



Förskollärares ansvars- och ledarskapsuppdrag

- ett praktikutvecklande projekt i samarbete mellan
Karlstads universitet och Bengtsfors kommun

Medverkande:

Kristin Ungerberg – Lektor vid Karlstads universitet

Lena Bernhardsson – Rektor i Bengtsfors kommun

Sofia, Anne, Kristoffer, Petra, Louise, Linda -
Förskollärare i Bengtsfors kommun

Utveckling, lärande och forskning - ULF

ULF är en nationell försöksverksamhet som genomförs på uppdrag av regeringen mellan år 2017 och 2021. Men har nu även förlängts till 2024 som en övergång till en permanent verksamhet. Det handlar om praktikinära forskning som ska bidra till en stärkt vetenskaplig grund i lärar- och förskollärarytbildningarna samt i skolväsendet. Syftet är att utveckla och pröva olika modeller för forskning som bedrivs i nära samverkan mellan lärosäten och kommuner/skolhuvudmän.

Frågor som vi utforskat tillsammans:

- Vad innefattar förskollärares ansvars- och ledarskapsuppdrag och hur kan det ta form i praktiken? (innehåll och form)

Upplägg:

- **Hösten-21 problemfokuserat:** *vad är förskollärares ledarskap*
- **Våren-22 möjlighetsfokus:** *utövandet av ledarskap – hur kan det gå till och vad behöver förskollärarna för att kunna ta ansvar och utöva ledarskap?*

Bakgrund till projektet

- Lena som rektor
- Kristin som forskare

Förskollärares ansvars- och ledarskapsuppdrag

- Förskollärare ska **ansvara** för det pedagogiska innehållet i undervisningen och för att det målinriktade arbetet främjar barns utveckling och lärande. Förskollärare har därmed **ett särskilt ansvar i utbildningen** som arbetslaget genomför gemensamt. I undervisningen medverkar även andra i arbetslaget, t.ex. barnskötare, till att främja barns utveckling och lärande. (Skolverket, 2018, s 7)
- För att kunna ta detta ansvar så har nu även förskollärarna utifrån formuleringar i Lpfö 18 ett formellt mandat att **leda** undervisningen och de målstyrda processerna i förskolan.
- **Dilemman** – det finns en stark kultur och tradition i förskolan att alla i arbetslaget, oavsett utbildning, har samma ansvar och leder arbetet tillsammans (se t.ex. studier av Aasen, 2010; Catucci, 2021; Eriksson, 2014; Halland & Winje, 2022; Skånfors & Ungerberg, artikel under utgivning)
- Hur kan detta uppdrag ta form i praktiken?

Projektets upplägg

- Förskollärare i ett rektorsområde anmälde sitt intresse och Lena valde ut sex st. till projektet.
- Fredag förmiddag ca två gånger/månad avsattes under ht-21 och vt-22.
- Varannan gång träffades vi i helgrupp i Bengtsfors och varannan gång satt förskollärarna tillsammans och läste samt diskuterade litteratur och innehåll.
- Hösten 2022 reflektion och vidare analys samt spridning av resultatet.

Genomförande – ”datamaterial”

- Föreställningskartor
- Litteratursamtal
- Reflektionsdagbok
- Lärande samtal
- Uppgift i den egna praktiken: att genomföra ett strukturerat samtal i arbetslaget

Föreställningskartor i uppstarten

Deltagarnas upplevelser och spontana reflektioner kring möjligheter och dilemman gällande förskollärares ledarskap



Boksamtal utifrån läsningen av *Pedagogiskt ledarskap och kollegialt lärande i förskolan* (Alnervik & Alnervik, 2017) samt boken *Förskollärarens pedagogiska ledarskap* (Riddersporre & Stier, 2021) med specifikt fokus på kapitel 5 "Att leda arbetslaget".

- *Vad är det som stämmer överens med din tidigare förståelse?*
- *Vad är det som skiljer sig från din tidigare förståelse?*
- *Vad menar du att varje kapitel vill förmedla? Skriv ned något citat som du finner intressant eller svårt och som du vill diskutera mer.*
- *Ta med minst två frågor som du vill diskutera eller ha andras förståelse kring.*

Böckerna gav många nya tankar och idéer. Riddersporre och Stiers bok upplevdes tydlig och konkret men också lite stressande och betungande då förskollärarens uppdrag kändes väldigt annorlunda och nytt jämfört med deras erfarenhet och den utbildning som de gått.



Detta lyftes bland annat under boksamtalen:

Pedagogiska samtal i arbetslaget är svårt att genomföra, både tidsmässigt och kompetensmässigt.

Professionalism och socialt klimat i arbetslaget - lyssna och vara professionell och personlig men inte privat med varandra i arbetet.

Att observera varandra och ge konstruktiv kritik - Enklare mellan förskollärare som har detta med sig från sin utbildning.

Att gå från fokus på dilemman till fokus på möjligheter med att utöva ledarskap



Att göra en tankekurpa! Först problematisera dilemman, sedan vända på det och se vilka möjligheter ledarskapet kan innebära.

Vi valde här att fokusera på, och därmed avgränsa till, att förskollärare tar ansvar för och leder det gemensamma arbetet genom de avdelningsmöten som genomförs på den egna avdelningen.

En variant av lärande samtal via Zoom:

- Vad kännetecknar ett bra möte (kopplat till ledarskapet)?

Fundera kring era egna planeringsmöten och APT eller andra möten du varit på som du upplevt som bra och konstruktiva möten.

- Struktur
- Inkludera alla
- Skapa god stämning
- Vara ärlig och ödmjuk
- Att ha pondus som ledare

Reflektionsdagbok

Här har uppgiften varit att kontinuerligt skriva ned sina reflektioner kring möten i arbetet. T.ex. Vem leder mötet framåt? Hur agerar du själv under mötena?

*Reflektionerna visade att en del av förskollärarna redan leder **planeringsmötena** på avdelningen till viss del, även om de inte tänkt på det innan. Här blev det också synligt (till viss del) att de andra i arbetslaget förväntade sig att förskolläraren skulle leda mötet. Men det fanns ingen uttalad agenda för mötet och inga konkreta strategier eller någon specifik struktur.*

*Reflektionerna visade även att **samtal kring barn med särskilda behov och/eller de äldsta förskolebarnen** leds sedan tidigare av förskollärare.*

*På **APT** leder rektor mötet främst och det är en tydlig struktur. Ofta delas pedagogerna även in i grupper där det finns en specifikt utbildad samtalsledare som leder mötet genom att hålla tider och leda in på ett specifikt fokus. Ibland genomförs samtalsmodeller i dessa grupper som låter alla komma till tals och där många känner sig trygga att diskutera och de tar även spontant tag i att dokumentera vad som sägs (oftast förskollärare som gör det).*

Arbetsorganisation och utvecklingsorganisation (Scherp, 2013)

Det som utmärker en **arbetsorganisation** är att det handlar om det arbete som görs för att stabilisera verksamheten och skydda den från störningar, dvs. att få arbetsvardagen att fungera. Det handlar mycket om att ta beslut och olika göranden.

I en **utvecklingsorganisation** fokuseras det som stör i arbetsorganisationen, dvs. när något inte fungerar på det sätt man skulle önska. Arbetet i utvecklingsorganisationen styrs av ett fokus som ligger på att både förstå sig på och lära om relationen mellan sättet att arbeta och det som uppnås i arbetet. Att på ett systematiskt sätt fördjupa sig tillsammans i ett arbetslag utvecklar därmed den egna praktiken istället för att ägna sig åt att ”släcka bränder” som uppstår i vardagen.

Ett sätt att arbeta systematiskt med utveckling av den egna praktiken är att regelbundet använda sig av **samtalsmetoder** för att utveckla ett kollektivt och kollegialt lärande.

Arbetsorganisation:

- Beställa mat
- Planering av undervisning under nästa vecka/långsiktigare planering av innehåll
- Information till varandra i arbetslaget (från VH, ledningsmötet osv).
- Stämningen i arbetslaget – vill någon "lufta" något?
- Scheman – vikarier, struktur och rutiner
- Unikum
- Diskussioner om förändringar i den fysiska miljön
- Bädda/duka behöver ibland hinnas med på denna tiden
- Utvecklingssamtalsförberedelser

Utvecklingsorganisation:

- Reflektion av tidigare undervisningstillfällen
- Utvärdering av specialpedagogiska planer

Hur ofta behövs arbetsorganisationsmöten och kan dessa effektiviseras? Kan möten med fokus på utveckling vara varannan vecka? Eller i alla fall 1 ggr/månad?

Uppgift i den egna praktiken

Ni ska leda ett utvecklingsorienterat avdelningsmöte där ni arbetar fram en gemensam vision för er avdelnings verksamhet (kap. 3 "värdegrund och värdeord" i Alnervik & Alnervik, 2017).

-vad tycker jag (var och en) är det viktigaste i vårt gemensamma arbete på vår avdelning (hur vill jag att barnen och vårdnadshavarna ska minnas sin tid på vår avdelning?)

-hur gör vi rent konkret för att jobba för detta?

Samtalsmodeller: ABCD-metoden, mötas på mitten, nyckelord.

Strukturerade samtal är effektiva tidsmässigt. Men också viktigt att skapa ett samtalsklimat där ni ger varandra motstånd (Alnervik & Alnervik kap 4). Kom ihåg att inte förstå för snabbt och ställa förståelsefördjupande frågor!

Skriv sedan ned en gemensam vision som ni vill övergripande stå för och arbeta mot på er avdelning.

Några av alla värdeord som arbetades fram:

trygghet (det vanligaste) glädje, roligt, spännande, positivt tänkande, positiv upplevelse, värdegrund, gemenskap, delaktighet, kunskap/lärande/utforskande, omsorg, engagerade, dra åt samma håll, stimulerande miljöer, tillåtande regler, tydliga regler, vara en bra kompis, nyfikenhet, förhållningssätt m.fl.

Förskollärarnas reflektioner kring att leda: kändes naturligt, bra med en konkret metod att förhålla sig till. De visade på olika strategier när de ledde mötet: någon ledde genom att prata mycket, någon ledde genom att prata mindre, någon backade från att alla var tvungna att säga något "eget".

Det upplevdes lite trögt att komma igång för en del men alla kollegor verkade sammantaget tycka att det blev ett konstruktivt och intressant möte. En del av kollegorna verkar dock oroliga för att säga fel saker eller utveckla vad de menade med t.ex. begrepp som trygghet. Förskollärarna fick ta mycket hänsyn till om de inte ville svara först och möta kollegorna på ett sätt så de blev bekväma. Det verkar generellt upplevas som svårt att få till ett klimat där Det är positivt att tycka olika och där diskussioner berikar istället för att ha enkla och "rätta" svar.

Vad kan vi göra med detta arbete så det blir levande och användbart?

Skapa ordmoln och sätta upp på avdelningen, skriva i unikum, på hemsida, arbeta med dem i barngruppen (vad menar barnen att trygghet står för, även inkludera vårdnadshavarna) återkoppla till dessa värdeord när ni planerar eller diskuterar, kommunicera dem till andra avdelningar osv.

Att arbeta vidare med:

Hur kan samtalsklimatet i arbetslaget utvecklas så vi även kan utmana oss i det vi är överens om?

Detta är viktigt för att utveckla oss själva som pedagoger och för det gemensamma arbetet i vårt arbetslag.

Det finns många olika samtalsmetoder att använda, som har som syfte att uppmuntra olikheter!

Vad behöver förskollärarna för kunskaper för att kunna ta ansvar för och leda det gemensamma arbetet i sitt arbetslag?

Vad behövs för organisatoriska strukturer för att göra detta (vetenskapligt stöd, särskild mötestid, planeringstid, litteratur, kurser etc.)?

- Ett mer **offentligt mandat** att leda arbetslagets gemensamma arbete samt tydligare ansvarsfördelning.
- **Pedagogiska möten mellan förskollärarna** i rektorsområdet (t.ex. genom samtalsmetoden kollegahandledning).
- Även barnskötarna behöver egen mötestid för att prata om sitt uppdrag.
- Pedagogiska samtal med **vetenskapligt stöd**, t.ex. kontakt med universitet och forskare.
- Särskild **tid** för att planera och organisera för att leda det gemensamma arbetet i arbetslaget. Men samtidigt vill inte förskollärarna vara för mycket tid utanför barngruppen..
- **Fördelning av vissa ansvarsområden bland alla i arbetslaget** är viktigt (t.ex. digitalisering, hållbar utveckling osv.).
- **Kunskaper** i konflikthantering, samtalsmetoder m.m.

Efter projektet

- Förskollärarna stärktes i sin roll och vågar nu leda arbetet mer än tidigare.
- Det finns en förväntan hos kollegorna att förskollärarna ska leda.
- Nu arbetar de två förskollärare och en barnskötare ihop.
- Förskollärarnas barnfria tid/planeringstid i relation till tid i barngrupp.

Reflektioner

Hur kan diskussioner föras om olika utbildningar och olika kompetenser i förskolans arbetslag utan att det blir känsligt?

Hur kan samtalsklimatet i arbetslaget utvecklas så att alla olikheter och kompetenser vågar lyftas?

Kan förskollärare leda det gemensamma arbetet genom att strukturera arbetslagets gemensamma tid för möten så att de innehåller både planering och kollegial utveckling?