

FÖRSKOLLÄRARES UPPFATTNINGAR KRING LEDARSKAP I FÖRSKOLAN

— EN KVALITATIV UNDERSÖKNING OM
FÖRSKOLLÄRARES LEDARSKAP I SAMSPEL
MED BARN

Grundnivå
Pedagogiskt arbete

Rebecca Jacobsson
Sara Medin

2020-FÖRSK-G50



HÖGSKOLAN I BORÅS

Program: Förskolläraryrket

Svensk titel: Förskollärares uppfattningar kring ledarskap i förskolan – en kvalitativ undersökning om ledarskap i samspel med barn

Engelsk titel: Preschool teachers' perceptions of leadership in preschool - a qualitative study of leadership in interaction with children

Utgivningsår: 2020

Författare: Rebecca Jacobsson och Sara Medin

Handledare: Märtha Pastorek Gripson

Examinator: Pia Nordgren

Nyckelord: ledarskap, samspel, förskollärare

SAMMANFATTNING

Inledning I litteraturen beskrivs att ledarskap är ett komplext begrepp som kan uppfattas på olika sätt. Begreppet är betydelsefullt, eftersom förskollärares ledarskap har stor påverkan på verksamheten och pedagogernas samspel med barnen. Detta examensarbete innehåller en diskussion om hur ledarskap synliggörs i verksamheten och hur det kan påverka samspelet mellan barn och förskollärare.

Syfte Studiens syfte är att undersöka förskollärares uppfattningar om sitt eget pedagogiska ledarskap. Mer specifikt studeras hur pedagogerna förhåller sig i sitt ledarskap i relation till barngruppen och hur de resonerar kring sitt ledarskap i relation till deras erfarenhet av yrkestid.

Metod Metoden som används i denna studie är kvalitativ metod med intervjuer som datainsamling, då vi är intresserade av vad förskollärare har för uppfattningar om begreppet ledarskap i förskolan. Sex intervjuer har genomförts på två olika förskolor. Vid kodning av intervjuerna användes innehållsanalys.

Resultat Resultatet av undersökningen visar att ledarskap i förskolan inbegriper flera perspektiv. Goda relationer mellan barn och förskollärare har stor betydelse för det sociala samspelet. Tydlighet, flexibilitet och engagemang är begrepp en ledare bör besitta i förskolan. Förskollärares ledarskap har förändrats över tid, från att vara osäkra ledare till att känna sig tryggare och säkrare i sin ledarroll. Dock känner de sig aldrig fullärda inom ämnet ledarskap.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	1
Syfte och frågeställningar	2
Bakgrund	2
<i>Ledarskap i förskolan i vid bemärkelse</i>	2
<i>Samspel mellan pedagog och barn</i>	3
<i>Individuella ledarskapet i förskolan</i>	4
<i>Sammanfattning</i>	5
Teoretisk utgångspunkt	5
<i>Sociokulturell teori</i>	5
Metod	7
<i>Val av metod</i>	7
<i>Urval och genomförande</i>	7
<i>Etiska aspekter</i>	8
<i>Reliabilitet och validitet</i>	8
<i>Analys/bearbetning</i>	9
Resultat	10
<i>Vad en ledare i förskolan bör tänka på</i>	10
<i>Förskolläraernas upplevelser kring ledarskap</i>	11
<i>Ledarskap i samspel mellan förskollärare och barn</i>	12
<i>Ledarskapets karaktärer</i>	14
<i>Förskollärarens utveckling inom ledarskapet</i>	15
Diskussion	16
<i>Resultatdiskussion</i>	16
Framgångsfaktorer inom ledarskap i förskolan	16
Samspelet i förskolan	17
Förskollärares utveckling	18
Sammanfattning av resultatdiskussion	19
<i>Metoddiskussion</i>	20
<i>Didaktiska konsekvenser</i>	20
<i>Förslag på vidare forskning</i>	21
REFERENSER	22
Bilaga 1: Missiv	25
Bilaga 2: Intervjufrågor	26

INLEDNING

Begreppet ledarskap inom förskolan är komplext och därför behöver ämnet problematiseras och diskuteras (Ivarson Alm 2019, s. 16). Ledarskap i förskolan kan uppfattas på flera olika sätt, till exempel ledarskap mellan rektor och anställda, ledarskapet kollegor emellan i ett arbetslag, ledarskapet gentemot barnen och det individuella ledarskapet. Vi har i denna studie valt att fokusera på ledarskap i relation till barnen och förskollärares egna utveckling inom ledarskap i förskolan.

I och med den nya läroplanen (Lpfö 18) har ändringar skett gällande förskollärarnas roll i förskolan. Enligt Cronqvist (2018, s. 14) har begreppet undervisning blivit mer aktuellt i förskolan och för att kvalitén ska bli så bra som möjligt är förskollärares kompetens inom ledarskap en viktig del. I *Läroplan för förskolan* står det att *“Undervisningen i förskolan ska ske under ledning av förskollärare och syfta till barns utveckling och lärande genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden”* (Lpfö 18, s. 19). Eftersom förskollärare har ett stort ansvar för att undervisningen sker kontinuerligt i förskolan har vi valt att fördjupa oss i ämnet ledarskap, då vi anser att begreppen ledarskap och undervisning kan kopplas samman. Avsaknad av ledarskap i förskolan borde leda till svåra utmaningar gällande att fullfölja styrdokumentet och stödja barnen i deras utveckling och lärande. För att kunna leda en barngrupp anser vi att förskollärare bör vara trygga, ha tydliga strukturer, vara inlyssnande, ha vilja att lära sig mer och ha ett ständigt driv att utvecklas.

Även Ignérus (2017) menar att begreppet ledarskap i förskolan är både svårt och komplext. Därför kan begreppet ledarskap kännas obekvämt att prata om, så ju mer ämnet diskuteras desto säkrare ledare får vi i förskolan. När vi har diskuterat med erfarna pedagogerna har ämnet ledarskap i förskolan uppfattats som svårdefinierat. Därför vill vi med denna studie undersöka vad ledarskap innebär för förskollärare i förskolan i relation till barnen, hur samspelet i arbetslaget påverkar det ledarskapet och hur förskollärares samspel gentemot barn kan se ut i verksamheten. Vi vill även få mer klarhet hur förskollärare uppfattar begreppet ledarskap då det kan tolkas olika. Vi har valt intervjuer för att ta del av förskollärares uppfattningar och upplevelser kring ämnet ledarskap i förskolan. Intervjuerna har genomförts med förskollärare som har arbetat en längre tid i förskoleverksamheten. Vår studie inbegriper en diskussion med fokus på samspelet mellan förskollärare och barn samt förskollärares ledarskapsutveckling.

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Studiens syfte är att undersöka förskollärares uppfattningar om sitt eget pedagogiska ledarskap. Vi studerar hur förskollärare förhåller sig i sitt ledarskap i relation till barngruppen och hur de resonerar kring sitt ledarskapssätt i relation till deras erfarenhet av yrkestid.

Forskningsfrågor som vi har undersökt är följande:

- Hur tolkar förskollärarna begreppet ledarskap i förskolan i relation till barngruppen?
- Hur beskriver förskollärarna sitt ledarskap när det gäller början av deras karriär jämfört med nu?

BAKGRUND

I detta stycke kommer vi att beskriva tidigare forskning inom ledarskap i förskolan. Först belyser vi ledarskap i förskolan i vid bemärkelse. Därefter belyser vi samspelet mellan förskollärare och barn. Avsnittet fortsätter med det individuella ledarskapet i förskolan och avslutas med en sammanfattning.

Ledarskap i förskolan i vid bemärkelse

Riddersporre (2010, s. 213) beskriver ledarskap som en viktig faktor för att kunna uppnå god kvalitet i förskolan. God kvalitet innebär att förskollärare har arbetsglädje med ett öppet klimat och får ha inflytande i verksamheten Riddersporre (2010).

I Nilsen (2015, s. 2) kan vi utläsa en maktkamp mellan förskollärare och barnskötare eftersom förskollärare känner ett stort omsorgsansvar för arbetslaget samtidigt som de ska leda verksamheten. För att utveckla sitt ledarskap måste så väl som barnskötare och förskollärare vara villiga att delta i lärandeprocesser. Det här är processer som anses vara mycket grundläggande för att kunna hantera ansvaret och uppgifterna som förskollärare i förskolan. Utan ett tydligt ledarskap i förskolan är det svårt att inta rollen som förskollärare (Nilsen 2015). Stendahl (2017) menar att ett tydligt ledarskap kännetecknas av hur man kommunicerar med barnen. Använder man sig av tydliga strukturer i sin yrkesroll skapar detta lugn och trygghet för barnen. Stendahl (2017) belyser att tydlighet är en stor del av undervisningen, då förskollärare bör planera sin undervisning i god tid och ha en tydlig struktur eftersom även det förmedlar trygghet för barnen.

Eriksson (2014, ss. 10-11) beskriver att en nyckel till bättre ledarskap är tydliga och strukturerade arbetsuppgifter för alla pedagoger i förskolans verksamhet. Förskollärare har skyldigheter och ansvar som en barnskötare inte har, som gör att förskollärare behöver ta en tydligare ledarroll. Eriksson (2014) menar att det behöver finnas riktlinjer för vad som görs av

vem för att slippa onödiga konflikter mellan pedagogerna och misstolkningar av arbetsuppgifter.

Nilsen (2015) och Eriksson (2014) beskriver maktkampen mellan förskollärare och barnskötare. Det måste finnas tydligare riktlinjer gällande vem som gör vad i verksamheten för att slippa onödiga konflikter mellan pedagogerna. I båda artiklarna går det att utläsa att förskollärarna jämfört med barnskötarna behöver ta en tydligare ledarroll i förskolans verksamhet. Detta för att förskollärarna har ett större ansvar kring personal och administrativa uppgifter i förskolan. Även Larsen och Slåtten (2014, s. 8) nämner att förskollärarna har fått fler administrativa uppgifter och ansvar för personalfrågor. I en undersökning som genomförts i förskolan svarar majoriteten av förskollärarna att det har blivit mer administrativt arbete, vilket leder till att tid från arbetet i barngruppen minskar. Det som förskollärarna tycker är positivt är att de nu även måste engagera sig i personalfrågor och inte bara fokusera på barnen. De tycker också att mer ansvar bör resultera i högre lön men inser möjligheten till att utveckla sin profession. Likheter vi kan utläsa ifrån Nilsen (2015), Eriksson (2014), Larsen och Slåtten (2014) är att mer arbete riktas bort från barnen och att det istället tillkommer administrativa uppgifter vilket i sin tur leder till att förskollärarna har utvecklat en tydligare ledarskapsidentitet eftersom de nu behöver ha en större överblick på verksamheten.

Samspel mellan pedagog och barn

Enligt Philips (2017, s. 8) bör en ledare i förskolan kunna hjälpa barngruppen att utvecklas och kunna fullfölja styrdokumentet. För detta krävs vissa egenskaper för en förskollärares ledarroll. Philips (2017, ss. 62-70) nämner lyhördhet, flexibilitet och en social och pedagogisk kompetens som några viktiga egenskaper. En annan förmåga förskollärare bör besitta är att kunna väcka intresse hos barnen för att få dem engagerade och intresserade i den pedagogiska verksamheten. Varje dag i verksamheten sker ett samspel mellan förskollärare och barn, det sker lika väl i styrda aktiviteter som i vardagssituationer vilket kan vara under måltider, vila och i tamburen. Söderström (2019, s. 41) vidareutvecklar uttrycket samspeletsidé. Uttrycket ska användas vid mötet mellan vuxna och barn. Söderström (2019) menar att en förskola med hög kvalitet bygger på goda relationer mellan pedagoger, barn och deras vårdnadshavare. Som ett exempel förklarar Söderström (2019) att vårdnadshavare som inte känner sig trygga med sin förskoleplats, söker sig då till en annan förskola. Därför är ett gott samspel mellan alla parter en viktig del i förskolan. Även Svedberg (2016, s. 59) menar att en förskollärares ledarroll bör vara professionell i relationer till barnen, där exempelvis respekt och att kunna sätta gränser är några avgörande aspekter för att kunna uppnå goda relationer och ett gott samspel i förskolan. Cronqvist (2018, s. 39) förklarar att begreppet etiskt ledarskap innebär att få en relation till barnen. Cronqvist (2018, s. 39) skriver "I dialog med barnen om olika attityder och ställningstaganden sker deras lärande i betydelsen att ny förståelse utvecklas. Att lära känna barnen och deras behov stärker möjligheterna att hjälpa dem i deras utveckling och lärande". Ledarskapet blir lättare ju längre tid pedagogen har känt barngruppen. Barnen känner då en tillit till pedagogen och ett etiskt ledarskap kan byggas vidare (Cronqvist 2018).

Alla barn får inte möjlighet till det stöd som behövs i verksamheten. Konsekvensen av de allt större barngrupperna i förskolan för med sig begränsade möjligheter till samspel och kommunikation mellan barn och pedagog, vilket resulterar i att tiden inte räcker till för förskollärarna (Pramling Samuelsson, Williams & Sheridan 2015, s. 7). Sheridan, Sandberg och Williams (2012, s. 7) ser det som positivt att dela in barnen i mindre grupper. Ett skäl till detta är att barnen då integrerar lättare med varandra. Förskollärarna har en viktig roll i samspelet med barnen, där öppna frågor, god kommunikation och en medvetenhet om barnens intresse är en viktig del för barns utveckling.

Individuella ledarskapet i förskolan

Enligt Hallet (2013, ss. 314-315) är ledarskap i förskolan ett komplext ämne som innehåller flera begrepp. Förskollärare bör bland annat ha ett kritiskt tänkande, känslomässig förståelse och ha en förmåga att kunna planera sin undervisning så att ett lärande sker. Hallet (2013) beskriver även den europeiska modellen "social pedagog" som används i Skandinavien. Att vara en social pedagog innebär en ledare som är erfaren och kunnig om små barns lärande och utveckling. Pedagogen arbetar individuellt med varje barn för att förhoppningsvis ge positiva erfarenheter för lärandet till barnen. Att ha en ledarroll i förskolan innebär även att kunna hantera förändringar för att höja kvalitén på undervisningen. Hallet (2013) förklarar kopplingen mellan lärandet och ledarskap där drivkraften spelar stor roll. Som ledare i förskolan gäller det att kunna leda, förbättra och forma praktiken inför barn och vårdnadshavare. Hallet (2013) belyser, för att ha ett ledarskap krävs ett engagemang för samarbete mellan pedagoger, barn och vårdnadshavare.

Även Wetso (2014) belyser det pedagogiska ledarskapet och drivkraften i ett arbetslag. Det blir en förutsättning för arbetet och förskollärarna egna lärande samt vidareutveckling om ett kollegialt utbyte sker. Detta gäller även hela arbetslaget som måste vara villiga att utvecklas och att vara medvetna om att pedagogiken utvidgas och fördjupas vilket påverkar det lärande barnet. Även Fishbein & Wetso (2014) menar att ett positivt lärande påverkar barnen. Ett gott ledarskap har effekten på barns lärande och inhämtning av kunskap från förskoleålder till vuxenlivet. Detta beskriver även Bush (2012, ss. 3-4) som menar att små barns tidiga inlärningsförmåga starkt påverkar deras kommande studieresultat i högre åldrar, och att deras dåvarande förskollärares ledarskap är en nyckelfaktor för att barns utbildning ska kunna bli framgångsrik. Bush (2012) påpekar även att ett flexibelt ledarskap för förskollärarna är vägen framåt i förskolan.

Likheter vi kan utläsa i Hallet (2013) och Bush (2012) är att lärande och undervisning är en viktig del i ledarskapet i förskolan. Egenskaper en ledare i förskolan bör besitta är att kunna vara flexibel och hantera förändringar i verksamheten. Både Hallet (2013) och Bush (2012) belyser vikten av barns utveckling, för att detta ska kunna ske krävs engagerade ledare i förskolan.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan vi utläsa från tidigare forskning att det finns en komplexitet i samarbetet mellan förskollärare och barnskötare, som i förekommande fall beskrivs som en maktkamp. För att undvika konflikter bör tydliga arbetsuppgifter finnas och en förskollärare i förskolan bör vara villig att utveckla sitt ledarskap. Förskollärares ledarskap bygger i sin tur på goda relationer gentemot så väl pedagoger, barn som vårdnadshavare. Eftersom barngrupperna växer och tiden inte räcker till blir detta en utmaning för pedagogerna. Ledarskapet bör finnas med under alla styrda aktiviteter under dagen samt vardagsituationer som i tamburen och under måltiderna. Avslutningsvis kan vi utläsa att vara en flexibel och engagerad ledare i förskolan är betydande för barns utveckling.

TEORETISK UTGÅNGSPUNKT

I detta stycke kommer vi att diskutera den sociokulturella teorin. Den handlar bland annat om samspel och vi utgår i studien från att ledarskapet bland annat bygger på hur pedagogerna samspelar med barnen. Utan goda relationer mellan förskollärare och barn är det svårt att skapa ett samspel och kunna vara en trygg ledare. Vi kommer att beskriva Lev Vygotskijs teorier kring det sociala samspelet och hur det kan kopplas till vår studie.

Sociokulturell teori

Säljö (2010, s. 18) förklarar att en av utgångspunkterna i den sociokulturella teorin handlar om intresset för hur individer och grupper tillägnar sig och utnyttjar fysiska och kognitiva resurser. Här är samspelet i fokus och att lära av varandra, vilket även Pihlgren (2017, ss. 31-32) diskuterar. Enligt Vygotskij är samspelsteorin en del av den sociokulturella teorin, som står för att vi lär av varandra samt av personer med mer kunskap än oss själva. För att barn ska kunna utvecklas och lära sig i undervisningen behövs ett gott samspel mellan förskollärare och barn (Pihlgren 2017). Vygotskijs tanke med den sociokulturella teorin är stringent i de sociala relationerna, där samspelet mellan barn och förskollärare är både lärande och utvecklande. Vygotskij menar även att talspråket spelar en viktig roll i samspelet mellan individer. För att lärande ska ske måste förskollärare tänka på hur de använder sitt talspråk. Förskolor som har förmågan att skapa ett gott samspel mellan förskollärare och barn, och barn emellan, får en stadig grund för barnets lärande och utveckling (Strandberg 2017, ss. 47-48). Vi kan koppla denna teori till ledarskap i förskolan då ledarskapet bygger på det sociala samspelet mellan alla parter. Vi tänker att ledarskapet och talspråket kan kopplas samman, men även att kroppsspråk och språkets tonläge är några delar i förskollärares karaktärsdrag inom ledarskap i förskolan.

Ett begrepp som nämns i den sociokulturella teorin är scaffolding. Melker, Mellgren och Pramling Samuelsson (2018, s. 69) beskriver scaffolding som betydelsefullt för barns lärande och utveckling. De översätter ordet scaffolding till att "stödja", där de menar på att förskollärare ska stötta och leda barn i lärandeprocesser. I likhet menar Pihlgren (2017, s. 74) att scaffolding blir som ett stöd för barnen genom att de då får tillgång till sina proximala utvecklingszoner. För att barnet ska kunna relatera, förstå och sätta in kunskap i olika sammanhang är det viktigt

att förskolläraren hjälper barnet med att bygga upp dess mentala byggställning. Med tidens gång när barnet klarar av mer på egen hand minskar förskolläraren sitt stöd och till slut kan barnet behärska området på egen hand.

Ett annat begrepp inom den sociokulturella teorin som Säljö (2010, ss. 119-120) nämner är appropriering, vilket betyder att det i olika samspelssituationer finns möjlighet att utbyta kunskap med varandra. Säljö (2010) menar att appropriering kan kopplas samman med begreppet utvecklingszon. Utvecklingszonen handlar om avståndet mellan en individs kunskap och vad man kan prestera under en vuxens ledning.

Dessa två begrepp kopplar vi samman till ämnet ledarskap i förskolan, då vi utgår från att en förskollärare måste vara ledande och stöttande i barns utveckling, samt att i samspel lär barnen av de mer kompetenta individerna som omger dem. Vi har nu gått igenom den sociokulturella teorin som kopplar samman ledarskapet och samspel i förskolan. I diskussionsdelen kommer vi diskutera mer ingående om samspelet mellan förskollärare och barn ur ett ledarskapsperspektiv i förskolan.

METOD

I detta stycke kommer vi gå igenom vårt val av metod, vårt urval, hur metoden genomfördes, våra etiska aspekter samt begreppen reliabilitet och validitet. Stycket avslutas med analys och bearbetning av materialet.

Val av metod

Utifrån vårt syfte att undersöka förskollärares uppfattningar om sitt eget pedagogiska ledarskap, hur förskollärarna förhåller sig i relation till barngruppen och hur pedagogerna resonerar kring sitt ledarskapssätt i förhållande till deras upplevda yrkestid och erfarenhet, har vi valt att använda oss av en kvalitativ metod. Intervjuer blev lämpligast för vår studie, då vi är intresserade av vad förskollärare har för uppfattningar om begreppet ledarskap i förskolan. Det som kan vara problematiskt är att förskollärarna förskönar synen på sitt ledarskap under intervjuerna. Vår förhoppning var ändå att få relevanta svar från informanterna, då de troligtvis belyser det som anses vara viktigt inom ledarskap i förskolan. En studie med intervjuer är oftast helt inriktad på ett specifikt område och hjälper en framåt mot det som är intressant (Løkken & Søbstad 1995, s. 29). Därför blev semistrukturerade intervjuer lämpligast för vår studie. Semistrukturerade intervjuer innebär öppna frågor där informanterna formulerar sina svar med egna ord. Detta för att få djupare diskussioner och reflektioner av förskollärarna kring sitt ledarskap i förskolan. Svaren visar hur informanterna har tolkat frågorna (Christoffersen & Johannessen 2015, s. 85). När informanterna hade svårt att svara på vissa frågor hade vi förberett följdfrågor eller olika scenarion för att kunna föra samtalet vidare. De första intervjufrågorna vi ställde var enkla och avslappnade frågor, exempelvis hur länge de har arbetat i förskolan, detta för att få ett gott samtalsklimat. Därefter ställdes specifika frågor kopplat till ledarskap i förskolan. Vi valde att dela upp intervjuerna mellan oss för att få studiens process så effektiv som möjligt. Efter samtycke av informanterna spelades intervjuerna in. Fördelen med att spela in intervjuerna är att kunna lyssna flera gånger på materialet, då det annars finns en risk att gå miste om väsentlig information. Nackdelen kan vara att det är obekvämt för informanterna att bli inspelade, vilket kan resultera i att intervjuerna upplevs ansträngande för informanterna.

Urval och genomförande

Processen för urvalet började med att vi diskuterade om vi skulle göra intervjuerna enskilt eller tillsammans. Efter att ha övervägt för- och nackdelar såg vi flera fördelar med att göra intervjuerna enskilt. Vi insåg att processen skulle ta kortare tid om vi delade upp intervjuerna mellan oss och vi såg en fördel med att vara två istället för tre under intervjun för att få informanten att känna sig bekväm och avslappnad. Efter diskussionen om enskild eller gemensam intervju kontaktade vi till två rektorer på olika förskolor via telefon. Samtidigt mejlade vi ut missivbrev (se bilaga 1) och samtyckesblankett till dessa rektorer med frågan om vi fick intervjua förskollärare som har flera års erfarenhet av yrket. Varför dessa

förskollärare valdes ut var för att vi tänker att de har mer erfarenhet kring ledarskap och kan reflektera mer över sin egen utveckling som pedagog i förskolan. En av rektorerna gav oss avslag på grund av tidsbrist i deras verksamhet. Den andra rektorn godkände att vi fick kontakta förskollärarna och fråga om de ville delta i vår studie. Även här mejlades missivbrevet ut och intervjuer med aktuella förskollärare för studien kunde planeras in. Efter avslag från första rektorn fick vi kontakta en tredje rektor och upprepa processen. Efter ett godkännande kunde vi gå vidare med studien. Alla förskollärare som vi har intervjuat har varit kvinnor där medelvärdet av deras yrkestid är 13 år (6-30 år). I vår studie kommer dessa kvinnor ges pseudonymer för att skydda deras identitet. Förskollärarna kommer att kallas Freja, Carro, Lisa, Ellen, Sanna och Kia.

Vi valde att intervjua förskollärare på två förskolor i två olika kommuner, där vi hade kontakter. Detta kan kallas bekvämlighetsurval och är baserat på åtkomlighet till informanterna (Bryman 2011, s. 194). Fördelen med detta val av förskolor blev att vi väl kände till kommunerna.

Alla intervjuer genomfördes i ett avskilt rum på förskolorna för att få lugn och ro och inte behöva störa verksamheten. Efter att förskollärarna har läst och skrivit under samtyckesblanketten kunde vi börja spela in intervjuerna. Förskollärarna hade fått information i missivbrevet att intervjun skulle ta cirka 45 minuter för att intervjun inte skulle kännas stressig och finnas tid för diskussion. Majoriteten av intervjuerna tog cirka 35 minuter. Efter varje intervju satt vi enskilt och transkriberade innehållet, vilket tog cirka en timme (Intervjufrågorna finns som bilaga 2).

Etiska aspekter

I Vetenskapsrådet (2017, s. 12) nämns en viktig del av forskningsetiken, vilket rör frågor om hur informanter i forskningen får behandlas. En utmaning kan vara att skydda personer som medverkar i forskningen från kränkningar. Inför våra intervjuer hade vi därför förberett frågor som inte kritiserar eller dömer någons profession. Vi har istället fokuserat på öppna frågor om till exempel den egna utvecklingen inom ledarskapet i förskolan. Innan datainsamlingen påbörjades gav vi ut information i god tid till förskollärare som kan tänka sig att vara med i studien. Via samtyckesblanketten informeras det att man när som helst under intervjun kan avbryta studien om det inte känns bra att delta. I samtyckesblanketten informerade vi också om att intervjun kommer att spelas in. Vi har tagit hänsyn till personernas anonymitet, vi använder oss utav pseudonym vilket innebär att vi skriver ett annat namn för att skydda personens anonymitet.

Reliabilitet och validitet

“Reliabilitet handlar om följdriktigheten, överensstämmelsen och pålitligheten hos ett mått på ett begrepp” (Bryman 2018, s. 208). För att kunna ta ställning om en studie är reliabelt eller inte menar Bryman (2018) att tre viktiga faktorer måste finnas. De tre faktorerna är stabilitet, intern reliabilitet och internbedömarreliabilitet. Bryman (2018, ss. 72-75) menar att reliabilitet

handlar om en studie görs vid upprepade tillfällen och om resultaten blir detsamma så blir reliabiliteten hög.

Validitet är ett begrepp som handlar om att undersöka det som är avsett att undersökas. Enligt Thornberg och Fejes (2015, ss. 258-259) använder forskare hellre begreppet tillförlitlighet än validitet, på grund av att de anser att begreppet är mer anpassat för kvalitativ forskning. Tillförlitlighet behövs för att enligt Bryman (2018, ss. 467-469) bedöma kvalitén i en kvalitativ studie. Tillförlitligheten i den kvalitativa forskningen delas in i fyra delkriterier, vilka är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt en möjlighet att styrka och konfirmera. Med trovärdighet menas att man följer de regler som finns inom forskningen medan överförbarhet står för att resultatet i studien kommer att kunna användas i andra miljöer och situationer. Pålitlighet nämner Bryman (2018) som ett sätt att redogöra och vara noggrann med att få in alla delar i sin forskningsprocess. Det sista delkriteriet är styrka och konfirmera, vilket menas med att forskaren måste agera i god tro och inte låta egna personliga värderingar påverka studien. För att få ett så trovärdigt resultat som möjligt har våra intervjufrågor utgått ifrån vårt syfte med studien. Svaren från informanterna presenteras på ett tydligt sätt så att andra forskare kan ta del av resultatet och använda i fortsatta studier. Vi har följt de riktlinjer som varit aktuella för vår studie som gör att pålitligheten ökar. Under intervjuerna och transkriberingen har vi stävat efter att vara objektiva, och inte låta personliga värderingar påverka oss.

Analys/bearbetning

Som tidigare nämnts spelades intervjuerna in, för att kunna gå igenom materialet mer noggrant när transkriberingen genomfördes kort efter intervjun. Bryman (2018, s. 579) belyser att processen mellan intervju och transkribering bör ske så snabbt som möjligt efter varandra. En fördel med att själv transkribera sitt material är att man på så sätt lär känna sitt egna material och därmed kan analys och tolkningsprocessen inledas mycket tidigare (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015, s. 51). När vi började analysera intervjuerna använde vi oss av tekniken innehållsanalys, vilket är enligt Bryman (2018, s. 357) en flexibel metod som rör analys av dokument och texter. Då får man på ett systematiskt sätt svar utifrån kategorier och teman. Teman i en innehållsanalys kan både vara vida eller snäva. Med vida teman menas exempel övergripande erfarenheter av skolan medan snäv står för exempel relationer mellan elever (Jepson Wigg 2015, s. 244). Teman som vi har kunnat utläsa är vida eftersom informanterna diskuterade deras ledarskap utifrån egna erfarenheter.

Intervjufrågorna analyserades var för sig och samtidigt kodade vi våra texter genom att markera betydelsefulla drag gällande vår studie i olika färger. Vi kunde efter detta hitta likheter och skillnader i intervjuerna och på så sätt sammanställa olika kategorier som blev underrubriker i resultatet. Dessa underrubriker är; vad en ledare i förskolan bör tänka på, förskolläraernas upplevelser kring ledarskap, ledarskap i samspel mellan förskollärare och barn, ledarskapets karaktärsdrag samt förskollärares utveckling inom ledarskapet. I resultatet kommer dessa teman tas upp mer ingående.

RESULTAT

Detta stycke innehåller resultatet av vår studie. Vårt syfte med denna studie var att undersöka hur förskollärares ledarskap förhåller sig i relation till barngruppen och hur förskollärare resonerar kring sitt ledarskapssätt i förhållande till deras erfarenhet av yrkestid.

Som tidigare nämnt har vi använt pseudonymer, för att skydda informanternas identitet. Förskollärarna kallas Freja, Carro, Lisa, Ellen, Sanna och Kia. Utifrån den innehållsanalys som utfördes har vi valt att presentera resultatet uppdelat under följande rubriker:

- Vad en ledare i förskolan bör tänka på
- Förskollärarnas upplevelser kring ledarskap
- Ledarskap i samspel mellan förskollärare och barn
- Ledarskapets karaktärsdrag
- Förskollärarens utveckling inom ledarskapet.

Vad en ledare i förskolan bör tänka på

För att kunna vara en ledare i förskolan och leda en barngrupp behövs många kvalitéer. Det som går att utläsa utifrån intervjuerna är att en stor del i ledarskapet i förskolan innebär att vara professionell och tydlig. När följdfrågan “vad innebär tydlighet” ställdes, fick vi bland annat som svar att man har ett tydligt syfte med sin undervisning, medan andra menade på att tydlighet innebär att ha rutiner och att sätta gränser.

”När du möter en ny barngrupp så var en tydlig vuxen som visar ramarna vad det är som gäller och när ni känner varandra kan du sudda ut gränserna. Då har du fått en harmonisk, trygg barngrupp. Det är svårare om du har låt gå mentaliteten från början. Detta tycker jag håller än idag. Alla mår bra av tydliga rutiner och trygghet.” - Lisa

Det vi kan utläsa från intervjun med Lisa är att det är viktigt att redan från början visa barnen vad det är som gäller. Efterhand när relationer mellan förskollärare och barn har skapats kan vissa gränser minskas. Carro diskuterar tydligheten med gränssättning.

“Man måste vara tydlig med vad man vill gentemot barn. Och kanske i början när man sätter sin ledarskapsprofil så måste man vara ganska fyrkantig, tror jag, utåt, för att sedan kunna sväva ut lite. Och att vara ledare är ju att vara förebild tänker jag, så att som ledartyp bör man vara så som du önskar att någon ska vara mot dig, fast på en nivå gentemot barnen och den kan ju variera beroende på barngrupp, barnantal och ålder.” - Carro

I citatet ovan menar Carro att när man möter en barngrupp för första gången är det viktigt att vara tydlig i sitt sätt att leda gruppen, för att sedan kunna släppa på gränserna när man lärt känna barnen. Detta liknar Lisas tankar om ledarskap och vad man som förskollärare bör tänka på. Carro nämner även att som ledare vill hon vara en förebild för barnen, vilket även Sanna diskuterar.

”För mig innebär det att vara en tydlig och engagerad förebild. Någon att lita på och känna sig trygg med. Någon som strävar efter gruppens bästa och kämpar för den. Lyfter och låter alla individer komma till sin rätt i gruppen.

Motto för mig är: Hjälp mig att bli mitt bästa jag!” - Sanna

Det vi uppfattar från intervjun med Sanna är att hon vill hjälpa barnen att utvecklas och för att kunna göra detta måste en relation byggas upp där hon är ledaren och en förebild för barnen. Sanna lyfter även fram att hon vill att vara en person som barnen kan lita på och känna sig trygga med. I intervjun med Freja framgår det att en utmaning kan bli att skapa relationer med alla barn när det handlar om stora barngrupper. Detta kan få till följd att barnen inte känner sig trygga och på så sätt inte har förtroende och saknar respekt för sin förskollärare. Freja menar att det blir en komplex situation till att kunna leda alla barn i sin barngrupp.

”Att bilda en relation till barnen är väldigt viktigt för ledarskap tycker jag, alltså man måste ha någon slags relation till varenda barn och de kan vara en utmaning när man har många barn i sin barngrupp, tryggheten behöver man för att kunna få respekt och så vidare för att kunna få till ledarskapet liksom, för är dom inte trygga tror jag inte du får så mycket respons heller. Barnen spenderar mycket tid på förskolan och träffar oss pedagoger ibland mer än deras föräldrar, därför är det viktigt för mig att skapa goda relationer och att de känner sig trygg hos mig.” - Freja

Förskollärarnas upplevelser kring ledarskap

Eftersom begreppet ledarskap beskrivs i forskning som svårdefinierat och komplext, ville vi ta reda på vad förskollärarna hade för upplevelser kring ledarskap i förskolan. Olika synpunkter på hur de upplever ledarskapet i verksamheten diskuterades.

En syn på upplevelser kring ledarskap var att begreppet inte hade diskuterats mycket i verksamheten. Men ju mer erfarenhet förskollärarna fått av yrket desto säkrare har deras ledarroll blivit. Lisa som har arbetat som förskollärare i över 30 år diskuterar sina erfarenheter.

”Efter att ha jobbat i över 30 år i yrket har gjort att jag vet mina styrkor, men även mina svagheter, som jag jobbar på att ständigt förbättra. Har genom åren gått på mängder av fortbildningar/föreläsningar. Gick bland annat en coachutbildning i två steg som kommunen ordnade för flera år sedan. Jag är även handledare till studenter vilket är både givande och kräver att man behöver tänka efter hur och varför jag gör/säger som jag gör.” - Lisa

Hälften av våra informanter menar att det är givande för ledarskapet att vara handledare för studenter. De förklarar att man själv behöver reflektera över sitt agerande gentemot barnen för att på så sätt utveckla sig själv. Carro nämner att hon ska gå en handledarutbildning för VFU-studenter i vår, vilket hon tycker ska bli spännande och ser en chans att få leda studenter och att utveckla sin ledarroll. Sanna är också en av dem som har varit handledare och ser positivt på det.

”Har gått flertalet fortbildningar, fungerat som samordnar, samtalsledare och varit handledare för VFU-studenter, vilket utmanar mig i min ledarroll.” – Sanna

En annan syn på upplevelser kring ledarskap är att man aldrig blir fullärd. Informanterna menar att de lär sig av varandra i arbetslaget och att de även lär sig av sina misstag.

”Och sen att kunna lära sig av dom som har jobbat mer, oavsett om det är en barnskötare eller förskollärare. Det spelar ingen roll för jag har sett både och, de som kan lära mycket, och inte. Man kan lära sig sjukt mycket av andra personer, beroende på hur dom då bemöter en. Och de kan man lära sig av sitt ledarskap liksom och plocka med sig bitar hur andra gör. Det viktiga är ju övning, känns det som.” - Freja

Freja beskriver hur hennes erfarenheter gällande arbetskollegor varit. Hon upplever att hon kan lära sig lika väl av en barnskötare som förskollärare. Det Freja ser som något lärande för sig själv tar hon med sig i sin egen yrkesprofession.

”Jag tänker att dom tillfällena, det låter som en kliché, men dom tillfällena som inte blir som man tänkt, är ju faktiskt dom som man lär sig mest av. Och i 95 % av fallen får jag gå tillbaka till mig själv, för då är det oftast något som jag har gjort som kanske klivit utanför det man brukar göra som stjal uppmärksamheten från det jag tänkte.” - Kia

Här menar Kia på att hon utvecklar sitt ledarskap när undervisningen inte blev som planerat. Det är ett av tillfällena som utvecklar ledarskapet. Alla informanter beskriver att ju längre yrkeserfarenhet de besitter desto säkrare blir de hur de vill och inte vill arbeta. Ett mönster vi kan utläsa är att förskollärare som arbetat i förskolan i över 20 år har gått ett flertal fortbildningar vilket de förskollärare som arbetat ungefär tio år inte har. Dock har några av informanterna fått mer administrativa uppgifter under deras yrkestid, där Carro är en av dem.

”Jag är koordinator, har lite ledarskapsroll på ett vis. Jag är dessutom schemaläggare, så jag lägger alla schema för dem som jobbar på min sektor, för tolv till tretton personer. Och sen är jag även koordinator som ser över dagen, vilka som ska befinna sig var, och det är ju en typ av ledarskap och den rollen har jag ju haft sen vi öppnade för två och ett halvt år sen. Som koordinator får jag ca fem till tio procent varje morgon av min tjänst och när jag lägger schema tycker jag att jag får den tid som behövs.” - Carro

Det vi kan utläsa av Carro under intervjun är att hon har fått fler administrativa uppgifter med tiden, vilket hon ser som en annan typ av ledarroll. För att hinna med dessa uppgifter tas det tid från barngruppen, vilket Carro inte beskriver som något problem.

Ledarskap i samspel mellan förskollärare och barn

Förskollärare har ett stort ansvar för den kontinuerliga undervisningen i förskolan. Om förskollärare inte tar en tydlig ledarroll i förskolan kan det bli en utmaning att stödja barnen i deras utveckling och lärande. Av den anledningen måste ett ständigt samspel ske mellan förskollärare och barn. Under intervjun beskriver Sanna samspelet mellan förskollärare och barn.

”Det är grundförutsättning att ledarskapet fungerar för att kunna skapa en harmonisk barngrupp som kan nå sin fulla potential. Som ledare är man en förebild och genom ett ömsesidigt förtroende med barnen utvecklar du gruppens lärande.” - Sanna

Även Lisa menar att det är en förutsättning med ett tydligt ledarskap för att få en trygg barngrupp.

”Barnen ser upp till dig och faktiskt ”förväntar” sig att du ska vägleda dem.” - Lisa

För att samspelet mellan förskollärare och barn ska ske menar även Carro att ett tydligt ledarskap behövs gentemot barnen. Hon benämner begreppet ”härvarande”.

”En nyfiken pedagog som är ”härvarande” tycker jag är viktigt. Det jag menar är att man är med barnen här och nu och inte bara närvarande och där i form av egenskap av kroppslig, utan mer ”äh får jag också prova”. Är man nyfiken i sitt ledarskap så tror jag man inspirerar och då blir man väldigt tydlig som ledare.” - Carro

Flera förskollärare nämner vikten av röst och kroppsspråk i förhållandet till samspelet med barnen. Rösten nämns som ett sätt att kunna leda barnen på olika vis. Ett exempel ges när Ellen vill fånga barnens uppmärksamhet inför en aktivitet. Hon förklarar att med hjälp av rösten och med olika tonlägen kan hon få barnen mer intresserade och nyfikna på vad som skall komma.

När vi diskuterar samspel mellan barn och förskollärare benämns svårigheten med att hitta en balans i sitt ledarskap. Svårigheten som blir följd av detta är att man inte vill vara en för auktoritär ledare som styr för hårt eller en otydlig ledare.

”Jag får under inga omständigheter som helst använda min auktoritet som vuxen i en slags maktposition mot barnen, utan jag ska vara medforskande och undersökande som inspirerar, som är ändå tydlig vad jag vill. Tydlig är superviktigt, framförallt till de yngre barnen.” - Carro

”Tyvärr finns det skräckexempel där pedagoger styr för hårt så barnen faktiskt är rädda till att det är alldeles för otydligt ledarskap och att gruppen påverkas i form av att den är stökig/otrygg.” - Lisa

Ett annat exempel som ges är att förskollärare styrt för mycket i samspel med barnen under undervisningen, så barnen svarar det de tror att förskollärarna vill höra och inte vad de själva egentligen tycker och tänker. Då blir barnen otrygga och osäkra vilket gör att lärandet förlorar sitt värde. Istället för att styra för hårt är det viktigt att få barnen delaktiga och ställa öppna och utmanande frågor.

Tidigare diskuterades relationer mellan barn och förskollärare, och under intervjuerna nämndes personkemi. Kia menar att barnen känner av personkemi, vilket innebär att om pedagogen har en dålig inställning till ett visst barn får detta inte smitta av sig till resterande barn i gruppen. Medan Ellen beskriver hur hon ska undvika att bli provocerad av vissa barn försöker hon analysera sig själv och sitt ledarskap. Hon funderar även över hur hon använder sitt språk i kommunikationen med barnet. Till skillnad från Ellen så nämner Kia att när hon blir provocerad av ett barn så behöver hon lämna rummet och ta en kort paus för att sedan kunna komma tillbaka och vara professionell.

Ledarskapets karaktärer

Under intervjuerna ställdes frågor om vad som utmärkte ledarskapet i förskolan. Ett begrepp som nämndes av samtliga informanter var samsyn. Många menar att för att arbetslaget ska fungera behöver pedagogerna prata sig samman och ha samma värderingar i verksamheten, för att barnen ska känna sig trygga på deras avdelning. Ellen beskriver det hon tycker är viktigt i ett arbetslag.

”Samarbetet med kollegan är viktigt för mig, att vi har samma syn på verksamheten och hur vi bemöter barnen.”
- Ellen

Kia tar upp att hon vill ha en öppen dialog med sina kollegor. Ibland tycker inte alla likadant, men det är viktigt att inte låta diskussioner kollegor emellan påverka barngruppen. Som förskollärare benämner hon att man fortfarande är mänsklig och kan begå misstag, dock måste man alltid tänka på att hålla på sin professionalitet inför barn, kollegor och vårdnadshavare.

”Man måste ha samma syn på saker och ting. Måste ta upp det med sin personal och få ut det och säga vad man tycker och tänker. Barnen ska inte drabbas eller märka att man inte tycker likadant i personalgruppen. Man vill inte vara den där stränga personen, men barnen behöver ramar, och ramar ger en trygghet. För att de sedan ska kunna växa och utmanas där de är just nu.” - Kia

Karaktärsdrag som utmärktes flertalet gånger var professionalitet samt vikten av att vara en närvarande och engagerad förskollärare. När vi ställde följdfrågan om vad som menas med närvarande förskollärare fick vi svaret att det är viktigt att se alla barn och inte slå sig till ro när allt fungerar. För att det ska kunna fungera i verksamheten måste förskollärarna vara där de förväntas vara, exempel vara närvarande i barnens lek både inne som utomhus. Vidare diskuterades vad en engagerad förskollärare egentligen innebär och då kom ett exempel upp som handlar om att kunna skapa goda relationer, genom att visa att man bryr sig om och lyssnar på barnen.

”Något av det viktigaste tror jag är nog att ha det där lekfulla med barnen och inte bara känna att jag är bara deras ledare utan de ska se mig som en förskollärare och som en vän, någon som de kan anförtro sig till.” - Freja

Freja beskriver att hon vill ha goda relationer till alla barn i sin barngrupp. Hon vill vara en person i barns liv som de kan anförtro sig till om det är något speciellt som hänt. Freja menar även att hon kan vara den lekfulla förskolläraren på barnens nivå, men samtidigt kunna ta på sig en ledarroll när situationer krävs. Ett annat karaktärsdrag som kommer upp är att kunna vara flexibel i sin ledarroll. Carro menar att flexibel innebär att kunna ta fler perspektiv i förskolan.

”Man måste tänka på att alla barn är olika, men samtidigt kan jag som ledare inte ta sju olika perspektiv på en dag, men att stå fast vid sitt syfte och sin tanke tror jag är viktigt att man gör och inte ändrar för mycket mot vad man tänkt från början, men sedan måste man vara flexibel och tänka ”det här funkade inte”, då får jag göra på något annat sätt.” - Carro

Carro menar att alla barn är olika, men det är hon som förskollärare som måste tänka på hur hon agerar och planerar sin verksamhet. I likhet med Carro menar Ellen att när hon inte når fram till alla barn måste hon analysera sig själv och sitt ledarskap.

”Jag stannar upp och reflekterar. Vad är det jag inte uppmärksammar? Vad påverkar? Enstaka barn eller fler? Vad kan jag förändra i mitt agerande? Inre och yttre omständigheter som påverkar? När jag inte når fram kan jag även göra något oväntat/intressant som återtar barnens uppmärksamhet och börjar därefter om. Fungerar inte det heller får jag avsluta snabbt och ta en funderare, gjorde jag något för lätt eller svårt?” - Ellen

Med inre omständigheter menar Ellen miljöer, lokalen och mellan individer, och i det yttre omständigheterna menar hon andra aspekter som påverkar barnen. Det kan till exempel vara fel gruppkonstellation som påverkar, men också hur barnens dagsform är. Som förskollärare måste man ha i åtanke att barn som vi vuxna kan ha bra och sämre dagar. Ellen poängterar att man inte ska tvinga något barn att göra något de inte vill. Man bör istället vara flexibel och tänka om.

Förskollärarens utveckling inom ledarskapet

Vi ställde frågan hur förskollärarnas ledarskap i förskolan har förändrats från när de började arbeta tills nu. Majoriteten menade att de var osäkra och otydliga i sin ledarroll i början av sin karriär samt var avvaktande och tittade på hur andra gjorde och tog knappt inga egna initiativ. De flesta menar att med åren har de blivit tryggare i sin ledarroll.

”I början var jag nog ganska osäker, osäker på min roll som förskollärare, man måste ju hitta sin egna roll och det tar ju ett tag. För mig tog det några år innan jag klev in i en riktig trygg ledarroll.” - Carro

”Jag har genom åren blivit allt säkrare och tryggare i min yrkesroll tack vare rektorer, kollegor, föräldrar och framför allt barn som gett mig så mycket positiv feedback. Idag vågar jag ta plats, uttrycka mina åsikter och vara stolt för den pedagog jag är idag.” - Lisa

Majoriteten av informanterna menar ju längre tid de arbetat, vågar de ta för sig mer och säga vad de tycker till sina kollegor samt att man har en säkrare roll gentemot vårdnadshavare. Att ha en säkrare roll innebär att våga stå på sig mer och kunna hantera komplexa situationer med vårdnadshavare.

”Jag känner enorm skillnad, från osäker och avvaktande i vissa lägen till tydlig och lyhörd nu. Man inser hur otroligt mycket ledarskapet påverkar genom beprövad erfarenhet.” - Sanna

När vi diskuterade förskollärarnas ledarroll i framtiden svarade samtliga att de aldrig känner sig fullärda, det är något man arbetar och utvecklar genom nya erfarenheter och utmaningar. I citat ovan förklarar Sanna att man lär sig genom övning. I likhet med Sanna beskriver Freja att hon lär sig om sitt ledarskap hela tiden, hon slutar aldrig att utvecklas. Freja förklarar också att hon i framtiden är villig att förändra sitt ledarskap beroende på barngrupp, arbetslag och andra faktorer som påverkar.

”Jag vill inte känna ”så här har jag gjort alltid” och nu kommer jag alltid göra så, utan snarare att okej, då kanske jag behöver ändra något hos mig själv, och hur gör jag det? Det är ju där det främst händer saker. Annars blir det ju att man backar in i samma grejer liksom, man måste tänka att det är föränderligt efter samhälle och barngrupp.” - Freja

Utifrån vårt syfte att undersöka förskollärares uppfattningar om sitt ledarskap, hur de förhåller sig i relation till barngruppen och hur förskollärarnas ledarskap förändrats under deras yrkestid, kan vi utläsa att tydliga och flexibla förskollärare ger trygga och harmoniska barngrupper. Förskollärares ledarskap har stor betydelse för samspelet mellan förskollärare och barn, då informanterna poängterar att goda relationer är nyckeln till gott samspel. För att goda relationer ska kunna formas behövs närvarande och engagerade förskollärare. Majoriteten av informanterna nämner att de vill vara en förebild för barnen, vilket menas bland annat att de vill vara en person som barnen kan anförtro sig till. Andra aspekter som nämns genom att vara en förebild är att kunna vara lekfull men samtidigt kunna ta ett vuxenansvar när det väl gäller. Avslutningsvis såg vi ett mönster av samtliga informanter att i början av deras yrkestid kände de sig osäkra och avvaktande i sitt ledarskap. Ju mer erfarenhet de besitter desto tryggare och professionella har de blivit i sin ledarroll gentemot kollegor, barn och vårdnadshavare.

DISKUSSION

Vi kommer i detta stycke diskutera vad vi anser är viktiga delar från resultatet kopplat till syfte, frågeställningar och tidigare forskning. Vi kommer även redogöra för metoddiskussion, didaktiska konsekvenser och ge förslag på vidare forskning.

Resultatdiskussion

I detta stycke kommer vi diskutera framgångsfaktorer inom ledarskap i förskolan, till exempel tydlighet. Vi kommer även beskriva samspelet mellan förskollärare och barn, där förskolläraren bör skapa goda relationer till alla parter. Därefter tas förskollärares utveckling inom ledarskap i förskolan upp. Stycket avslutas med en sammanfattning av resultatdiskussionen.

Framgångsfaktorer inom ledarskap i förskolan

Utifrån resultatanalysen är tydlighet, flexibilitet och engagemang några av de egenskaper som pedagogerna anser att en ledare bör besitta i förskolan. I litteraturen beskrivs att utan ett tydligt ledarskap är det svårt att inta rollen som förskollärare (Nilsen 2015; Eriksson 2014; Stendahl 2017). Informanterna beskriver tydlighet som att ha ett tydligt syfte med sin undervisning, att ha rutiner och sätta tydliga gränser för barnen. En likhet mellan informanterna och det som beskrivs i litteraturen är att pedagogerna bör använda sig av tydliga struktur i sin yrkesroll, vilket skapar lugn och trygghet för barnen (Nilsen 2015; Eriksson 2014; Stendahl 2017). Informanterna beskriver att alla mår bra av tydliga rutiner och även att detta resulterar i en trygg barngrupp. Stendahl (2017) beskriver att en del av ett tydligt ledarskap handlar om hur man

kommunicerar med barnen. Flera av informanterna nämner att rösten och kroppsspråket är två verktyg som kan användas i sättet att tydligt leda och väcka nyfikenhet och intresse hos barnen. Detta belyser även Philips (2017) som menar, att om pedagogen lyckas att få barnen engagerade så väcks även ett intresse fram för den pedagogiska verksamheten. Även Vygotskij utifrån den sociokulturella teorin, menar att talspråket är en viktig del i samspelet mellan barn och förskollärare (Pihlgren 2017). Som tidigare nämnts tänker vi att tydlighet är en stor del i en förskollärares ledarroll gentemot barnen. Utan ett tydligt ledarskap är det svårt att leda en barngrupp. Vi ser det som positivt att vi har samma tankar som både informanterna och forskningen angående att besitta ett tydligt ledarskap i förskolan.

En annan framgångsfaktor för förskollärare som Bush (2012) och Philips (2017) belyser är att kunna inta ett flexibelt ledarskap, vilket även samtliga informanter nämner. Informanterna menar att de måste kunna analysera sitt arbetssätt och ledarskap genom att vara flexibla och tänka om, om något i verksamheten inte går som planerat. I likhet med Bush (2012) menar Hallet (2013) och Fischbein & Wetso (2014) att en ledare i förskolan bör kunna hantera förändringar för att höja kvalitén på undervisningen. Här spelar drivkraften en stor roll, det gäller att kunna leda, förbättra och forma praktiken för barnen.

Hallet (2013) belyser även en annan framgångsfaktor, nämligen engagemang. Ledarskap i förskolan kräver ett engagemang för samarbete mellan pedagoger, barn och vårdnadshavare. Även informanterna menar att en engagerad förskollärare kan till exempel innebära att skapa goda relationer i förskolan, genom att visa att man bryr sig om barnen och lyssnar. Ett begrepp vi kopplar detta till är appropriering som nämndes i den teoretiska utgångspunkten. Begreppet handlar om att det i samspelssituationer finns möjlighet till utbyte av kunskap mellan individer. Vi menar att det i ett arbetslag med goda relationer och samarbete sker ett kollegialt lärande, vilket i sin tur främjar ledarskapet i förhållandet till barngruppen. En fundering vi har är om pedagoger i icke fungerande arbetslag behåller sina kompetenser för sig själva eller delger varandra sin kunskap.

Samspelet i förskolan

Förskollärares ledarskap påverkar barnens utveckling och lärande i förskolan och för att detta ska kunna ske bör ett samspel ske mellan förskollärare och barn. Söderström (2019) belyser att en förskola med hög kvalitet bygger på goda relationer mellan förskollärare och barn. I likhet med Söderström (2019) menar Svedberg (2016) att för att kunna uppnå goda relationer och samspel i förskolan bör en förskollärare vara professionell i sina relationer. Det Svedberg (2016) menar med att vara professionell är att förskollärarna kan sätta gränser och få en ömsesidig respekt gentemot barnen. Under intervjuerna diskuterades svårigheten med att hitta en balans i sitt ledarskap i samspelet mellan barn och förskollärare. Att vara en för auktoritär eller otydlig ledare var en typ av ledarskap som bör undvikas. Även svårigheten med att få goda relationer i stora barngrupper togs upp, vilket kan få följderna att barnen inte känner sig trygga och på så sätt inte har förtroende och saknar respekt för sin förskollärare. I likhet med informanterna påpekar Pramling Samuelsson, Williams & Sheridan (2015) att stora barngrupper kan begränsa möjligheter till samspel och kommunikation vilket får följderna att

barn inte får det stöd som de behöver i verksamheten. För att underlätta detta behövs ett gemensamt förhållningssätt i arbetslaget och att ha fasta och tydliga rutiner i verksamheten, samt att man delar in barnen i mindre grupper. Sheridan, Sandberg och Williams (2012) ser också att det är positivt att dela in barnen i mindre grupper, eftersom barnen då har lättare att kunna integrera med varandra. Sheridan, Sandberg och Williams (2012) belyser även fördelen med mindre grupper då samspelet och kommunikationen ökar mellan förskollärare och barn.

Cronqvist (2018) belyser begreppet etiskt ledarskap som handlar om att få goda relationer till barnen. Genom goda relationer kan barns behov uppmärksammas och möjligheten till utveckling och lärande ökar. Informanterna nämner att lekfullhet i kombination med att kunna ta på sig en ledarroll när situationer kräver det är två viktiga faktorer i verksamheten. Pihlgren (2017) menar att i den sociokulturella teorin handlar det om att skapa sociala relationer där samspelet mellan barn och förskollärare är både lärande och utvecklande. Då ledarskapet enligt informanterna handlar bland annat om att skapa goda relationer till barngruppen kopplar vi den sociokulturella teorin och ledarskap i förskolan samman samt begreppet scaffolding. Scaffolding som står för att stötta barn i lärandeprocesser (Melker, Mellgren & Pramling Samuelsson 2018). Vi kopplar detta begreppet till när informanterna beskriver att undervisning bör ske kontinuerligt i förskolan samt vara en stöttande pedagog. Där vi uppfattar att informanterna vill finnas nära barnen och stötta dem i verksamheten. Som vi tidigare nämnt är nackdelen med stora barngrupper att de hindrar förskolläraren från möjligheten att kunna stötta barnen under hela dagen i förskolan.

I tidigare forskning beskrivs maktkamper som kan uppstå mellan förskollärare och barnskötare då förskollärare upplever att de får ta ett större omsorgsansvar för arbetslaget och verksamheten (Nilsen 2015). Det positiva menar Nilsen (2015) menar är att förskollärarens ansvar kan utvecklas till en starkare ledarskapsroll i förskolan. En negativ aspekt skulle kunna vara att pedagoger känner ett för stort ansvar, vilket kan påverka ledarskapet gentemot barnen. Svårigheter kan bli att fokusera på sin trygga och engagerade ledarroll i samspelet med barnen, samtidigt som förskollärarna ska ha ansvar för personalfrågor och resterande arbetslag. Detta är inget informanterna diskuterar under intervjuerna. Dock nämns det, att för att ett arbetslag ska kunna fungera krävs det en samsyn, där pedagogerna diskuterar sig samman och har samma värderingar. Vissa informanter menar även att betydelsen med att arbeta med en förskollärare eller barnskötare inte spelar större roll. Det handlar mer om hur man är som person samt ledare och kan på så sätt lära av personen, inte vilken utbildning den besitter. Eriksson (2014) beskriver även att tydliga och strukturerade arbetsuppgifter behövs i ett arbetslag för att kunna få ett fungerande ledarskap, på så sätt slipper pedagogerna onödiga konflikter. Förskollärarnas uppfattningar om att ha ett gemensamt synsätt och strukturerade arbetsuppgifter gör så att det blir tydligare för barnen vad som gäller på just deras avdelning.

Förskollärares utveckling

I resultatet framkom det att samtliga informanter kände sig osäkra och otydliga i sin ledarroll i början av sin karriär samt att de knappt vågade ta egna initiativ. Med åren har de blivit tryggare

och vågar ta för sig mer i sin ledarroll, både gentemot kollegor, barn och vårdnadshavare. Att våga ta för sig mer innebär också att våga stå på sig och att kunna hantera komplexa situationer. Informanterna nämner att de fått fler administrativa uppgifter under sin yrkestid. Larsen och Slåtten (2014) menar också att mer administrativt arbete har tillkommit för förskollärare i förskolan vilket resulterar i mindre tid i barngrupp. Informanterna nämner inget om den minskade tiden i barngrupp som ett problem. Larsen och Slåtten (2014) ser administrativa uppgifter som något positivt och att möjligheten att utveckla sin profession ökar. Att få mer administrativa uppgifter i förskolan tänker vi kan stärka individens självförtroende och ledarroll. Det kan dock inte uteslutas att det administrativa arbetet kan ta över och därmed stjäla tid från barngruppen. Vi anser det viktigt att hitta en balans mellan dessa aspekter för minskad stress för förskollärare och för att barnen inte ska bli drabbade i verksamheten.

Inom ledarskap i förskolan känner informanterna sig aldrig fullärda. De menar att de utvecklas och lär sig genom erfarenheter, fortbildningar och att ta emot VFU-studenter. En av informanterna menar på att hon utvecklar sitt ledarskap genom beprövad erfarenhet, vilket vi tolkar som att ju mer olika situationer förskollärarna hamnar i desto mer erfarenhet får de. Samtidigt menar informanterna att de är villiga att förändra sitt ledarskap om situationer krävs beroende på barngrupp, arbetslag och andra faktorer. God kvalitet innebär att förskollärare har arbetsglädje med ett öppet klimat och att de får vara en del av verksamheten menar Riddersporre (2010).

Sammanfattning av resultatdiskussion

Slutsatser som vi drar är att det krävs många framgångsfaktorer för att förskollärarna ska kunna ta en positiv ledarroll i förskolan gentemot barnen. Som vi tidigare nämnt i inledningen anser vi att en förskollärare behöver vara trygg, ha tydliga strukturer och vara inlyssnande, vilket även våra informanter menar. Informanterna nämner också att en tydlig, engagerad och flexibel ledarroll är en framgångsfaktor för yrket. Vi ställer oss frågan om dessa begrepp är något man besitter eller något man utvecklar under sin yrkestid. För att ett samspel ska kunna ske mellan förskollärare och barn behövs ett tydligt ledarskap av samtliga pedagoger. En utmaning som vi ser är att arbetslaget bör ha samma värderingar och förhållningssätt, detta eftersom alla människor är olika och fungerar på olika sätt. Det gäller att konstruera ett arbetslag där alla är trygga med varandra och kan utvecklas tillsammans. Ett icke fungerande arbetslag innebär istället en risk för att förskolläraren behöver ta fokus från barngruppen för att istället få arbetslaget att fungera. Att dela in barnen i mindre grupper ses som positivt då samspel och kommunikation kan utvecklas till det bättre. Vi tänker att en nackdel med detta är svårigheten att skapa en vi-känsla, medan fördelen är att barn som inte vågar ta för sig i stora grupper lättare kan komma till tals. Sammanfattningsvis ser vi att informanterna kände sig osäkra i sin ledarroll i början av sin yrkestid, men de har blivit tryggare med åren. Något som vi tolkar utifrån resultatet är att det inte förefaller vara nödvändigt att nyexaminerade förskollärare känner sig fullärda i sin ledarroll. Kunskap och erfarenheter är något man som pedagog utvecklar och lär sig under sin yrkestid.

Metoddiskussion

Eftersom syftet med studien var att undersöka förskollärares uppfattningar om ledarskap, hur pedagogerna förhåller sig i relation till barngruppen och hur förskollärarnas ledarskap förändrats under deras yrkestid tyckte vi att en kvalitativ undersökningsmetod passade vår studie. Intervjuer valdes som metod för att kunna ta del av förskollärares uppfattningar kring ledarskap i förskolan. Vi valde att inte skicka ut våra intervjufrågor i förväg vilket höjer reliabiliteten, då informanterna inte kan förbereda sina svar. Intervjufrågorna till studien var relevanta utifrån vårt syfte och frågeställningar. När frågorna skrevs ner gick processen snabbt och vi reflekterade inte över att vissa intervjufrågor var relativt lika utan det upptäcktes under den första intervjun. Vi hade därför kunnat ta bort dessa frågor. Vi hade räknat med att intervjuerna skulle ta cirka 45 minuter, men i praktiken tog det cirka 35 minuter. Detta påverkade inte vårt resultat eftersom vi fick relevant information till studien. Majoriteten av svaren var relativt lika, men några av intervjufrågorna var mer öppna än andra. Det resulterade i att svaren skiljdes åt då informanterna har olika uppfattningar om ledarskap i förskolan. En fördel med vår bearbetning var att vi har ställt samma frågor till samtliga informanter vilket underlättade vår kodning. Ett hinder i analysen var att ett antal frågor överlappade varandra vilket försvårade processen med att skapa underrubriker. I övrigt gick processen bra och kodningen av intervjuerna gick relativt snabbt då vi använde oss utav digitala verktyg med hjälp av worddokument.

Didaktiska konsekvenser

Resultatet visade att ledarskap i förskolan innehåller många olika kvalitéer och perspektiv. Att vara en tydlig ledare och förebild är exempel på vad förskollärarna ansåg vara viktigt. Samspelet mellan alla parter i förskolan kan kopplas både till goda relationer och för lärande och utveckling. Samtliga förskollärare kände sig osäkra och otydliga i sitt ledarskap i början av sina karriärer, men efter år av erfarenheter blir de säkrare i sin ledarroll. En slutsats som vi kan dra är att praktik ger trygghet och säkerhet, vilket skulle kunna innebära att en utökad verksamhetsförlagd utbildning under förskolläraryrket skulle kunna bidra till ökad trygghet och säkerhet. Informanterna menar även att deras ledarskap utvecklas hela tiden och viljan att lära mer bör alltid finnas med. Teoretisk kunskap är därmed också viktigt.

Genom den här studien tänker vi att vi har bidragit med en bredare syn på ledarskap i förskolan och vi har själva blivit inspirerade gällande hur vi vill vara som ledare i vårt framtida yrke som förskollärare. Inför den kommande yrkesrollen är det viktigt att ha en tydlig ledarroll, ha en samsyn och samma värderingar i ett arbetslag och skapa goda relationer med alla parter i förskolan. För att detta ska kunna ske tänker vi att man som pedagog måste vara flexibel, engagerad och närvarande i förskoleverksamheten. Att vara en ledare i förskolan innebär även att kunna vara en förebild för barnen, någon som de kan anförtro sig till genom att skapa goda relationer mellan pedagog och barn.

Förslag på vidare forskning

Utifrån det som tas upp i denna studie hade det varit intressant att vidare undersöka rektorers syn på sitt eget ledarskap. En aspekt som kan studeras är vilka strategier rektorer använder sig av för att utveckla sina anställdas ledarskap. En annan typ av studie som hade varit intressant att göra handlar om hur olika typer av ledare påverkar de pedagogiska verksamheterna. Eftersom majoriteten av informanterna i denna studie kände sig som osäkra ledare i början av sin yrkestid, ser vi en fördel med att kunna ge förskolläraryrket mer forskning inom ämnet ledarskap.

REFERENSER

- Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder. 2.*, [rev.] uppl. Malmö: Liber
- Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder. 3.* uppl. Stockholm: Liber
- Bush, Tony (2012). Leadership in Early Childhood Education. *Educational Management Administration & Leadership* 41(1) ss .3–4 DOI:10.1177/1741143212462968
- Christoffersen, Line & Johannessen, Asbjørn (2015). *Forskningsmetoder för lärarstudenter. 1.* uppl. Lund: Studentlitteratur
- Cronqvist, Marita (2018). *Etiskt ledarskap: didaktik i förskola och skola. 1.* uppl. Lund: Studentlitteratur
- Eriksson, Anita (2014). Förskollärarens förtydligade ansvar en balansgång mellan ett demokratiskt förhållningssätt och att utöva yrkeskunskap. *Nordic Early Childhood Education Research Journal*, 7(6), ss.1-17 DOI: [10.7577/nbf.576](https://doi.org/10.7577/nbf.576)
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne, Göran (2015). Intervjuer. I Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red) *Handbok i kvalitativa metoder. 2.*, [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber ss. 34-54.
- Fischbein, Siv & Wetso, Gun-Marie (2014). Pedagogiskt ledarskap i internationell forskning. I Wetso, Gun-Marie (red.). *Specialpedagogiskt ledarskap för yrkesprofessionella: i förskola och skola. 1.* uppl. Malmö: Solentro ss. 113-119.
- God forskningssed [Elektronisk resurs].* Reviderad utgåva (2017). Stockholm: Vetenskapsrådet
- Hallet, Elaine (2013). ‘We all share a common vision and passion’: Early years professionals reflect upon their leadership of practice role. *Journal of Early Childhood Research* 11(3) ss. 312–325 DOI: 10.1177/1476718X13490889
- Ignerus, Erik (2017). Prata om ledarskap. Förskolan, Lärarförbundet, 15 Mars.
- Ivarson Alm, Ewa (2019). *Ledarskap i förskolan: föreståndare - förskolechef - rektor. 2.* uppl. Lund: Studentlitteratur
- Jepson Wigg, Ulrika (2015). Att analysera livsberättelser. I Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) *Handbok i kvalitativ analys. 2.*, utök. uppl. Stockholm: Liber ss. 238-255.
- Larsen, Ann Kristin & Vaagan Slåtte, Mette (2014). *Mot en ny pedagogisk lederrolle og lederidentitet? Nordic Early Childhood Education Research Journal*, 7(5), ss.1-19 DOI: [10.7577/nbf.541](https://doi.org/10.7577/nbf.541)
- Läroplan för förskolan Lpfö 18.* (2018). Stockholm: Skolverket

- Lökken, Gunvor & Søbstad, Frode (1995). *Observation och intervju i förskolan*. Lund: Studentlitteratur
- Melker, Kristina, Mellgren, Elisabeth & Pramling Samuelsson, Ingrid (2018). Undervisning i förskolan– en fråga om att stötta och att skapa gemensamt fokus. *Forskning om undervisning och lärande vol.6* ss. 64-86
- Nilsen, Hanne Kirsten (2015). *Konstruksjoner av ledarskap i barnehagen*. Journal of nordic early childhood education research, 11(8), ss.1-15 DOI: 10.7577/nbf.1205
- Olsson, Maria (2016). *Lärares ledarskap som möjliggörande och begränsande i mötet med "alla" barn - En deltagarorienterad studie*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet. DiVA.org:su-128408
- Phillips, Tove (2017). *Pedagogiskt ledarskap*. 2. uppl. Malmö: Gleerup.
- Pihlgren, Ann S. (2017). *Undervisning i förskolan: att skapa lärande undervisningsmiljöer*. Första utgåvan Stockholm: Natur & Kultur
- Pramling Samuelsson, Ingrid, Williams, Pia & Sheridan, Sonja (2015). *Stora barngrupper i förskolan relaterat till läroplanens intentioner*. *Nordisk barnehageforskning*, 9(7), ss. 1-41. <http://dx.doi.org/10.7577/nbf.1012>
- Riddersporre, Bim (2010). Ledarskap i förskolan. I Riddersporre, Bim, & Persson, Sven (red.). *Utbildningsvetenskap för förskolan*. Stockholm: Natur & Kultur ss. 211-227.
- Sheridan, Sonja, Williams, Pia & Sandberg, Anette (2012). Systematic Quality Work in Preschool. *International Journal of Early Childhood*, ss. 1-31 DOI:10.1007/s13158-012-0076-8
- Stendahl, Emilie (2017). Tydliga ledare ger trygga barn. *Förskolan*, Lärarförbundet, 15 mars.
- Strandberg, Leif (2006). *Vygotskij i praktiken: bland plugghästar och fusklappar*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag
- Svedberg, Lars (2016). *Pedagogiskt ledarskap och pedagogisk ledning: teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur
- Säljö, Roger (2010). *Lärande i praktiken: ett sociokulturellt perspektiv*. 2. uppl. Stockholm: Norstedts
- Söderström, Anna-Karin (2019). *Förskolans ledarskap: för barnens skull*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Thornberg, Robert & Fejes, Andreas (2015). Kvalitet och generaliserbarhet i kvalitativa studier. I Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) *Handbok i kvalitativ analys*. 2., utök. uppl. Stockholm: Liber ss. 256-275.

Wetso, Gun-Marie (2014). Professionsuppdraget pedagogiskt ledarskap. I Wetso, Gun-Marie (red.). *Specialpedagogiskt ledarskap för yrkesprofessionella: i förskola och skola*. 1. uppl. Malmö: Solentro ss. 17-25.

BILAGA 1: MISSIV



Högskolan i Borås

2019-11-18

Hej!

Vi heter Sara Medin och Rebecca Jacobsson och läser förskolläraryrket på Campus Varberg, Högskolan i Borås. Just nu går vi vår sjunde och sista termin och skriver vårt examensarbete som handlar om ledarskap i förskolan. Vårt fokus under intervjun är pedagogers reflektion kring sitt ledarskap i relation till faktorer som barngrupp, organisation och yrkeserfarenhet.

Därmed vill vi intervjua förskollärare som har kunskap, utbildning och erfarenheter som är värdefulla för oss och vårt arbete. Vi hoppas att du på har möjlighet att delta. Intervjun kommer ta cirka 45 minuter.

Vi följer Vetenskapsrådets etiska krav vilket innebär att du inte kan identifieras utifrån dina svar. Deltagandet är frivilligt och om du så skulle vilja, så kan du när som helst avbryta intervjun.

Om ni har några frågor eller funderingar så är ni välkomna att kontakta oss eller vår handledare.

Sara Medin 072xxxxxxx

Rebecca Jacobsson 070xxxxxxx

Märtha Pastorek Gripson martha.pastorek_gripson@hb.se

BILAGA 2: INTERVJUFRÅGOR

Berätta om din bakgrund inom förskolan.

Hur länge har du jobbat inom förskolan?

Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?

Vilket år tog du examen?

Hur kom det sig att du valde att jobba i förskolan?

Vad innebär ledarskap för dig?

Vad kan vara värt att tänka på som ledare i förskolan?

Vad uppfattar du är viktigt att tänka på när det gäller hur man hanterar sitt ledarskap i relation till hur man samspelar med barnen?

Finns det något som man bör undvika i sin ledarroll?

Vad har du för upplevelser kring ledarskap?

Kan du beskriva ditt ledarskap i relation med barnen i början av din karriär och nu, vad är det skillnaden?

Vad gör du när du inte når fram till barngruppen?

Hur tror du att ditt ledarskap i framtiden kommer se ut?

Vad tror du att du befinner du dig då?

Är det något du vill tillägga som jag inte har frågat?



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb: www.hb.se