



Ritrynd grein birt 31. desember 2011

Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal

Lýðræðisleg þátttaka kennara af erlendum uppruna í leik- og grunnskólum

Greinin fjallar um fyrstu niðurstöður rannsóknar á þátttöku kennara af ólíkum uppruna í þróun skólastarfs og ákvarðanatöku í leik- og grunnskólum. Rannsóknin sem gerð var vorið 2011 fól í sér rýnihópaviðtöl við kennara af erlendum uppruna í þremur leikskólum og tveimur grunnskólum á höfuðborgarsvæðinu þar sem kennara- og nemendahópar eru fjölbreyttir hvað varðar uppruna, tungumál og trúarbrögð. Einnig voru tekin hálfskipulögð viðtöl við skólastjóra í sömu skólum. Markmið rannsóknarinnar var að kanna hvernig lýðræðisleg þátttaka kennara af erlendum uppruna birtist í íslenskum leik- og grunnskólum og hvernig fjölbreytileikinn endurspeglast í skólunum. Fræðilegur bakgrunnur er einkum sóttur í skrif um jöfnuð og þátttöku í skólum og fjölbreytta kennara- og nemendahópa. Fyrstu niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að kennarar af erlendum uppruna hafi almennt góða möguleika til þátttöku í þróun skólastarfs. Almennt telja þeir sig eiga hlutdeild í skólastarfinu og telja það vera á jafnréttisgrundvelli. Þó að árekstrar komi upp í skólunum, m.a. á grundvelli ólíkra gilda og uppeldishugmynda, hafa skólastjórar í flestum tilvikum tekist á við þá með uppbyggilegum hætti. Jákvæð reynsla erlendu kennaranna endurspeglar í meginatriðum þau viðhorf og þá sýn sem skólastjórnarnir segjast hafa til fjölbreytileikans; kennararnir líta svo á að fjölbreytt reynsla þeirra og þekking sé metin að verðleikum í skólunum.

Hanna Ragnarsdóttir er dósent við Uppeldis- og menntunarfræðideild á Menntavísindasviði Háskóla Íslands. Hildur Blöndal er doktorsnemi við sömu deild.

Democratic participation of diverse teachers in Icelandic preschools and compulsory schools

The paper introduces and discusses the findings of a study conducted in the spring of 2011 in three preschools and two compulsory schools in the Reykjavík area where both teachers and students are diverse in terms of ethnicities, languages and religions. The study included focus group interviews with ethnic minority teachers and assistants in all five schools as well as semi-structured interviews with the principals of the same schools. The main aim of the study was to explore how democratic participation and involvement of diverse teachers represent itself in Icelandic compulsory schools and preschools and how diversity is reflected in the school communities. The theoretical background includes writings on equality and participation in schools and diverse teachers and learners. The findings of the study indicate that the ethnic minority teachers generally experience equality in their schools and participate actively in decision-making and

in developing their schools. In spite of some disagreements on values and pedagogies the principals have generally resolved these in an inspiring way. The views and visions of the principals regarding diversity are generally reflected in the positive experiences of the teachers. The teachers find that their various experiences and knowledge are appreciated in the schools.

Hanna Ragnarsdóttir is associate professor, and Hildur Blöndal is doctoral student, both at the Faculty of Pedagogy and Education, School of Education, University of Iceland.

Inngangur

Með fjölgun fólks af erlendum uppruna á vinnumarkaði á Íslandi fjölga jafnframt erlendu starfsfólki í skólum. Mikilvægt viðfangsefni í þessu samhengi er að athuga hvaða áhrif þær breytingar hafa á skólastarfi og skólamenningu. Markmið rannsóknarinnar sem fjallað er um í greininni var að kanna lýðræðislega þátttöku kennara af erlendum uppruna í íslenskum leik- og grunnskólum þar sem starfsmanna- og nemendahópar eru fjölbreyttir einkum hvað varðar uppruna, tungumál og trúarbrögð. Einnig var hugað að tengslum lýðræðislegrar þátttöku við forystu og skólamenningu.

Meginrannsóknarspurningin er: Hvernig birtist lýðræðisleg þátttaka kennara af erlendum uppruna í íslenskum leik- og grunnskólum og hvernig endurspeglast fjölbreytileikinn í skólunum? Aðrar spurningar voru eftirfarandi:

Hvernig meta kennarar möguleika sína til þátttöku og ákvarðanatöku í skólunum?

Hvernig endurspeglast fjölbreytileiki í skólastefnu, námskrám og starfsháttum? Er litið á fjölbreytileikann sem jákvæðan þátt í skólunum?

Endurspeglast sýn stjórnenda og stefna skólanna í reynslu kennaranna?

Hér á eftir er greint frá fyrstu niðurstöðum rannsóknarinnar sem fram fór vorið 2011 í þremur leikskólum og tveimur grunnskólum á höfuðborgarsvæðinu.

Fræðilegur bakgrunnur

Fræðilegur bakgrunnur rannsóknarinnar er m.a. sóttur í skrif fræðimanna um jöfnuð og þátttöku í skólastarfi í fjölmeningarsamfélögu sem byggjast á gagnrýnni fjölmeningarhyggju í menntun. Einnig er sótt í kenningar á sviði leiðtoga- og stjórnunarfræða, svo og íslenskar og erlendar rannsóknir meðal fjölbreyttra kennarahópa í skólum.

Jöfnuður og þátttaka í menntun í fjölmeningarsamfélögum

Einn aðalþáttur gagnrýnnar fjölmeningarhyggju er að fjalla um og greina á gagnrýnn hátt stöðu ýmissa minnihlutahópa og einstaklinga innan þeirra. Gengið er út frá gagnrýnni heildarsýn á viðkomandi samfélög og menntakerfi. Jafnframt er athugað hvaða þættir það eru í formgerð samfélaga og menntakerfa sem valda og viðhalda ólíkri stöðu einstaklinga og hópa (sjá Banks, 2007; May og Sleeter, 2010; Nieto, 2010; Parekh, 2006). Gagnrýnin fjölmeningarhyggja tengist gagnrýnni uppeldisfræði að því leyti að hún heldur því fram að í menntun og skólastarfi sé ávallt tekið mið af tilteknum pólitískum, sögulegum og félagslegum aðstæðum og því geti menntun aldrei verið hlutlaus (Cummins, 2003; Freire, 1998, 2005; Giroux, 2009; McLaren, 2009; Trifonas, 2003). Nokkrir fræðimenn hafa rætt um hvernig móta eigi fjölmeningarsamfélög og fjölmeningarleg skólasamfélög þar sem allir eiga hlutdeild og eru virkir þátttakendur og hvað sé mikilvægt að hafa í huga í slíkri þróun.

Parekh (2006) hefur fjallað um menningarlegan fjölbreytileika í nútímasamfélögum og fjölmenningsarhyggju. Hann leggur áherslu á að menningarlegur fjölbreytileiki sé veruleiki nútímans, hann sé sameiginlegt alþjóðlegt verkefni nútímans og stuðla þurfi að jöfnuði í fjölmenningsarsamfélögum. Finna þurfi jafnvægi í hverju samfélagi með virkri þátttöku og samræðum hópa og einstaklinga. Þannig þurfi að virkja einstaklinga í fjölmenningsarsamfélögum til þátttöku og tryggja jöfn tækifæri og aðgengi fyrir alla. Gundara (2000) leggur á svipaðan hátt áherslu á mikilvægi sameiginlegra gilda til að byggja á í fjölmenningsarsamfélögum samtímans og að þar gegni skólar veigamiklu hlutverki. Byggja þurfi ramma sem feli í sér virðingu fyrir mannlegri reisn og mannréttindum, menningu og menningarlegum margbreytileika.

Í skrifum sínum um fjölmenningsarleg námssamfélög leggur Sonia Nieto (2010) áherslu á mikilvægi þess að unnið sé gegn ójöfnuði í skólum. Hún heldur því fram að ójöfnuður geti komið fram m.a. í því hvernig farið er með tungumál og mállýskur nemenda og nefnir dæmi um slíkan ójöfnuð þegar nemendum er bannað að tala móðurmál sitt í skólum eða þegar gert er grín að framburði þeirra. Heimfæra má slíkar aðstæður að nokkru leyti yfir á fjölbreytt móðurmál kennara. Spyrja má hvaða aðstæður þeim eru skapaðar til að tala móðurmál sín og hvernig má virkja kennarana til að nota þau skólasamfélögunum til góðs.

Skrif um fjölbreytta hópa nemenda má að mörgu leyti nýta í umræðu um fjölbreytta kennarahópa. Gay (2000) og Ladson-Billings (1994) hafa fjallað um mikilvægi þess að í kennslu sé byggt á þeim grunni sem hver nemandi kemur með í skólann. Ríkjandi viðhorf þurfi að vera í þeim anda að þekking og reynsla hvers nemanda sé auður sem byggt sé á. Í þessu samhengi er vert að athuga niðurstöður rannsókna meðal fjölbreyttra kennarahópa og verður næst vikið að þeim.

Fjölbreyttir kennarahópar og fjölbreyttir nemendahópar

Í rannsóknum í ýmsum löndum hefur komið fram að í skólum tilheyra flestir kennarar menningarlegum meirihlutahóp, þ.e. kennarahópur er einsleitur en nemendahópurinn er fjölbreyttur hvað varðar menningu, uppruna, tungumál og trúarbrögð (Hanna Ragnarsdóttir, 2010a; Ladson-Billings, 2001; Lumby og Coleman, 2007; Schmidt og Block, 2010). Í fjölbreyttum kennarahópi býr fjölbreytt reynsla, styrkleikar og innsæi sem að margra mati nýtist til skilnings á þörfum fjölbreytts nemendahóps (Bartolo og Smyth, 2009; Hanna Ragnarsdóttir, 2010b; Howard, 1999; Ladson-Billings, 1994, 2001; Lumby og Coleman, 2007; Santoro, 2007; Schmidt og Block, 2010). Fræðimenn telja að það geti verið neikvæð skilaboð fyrir nemanda úr menningarlegum minnihlutahópi samfélagsins ef enginn af kennurum hans tilheyrir þeim hópi eða talar sama tungumál. Allir nemendur þurfi styrkar fyrirmyndir í kennarahóp sínum og ekki síst nemendur úr minnihlutahópum (Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal, 2007; Howard, 1999; Ladson-Billings, 1994, 2001).

Með auknum fólksflutningum hefur fjölbreytileiki kennara hvað varðar uppruna, tungumál og trúarbrögð aukist á Íslandi (Björk Helle Lassen, 2007, 2010; Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal, 2007, 2010; Hulda Karen Danielsdóttir, Ari Klængur Jónsson og Hilma Hólmfríður Sigurðardóttir, 2010). Fræðimenn í sumum löndum telja að þróun í átt til aukins fjölbreytileika kennara gangi of hægt (sjá t.d. Gundara, 2000; Lumby og Coleman, 2007; Santoro og Reid, 2006). Aðrir telja bilið á milli kennara- og nemendahópa vera að breikka (Ladson-Billings, 2001; Nieto, 2010).

Rannsóknir í ýmsum löndum hafa sýnt að kennarar af erlendum uppruna eða úr minnihlutahópum upplifa jaðarstöðu í skólum (Hanna Ragnarsdóttir, 2010b; Jónsson og Rubinstein Reich, 2006; Reid og Santoro, 2006; Santoro, 2007; Schmidt og Block, 2010). Jað-

arstaða kennara kemur m.a. fram í reynslu af þöggun og útilokun ásamt þeirri upplifun að finnast þeir ekki eiga nægilega hlutdeild í þróun skólafarsins og ákvarðanatöku.

Í þessu samhengi er áhugavert að athuga hvernig fræðimenn á sviði forystu og menningar menntastofnana hafa fjallað um skóla og skólafarf þar sem kennara- og nemendahópar eru fjölbreyttir. Hér verður fjallað um skrif fræðimanna, m.a. um hvaða kröfur menningarleg fjölbreytni og ólík gildi gera til forystu í menntastofnunum.

Menningarleg fjölbreytni, ólík gildi og forysta

Að mati Barkar Hansen (2003) nær stofnanamenning yfir norm, siði og venjur hvernar stofnunar, þ.e. hina félagslegu innri gerð hennar. Haydon (2007) hefur með tilvísunum í menntarannsóknir aðgreint skólamenningu (e. *culture*), andrúmsloft skóla (e. *climate*) og skólabrag (e. *ethos*). Hann telur hugtakið skólabrag frekar notað þegar fjallað er um ómælanlega og huglæga þætti skólafarfs en hugtakið andrúmsloft fremur notað um mælanlega þætti. Að mati Haydons er hugtakið menning notað þegar reynt er að lýsa þeim gildum, normum og venjum sem eru einkennandi á hverjum stað (Haydon, 2007).

Í mótun skólamenningar telur Sergiovanni (2006) að mikilvægt sé að leiðtogar veiti athygli óformlegum og táknrænum hliðum skólafarfsins. Kennarar, foreldrar og nemendur þurfi svör við spurningum eins og þessum: Um hvað snýst þessi skóli? Hvað er mikilvægt hér? Á hvað trúum við? Hvers vegna störfum við eins og við gerum? Á hvern hátt erum við sérstök? Hvernig fell ég inn í skipulagið? Með því að svara slíkum spurningum telur Sergiovanni að megi skapa reglu í skólafarfinu sem mótuð er á grundvelli tilfinningar um að starfið hafi tilgang og merkingu.

Haydon (2007) telur að erfitt sé að samræma lífsgildi í skólum í fjölmennarlegu samfélagi þar sem þar eru margs konar einstaklingar með ólíka lífssyn. Haydon veltir því einnig fyrir sér að hvað miklu leyti gildin þurfi að vera þau sömu ef skólinn á að hafa sameiginlega framtíðarsýn og hversu langt eigi að ganga í lýðræðislegum starfsháttum í skólafarfi.

Í skrifum ýmissa fræðimanna (Dimmock og Walker, 2005; Lumby og Coleman, 2007; Ryan, 2003, 2006; Schein, 2004) hefur komið fram að fjölbreyttir hópar nemenda, kennara og annars starfsfólks skóla geri miklar kröfur um víðtæka þekkingu á málefnum sem tengjast fjölbreytileika í menntastofnunum. Mikilvægt sé að ákvarðanir byggist á félagslegu réttlæti og jafnrétti og því þurfi stjórnendur, kennarar og annað starfsfólk að hafa þekkingu og skilning á ólíkri menningu, trúarbrögðum, tungumálum, gildum, svo nokkuð sé nefnt.

Gay (1993) telur að menningarleg fjölbreytni í skólum krefjist þess nú í auknum mæli af stjórnendum að þeir séu menningarmiðlarar (e. *cultural broker*). Það hlutverk felur í sér djúpan skilning á ólíkri menningu og þeim viðhorfum og gildum sem henni tengjast. Ennfremur þurfi stjórnendur að ráða í tákni sem hafa tilvísun og gildi í ólíku menningarlegu samhengi og geta auk þess miðlað málum þvert á ólíka menningu.

Að mati Schein (2004) er það á valdi leiðtoga að efla og hvetja til fjölbreytileika innan stofnana. Hann telur að leiðtogar þurfi að hafa trú á fólki og vera skuldbundnir fjölbreytileikanum. Meðal helst verkefna leiðtoga í stofnunum þar sem fjölbreyttir starfsmannahópar starfa er að sjá til þess að þvermenningarleg samskipti eigi sér stað og að skilningur ríki innan stofnunarinnar. Í því verkefni felst t.d. að tryggja opin samskipti og lýðræðislega þátttöku allra starfsmanna. Schein leggur áherslu á að ekki sé ráðlegt að leyfa ólíkum menningarkimum stofnunar að þrífast án samhæfingar og samstillingar og menningarlega fjölbreytt stofnun geri því kröfur um hámarkssamstillingu og gagnkvæman menningarlegan skilning.

Að mati Ryan (2006) þarf að líta á forystu sem sameiginlegt áhrifaferli (e. *collective influence process*) sem mælir með þátttöku allra. Slík forysta virki starfsfólk til þátttöku á tvenns konar hátt. Í fyrsta lagi virki ferlið sjálf eins marga einstaklinga, hópa, gildi og viðhorf og mögulegt er til þátttöku í ákvarðanatöku og stefnumótunarvinnu. Í öðru lagi stuðli slík forysta almennt að verklagi og starfsháttum þar sem þátttaka er sjálfsögð.

Lumby og Coleman (2007) nefna að skólastjórar séu í aðstöðu til að stjórna stofnun sinni í átt að skilningi og viðurkenningu á fjölbreytileikanum og félagslegu réttlæti. Slíkt feli í sér að veita forystu stofnun þar sem virðing fyrir fjölbreytileikanum er rótgróin í samskiptum fólks og aðgerðum. Leiðtogiinn gefi tóninn með áherslum á virðingu og þátttöku allra og gefi starfsfólkinu því tækifæri til að ræða og taka ákvarðanir. Þannig skynji starfsfólkið stuðning í sínu daglega starfi og að það sé hæft.

Lumby og Coleman (2007) nefna í þessu samhengi að framsækin breytingaforysta (e. *transformational leadership*) sé viðeigandi. Framsækin breytingaforysta byggist á samspili þess sem leiðir og þeirra sem honum fylgja að málum þar sem samskiptin einkennast af framtíðarsýn, hvatningu, áhuga og uppbyggilegri gagnrýni. Tengsl og samskipti stjórnenda og starfsfólks eru því opin og gagnvirk og allir hópar, jafnt jaðarhópar sem aðrir, eiga þannig að geta átt hlutdeild í forystunni (Börkur Hansen og Hanna Ragnarsdóttir, 2010).

Hér hefur verið rætt um menningarlega fjölbreytni og ólík gildi innan stofnana og hvaða kröfur slíkt gerir til leiðtoga. Fræðimenn leggja áherslu á að leiðtogar þurfi að hafa viðtæka þekkingu á málefnum er tengjast fjölbreytileika í menntastofnunum, stuðla að því að ákvarðanir byggist á félagslegu réttlæti og jafnrétti og tryggja virka þátttöku allra í ákvarðanatöku.

Aðferð

Rannsóknin sem hér er greint frá var eigindleg en sú rannsóknaraðferð var valin þar sem hún er talin eiga vel við þegar rannsaka á félagsleg tengsl, reynslu og viðhorf þátttakenda (Flick, 2006).

Gagnasöfnun fór fram í þremur leikskólum og tveimur grunnskólum á höfuðborgarsvæðinu vorið 2011. Um markmiðsúrtak var að ræða (Cohen, Manion og Morrison, 2000) og valdir voru skólar þar sem kennara- og nemendahópar eru fjölbreyttir hvað varðar uppruna, tungumál og trúarbrögð. Ekki var lagt upp með samanburðarrannsókn milli skólastiganna, en niðurstöður gefa þó tilefni til slíks samanburðar. Annars vegar voru tekin rýnihópaviðtöl við kennara og aðstoðarfólk af erlendum uppruna í skólunum fimm, hins vegar hálfskipulögð viðtöl við skólastjórana í sömu skólum. Kennarar og aðstoðarfólk í skólunum fimm eru alls 28, þar af fjórir karlar og 24 konur. Upprunalönd þeirra eru alls 19 í þremur heimsálfum. Skólastjórnarnir eru allir íslenskir, tveir karlar og þrjár konur.

Í eigindlegum rýnihóparannsóknum eru settir saman hópar einstaklinga sem hafa tiltekna sameiginlega reynslu eða sameiginlega þekkingu á tilteknum þáttum og viðhorf þeirra og reynsla skoðuð út frá ákveðnu rannsóknarviðfangsefni. Markmiðið er að ná fram óformlegri og fjölbreyttri umræðu meðal þátttakenda (Sóley S. Bender, 2003). Rýnihópaviðtöl hafa þá kosti að hægt er að fylgjast með miklum samskiptum og umræðu um ákveðið viðfangsefni innan ákveðins tímaramma. Auk þess geta samræður um sameiginlega reynslu hvatt viðmælendur til þátttöku umfram það sem væri t.d. í einstaklingsviðtölum (Morgan, 1997).

Hálfskipulögð (e. *semi-structured*) viðtöl gefa viðmælendum tækifæri og svigrúm til að tjá sig ítarlega um ákveðin málefni en þó innan viðtalsramma sem hindrar það að rannsak-

endur og þátttakendur missi sjónar á meginviðfangsefnum viðtalsins. Hálfskipulögð viðtöl voru valin til þess að fá sem best fram reynslu þátttakenda (Flick, 2006; Kvale, 1996).

Í rýnihópaviðtölunum voru kennarar m.a. beðnir að lýsa þeirri sýn og áherslum sem unnið væri eftir í skólunum, hvaðan sú hugmyndafræði kæmi og hvort allt starfsfólk hafi tekið þátt í að móta hana. Einnig voru þeir spurðir hvort þeim fyndist hugmyndir sínar um starfið, margvísleg þekking, reynsla og tungumálakunnátta nýtast í skólunum og hvaða áhrif fjölbreytileikinn í starfsmannahópnum hefði á skólastarfið. Loks voru kennararnir spurðir um sýn þeirra á barnið og uppeldishugmyndir, hvort einhverjir árekstrar ættu sér stað vegna ólíkra gilda og viðhorfa starfsfólksins í skólunum og hvernig líðan þeirra væri á vinnustað sínum.

Skólastjórnarnir voru m.a. spurðir um áskoranir og tækifæri sem fylgdu því að starfa með fjölbreyttum starfsmannahóp, hvaða áhrif fjölbreytileikinn í starfsmannahópnum hafi haft á skólastarfið. Þá var spurt hvort ný tækifæri, ný verkefni eða ný vinnubrögð hefðu þróast á grundvelli fjölbreytileikans og hvort fjölbreytileikinn hafi leitt til breytinga hjá þeim sem stjórnendum. Einnig voru þeir beðnir að lýsa þeirri sýn og áherslum sem unnið væri eftir í skólunum og hvort fjölbreytt tungumál og reynsla nýttust í skólastarfinu.

Fyrirhugað er að halda rannsókninni áfram með rýnihópaviðtölum við kennara af erlendum uppruna í fleiri skólum. Einnig er fyrirhugað að leggja fyrir allt starfsfólk í sömu skólum könnun í því skyni að fá fram sjónarmið allra starfsmanna og viðhorf til fjölbreytileikans í skólunum. Greining skólanámskráa og skólastefnu, svo og laga um leik- og grunnskóla fer einnig fram jafnframt rannsókninni.

Niðurstöður

Í leikskólunum þremur er starfsfólk af erlendum uppruna hlutfallslega fjölmennara en í grunnskólunum eða 25-40% af heildarfjölda starfsfólks viðkomandi skóla. Í leikskólunum er starfsfólk af erlendum uppruna 10–13% af heildarfjölda starfsfólks viðkomandi skóla.

Í umfjöllun um niðurstöður er vísað í rýnihópaviðtölin og sjónarmið einstakra þátttakenda. Til að virða persónuverndarsjónarmið er í niðurstöðukafla talað um kennara hvort sem viðkomandi starfar sem kennari eða aðstoðarmaður. Það er einnig gert til einföldunar í ljósi þess að misjafnt er hvaða störfum faglærðir kennarar gegna í skólunum. Þannig eru dæmi um faglærða kennara sem starfa sem skólaliðar og einnig ófaglærða sem starfa við hlið faglærðra kennara að því er virðist á jafnréttisgrundvelli.

Þátttaka og hlutdeild kennara í skólastarfi

Í viðtölunum kemur fram að kennarar í leikskólunum telja tækifæri sín til þátttöku og ákvarðanatöku almennt meiri en kennarar í grunnskólunum. Þannig segja kennarar í leikskólunum starfið byggjast á jafnréttisgrundvelli og að þeir hafi jöfn tækifæri til þátttöku í þróun skólastarfs og til ákvarðanatöku og aðrir kennarar. Kennararnir tala um að þeim finnst þeir geta sagt sína skoðun og stundum komi upp árekstrar. Það sé þó mikilvægt að geta sagt hlutina og talað saman. Þeir finni einnig hvernig margvísleg þekking þeirra og reynsla hafi áhrif á skólastarfið. Kennarar nefna m.a. að þeir fái tækifæri til að nota móðurmál sín og kenna börnunum eitt og annað er snertir uppruna þeirra og tungumál, t.d. söngva. Foreldrar leiti til þeirra, bæði vegna sameiginlegrar reynslu af því að vera innflytjendur á Íslandi, vegna ólíkra siða á Íslandi og í heimalandinu, og til þess að fá betri skilning á skólastarfinu á sínu móðurmáli. Einn leikskólakennarinn segir um þetta:

Ég skil hvað það er að vera útlendingur og senda börnin á íslenskan leikskóla.

Í viðtölunum kemur einnig fram að þegar kennarar komi með hugmyndir um eitthvað í skólastarfinu sé þeim alltaf vel tekið og þeir fái að framkvæma hugmyndir sínar. Einn

grunnskólakennari talar um hversu skemmtilegt honum finnst að kenna á Íslandi, það sé ólíkt því sem hann var vanur frá heimalandi sínu. Einn leikskólakennarinn lýsir því hvernig honum finnst hann eiga hlutdeild í skólastarfinu og mótun þess:

Það er alltaf hlustað á mann, hugmyndir starfsmanna eru teknar til greina.

Og annar segir:

Við höfum tækifæri til að nýta eigin áhugamál og bakgrunn, alltaf hægt að koma með eitthvað skemmtilegt inn þó að það sé skipulag.

Sumir kennaranna tala um hversu góð áhrif það hafi haft á þá að sjónarmið þeirra hafi verið tekin til greina og að þau hafi verið virkjuð til þátttöku. Einn leikskólakennari segir um þetta:

Ég er ekki sú sama og ég var þegar ég byrjaði hér. Ég var ekki tilbúin til að labba inn til [leikskólastjórans] og rökræða en nú er það ekkert mál.

Einn leikskólastjórans nefnir skemmtilegt dæmi um áhrif fjölbreytileikans á skólastarfið:

Einn starfsmaðurinn kom hérna í krepplinu, þá áttum við ekki til lím. Þá segir hann, „Heyrðu, afi minn, hann notaði bara alltaf hveiti þegar við vorum lítil, hrærði bara hveiti og vatn“ og svo gerði hún þetta og þær bjuggu til því lík listaverk, límdu allt með hveitilími. Og þetta skýrði starfið, opnar augu okkar fyrir að það þarf ekki alltaf að fara og kaupa allt.

Þó hafa komið upp atvik sem hafa sett strik í reikninginn í leikskólum þar sem kennarar telja sig hafa góð tækifæri til þátttöku. Eitt slíkt atvik snertir lestur á íslenskum bókum fyrir börn. Í því tilviki var nefnt að erlendu kennararnir ættu ekki að lesa fyrir börnin þar sem íslenskan þeirra væri ekki nógu góð. Þetta olli óánægju meðal kennaranna, sem töluðu um í rýnihópaviðtali að 15 mínútna lestur í samverustund skipti litlu máli, þar sem börnin heyrðu þá tala allan daginn, alla daga. Einn kennari sagði: „Ég les betur en ég tala“. Enn fremur kom fram sú skoðun að börnin heyrðu íslensku starfsmennina tala íslensku alla daga og það ætti ekki að hafa slæm áhrif á þau að heyra ýmiss konar framburð.

Kennari í grunnskóla talar um hversu vænt honum þyki um að börnin hjálpi honum að „laga“ íslenskuna, en geri ekki grín að framburðinum eða málfarinu:

Þau sýna [okkur] virðingu ... eins og við tölum.

Annar kennari í grunnskóla nefnir að honum finnst hann ekki njóta virðingar í skólanum og talar um stéttaskiptingu í stöðum eða störfum innan skólans. Hann er sérstaklega óánægður með að ekki séu haldnir reglulegir fundir með öllu starfsfólki, þar sem m.a. séu rædd sjónarmið og uppeldisaðferðir. Einnig talar hann um virðingarleysi nemenda gagnvart kennurum:

Kennari les, enginn hlustar.

Enn fremur gagnrýna sumir kennaranna það sambandsleysi sem virðist ríkja milli hópa starfsmanna, annars vegar kennara, hins vegar skólaliða.

Í viðtölunum við kennara í leikskólunum kemur fram að sumir þeirra eru ekki sammála áherslum í starfsháttum leikskólanna og nefna að sumu sé erfitt að breyta, einkum þegar það snerti grundvallarhugmyndafræði leikskólans. Sem dæmi má nefna áherslur á sjálf-sprottna listsköpun barna. Sumir kennaranna eru vanir því frá sínu heimalandi að forvinna verkefni fyrir börnin og finnst erfitt að láta af þeirri iðju.

Almennt benda fyrstu niðurstöður rannsóknarinnar til þess að kennararnir í leikskólunum telji tækifæri sín til þátttöku og ákvarðanatöku góð. Í grunnskólunum tveimur má sjá nokkurn mun á viðhorfum kennaranna, þó að flestir telji sig hafa ágæt tækifæri til þátttöku.

Viðhorf skólustjóra til fjölbreytileikans

Munur sem fram kemur milli skólustjóranna felst einkum í sýn þeirra, viðhorfum til fjölbreytileikans og hvernig þeir byggja á fjölbreytileikanum í starfinu. Skólustjórnir líta almennt á fjölbreytileikann sem auðlind og segjast leitast við að byggja á honum í skólastarfinu. Þetta endurspeglast í starfsháttum viðkomandi skóla. Á meðan sumir skólustjórar leggja áherslu á að nýta margvíslega tungumálabekkingu kennaranna og reynslu þeirra af ólíkri menningu, leggja aðrir áherslu á ólíka hæfni kennaranna, svo sem í listum, vísindum og tækni.

Einn skólustjóri í grunnskóla fjallar um auðinn sem felst í tungumálakunnáttu starfsmanna og hversu mikilvæg hún sé fyrir skólasamfélagið:

Sem betur fer er ég svona vel settur og hef alla tíð verið vel settur með mannskap hér í húsi, ég meina, ég er með einn sem talar þýsku, kennari sem talar spænsku, kennari sem talar ítölsku fyrir utan náttúrulega, sko, enskuna og Norðurlandamálin og finnsku. Þannig að tungumálakunnáttan í húsi hefur oft verið það mikil og breið að það er hægt að ganga úr skugga um að fyrirmælin skiljist og ég meina, ritarinn talar sex tungumál.

Skólustjórinn leggur þannig áherslu á að tungumálakunnáttan í skólanum hafi nýst vel í samskiptum starfsfólks, foreldra og barna.

Leikskólustjóri lýsir mannauðnum á þennan hátt:

Mér finnst bara alltaf jafn dásamlegt að sjá það sem er öðruvísi hjá þeim og kynnast því og bera það kannski saman við það sem er hjá okkur, gæti verið eitthvað sambærilegt eða svipað, en svo kemur aftur á móti margt manni svo á óvart.

Sami leikskólustjóri fjallar um hvernig hann vilji stuðla að eflingu starfsfólksins:

Mér finnst ... erlenda starfsfólkið ... farið að standa alveg í báða fætur og orðið öruggara ... og segir sína meiningu. Ég er líka svolítið búin að vera að reyna að kenna þeim það að segja, sko, „hingað og ekki lengra, ég vil ekki láta tala svona við mig“ og það gengur bara vel.

Ágreiningur kemur upp á fjölbreyttum vinnustað og einn leikskólustjóri nefnir í því samhengi áskoranir sem hann stendur frammi fyrir í starfi sínu:

Það er aðallega, finnst mér, að sætta svona ólíka hópa innan skólans og reyna að útskýra og jafna ágreining. Það kemur oft upp svona, að það er lítið niður á fólkið, „þetta fólk“, þið vitið, þið hafið heyrt það ... og þá grípur maður inn í.

Að sögn leikskólustjórans gerist þetta einkum þegar álag er mikið á starfsfólkinu.

Einn skólustjóri í grunnskóla talar um breytingar á starfi sínu sem fylgja fjölbreyttum starfsmannahóp og nefnir þar sérstaklega ólík viðhorf starfsmanna til lífsins og tilverunnar sem geta leitt til árekstra. Hann segist þurfa að taka tillit til þess að starfsfólkið komi úr ólíkum menningarheimum:

Ég held ... að það eigi við um stjórnun svona fjölbreytilegs hóps eins og reyndar ... á við um stjórnun almennt, það er að einhvern veginn ... láta alla njóta sannmælis með einhverjum hætti.

Einn leikskólastjóranna lýsir því hvernig sýn hans á starfið hefur breyst:

Ég er orðin miklu meira líbó, þú veist, að ganga á milli og sætta alla og áður hefði ég bara sagt, „æi, svona hættið þessu“...en ég geri það ekki lengur, ég reyni frekar að hugsa svona, hvað get ég gert, hvernig get ég komið að þessu máli á svona mildan hátt.

Annar skólastjóri í grunnskóla talar um mikilvægi þess að vinna gegn einelti og fordómum og móta grundvallarhugmyndafræði sem styður við fjölbreytileikann.

Mönnum fannst ég nú vanrækja hugmyndafræðina að lestri og stærðfræði og að það gengi allt út á fjölmenningu og einelti, ég hef svarað því til að það þýddi nú lítið að vera að djöflast í lestri og öðrum fræðum ef hitt fengi að grassera, því að vinna gegn þessu væri grundvöllur þess að hitt blómstraði. Það var mikið tekist á um þetta.

Aðspurður um áskoranir og tækifæri sem felast í því að starfa með fjölbreyttum starfsmannahópi svarar einn leikskólastjóri:

... það er náttúrulega eins og þú segir þessi fjölbreytileiki. Og það hefur verið mjög þroskandi af því að ... bara lífssýn eða ... þessi grunnur sem fólk kemur með herna ... frá annarri menningu ... ég myndi segja að það væri mjög lærdómsríkt en það eru líka árekstrar. Það hafa verið verulegir árekstrar ... það er það hvernig þú talar. Ætlar þú að banna fólki að tala á sínu máli og hvar og hvenær?

Leikskólastjóri talar um mikilvægi þess að í leikskóla sé margs konar fjölbreytileiki meðal starfsfólks, þ.e. ólíkur uppruni, tungumál, kyn, aldur, fötlun og ólík menntun fólks, svo sem myndlistar- og tónlistarkennarar auk leikskólakennara:

... þannig að flóran sé svona víð og krakkarnir fái þá líka að velja sér fyrirmyndir, þú veist svona fjölbreytt. ... Við erum náttúrulega svo misjöfn og við verðum að fá aðeins að blómstra svolítið sem einstaklingar. Það er stundum erfitt, ég er ekki að segja að það sé auðvelt. Alls ekki.

Leikskólastjórnarnir eru sammála um mikilvægi þess að hafa sterka og jafnréttismiðaða sýn á starfið og að líta fjölbreytileikann jákvæðum augum. Þeir gera sér grein fyrir því að viðhorf þeirra hafi bein áhrif á andrúmsloftið í skólunum. Það sé því hluti af ábyrgð þeirra sem stjórnenda að gefa jákvæðan tón gagnvart fjölbreytileikanum. Um þetta segir einn leikskólastjóri:

Ef ... ég væri neikvæð fyrir þessu þá væri náttúrulega, það segir sig sjálft, það myndi smita út frá sér. ... Það er náttúrulega alveg ... grundvöllur að stjórnandinn sé jákvæður fyrir þessu.

Annar leikskólastjóri tekur undir þetta sjónarmið:

Þegar maður er með svona mikið af útlendum börnum og útlendum foreldrum þá er það náttúrulega alveg augljóslega mikill ávinningur að það sé jákvætt viðhorf. Það er hreinlega grunnurinn.

Hvað varðar grundvallarsýn á leikskólastarfið eru leikskólastjórnir sammála í meginatriðum. Einn þeirra segir:

Allir eru jafnir og allir bara standa á sama plani. Það eiga allir sömu möguleika og tækifæri hér inni. Alveg sama hver á í hlut.

Skólastjórnir eru almennt mjög hliðhollir fjölbreytileikanum og segjast leitast við að nýta hann sem best skólastarfinu til góðs. Dæmi um slíkt má sjá í starfsháttum viðkomandi skóla eins og fjallað hefur verið um.

Viðhorf starfsfólks til fjölbreytileikans og reynsla af skólastarfinu

Sýn skólastjóranna og stefna skólanna er almennt í samræmi við og endurspeglar í jákvæðri reynslu kennaranna. Kennararnir eru sammála um kosti þess að starfsmannahópar séu fjölbreyttir. Einn kennarinn í grunnskóla segir:

Já, það er mikill kostur. Mikilvægt að það endurspeglar í starfsfólki hvað nemendur eru fjölbreyttir.

Annar grunnskólakennari segir um sinn vinnustað:

Áhugamál starfsfólks eru fjölbreytt, þetta er að öllu leyti fjölbreyttur hópur ... Það er aldrei leiðigjarnt ... þú ferð í mat kannski og lendir svo í umræðu um pólitík, og svo næst um sýningu í Borgarleikhúsinu og svo kemur einhver heilsugúrú ... Hér getur maður bara verið eins og maður er.

Sami kennari talar um auðinn sem felst í fjölbreyttum starfsmannahópi:

Hér er fullt af fólki sem ég lít upp til ... sem talar mörg tungumál.

Kennararnir tala margir um hversu lærdómsríkt það sé að starfa á vinnustað þar sem fjölbreytileikinn sé mikill í starfsmannahópnum og hvaða áhrif það hafi á andrúmsloftið. Einn kennari segist þannig vera mjög ánægður með starfsmennina á sínum vinnustað, þeir séu frá mörgum löndum og geti lært hver af öðrum. Leikskólakennari tekur undir þetta og segir:

Allir skilja [hver annan] þó við séum ekki frá sama landi.

Kennarar tala einnig um að fjölbreytileiki tungumála hafi sérstök og góð áhrif á skólann.

Samhljómur er meðal kennara og skólastjóra um að starf á vinnustöðum þar sem nemendur eru fjölbreyttir sé gefandi en jafnframt erfitt:

Einn kennari segir:

Ef ég get unnið hér er ég vel sett, það eru gerðar miklar kröfur.

Einn skólastjóri í grunnskóla segir:

Ég segi alltaf við fólk ... ef þú getur unnið hér í eitt ár þá getur þú unnið hvar sem er.

Einn leikskólastjóri talar um mikilvægi heiðarleika og hreinskiptinna samskipta, þar sem allt er rætt og öll mál sem upp koma afgreidd:

... ég vil hafa þetta svoleiðis að við séum heiðarleg gagnvart öðrum. Og mér finnst rosalega góður hópur hérna en það hefur ekki alltaf verið auðvelt. Við

höfum nú líka haft, sko, eitthvað svona baknag og þú veist það er bara mjög erfitt að eiga við það en, sko, það hefur tekist ef maður gefst bara ekki upp.

Annar leikskólastjóri talar um mikilvæga reynslu sem hún hefur öðlast í starfinu með fjölbreyttum starfsmannahópi og hvernig starfið hefur hvatt hana til að efla sig og sækja sér þekkingu:

Ég hef lært alveg ótrúlega margt á skemmtilegan hátt finnst mér og eftir mig gífurlega í starfi. Og við erum náttúrulega ... ég er búin að sækja mér þekkingu, þú veist, út um allt, alls konar fundi og námskeið og ráðstefnur ...

Þriðji leikskólastjórinn tekur undir þetta sjónarmið:

Mér finnst ég hafa lært bara geysilega mikið af þessu. Og bæði af því að vinna með ... útlendum starfsmönnum sem ég bara þekkti ekki fyrir ... örfáum árum síðan og hafði bara aldrei upplifað. Og eins þessum ... bara af foreldrunum og börnunum ... En mér finnst bara hafa víkkað minn sjóndeildarhringur svo gríðarlega mikið.

Sami leikskólastjóri nefnir einnig að það hafi aldrei gerst að foreldrar hafi kvartað yfir því að í leikskólanum starfi erlendir starfsmenn. Þvert á móti segir hún að íslenskir jafnt og erlendir foreldrar velji leikskólann fyrir börnin sín einmitt vegna þess að barnahópurinn sé fjölbreyttur að uppruna og þeir sjái tækifæri í margbreytileikanum:

... nú er það náttúrulega orðið þannig, að margir eru búnir að skoða heimasíðuna áður en þeir velja leikskóla og jafnvel koma í heimsókn. Og fólk finnst þetta frekar til bóta. Það lítur á fjölmeninguna sem svona tækifæri fyrir sitt íslenska barn.

Eins og áður segir er sýn skólastjóranna og stefna skólanna almennt í samræmi við jákvæða reynslu kennaranna og endurspeglast í henni. Kennarar og skólastjórar eru samála um kosti þess að starfsmannahópar séu fjölbreyttir. Þeir telja lærdómsríkt að starfa með fjölbreyttum hópum, það skapi margvísleg tækifæri og auki víðsýni allra, en jafnframt geri það kröfur um opin og heiðarleg samskipti.

Umræður og lokaorð

Fjöldi og fjölbreytni starfsfólks af erlendum uppruna í skólunum fimm í rannsókninni bendir til þess að hugsanlega sé þróunin á Íslandi önnur en í ýmsum öðrum löndum þar sem kennarahópar eru einsleitir en nemendahópar verða sífellt fjölbreyttari hvað varðar uppruna, tungumál og trúarbrögð (Gundara, 2000; Ladson-Billings, 2001; Lumby og Coleman, 2007; Nieto, 2010; Santoro og Reid, 2006). Þess ber þó að geta eins og áður er nefnt að skólarnir í rannsókninni voru sérstaklega valdir með tilliti til fjölbreytileikans. Þeir eru því ekki þverskurður af skólum landsins og ber að hafa þann fyrirvara þegar niðurstöður rannsóknarinnar eru skoðaðar.

Niðurstöður rýnihópaviðtala við starfsfólk af erlendum uppruna í skólunum og niðurstöður viðtala við skólastjórana benda til þess að í flestum skólunum séu ríkjandi viðhorf sem hliðholl eru fjölbreytileikanum og að lögð sé áhersla á að byggja á fjölbreyttri reynslu og þekkingu starfsmanna (Nieto, 2010). Þetta eru áhugaverðar niðurstöður í ljósi þess að margar fyrri rannsóknir á Íslandi og í öðrum löndum hafa leitt í ljós jaðarstöðu kennara af erlendum uppruna eða í minnihlutahópum (Hanna Ragnarsdóttir, 2010b; Jönsson og Rubinstein Reich, 2006; Reid og Santoro, 2006; Santoro, 2007; Schmidt og Block, 2010).

Kennararnir í rannsókninni lýsa almennt þeirri reynslu sinni að þeir séu virkir þátttakendur í mótun skólastarfsins og að reynsla þeirra, þekking og skoðanir séu virtar. Þeir telja skólana almennt starfa á jafnréttisgrundvelli og þess sé gætt að allir hafi jöfn tækifæri. Í skólunum hefur þannig náðst sá árangur almennt að virkja kennarana til þátttöku og jöfnuðir virðist ríkja (Parekh, 2006). Enn fremur tala þeir um hvernig þeir hafi eflst og styrkst í starfi sínu með dyggum stuðning stjórnenda sinna sem er í takt við niðurstöður annarra rannsókna (Freire, 1998, 2005; Gundara, 2000; Nieto, 2010). Þó má greina óánægju einstakra kennara yfir því að eiga ekki meiri þátt í samræðum um markmið og áherslur í skólastarfinu. Slíkt er þó undantekning frá meginniðurstöðum rannsóknarinnar.

Að mati kennaranna hafa þeir mörg tækifæri til að nýta þekkingu sína og reynslu í skólastarfinu, bæði tungumálakunnáttu og aðra þekkingu (Gay, 2000; Ladson-Billings, 1994; Nieto, 2010). Þeir segja að almennt sé vel tekið í hugmyndir þeirra og byggt á þeim í mótun skólastarfsins. Skólastjórnarnir séu þeim almennt hliðhollir, leitist við að byggja á þekkingu þeirra og skapa þeim svigrúm í skólastarfinu (Lumby og Coleman, 2007; Ryan, 2006).

Eins og Gay (1993) hefur fjallað um krefst menningarleg fjölbreytni í skólum þess nú í auknum mæli af stjórnendum að þeir séu menningarmiðlarar, en það felur í sér djúpan skilning á ólíkri menningu og þeim viðhorfum og gildum sem henni tengjast. Hlutverk skólastjóranna sem menningarmiðlara og hvernig þeir hafa eflst í því hlutverki kemur skýrt fram í máli þeirra. Skólastjórnarnir stuðla almennt að því að þvermenningarleg samskipti eigi sér stað í skólunum og að skilningur ríki innan þeirra (Schein, 2004). Þeir tákast á við ágreining sem upp kemur með opnum og hreinskiptum samskiptum.

Áhugavert er að sjá hvernig skólastjórnarnir hafa náð að stuðla að þátttöku kennara og starfsfólks af ólíkum uppruna í skólunum. Viðhorf þeirra til fjölbreytileikans lýsa þekkingu, nærgætni og ígrundun við nýjar aðstæður. Þeir hafa náð í samstarfi við starfsfólk skólanna að móta skólasamfélög þar sem virðing er borin fyrir menningarlegum fjölbreytileika (Gundara, 2000). Skólastjórnarnir virðast almennt hafa þróað með sér skilning á því sem haldið hefur verið fram af mörgum fræðimönnum, að í fjölbreyttum kennarahópi búi fjölbreytt reynsla, styrkleiki og innsæi sem nýtist til skilnings á þörfum fjölbreytts nemendahóps (Bartolo og Smyth, 2009; Hanna Ragnarsdóttir, 2010a, 2010b; Howard, 1999; Ladson-Billings, 1994, 2001; Lumby og Coleman, 2007; Santoro, 2007; Schmidt og Block, 2010). Auk þess nefna skólastjórnarnir skýr dæmi um hvernig fjölbreytileikinn í kennarahópnum nýtist og hversu mikilvægt sé að nemendurnir og foreldrar af erlendum uppruna hafi sterkar fyrirmyndir úr hópi kennara af erlendum uppruna (Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal, 2007; Howard, 1999; Ladson-Billings, 1994, 2001).

Margir fræðimenn (Dimmock og Walker, 2005; Lumby og Coleman, 2007; Ryan, 2003, 2006; Schein, 2004) hafa haldið því fram að fjölbreyttir hópar nemenda, kennara og annars starfsfólks skóla geri miklar kröfur m.a. til stjórnenda um víðtæka þekkingu á málefnum sem tengjast fjölbreytileika í menntastofnunum. Skólastjórnarnir í rannsókninni hafa lagt sig fram við að afla sér þekkingar sem nýtist við þær aðstæður sem nú eru fyrir hendi í skólum þeirra. Í viðtölum við þá og kennarana kemur fram að þeir hafa trú á sínu samstarfsfólki og eru að eigin sögn skuldbundnir fjölbreytileikanum (Schein, 2004). Enn fremur hafa þeir ígrundað starf sitt og veitt athygli óformlegum og táknrænum hliðum skólastarfsins og velt fyrir sér grundvallarspurningum Sergiovanni (2006), svo sem um hvað skólastarfið snúist, hvað sé þar mikilvægt og hvers vegna, og loks hver sé sérstaða skólans.

Skólarnir sem þátt tóku í rannsókninni eru vinnustaðir þar sem virðing ríkir fyrir fjölbreytileikanum og leitast er við að byggja á honum á jákvæðan hátt með velferð allra að leiðarljósi. Þrátt fyrir að dæmi séu um ágreining meðal starfsfólks vegna ólíkra viðhorfa og

gilda, sýna niðurstöður ótvírætt að með styrkri forystu skólustjóra og samstilltu átaki starfsfólks skólanna má móta samfélög þar sem allir leggja af mörkum. Einn skólustjóri segir um sinn skóla, allir eiga „sömu möguleika og tækifæri hér inni. Alveg sama hver á í hlut.“ Og ekki er síður áhugavert að skynja þann kraft sem verður til þegar fjölbreytileikinn fær að blómstra. Ummæli eins skólustjórans eru lýsandi dæmi um þetta og við látum þau verða lokaorð þessarar greinar. „Það er einhver galdur í loftinu hérna.“

Heimildir

Banks, J. A. (2007). Multicultural education: Characteristics and goals. Í J. A. Banks og C. A. M. Banks (ritstjórar), *Multicultural education: Issues and perspectives* (6. útgáfa, bls. 3–30). New York: John Wiley & Sons.

Bartolo, P. og Smyth, G. (2009). Teacher education for diversity. Í A. Swennen og M. van der Klink (ritstjórar), *Becoming a teacher educator: Theory and practice for teacher educators* (bls. 117–132). Amsterdam: Springer.

Björk Helle Lassen. (2007). *Í tveimur menningarheimum: Reynsla og upplifun kennara af erlendum uppruna af því að starfa í grunnskólum á Íslandi*. Óbirt meistarafráttir: Kennaraháskóli Íslands.

Björk Helle Lassen. (2010). Erlendir kennarar í grunnskólum á Íslandi. Í Hanna Ragnarsdóttir og Elsa Sigríður Jónsdóttir (ritstjórar), *Fjölmening og skólustarf* (bls. 157–182). Reykjavík: Rannsóknastofa í fjölmenningsfræðum og Háskólaútgáfan.

Börkur Hansen. (2003). Stofnanamenning og stjórnun. Í Börkur Hansen, Ólafur H. Jóhannsson og Steinunn Helga Lárusdóttir (ritstjórar), *Fagmennska og forysta: Þættir í skólustjórnun* (bls. 49–61). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.

Börkur Hansen og Hanna Ragnarsdóttir. (2010). Fjölmening og þróun skóla. Í Hanna Ragnarsdóttir og Elsa Sigríður Jónsdóttir (ritstjórar), *Fjölmening og skólustarf* (bls. 17–36). Reykjavík: Rannsóknastofa í fjölmenningsfræðum og Háskólaútgáfan.

Cohen, L., Manion, L. og Morrison, K. (2000). *Research methods in education* (5. útgáfa). London: RoutledgeFalmer.

Cummins, J. (2003). Challenging the construction of difference as deficit: Where are identity, intellect, imagination, and power in the new regime of truth? Í P. P. Trifonas (ritstjóri), *Pedagogies of difference: Rethinking education for social change* (bls. 41–60). New York: Routledge Falmer.

Dimmock, C. og Walker, A. (2005). *Educational leadership: Culture and diversity*. London: Sage.

Flick, U. (2006). *An introduction to qualitative research* (3. útgáfa). London: Sage.

Freire, P. (1998). *Pedagogy of freedom: Ethics, democracy, and civic courage*. Lanham: Rowman & Littlefield.

Freire, P. (2005). *Education for critical consciousness*. London: Continuum.

Gay, G. (1993). Building cultural bridges: A bold proposal for teacher education. *Education and Urban Society*, 25 (3), 285–299.

Gay, G. (2000). *Culturally responsive teaching: Theory, research and practice*. New York og London: Teachers College Press.

- Giroux, H. A. (2009). Critical theory and educational practice. Í A. Darder, M. P. Baltodano og R. D. Torres (ritstjórar), *The critical pedagogy reader* (2. útgáfa, bls. 27–51). New York: Routledge.
- Gundara, J. S. (2000). *Interculturalism, education and inclusion*. London: Paul Chapman.
- Hanna Ragnarsdóttir. (2010a). Fjölbreyttir kennarahópar og fjölbreyttir nemendahópar. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2010*. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt í október 2011 af <http://netla.khi.is/menntakvika2010/012.pdf>
- Hanna Ragnarsdóttir. (2010b, febrúar). Internationally educated teachers and student teachers in Iceland: Two qualitative studies. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 100. Sótt í október 2011 af http://www.umanitoba.ca/publications/cjeap/pdf_files/ragnarsdottir-iet.pdf
- Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal. (2007). Háskólastigið í ljósi hnattvæðingar: Rannsókn á stöðu og reynslu erlendra nemenda við Kennaraháskóla Íslands. *Uppeldi og menntun*, 16 (2), 161–182.
- Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal. (2010). Skólamenning og fjölbreyttir starfsmannahópar í leikskólum. Í Hanna Ragnarsdóttir og Elsa Sigríður Jónsdóttir (ritstjórar), *Fjölmennning og skólustarf* (bls. 131–154). Reykjavík: Rannsóknastofa í fjölmenningarfræðum og Háskólaútgáfan.
- Haydon, G. (2007). *Values for educational leadership*. London: Sage.
- Howard, G. R. (1999). *We can't teach what we don't know: White teachers, multiracial schools*. New York: Teachers College Press.
- Hulda Karen Daníelsdóttir, Ari Klængur Jónsson og Hilma Hólmfríður Sigurðardóttir. (2010). *Nemendur með íslensku sem annað tungumál í grunnskólum: Upplifun fagfólks skólanna*. Skýrsla. Reykjavík: Þjónustumiðstöð Miðborgar og Hlíða.
- Jönsson, A. og Rubinstein Reich, L. (2006). En yrkesidentitet i förändring? Invandrade lärarens möte med den svenska skolan. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 11(2), 81–93.
- Kvale, S. (1996). *Interviews*. Thousand Oaks: Sage.
- Ladson-Billings, G. (1994). *The dreamkeepers: Successful teachers of African American children*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ladson-Billings, G. (2001). *Crossing over to Canaan: The journey of new teachers in diverse classrooms*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lumby, J. og Coleman, M. (2007). *Leadership and diversity: Challenging theory and practice in education*. London: Sage.
- May, S. og Sleeter, C. E. (2010). Introduction. Critical multiculturalism: Theory and praxis. Í S. May og C. E. Sleeter (ritstjórar), *Critical multiculturalism: Theory and praxis* (bls. 1–16). New York: Routledge.
- McLaren, P. (2009). Critical pedagogy: A look at the major concepts. Í A. Darder, M. P. Baltodano og R. D. Torres (ritstjórar), *The critical pedagogy reader* (2. útgáfa, bls. 61–83). New York: Routledge.

- Morgan, D. (1997). *Focus groups as qualitative research* (2. útgáfa). Thousand Oaks: Sage.
- Nieto, S. (2010). *The light in their eyes: Creating multicultural learning communities* (10 ára afmælisútgáfa). New York: Teachers College Press.
- Parekh, B. (2006). *Rethinking multiculturalism: Cultural diversity and political theory* (2. útgáfa). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Reid, J.-A. og Santoro, N. (2006). Cinders in snow? Indigenous teacher identities in formation. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(2), 143–160.
- Ryan, J. (2003). *Leading diverse schools*. Dordrecht: Kluwer.
- Ryan, J. (2006). *Inclusive leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Santoro, N. (2007). 'Outsiders' and 'others': 'Different' teachers teaching in culturally diverse classrooms. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 13(1), 81–97.
- Santoro, N. og Reid, J.-A. (2006). 'All things to all people': Indigenous teachers in the Australian teaching profession. *European Journal of Teacher Education*, 29(3), 287–303.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3. útgáfa). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schmidt, C. og Block, L. A. (2010). Without and within: The implications of employment and ethnocultural equity policies for internationally educated teachers. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 100. Sótt í október 2011 af http://www.umanitoba.ca/publications/cjeap/pdf_files/schmidt_block-iet.pdf
- Sergiovanni, T. J. (2006). *The principalship: A reflective practice perspective* (5. útgáfa). Boston: Pearson.
- Sóley S. Bender. (2003). Rýnihópar. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (1. útgáfa, bls. 85–99). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Trifonas, P. P. (2003). Toward a deconstructive pedagogy of différance. Í P. P. Trifonas (ritstjóri), *Pedagogies of difference: Rethinking education for social change* (bls. 220–235). New York: Routledge Falmer.



Hanna Ragnarsdóttir og Hildur Blöndal. (2011).
Lýðræðisleg þátttaka kennara af erlendum uppruna í leik- og grunnskólum.
Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2011. Menntavísindasvið Háskóla Íslands.
Sótt af <http://netla.hi.is/menntakvika2011/012.pdf>