



**MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS**

PEDAGOGISKT LEDARSKAP

PEDAGOGERNAS LEDARSKAP I ARBETET MED BARNNS DELAKTIGHET
OCH INFLYTANDE

MADELEN HJÄLM OCH SOFIA ANDVRET

Akademien för utbildning, kultur och kommunikation
Pedagogik
Självständigt arbete – förskolepedagogiskt område
Grundnivå, 15 hp.

Handledare: Jonas Nordmark

Examinator: Eva Ärlemalm-Hagsér

Termin 7 År 2019



**MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÅSTERÅS**

Akademien för utbildning

kultur och kommunikation

SJÄLVSTÄNDIGT ARBETE

Kurskod PEA098 15 hp

Termin 7 År 2019

SAMMANFATTNING

Madelen Hjälms och Sofia Andvret

Pedagogiskt ledarskap

Det goda pedagogiska ledarskapet i arbete med barnens delaktighet och inflytande

Educational leadership

The teachers' leadership in work with the children's participation and influence

Årtal 2019

Antal sidor: 36

Vi undersöker hur verksam pedagogisk personal ser på den pedagogiska ledarrollen och knyter sitt förhållningssätt och roll i verksamheten till denna. Studien undersöker hur det goda pedagogiska ledarskapet kan påverka barns delaktighet och inflytande genom intervjuer med verksam pedagogisk personal. Vilken kunskap och vilka erfarenheter har respondenterna som vi har intervjuat av pedagogiska ledarskapet? Hur kan det goda pedagogiska ledarskapet och barns delaktighet och inflytande garantera god kvalitet? Vi har använt oss av semistrukturerade intervjuer som metod för att undersöka den verksamma personalens pedagogiska ledarskap i arbetet med barns delaktighet och inflytande. Resultatet visar att det finns flera olika utmaningar i arbetet med detta. Vi upptäckte i vår studie att dessa utmaningar är en del av den verksamma pedagogiska personalens vardag i förskolan. Slutsatsen vi drar är att det behövs tydlig kommunikation och gemensam reflektion i ett arbetslag för att kunna skapa förståelse och kunskap i det pedagogiska ledarskapet och i arbetet med barns delaktighet och inflytande.

Nyckelord: Delaktighet och inflytande, pedagogiskt ledarskap

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte och forskningsfrågor.....	2
1.1.1	Uppsatsens disposition.....	2
2	Begreppsdefinition.....	3
2.1	Pedagogiskt ledarskap.....	3
2.2	Delaktighet och inflytande.....	3
2.3	Personal med pedagogiskt ansvar.....	3
3	Bakgrund.....	5
3.1	Litteratursökning.....	5
3.2	Ledarskap.....	5
3.2.1	Ledarskapets komplexitet.....	5
3.2.2	Profession inom förskoleverksamheten.....	6
3.3	Styrdokument.....	6
3.4	Tidigare forskning.....	7
3.4.1	Det goda pedagogiska ledarskapet i förskolan.....	7
3.4.2	Ansvar och uppdrag.....	7
3.4.3	Pedagogiskt ledarskap och möjliggörande av barns utveckling och lärande utifrån deras delaktighet och inflytande.....	8
3.4.4	Delaktighet och inflytande för barnen i förskolans verksamhet.....	9
3.5	Teoretiskt perspektiv - Det goda pedagogiska ledarskapet.....	9
3.5.1	Vad kännetecknar ett gott pedagogiskt ledarskap?.....	9
3.5.2	Reflektioner i arbetslaget.....	10
3.5.3	Det goda pedagogiska ledarskapet - att identifiera olika roller.....	10
4	Metod.....	11
4.1	Metodval.....	11
4.2	Urval.....	11
4.3	Genomförande.....	12

4.4	Bearbetning av insamlat material	13
4.5	Pålitlighet och trovärdighet	13
4.6	Forskningsetiska principer	14
5	Resultat	14
5.1	Ledarskap.....	15
5.2	Delaktighet och inflytande	17
5.2	Utmaningar i arbetslaget.....	18
5.3	Sammanfattning av resultat	19
6	Analys.....	19
6.1	Analys av ledarskapet	19
6.1.1	Resurser	20
6.1.2	Reflektion.....	21
6.2	Analys av delaktighet, inflytande och kommunikation	22
6.3	Analys av utmaningar i arbetslaget	23
6.3.1	Styrning i arbetslaget	23
6.3.2	Kommunikation	23
6.3.3	Det goda pedagogiska ledarskapet	24
7	Diskussion.....	26
7.1	Metoddiskussion.....	26
7.2	Diskussion och slutsatser-ledarskap, ett komplext men nödvändigt begrepp i praktiken.....	27
7.2.1	Struktur	27
7.2.2	Utmaningar	28
7.2.3	Reflektion.....	28
7.3	Studiens betydelse och framtida forskning.....	29
	Referenser.....	
	Bilaga 1.....	
	Bilaga 2.....	

1 Inledning

Ur *Läroplan för förskolan* (Skolverket, 2016) står det tydligt att de som är verksamma i förskoleverksamhet ska ge barnen möjlighet att ha inflytande och få vara delaktiga i vad som sker under dagen de är i förskolan.

Det goda pedagogiska ledarskapet är viktigt. Men hur skapas samsyn kring pedagogiskt ledarskap när rollerna ser olika ut i verksamheten? Under vår utbildning till förskollärare har vi ofta diskuterat och reflekterat kring ledarskapet i förskolan och hur arbetet med det pedagogiska ledarskapet är förankrat hos den verksamma personalen i förskoleverksamheten. Med denna studie vill vi undersöka hur det goda pedagogiska ledarskapet i arbetslaget och i praktiken fungerar med olika yrkeskategorier som är verksamma i förskolans verksamhet. Styf (2012) beskriver hur ett gott pedagogiskt ledarskap är en viktig del i arbetet med barns utveckling och lärande. Vilket Läroplanen för förskolan (Skolverket, 2016) också benämner att den verksamma personalens ansvar är att arbeta för barnens omsorg, utveckling och lärande. Läroplanen för förskolan säger också att all verksam pedagogisk personal som ingår i ett arbetslag ska, oavsett roller skapa förutsättningar för ett lärande. I detta avseende blir det pedagogiska ledarskapet mycket viktigt i arbetet med barnen. I denna studie vill vi därför också undersöka hur det pedagogiska ledarskapet återspeglas i de verksammas arbetssätt, synsätt och verksamhet. Med dessa intervjuer av pedagogisk verksam personal får vi möjlighet att upptäcka olika utmaningar som rör det goda pedagogiska ledarskapet och ta del av den verksamma pedagogiska personalens erfarenheter. Johannesen och Sandvik (2009) förklarar att när den pedagogiska verksamma personalen saknar kunskap om arbetet med barns delaktighet och inflytande så får heller barnen i praktiken inget inflytande. För att kunna stödja och utmana barnen behövs kunskap kring varje barns individuella erfarenheter. Denna undersökning kommer att problematisera det goda pedagogiska ledarskapet och barns möjligheter till delaktighet och inflytande. Med denna studie vill vi framförallt undersöka hur den verksamma pedagogiska personalen själva uppfattar sitt pedagogiska ledarskap.

1.1 Syfte och forskningsfrågor

Syfte och forskningsfrågor

Vårt syfte med denna studie är att undersöka vilka möjligheter som barnen ges utifrån det goda pedagogiska ledarskapet och samtidigt lyfta erfarenheter, dela kunskap samt öppna upp för en diskussion om förutsättningarna att etablera det goda pedagogiska ledarskapet som tar hänsyn till barns delaktighet och inflytande i förskolans verksamheter.

Våra frågeställningar är:

- Hur kan den verksamma personalens goda pedagogiska ledarskap möjliggöra barns utveckling och lärande?
- Vad ser den verksamma pedagogiska personalen för utmaningar med det goda pedagogiska ledarskapet?

1.1.1 Uppsatsens disposition

Den struktur för vår uppsats disposition är följande: *Bakgrund - relevant teori och tidigare forskning*. I detta kapitel presenterar vi inledningsvis hur vi sökt avhandlingar och vetenskapliga artiklar som är relevanta för vår studie. Vi presenterar sedan tidigare forskning. Därefter kommer begreppsdefinitioner. Pedagogiskt ledarskap utgör vårt teoretiska perspektiv.

I *metoden* kommer vi beskriva metodval, urval, genomförande, bearbetning av insamlat material, forskningsetiska principer, pålitlighet och trovärdighet. Under *resultat* kommer vi att tematisera utifrån våra intervjuer. I *diskussionen* redogör vi för vår resultatdiskussion, metoddiskussion, studiens betydelse för pedagogiskt ledarskap, framtida forskning och slutsats.

2 Begreppsdefinition

I nedanstående avsnitt definieras relevanta begrepp för studiens syfte och fokus. Vi redogör alltså för relevanta begrepp som används i styrdokument som den verksamma pedagogiska personalen arbetar utifrån i förskolans och måste förhålla sig till. Enligt Läroplanen för förskolan (Skolverket, 2016) ska utbildning lägga grunden för ett lärande. Utbildningen i förskolan ska utgå från att stimulera och utmana barnen med läroplanens mål som utgångspunkt. Vår studie kommer att behandla problem som kan uppstå med att definiera vad ett pedagogiskt ledarskap betyder för de verksamma, de olika faktorer som kan ha en inverkan på det pedagogiska ledarskapet i verksamheten.

2.1 Pedagogiskt ledarskap

Begreppet *pedagogiskt ledarskap* kommer att användas i vår studie för att belysa ledarskap i förskolans verksamhet. Wetso (2014) beskriver att den verksamma pedagogiska personalen bör vara lyhörda och lyssna in sådant barnen finner intressant. Läroplanen (Skolverket, 2016) beskriver hur förskolechefen på en förskola är en pedagogisk ledare för de verksamma i förskolan. Förskolechefen är den person som har det övergripande ansvaret att bedriva verksamheten mot de mål som står i läroplanen samt den person som har huvudansvaret för kompetensutveckling hos sina anställda.

2.2 Delaktighet och inflytande

Vi använder begreppen delaktighet och inflytande som innebär att barnen ska i de aktiviteter som den verksamma pedagogiska personalen har planerat få möjlighet att ha inflytande i förskolan. Läroplanen (Skolverket, 2016) föreskriver att undervisning i förskolan ska lära barnen om demokrati och demokratiska processer.

2.3 Personal med pedagogiskt ansvar

Läroplanen för förskolan (Skolverket, 2016) beskriver i riktlinjerna för den verksamma pedagogiska personalen i förskolan att de förstår sitt uppdrag och ansvar. Läroplanen belyser förskollärares ansvar för att arbetet överensstämmer med målen i läroplanen och det ansvar som ställs på all verksam pedagogisk personal. Läroplanen beskriver också hur verksam personal som arbetar inom förskolans verksamheter ska arbeta utifrån de normer och värden som fastställts i läroplanen och bidra till att förskolans uppdrag fullföljs. I vår studie kommer vi därför att använda begreppen *verksam pedagogisk personal* eller *verksam personal* i förskolan. När vi använder oss av dessa begrepp menar vi förskolechef, barnskötare och förskollärare. Läroplanen (Skolverket, 2016) beskriver att all personal i förskolans verksamheter har ett gemensamt ansvar

att lyssna på barnen och se till att deras intressen och deras egna erfarenheter tar tillvara på.

3 Bakgrund

I detta avsnitt presenterar vi vår litteratursökning där vi beskriver vetenskapliga artiklar och sökhistorik. Vi kommer att presentera ledarskapets komplexitet. I bakgrunden kommer vi även att beskriva tidigare forskning. Avslutningsvis beskrivs det teoretiska perspektiv som använts i denna studie.

3.1 Litteratursökning

Vi genomförde vår litteratursökning i databaserna ERIC (Proquest), Google Scholar, DIVA, Primo och SwePub för att identifiera vetenskapliga artiklar och avhandlingar som berör undersökningens område. Vi använde oss av sökord på både svenska och engelska. Sökorden var huvudsakligen ledarskap, förskola, leadership in pre school samt leadership. Vi läste abstract för att avgöra om artiklarna och avhandlingarna var relevanta. Vi valde att avgränsa vår sökning mellan år 2010-2018 för att avgränsa vår sökning av pedagogiskt ledarskap. Varje vald artikel är peer reviewed. Vi har läst 25 vetenskapliga artiklar och avhandlingar, vilket av dessa har vi hittat 6 artiklar och 3 avhandlingar som passar in i vår studie.

3.2 Ledarskap

I detta avsnitt kommer vi att beskriva hur det goda pedagogiska ledarskapet är en viktig del i planeringen av förskolans verksamheter.

3.2.1 Ledarskapets komplexitet

Ledarskapets komplexitet är precis som Lundgren (1999) skriver om att ramfaktorer kan vara en bidragande orsak till olika möjligheter för lärandesituationer som kan uppstå för den verksamma pedagogiska personalen. Vad är ett pedagogiskt ledarskap, samt varför är detta ämne komplext? Ledarskapets komplexitet innebär att ledarskapet består av olika delar och olika egenskaper som Styf (2012) menar att ett gott pedagogiskt ledarskap är en av de viktigaste grundpelarna för verksamma i förskolans verksamhet idag. Ledarskapet omfattar både personal som verkar inom förskolan samt förskolechefer. På senare år har det pedagogiska ledarskapet diskuterats allt mer och har blivit ett begrepp som återspeglas i många sammanhang där verksam personal och andra vuxna arbetar. Riddersporre och Persson (2009) menar att det finns förhållandevis lite forskning som rör pedagogiskt ledarskap. De säger att detta kan bero på att ledarskap främst beskriver rektorer och förskolechefers arbete och inte hela den verksamma personalens pedagogiska ansvar i förskolan.

Läroplanen för förskolan (Skolverket, 2016) skriver hur en begreppsförvirring kan försvåra arbetet med ledarskap. Styf (2012) skriver om hur den pedagogiska ledningen och pedagogisk personal är en orsak till att lärande inslag inte är större och bredare.

Ledarskapet och pedagogiskt ledarskap har tidigare upplevts både anonymt i funktion och i position.

Ohlson (2001) förklarar hur ledarskap speglar en förmåga att kunna påverka människor på olika vis. Hon definierar specifikt pedagogiskt ledarskap som tvådelat, den ena delen som beskriver hur den verksamma pedagogiska personalen bygger upp en struktur som grundlägger planeringen av verksamheten, den andra delen innebär att den verksamma personalen stöttar och ger bekräftelse och skapar trygghet i arbetslaget.

3.2.2 Profession inom förskoleverksamheten

Engdahl och Ärlemalm-Hagsér (2015) skriver om förskoleprofessionalitetens mångfald och att det finns olika sorters yrkesgrupper representerade i förskolans verksamheter. I förskolan som helhet finns över 100.000 anställda som verkar inom förskolans verksamhet. Författarna betonar att det är av stor vikt att pedagoger i förskolans verksamheter är införstådda med sin roll som förebilder och vikten av att värna varandras integritet och rätten att uttrycka sig fritt. Törnsén och Ärlestig (2014) skriver om hur forskningen kring ledarskap av den verksamma personalens kunskaper och erfarenheter kring barn är en viktig del i ledarskapet. De menar att det är en förutsättning för att skapa en trygg och lärorik förskolemiljö.

Wetso (2014) förklarar vikten i att ha gemensamma reflektioner i arbetslaget kring det pedagogiska ledarskapet. Hon definierar att arbetslaget behöver utbyta erfarenheter tillsammans samt se varandra som en tillgång i verksamheten. Även pedagogerna Svaleryd och Hjertson (2012) beskriver de olika roller som finns representerade i ett arbetslag och att alla verksamma i förskolan ska ges samma möjligheter till reflektion kring sitt arbete och verksamhet.

3.3 Styrdokument

I detta avsnitt kommer vi att beskriva styrdokument för förskolan. I förskolans läroplan Skolverket (2016) står det om de grundläggande värden som finns. Dessa värden innebär att förskolan vilar på en demokratisk grund och ingår i skolväsendet. Utbildningsdepartementet (2010) belyser vikten i att föra ett kontinuerligt arbete med att öka den verksamma personalens kompetensutveckling. Syftet med det är skapa fler möjligheter till att arbeta professionellt och kunna utföra de uppgifter som den verksamma personalen har i uppdrag för. Enligt läroplanen Skolverket (2016) för förskolan ska förskolläraren ansvara för att arbetet med dokumentation, uppföljning, utvärdering och analys tillsammans integrerar med läroplansmålen och binds samman med det pedagogiska arbetet.

I skollagen (2010:800) står det att all utbildning som sker i förskolans verksamheter ska möjliggöra att barnen tillägnar sig och utvecklar nya kunskaper. Förskolan är också den plats som ska främja alla barns utveckling, lärande och värden. Läroplanen ska också spegla de värden och rättigheter som FN:s barnkonvention uttrycker om barns

rättigheter. I den nya reviderade Läroplanen för förskolan (2018) som kom den 1 juli 2019 så beskrivs ansvaret för undervisning ligga på förskolläraren och att det är dennes ansvar att det skapas förutsättningar för lärande och utveckling för alla barnen i förskolan, samt ansvara för att barnen får möjlighet att tillsammans med den verksamma personalen vara med och dokumentera för att tillsammans reflektera över det som skett i aktiviteten. I Läroplanen för förskolan (Skolverket, 2016) står det att barns utbildning ska utgå från det som bedöms vara det bästa för barnet. Barnen ska ha rätt till delaktighet och inflytande över sin vardag och de ska känna till och förstå sina rättigheter. Enligt läroplanen (Skolverket, 2016) för förskolan ska förskolläraren ansvara för att verksamhetens förutsättningar, struktur, organisation, aktiviteter och pedagogiska processer först dokumenteras, sedan följs upp och till slut utvärderas, i syfte att skapa en god kvalitet och vidareutveckla verksamheten framåt.

3.4 Tidigare forskning

I detta avsnitt redogör vi för tidigare forskning om det goda pedagogiska ledarskapet i förskolan, samt det valda teoretiska perspektiv och dess koppling till vår studie.

3.4.1 Det goda pedagogiska ledarskapet i förskolan

Det goda pedagogiska ledarskapet är svårdefinierat precis som Riddersporre (2010) skriver om. Riddersporre skriver även att det finns förvånansvärt lite forskning om det pedagogiska ledarskapet då förskolan samtidigt är en verksamhet som rör så många. Hon beskriver vidare att det kan vara svårt att definiera ledarskap med den lilla forskning som finns gällande ledarskap både för förskolan och allmänt. Enligt Styf (2012) möjliggör en grundläggande struktur i verksamheten förutsättningarna för ett gott pedagogiskt ledarskap. Hon beskriver att ansvaret ligger hos kommunen och med självständighet i kommunala beslut följer också ett stort kommunalt ansvar. Hon belyser även att det pedagogiska ledarskapet är förskolans ansvar och den verksamma personalen inom förskolans verksamhet, förskolechef, förskollärare och barnskötare.

3.4.2 Ansvar och uppdrag

Eriksson (2015) belyser det ansvar som förskollärare har och hur lite studier och forskning det finns kring det uppdrag och ansvar som åligger förskolläraren. Hon beskriver svårigheterna med det pedagogiska ansvaret som förskolläraren har utifrån de otydliga ansvarsområden som kan finnas i förskolans verksamheter, dock säger hon att detta har ändrats utifrån de revideringar som skett i läroplanen för förskolan (98/16). Eriksson (2015) belyser också skillnaderna i ansvarsområdena som finns i förskoleverksamheten. Hon lyfter också betydelsen av det ansvar och den variation av olika yrkesroller som finns i ett arbetslag.

Hännikäinen och Rasku-Puttonen (2010) beskriver en stor utmaning för lärare, nämligen att skapa goda pedagogiska metoder för barngruppen. Det är enklare för den verksamma personalen om läroplanen är flexibel och erbjuder utrymme för att dela idéer, initiativ, motivations aktiviteter och öka varandras kreativitet i förskolan.

Riddersporre (2010) förklarar i sin studie *Normativ styrning i förskolan: En fallstudie*, det pedagogiska ledarskapet ska ge en fördjupad kunskap om det pedagogiska ledarskapet i förskolan. Hon beskriver emellertid hur medarbetare och chef tillsammans skapar en förståelse och mening med sitt uppdrag. Bush (2013) beskriver gränserna mellan de olika yrkeskategorierna som ibland kan vara otydliga. Han menar att det kan skapa svårigheter för den pedagogiskt verksamma personalen på förskolan att veta vilket ansvarsområde denne har. Bush (2013) förklarar vidare att en bra samhörighet i arbetslaget kan skapas när till exempel förskolläraren i arbetslaget tar det ansvar som uppdraget säger. Det leder till att gränserna då kan bli mer tydliga och ett gott arbetsklimat kan utvecklas.

Hännikäinen och Rasku-Puttonen (2010) förklarar att det är av stor vikt att den verksamma pedagogiska personalen ska vara aktiva i sin ledarroll under de lärande aktiviteterna tillsammans med barnen. De beskriver att observation är ett bra arbetsverktyg för att utveckla verksamheten och barngruppen. De skriver om hur observationer av det som sker i stunden är viktigt att följa upp. Det som händer i aktiviteten är av stor vikt för ett fortsatt gott arbete tillsammans, både i barngrupp och i arbetslaget. De förklarar hur barns delaktighet och inflytande spelar en aktiv roll i att kunna förvalta sitt lärande. De menar att den verksamma personalen i förskolans verksamhet bidrar till lärande situationer tillsammans med barnen. De beskriver också att barnen ska ges möjlighet till delaktighet och inflytande och hur alla i ett arbetslag måste skapa möjligheter och utforma olika lärande aktiviteter utifrån det som intresserar barnen och gör lärandet meningsfullt.

3.4.3 Pedagogiskt ledarskap och möjliggörande av barns utveckling och lärande utifrån deras delaktighet och inflytande

Hur kan barns utveckling och lärande möjliggöras? Sheridan (2009) förklarar hur barns möjlighet till delaktighet och inflytande i viss mån är beroende av den verksamma personalens attityd. Hon beskriver vidare att detta kan bero på förskolans regler och normer. En verksamhet som präglas av en demokratisk struktur ökar sina möjligheter att ge barnen en chans till att vara mer delaktiga och ha inflytande över sin vardag. Ehrlin (2012) beskriver hur ledarskapet påverkar de didaktiska val som den verksamma pedagogiska personalen i förskolan arbetar med. Hon belyser att all verksam personal inom förskolan ibland kan känna sig otrygga och inte kompetenta nog att leda en verksamhet. Ehrlin (2012) beskriver vidare att det pedagogiska ledarskapet är av betydelse för verksamhetens utveckling, samtidigt betonar hon att personalen måste känna sig självständig och kompetent nog att leda arbetet framåt. Annars kan detta påverka både barngrupp och hela verksamheten. Hännikäinen och Rasku-Puttonen (2010) förklarar att det pedagogiska ledarskapet innebär att vara aktiv i aktiviteter och samtidigt vara närvarande tillsammans med barnen för att finnas där för eventuellt stöd och uppmuntran. De sammanfattar detta med att varje barn i förskolan ska ges tillgång till gemensamma aktiviteter. Det är viktigt att barnen får känna en samhörighet både enskilt och i grupp och få känna att de tillhör samhället.

3.4.4 Delaktighet och inflytande för barnen i förskolans verksamhet

Hur kan barn ges möjlighet till utveckling och lärande? Hännikäinen och Rasku-Puttonen (2010) beskriver i sin studie *Promoting children's participation: the role of teachers in preschool and primary school learning sessions* att barn och verksam pedagogisk personal tillsammans skapar möjligheter till delaktighet, inflytande och en pedagogisk miljö som skapar lustfyllt lärande att arbeta i. De belyser hur ett samarbete mellan den verksamma personalen och barn tillsammans skapar en gemensam verksamhet. Hännikäinen och Rasku-Puttonen (2010) betonar vikten i att den verksamma personalen måste lyssna på barnens åsikter, tankar, samt erfarenheter och behandla dem som värdiga medlemmar i vårt samhälle. Genom detta skapas ett demokratiskt arbetssätt.

Arnér (2009) betonar vikten i hur all verksam pedagogisk personal måste arbeta med att möjliggöra delaktighet och inflytande för barnen i förskolan. Hon beskriver i likhet med det som Hännikäinen och Rasku-Puttonen (2010) emellertid skriver i sin studie ovan om arbetssättet att observera barnen och reflektera tillsammans i arbetslag och med barnen. Arnér (2009) menar vidare att detta kan skapa en förståelse för barnens intresse kan leda till och hur detta sedan kan vidareutvecklas i verksamheten.

3.5 Teoretiskt perspektiv - Det goda pedagogiska ledarskapet

I detta avsnitt kommer vi att lyfta och förklara vårt valda teoretiska perspektiv. I studien har vi valt att utgå från vårt teoretiska perspektiv *det goda pedagogiska ledarskapet*. Vi kommer även i detta avsnitt förklara ledarskapets olika roller, förskolans kvalitet samt också nämna konsekvenser som kan uppstå.

3.5.1 Vad kännetecknar ett gott pedagogiskt ledarskap?

Här nedan kommer vi att lyfta de centrala begrepp vi använder i vår studie. Vi har valt att det goda pedagogiska ledarskapet som vårt teoretiska perspektiv då vi anser att det är av stor vikt i förskolans verksamheter. Sjöstrand-Lorenzatti (2008) skriver om hur det pedagogiska ledarskapet innebär att bygga upp och forma en verksamhet där möten, form av reflektion och gemensamt lärande ska ligga till grund för att uppnå uppsatta mål. Hon beskriver vidare att verksamhetsledning och administrativ avlastning behöver aktivt stöd för att kunna genomföra detta arbete. Sjöstrand-Lorenzatti (2008) betonar även att meningen med det pedagogiska ledarskapet är att arbeta för att pedagogerna får en fördjupad insikt om det pedagogiska uppdraget för att kunna inspirera och utveckla arbetet med barnens lärande och utveckling. Vi anser att den verksamma pedagogiska personalen bör arbeta tillsammans med barnen och se till deras intressen, för att hjälpa barnen att vidareutvecklas i sitt lärande. Vi tänker att det pedagogiska ledarskapet är att ha kunskap och förståelse kring sitt ansvar och uppdrag, både i arbetet med barnen och i sitt arbetslag. Den verksamma personalen ska kunna utveckla kunskaper och erfarenheter tillsammans med sina kollegor för att skapa struktur och få arbetet med barnen att bli så lärorikt och lustfyllt som möjligt. Kommunikation och reflektion i arbetslaget är därför centralt i en verksamhet som vill

skapa möjligheter för ett gott pedagogiskt ledarskap. Framöver lägger vi således ett stort fokus på just kommunikation och reflektion i praktiken.

3.5.2 Reflektioner i arbetslaget

Varför är reflektion så viktigt? Löwenborg och Gisalson (2003) nämner att det är betydelsefullt att reflektera kring sitt individuella pedagogiska ledarskap för att kunna skapa goda relationer med både barn och vuxna. De menar att det är viktigt att reflektera kring sitt ledarskap och detta bidrar till nya tankesätt där nya erfarenheter kan upptäckas, i syfte att skapa bättre förutsättningar för den pedagogiska verksamheten. Löwenborg och Gisalson (2003) menar att reflektion innebär förmågan att kunna granska sig själv kritiskt, och det finns risker med att inte använda reflektion som ett arbetssätt. Risken är stor att det egna pedagogiska ledarskapet blir lidande i form av att den verksamma pedagogiska personalen inte blir medvetna kring varför hen gör på ett speciellt sätt. Slutresultatet av detta kan emellertid bli att pedagogen inte utför sitt arbete professionellt och ansvarsfullt.

3.5.3 Det goda pedagogiska ledarskapet - att identifiera olika roller

Styf (2012) beskriver att det pedagogiska ledarskapet är en stor och viktig faktor för hur förskolans verksamhet ska kunna arbeta för en fortsatt god kvalitet och utveckling. Wetso (2014) lyfter de konsekvenser som direkt och indirekt kan påverka förskolans sätt att organisera och strukturera sin pedagogiska verksamhet. Hon menar att en konsekvens kan vara bristande kommunikation i arbetslaget. Hon menar om det inte ges tillfälle till reflektion i arbetslaget blir detta en konsekvens i arbetet med förskolans organisation och också en konsekvens i att uppnå de mål som förskolan har arbetat fram. Hon belyser vidare begreppet ledarskap och vad det innebär för skapande av lärandesituationer samt hur ledarskap innebär att ha kunskap om sitt uppdrag och se till de behov som verksamheten kräver.

Eriksson (2014) förklarar att ledarskapet i förskolan är omsorgsrelaterat där det finns organisationsstrukturer samt demokratiska ledarskap under samma verksamhet. Hon beskriver att det finns behov av mer kunskap och forskning kring ledarskap och förskollärares uppdrag för det pedagogiska ledarskapet i förskolan. Både Rodd (2013) och Eriksson (2014) belyser begreppet ledarskap i förskolan och hur fokus på ansvar och roller kopplat till förskolläraryrket behövs för att kunna identifiera de olika ansvarsroller som finns i förskolans verksamhet. De menar att förskolläraryrket behöver relatera till den kompetens och kunskap som är knuten till ledarskapet. Wetso (2014) menar vidare att förskolechefens involvering och engagemang har en inverkan i de planerade aktiviteterna och hur motivationen till att anta nya utmaningar påverkas starkt av förskolechefens närvaro och intresse. Riddersporre och Persson (2009) förklarar det pedagogiska ledarskapet och förståelsen kring det uppdrag som ledarrollen innebär för förskolläraren. De beskriver hur en gemensam förståelse i arbetslaget på förskolan kan leda till ett bra samarbete mellan de olika professionerna i förskoleverksamheten. Vi tänker att det pedagogiska ledarskapet kan utvecklas om den verksamma personalen har en förståelse och

kunskap kring vad ledarskap innebär och vilket ansvar och uppdrag all verksam pedagogisk personal har.

4 Metod

I följande avsnitt redogör vi för den metod vi använt oss av för att svara på våra undersökningsfrågor. Fokus ligger på metodval, urval, genomförande av intervjuer samt bearbetning av studiens material. Vi argumenterar också för undersökningens trovärdighet samt redogör för de forskningsetiska principerna.

4.1 Metodval

Under våren 2019 utförde vi en kvalitativ undersökning på två olika förskolor i en kommun i Sverige. Förskolorna som vi har valt att undersöka i vår studie är två olika förskolor. Skillnaden är att förskola 1 är belägen mer centralt och förskola 2 ligger ute på landsbygden. Vi intervjuade fyra förskollärare och fyra barnskötare, alla med olika erfarenheter av ett pedagogiskt ledarskap och också olika erfarenheter efter hur länge de arbetat inom förskolans verksamheter.

En kvalitativ undersökning förutsätter som Bryman (2018) beskriver en kunskap i att tolka svar från exempelvis intervjurespondenter ur deras egna perspektiv. Vi har under vår studie använt oss av semistrukturerade intervjuer. Semistrukturerade intervjuer innebär att det finns en planerad frågeställning där respondentens svar kan leda diskussionen vidare och möjliggöra följdfrågor, som syftar till att fördjupa förståelsen för det undersökta fältet. Genom semistrukturerade intervjuer har vi som intervjuar möjlighet att ställa samma frågor till respondenterna. Bryman (2018) beskriver semistrukturerade intervjuer som ger respondenterna möjlighet att forma sina egna svar och genom detta kan följdfrågor lyftas. Under våra intervjuer har vi använt oss av röstinspelning för att på ett enklare sätt kunna lyssna, reflektera och analysera under tiden transkriberingen sker. Vi har tillsammans transkriberat alla intervjuer efter varje intervjutillfälle. Innan intervjuerna ägde rum informerade vi respondenterna en tid innan genom att skicka ut ett missivbrev där vi beskrev vår metod och hur detta skulle gå tillväga. Vi har intervjuat alla respondenter tillsammans utom två.

4.2 Urval

Vi valde att intervju 2 förskollärare och 2 barnskötare på förskola 1. Dessa är mellan åldrarna 25-55, med olika yrkeserfarenheter, de har arbetat från 1 till 22 år i pedagogisk verksamhet. På förskola 2 intervjuade vi 2 barnskötare och 2 förskollärare mellan åldrarna 21-56 år, likheten från förskola 2 till förskola nummer 1 är att alla respondenter har olika yrkeserfarenheter. Intervjuerna skedde på två olika förskolor. På grund av tidsbrist och ändrat fokus i syftet valde vi under processens gång frångå vår tanke med observationer och vi valde enbart att intervju respondenter. Vi valde bekvämlighetsurval (Bryman, 2018), då tidsramen var begränsad för vår studie

och vi tillämpade bekvämlighetsurval för att kunna få tag på tillgängliga och relevanta respondenter i vårt närområde. De tillfrågade respondenterna är kända av oss och intervjuerna bestod av två yrkeskategorier inom förskoleverksamheten, detta i syfte att för att få så utförliga svar som möjligt på våra forskningsfrågor och problematisera de svårigheter som finns med det pedagogiska ledarskapet. Vidare beskriver vi de två förskolorna där förskola 1 där respondenterna 1,2,3 och 4 arbetar är en förskola som ligger centralt med hög personaltäthet och mindre barngrupper. På denna förskola intervjuade vi två förskollärare som båda har arbetat i över tjugo år. På denna förskola intervjuade vi även två barnskötare som även dem har lång erfarenhet av att arbeta i förskolans verksamhet. Förskola 2, där respondenterna 5,6,7 och 8 arbetar på är en förskola som är belägen ute på landsbygden. Denna förskola har större barngrupper och mindre personaltäthet än förskola 1. På denna förskola intervjuade vi en nyexaminerad förskollärare samt en förskollärare som har arbetat i tio år. Vi intervjuade även två barnskötare som har arbetat fyra respektive sex år på denna förskola.

Tabell 1: Här nedan kommer vi att presentera respondenterna som deltagit i vår studie. Vi kommer att beskriva deras verksamma år, befattning och ålder.

FÖRSKOLA 1			
Respondent	Befattning	Ålder	Yrkesverksamma år
Respondent 1	Förskollärare	25 år	1 år
Respondent 2	Förskollärare	43 år	19 år
Respondent 3	Barnskötare	55 år	30 år
Respondent 4	Barnskötare	30 år	10 år
FÖRSKOLA 2			
Respondent 5	Förskollärare	56 år	33 år
Respondent 6	Förskollärare	44 år	7 år
Respondent 7	Barnskötare	60 år	35 år
Respondent 8	Barnskötare	21 år	1 år

4.3 Genomförande

I följande avsnitt kommer vi att presentera vårt genomförande av denna studie. Respondenterna på förskola 1 och 2 kontaktades via telefon eller muntligt för att boka tid och plats för kommande intervjuer. Efter kontakt med de 8 respondenterna formulerade vi våra intervjufrågor (se bilaga 2). Vi skickade ut intervjufrågorna tillsammans med missivbrevet (se bilaga 1) för att ge respondenterna möjlighet till

förberedelse inför intervjun samt att ge dem information om de etiska reglerna och principerna som gäller för vår studie. Vi formulerade intervjufrågorna anpassat till de två olika yrkeskategorier som vi ansåg kunde ge svar på våra frågeställningar. Val av intervjufrågor bestämde vi utifrån egna erfarenheter, funderingar och nyfikenhet.

Vi träffade respondenterna på deras respektive arbetsplatser. Innan intervjuerna påbörjades samtalande vi tillsammans med respondenterna kring missivbrevet. (se bilaga 1). Innan intervjuerna startade fick vi godkänt av respondenterna att spela in intervjuerna via ljudupptagning. Bryman (2018) beskriver semistrukturerad intervju som ett tillvägagångssätt då respondentens svar blir så sanningsenligt som möjligt. Val av rum och plast valdes av respondenterna i avskildhet där ingen möjlighet att bli distraktion av omgivningen fanns. En av fördelarna med att spela in intervjuerna var att möjliggöra transkriberingarna av intervjuerna så enkelt som möjligt och också ett sätt för oss som intervjuade att vara närvarande under samtalet.

4.4 Bearbetning av insamlat material

I kommande avsnitt kommer vi att beskriva vår bearbetning av insamlat material. Vi kommer att lyfta tematisk analys som Bryman (2018) skriver om. En tematisk analys innebär att hitta gemensamma begrepp och nyckelord för att utifrån dessa bilda teman. Bryman skriver om kategorier som formuleras utifrån de temaområden som är kopplade till våra forskningsfrågor och syfte. I vår gemensamma bearbetning av resultatet har vi kopplat vårt teoretiska perspektiv – *det goda pedagogiska ledarskapet* i reflektion kring de olika teman i studien. Nyckelorden som vi utgått från är *ledarskap, delaktighet och inflytande samt utmaningar*. Det insamlade materialet från respondenterna har strukturerats och bearbetats. Under intervjun har vi letat likheter och skillnader i svaren som styrker vårt syfte med denna studie. Utgångspunkten vid bearbetningen av vårt material har varit vårt valda teoretiska perspektiv, det har varit i fokus för resultatet där en rättvis bild har getts inte präglats av våra förutfattade meningar. Transkriberingarna skedde genom att vi tillsammans lyssnade igenom det inspelade materialet och antecknade det som kom fram under intervjuerna, utifrån intervjuerna sammanställde vi olika teman.

4.5 Pålitlighet och trovärdighet

Bryman (2018) beskriver att pålitlighet återspeglar resultatets sannolikhet. Det vill säga, om resultatet går att fastställa vid upprepade studier. Eftersom vårt material är relativt litet och undersökningens kvalitet så fokuserar vi istället på undersökningens trovärdighet. Vi har förhållit oss till det som respondenterna har svarat under intervjuerna i så stor utsträckning som möjligt och uppmärksammat olika tolkningar av intervjufrågorna möjligheten till följdfrågor. På detta sätt kunde nyanser i svaren belysas och stärka undersökningens trovärdighet. Vi valde att spela in intervjuerna via röstinspelning för att säkerhetsställa att respondenternas svar återberättades korrekt. Vi valde att transkribera alla intervjuer tillsammans för att säkerhetsställa att informationen tolkades på rätt sätt. Tillsammans har vi skrivit vår text där empirin har

analyserats och diskuterats mellan oss författare kring det insamlade materialet. Detta har gjort att vi tillsammans är lika delaktiga i säkerställningen av vårt gemensamma resultat.

4.6 Forskningsetiska principer

I följande avsnitt beskriver vi de forskningsetiska principerna. Vi förklarar att det skickades ut ett missivbrev till våra respondenter där syftet med studien, samt intervjufrågorna fanns med. I missivbrevet beskrev vi vetenskapsrådets riktlinjer och de etiska principerna. Vetenskapsrådet (2017) riktlinjer och principer säger att alla som medverkar i en studie ska behandlas med respekt och möjliggöra en medvetenhet vad det innebär att delta i denna undersökning.

Vetenskapsrådet (2017) skriver att alla som är med i en undersökning ska behandlas med respekt och skyddas från kränkningar. Vetenskapsrådet beskriver de forskningsetiska principerna som finns. Principerna är riktlinjer och vägledning för forskarna. Det finns fyra huvudkrav. Informationskravet är det första kravet. Forskarna ska informera respondenten vad som krävs av vederbörande och informera att det är frivilligt att svara på frågorna och rätten att avbryta sin medverkan i undersökningen. Samtyckeskravet är det andra kravet och forskarna behöver respondentens godkännande att delta. Respondenten har fått information om att bestämma var, hur undersökningen ska ske samt fått bestämma villkor om de ska delta. Konfidentialitetskravet är det tredje kravet, det innebär att alla som deltar i en undersökning ska vara medvetna om att det finns känsliga uppgifter. Det fjärde kravet är nyttjandekravet, det innebär information som samlas in och uppgifter om personen som inte får spridas vidare, det får användas endast för denna undersökning och inte för kommersiellt bruk.

Vi har svarat emot de forskningsetiska principerna genom att skicka ut missivbrev där vi informerat om denna studie, vi har även samtalat med samtliga respondenter innan intervjuerna påbörjades, där vi tillsammans har gått igenom dessa fyra grundläggande krav. Vi har utgått från vetenskapsrådets riktlinjer och principer. Vi har även informerat respondenterna att allt material från intervjuerna kommer raderas efter transkribering.

5 Resultat

I detta avsnitt kommer vi att beskriva vår empiri där vi tydligt urskiljer centrala begrepp från vår tematiska analys där nyckelorden är *ledarskap*, *delaktighet* och *inflytande*. Det talas i intervjuerna också om utmaningar i arbetslaget som kan uppstå

i relation till dessa tre begrepp. Här nedan lyfter vi dessa kategoriseringar vi gjort utefter våra nyckelord.

5.1 Ledarskap

Är ledarskapet komplext? Vi kan urskilja att respondenterna på förskola 1 och 2 ofta belyser komplexiteten i det pedagogiska ledarskapet i förskolan.

Från intervjuerna med respondenterna från förskola 1 belyser de vikten i att alla i ett arbetslag arbetar tillsammans och har samma tankar kring barnens delaktighet och inflytande för att det ska bli bra arbetsklimat i arbetslaget samt i barngruppen. Det alla åtta respondenter på förskola 1 och 2 nämner är vikten i att ha respekt för varandra och varandras åsikter. Respondent 4 beskriver följande att respekt och ett gott arbetsklimat främjar verksamheten för all verksam personal i förskolan, barnen och vårdnadshavarna. Respondent 8 nämner att det är tungt att ha den pedagogiska ledarrollen på en avdelning. Respondent 8 är ensam förskollärare på avdelningen och beskriver hur hon känner att kollegorna inte håller sig till det som de bestämt i deras reflektioner och den bestämda struktur som de har arbetat fram. Respondent 8 förklarar vidare hur detta leder till slitningar mellan kollegor och en stress hos respondenten. Under intervjun framkom också hur detta leder till att reflektionerna blir till diskussioner som inte leder arbetet med verksamheten framåt. Respondent 8 beskriver:

Jag som förskollärare kan känna att det förekommer diskussioner i arbetslaget huruvida vem som har ansvar för vad. Det är ibland otydligt i vårt arbetslag vems ansvar det är att planera undervisning och verksamhet. Jag kan också känna att det försvinner mycket tid till annat på våra reflektioner. Det är sällan vi får till en reflektion med alla i arbetslaget och när vi väl får tid och möjlighet finns det mycket annat att prata och ta upp. Jag kan då känna mig tjugig och tråkig som måste avbryta för att lyfta de saker vi behöver arbeta kring.

Respondent 7 berättar om ett problem som har uppstått i deras verksamhet. I detta fall var problemet också stress kring ledarskapet i arbetslaget. Respondenten beskriver att det i vissa situationer är svårt att hinna med dokumentation, diskussion och reflektion samt kunna få med sig arbetslaget i samma tänk kring barnen. Respondent 8 beskriver också hur barnen kan visa missnöje och vikten i att då reflektera om möjligt ännu mer i arbetslaget för att arbeta med bemötande och för att barnen ska få känna sig hörda och lyssnade på. Respondent 7 förklarar vidare:

Jag kan ibland känna att barngruppen får lida när de inte finns tillräckligt med personal på avdelningen. Dessa dagar finns det inget utrymme för att arbeta med barns delaktighet och inflytande. Det handlar enbart om att få dagen att fungera. Vi får strunta i att ha reflektion då det inte finns personal på plats.

Vi kan tolka ur våra intervjuer att förskola 1 för ett kontinuerligt arbete med reflektion. De arbetar med att observera och filma varandra i det dagliga arbetet för att sedan kunna reflektera och analysera den verksamma personalens pedagogiska ledarskap. Genom att arbeta med observation och filmning har den verksamma personalen i verksamheten fått möjlighet att tillsammans lyfta frågor, tankar och åsikter i

arbetslaget. Respondenterna 1, 2, 3 och 4 anser att detta har stöttat dem i arbetet med att bemöta varandra, kommunicera tillsammans, och i arbetet med att uppnå samma mål.

Respondent 1 förklarar att genom detta arbetssätt, att använda observation och filmning av alla i arbetslaget har det inneburit att den verksamma pedagogiska personalen kommunicerar bättre både med barn och varandra på ett nytt sätt. Detta har även stärkt arbetslagets synsätt att utveckla både sig själva och verksamheten i sin helhet. Vi ställde då frågan hur detta har utvecklats? Respondent 1 förklarade:

Att reflektera i arbetslaget har gett mig fler sätt att se på saker och ting. Genom att vi alla i arbetslaget lyfte tankar och funderingar gavs vi också möjligheten att tänka om och fundera och omvärdera våra egna fördomar, erfarenheter och åsikter.

Respondent 2 beskriver att detta arbetssätt har utvecklat hens ledarskap då de i arbetslaget har lyft frågor och funderingar kring vad ett ledarskap innebär för var och en enskild person. De har respekterat varandras åsikter och diskuterat kring deras olikheter och likheter. Detta har inneburit att pedagogerna har hittat nya sätt att arbeta fram en ny arbetsstruktur och samtidigt upptäckt nya synsätt.

Den pedagogiska verksamma personalen tycks arbeta med att se det kompetenta barnet som innebär att utgå från barnet, att se barnet kunskaper och erfarenheter som en tillgång och att barnet kan, ibland med stöd men det kompetenta barnet handlar om utifrån vad respondenten sa att se barnet som den är, se att hen kan och vill lära sig mer. Det är så de framställer sitt förhållningssätt. Ett citat från respondent 2:

Jag vill tro att genom min kunskap, erfarenhet och bemötande så vinner jag barnets förtroende. Vi kan tillsammans bygga en relation och det är upp till mig och mitt ledarskap hur jag förhåller mig till detta. Jag känner att har jag ett engagemang och en vilja att lära mig så kan barnen se detta och vi kan tillsammans utforska och upptäcka världen.

I Intervjuerna med respondenterna 5, 6, 7 och 8 kan vi tolka att de vill utveckla och arbeta mer aktivt med att föra dialoger och reflektioner kring det pedagogiska ledarskapet och vad det innebär för varje individ i arbetslaget och i verksamheten. Respondenterna på förskola 1 lyfter vikten i att kommunicera och reflektera tillsammans för att lyfta mål, riktlinjer och struktur samt även vikten i att lyfta varandras tankar, åsikter och idéer. Respondent 3 beskriver att kunna *samtala* och *diskutera vad ledarskap är och vad det ordet står för* och *hur ledarskap kan innebära förändring och utveckling* är en viktig del i sin personliga utveckling. I våra intervjuer kan vi tolka att de flesta respondenter på förskola 1 och 2 har svårt att definiera ordet ledarskap. Det som respondenterna på förskola 1 anser lika som respondenterna på förskola 2 beskriver är vikten att beröra och lyfta vad ledarskap innebär för den pedagogiskt verksamma personalen. Alla åtta respondenterna på förskola 1 och 2 betonar att begreppet pedagogiskt ledarskap måste lyftas oftare och mer övergripande i verksamheten så att alla som verkar inom arbetslaget och verksamheten strävar mot samma mål.

Vi kunde av intervjuerna urskilja att skillnaden mellan respondenterna på förskolorna 1 och 2 arbetar på var att hälften av förskolorna arbetar aktivt kring pedagogiskt ledarskap och hur detta yttrar sig både i barngrupp, arbetslag och verksamhet. I intervjuerna med respondenterna 5, 6, 7 och 8 kunde vi tyda en desperation i att öka mer tid till reflektion och kommunikation kring det pedagogiska ledarskapet samt i arbetet med barns delaktighet och inflytande. Vi kunde även urskilja en skillnad mellan förskola 1 och förskola 2 sätt att arbeta. Det vi reflekterade kring var att förskola 1 arbetade med att verksamheten avsatte en bestämd tid för reflektion, både för arbetslaget och också för enskild person. Det fanns med i deras schema och struktur över verksamheten. Respondenterna på förskola 1 förklarade att deras reflektionstid förutsatte att all verksam pedagogisk personal fick sin reflektion under avsatt tid.

Respondent 5, 6, 7 och 8 förklarade att det fanns reflektionstid insatt i deras verksamhetsstruktur men att det ofta blev inställt på grund av olika orsaker, som till exempel personalbrist. På förskola 1 fanns det en struktur kring reflektion då avdelningarna stöttade varandra under reflektionstiden. På förskola 2 var detta inte möjligt vid intervjutillfället.

5.2 Delaktighet och inflytande

I detta avsnitt lyfter vi begreppet delaktighet och inflytande. Respondent 3 beskriver att de i arbetslaget arbetar för att barnen ska förstå sin delaktighet och sitt inflytande genom att reflektera kring dessa begrepp tillsammans. Respondenter 1, 2, 3 och 4 förklarar under intervjuerna att de anser vikten i att barnen har en förståelse kring sin roll och att de behöver samarbeta och arbeta tillsammans för att öka inflytande och delaktighet i den vardagliga verksamheten. Respondent 5 beskriver under intervjun att det finns tillfällen där den verksamma personalen kan känna svårigheter med att ge barnen inflytande. Respondent 4 förklarar vidare hur arbetet med barns delaktighet och inflytande kan vara svårt med de yngre barnen. Respondent 4 förklarar att detta är en utmaning och hur detta arbete är viktigt att föra dialog kring. Hon beskriver vidare:

Jag kan tycka att det är svårt att inkludera de yngre barnen då dem är så små och inte alltid har talet ännu. Jag, tillsammans med mina kollegor försöker att göra alla barn delaktiga så gott det går. Vi observerar och försöker fånga deras intressen och se deras behov för att de ska bli inkluderade i verksamheten. Vi har också reflektioner kontinuerligt kring detta ämne.

Respondenterna 5,6,7 och 8 arbetar allihop med de äldre barnen och de ser både svårigheter och möjligheter att arbeta aktivt med delaktighet och inflytande tillsammans med barnen och sina kollegor. Respondent 6 arbetar aktivt med delaktighet och inflytande genom att ge barnen möjlighet att påverka det som ska ske i den planerade aktiviteten som till exempel att barnen i en aktivitet med skapande, kan få välja material själva. Respondent 6 beskriver att,

Arbetet med inflytande och delaktighet behöver inte alltid planeras utan att detta kan få komma spontant. Jag anser att det är viktigt att ibland släppa alla krav och se vad det är som barnen intresserar sig för och låta dem styra dagen.

Det vi kan sammanställa av våra intervjuer är att alla respondenter är positiva till arbetet med att ge barnen möjlighet till inflytande och delaktighet i så stor del som möjligt under den tid barnen är i förskoleverksamheten. Under våra intervjuer har vi fått till oss skillnaden mellan att arbeta med de yngre och äldre barnen. Vi tolkar att respondenterna på förskola 1 och 2 anser att det är viktigt att kommunicera och reflektera kring barns delaktighet och inflytande. Detta för att skapa samma förutsättningar för alla barn, oavsett ålder och förutsättningar.

5.2 Utmaningar i arbetslaget

Respondenterna på förskola 1 och 2 nämner alla de problem som kan uppstå i arbetslaget kring de olika ansvarsområden som de har och respondent 5 känner att det ibland är svårt med ansvarsfördelningen i arbetslaget. Från intervjuerna kan vi se att respondenterna på förskola 1 och 2 är insatta i respektive förskolas uppdrag och att den reviderade läroplan som sattes i bruk juli-19 tydliggjorde ansvarsfördelningen i ytterligare i arbetslagen. Respondent 5 förklarar en utmaning som har uppstått i deras verksamhet och ansvarsfördelningen i arbetslaget:

Jag som förskollärare har ofta känt att jag intar en roll som chef i arbetet med mina barnskötare kollegor. Jag anser att detta leder till onödiga konflikter och jag kan då känna mig utanför.

Respondent 5 berättar om situationer som kan uppstå då kollegor inte tänker likadant som till exempel bemötandet mot barnen. Hen berättar hur kollegor som ser barnen som ett problem istället för att se deras möjligheter, kunskaper och intressen. Respondent 6 betonar att detta är en stress som är svår att koppla ifrån och att det då kan försvåra arbetet med både ledarskap, barns inflytande och deras delaktighet. Respondent 6 förklarar:

I mitt arbetslag som arbetslagsledare kan jag känna mig osäker i min roll och i mitt uppdrag, vilket ofta blir att jag inte tar den plats jag ska.

Respondent 3 kan till viss del känna stress över sitt ansvar. Dock betonar hen vikten i att få möjlighet att kommunicera och reflektera tillsammans i sitt arbetslag.

När vi byggde upp vår grundstruktur för vår verksamhet var det viktigt att det fanns tid avsatt för reflektion i arbetslaget. Utan detta arbetssätt hade inte vår verksamhet sett ut som den gör idag. Innan vi fick till våra reflektioner var det ofta konflikter och bristande kommunikation i arbetslaget. Detta ledde till ett sämre arbetsklimat och barngruppen blev lidande då vi inte hade någon struktur för hur verksamheten skulle se ut.

Vi kunde i våra intervjuer se en utmaning som kan uppstå med det goda pedagogiska ledarskapet. Respondent 2 beskrev pedagogiskt ledarskap med begreppen, förtroende, inställning, engagemang och lyhördhet. Respondent 2 förklarar vidare att dessa begrepp är nyckelord för hur hen anser att en ledare ska vara. Respondent 2 beskriver vidare att det kan uppstå utmaningar om inte alla i ett arbetslag har fått möjlighet att reflektera kring sitt förhållningssätt och sitt goda pedagogiska ledarskap. Hen förklarar att detta då kan leda till kommunikationssvårigheter och sämre arbetsmiljö i

arbetslaget. Respondent 2 betonar vikten i att föra samtal kring detta mycket och ofta. Hen förklarar vidare:

Genom att reflektera tillsammans fick vi möjlighet att starta om från början, vi fick lyfta tankar, åsikter, ansvarsfördelning, roller, struktur och barngrupp tillsammans. Vi diskuterade mycket om begreppen pedagogiskt ledarskap och vad det innebar för varje enskild person, genom reflektion kunde vi hitta ett sätt att kommunicera och respektera varandra.

5.3 Sammanfattning av resultat

I detta avsnitt kommer vi att sammanfatta vårt resultat. Utifrån intervjuerna kan vi tolka att respondenterna 1, 2, 3 och 4 tycks arbeta aktivt med att föra diskussioner och reflektioner kring det goda pedagogiska ledarskapet i arbetet med barns delaktighet och inflytande. Vi kan i denna sammanfattning lyfta att respondenter 5,6,7 och 8 inte arbetar på samma vis och i samma utsträckning med reflektioner i arbetslaget. Detta blev tydligt under intervjuerna då samtliga respondenter uttryckte denna utmaning. Alla fyra respondenter på förskola 1 är tydliga under intervjuerna att detta är en viktig fråga som hela förskolan måste arbeta med. Respondent 2 uttrycker att hen har upplevt en skillnad både i arbetslag och i barngruppen när det har arbetat med reflektion, både i arbetslaget och i barngruppen. Respondenten 3 förklarar att de i arbetslaget kan se att detta arbetssätt har utvecklat deras verksamheter till det bättre samt att arbetsmiljön har förbättrats avsevärt i arbetslaget. Under intervjuerna med samtliga respondenter från både förskolorna fick vi möjlighet att få en fördjupad inblick i hur alla åtta respondenter arbetar med sitt pedagogiska ledarskap i sina verksamheter. Skillnaden vi fick till oss i svaren var att förskolorna skiljer sig i arbetet med reflektion och diskussion. Vi fick också ta del av alla åtta respondenternas egna erfarenheter och åsikter genom intervjuer och vidare diskussioner som uppstått. Vi har också fått ta del av förskola 1 och 2 likheter och skillnader. Den största skillnaden som vi har upptäckt är att förskola 1 planerar sin reflektion och kommunikation i arbetslaget och arbetar med att hela tiden möjliggöra detta i verksamheterna. På förskola 2 finns inte samma förutsättningar för reflektion på samma sätt som på förskola 1, detta beror delvis på personalbrist och barngruppens storlek.

6 Analys

I detta avsnitt kommer vi att beskriva hur vi undersöker analysen. Vi kommer även förklara våra uppfattningar om och förståelsen av det goda pedagogiska ledarskapet har för konsekvenser för barns delaktighet och inflytande.

6.1 Analys av ledarskapet

Från vår studie har vi utgått från att det goda pedagogiska ledarskapet är komplext och svårdefinierat och vi ställer oss frågan vad detta kan bero på, kan det bero på ansvar, yrkesroll och verksamhetens kvalitet? Vi ställer oss också frågande till om arbetet med

barns delaktighet och inflytande emellertid inte utvecklas hos barnen om den verksamma pedagogiska personalen inte har en förståelse för vad det goda pedagogiska ledarskapet verkligen innebär för var och enskild pedagog. Styf (2012) och Eriksson (2014) beskriver det goda pedagogiska ledarskapet som en viktig faktor för hur en god kvalitet ska kunna arbetas fram i förskoleverksamheten. Ett kvalitativt pedagogiskt arbete utgår från en professionell kompetens som är av hög kvalitet. Eriksson (2014) förklarar vidare att detta kan leda till en krävande situation där en pedagog försöker leda arbetet framåt och där kollegor inte har samma driv eller förståelse för det arbetet. För detta är ett uppdrag som alla verksamma inom förskolan har ansvar för. Eriksson (2014) beskriver vidare att en god kvalitet innebär att förskolan arbetar med att ta tillvara på de anställdas kompetens och organisatoriska förhållanden.

Respondenterna från förskola 1 beskriver under intervjuerna att det är viktigt att alla i ett arbetslag förstår vad det goda pedagogiska ledarskapet, delaktighet och inflytande innebär och hur de ska arbeta med detta för att kunna vidareutveckla både personalens kompetens, kunskap, barngrupp och verksamhet. I intervjuerna med respondenterna på förskola 2 kunde vi tolka att det fanns en vilja att vidareutveckla deras verksamhet med detta arbete ytterligare. Förskola 2 arbetar med barns delaktighet och inflytande men anser att det krävs mer tid för att reflektera kring det tillsammans med arbetslaget. Förskola 2 betonar att arbetet med barns delaktighet och inflytande aldrig stannar av men de saknar tillfällen att fördjupa sig i ämnet om det pedagogiska ledarskapet, för att vidareutveckla sin kompetens kring detta. Förskola 2 beskriver hur det pedagogiska ledarskapet behövs diskuteras för att alla i arbetslaget ska vara införstådda med vad det innebär, både för den verksamma pedagogiska personalen och också hur det pedagogiska ledarskapet har en inverkan på barns inflytande och delaktighet.

6.1.1 Resurser

Wetso (2014) belyser vikten i att ta vara på de resurser som finns i ett arbetslag, samt se varandras erfarenheter som en tillgång och tillsammans vidareutvecklas i sin roll som pedagogisk ledare. Hon beskriver om hur ledarskap sker i reflektioner tillsammans med arbetskollegorna. Hon menar att det pedagogiska ledarskapet är viktigt utifrån den roll som all verksam pedagogisk personal har i verksamheten. I intervjuerna kan vi urskilja att respondenterna på förskola 1 kontinuerligt arbetar med att föra reflektioner kring det goda pedagogiska ledarskapet i arbetet med barns delaktighet och inflytande både i arbetslag och i barngrupp. Under våra intervjuer beskrev respondenterna hur förskola 1 arbetar med värdegrundsord. Dessa ord innebär att förskolan har tre ord som ska genomsyra hela deras verksamhet, miljö och barngrupp. På förskola 1 arbetar de med inflytande, trygghet och engagemang som sina värdegrundsord och detta anser vi styrker respondenternas svar under intervjuerna. På förskola 1 arbetar de med att dela in barnen i mindre grupper där barnen sedan får reflektera och utveckla sina projekt. Under denna termin har förskolan arbetat med vad det är som barnen ska få ha inflytande över. Barnen har fått bestämma tema själva

och ansvarat för sitt projekt med stöd av pedagog. På förskola 2 arbetar de inte med värdegrundsord, dock arbetar de med att försöka dela barngruppen i den mån det går för att ge barnen möjlighet till delaktighet och inflytande. Svaleryd och Hjertson (2012) belyser vikten i en god pedagogisk ledare som visar engagemang för sitt arbete och sitt arbetslag. De skriver om hur ett arbetslag bör arbeta med att reflektera över vad det är som sker i verksamheten och sedan följa upp, reflektera, analysera och till sist och utvärdera tillsammans. Det skapar en god kvalitet i förskolan.

6.1.2 Reflektion

Efter våra intervjuer kan vi analysera att det finns en strävan hos respondenterna från båda förskolorna att utveckla sina kunskaper kring det goda pedagogiska ledarskapet, dock kan vi tolka att det behövs tid, reflektion och kommunikation för att det goda pedagogiska ledarskapet ska förstås och kunna användas i arbetet med barns delaktighet och inflytande. Vi kan tolka intervjuerna med att det är viktigt att se över kommunikationen i arbetslaget för att möjliggöra en god arbetsmiljö. I praktiken innebär detta att reflektera och analysera både sitt eget pedagogiska ledarskap och verksamhetens struktur.

Under en intervju svarade respondent 3 att reflektion och utbyte av erfarenheter är en viktig del i arbetet med barns inflytande och delaktighet. Respondent 3 betonade att genom att reflektion tillsammans i arbetslaget ökar pedagogernas kunskaper. Utbildningsdepartementet (2010) belyser vikten i att kontinuerligt skapa kompetensutveckling för de verksamma i förskolan. Genom kompetensutveckling ges den verksamma pedagogiska personalen en möjlighet att vidareutvecklas. Både förskola 1 och 2 arbetar med reflektion tillsammans med barnen. Respondent 2 beskriver att detta arbetssätt och metod har bidragit till att barnen inte är osäkra på att fråga eller lyfta tankar tillsammans, både i mindre och större grupper. Rodd (2013) beskriver att det goda pedagogiska ledarskapet i förskolan ska ses som en skicklig resurs som vill förstå hur vi skapar framgångsrik barnomsorg och undervisning. Pedagogiska ledarskapet har förändrats under en längre tid och den har förändrats inom det professionella arbetsmiljön, detta genom att förskolorna idag arbetar mer med diskussioner och reflektioner i arbetslaget. Respondent 5 beskriver att arbetet med reflektion har stannat av på grund av många olika faktorer som till exempel personalbrist. Detta har lett till sämre kommunikation i arbetslaget och också mindre tid till reflektion tillsammans med barnen. Riddersporre och Persson (2009) förklarar förståelsen kring sitt pedagogiska ledarskap och det uppdrag som följer med det. De menar att finns det förståelse kring de olika professionerna i arbetslaget skapar det bra samarbete och möjliggör pedagogiska ledarskapet för förskolläraren. Respondent 1 beskrev att det pedagogiska ledarskapet är svårt att definiera, dock kunde de svara för att ledarskapet är något som måste diskuteras och arbetas med kontinuerligt, både tillsammans i arbetslaget och även med hela förskolan. Arnér (2009) beskriver att all verksam pedagogisk personal behöver reflektera över hur de ska möjliggöra barns inflytande och delaktighet. Hon förklarar vidare hur reflektion tillsammans med

barnen kan möjliggöra en upptäckt hos den verksamma personalen, där barnens intressen ska utvecklas och arbetas vidare med.

Löwenborg och Gisalon (2003) belyser vikten av att tillsammans i arbetslaget reflektera kring pedagogiska ledarskapet för genom det skapa bra arbetsklimat. För att kritiskt granska sig själv är det bra med reflektion kring sin ledarroll.

Respondent 3 uttryckte att det är av stor vikt att alla i arbetslaget är engagerade i arbetet och strävar mot samma mål. Respondenterna 1, 2, 3 och 4 är eniga i sina svar att reflektion är ett bra arbetsverktyg där verksam pedagogisk personal kan ha utbyte av varandras erfarenheter som i sin tur främjar verksamheten barngruppen. Bush (2013) förklarar den verksamma pedagogiska personalens ledarskap som en viktig del i att skapa samhörighet i arbetslaget. Han belyser de gränser som finns mellan förskollärare och barnskötare och menar att de är oklara, genom denna otydlighet blir det svårt för personalen att förhålla sig till det ansvar och struktur som finns i verksamheten.

6.2 Analys av delaktighet, inflytande och kommunikation

I detta avsnitt kommer vi att lyfta analys av delaktighet, inflytande och kommunikation. Sheridan, Pramling Samuelsson och Johansson (2009) belyser vikten i att all verksam pedagogisk personal behöver vara medvetna kring sitt bemötande i arbetet med barns inflytande och delaktighet. Hon betonar vidare vikten i hur det goda pedagogiska ledarskapet blir en viktig del i att vidareutveckla barns möjligheter till inflytande och delaktighet i förskolans verksamheter. Vi kan utifrån intervjuerna rimligtvis tolka att respondenterna på förskola 1 och 2 har en strävan i att vidareutveckla deras verksamheter och en vilja i att fortsätta arbetet framåt. Vi förstår från våra intervjuer att detta ibland kan låta enklare än vad det i själva verket är. På förskola 2 tolkar vi att det finns svårigheter att få till en bra kommunikation och reflektion i arbetslaget. Förskola 1 beskriver skillnaden i att föra kontinuerliga reflektioner där den verksamma personalen får lyfta frågor och resonerande tankar tillsammans. Respondent på förskola 1 förklarar hur reflektion har hjälpt dem i arbetslaget att ha en öppen kommunikation där det är högt i tak och respektfull förståelse. Respondent 6 betonar vikten i att all verksam personal i arbetslaget behöver vara eniga om hur arbetet ska fördelas och planeras. Från intervjuerna har vi fått förklarat för oss att det är tid, personal och struktur som oftast skapar problem i att vidareutveckla både ledarskap, inflytande och delaktighet. Hännikäinen och Rasku-Puttonen (2010) belyser vikten i att ge barnen delaktighet och inflytande. Detta som ett sätt att fånga barnen och främja deras lärande och också bidrar till att personalen är verksamma i förskoleverksamheten. De menar genom att den verksamma personalen ger barnen möjlighet till inflytande och delaktighet i sitt eget lärande kommer det skapa ett meningsfullt lärande för barnen. Vi förstår utifrån svaren från intervjuerna att respondenterna på förskola 1 arbetar kontinuerligt med att föra reflektioner och diskussioner tillsammans i arbetslaget. Respondent 3 beskriver vikten i arbetet med vidareutveckling, både kunskapsutveckling för individuell personal och

för verksamheten som helhet. På förskola 2 arbetar respondenterna med att få tid till reflektioner men inte på samma vis eller lika kontinuerligt som förskola 1.

6.3 Analys av utmaningar i arbetslaget

Från våra intervjuer förstår vi att det finns en utmaning med det goda pedagogiska ledarskapet i sin yrkesroll. Läroplan för förskolan (Skolverket, 2016) belyser hur det kan försvåra det pedagogiska ledarskapets arbetet då det finns en förvirring kring var gränserna går mellan yrkeskategorier som finns i förskolan. I denna text kommer vi att lyfta exempel från intervjuerna. Respondent 6 beskriver en utmaning med att det pedagogiska ledarskapet är svårdefinierat. Ehrlin (2015) beskriver den utmaning som de verksamma i förskolan nämner att den verksamma personalen kan känna en osäkerhet inför det ansvarsområde som de har tilldelat och att de inte har kompetens för det uppdraget. Hon menar att detta kan bero på de olika förutsättningar och ansvarsfördelningar som finns i arbetslaget. Ehrlin (2015) förklarar att ledarskapet innebär att känna sig säker i sin roll som pedagogisk ledare och det som den verksamma pedagogiska personalen ska undervisa på förskolan och det har en stor betydelse för utveckling inom verksamheten. Engdahl och Ärlemalm-Hagsér (2015) belyser vikten av att de verksamma i förskolan har en förståelse för det uppdrag som har tilldelats och att de verksamma förstår hur stor roll de har i att påverka barnens utveckling samt vilka förebilder som de verksamma har. Respondent 8 från förskola 2 beskriver en till utmaning och förklarar vidare att den verksamma personalen kan känna en maktlöshet för de tillfällen där barns möjlighet till delaktighet och inflytande tillgodoses under deras vistelsetid.

6.3.1 Styrning i arbetslaget

Riddersporre (2010) förklarar hur styrning i arbetslaget tar sin startpunkt i de idéer och visioner som ligger som grund i verksamheten. Dessa idéer och visioner skapar möjligheter för ett gemensamt meningsskapande mot ledande och utvecklande mål. Genom detta skapas tillsammans en förståelse för den styrning som formas i arbetslaget och verksamheten. Respondent 7 lyfter även utmaningar kring personalbristen som kan finnas i verksamheten. Respondent 5 förklarar att brist på personal inte är någon ursäkt till hur arbetet med det goda pedagogiska ledarskapet, barns inflytande och delaktighet ibland kan stanna av, dock är det en förklaring till att reflektion och kommunikationen ibland brister. Eriksson (2015) belyser de ändringar som skett under åren i läroplanen för förskolan (98/16). Hon menar att de utmaningar som kan finnas i förskoleverksamheten kan bero på den verksamma personalens olika pedagogiska ansvarsområden.

6.3.2 Kommunikation

Är kommunikation en viktig del i arbetet med det goda pedagogiska ledarskapet? Respondenterna från förskola 1 betonar ofta under intervjuernas gång vikten vid att kommunicera och reflektera i både arbetslag och i barngruppen för att öka förståelsen

vid att det pedagogiska ledarskapet är ett viktigt arbete som aldrig får stanna av. Respondenterna på förskola 1 beskriver att genom obefintlig kommunikation och reflektion skapas problem som leder till att arbetet med barnens delaktighet och inflytande stannar av och inte vidareutvecklas. Törnsén och Ärlestig (2014) skriver att forskning har inverkan på det pedagogiska ledarskapet för de verksamma i förskolan, utifrån den kunskap och erfarenhet som finns. Vi ställer oss frågande till hur arbetet med det goda pedagogiska ledarskapet har en inverkan på hur barngruppen får ha inflytande och vara delaktiga samtidigt frågar vi oss hur verksamheten kan vidareutvecklas om inte diskussion och reflektion fungerar i arbetslaget? Vår analys är att förskola 1 har gemensamt byggt upp en struktur så att all verksam pedagogisk personal har en medvetenhet och en förståelse i vad en pedagogisk ledare betyder och arbetar för att hela tiden utveckla dessa tankar och åsikter i arbetet med barns delaktighet och inflytande. Vår tolkning är att respondenterna 5, 6, 7 och 8 inte arbetar på samma vis och i samma utsträckning som förskola 1 arbetar med det goda pedagogiska ledarskapet. Vår analys är att respondenterna på förskola 2 behöver reflektera och kommunicera mer för att tillsammans skapa nya tanke- och arbetssätt med det goda pedagogiska ledarskapet. Vi ställer oss också frågande till om det finns någon större anledning till att förskola 2 har det svårare att arbeta med det pedagogiska ledarskapet? Beror det på förskolans läge? Barngrupp, vikarier, personalgrupp? Eriksson (2014) förklarar hur ledarskapet i förskolan är en kvinnodominerad organisation som kan ha inverkan i det goda pedagogiska ledarskapet i förskolan. Respondent 6 säger som Eriksson (2014) beskriver att förskolläraryrket är ett kvinnodominerat yrke och att det märks utifrån hur det ofta kan skapas relationer och konflikter i ett arbetslag. Hon menar att detta kan bero på att det skapas vänskapsrelationer som kan bli ett problem utifrån de roller vi har och vilket ansvarsuppdrag vi har. Det vi har tagit till oss från alla intervjuer är att vi kan tolka våra egna erfarenheter med hur vanligt detta är i förskolan. Eriksson (2014) skriver i sin studie om svårigheter med kvinnodominerade yrken, kvinnor i dessa yrken ofta hamnar med att arbeta med samma arbetsuppgifter som sina kollegor med andra titlar. Hon beskriver att i ett omsorgsrelaterat yrke är det ofta vänskapsrelationer, vilket lätt blir till likhetsprincipen, detta gör det svårt att få en bra balans mellan kollegor och de olika uppdrag som finns i förskoleverksamheten.

6.3.3 Det goda pedagogiska ledarskapet

I detta avsnitt kommer vi att beskriva vårt teoretiska perspektiv - *det goda pedagogiska ledarskapet* menar att skapas det struktur, finns det möjlighet till reflektion och kommunikation i arbetslaget. Vi anser att respondenterna på förskola 2 behöver arbeta fram ett schema och en struktur som ger den verksamma personalen mer verktyg i att kunna utveckla både sin kompetens, verksamhetens utveckling och sin arbetsmiljö och också möjligheten att kommunicera i arbetslaget kring vad det goda pedagogiska ledarskapet innebär för varje verksam personal, både i praktiken och i teorin. Där ramarna för verksamheten kan byggas och utvecklas. Lundgren (1999) beskriver hur ramarna för verksamheten är en grundläggande teori där dessa rammar ska ge utrymme för nya processer och utveckling. Med hjälp av struktur och rammar kan

verksamheten bygga upp en grundstruktur och den verksamma pedagogiska personalen kan få möjlighet att reflektera kring verksamhet och det goda pedagogiska ledarskapet.

Styf (2012) förklarar att struktur i arbetslaget ger förutsättningar till ett gott pedagogiskt ledarskap. Hon menar att ansvaret ligger hos all verksam personal i verksamheten. Eriksson (2015) beskriver att ansvar har förändrats över tid, från att det har varit ett gemensamt ansvar i arbetslaget till att det har blivit förskollärarens ansvar och uppdrag att det goda pedagogiska ledarskapet blir synligt i verksamheten.

7 Diskussion

I följande avsnitt kommer vi att diskutera respondenternas svar där vi genom intervjuer och diskussioner fått höra om skillnader och likheter i hur förskolorna arbetar med det goda pedagogiska ledarskapet i arbete med barns delaktighet och inflytande. Vi har också fått tillfälle att fördjupa våra egna tankar kring vad vårt teoretiska perspektiv *det goda pedagogiskt ledarskapet* och vad det innebär i praktiken och hur varje person som är verksam inom förskolan behöver reflektera vad ett pedagogiskt ledarskap innebär för individuell person och verksamhet. Svaleryd och Hjertson (2012) betonar vikten av den verksamma personalens kompetens. De menar att det är av stor vikt att all verksam pedagogisk personal ska få möjlighet att vidareutveckla sina kunskaper och sin förståelse för att sedan kunna utveckla barns lärande och utveckling.

I följande avsnitt diskuterar vi resultatet och studiens valda metod. Därefter kommer avsnitt om studiens slutsats och studiens betydelse. Vi har utifrån vår studie undersökt, analyserat reflekterat och sedan kommit fram till ett resultat kring hur respondenterna på förskola 1 och 2 resonerar kring sitt goda pedagogiska ledarskap samt arbetet för barns möjlighet till delaktighet och inflytande. Följande frågeställningarna har fått sina svar.

7.1 Metoddiskussion

Bryman (2018) förklarar hur en kvalitativ studie ger oss som intervjuar möjlighet att analysera svaren från respondentens svar djupare i syfte att besvara forskningsfrågorna. Han beskriver semistrukturerade intervjuer som en möjlighet att kunna utgå från en bestämd frågeställning med möjlighet till följdfrågor och vidare diskussion. Innan intervjuerna ägde rum tillfrågades respondenterna på båda förskolorna om röstinspelning godkändes innan intervjuerna påbörjades. Bryman (2018) beskriver hur röstinspelningar kan vara till stor hjälp vid att analysera flera intervjuer. Han förklarar vidare att det också kan innebära att respondentens svar kan påverkas. Under våra intervjuer upplevde vi inte att någon av respondenterna blev påverkade av att vi använde oss av röstinspelning.

Vi har i vår studie använt oss av semistrukturerade intervjuer för att kunna få så utförliga svar som möjligt samt att de öppna frågorna gav oss möjlighet till vidare diskussion kring de olika frågor som ställdes under intervjuerna. Vi anser att detta skapade fler möjligheter till vidare diskussion och följdfrågor under våra intervjuer. Genom dessa intervjuer fick vi också en djupare insyn i hur respondenterna arbetar med det goda pedagogiska ledarskapet i arbetet med barns delaktighet och inflytande. När vi intervjuade fick vi möjlighet att tolka respondenternas arbetssätt och synsätt utifrån deras individuella svar. Efter vår analys av intervjuerna upplevde vi att denna studie hade kunnat utvecklas genom att använda oss av observationer och barnintervjuer. Detta anser vi hade kunnat vara av värde för vår studie. Vi menar att genom observationer hade vi kunnat se mer med egna ögon hur den pedagogiskt

verksamma personalen arbetar med det pedagogiska ledarskapet i praktiken. Vi hade kunnat få möjligheten att upptäcka fler likheter och skillnader och analyserat dessa tillsammans. Det var ett medvetet val av oss att inte ha med observationer eller barnintervjuer då ramarna för vårt studie inte tillät det denna gång på grund av tidsbrist. Genom denna studie kommer vi att dela betydelsen av vårt arbete. Vi har planerat, sökt efter litteratur, struktur över utförandet av intervjuer och också tillsammans skrivit denna text till att bli vår gemensamma produkt. Vi har upplevt denna tid positiv och ibland tidskrävande, dock kan vi se att allt arbete har varit av stor vikt då denna studie ägs av oss båda och vi har fått utveckla vårt synsätt.

7.2 Diskussion och slutsatser-ledarskap, ett komplext men nödvändigt begrepp i praktiken

Från våra intervjuer gavs det en tydlig bild hur de två olika förskolorna arbetar med barns delaktighet, inflytande och det goda pedagogiska ledarskapet. Det finns förankrat hos båda förskolorna, dock kunde vi jämföra att båda förskolorna arbetar olika med detta och att skillnaderna blev mer tydliga under intervjuernas gång. Engdahl och Ärlemalm-Hagsér (2015) menar att det behövs en förståelse i förskolan kring de olika uppdrag och ansvar som den verksamma personalen har. Samtliga respondenter från förskola 1 och 2 har en strävan att utveckla arbetet med framåt med det goda pedagogiska ledarskapet och barns delaktighet och inflytande. Enligt Bush (2013) är en struktur för de verksamma i förskolan en grund för att ge en klarare bild av var gränserna går mellan barnskötarens och förskollärares uppdrag och ansvar finns i förskoleverksamheten.

7.2.1 Struktur

Det framkommer i resultatet hur betydande det är med struktur för att kunna arbeta med det goda pedagogiska ledarskapet, delaktighet och inflytande. Respondent 1 från förskola 1 menar exempelvis att reflektioner i arbetslaget är viktiga för att förbättra ansvarsfördelningen och skapa en gemensam struktur i verksamheten. Respondent 6 från förskola 2 menar i sin tur att det är viktigt att arbeta med pedagogiskt ledarskap, barns delaktighet och inflytande som en del i deras uppdrag och ansvar i verksamheten. I intervjuerna ser vi att svaren på frågorna från personalen som arbetar i förskola 1 som rör deras arbete med det pedagogiska ledarskapet är mycket tydliga. Den verksamma pedagogiska personalens handlingar och arbetssätt där tycks vara en viktig del i att ge barnen de bästa förutsättningar till delaktighet och inflytande. Hännikäinen och Rasku-Puttonen (2010) nämner hur betydande det är med meningsfullt lärande som sker med stöd av den verksamma personalen som arbetar för att barnen ska bli delaktiga och få inflytande i sitt lärande. Respondenterna 1, 2, 3 och 4 från förskola 1 belyser hur betydande det är att få barnen att bli delaktiga och ge barnen inflytande för att skapa ett meningsfullt lärande tillsammans.

7.2.2 Utmaningar

Vad för utmaningar har respondenterna beskrivit? Resultatet visar att det finns utmaningar i arbetet med det goda pedagogiska ledarskapet och i arbetet med barns delaktighet och inflytande. Det framkommer att det är organisatoriska faktorer, pedagogernas förhållningssätt och kunskap samt de ekonomiska faktorerna som spelar en stor roll i den verksamma pedagogiska personalens arbete. Det tycks alltså finnas ramfaktorer som försvårar den verksamma pedagogiska personalens arbete ytterligare som till exempel tid och personalbrist. Resultatet visar vidare att dessa ramfaktorer, som Lundgren (1999) förklarar att dessa faktorer kan innebära personal och tidsbrist. Ovanstående ramfaktorer kan göra det svårt för den verksamma personalen att arbeta med det pedagogiska ledarskapet. Det framkommer dock att den verksamma personalen på förskola 1 och 2 tycks vara relativt trygga med läroplanen och de tycks ha en strävan att vidareutveckla både sin struktur och arbetssätt för att öka möjligheterna för barnen och samtidigt arbeta för att utveckla sin egen och andras kompetens kring det goda pedagogiska ledarskapet. Vi ser samtidigt att det goda pedagogiska ledarskapet är ett komplext ämne som behöver diskuteras och reflekteras mycket och ofta i ett arbetslag. Med mer reflektion och kommunikation kring begrepps betydelse skapas en gemensam förståelse i arbetslaget och det leder i sin tur att arbetet förstås och förankras hos all verksam pedagogisk personal i förskolan. Respondenterna på förskola 2 beskriver hur arbetet ofta stannar av på grund av tid och personalbrist. I vår analys av intervjuerna kom vi fram till att barns inflytande och delaktighet kan vara svårt att arbeta med om inte pedagogerna ges möjlighet att reflektera, diskutera och analysera tillsammans i arbetslaget. En av våra slutsatser blir därför att all verksam pedagogisk personal behöver vara införstådd med sin pedagogiska ledarroll, förstå vad den innebär, både individuellt och tillsammans i arbetslaget. Om den verksamma pedagogiska personalen ges möjlighet att tillsammans i arbetslaget dela tankar och erfarenheter med varandra kan deras kunskaper om pedagogiskt ledarskap och arbetet med barns delaktighet och inflytande öka. Wetso (2014) belyser tydligt det pedagogiska ledarskapet och vikten av reflektioner för att stärka ledarskapet i förskoleverksamheten. Hon menar att för arbetslaget behövs det reflektioner och diskussioner för utbyta erfarenheter och se varandra som tillgångar i arbetslaget. Utifrån resultatet blir vår uppfattning om pedagogiskt ledarskap mer tydligt och positivt, efter diskussion om erfarenheter och begreppen *pedagogiskt ledarskap och arbete med barns delaktighet och inflytande* tillsammans med respondenterna.

7.2.3 Reflektion

Det vi sett i intervjuerna är att både förskola 1 och 2 har behov av att reflektera tillsammans i arbetslaget. Vi drar dock slutsats att förskola 2 har mer behov av att sitta ned tillsammans och diskutera begreppen ledarskap, inflytande och delaktighet. Styf (2012) beskriver det pedagogiska ledarskapet och hur viktigt det är för förskoleverksamhetens utveckling och goda kvalitet. I våra intervjuer ser vi att det kan bero på pedagogens inställning och att det i sin tur leder till hur pass mycket

delaktighet och inflytande barnen verkligen får i praktiken. Genom denna studie har vi fått möjlighet att ta del av åsikter och erfarenheter om vad ett pedagogiskt ledarskap innebär från verksam pedagogisk personal. Utifrån denna studie och intervjuer kan vi se att det behövs finnas en grundstruktur i verksamheten som alla i arbetslaget har en förståelse och ett ansvar för. Vi anser med stöd i analysen av våra intervjuer att det viktigaste i arbetet med det goda pedagogiska ledarskapet är att ha kommunikation och reflektion i arbetslaget. I vår studie har vi upptäckt att respondenterna på förskola 1 arbetar aktivt med pedagogiskt ledarskap och detta har lett till att respondenterna på förskola 1 upplever att det är tydligt med ansvarsfördelningen och att det finns en struktur för både reflektion och kommunikation. På förskola 2 förklarar respondenterna att arbetet med det pedagogiska ledarskapet behöver utvecklas ytterligare och att reflektion måste finnas med i den vardagliga strukturen för individuell avdelning. Det vi kan se är att förskola 2 vill utveckla detta vidare och att det som behövs för att möjliggöra detta är att se över hur reflektion och kommunikation blir en del i deras struktur och vardagliga arbete.

7.3 Studiens betydelse och framtida forskning

Vad har denna studie haft för betydelse? Denna studie anser vi vara av relevans för all verksam pedagogisk personal i förskolan då detta berör en viktig aspekt. Det goda pedagogiska ledarskapet i arbetet med barns delaktighet och inflytande visar ha en inverkan på barns lärande. Denna studie uttrycker att all verksam pedagogisk personal i förskolan behöver skapa möjligheter till vidare reflektioner kring dessa begrepp, lyfta de tillsammans i arbetslaget och förstå vikten i dess betydelse samt vilka ansvarsområden verksamheten behöver arbeta och utveckla vidare. Vår förhoppning är att denna studie ska väcka nya tankar och öka förståelsen kring, dessa begrepp och vikten i att aldrig sluta vidareutveckla detta arbete, både genom kompetensutveckling och med barngruppen.

Vi anser att det goda pedagogiska ledarskapet skulle vara intressant att vidareutveckla och undersöka i en större utsträckning. Vi anser att denna studie kan utvecklas ytterligare om metoden att intervjua och observera den verkamma pedagogiska personalen under en längre tid för att bredda kunskaperna, tankesätt och kunna utveckla ett mer trovärdigt resultat. Vi upplevde under studiens gång att det fanns svårigheter att hitta forskning kring det goda pedagogiska ledarskapet. Vi kan känna, precis som våra åtta respondenter på förskola 1 och 2 uttryckte under intervjuerna att det pedagogiska ledarskapet är komplext utifrån att det upplevs att det finns otydliga gränser mellan de olika yrkesrollerna i förskolans verksamhet.

Referenser

- Arnér, E. (2009). *Barns inflytande i förskolan: en fråga om demokrati*. Stockholm: Studentlitteratur AB
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber
- Bush, T. (2013). Educational Management Administration & Leadership volym 41. *Leadership in Early Childhood Education*. (s 3-4). Hämtad 20 April 2019
<https://journals-sagepub-com.ep.bib.mdh.se/doi/pdf/10.1177/1741143212462968>
- Engdahl, I., & Ärlemalm-Hagsér, E. (2015) (Red). *Att bli förskollärare - mångfacetterad komplexitet*. Stockholm: Liber
- Eriksson, A. (2014). Nordisk Barnehageforskning volym 7. *Förskollärarens förtydligade ansvar - en balansgång mellan ett demokratiskt förhållningssätt och att utöva yrkeskunskap*. (s 1-17). Hämtad 15 April 2019
<https://journals.hioa.no/index.php/nbf/article/view/576/793>
- Eriksson, A. (2015). Pedagogisk Forskning i Sverige årg 20. *Förskollärarens ansvar: från självpåtaget till pålagt och delvis legitimerat*. (s.8-32). Hämtad 3 Maj 2019.
<https://open.lnu.se/index.php/PFS/article/view/1405/1249>
- Ehrlin, A. (2012). *Att lära av och med varandra: en etnografisk studie av musik i förskolan i en flerspråkig miljö*. Örebro: Örebro universitet. Hämtad 30 April 2019
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:552453/FULLTEXT03.pdf>
- Hännikäinen, M., & Rasku-Puttonen, H. (2010). Early years An International Research Journal volym 30 *Promoting children's participation: the role of teachers in preschool and primary school learning sessions* (s.147-160). Hämtad 10 April 2019
<https://www.tandfonline-com.ep.bib.mdh.se/doi/pdf/10.1080/09575146.2010.485555?needAccess=true>
- Johansen, N., & Sandvik, N. (2009). *Små barns delaktighet och inflytande - några perspektiv*. Stockholm: Liber
- Lundgren, U. (1999). Pedagogisk forskning i Sverige årg. 4. *Ramfaktorteori och praktisk utbildningsplanering* (s 31-41). Hämtad 5 Juni 2019.
<https://open.lnu.se/index.php/PFS/article/view/1052/903>
- Löwenborg, L., & Gislason, B. (2003). *Lärarens arbete*. Stockholm: Liber
- Ohlson, L. (2001). *Pedagogiskt ledarskap*. Stockholm: Liber
- Riddersporre, B. (2010). Nordisk barnehageforskning volym 3 *Normativ styrning i förskolan: En fallstudie*. (s 133-149). Hämtad 15 April 2019
<https://journals.hioa.no/index.php/nbf/article/view/281/295>
- Riddarsporre, B., & Persson, S. (2009) (Red). *Utbildningsvetenskap för förskolan*. Stockholm: Natur och kultur
- Rodd, J. (2013). *Leadership in early childhood*. Open University Press

- Sheridan, S., Pramling Samuelsson, I., & Johansson, E. (2009). *Barns tidiga lärande - En tvärsnittsstudie om förskolan som miljö för barns lärande*. Göteborg: Göteborgsuniversitet. Hämtad 20 April 2019
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/20404/1/gupea_2077_20404_1.pdf
- Sjöstrand-Lorenzatti, S. (2008). *Vad är pedagogiskt ledarskap? Rektorer i grundskola, med bakgrund som förskollärare eller fritidspedagog, ger innebörd och mening åt begreppet pedagogiskt ledarskap*. Hämtad 29 Augusti 2019
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/21015/1/gupea_2077_21015_1.pdf
- Skolverket, (2016). *Läroplan för förskolan, Lpfö98*. Stockholm: Skolverket
- Styf, M. (2012). Samhällsvetenskapliga fakulteten, Pedagogiska institutionen Umeå universitet, *Pedagogisk ledning för en pedagogisk verksamhet?: Om den kommunala förskolans ledningsstruktur*. (s 25-31). Hämtad 4 April 2019
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:526505/FULLTEXT01.pdf>
- Svaleryd, K., & Hjertson, M. (2012). *Likabehandling i arbetslivet*. Stockholm: Liber
- Törnsén, M., & Ärlestig, H. (2014). *Ledarskap i centrum: Om rektor och förskolechef*. Gleerups: Studentlitteratur
- Utbildningsdepartementet, (2010). *Skollag (2010:800)*. Regeringskansliet
- Vetenskapsrådet, (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet
- Wetso, G-M. (2014). Professionsuppdraget pedagogiskt ledarskap. I Fischbein, S., Österberg, O., & Wetso, G-M. (Red). *Specialpedagogisk ledarskap - för yrkesprofessionella i förskolan - skola* (s. 17-24). Malmö: Solentro

Bilaga 1

Missivbrev

Hej!

Vi är två förskollärostudenterna från Mälardalens högskola som är inne på vår sista termin, termin 7. Under april månad och kommande veckor kommer vi att arbeta med vårt självständiga arbete. Vårt valda ämne för denna uppsats är att undersöka pedagogens ledarskap och förhållningssätt. Vårt syfte med denna undersökning är att få en inblick i hur pedagogens roll spelar in i barns delaktighet och inflytande samt hur pedagogens förhållningssätt och ledarskap påverkar barns vilja att lära. Genom intervjuer kommer vi att få möjlighet att få en inblick i deras pedagogiska ledarskap och förhållningssätt.

Vi kommer under april månad fördjupa oss i både litteratur och forskning kring det ämnet vi valt. Observationer och intervjuerna kommer att bestå av frågor som rör pedagogiskt ledarskap, förhållningssätt och möjlighet till utveckling och lärande.

Intervjuerna kommer att ta mellan 30-40 minuter.

Vi kommer innan intervjun att informera om Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Det innebär att ni när som helst under intervjun har rätt att avbryta och att intervjun är frivillig. Vi kommer att behandla deltagandet och resultatet konfidentiellt och enbart använda informationen för oss och i forskningsändamål. Vi vill även meddela att efter intervjun kommer allt material att raderas av både sekretess och etiska principer.

Med vänlig hälsning,
Sofia Andvret
Madelen Hjälms

sat16002@student.mdh.se
mhm15006@student.mdh.se

Vår handledare:
Jonas Nordmark
jonas.nordmark@mdh.se
0703400260

Bilaga 2

Frågeguide

Hur länge har du arbetat i förskolan?

Vilken yrkeskategori har du?

Utbildning?

Ålder?

1. Vad är pedagogiska ledarskapet?
2. Hur ser du på ditt förhållningssätt gentemot barnen?
3. Känner du att ni arbetar med att ni alla i arbetslaget förstår betydelsen av att barnen får vara delaktiga och får inflytande?
4. Vad innebär barns delaktighet för dig? Samt vad innebär inflytande för dig?
5. Kan du beskriva hur ditt och dina kollegors pedagogiska ledarskap kommer till uttryck i den pedagogiska praktiken?
6. Hur tänker du kring svårigheter med barns delaktighet och inflytande utifrån ditt pedagogiska ledarskap?
7. Hur arbetar du för att barnen själva ska förstå sin egna delaktighet och sitt egna inflytande? Samt hur arbetar ni i arbetslaget att öka barnens förståelse kring eget inflytande och delaktighet?
8. Hur ser pedagogernas arbete ut med att barnen ska få ha inflytande och delaktighet?
9. Vad är det barnen får vara delaktiga i och ha inflytande över i er verksamhet?