barn som utfordrer eller har behov for ekstra støtte?

9. Med dine erfaringer, hvilken sammenheng tenker du det er mellom holdninger, handlinger og kompetanse blant personalet?

10. Hvordan arbeider barnehagen for å øke kompetansen hos personalet for barn med utfordringer:

a. Fysisk

b. Psykososialt

c. Emosjonelt

11. Har dere noen handlingsplaner, metoder eller tilnærminger når dere som er ledere møter holdninger som kan ha konsekvenser for barna?

Tilrettelegging:

12. Hvordan legger dere til rette for at alle barna skal føle seg inkludert, samt føle tilknytning og tilhørighet i barnegruppen og hos personalet?

13. Hvordan jobber dere med å legge til rette for at disse barna skal kunne danne gode vennskapsrelasjoner?

14. Hvilke ferdigheter eller kvaliteter tror du er viktige blant personalet, når man jobber for å inkludere barn som har behov for ekstra støtte?

a. Opplever du at personalet du leder har disse ferdighetene/kvalifikasjonene?

15. Hva erfarer du er de største hindringene dere kan møte på, når dere prøver å tilpasse det allmennpedagogiske tilbudet for barn med utfordrende atferd/behov for ekstra støtte?

Veiledning:

16. Hvilke holdninger opplever du som vanskeligst å jobbe med/veilede hos personalet?

a. Hvorfor? Har du eksempler?

17. Hva tenker du er det vanskeligste å jobbe med når vi snakker om holdningsarbeid og endring av holdninger?

Vedlegg 3: Analyseskjema

Spørsmål	Ingrid	Marianne	Henrik	Astrid	Sentrale tema
INFORMASJON OM INFORMANT					
1. Hvilken utdanning, evt tilleggsutdanning, har du?					
2. Hvilke arbeidserfaringer har du fra tidligere og hvor lenge har du jobbet i barnehage?					
3. Hvilke erfaringer og opplevelser har du med å jobbe med positive og negative holdninger for barn som har behov for ekstra støtte eller barn med utfordrende atferd?					
DEFINERINGER:					
4. Kan du fortelle meg litt om hva du legger i: a. Barn med behov for ekstra støtte b. Barn med utfordrende atferd c. En god holdning d. En anerkjennende holdning					
5. Hva tenker du er det største skille/forskjellen mellom begrepene barn med behov for ekstra støtte og barn med utfordrende atferd?					
HOLDNINGER OG OPPLEVELSER					
6. Med tanke på de definisjonene vi nettopp snakket om, hvorfor tror du noen av personalet i barnehagene kan oppleve atferden til noen av barna som utfordrende?					
7. Hvordan tror du det er viktig at personalet møter barn som har behov for ekstra støtte					
8. Hvordan opplever du at dere jobber med holdninger for barn som utfordrer eller har behov for ekstra støtte?					
9. Med dine erfaringer, hvilken sammenheng tenker du det er mellom holdninger, handlinger og kompetanse blant personalet?					
10. Hvordan arbeider barnehagen for å øke kompetansen hos personalet for barn med utfordringer: a. Fysisk b. Psykososialt					

c. Emosjonelt					
11. Har dere noen handlingsplaner, metoder eller tilnærminger når dere som er ledere møter holdninger som kan ha konsekvenser for barna?					
12. Hvordan legger dere til rette for at alle barna skal føle seg inkludert, samt føle tilknytning og tilhørighet i barnegruppen og hos personalet?					
13. Hvordan jobber dere med å legge til rette for at disse barna skal kunne danne gode vennskapsrelasjoner?					
14. Hvilke ferdigheter eller kvaliteter tror du er viktige blant personalet, når man jobber for å inkludere barn som har behov for ekstra støtte?					
15. Hva erfarer du er de største hindringene dere kan møte på, når dere prøver å tilpasse det allmennpedagogiske tilbudet for barn med utfordrende atferd/behov for ekstra støtte?					
VEILEDNING					
16. Hvilke holdninger opplever du som vanskeligst å jobbe med/veilede hos personalet? a) Hvorfor? Har du eksempler?					
17. Hva tenker du er det vanskeligste å jobbe med når vi snakker om holdningsarbeid og endring av holdninger?					