

Rektors ledarhandlingar

-att driva undervisningsutveckling i förskolan

Agendan för dagen

- Denna dragning kommer att fokusera på den utvecklingsartikel jag skrivit kring hur jag organiserade och strukturerade utvecklingsarbetet på mina enheter. Vilka utmaningar jag funnit och vad som hände.
- Jag kommer även att belysa arbetet som skedde ute i verksamheten och de effekter vårt utvecklingsarbete gett i barngruppen och för lärares lärande.



Bakgrund- min kontext

- arbetat inom förskolan i olika roller sedan 1991
- Rektor på tre enheter sedan 2018 i Marks kommun
- Tre mindre enheter på landet och med avstånd från varandra



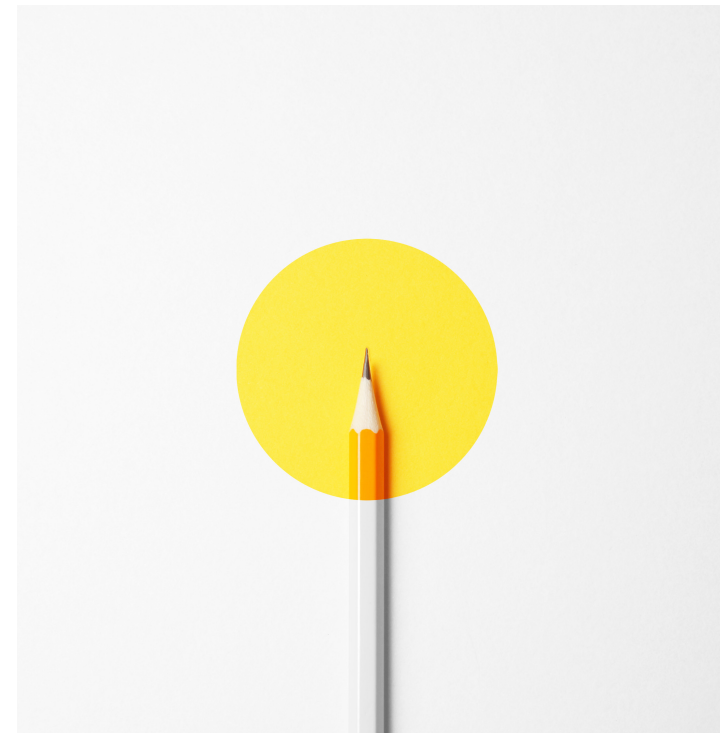
Utmaningar i utvecklingsarbetet

- Att som rektor leda kollegialt lärande på förskolan kan många gånger upplevas som svårt. Dels vad gäller att få till organisation och tid för pedagoger att träffas.
- Dels ska innehållet träffa rätt och nå många, samtidigt som det ska utmana och utveckla varje medarbetare och göra skillnad i utbildningen med barnets bästa i fokus.
- Som rektor kan det uppstå en frustration kring hur man på bästa sätt kan organisera för ett kollegialt lärande som gör skillnad på riktigt i form av förändrad och utvecklad kunskap om bemötande, undervisning och utveckling.
- Det är lätt att sätta stora visioner med vad man som rektor vill uppnå, men svårare att få till förändring och utveckling på sikt och med meningsfullhet. Dessutom ökar komplexiteten i och med personalens olika kompetenser, erfarenheter och utbildning.
- Hur kan man som rektor på förskolan navigera i den komplexiteten för att få till en förändring?



Vår utgångspunkt...

- Arbetet med att tolka begreppet undervisning utifrån läroplan för förskolan (Lpfö) påbörjades under tidigare läsår.
- Det fanns behov av att prata om skrivningar i läroplan och öka kunskapen kring begreppen i läroplanen hos flera medarbetare.
- För att få en samsyn kring uppdraget startade vi med att diskutera och ta fram begrepp att arbeta vidare med och öka kunskapen kring.
- Läsåret 20-21 arbetade vi med leken och undervisning
- En stark drivkraft hos pedagogerna att utveckla undervisningen
- En utvecklingsgrupp med en pedagog från varje förskola



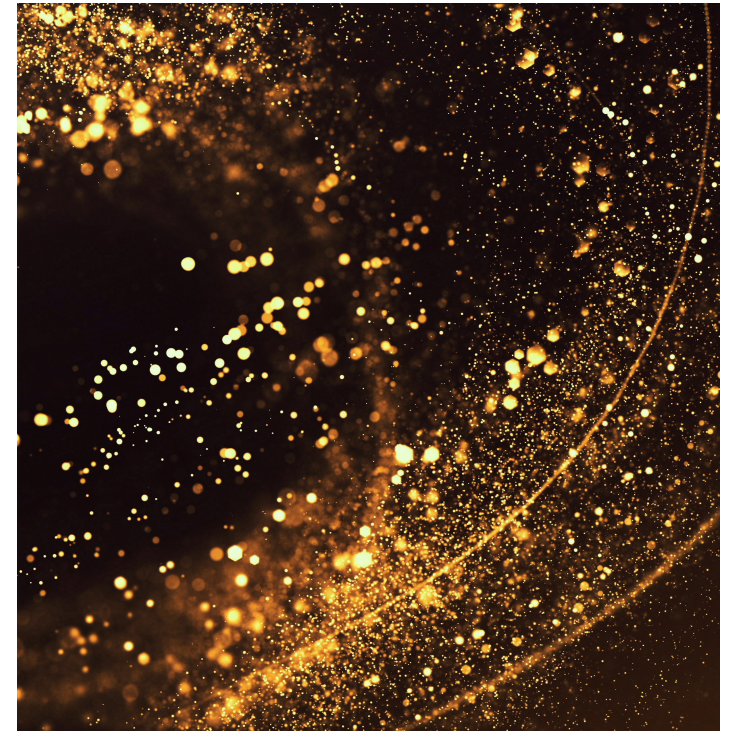
Första ledarhandlingen....

- Utvidga utvecklingsgruppen, två pedagoger från varje förskola och tre från en förskola, alla med olik erfarenhet och år i yrket.
- Teamets försteförskollärare var även med i gruppen.
- Utsåg en processledare som var mitt stöd i att driva utvecklingsarbetet
- Organiserade för regelbundna och schemalagda träffar



Vad hände....

- Positivt med fler i gruppen- lättare att sprida och få till diskussioner på varje enhet
- Tydligt intresse och motivation i gruppen
- Pedagoger som kände till varandra men inte kände varandra.
- I början fanns en stor osäkerhet kring vad vi skulle göra och hur vi skulle göra
- Förvirring- vi sökte svar och ville veta hur vi skulle arbeta.
- En utmaning att hålla i och hålla ut när vi inte visste vart det ledde och vad som förväntades.



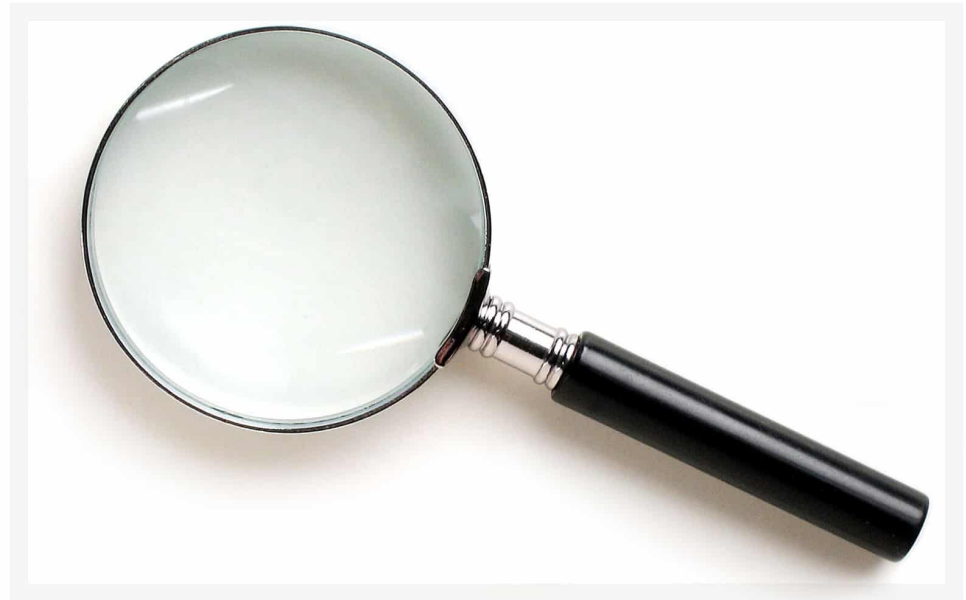
Tydligare struktur blev nästa aktion...

- Skapa struktur och tydliggöra syftet med utvecklingsarbetet.
- Sätta ramar för gruppen, vad som förväntades av dem i egenskap av deltagare i utvecklingsgruppen.
- Skicka ut en dagordning och hur pedagogerna i gruppen skulle förbereda sig inför varje träff.
- Tydliggöra att arbetet skulle utgå från vår kontext, vårt behov och våra förutsättningar.



Reflektionen blev...

- Agendan blev viktig- både för pedagogerna, men även för mig i min rektorsroll. Att veta vad jag skulle fokusera på och vart jag ville nå.
- Agendan -hjälpte till att hålla fokus på våra träffar. Engagemanget var stort och pedagogerna hade många tankar på vart de ville och det var stundtals en utmaning att hitta vägen framåt.
- Att vi vågade och tillät oss tillsammans att tänka stort och smått gav oss riktningen mot att utvecklas i det okända.
- Den förvirring och osäkerhet vi i början upplevde vändes till att vi kunde finna styrkan i att utgå från vårt behov och att vi inte alltid behövde ett facit i vad vi gjorde.



Att välja case...

- Fun- kartläggning av behov
- Tillsammans diskuterade pedagogerna kring att använda kartläggning som utgångspunkt för att tydliggöra mål och delmål kring tre barn- case.
- Mål utifrån läroplanen som man arbetade systematiskt med i verksamheten.
- Reflekterade tillsammans i gruppen vad det innebar för oss på förskolan och rent konkret i arbetet med alla barn.



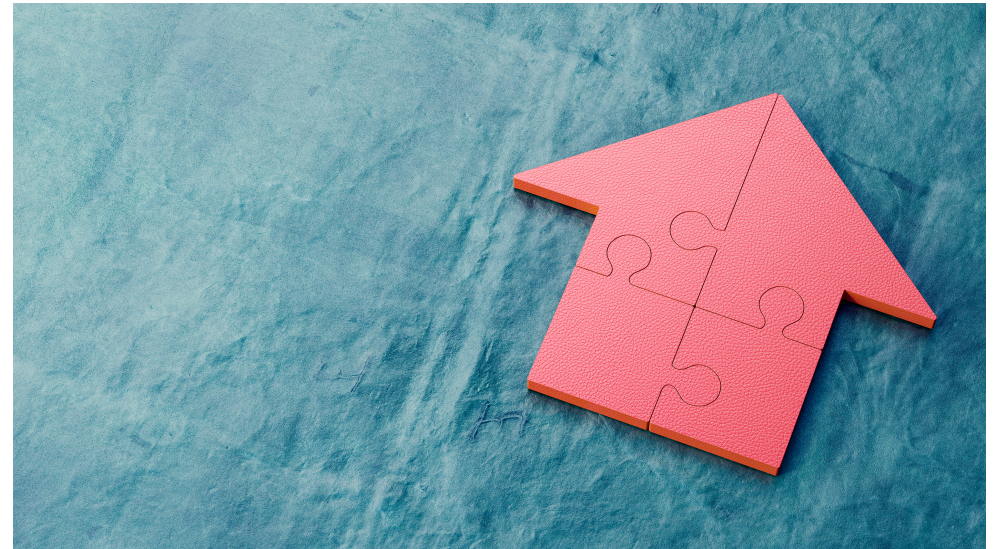
Praktiken tog överhand....

- I början fanns många tankar och osäkerhet kring att välja ut tre barn när vi har många barn i gruppen.
- I reflektionerna i utvecklingsgruppen landade vi ofta i praktiska frågor och kom inte på djupet kring undervisningsutveckling
- En utmaning i hur vi skulle gå vidare från praktiken och snabba lösningar till reflektion om undervisningsutveckling.
- Vi behövde fokusera på var hur vi kunde stötta varandra och utmana varandra i gruppen för att nå längre i vårt arbete och kunna nå djupare i samtalen kring vad, hur och varför.



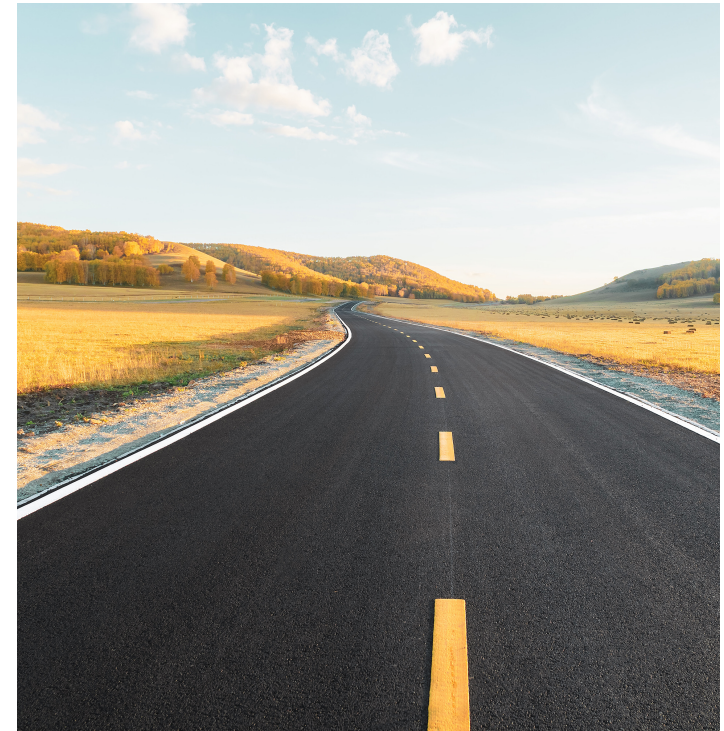
Samtalsmodellen

- Introducerade en samtalsmodell som baserades på att pedagogerna delade sina erfarenheter och utmanade varandra i frågor kopplade till deras praktiska arbete med undervisningen
- En agenda med instruktioner och förslag på fördjupande frågor skickades ut och pedagogerna fick i uppgift att komma förbered till träffen med ett dilemma knutet till ett av sina case. Något man ville lyfta och få andras perspektiv på.
- Min roll blev att leda samtalet och fördela ordet. Viktigt med tydlighet och att kunna stoppa och hålla fokus i samtalen.
- Min processledare dokumenterade samtalen.



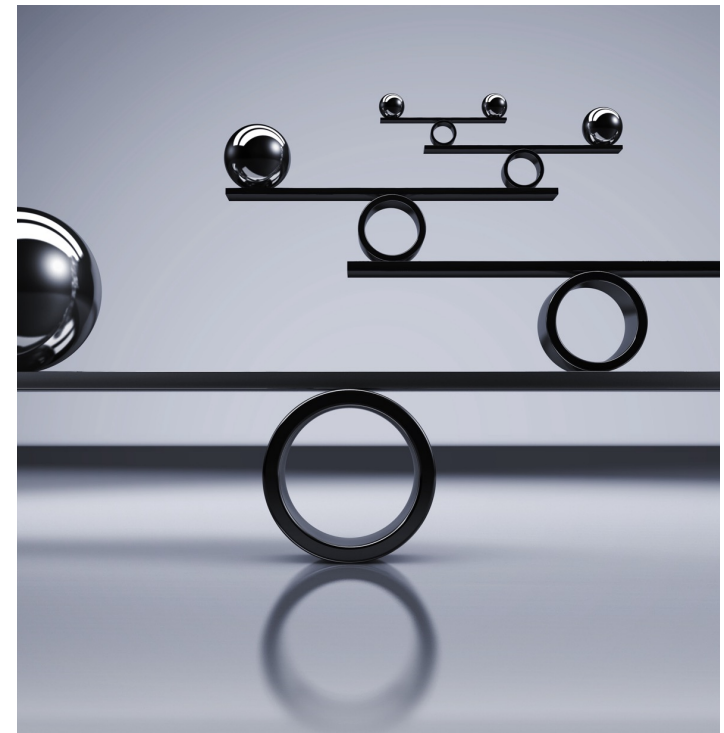
Samtalsmodellens betydelse för fortsättningen....

- Lyfta olika erfarenheter och bidra med sin expertis-tillsammans såg vi nya saker eller klargjorde andra perspektiv
- Att leda med stram hand och med fokus på syfte och mål
- Att som rektor vara delaktig och våga utmana och bli utmanad
- Vikten av att känna sina pedagoger framkom tydligt. Vilket gjorde att jag visste vilka pedagoger jag kunde pusha och med vilka jag skulle stötta och hur jag skulle agera mot varje person. Det kan beskrivas som ett situationsbundet ledarskap som utgick från varje pedagogs behov, där min ledarhandling blev att förändra och utmana pedagogerna utifrån deras erfarenheter och personligheter.



Viktiga aspekter för mitt arbete

- Vi utgår från behov i alla nivåer
- Tydligt mål och syfte
- Som rektor vara närvarande och delaktig i utvecklingsgruppens processer
- Att hitta strategier och förändra mitt ledarskap utifrån olika situationer och olika behov
- Att hålla i och hålla ut, skydda processerna från snabba lösningar
- Att våga vara i det oklara, vi behöver inte alltid facit.....
- Vad kan jag göra för att möjliggöra



Rektors roll i utvecklingsgruppen

- Att som rektor äga processen, vara närvarande och våga utmanas och kunna utmana, vilket ledde till att det kollegiala arbetet fick genomslagskraft i vardagen visades vara viktig.
- Mina ledarhandlingar har varit viktiga både för organisationen av och utvecklingen av det kollegiala lärandet.
- Det framkom som viktigt att jag som rektor kunde guida och utmana mina pedagoger utifrån den kontext de var i och utifrån de behov de hade.
- Genom att tydliggöra syfte, skapa forum med tydligt innehåll, att ha en dagordning och hålla fokus på våra träffar har det lett till att vi hela tiden utmanats vidare i arbetet med att utveckla undervisningen.
- Likaså blev en viktig ledarhandling att våga hålla i och hålla ut, låta processen få ta tid och att våga vara i det oklara och våga se lösningar allt eftersom och utifrån den vardag vi befann oss i.



Tankar från utvecklingsgruppen

- Barnens behov och intresse är i centrum, alla barn är olika. Pedagogerna pratar hela tiden med varandra, kommunikation mellan pedagogerna förbättras hela tiden och viktigt att man vågar lyfta behov både hos barn, pedagoger och i verksamheten
- Vi har haft ett gemensamt förhållningssätt, vi har hållit det aktuellt och pratar om det varje vecka (minst) och utvärderar och förändrar efter behoven som finns. Stort fokus har varit att lägga strukturen utifrån de behov som barnen haft.
- Vidare har kartläggningen av barnen både individuellt och som grupp varit gynnsam. Lättare att sätta fingret på vad som skaver. Tidigare var fokus intresse nu får vi mer fokuserade lösningar utifrån behov.
- Utgår ifrån behov och intresse, finns något för alla barn
- Vi känner mindre stress. Vi kartlägger under längre tid innan vi måste hitta projektet. Vi ser vikten av att bygga värdegrunden.
- Vi har blivit mer avslappnade i att hinna med. Vi arbetar långsamt. Kvalité kan vara att vara inne med tre barn.

Vad tar ni med er för något härifrån till era kollegor?

- Det kommer ta tid att involvera alla kollegor men vi behöver inte känna någon stress i det.
- "Det bidde ingen vante". Våra undervisningshandlingar måste inte alltid leda till något positivt. Jag som lärare kan ha lärt mig jättemycket ändå.
- De små stegen är viktiga.
- Vi kan inte arbeta med strukturen i sex månader. Barnens tid går inte i repris. Undervisningen är det viktiga.
- Vi behöver våra olikheter i arbetslaget. Vi ser med olika glasögon. Man behöver inte tycka lika. Men det är viktigt att prata om det.
- Samsyn i arbetslaget och likadana förväntningar på barnet är viktigt. Vad är relevant.
- Det kanske är vårt arbetssätt som är fel. Men det blir inte så laddat om vi behöver ändra på det för barnets skull.
- Viktigt att både lyfta goda exempel och att ifrågasätta varandra.

Vad tar jag med mig kring mina ledarhandlingar....

- När vi utgått från det reella behov verksamheten och pedagogerna ger uttryck för, har motivationen och syftet med vad vi behöver arbeta med blivit en grundplåt och ett avstamp i hur vi kan förändra och utveckla.
- Där kan jag se att vi gjort en tydlig förflyttning i vårt tänk kring utvecklingsarbetet och rektors ledarhandlingar, vi har tagit makten över vad vi behöver och utifrån vårt uppdrag och vår kontext
- Tidigare kan jag se att mycket av utvecklingsarbetet bestod av små öar av förändring som inte ledde till några hållbara processer som gjorde skillnad i vardagen på förskolan. Vi hade stora visioner men saknade en tydlighet, syfte och mål.

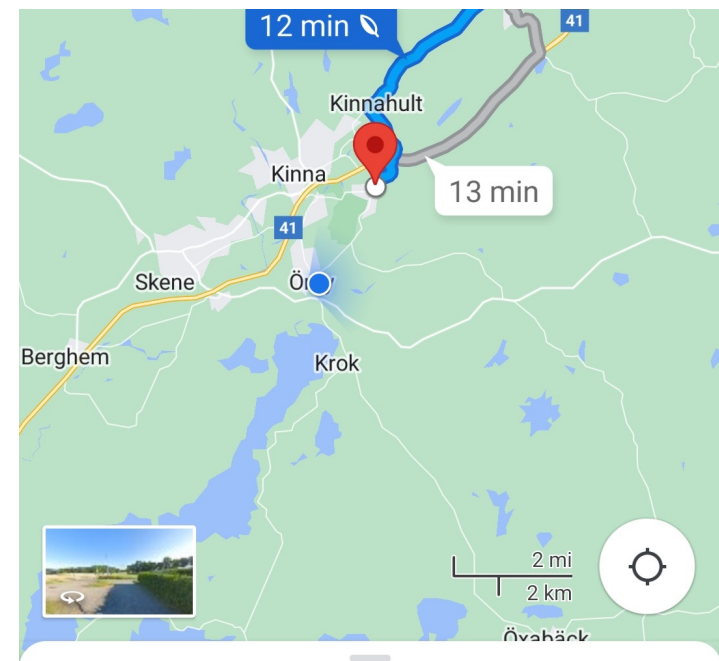


Effekter i den pedagogiska verksamheten

- Ökad medvetenhet hos pedagogerna kring undervisningsutveckling
- Gett ringar på vattnet i form av att när vi sätter blicken på ett barn gynnar det fler barn, språk, samspel, turtagning m.m.
- Kommunikationens betydelse har blivit central
- Kartläggning utifrån behov och intresse blir grunden i hur vi formar vår undervisning.
- Att lyckas nu, men även i framtiden



- Lättare kunnat uppnått mål genom delmål och strukturerat för ökad måluppfyllelse utifrån varje barns förutsättningar, behov och intresse.
- Analysförmågan har utvecklats, märks i samtal och på kvalitetsdialoger, syns i vardagen på förskolorna



12 min (9,0 km)

-
- Pedagogerna vågar utmana sitt eget tänkande i hur de kan göra för att nå längre. Medveten om sin egen roll i att utveckla och utmana varje barns lärande och motivation.
 - Pedagoger som tar ansvar för sitt uppdrag, sin roll och sin undervisning
 - Ökad kvalitet på förskolornas undervisning och utbildning.



Framtid och nya utmaningar.....

- Att utveckla det kollegiala lärandet görs inte av sig själv. Det krävs organisering, engagemang, tydlighet och att utgå från de behov och den kontext varje verksamhet befinner sig i.
- En grundläggande aspekt som vi fått med utifrån Ifous och FUN programmet är att alltid utgå från de faktiska barnen eller den faktiska pedagoggruppen, vad behöver de?
- Vad behöver jag göra för att möjliggöra utveckling och lärande på alla nivåer.
- Min nästa utmaning i arbetet kring undervisningsutveckling är att sprida och utöka till fler grupper där samtalsmodellen blir en central del för att utveckla och utmana alla pedagoger på mina tre förskolor.
- Det finns också tankar på hur jag kan fortsätta att utveckla undervisningen och sätta mer fokus på analyskompetens kopplat till undervisningsutveckling. Att fortsätta röra oss från görande till analyserande- varför vi gör som vi gör.

