



USK

UTREDNINGS- OCH
STATISTIKKONTORET

UPPFÖLJNING AV KOMPETENSINSATSER I FÖRSKOLAN



*En undersökning genomförd av USK
på uppdrag av Kompetensfondens kansli*

Jan-Ivar Ivarsson

INNEHÅLL

Innehåll	1
Sammanfattning	3
Bakgrund	5
Syfte	5
Undersökningsdesign	5
Kort om utbildningarna	6
Resultat	7
Deltagarna om utbildningen - Enkäten	8
Genomförande och svarsfrekvenser	8
De svarande	8
Omdömen om utbildningen	12
Bedömning av olika undervisningsformer	13
Om utbildningens innehåll och olika kursmoment.....	15
Kravnivån och lärarnas insatser.....	16
Påståenden om utbildningens effekter	18
Omgivningens reaktioner	20
Helhetsomdöme och ett ord om utbildningen	21
Intervjuerna - ett bredare perspektiv	26
Genomförande	26
Intervjuer barnskötarutbildningen	27
Intervju 1 Katarina-Sofia	27
Intervju 2 Katarina-Sofia	29
Intervju 1 Spånga-Tensta.....	31
Intervju 2 Spånga-Tensta.....	35
Intervjuer utbildningen i pedagogisk dokumentation	38
Intervju 1 Bromma	38
Intervju 2 Bromma	41
Intervju Norrmalm	44
Intervjuer utbildningen i pedagogisk handledning	50
Intervju Norrmalm	50
Intervju Bromma	53
Sammanfattande kommentarer	58
Deltagarna och utbildningen	58
Utbildningen och förskoleverkligheten	59
Fortsatt kompetensutveckling	60

Bilaga: Tabeller

SAMMANFATTNING

Kompetensfonden har genomfört ett stort antal kompetensinsatser riktade till stadens förskolepersonal. Bl a har barnskötarutbildningar anordnats vid Komvux Västerort/Farsta gymnasium och utbildningar i pedagogisk dokumentation och pedagogisk handledning genomförts i samarbete med Lärarhögskolan i Stockholm. Alla utbildningarna har fortgått under en längre period med undervisning en gång i veckan/månaden och med hemarbetsuppgifter att utföra ute på förskolorna mellan undervisningstillfällena. På detta sätt har en kombination av individuell kompetensutveckling och verksamhetsutveckling eftersträvat. Utrednings- och statistikkontoret (USK) har fått i uppdrag att följa upp effekterna av de genomförda insatserna.

Uppföljningen har skett med olika metoder och ur flera perspektiv. I en webbenkät har samtliga utbildningsdeltagare fått avge sina omdömen om utbildningen och de upplevda effekterna av denna. Drygt 400 personer har blivit klara med sina utbildningar under våren och hösten 2006. Av dessa har 335 besvarat enkäten. Det innebär en svarsfrekvens på 81%. Ett antal intervjuer har också genomförts på olika förskolor. Där har förskolechefer, utbildningsdeltagare och deras arbetslag fått ge sin syn på vilka spår utbildningen avsatt ute i verksamheten. Totalt har ett tiotal intervjuer/gruppintervjuer genomförts på olika ställen.

- Utbildningsdeltagarna har fått sätta betyg på sin utbildning i olika avseenden. Betygen som utdelas är genomgående mycket positiva både för barnskötarutbildningarna, kurserna i pedagogisk dokumentation och pedagogisk handledning. Med något enstaka undantag avger 90 till 100 procent av utbildningsdeltagarna på alla tre typerna av utbildningar positiva omdömen om sin utbildning både beträffande innehållet, undervisningsformerna, kravnivån och lärarnas insatser.
- De svarande har fått ta ställning till fem påståenden om utbildningens effekter för egen del. Det är imponerande effekter som omvittnas av 9 av 10 utbildningsdeltagare. Utbildningarna uppges ha stärkt dem i yrkesrollen, upplevs ha påverkat den framtida benägenheten att arbeta kvar i förskolan och ha gett ny arbetslust i arbetet. De sägs också ha gett kunskaper användbara i det dagliga arbetet och lett till en högre grad av egen ”pedagogisk medverkan”.
- 91% av deltagarna i utbildningen i pedagogisk dokumentation ger ett positivt helhetsomdöme om utbildningen. För barnskötarutbildningarna och utbildningen i pedagogisk handledning uppges i det närmaste hundra procent av deltagarna att de är ”på det hela taget nöjda med utbildningen”. 85-90% uppges sig vara ”mycket nöjda”. Det är osedvanligt goda resultat och betydligt bättre än vad som är vanligt vid den här typen av utbildningsuppföljningar.
- När deltagarna i utbildningarna ombeds att i ett enda ord sammanfatta sina intryck av utbildningen och vad den gett, är hela 333 av 335 omdömen/ord positiva och bara 2 negativa.

- I enkäten kvantifieras de uppskattande omdömena om utbildningen i ovanligt höga andelar nöjda utbildningsdeltagare. Intervjuerna med olika berörda personalkategorier ute på förskolorna bekräftar och förstärker den positiva bilden ytterligare med mer kvalitativa utsagor.
- Det finns en stor samstämmighet mellan de intervjuade förskolecheferna, utbildningsdeltagarna och deras arbetslag om att utbildningarna ”tagits med hem” och avsatt tydliga spår i verksamheten. De utbildade bedöms ha utvecklats både kunskaps-/kompetensmässigt och personligt.
- Alla de tre tillfrågade ”bedömarkategorierna” är också överens om att utbildningarna haft klara spridningseffekter till verksamheten. De som utbildats har tagit med sig litteraturtips, arbetsuppgifter, pedagogiska frågeställningar och utmaningar hem till arbetslaget och förskolan från utbildningen. I intervjuerna ges exempel på hur en del utbildade fått nya arbetsuppgifter och befattningar och också på att utbildningarna avsatt spår i form av organisatoriska förändringar i verksamheten.
- Den form som de aktuella utbildningarna haft bedöms som ”rätt”. Att blanda studier med fortsatt arbete och varva teoretisk undervisning med praktiska hemuppgifter i verksamheten anses vara en bra utbildningsmodell. Den klara verksamhetsanknytningen innehållsmässigt och möjligheterna till gemensamt erfarenhetsutbyte ses också som faktorer som bidragit till att göra utbildningarna lyckade.
- En allmän samstämmighet finns att ständigt pågående kompetensinsatser och utbildningar behövs, både för att verksamheten ska utvecklas och för att individerna ska få stimulans och orka göra ett bra jobb. Enigheten bland de intervjuade är stor om att alla de tre aktuella typerna av utbildningar bidragit till att utveckla kvaliteten och sätta fokus på de pedagogiska frågorna i verksamheten och att det därför är angeläget att de får fortsätta.

Uppföljningen visar således klart att de studerade kompetensinsatserna haft en lång rad positiva effekter. De utbildade är själva mycket nöjda med utbildningarna och bedömer att de lärt sig mycket, fått ny kompetens, utvecklats både i arbetet och personligen. Ute i verksamheten är förskolechefer, de studerande och deras arbetskamrater eniga om att utbildningarna har hittat sin rätta form, haft stor spridningseffekt och har bidragit till att stimulera det pedagogiska tänkandet ute på förskolorna.

UPPFÖLJNING AV KOMPETENSINSATSER I FÖRSKOLAN

BAKGRUND

För att säkra kvaliteten och trygga den framtida personalförsörjningen inom förskolan i Stockholm krävs fortlöpande insatser för att stimulera och stärka kompetensen bland de anställda.

I Kompetensfondens regi har olika insatser gjorts för att stärka kompetensutvecklingen inom stadens förskoleverksamhet. Bl a har olika typer av utbildningar genomförts riktade till skilda personalgrupper. Personal som saknat pedagogisk grundutbildning har fått barnskötarutbildning och barnskötare har vidareutbildats. Ett antal barnskötare har genomgått den treåriga utbildningen till förskollärare. Kurser i pedagogisk dokumentation och pedagogisk handledning har anordnats för förskollärare. Utbildningarna har genomförts i samarbete med Komvux Västerort, Farsta gymnasium och Lärarhögskolan i Stockholm. Kompetensfondens kansli har gett Utrednings- och statistikkontoret i uppdrag att följa upp effekterna av dessa insatser.

SYFTE

Syftet är att utvärdera de genomförda utbildningsinsatserna. Både i så motto att de som genomgått utbildningarna/kurserna får ge sin syn på dessa och hur de fungerat i olika avseenden. Men också i ett vidare perspektiv, om de genomgångna utbildningarna upplevs ha påverkat den egna yrkesidentiteten och arbetsrollen, användbarheten av de nyförvärvade kunskaperna i praktiken, spridningseffekter av utbildningen till de arbetslag och arbetsplatser där de studerande varit verksamma.

Resultaten av de undersökningar som genomförts kan användas som underlag för beslut och planering av framtida kompetensinsatser inom förskoleverksamheten.

UNDERSÖKNINGSDESIGN

Uppföljningen har bestått av flera olika undersökningsdelar:

En **webbaserad enkät** till studerande som deltagit i barnskötarutbildning, kurser i pedagogisk dokumentation och pedagogisk handledning under våren och hösten 2006. Totalt omfattades ca 400 studerande.

Enkäten utarbetades av USK i samverkan med Kompetensfonden. Den bestod av ett 20-tal frågor där de svarande fick bedöma kursen, uttala sig om utbildningens betydelse för den egna yrkesrollen och användbarhet i praktiken. Alla undervisningsgrupper besvarade samma enkät. Varje kursdeltagare tilldelades en unik användaridentitet och besvarade enkäten efter eller i samband med något av de avslutande

undervisningstillfällena. Svaren togs direkt om hand av USK för bearbetning och sammanställning av resultaten.

Fördjupande **intervjuer, gruppintervjuer** vid ett antal förskoleenheter som haft deltagare i utbildningarna/kurserna. Kompetensfondens kansli har hjälpt till med rekrytering av deltagare till intervjuerna. Ett tiotal intervjuer har genomförts under hösten 2006 vid olika förskolor. Intervjuer har genomförts både med förskolechefer och med de studerande och deras arbetslag.

Den individuella utbildningen är avsedd att vara kopplad till verksamhetsutvecklingen vid den förskola där de studerande arbetar. Tanken är att förskolan, arbetslaget och förskolechefen ska märka av och indirekt få del av de utbildningar och kurser som deras studerande arbetskamrater tagit del av. Att de studerande förväntas pröva sina nyvunna kunskaper och genomföra en del av sina studieuppgifter ute i verksamheten ingår i den pedagogiska modellen. Det blir samtidigt ett sätt att stimulera den pedagogiska diskussionen och utvecklingen ute på förskolorna.

Fördjupningsintervjuerna har haft fokus på detta vidare perspektiv av utbildningarna/kurserna. På vilket sätt har förskolechefen, de närmaste arbetskamraterna och de studerande själva upplevt att utbildningsinsatserna avsatt spår/ej avsatt spår i verksamheten. Vilka hinder och svårigheter har funnits och vad skulle kunna göras för att få ännu större spridningseffekter av den enskildes kompetensutveckling till hela förskolans verksamhetsutveckling?

Genom att uppföljningarna riktar sig till flera berörda kategorier (kursdeltagare, arbetskamrater och chefer) fås bedömningar av utbildningarna från olika perspektiv. Det är en metodologisk styrka. Råder samstämmighet mellan dessa, så att alla ser samma styrkor och svagheter hos utbildningarna, eller finns det avvikande åsikter och meningsskiljaktigheter mellan olika bedömkategorier?

Postenkät till ett antal barnskötare som genomgått vidareutbildning till förskollärare/"lärare för de yngre åldrarna". Under 2005 och 2006 har ett 40-tal barnskötare fullföljt sin 3 åriga vidareutbildning till förskollärare i Kompetensfondens regi. Dessa har i en postenkät tillfrågats hur de upplever att utbildningen fungerat och hur de ser på sin situation, sina möjligheter och sin arbetsroll efter utbildningen. En viktig aspekt är om de som genomgått utbildningen blivit kvar inom staden. Därför har också frågor ställts om nuvarande sysselsättning och om man bytt arbetsplats och/eller arbetsgivare efter utbildningen. Resultaten av denna undersökning redovisas i en separat rapport (Uppföljning av kompetensinsatser i förskolan – Vidareutbildningen av barnskötare till förskollärare 2005 och 2006, USK 2006)

KORT OM UTBILDNINGARNA

Kompetensfonden har gjort en mängd olika insatser och initierat massor av olika utbildningar på skol- och förskoleområdet. De som är aktuella för uppföljning här är utbildningar av tre olika slag - barnskötareutbildning, utbildning i pedagogisk handledning och i pedagogisk dokumentation. För alla tre slagen av utbildningar har flera olika typer av undervisningsgrupper funnits. Det har varit både grundkurser och påbyggnadskurser och längre och kortare varianter.

Barnskötarutbildning har ordnats i Komvux och Farsta gymnasiums regi. Basen har här varit utbildning för personal som arbetat länge i stadens förskoleverksamhet men helt saknar pedagogisk grundutbildning. Anställda som uppfyllt dessa kriterier har under ett år fått genomgå en modern barnskötarutbildning. De har haft en undervisningsdag i veckan och för övrigt arbetat kvar i verksamheten. Utbildningarna har finansierats av Kompetensfonden. Deltagare har rekryterats från alla stadsdelsförvaltningar. Dessutom har det anordnats kortare påbyggnadsutbildningar för redan tidigare utbildade barnskötare med inriktning på nyare pedagogik.

Utbildningarna i pedagogisk handledning och pedagogisk dokumentation har också varit ettåriga. Kursdeltagarna har här haft undervisning en dag i månaden. Mellan undervisningstillfällena har studieuppgifter utförts ute i verksamheten. Efter genomgången första år har möjlighet funnits att fortsätta ytterligare en ettårig påbyggnadskurs. Utbildningarna har genomförts i Lärarhögskolans regi och har gett fem högskolepoäng per år. Även här har kurserna finansierats av Kompetensfonden och alla stadsdelsförvaltningar har erbjudits utbildningsplatser.

Vid alla utbildningarna har Kompetensfonden försökt bistå förskolorna med hjälp att lösa vikariefrågan. Speciellt anställda, så kallade rotationsvikarier, har fritt erbjudits förskolorna för att täcka upp vid de studerandes frånvaro på arbetet.

En fylligare bild av vad utbildningarna inneburit både innehållsmässigt och praktiskt kan man få genom att ta del av de intervjuer som genomförts med de inblandade.

RESULTAT

Nedan kommer vi att redovisa resultaten av de uppföljningar vi gjort under två avsnitt. Först ser vi på resultaten av webbenkäten. Det ger oss en bild av hur nöjda de som deltagit i utbildningarna är och vad de tycker att utbildningen gett dem yrkesmässigt och personligt. Här får vi de kvantitativa uppskattningarna av hur stor del av utbildningsdeltagarna som är nöjda respektive missnöjda i olika avseenden.

Kursansvariga och andra inblandade har redan fått utvärderingsresultat nedbrutet per undervisningsgrupp för att de ska kunna se hur deltagarna bedömer att man lyckats i de olika utbildningsgrupperna. I den här rapporten redovisas resultaten mer övergripande och endast uppdelat på barnskötarutbildning, pedagogisk handledning och pedagogisk dokumentation.

I det andra avsnittet av resultatredovisningen presenteras informationen från intervjuerna med förskolechefer, utbildningsdeltagare och deras arbetslag. Här är fokus litet bredare och inriktat på vad utbildningarna avsatt för spår ute i förskolorna. Vad har de som gått utbildningarna lyckats ta med sig hem till verksamheten och vilka spridningseffekter har funnits från individuell kompetensutveckling till utveckling i verksamheten?

Intervjuerna kompletterar den litet ”ytliga” men representativa kvantitativa bilden av nöjdhetens utbredning bland utbildningsdeltagarna. Genom några icke-representativa nedslag får vi här mer ”kött på benen”. De mer kvalitativa utsagorna om på vilket sätt utbildningarna varit bra och dåliga ger ökade insikter om hur utbildningarna fungerat i praktiken och bidrar till att öka vår förståelse av sammanhangen.

DELTAGARNA OM UTBILDNINGEN - ENKÄTEN

Genomförande och svarsfrekvenser

Datainsamling med hjälp av webbenkäten genomfördes dels i maj-juni 2006 i samband med att vårens utbildningar avslutades och dels under november-december då höst avslutningen närmade sig. Alla undersökningsdeltagare tilldelades var sitt unikt lösenord till enkäten. På de undervisningsställen där datorer fanns tillgängliga kunde de studerande gå in och fylla i sin enkät vid något av de avslutande undervisnings-tillfällena. Övriga fick gå in på Internet och besvara enkäten på arbetet eller hemma. För att få upp svarsfrekvensen genomfördes viss telefonpåminnelse i grupper där svarsfrekvensen var låg.

I nedanstående tabell framgår vilka utbildningar som ingår i undersökningen, antalet studerande vid respektive utbildning och hur många av dessa som besvarat enkäten.

Tabell 1: Utbildningar, population och svarsfrekvenser

Utbildning	Antal deltagare (population)	Antal svarande	Svars- frekvens
Barnskötarutbildning			
800-poäng Farsta VT	26	22	85
800-poäng Västerort VT	26	23	88
700-poäng Västerort VT	24	15	63
Fördjupningskurs Farsta VT	28	26	93
800-poäng Farsta HT onsdagar	24	20	83
800-poäng Farsta HT fredagar	22	20	91
800-poäng Västerort HT måndagar	18	13	72
800-poäng Västerort HT fredagar	22	16	73
Fördjupningskurs Farsta HT tisdagar	30	21	70
Fördjupningskurs Farsta HT torsdagar	26	21	81
<i>Barnskötarutbildning totalt</i>	<i>246</i>	<i>197</i>	<i>80</i>
Pedagogisk dokumentation			
Grund Lärarhögskolan (LHS) VT	41	30	73
Påbyggnadsår LHS VT	21	18	86
Grund LHS HT	49	42	86
<i>Pedagogisk dokumentation totalt</i>	<i>111</i>	<i>90</i>	<i>81</i>
Pedagogisk handledning			
Grund LHS Grupp1 VT	17	16	94
Grund LHS Grupp 2 VT	14	9	64
Påbyggnad LHS VT	26	23	88
<i>Pedagogisk handledning totalt</i>	<i>57</i>	<i>48</i>	<i>84</i>
Alla utbildningarna	414	335	81

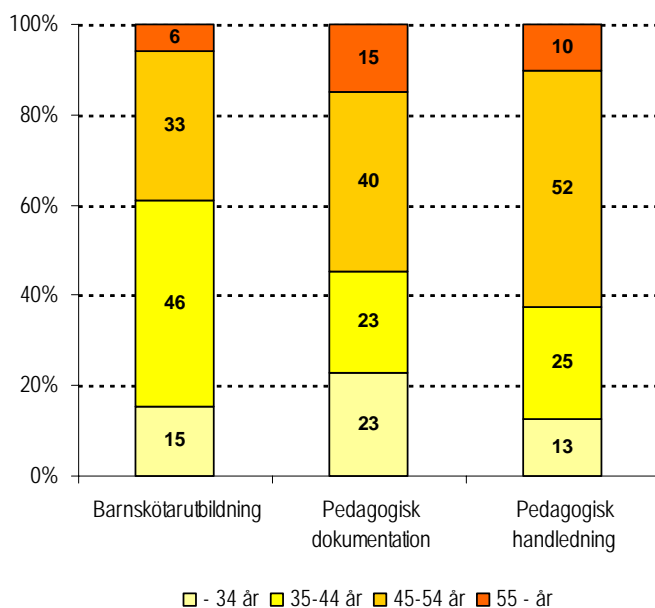
Ett stort antal personer har genomgått utbildningarna. Totalt har 414 personer fullföljt de aktuella utbildningarna under våren och hösten 2006. Vid så här långa utbildningar sker alltid ett visst bortfall av studerande under utbildningstiden. Enligt Kompetensfondens uppgifter har avhoppet vid de här aktuella utbildningarna dock varit få. 335 av utbildningsdeltagarna har besvarat enkäten. Det innebär en total svarsfrekvens på 81%, vilket är fullt godkänt.

Svarsfrekvensen varierar en hel del mellan de enskilda utbildningsgrupperna, från 63% till 94%. - Ofta beroende på hur informationen om uppföljningsenkäten nått ut och vilka möjligheter som erbjudits att besvara denna i samband med utbildningen. Av de 246 personer som genomgått någon form av barnskötarutbildning har 197 stycken besvarat enkäten. Det motsvarar en svarsfrekvens på 80%. Totalt 57 personer har deltagit i utbildningarna i pedagogisk handledning, antingen i grundutbildningen år1 eller under påbyggnadskursen år2. 48 av dessa har besvarat enkäten. Det innebär en svarsfrekvens i denna kategori på 84%. Betydligt fler har genomgått grund- och påbyggnadsutbildningarna i pedagogisk dokumentation, 111 personer. Med 90 svarande blir svarsfrekvensen här 81%.

De svarande

I enkäten ställdes några frågor av bakgrundskaraktär om utbildningsdeltagarnas ålder, språkbakgrund, i vilken stadsdelsnämnd de arbetar och hur länge de arbetat inom förskoleverksamhet. Utifrån svaren kan vi få en uppfattning om vilka kategorier av anställda som tagit del av de olika utbildningarna.

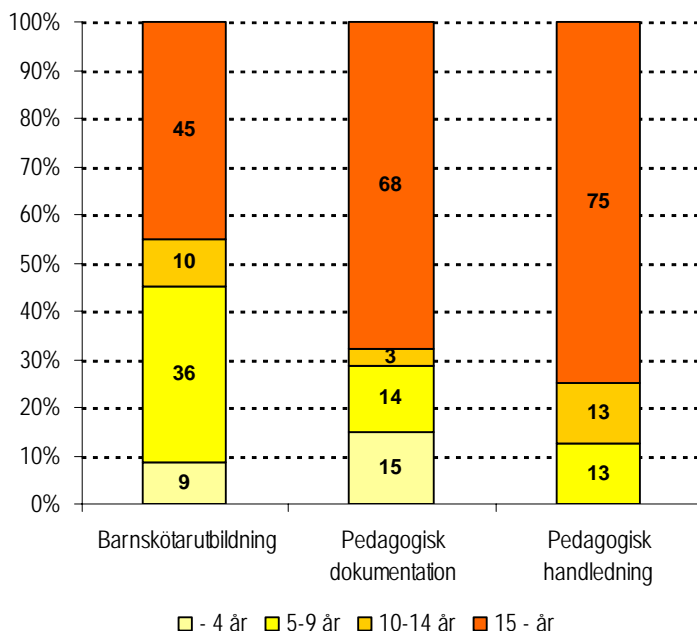
Figur 1: De svarande utbildningsdeltagarnas ålder



Figuren visar att ålderssammansättningen varit rätt olikartad för de tre olika slagen av utbildningar. Barnskötarutbildningen har haft betydligt fler yngre deltagare i åldern upp till 45 år (61%) än utbildningarna i pedagogisk dokumentation (46%) och pedagogisk handledning (38%). Av dem som deltagit i kurserna i pedagogisk handledning har nästan 2/3 varit över 45 år. I alla utbildningskategorierna finns en mindre andel studerande som är 55 år eller däröver.

Trots att det för de längre barnskötarutbildningarna ställts krav på att deltagarna ska ha arbetat länge inom förskoleverksamheten och sakna pedagogisk grundutbildning, så är deltagarna i barnskötarutbildningen inte de med längst förskoleerfarenhet.

Figur 2: Hur länge har du arbetat inom förskoleverksamheten?



Över hälften av dem som deltagit i barnskötarutbildningarna har arbetat så länge som 10 år eller mer inom förskolan. Det är trots detta ändå en betydligt lägre andel än motsvarande för kurserna pedagogisk dokumentation (71%) och pedagogisk handledning (88%). Helt klart har det i alla de genomförda typerna av utbildningar funnits goda möjligheter för utbyte av erfarenheter mellan deltagare med god och långvarig kännedom om verksamheten. Allra längst erfarenhet av att arbeta i förskolan har de som deltagit i utbildningen till pedagogiska handledare. Här har tre fjärdedelar av de svarande 15 eller fler års erfarenhet av förskolearbete.

I tabell 2 nedan ser vi från vilka stadsdelsförvaltningar de svarande utbildningsdeltagarna uppger att de kommer. Det ger en ungefärlig bild av vilka stadsdelsförvaltningar som de senaste åren varit mer eller mindre flitiga med att utnyttja Komptensfondens erbjudanden om utbildningar av det här aktuella slaget.

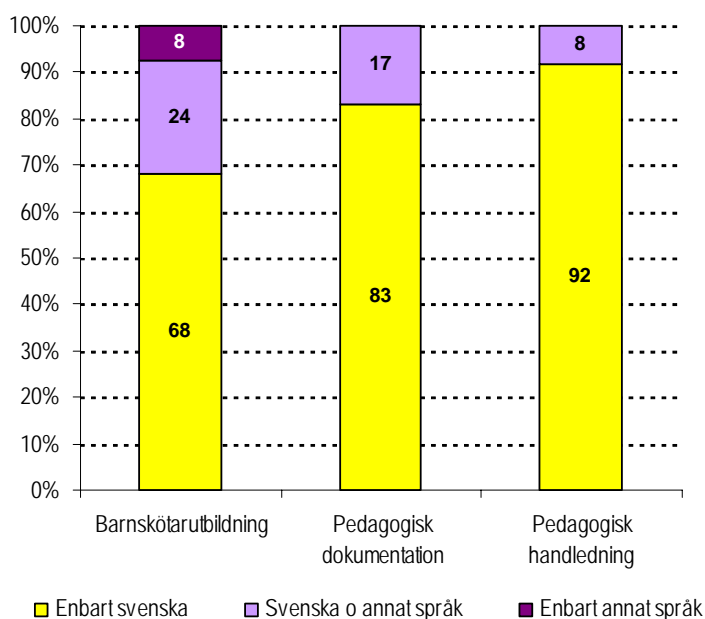
Tabell 2: Antal svarande utbildningsdeltagare per stadsdelsförvaltning

Stadsdelsförvaltning	Barnskötar- utbildning	Pedagogisk dokumentation	Pedagogisk handledning	Alla ut- bildningar
Kista	5	3	1	9
Rinkeby	12	4	3	19
Spånga-Tensta	30	1	0	31
Hässelby-Vällingby	32	7	4	43
Bromma	7	6	6	19
Kungsholmen	4	7	3	14
Norrmalm	7	9	5	21
Östermalm	7	5	4	16
Maria-Gamla stan	4	6	0	10
Katarina-Sofia	1	3	2	6
Enskede-Årsta	12	7	1	20
Skarpnäck	10	1	7	18
Farsta	27	6	0	33
Vantör	9	8	1	18
Älvsjö	14	0	1	15
Liljeholmen	3	5	2	10
Hägersten	7	5	3	15
Skärholmen	6	5	5	16
Alla sdf	197	88	48	333

Alla stadsdelsförvaltningar har haft åtminstone några deltagare i utbildningarna. Spånga-Tensta, Farsta och Hässelby-Vällingby är de stadsdelsförvaltningar som oftast är representerade bland de svarande med över 30 utbildningsdeltagare vardera. Lägst andel svarande arbetar/hör hemma i Kista (9 st) och Katarina-Sofia (6 st).

För att pejla om utbildningsdeltagarna haft svensk eller utländsk bakgrund har vi frågat dem om de talar svenska eller något annat språk hemma till vardags. I vilken utsträckning de olika utbildningarna haft deltagare med svensk respektive utländsk språkbakgrund framgår av figur 3.

Figur 3: Vilket språk talar du till vardags hemma?



Mätt på detta sätt har nästan 1/3 av dem som gått barnskötarutbildningarna utländsk bakgrund. 8% uppger att de inte alls talar svenska hemma till vardags, utan enbart något annat språk. Barnskötarutbildningarna har alltså rekryterat och nått ut till en hög andel deltagare med utländsk härkomst.

Det gäller inte i samma utsträckning de övriga två typerna av utbildningar. Där är det betydligt vanligare att deltagarna haft rent svensk språkbakgrund. 83% av deltagarna i pedagogisk dokumentation och 92% i pedagogisk handledning uppger sig tala enbart svenska till vardags.

Omdömen om utbildningen

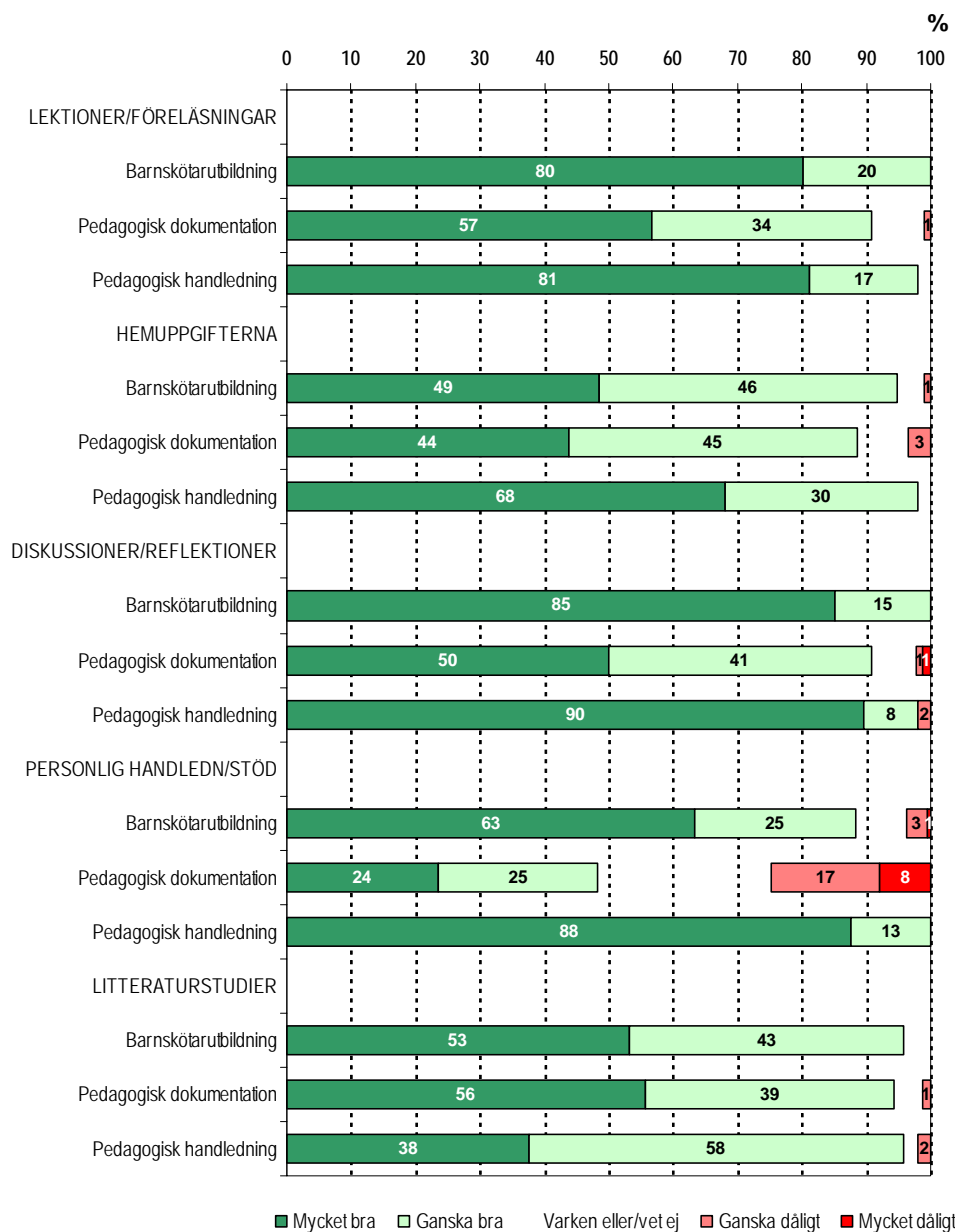
Webbenkäten bestod huvudsakligen av frågor där utbildningsdeltagarna ombads bedöma den genomgångna utbildningen i olika avseenden. De flesta frågorna hade fasta svarsalternativ men i några fall var frågorna öppna. I dessa fall har de svarande själva skrivit ner svaren i klartext.

Bedömningar av utbildningen efterfrågades när det gäller undervisningsformer, innehåll i utbildningen, kravnivån och lärarnas insatser. Dessutom har de svarande fått ta ställning till ett antal påståenden om utbildningens effekter för den egna yrkesrollen, arbetslusten och användbarheten i praktiken i förskolearbetet.

Bedömning av olika undervisningsformer

”Undervisningsformerna har varierat i utbildningen. Hur tycker du att olika undervisningsformer fungerat?”. Så lät frågan där undersökningsdeltagarna fick betygsätta fem olika undervisningsformer på en skala från ”mycket bra” till ”mycket dåligt”. Resultatet av bedömningarna framgår av figur 4.

Figur 4: Omdömen om hur olika undervisningsformer fungerat under utbildningen



De gröna staplarna till vänster i figuren representerar andelen svarande som tycker att respektive undervisningsform fungerat bra. ”Ganska bra” ljusare stapeldel och ”mycket bra” mörkare stapeldel. Till höger i figuren återfinns vi på motsvarande sätt röda staplar för dem som tycker undervisningsformen fungerat ”ganska” eller ”mycket dåligt”. Eventuella mellanrum mellan gröna staplar t v och röda t h motsvarar dem som svarat ”varken eller/vet ej” på frågan.

Vi kan börja med att konstatera att det lyser mycket grönt i figuren. Det innebär att omdömena om de olika undervisningsformerna i utbildningen genomgående är övervägande positiva. Bara på något enstaka ställe i figuren lyser det litet rött av missnöje.

Lektionerna och föreläsningarna bedömer hundra procent av deltagarna i barnskötarutbildningarna som bra. Hela 80% tycker att de varit mycket bra. I stort sett lika hundraprocentigt positiva till lektioner och föreläsningar är de som genomgått handledarutbildning. Av deltagarna i pedagogisk dokumentation tycker 91% att lektioner och föreläsningar som de tagit del av under utbildningen varit ganska eller mycket bra. Andelen mycket bra är här något lägre, 57%, än i de andra två utbildningsgrupperna (80-81%). Det hindrar inte att även detta är ett gott betyg för hur lektioner och föreläsningar fungerat under utbildningen.

På alla utbildningarna har ”hemuppgifter” utdelats, som varit avsedda att utföras ute i förskolorna mellan undervisningstillfällena. Även i detta avseende är de allra flesta utbildningsdeltagarna nöjda och bedömer att hemuppgifterna fungerat ”ganska eller mycket bra” (90-95%). Högst andel ”mycket nöjda” i det här avseendet återfinns vi på handledarutbildningen (68%). Där har hemuppgiften huvudsakligen bestått i att ge pedagogisk handledning till någon/några arbetsenheter vid någon annan förskola än den egna.

Efter genomförda arbetsuppgifter och även i andra sammanhang har gemensamma diskussioner och reflektioner skett i undervisningsgrupperna. Även denna undervisningsform får mycket bra betyg på alla tre utbildningarna. Omdömena är inte riktigt lika ofta positiva för pedagogisk dokumentation (91%) som för de två övriga utbildningarna. Där är omdömena å andra sidan översvallande positiva och i stort sett hundra procent tycker att dessa undervisningsmoment fungerat bra och 85-90% mycket bra.

I nästa samling av staplar i figuren bedömer de svarande den personliga handledningen och stödet de fått i utbildningen. I detta avseende får vi en litet mer blandad bild. Fortfarande är uppåt 90% av de studerande på barnskötarutbildningen nöjda och 63% mycket nöjda. I denna utbildningskategori finns många mindre studievana personer som kan tänkas ha haft stort behov av personlig handledning och stöd för att klara av studierna. Inte minst mot den bakgrunden är resultatet bra. Det tyder på att den personliga kontakten mellan lärare/handledare och deltagarna i utbildningen varit god.

Deltagarna i pedagogisk dokumentation är betydligt mindre nöjda med den personliga handledning och stöd de fått i sin utbildning. Detta är faktiskt det enda av de fem bedömda områdena där något större uttalat missnöje framkommer. Hälften av dem som deltagit i utbildningen i pedagogisk dokumentation tycker i och för sig att de fått ett bra personligt stöd och handledning. Samtidigt uppger 25% av de studerande att det personliga stödet och handledningen under utbildningen varit dåligt. Den personliga kontakten med lärare/handledare och stödet från dessa till de studerande upplevs här uppenbarligen inte alltid ha fungerat.

Ser vi på hur de som deltagit i utbildningen i pedagogisk handledning bedömer det personliga stödet och handledningen, så ger dessa studerande sin utbildning över-

svallande betyg i detta avseende. 100% är nöjda och nästan 90% mycket nöjda med det personliga stöd de fått under utbildningen. Kanske ligger det litet i sakens natur att de som undervisar i pedagogisk handledning också själva har goda förutsättningar att ge sina elever ett gott personligt stöd och en bra personlig handledning.

De tre staplarna längst ner i figuren beskriver hur de studerande bedömer att litteraturstudierna på egen hand fungerat. För alla tre typerna av utbildningar bedömer ca 95% att de fungerat bra. Runt hälften tycker att de fungerat mycket bra. Man kunde även här tänka sig att de mindre studievana deltagarna på barnskötarutbildningen skulle ha en mindre positiv bedömning av hur det varit att tillägna sig kunskaper genom läsning på egen hand än de högskoleutbildade förskollärarna på de andra utbildningarna. Så är dock inte fallet.

Sammanfattningsvis bedöms de olika undervisningsformer som förekommit på utbildningarna i stor utsträckning positivt i alla avseenden. Deltagarna i pedagogisk dokumentation är något mindre positiva än deltagarna i de två andra utbildningarna. I denna kategori studerande finns ett noterbart missnöje när det gäller personligt stöd och handledning under utbildningen. Vid en närmare granskning kan den mindre tillfredsställelsen framför allt härledas till en av undervisningsgrupperna.

Om utbildningens innehåll och olika kursmoment

Några öppna frågor ställdes om utbildningens innehåll och om hur man bedömer olika kursmoment som ingått. ”Vilka områden/kursmoment har varit särskilt givande respektive mindre givande eller saknas?” – formulerades frågan. Därpå gavs utrymme i webbenkäten att i tre separata svarsfält i fritext beskriva vad som varit ”särskilt givande”, ”mindre bra” och ”saknas”.

När man läser igenom de 180 svar som inkommit på vad som varit särskilt uppskattade moment på barnskötarutbildningen får man ett brett spektra av olika åsikter. Många svarar att allt varit givande och bra. Ofta nämnt som särskilt givande moment är ”barns lärande och utveckling”, ”barns miljöer” och ”barns rättigheter”. Ett annat tema som uppskattats av många är genomgången och bearbetningen av läroplanen för förskolan och värdegrunden. Påtagligt många uppger att just gruppdiskussionerna och erfarenhetsutbytet med kollegor från annat håll i staden varit mycket givande.

84 studerande i grupperna pedagogisk dokumentation har haft synpunkter på vad som varit särskilt givande i utbildningen. Även här säger en del att allt har varit bra. Det moment som annars oftast nämns som speciellt uppskattat på den här utbildningen är föreläsningarna. Gruppdiskussionerna röner däremot inte alls samma uppskattning här som på barnskötarutbildningen.

48 deltagare i pedagogisk handledning har gett sina synpunkter på vad som varit särskilt lyckade moment i deras utbildning. Här är det helt klart mest nämnda inslaget ”handledningen på handledningen”. Berömmet gäller den uppföljning och handledning som kursdeltagarna fått av lärarna och utbildningsgruppen på den pedagogiska handledning de själva genomfört ute i verksamheten.

När det gäller vad som varit mindre bra moment i utbildningen är det betydligt färre, ca hälften av utbildningsdeltagarna, som besvarat frågan. Det kan vara ett tecken på att många i stort varit nöjda och inte haft så mycket kritiska synpunkter att framföra.

För barnskötarutbildningen består en hel del av de avgivna svaren också av beskedet att ingenting har varit dåligt. Det som främst framförs som mindre bra är annars bristen på tid att hinna med olika saker, t ex för att läsa litteraturen, till fördjupning i vissa ämnen och för diskussioner. Man vill ha mer av olika saker - skapande, fler föreläsningar och längre kurs. Momentet "rörelse och uteaktiviteter" nämns av många som mindre bra, men då kanske i första hand för att man tycker att det varit för litet av det momentet i utbildningen.

När mindre bra moment i utbildningen i pedagogisk dokumentation nämns handlar det oftast om att projektarbetena och gruppdiskussionerna varit för svåra, ostrukturerade eller att man saknat handledare vid dessa. En del kritik framförs också om oklar kurs- och tidsplanering.

Om deltagarna i utbildningen i pedagogisk handledning tyckt att något moment i undervisningen varit mindre lyckat så är det i första hand litteraturen/litteratureseminarierna och vissa föreläsningar. Litteraturen beskrivs av en del som "mossig" och vissa föreläsningar betecknas som "gammeldags".

Ändå något färre av de svarande kan nämna moment som de helt saknat i utbildningen. De som gått barnskötarutbildningarna och har synpunkter på vad som saknats där, återkommer ofta till det de nämnt i föregående fråga om att de skulle vilja ha mer av alla möjliga utbildningsmoment som redan ingår i utbildningen. Konkreta förslag på nya moment som man anser borde tas upp framkommer emellertid också – arbetslaget och hur det fungerar, förebyggande av arbetsskador, föräldrainflytande och föräldrakontakt, hur man hjälper barn i sorg och samtalsteknik. Någon påpekar att man saknar en avslutande planering inför framtiden för hur en fortsättning efter utbildningens slut skulle kunna se ut. - Kanske i form av ett nätverk där fortsatta diskussioner och lärande skulle kunna ske.

Det som oftast omtalas som saknat i utbildningen i pedagogisk dokumentation är mer individuellt stöd och handledning av lärare/handledare, både i grupparbeten och för egna arbetsuppgifter. Någon efterlyser också ett skrivet dokument om hur examinationsuppgifterna ska genomföras och ställas upp.

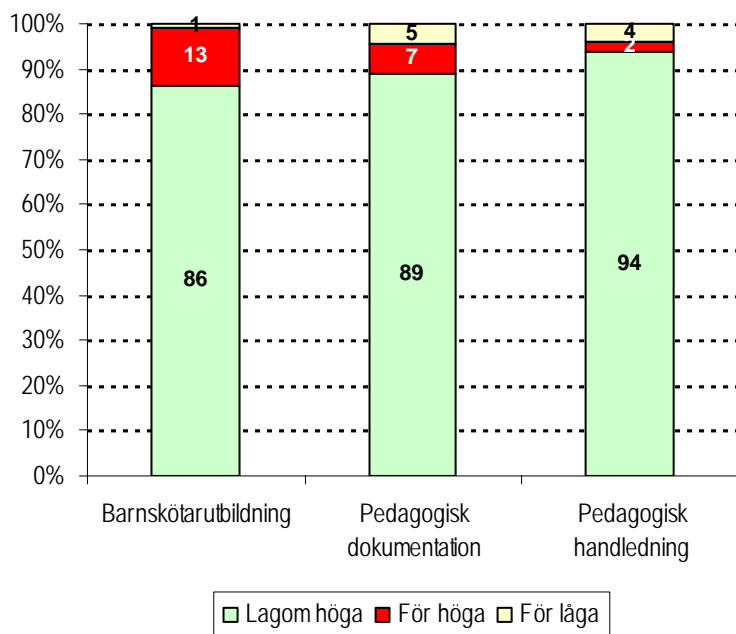
Några av dem som gått utbildningen i pedagogisk handledning efterlyser discussionsfrågor/frågeställningar till böckerna. Mer lärarmedverkan vid litteratureseminarierna och bättre litteratur är andra önskemål som framförs.

Kravnivån och lärarnas insatser

Ett par andra aspekter på utbildningen som deltagarna fått bedöma är om kravnivån varit lagom hög och vad de tycker om lärarnas insatser.

Tycker du att de krav som ställts på kursdeltagarna varit – "lagom höga", "för höga", "för låga" ?

Figur 5: Bedömd kravnivå i utbildningen

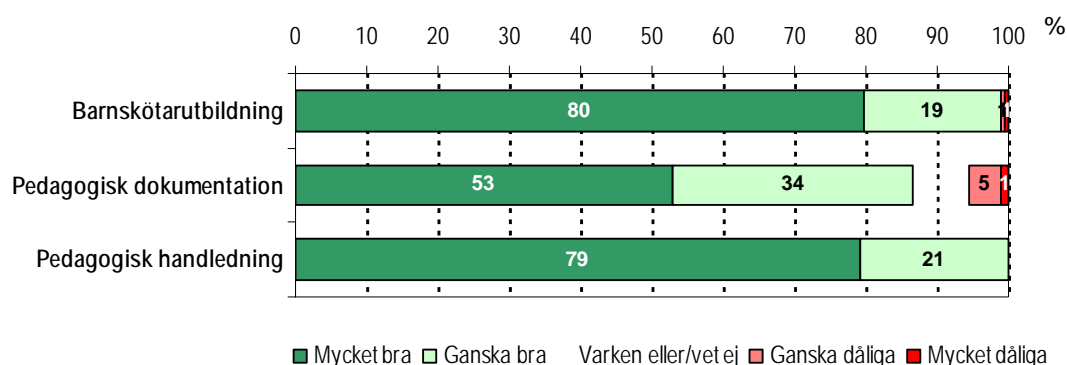


För alla tre typerna av utbildningar svarar en stor majoritet av deltagarna att kraven varit lagom höga under utbildningen. Av svaren på de öppna frågorna framgår att det ofta varit tufft att hinna med studierna och att en hel del lagt ner mycket av sin ”fritid” på dessa. Samtidigt vill man ha hårda krav och utmaningar för att lära sig så mycket som möjligt. Att den höga kravnivå som gällt också passat de flesta framgår av resultaten i figuren.

Ca 10% av deltagarna i pedagogisk dokumentation och pedagogisk handledning tycker inte att kravnivån varit lagom hög. Av dessa är det ungefär lika många som tycker att den varit för låg som för hög. Det innebär att det är osäkert om varken höjningar eller sänkningar av kraven skulle medföra att fler blev nöjda med kravnivån. Det är 14% som inte är nöjda med kravnivån på barnskötarutbildningen. Bara 1% av de studerande tycker här att kraven varit för låga och hela 13% att de varit för höga. Möjligen kan i detta fall en viss sänkning av kraven vara motiverad och leda till att en större andel studerande kommer att uppleva kravnivån som lagom hög.

I nästa fråga fick de studerande sätta betyg på lärarens/lärarnas insatser under utbildningen. Av figur 6 framgår att lärarna tilldelas mycket bra betyg av sina elever på alla tre utbildningarna.

Figur 6: Betyg på lärarens/lärarnas insatser under utbildningen



På barnskötarutbildningarna och utbildningen i pedagogisk handledning finns en i det närmaste hundra procentig positiv bedömning av lärarna. Hela 80% tycker dessutom att deras insatser varit mycket bra. Även om meningarna är litet mer delade när det gäller lärarnas insatser på utbildningarna i pedagogisk dokumentation så är bedömningarna även här i huvudsak positiva. 87% av de studerande ger sina lärare betyget ganska eller mycket bra. Det är inget dåligt resultat.

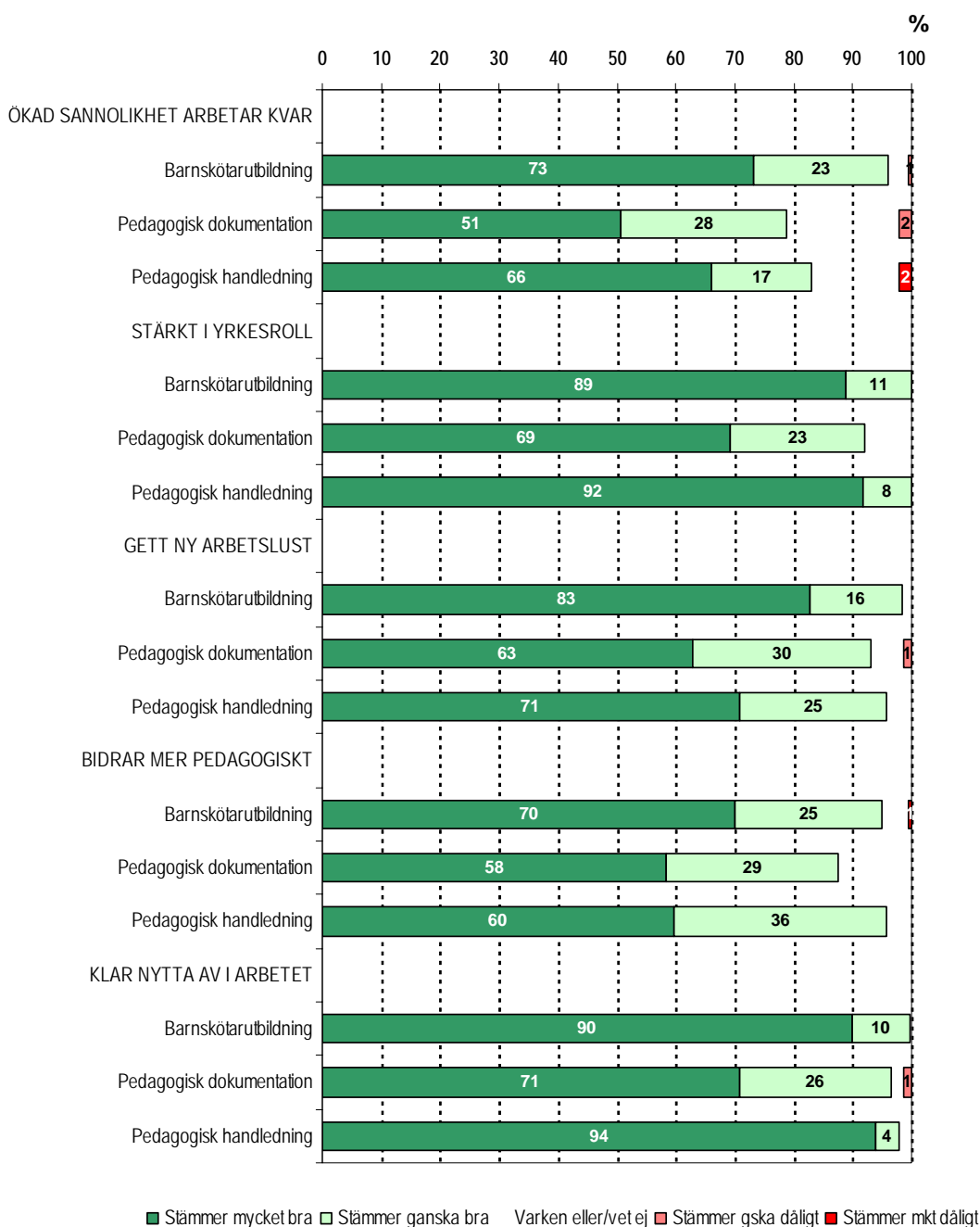
Påståenden om utbildningens effekter

Efter att utbildningsdeltagarna värderat olika aspekter av själva utbildningen ombads de ta ställning till fem påståenden om utbildningens eventuella påverkan och effekter för egen del. Påståendena var positivt formulerade vilket innebär att ett instämmande utgör ett positivt omdöme om utbildningens effekter. De svarande fick markera i vilken grad de instämde på en femgradig skala från ”stämmer mycket bra” till ”stämmer mycket dåligt”.

De fem påståenden som de svarande fick ta ställning till var formulerade på följande sätt

- Utbildningen har ökat sannolikheten för att jag kommer att arbeta kvar inom förskoleverksamheten
- Utbildningen har stärkt/utvecklat mig i min yrkesroll
- Utbildningen har stimulerat mig och gett mig ny arbetslust i arbetet
- Utbildningen har lett till att jag i högre grad bidrar till den pedagogiska utvecklingen på min förskola
- Det jag lärt mig på utbildningen har jag klar nytta av i mitt arbete

Figur 7: Bedömda effekter av utbildningen i fem avseenden



Först kan vi med en snabb blick konstatera att även i den här figuren lyser det väldigt grönt. Det innebär att en överväldigande majoritet av deltagarna upplever att utbildningen medfört många positiva konsekvenser för dem. De röda inslagen i bilden är ytterst marginella.

Det första påståendet handlar om i vilken grad de studerande upplever att utbildningen påverkat den framtida ”yrkeskarriären”. 96% av dem som deltagit i barnskölarutbildningarna instämmer i att utbildningen ökat sannolikheten för att de kommer att arbeta kvar inom förskoleverksamheten. Hela 73% säger dessutom att påståendet stämmer mycket bra.

Av dem som gått utbildningarna i pedagogisk dokumentation och pedagogisk handledning instämmer inte fullt lika många i att detta medfört en ökad sannolikhet för att de kommer att arbeta kvar inom förskoleverksamheten. Men det är ändå ca 80% av de svarande som bedömer att utbildningen haft sådana effekter för deras del.

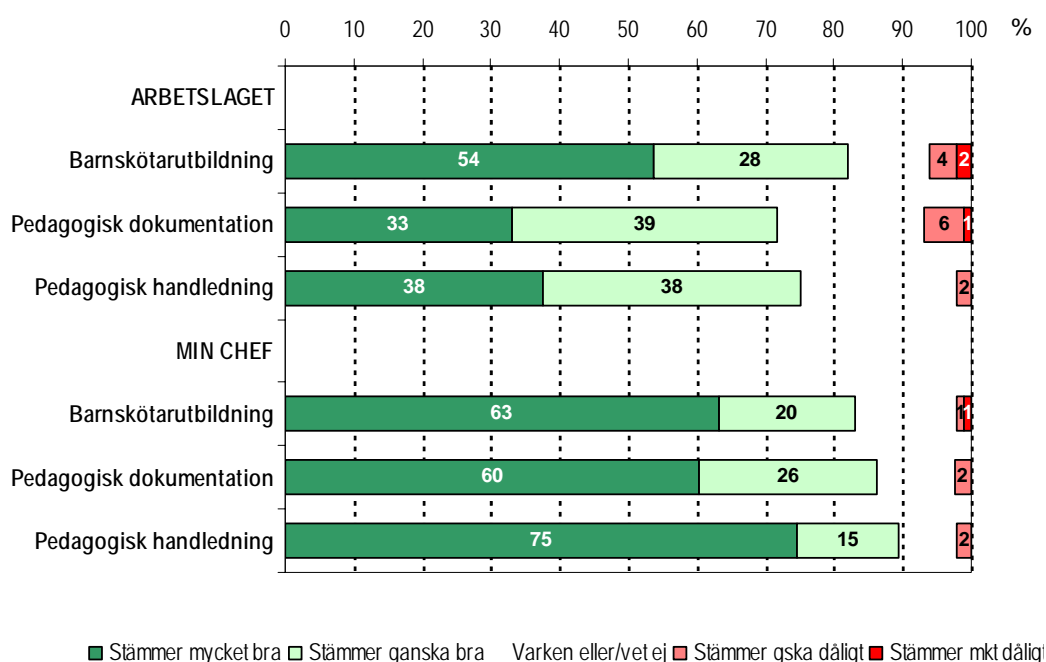
Fortsätter vi neråt bland staplarna i figuren ser vi att mönstret i huvudsak är det-samma hela vägen ner. Mellan 90 och 100 procent av de svarande instämmer i påståendena för alla typerna av utbildningar. Minst 9 av 10 svarande säger alltså att de blivit stärkta i sin yrkesroll, fått ny arbetslust i arbetet, i högre grad bidrar pedagogiskt på förskolan tack vare utbildningen och att de har klar nytta av det de lärt sig i arbetet. Instämmandena är hela tiden aningen mindre uttalade bland dem som deltagit i utbildningarna i pedagogisk dokumentation än för de andra utbildningarna.

Det är alltså imponerande effekter av utbildningarna som omvittnas. De upplevs ha påverkat både den framtida ”yrkeskarriären”, den egna identiteten/yrkesrollen och arbetslusten för en stor majoritet av deltagarna. Sågs också ha gett kunskaper användbara i det dagliga arbetet som lett till en högre grad av ”pedagogisk medverkan”. Mest imponerande är det kanske att de svarande inte nöjer sig med att påstå att det här ”stämmer ganska bra”. Inte sällan handlar det om att 80-90% av de svarande betonar att påståendena verkligen stämmer genom att markera ”stämmer mycket bra”.

Omgivningens reaktioner

Enkäten innehöll också två påståenden avsedda att mäta hur de som utbildat sig upplever att omgivningen reagerat och tagit emot deras nya kunskaper och kompetens. ”Mitt arbetslag på förskolan har varit positivt till utbildningen och min nya kompetens”. ”Min chef har varit positiv till utbildningen och min nya kompetens”.

Figur 8: Har varit positiv till utbildningen och min nya kompetens



Alla de här aktuella utbildningarna är upplagda enligt en modell där tanken är att utbildningen av de studerande ska ha spridningseffekter till verksamheten och det närmaste arbetslaget. Bl a har deltagarna fått arbetsuppgifter att genomföra på hemmaplan. Svaren på de två påståendena kan kanske fånga upp något av hur de studerande upplever att detta lyckats och hur intresset för deras utbildning varit på den egna arbetsplatsen.

För en gångs skull är de gröna staplarna här litet kortare. Det är fortfarande en klar majoritet av utbildningsdeltagarna som avger positiva omdömen om omgivningens inställning till utbildningen, men inte 90-100%.

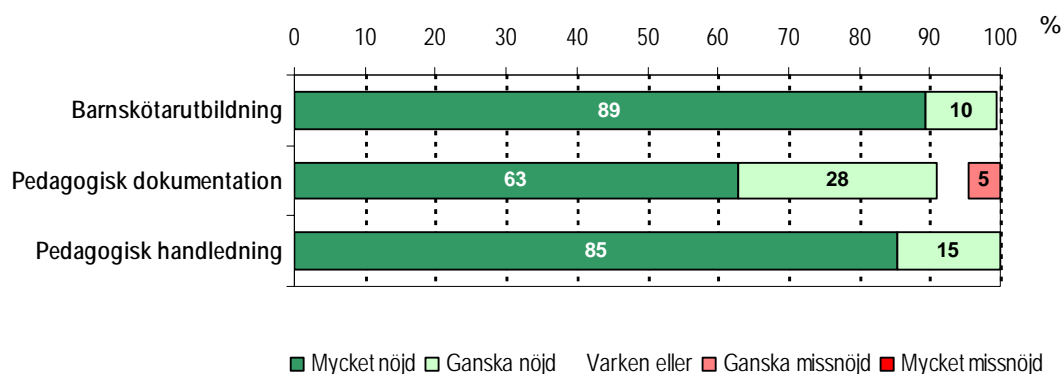
När det gäller det egna arbetslagets inställning till utbildningen ligger barnskötarutbildningarna bäst till. 82% av deltagarna känner där att de haft positivt stöd från arbetslaget och instämmer i att ”arbetslaget på förskolan varit positivt till utbildningen och min nya kompetens”. Man kunde kanske förvänta sig att just de barnskötare som tidigare helt saknat formell utbildning skulle ha allra svårast att komma hem till förskolan och presentera arbetsuppgifter/prata om utbildningen och få intresse och positiv förståelse för denna av sina kollegor. Så är alltså ej fallet. Det är i stället de som deltagit i utbildningarna i pedagogisk dokumentation som i lägst grad upplever sig fått en positiv respons på sin utbildning från arbetslaget på hemmaplan. Möjligen kan det bero på att utbildningen och arbetsuppgifterna här varit mer ”teoretiskt komplicerade” och svårare att förklara för sina arbetskamrater och att engagera arbetslaget i.

Att de flesta chefer ställer sig positiva till utbildningarna och medarbetarnas nya kompetens är väl något man borde förvänta sig. De har själva medverkat till och godkänt utbildningsdeltagandet. I de flesta fall upplever också de som gått utbildningarna att chefen ställt sig positiv till den utbildning de gått och deras nya kompetens. Det gäller särskilt för dem som deltagit i utbildningen i pedagogisk handledning. Ca 10-15% tycker dock varken att det stämmer bra eller dåligt att deras chefer varit positiva till den utbildning de gått och några enstaka tycker t o m att det stämmer dåligt. Kanske kan det vara ett tecken på att det på sina håll saknats ett mer ”aktivt intresse” och stöd från ledningen till de studerande under utbildningstiden.

Helhetsomdöme och ett ord om utbildningen

Efter att ha bedömt olika delaspekter av utbildningen fick undersökningdeltagarna samla sig till ett mer sammanfattande helhetsomdöme. ”Hur nöjd är du på det hela taget med utbildningen?”

Figur 9: Helhetsomdömen om utbildningarna



Även när det gäller bedömningen av utbildningarna som helhet är det de positiva omdömena, gröna delarna av staplarna, som totalt dominerar. För barnskötarutbildningarna och pedagogisk handledning är andelen positiva hundra procent.

Vid utbildningar som fungerat bra är det inte helt ovanligt att uppåt 90-95% ger ett positivt helhetsomdöme. Men att uppåt 90% säger att de är ”mycket nöjda” hör däremot till ovanligheterna. När precis samma fråga ställdes till de barnskötare som av staden erbjudits genomgå den treåriga utbildningen till förskollärare var 97% ganska eller mycket nöjda. Andelen ”mycket nöjda” stannade emellertid vid 40%. När KOMVUX-eleverna i Stockholm fick tala om hur nöjda de på det hela taget var med sin utbildning år 2005, så var 51% ganska nöjda och 33% mycket nöjda (Brukarundersökning inom kommunal vuxenutbildning hösten 2005, USK, 2006). Andelen ”mycket nöjda” är i alla de tre här genomförda utbildningarna påtagligt mycket högre än i dessa jämförelsefall.

Vi prövade också ett litet annorlunda sätt att få en sammanfattande bedömning av utbildningen. Utbildningsdeltagarna uppmanades att – ”Beskriv i ett enda ord dina intryck av kursen/utbildningen/och vad den gett”.

Alla 335 svarande bidrog med åtminstone något ord. En del kunde, trots den tydliga instruktionen, inte hålla sig utan skrev flera ord, en hel mening eller mer. Av de 335 sammanfattande orden var 2 negativa och 333 positiva. De två negativa var besvikna och överambitiösa.

Vanliga positiva sammanfattningsord är varianter av inspirerande och intressant. Ett annat vanligt förekommande tema, när det gäller att i ett ord ange essensen i utbildningen, är olika varianter och sammansättningar av orden kunskap, kompetens, kompetensutveckling o s v. Ett tredje vanligt temat innehåller ord som självförtroende, självsäkerhet, självkänsla och utveckling, utvecklande.

Att utbildningarna varit innehållsrika och gett de studerande en lång rad innehållsrika erfarenheter och upplevelser går knappast att ta miste på. De positiva ord som framförts för att karaktärisera utbildningarna räcker gott och väl till ett helt ABC.

- **A**rbetsglädje, arbetslust, arbetsredskap
- **B**ra, bekräftelse, barns lärande, barnsyn, berikande
- **D**et jag önskade, drivkraft, djupare förståelse
- **E**ftertanke, ett lustfyllt lärande
- **F**antastiskt, fördjupning, förändring, framtidsvision, frihet, förhöjande
- **G**emenskap, givande, glädje
- **H**äftigt
- **I**nsikt, inspiration, intressant, inblick, inflytande
- **J**ättebra, jag har utvecklats
- **K**ompetens, kompetenshöjning, kraft, kunskap, kanonbra, kick, kunskaps-
språngbräda, kvalitetshöjande
- **L**ust att läsa och lära mera, lyhördhet, lärorikt, lärande, lyssna, livsstöd
- **M**er, mersmak, meningsfullhet, mognad, mycket, mycket bra, medforskande,
medvetenhet, merlust, mångsidighet
- **N**ya idéer, nyfikenhet, nyttigt, nytänkande, nya ögon, nytändning
- **O**troligt givande
- **P**roffsighet, påfyllning, pedagogisk kullerbytta, personlighetsutvecklande,
positiv förvirring, process
- **R**eflektion, reflektionsinsikt
- **S**amtalskunnigare, självförtroende, självförtroendehöjning, självkänedom,
självutveckling, språkutveckling, stärkt självkänsla, stärkt yrkesroll, strål-
ande, synsätt, större inblick, samtalstrygghet, samtalskompetens, självständig,
självsäkerhet, stimulerande, styrka, stärkande, stöd, superbra, säkerhet
- **T**oppen, tankar, teoretiska kunskaper, tips och idéer, trygghet
- **U**tmaning, utvecklande, upplysande, utmanande, utveckling
- **V**erkyt, väckarklocka, väl godkänd, väldigt givande
- **Y**rkesstolthet, yrkeskompetens,
- **Ö**kat självförtroende, ökad förståelse för arbetet, överraskande bra

Enkäten avslutades med en öppen ruta och en uppmaning till de svarande att: ”Har du några övriga synpunkter på utbildningen som du vill framföra så går det bra att göra det här”. 224 svarande nappade på förslaget och har bidragit med sina egna synpunkter på utbildningen.

När man ställer sådana här öppna frågor brukar oftast de kritiska synpunkterna och kommentarerna dominera. Det är kanske naturligt då de svarande ofta vill ta upp problem och uppmärksamma förhållanden som man vill förändra. Även om det förekommer en del kritiska synpunkter även här, så överväger de positiva synpunkterna och kommentarerna stort. I stora stycken formar sig de samlade synpunkterna till ett tacktal för att man fått gå utbildningen, en lovsång till lärarna, utbildningarna och Kompetensfonden.

Nedan ger vi smakprov på några kommentarer och synpunkter från respektive utbildning. Samtliga framförda synpunkter har i annat sammanhang redovisats för lärare och andra utbildningsansvariga.

Barnskötarutbildningen

- ❖ Detta år har varit ett år med full fart. Mycket ny kunskap och bekräftelse på gammal kunskap. Min lärare har varit noga med tydlighet, vilket har hjälpt mig, i mina studier och hemarbeten som utförts på min arbetsplats. Hon har gett en god feedback. Mycket lyhörd för olika personligheter. Hon har fått mig att tänka efter hur och varför jag gör i vissa situationer. Jag har fått lära mig hur viktigt det är med förhållningssätt mot barnen och att våga stå på sig och ta ansvar för verksamhetens innehåll. Hon har satt upp tydliga ramar och så vi alla går mot samma mål i ex .resultat i hemuppgifter. Jag kan tycka att de föreläsningar vi varit på har handlat för lite om de minsta, under tre år. Det har fokuserats mycket på de äldre förskolebarnen. I helhet har det varit ett spännande år som tillfört mig mycket. Min fredagsgrupp har varit en ödmjuk grupp och alla har tillfört erfarenheter och kunskap. Det har varit en trygghetskänsla över de som gått i den gruppen.
- ❖ Jag tycker att utbildningen varit mycket bra med en fantastisk lärare som har haft ett enormt tålamod med mig och resten av klassen. Det har varit tufft många gånger och man har velat ge upp men Annika har varit ett stort stöd och stöttat och uppmuntrat hela tiden utan henne hade jag aldrig fullföljt utbildningen. Tack för den här chansen!
- ❖ Jag vill tacka min handledare för att hennes sätt att utbilda är för min del mycket enklare att förstå och lära mig. Innan kursen var jag nervös och trodde inte att jag skulle klara mig. Men hon fick mig att känna mig självsäker när hon hela tiden påminde om att det inte finns några fel utan olikheter och att allas sätt var rätt. Hon är alltid kontaktbar och jag har känt att jag oavsett anledning är välkommen att ringa. En riktig pärla till lärare kan jag med gott samvete säga eftersom jag i min yrkesroll är idag mycket självsäkrare, duktigare och medveten om min ledarroll. Tack också kompetensfonden för att ni möjliggjorde allt detta.
- ❖ Jag är jättenöjd med utbildningen. Det har varit ett roligt sätt att studera på då jag genom att samtidigt arbeta både kunnat se min egen förändring i hur jag arbetar och kunnat prova på det jag lärt mig på en gång i barngruppen.
- ❖ Utbildningen har stärkt mig i min pedagogiska yrkesroll, både gentemot mina kollegor på förskolan och mot mig själv. Jag kan nu se varje barn med nya ögon. Förut hade jag bara den praktiska erfarenheten, nu har jag också fått den teoretiska. Utbildningen har för mig varit både rolig och lärorik och jag kommer att sakna både lärare och kurskamrater.
- ❖ Viktigt att fler som har jobbat länge får chans att gå den här utbildningen. Man får ett helt annat tänkande när man jobbar utifrån våra styrdokument så som vi har gjort och läst all litteratur. Mycket lärorikt och inspirerande.

Pedagogisk dokumentation

- ❖ Liselotte är en mycket bra föreläsare/lärare och har gett mig mycket inspiration, väckt nya tankar och fått mig att tänka mer. Valet av litteratur var bra och det har varit mycket givande att läsa den. Det känns också bra att avslutningsvis få skriva en rapport där jag kan sammanställa en del av det arbete vi har gjort på avdelningen och det nya tankesätt som vi har fördjupat och fått mer självförtroende i. Skulle gärna gå en fortsättningskurs om det blir aktuellt.
- ❖ Det kändes oklart vad kursen egentligen handlade om, dokumentation eller ett förhållningssätt. Jag hade förväntat mig det förstnämnda men fick mest av det sistnämnda. Jag hade förväntat mig metoder för dokumentation men fick ett nytt förhållningssätt till min vardag. Det kändes oklart vad som förväntades av mig. Kontakten med lärarna var i stort sett obefintlig.
- ❖ Kursen har på flera sätt varit bra och lärorik. Den har försökt väcka ett annat sätt att se på förskoleverksamheten och vår barnsyn. Det är ett ganska svårt och krävande arbete så man måste också bli medveten om att man inte kommer att kunna GÖRA ALLT och SE ALLT. Det kommer att bli viktigare att sovra och välja ut vilket kräver träning och åter träning i praktiken.
- ❖ Det är en fantastisk utbildning som har öppnat mina ögon och öron om barns forskande och tankar. Den har även förändrat min syn på barns inläring. Alla borde få gå den här utbildningen..
- ❖ Det skulle vara bra om kursen fortsätter och flera personal från förskolan har möjlighet att gå samtidigt

Pedagogisk handledning

- ❖ Bra med sådan blandning av stadsdelar, kompetens och yrken. Synd att det inte blev en påbyggnadskurs.
- ❖ Utbildningen har påverkat mig positivt både på ett privat och ett professionellt sätt. Handledning handlar både om att tillägna sig teknik och yrkeskunskande, men det ställer även frågor på djupet om människosyn och kunskapsyn. Vi har haft mycket skickliga lärare och handledare. Det är spännande att få möta så många spännande, kunniga och färgstarka kollegor från hela Stockholm. Som en sidoeffekt av utbildningen har utbildningen också fungerat som nätverk och ett forum för kunskapsutbyte kring andra frågor.
- ❖ Det har varit ett bra upplägg på utbildningen. Handledning varvat med föreläsningar, litteraturseminarier och egna studier.
- ❖ En mycket bra och givande utbildning. Jag har fått verktyg i mitt jobb att föra samtal, inte ge direkta svar utan lyssna in.
- ❖ Fantastiska lärare som har inspirerat mig, utmanat mig och bidragit till förändringar i mitt sätt att tänka och bete mig.

INTERVJUERNA - ETT BREDARE PERSPEKTIV

I föregående avsnitt har vi sett hur de som deltagit i utbildningarna genomgående varit ovanligt nöjda i så gott som alla avseenden när de enkätvis tillfrågats om detta. I det här avsnittet återges ett antal intervjuer med de studerande, deras arbetslag och förskolechefer. Härigenom får vi bilder ur flera perspektiv. Intervjumetoden kan också ge litet mer ”kött på benen” och en mer levande och kvalitativ bild än enkätens kvantitativa procentuppgifter om andel nöjda. På vilket sätt är man nöjd och vad var det man gjorde som fick allt att bli så lyckat och någon gång misslyckat?

Men framför allt har intervjuerna ett litet annat fokus och bredare perspektiv än enkäten. De handlar inte bara om ifall själva utbildningen/kursen haft ett intressant innehåll och genomförts på ett bra sätt. Att delta i utbildningar av olika slag är oftast kul och positivt. Men vad hände sen? Rullade jobbet på precis som vanligt och snart var det mesta glömt? Eller tog man med sig bitar av utbildningen hem? I vilken utsträckning har man haft nytta av utbildningen i arbetet på hemmaplan och har det man lärt sig fått spridningseffekter där och avsatt spår i verksamheten? I intervjuerna tas dessa frågor upp både med utbildningsdeltagarna själva, deras arbetslag och förskolecheferna.

Genomförande

Intervjuerna har genomförts under september/oktober 2006. Rekryteringen av intervjudeltagare har skett i sådana stadsdelsförvaltningar som haft många deltagare på utbildningarna – Spånga-Tensta, Bromma, Norrmalm och Katarina-Sofia. De kontaktade har varit tillmötesgående och ställt upp för intervjuer när möjligheter funnits.

Före intervjuerna utarbetades en intervjuguide av USK i samverkan med Kompetensfonden. Här bestämdes vilka frågeområden som skulle täckas av under intervjuerna. Intervjuer har därpå genomförts ute på olika förskolor, både i form av gruppintervjuer och enskilda intervjuer. Samtalen varade ca en timme. Totalt har 9 intervjuer gjorts. I dessa har 6 förskolechefer medverkat och 14 studerande och/eller medarbetare i arbetslaget.

Efter intervjuerna gjordes en skriftlig sammanställning av vad som sagts under samtalen. Sammanställningarna översändes till de intervjuade för kontroll och godkännande. Det föranledde en del smärre korrigeringar. Det är de granskade intervjusammanställningarna som presenteras nedan. Vi får genom dem olika perspektiv på hur utbildningarna landat i verksamheten i verkligheten.

Intervjuer barnskötarutbildningen

Intervju 1 Kartarina-Sofia: Förskolechefen om Ks deltagande i påbyggnadsutbildning för barnskötare.

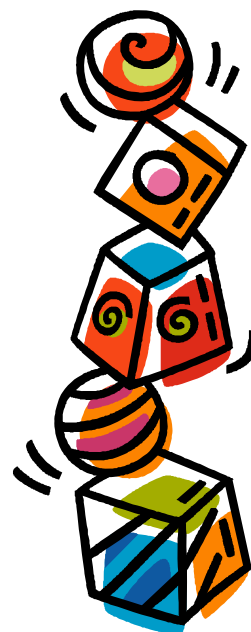
Rekrytering: Jag har kontinuerligt utvecklingssamtal med mina medarbetare och får genom samtalen ett bra underlag för vilken kompetensutveckling varje person behöver för att utvecklas. K hade haft ett längre uppehåll och varit borta från förskoleverksamheten. Hon framförde klara önskemål om att fräscha upp sina kunskaper och komma vidare. Intresserad och engagerad tjej. När kompetensfonden kom med erbjudande om påbyggnadskurs för barnskötare passade det som hand i handske. K anmäldes med högsta prioritet. Även en annan anställd skickades till introducerande infomöte. Drog sig dock ur då kurskraven presenterats och konkretiserats.

Informationen om de utbildningar som Kompetensfonden haft att erbjuda har gått fram genom flera kanaler. Mail från kompetensfonden, rektorsmöten och träffar för förskolecheferna samt via stadsdelsförvaltningen.

Utbildningen: Jag är medveten om vad Ks utbildning har haft för innehåll. Hon har gått en dag i veckan. De har jobbat i olika arbetsformer med olika uppgifter som hon följt och genomfört på arbetsplatsen. Utbildningen har tagit upp värdegrunden och frågeställningar med anknytning till läroplanen. De har gjort observationer och uppföljningar av verkligheten på den egna arbetsplatsen och jämfört hur denna överensstämmer med målen i läroplanen. Barns delaktighet, den pedagogiska miljön t ex. Det har varit en hel del att läsa och skriftliga uppgifter att lämna in. Jag har samtalat en del med K personligen om hur det går på utbildningen och vad de gör och vad hon tycker. Hon har också informerat på APT flera gånger. K är en sån person som är bra på att kommunicera.

Utbildningen har krävt betydande insatser vid sidan om arbetet. K har genomfört detta med stor entusiasm och verkar ha tyckt att det varit roligt att gå på utbildningen även om det samtidigt ibland varit jobbigt och svårt att hinna med.

Följder av utbildningen: K är en person som har en naturlig fallenhet för jobbet och har lätt att få kontakt med barnen och bra kommunikation med kollegorna. Skulle nog ändå vilja påstå att hon ytterligare stärkts i sin yrkesroll av utbildningen. Hon har fått en mer sammanhållen syn på innehållet i verksamheten. Kan ännu bättre än tidigare diskutera och förklara olika ställningstaganden för föräldrarna. Säkrare och stärkt sin ställning när det gäller pedagogiska synpunkter och idéer. Vi har många förskollärare som mycket väl skulle kunna känna sig smått utmanade och hotade av en sån här ung och duktig tjej som kommer tillbaka från utbildningen med massor av nya uppslag och även en del ifrågasättanden.



Den pedagogiska modellen: - har varit att kombinera individuell kompetensutveckling med verksamhetsutveckling på arbetsplatsen bl a genom att ge uppgifter till kursdeltagarna att genomföra på hemmaplan. Har det fungerat? Jodå K utför och är engagerad. Hon pratar med de andra och delar med sig både av arbetsuppgifter, föreläsningar och litteratur. Så beror det ju på hur det ser ut på förskolan. Här är det naturligt att dokumentera och diskutera. Det finns en medveten pedagogisk miljö. Då måste det vara mycket lättare att genomföra arbetsuppgifter och få förståelse för detta. Det underlättar säkert för utbildningen att ta skruv. Om det vore praktiskt möjligt kunde det annars kanske vara bra att ha två personer från samma ställe som gick utbildningen och kunde stötta varandra.

Praktiska förhållanden runt utbildningen: K har varit borta en gång i veckan under ett halvt år. Det var ingen som reagerade negativt i arbetslaget när det blev klart att hon skulle vara borta. Här är vi ganska vana vid att folk går på utbildningar. Naturligtvis är det en viss påfrestning men inte något jätteproblem när någon saknas. Vi har också mestadels haft hjälp med vikarie genom Kompetensfonden.

Helt klart behövs en ersättare när någon ska vara borta så pass mycket som idet här fallet. Det är viktigt att utveckla den biten ytterligare om vidareutbildningen ska fungera bra på alla plan. Det kan också skapa lämpliga arbetstillfällen för ungdomar som behöver komma in på arbetsmarknaden. Föräldrarna informeras alltid när någon av personalen ska vara borta. De har ställt sig positiva till Ks utbildning och tycker ju, åtminstone i princip, alltid att det är bra att personalen fortbildar sig.

Om kompetensutveckling: Genom utvecklingssamtalen får man en bild av vilka önskemål som finns bland personalen när det gäller kurser och kompetensutveckling. Men jag kan ju också se att det finns mer generella behov hos olika grupper. Det är naturligtvis viktigt att vi lär av varandra i det vanliga arbetet och utbyter erfarenheter med andra.

Våra kunskaper är en färskvara. Man behöver hela tiden aktualisera och förnya sig när det gäller det pedagogiska arbetet med barnen. Det är viktigt att det finns och erbjuds ständigt pågående utbildningar och kompetensinsatser. Verksamhetsanknytningen är nödvändig och bra. Staden ska ordna kompetensinsatser som utgår från de mål och kvalitetsåtaganden som är uppsatta för vår verksamhet. Kanske kan man variera och ha olika teman olika år. Barns matematiska och språkliga utveckling är alltid aktuella fortbildningsområden. "Belöningskurser" typ gitarr/foto kan vi skicka folk på själv.

Det är bra som det varit i det här fallet att vara borta en dag i veckan och arbeta övriga dagar om det gäller längre utbildningar. Jag kan också tänka mig att veckokurser kan vara bra. Då kan man också lättare planera in vikarier.

Intervju 2 Katarina-Sofia: En studerande (K, barnskötare) och en person ur hennes arbetslag (Y, förskollärare) om påbyggnadsutbildning för barnskötare.

Om utbildningsdeltagande: Jag framförde till vår chef att jag gärna ville utveckla mig genom vidareutbildning. Så det var inte någon tvekan när jag fick chansen att komma med på den här vidareutbildningen av barnskötare som Kompetensfonden erbjöd. En del av dem som var där var nog tveksamma i början om de skulle klara av det. Studieovana och tidsbrist angavs som skäl. Vi i klassen stöttade och uppmuntrade varandra.

Undervisningen pågick en gång i veckan under ett halvårs tid. I arbetslaget på förskolan var det inte några problem att K var på utbildningen. Det är lättare med frånavaro när man vet i förväg och kan planera. I det här fallet visste vi vem som skulle vikariera. Det underlättar. Det blev ändringar i schemat vid avdelningen, men det gick bra.

Om utbildningen: Jag har varit borta en gång i veckan. Det har varit utvecklande och roligt. Intressant att träffa andra i samma yrke och prata med dom och hur de gör och utbyta erfarenheter. Vi har läst mycket litteratur, arbetat med läroplanen, fått föreläsningar t ex Ann Åberg om pedagogisk dokumentation. Vi har gått på studiebesök och jobbat mycket i grupp där vi diskuterat.

Det har inte varit några skriftliga prov i skolan men väl skriftliga inlämningsuppgifter. Det har t ex handlat om värdegrunden, hur barn utvecklas, skapande verksamheter, kommunikation och hur miljön ute och inne påverkar barnen. Så har man fått en uppgift att gå till den egna förskolan, observera och dokumentera hur det ser ut där i de här avseendena. Man har fått se på den egna verksamheten med andra ögon litet utifrån – gjort observationer, intervjuat personalen, dokumenterat olika saker med foto och videokamera. Jag gjorde t ex. en uppgift där jag skulle filma hur små barn upplever miljön. Kröp runt med kameran på barnnivå. Det var intressant att se allting underifrån och gav nya perspektiv på tillvaron. När vi spelade upp visade det sig att jag kanske tom överdrivit en del. Kameran kom knappt över mattkanten.

Det har varit krävande och inspirerande på samma gång. Mycket inlämningsuppgifter och mycket studielitteratur. Jag som bara har mig själv att tänka på har tänkt att hur går det här ihop för andra som har familj och barn att hinna med studierna också. Men det känns samtidigt bra med utmaningar. Det är då det händer något och man lär sig. Man har fått välja om man velat göra uppgifterna med sikte på betyget G eller VG. Jag har alltid valt VG och uppmanat andra att göra det. För mig har det känts viktigt att försöka förmedla resultaten av arbetsuppgifter i text på ett bra sätt och kunna redovisa så att man får fram det man vill säga och förmedla.

Arbetslaget och utbildningen: Arbetslaget har inte kunnat undgå att K gått på utbildning. Dels har det ju varit en massa uppgifter att göra som berört alla genom intervjuer och annat. Sen har K varit engagerad och bubblat över om allt möjligt som hänt under utbildningen och vad de läst och pratat om. Vi har också avdelningsmöten ungefär en gång i veckan. Där har K delat med sig om utbildningen. Hon har t ex visat upp arbetsuppgifterna för alla i arbetslaget där. Vid något tillfälle har det också varit presentation av utbildningen inför hela personalen vid APT.

Ibland har man haft så många idéer i huvudet så man fått hejda sig och inte ta upp allting på en gång. Det har jag försökt lära mig att allt inte behöver ske omedelbart utan att förändring kan få ta tid.

Y som jobbat länge som förskollärare och arbetade tillsammans med K under utbildningstiden intresserade sig speciellt och blev litet som en mentor. Vi har diskuterat uppgifterna och planerat hur de skulle kunna genomföras. På det sättet har jag blivit extra delaktig. Jag har också lärt mig jättemycket genom att vara med. Vi har skrattat massor och även jag har känt mig svettig inför inlämningar av uppgifterna.

Konsekvenser av utbildningen: Jag tycker att utbildningen bidragit till att göra mig tryggare i yrkesrollen. När jag pratat med andra har jag fått bekräftat att vi har en bra verksamhet som vi kan vara stolta över – t ex den pedagogiska miljö vi skapat för barnen. Utbildningen har gett mig nya verktyg, metoder och idéer som jag kan fortsätta att använda. Jag tror att jag lärt mig en lärande inställning och lärt mig se med litet andra glasögon på vad vi gör. Det ger arbetsglädje. Så har jag fått papper på att jag genomgått utbildningen – ett kursintyg med VG.

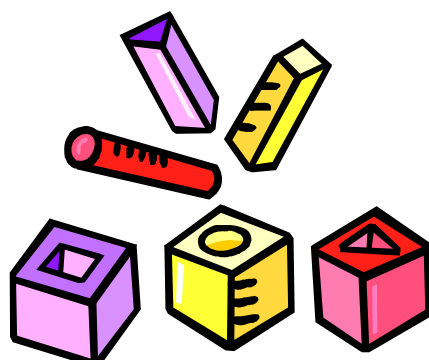
K har alltid varit framåt och öppen för utveckling och att testa nya saker. Ändå tycker vi i arbetslaget att vi märkt att K ”fått ett annat tänk” efter utbildningen. För mig som gått förskolläraryrket länge sen och jobbat länge är det nyttigt med den här aktiva pedagogiskt ifrågasättande inställningen.

De praktiska arrangemangen: I stort har de praktiska förutsättningarna kring utbildningen fungerat bra. Det har inte varit några svårigheter att föreslå och genomföra förändringar eftersom det finns en öppen och medveten personal och en inspirerande miljö att arbeta med. Förskolechefen har backat upp mig på ett bra sätt. Föräldrarna har blivit informerade och tycker det är bra vi utvecklar verksamheten. Man kan önska sig mera tid för självstudier.

Kompetensbehov och kompetensutveckling framöver: Det är viktigt att den här typen av utbildningar kommer att finnas även i framtiden. Alla behöver fräscha upp sina kunskaper och hålla målen i läroplanen och de pedagogiska frågorna levande. Det är bra när utbildningen är direkt knuten till arbetet och kan tillämpas där på ett ganska omedelbart sätt. Då blir man riktigt motiverad.

Jag håller med säger Y. Jag har själv gått matematikkurs. En gång i månaden under en period. Det var intressant och utvecklande både för mig och för förskolan. Jag fick nya teorier och tankegångar om barn och matematik vilket jag kunde överföra till mina medarbetare.

Ett par aktuella områden där staden gärna får hjälpa till med att ordna bra kompetensutveckling och utbildningar är kommunikation och föräldrabemötande. Det är också oerhört viktigt för oss inom förskoleverksamheten att lyfta fram kompetensfrågorna och visa att vi följer med i utvecklingen. Vi kan höja statusen genom att vara medvetna och professionella pedagoger.



***Intervju 1 Spånga-Tensta:** Förskolechef om Kompetensfondens barnskötarutbildningar som flera anställda deltagit i. Med inriktning på Gs deltagande.*

Rekrytering: När de här utbildningarna först lanserades var det inte så mycket frågan om urval av deltagare. Alla skulle delta som inte hade utbildning. Vi här i Spånga-Tensta hade många utbildade och fick tillsammans med Hässelby-Vällingby och Farsta vara med i en första etapp. Sen dess har alla stadsdelsförvaltningar fått samma erbjudande. Både barnen och en hel del av personalen hos oss kommer från andra länder. De har ofta inte gått barnskötarutbildning även om de jobbat länge. Vi har haft fyra härifrån förskolan som gått utbildningen.

En del ville gärna gå och tyckte att det skulle bli bra att få utbilda sig utan att ta lån och få ett papper på att man var utbildad i yrket. Andra behövde stöttning. De var oroliga för att inte klara studierna. Tyckte att det skulle bli alldeles för svårt, att de inte kunde språket och att skriva. Att klara att prata inför andra var inte något för dem.

Vi blev lovade från början jobbroterationsvikarie eller 500kr per dag att skaffa en egen vikarie. Första terminerna hade vi jobbroterationsvikarie som Kompetensfonden ordnade. Det funkade bra. Sen förra terminen hade vi viss övertalighet och prövade på att själva lösa vikariefrågan. Det var svårt och bökigt och fungerade inte alltid. Därför har vi nu återgått till jobbroterationsvikarie igen. Samma person rycker in när de som går på utbildningar deltar där olika veckodagar. Det funkar. Men det är naturligtvis alltid känsligt och inte lika bra som när ordinarie personal finns på plats. Speciellt i småbarnsgrupperna kan barnen reagera om det blir för många nya ansikten. Men alla har ställt upp och varit positiva till att lösa frågan.

Om utbildningen: Jag råkar vara väldigt insatt i vad barnskötarutbildningen innebär. Ingick i ett valideringsprojekt hur man kan validera 800 poängs barnskötarutbildning. Vi har tittat på läroplaner och försökt stämma av vad en modern barnskötarutbildning ska innehålla för att vara bra och användbar i praktiken.

De som gått på utbildningen har berättat på avdelningsmötet, som sker varje vecka, vad de håller på med på utbildningen, vad de behöver hjälp med och som de ska genomföra på hemmaplan. De behöver göra olika saker med barnen – genomföra vissa aktiviteter, observationer och temaarbeten. Så alla blir på så sätt informerade och inblandade. Behovet av att få feed-back från mig som förskolechef har varierat. En del vill visa vad de gjort och att jag läser det de skrivit och tittar på litteratur och litteraturlistor. Det är roligt. Det visar de ju för arbetslaget också. Andra klarar sig mer själv. Så har vi haft dragning för hela personalen på APT. En del har gjort det kortare andra längre.

Kurserna har varit olika vid olika tillfällen och lärarna har skiftat. G som du ska träffa går inne i stan så hon har ganska många svenska kurskamrater. När utbildningen var här ute i Tensta så var det mycket fler kursdeltagare med utländsk bakgrund. Det är Komvux som håller i barnskötarutbildningarna. De som studerar får betyg inte bara intyg. Det tycker de är bra. En av dem som jobbat länge tyckte att äntligen fick hon papper på att hon var bra på det hon gjort så länge och kunde visa detta. Fyra års arbete var ett av kriterierna för att man skulle komma med på utbildningen.

Alla som har gått utbildningen tycker att det varit jättekul. Även om några var nervösa för att börja. Men det har varit jättejobbigt också. Mycket att läsa och läxor. De har bara varit lediga en dag i veckan och inte haft någon annan komptid. Det innebär att de gjort mycket på fritiden hemma. Den arbetsfria dagen har ju gått åt till att delta i själva undervisningen. Sen har man haft hemuppgifter att göra däremellan och mycket att läsa. Helgerna har gått åt. Men vi har sagt att om man kan så får man försöka läsa på vilan när barnen sover. Vi lämnar ju aldrig dem ensamma, så då kan man få en liten stund i lugn och ro att läsa.

Våra studerande har ofta svårt att skriva svenska. Men det har funnits möjligheter att få språkstöd. Lektionerna har slutat klockan tre och därefter har man kunnat få hjälp och stöd med språkproblem till halv fem. Det har varit bra.

Upplevda följder av utbildningen: Det är roligt för de som gått kursen berättar för mig att de ofta känt sig stolta över vår förskola när man diskuterat sina arbetsuppgifter med studerande från andra håll. De har förstått att de arbetar i en bra verksamhet och gör ett bra jobb. Våra lokaler t ex är mycket rymligare än vad man får bygga nu och den pedagogiska miljön är väldigt positiv.

Alla som gått på kurs var väldigt duktiga redan innan. De har gjort ett bra jobb i praktiken redan före utbildningen. Men det är klart att när de går utbildningen blir de mycket mer medvetna och förstår själva att de gör viktiga och bra saker. De andra runt omkring har blivit mycket intresserade av arbetsuppgifter och nyfikna på vad man läser. Arbetsuppgifter och artiklar har kopierats och spritts mellan avdelningarna. Så här kan man verkligen tala om ringar på vattnet som sprider sig.

Den här spridningseffekten och att den individuella kompetensutvecklingen ska spilla över på verksamhetsutvecklingen på hemmaplan har ju lyckats bra här. En ytterligare bra grej som de gör på en av utbildningarna är att de säger att den studerande ska ha en speciellt utsedd mentor hemma på förskolan som kan hjälpa till med läxor och arbetsuppgifter. Då är man verkligen säker på att åtminstone någon mer än den studerande blir ordentligt inblandad och vet exakt vad man håller på med i utbildningen.

Det är ju väldigt stor skillnad i utbildning mellan barnskötare och förskollärare som har tre och ett halvt års utbildning. Att barnskötarna får gå på utbildning ses inte som något problem eller hot av förskollärarna här. De tycker det är bra. Efter nya läroplanen 98 har ju alla ett dokumentationsansvar. Alla ska kunna dokumentera barnens utveckling och lärande och se vad som händer i grupp och arbetslag. Det är inte bara förskollärarna som är ansvariga för det utan alla ska kunna skriva ner och redovisa detta t ex för föräldrarna.

De praktiska förutsättningarna: Det har varit tufft men de flesta har varit nöjda med de arrangemang som varit runt utbildningen. De tycker att det varit viktigt att få den här formella kompetensen. Det har varit viktigt för de studerande med betyg. Det ger dem större frihet och möjligheter att söka andra jobb om de vill det.

Om behov av kompetensutveckling och framtida utbildningar: Hoppas att staten satsar på att den här typen av utbildningar ska fortsätta. De behövs. Det är en bra modell att ha folk kvar i jobbet och låta dem utbilda sig någon dag i veckan/månaden under tiden.

Vi har haft en barnskötare som fått gå hela utbildningen till förskollärare tre och ett halvt år genom Stockholms stad. Jag tyckte nog från början att det var bra. Det finns ju en stor brist på förskollärare. Men det blir nästan för mycket att ge bort utan motkrav. Att de som studerar själva får vara med och åtminstone delvis finansiera sin utbildning tror jag kan vara bra för studiemotivationen och är rättvisare mot andra studerande. Det är knappast någon som kommer tillbaka till gamla jobbet efter att ha varit borta så lång tid och fått en lång utbildning. Då vill man helst ha något annat naturligtvis. Rättsligt kan man inte heller ställa krav på att de som fått utbildningen

fortsätter arbeta inom staden. De som fått den här typen av utbildning har också utgjort en ekonomisk belastning för oss. De har ju fortfarande varit anställda och haft rätt att komma tillbaka och få jobb under sommaren. Då har vi haft vikarier för dem som vi inte kunnat skicka iväg och på så sätt fått dubbel bemanning.

Om jag fick önska mig något speciellt skulle jag i första hand vilja att utbildningen av barnskötare fick fortsätta, även om vi måste bekosta den själv. Här finns verkligen ett stort behov bland de som jobbat länge som barnskötare och fått utbildning för jättelänge sen eller inte har någon utbildning alls. Då är det bra med den här typen av kurser där inte alla som går är 18 år och helt oerfarna av jobbet. Nu finns det på ett annat sätt möjligheter till erfarenhetsutbyte och att jämföra sin situation med andra som jobbar på annat håll.

Så tror jag att det skulle vara bra med någon slags mellanutbildning mellan förskollärare och barnskötare på högskolenivå. Jag tror att man gjort försök med något sådant – en ettårig kurs vid Lärarhögskolan. Vet inte riktigt vart det tog vägen.

Vi har också fått vara med på olika kurser i ledarskap, både för ledningsgruppen och för gruppledarna ute på avdelningarna. Lärande ledarskap. Det har varit jättebra. Vi håller just nu på med att försöka följa upp dessa kurser och se hur vi ska jobba med det vi lärt oss i verksamheten. T ex ska vi försöka införa någon form av kollegial handledning där man studerar och stöttar varandras ledarskap.

Vi har kanske litet speciella behov som jobbar i ett så mångkulturellt område. Här finns inte ett enda barn med helsvensk bakgrund. Men när man jobbat här en tid finns inga stora behov av kurser i mångkultur. Vi vill hellre möta alla som enskilda individer som har sina behov och önskemål. Det vi erbjuder här är en vanlig svensk förskoleverksamhet.

När det gäller språkutveckling finns massor att göra. Vi har länge haft samarbete med en doktorand vid Stockholms Universitet som forskar på tvåspråkighet. Han har verkligen observerat alla enskilda och hur vi gör. Så har han gett oss återkoppling och råd om hur vi kunde göra i stället utifrån konkreta exempel och situationer. Det är tufft men nyttigt. Han kommer tillbaka ett par omgångar i höst och ser om vi blivit bättre på att ge språkträning till barnen i jobbet. Det räcker inte med speciella språkstunder vi måste ha med oss det här hela tiden när vi jobbar.

Vi har också passat på och gått på annat som har med språkutveckling att göra när Kompetensfonden ordnat så mycket. En jättebra föreläsning som hette tidig upptäckt av sen språkutveckling av en professor från Malmö. Vi har ett stort ansvar här. Det är vi som sätter ribban för barnens språkutveckling och svenskkunskaper här på förskolan. De allra flesta talar enbart andra språk hemma. Om staden erbjöd kurser i pedagogisk dokumentation med inriktning på språkutveckling i samma former som de kurser som nu varit skulle vi ha stor nytta av det och säkert också övriga stadsdelsförvaltningar. Att ge personalen bättre verktyg för att kunna följa och dokumentera hur barnens språk utvecklas eller inte utvecklas vore en jätteviktig och fin insats som kunde höja kvaliteten i vårt arbete.

Intervju 2 Spånga-Tensta: Med deltagare i barnskötarutbildningen 800 poäng (G) och två barnskötare i den studerandes arbetslag J och A.

Utbildningsstarten: Jag hade bra kunskap och lång erfarenhet men ingen utbildning. När jag fick chansen ville jag gärna gå utbildningen till barnskötare. Jag var intresserad och ville lära mig mer så det var ingen som behövde övertala mig att gå. Så tyckte jag att det skulle vara väldigt bra att få ett betyg på att jag hade rätta kunskaper när jag arbetat så länge. Jag vill hela tiden lära mig mer. Samhället utvecklas och det är bra för barnen också att man kan olika saker. Kursen har varit en gång i veckan. Jag har gått en termin och går sista terminen nu.

I arbetslaget har vi varit ganska positiva. Även om det alltid är en ansträngning när någon försvinner. Vi är ju beroende av vikarier för att det ska fungera. Förra terminen var det litet så och så med vikarie. Den här terminen har det fungerat bättre. Då har det funnits vikarie. Det har varit positivt. Det är t o m en i huset som är vikarie. En och samma hela tiden rycker in för alla som går på utbildningar. Vi har fått vikarie av Kompetensfonden. Det måste det nog vara för att det ska funka när det är så här långa utbildningar. Det är ju inte bara någon enstaka gång. Det får ju inte vara alltför jobbigt då blir det inget bra. Varken hemma eller för den som går iväg och får dåligt samvete för jobbet.

Vi har informerat föräldrarna. De tycker det är bra att vi lär oss och är vana att vi går på kurs. Hos oss är det inte så stor skillnad i arbetsuppgifter mellan förskollärare och barnskötare. Så alla tycker det är bra om barnskötarna kan mycket. Att G har gått på utbildningen är också bra för att hon lärt sig mer språk och att kunna skriva bra. Det måste vi kunna och göra allihop i arbetet. Så det underlättar för alla. Alla tycker också allmänt att det är bra att man får gå på kurs. Nästa gång är det ens egen tur.

Om utbildningen: Vi har läst mycket böcker. Allt handlar om barn och barns utveckling. Det har också varit mycket om läroplanen lp98 och hur man är mot föräldrarna. Vi läser och pratar om vad vi läst och hur det stämmer med verkligheten på förskolan. Alla får säga sin mening i smågrupper och jämföra hur det är på olika ställen. Det är väldigt intressant att höra.

När vi började fick vi skriva vad vi kunde och vad vi behövde lära oss. Jag skrev att jag arbetat länge och kunde göra allt. Nu har jag förstått att man kan lära sig mycket mer och nytt hela tiden. Hela tiden utvecklas samhället och det kommer nya saker och det finns hela tiden nytt och mer att lära för att göra arbetet bättre.

Vi har hållit på med läroplanen på utbildningen och pedagogisk dokumentation. Dokumentation har vi på förskolan också. Vi har fått i uppgift att göra observationer på barnen och allt möjligt och sen har vi pratat om det och haft reflexioner om det tillsammans i utbildningsgrupperna. Vi ska skriva också. Det har gått bra. Vi skriver på dator. Jag har blivit mycket bättre på det. Jag märker det när jag läser de saker som jag skrev förra terminen att jag kan hitta fel i dom. Nu går det lättare och lättare. Då tänker jag Gud jag har utvecklat mig. Det ger språkutveckling på köpet.

Förut kunde jag prata bra med barnen. Men nu har jag varit i vår grupp och vi har pratat tillsammans vuxna. Innan var jag blyg för att tala inför andra vuxna. Men nu är jag stolt för att jag kan göra det och tala om hur vi har det på vår förskola.

Hemarbetsuppgifter har varit bl a miljö och studera hur barnens miljö ser ut både inne och ute. Om det är bra eller dåligt ordnat. Observera hur barnen är i miljön och vad de gör på olika sätt. Vi har tagit bilder och dokumenterat både ute- och innemiljön. Så skulle vi se hur barnen kommer i konflikt och bråk och hur de löser konflikter. Om de kan det själva eller man måste hjälpa till. Kanske måste man som vuxen komma med förslag.

I arbetslaget pratas det mycket om frågor som kommit upp på utbildningen. Vi har ju egna pedagogiska projekt här på förskolan som vi driver också. T ex att säga ja i stället för att ständigt säga nej. Så hade de något liknande på utbildningen. Då får vi idéer därifrån också och diskuterar och kopierar de uppgifter som kursdeltagarna fått. Det är jättebra och alla lär sig. Själv har jag gått barnskötarutbildningen för väldigt länge sen. För mig är det väldigt intressant att höra vad man lär sig nu och jämföra. Det är ett bra sätt att hänga med vad som hänt och kanske också försöka se vad av det som lärs ut som stämmer med verkligheten och är användbart. Det är bra tycker jag.

På utbildningen kan jag berätta hur vi planerar och gör hemma eftersom jag pratat med de andra. Och de har gett mig idéer. När det gäller hemuppgifterna skriver vi på dator om det och lämnar till lärarna. Vi läser böcker och gör sammanfattningar och pratar om vad vi tycker t ex. När det gäller uppgifterna så pratar man om dem i grupperna och varje person ska säga någonting om något som man gjort.

Jag fick prata om empati och social kompetens. Först tyckte jag det verkade svårt och jag visste inte hur det skulle gå. Men sen pratade jag om allt som vi gör på förskolan när det gäller de här sakerna och alla områden som vi jobbar med då. Det gick bra och jag fick mycket beröm av läraren.

Konsekvenser av utbildningen: Jag har påverkats mycket av utbildningen. Det beror mycket på att vi har så bra lärare. De säger att det finns inget fel inget rätt. Ni är olika personer och har olika åsikter och utvärdering. Ni kommer från olika kulturer och har olika bakgrund. Men vi jobbar alla från läroplanen och på att barnen ska ha det bra. Jag har också blivit säkrare på många sätt och vågar yttra mig mer. Det betyder mycket att man får uppmuntran och får höra att man gör bra saker.

I arbetslaget kan vi märka att G blivit mer öppen för olika synsätt och mer säker på sig själv. Hon kommer med idéer och förslag på ett annat sätt än tidigare. Hon gör också mycket proffsiga jobb som hon lämnar in. Hon har blivit mycket mer medveten och diskuterar hur vi ska jobba.

Innan kursen var jag rädd för att prata och säga fel ord och fel böjning. Nu vill jag i stället tala om vad jag tycker och få fram vad jag menar. Då kan jag strunta i om det blir helt rätt. Vi är ju vuxna människor som pratar med varann. Men det här beror säkert också mycket på gruppen. När andra vill höra och försöker förstå och ger stöd. De uppmuntrar och säger att det är bra då vågar man. Det är viktigt. Vi har

varit 22 stycken i gruppen. Fem av dem kommer från andra länder. Det är en bra grupp.

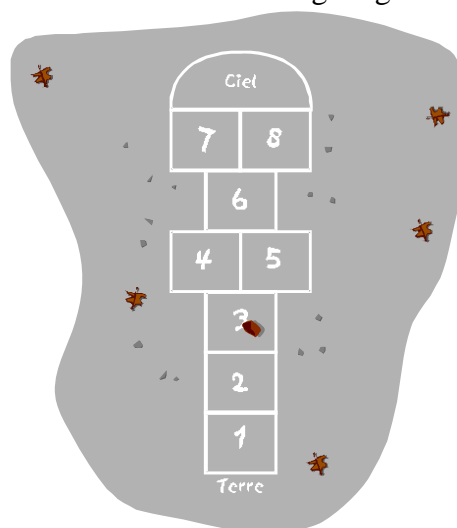
Efter kursen kommer jag att få betyg. Godkänd eller väl godkänd. Jag satsar på väl godkänd. Då gör man större arbetsuppgifter och väljer att läsa mer än för bara godkänd. Hittills har det gått bra. På miljöarbetet t ex blev jag väl godkänd. Det är viktigt för mig att få ett bra betyg på vad jag kan.

De praktiska förutsättningarna: Jag tycker att det varit bra. Det har varit jättemycket jobb men jag har fått stöd både här och på utbildningen. Jag vill verkligen lära mig och då är det ju bra om det är mycket. Om jag säger att jag tycker det varit för mycket skulle det bara visa att jag inte var tillräckligt intresserad. Det har varit bra. När jag skulle göra inlämningen av miljöarbetet tog jag en veckas semester och satt hemma och läste och skrev. Jag har familj med fyra barn men de är stora. Så det har fungerat. Jag går inte ut på så mycket annat heller utan har mest jobbat med det här.

Förskolechefen har också gett stöd hon vill att vi ska utvecklas och ha kunskap. Jag tycker att vi har det bra här för ingen har klagat på att man gått iväg på kurs. Det har de gjort på andra ställen. Alla här har varit positiva till att hjälpa till med hemuppgifter och underlätta. På en del ställen har det varit så att förskollärarna haft synpunkter och bestämt hur den som går på utbildningen ska göra olika saker. Här har vi mer demokrati och alla får vara med.

Fortsatt kompetensutveckling: Jag tycker att det är viktigt att de här kurserna fortsätter även i framtiden. *Alla* behöver få utbildning. Det är viktigt att träffas och prata om de här frågorna och lära av varandra.

Det är alltid bra för en förskola att ha tillgång till utbildad personal och att alla får en formell utbildning och inte bara har lång erfarenhet. Det finns också hela tiden en mängd kurser föredrag och sådant som vi erbjuds att gå på. Det blir kanske inte riktigt samma sak som de här utbildningarna, men är också bra. Kanske kunde man ha litet kortare utbildningar av samma modell som man tillämpar på barnskötarutbildningen nu. Att man får lära sig olika saker som man går hem och prövar på förskolan i praktiken och sen diskuterar i utbildningen igen.



Intervjuer utbildningen i pedagogisk dokumentation



Intervju 1 i Bromma: Förskolechefen om Ls deltagande i utbildningen i pedagogisk dokumentation mm.

Om rekrytering till utbildningen: Det är två år sen den här utbildningen startade. L och en annan förskollärare hade själva upptäckt kursen och framförde till mig att de ville gå. Det här är ju litet ny pedagogik och inte den gamla traditionella förmedlingspedagogiken. Här rör man sig med andra termer och begrepp. Det behövs nya infallsvinklar. L var öppen och alert för de nya tankesätten redan innan så jag tyckte det vore bra om hon fick gå.

Man fick bara ett visst antal platser till stadsdelsförvaltningen. Fyra stycken tror jag Bromma fick. Stadsdelsförvaltningens verksamhetsutvecklare fördelade dem. Hon sitter som en spindel i nätet och har hand om vår idébank, är chef för de centrala pedagogiska handledarna och förmedlar information om alla möjliga kurser och utbildningar som ordnas. Vi fick två av platserna. På de aktuella förskoleenheterna hade de anställda inte varit med på så mycket kurser tidigare och så var det stabila arbetslag. Det spelade antagligen in.

Det var inga sura miner för att de här personerna skulle vara borta på kurs. Vi har ganska högt i tak när någon ska gå på utbildning. Det som kan oroa är väl litet grann hur man ska lösa detta i praktiken. Annars tycker jag nästan det är mera de som går iväg som är bekymrade och känner ansvar för hur det ska bli på jobbet nu då de inte är där. Det finns ett väldigt ansvarstagande och kanske att man känner viss skuld för att lämna över jobb till de andra. Men i stort sett tycker jag det fungerar bra. Att det är ett givande och tagande. Nu är du borta och sen blir det min tur.

När det gäller vikarier är vi allmänt återhållsamma av ekonomiska skäl. Men varje förskola får själv avgöra vad de behöver. Den en-avdelningsenhet där L jobbar är

väldigt självgående. Jag vet knappt om de behövt vikarie förrän efteråt då en eventuell kostnad för sådan dyker upp på skrivbordet. De ordnar det här själva utan att jag lägger mig i.

I december förra året fick vi en jobbroterationsvikarie det var bra. Hon kunde täcka upp på olika håll där personalen deltog i utbildningar. Det var flera som gick på samma dag så det löste inte riktigt hela problemet, men underlättade mycket. Samma person är tillbaka nu efter sommaren under resten av året. Hon bekostas av Kompetensfonden och går in för de studerande när de är borta och är annars på en av avdelningarna.

Om utbildningen: Jag var med en hel dag då cheferna var inbjudna till utbildningen. Det gav ju en del information. Men jag kan inte säga att jag är djupare insatt. Våra två deltagare i utbildningen har fått beskriva utbildningen och vad den går ut på vid en av våra arbetsplatsträffar för hela personalen. De har haft arbetsuppgifter på avdelningen hemma. Så min känsla är nog att på de egna avdelningarna har alla blivit delaktiga och stiftat bekantskap med tankesätten. Däremot har detta knappast spritt sig till övriga avdelningar.

Jag har inte hört något från föräldrarna vad de tycker. Men jag tolkar tystnaden som ett tecken på att allt är bra. Där L arbetar har vi mycket nöjda föräldrar. De är medvetna och har höga krav och skulle säkert höra av sig om de var missnöjda. Men de tycker ju att det är bra att personalen utbildar sig och gillar när barnen får medveten pedagogik. De inser att det kommer barnen tillgodo. Ingen har hört av sig och tyckt att personalen bara springer på kurs. Utbildningen gör också att man blir bättre på att sätta ord på det man gör i verksamheten. Det märker föräldrarna och blir lugnade.

Jag har ju sett att det varit mycket jobb att göra under utbildningen. De har lagt ner mycket fritid och helger på detta. Läst, skrivit och fixat med projekt. Jag har väl inte pratat så mycket enskilt med dem som gått utbildningen under utbildningstiden om hur det går. De som gått utbildningen är så självgående att de knappast har behövt stöd från mig.

Om konsekvenser av utbildningen: Det kan vara svårt att bedöma hur mycket de som gått utbildningen förändrats av denna. De som deltar i sånt här, som ju är ganska krävande, är ju oftast de som vill något och redan innan är på alerten och är aktiva på olika sätt. De här bägge tjejerna är sådana. Därför är det svårt att säga vad som är utbildningens förtjänst eller inte.

Det är svårt att hinna med att följa upp personalen enskilt och hur var och en utvecklas. Som förskolechef har jag nu 40 anställda. Bara att hinna med ett utvecklingssamtal med alla blir övermäktigt för en person. De senaste åren har vi varit två som delat på detta. Nu har vi börjat ersätta individuella utvecklingssamtal med utvecklingssamtal avdelningsvis. Där pratar vi om utvecklingsbehov och arbetet på avdelningen som helhet och vad olika personer kan bidra med och bli bättre på. Det har fungerat mycket bra och blir intressant och direkt arbetsrelaterat. Man kan prata både om vad enskilda personer har för utvecklingsbehov och kan bli bättre på men

också om arbetsgruppens utveckling. Så försöker vi få alla att förbereda sig genom att knyta an till våra åtaganden och prioriterade mål.

De enskilda utvecklingsbehoven och önskemålen kommer fram kontinuerligt. Inte bara på utvecklingssamtal. Man kommer ofta till mig och pratar om sina planer och om man vill delta i olika aktiviteter och utbildningar.

Vi har en mycket enkel kompetensutvecklingsplan för varje medarbetare. I staden är målet att 80% ska ha det. Vi gör också en form av kompetens/verksamhetsutvecklingsplan för avdelningarna. En viktig fråga är vem som egentligen har ansvaret för att det blir något av med kompetensutvecklingen. Är det förskolechefen som ska skicka iväg folk på olika utbildningar och annat? Eller har var och en ett eget ansvar för sin kompetensutveckling?

När det gäller en del är detta inget problem. De som är aktiva som L kommer alltid att leta reda på vad de behöver och komma och säga att det här vill jag vara med på. Svårare är det naturligtvis hur man ska få igång de som inte själva är lika engagerade och utvecklingsintresserade. Och var ansvaret ligger då.

Jag har försökt få med sådana som inte tagit för sig själva av utbildningar och nätverksträffar genom att anlita pedagoghandledare som jobbar på hemmaplan med dessa avdelningar. När de lyckats komma igång försöker vi skapa nätverk med andra avdelningar för att byta erfarenheter. Ett tema som vuxit fram genom det här arbetet har varit att man vill jobba med innemiljön och hur man kan förändra den på ett för barnen pedagogiskt och positivt sätt. Handledarna som jag utnyttjar kommer från stadsdelsförvaltningen och har gått Kompetensfondens pedagogiska handledarutbildning.

Vi har haft bra service med info om utbildningar och evenemang från stadsdelsförvaltningen centralt och verksamhetsutvecklaren. De senaste åren har ju Kompetensfonden varit en fantastisk tillgång. Vi får nog sälja något mer energibolag nu. Det har funnits ett oerhört utbud av utbildningar och kompetensinsatser. I början tror jag inte man insåg det inom förskoleverksamheten. Det där är ju bara för förskollärarna så man på många håll och när ska vi hinna va med barnen. Nu när det gått några år vill alla vara med. Först nu inser man vilken möjlighet det här är.

Kompetensinsatser framöver: Vi har länge haft ett förskolenätverk i stadsdelsförvaltningen där vi träffats och utbytt erfarenheter. Från början var det organiserat centralt uppifrån. Nu är det mer frigående. Vi som är chefer försöker vara med och stötta att det ska fungera. På senare tid verkar intresset ha avtagit litet. Det är nya signaler och vägar på gång bland pedagogerna. Vi hoppas kunna erbjuda ett alternativ med något slags fördjupningsnätverk där de som verkligen är intresserade av vissa teman kan delta. Så ska jag själv försöka organisera någon form av enklare nätverk bara för våra egna förskoleenheter och avdelningar.

Som förskolechef för allt större avdelningar kommer man allt längre från pedagogiken och barnarbetet. Jag tycker det är jättebra om det finns kompetensinsatser både från stan, stadsdelen och avdelningarna. De kurser som varit i stan är bra för där träffas man och får höra hur det är i alla olika stadsdelar. Det behövs för att man inte

ska bli hemmablind. Även om vi inte deltagit i alla typer av utbildningar som Kompetensfonden erbjudit så har vi uppskattat att det funnits ett rikt och brett utbud av olika insatser och idéer. Själv är jag nu med i en form av utvecklingsgrupp som Kompetensfonden ordnar. Jag försökte anmäla mig till kursen i kommunikativt ledarskap, men den var full redan när den gick ut på mailen. Det behövs litet tid innan vi upptäcker våra nya möjligheter. Det har folk gjort nu. Och då är det redan slut och Kompetensfonden upphör. Det är synd.

Det behövs förnyelse hela tiden. Dels händer det saker och kommer det fram nya rön. Men också för att pedagogerna ska trivas med sitt jobb. Då krävs det utvecklingsmöjligheter och att man får nya impulser. Med gladare och alertare pedagoger blir även barnen gladare och nöjdare. Får man inte några nya saker att bita i så söker man sig nog lätt vidare till något annat.

Det är en akut brist på förskollärare. Ibland när vi söker har vi noll sökande. Det är ju en lång utbildning och nu kan man också arbeta som lärare i de lägre åldrarna efter utbildningen. Jag tror vi skulle kalla förskollärarna för lärare också. Det har i dagsläget högre status och ger högre lön. Kanske kunde det motverka att alla nyutbildade sökte sig till skolans lågstadium som man ofta gör nu.

Intervju 2 i Bromma: Med förskollärare (L) som gått utbildningen i pedagogisk dokumentation och tre barnskötare ur arbetslaget.

Om att börja på utbildningen: Jag tror att jag hittade den här kursen i Kompetensfondens lilla häfte för ett par år sen. Jag tyckte den verkade intressant och kände att jag skulle vilja gå den. Jag pratade med vår förskolechef och hon sade ja och så kom det väl upp på något möte tror jag.

Jag kommer ihåg att L sa att den där kursen skulle jag vilja gå på. Ja, men gör det då sa vi i arbetslaget. Så började hon.

Det är mycket upp till ens eget initiativ om man ska få vidareutbilda sig. Det har inte kommit uppifrån att någon ska gå. Jag har gått två år nu på utbildningen en gång per månad. Hela första året gick det utan vikarier. Då gick jag på utbildningen min tidiga dag. Så då var det mindre betungande att jag var borta. Det gick ganska bra.

Från början visste vi inte att det skulle bli två år. Det var egentligen bara tänkt ett år. Sen pratade våra lärare med oss och ordnade så att det blev ett år till. Andra året har vi haft vikarie. Inte alltid men oftast. Det har varit B-I som har kommit hit. Vi har ju gått på kurs flera stycken det här året och då har hon kommit när någon av oss varit borta på utbildning. Det är visst Kompetensfonden som bekostat det. Det har oftast fungerat men inte alltid. Det löste sig i alla fall.

Utbildningen och om vad pedagogisk dokumentation egentligen är: Pedagogisk dokumentation handlar mycket om hur det går till när barn lär sig och vad man kan titta efter då. Lär sig barn ensamma eller i grupp och vad händer när de lär sig? Det var väldigt mycket teori och läsande i böcker till en början. Det var inte helt lätt att förstå och var ganska filosofiskt. Vi läste en bok om barns lärande av någon som heter de Loes. Det är först nu som det börjar sätta sig och man anar vad han ville säga.

Sen fick vi börja göra praktiska uppgifter hemma. Det var inte så jättemycket men tog lång tid. Jag jobbade med att göra en ny form av klossar med bilder på barnen. Där hade man i uppgift att studera hur barnen reagerade inför ett helt nytt material. Man observerade barnen och deras sätt att närma sig uppgifterna och höll koll på vad som hände med relationerna mellan barnen.

Vi läste mer och sen fick vi ett projekt att arbeta med. Man fick välja bland olika uppgifter. Jag valde att jobba med bokstäver och inläring av bokstäver. Det är ju något som vi håller på med i förskolan också. Fokus skulle mycket vara på vilken roll man själv spelar för inläringen. Det var spännande att se att om jag försökte pressa på för mycket så gick det inget bra. Då ville barnen inte vara med och jag blev bara mer hysterisk. Ju fler kända förslag och försök jag gjorde desto mindre ville de vara med. Jag har lärt mig mycket av detta. Vi dokumenterade och spelade in på band. Jag har ju själv hört hur jag lät när jag försökte pressa fram saker som ingen ville ha.

På utbildningen tog vi ut några sådana här projektarbeten och gick igenom dem och diskuterade dem i detalj. Vad som händer när man gör på olika sätt och hur barnen reagerar. Hur den pedagogiska processen kan se ut som ger positiv och bra inläring och tvärt om.

Vi pratade också om det här med organisationsbiten. Hur det ska vara ordnat för att vara en bra pedagogisk miljö. Det är ju inte alltid så lyckat att starta stora gemensamma projekt för alla barn på hela avdelningen. Kanske kan man börja med några barn att göra något. Sen kan man se om intresse finns och om det växer fram en egen lust för fler att vara med i samma aktivitet eller sammanhang. Men det gäller ju att låta det ta litet tid och kunna vänta och se. Det gäller också att ha tid och personal för att gå iväg med en mindre grupp av barn till vissa speciella saker.

De här bilderna på väggen av barnen som hoppar höjdhopp och längdhopp och barnens kommentarer om vad som var roligast av det, sådan dokumentation tycker föräldrarna om. Men det är ju egentligen inte det som menas med pedagogisk dokumentation i det här sammanhanget. Då är det mer frågan om en metod för att studera hur barnen lär sig/inte lär sig. Man kan använda pedagogisk dokumentation för stöd till barnen själva. Man kan dokumentera barnen i en situation med foto och skriva ner eller spela in vad de säger. Kolla vad det var som funkade eller inte funkade, vad fastnade man på, hur löste man den saken. Sen kan man visa barnen och ge dem stöd i hur de kunde gjort på annat sätt och prata om det.

Den andra typen av dokumentation för föräldrarna har vi också pratat om och den är ju också bra. Det är kul för föräldrarna att se bilder av barnen och vad de gjort och om de ritat något. Men det kan man placera högt upp på väggarna för det är ju i för-

sta hand till för föräldrarna, inte barnen. Det är inget hjälpmedel för att studera och stötta i barnens lärande.

Utbildningens effekter för studerande och hemma på förskolan: Vi var ett tjugotal personer i gruppen bägge åren. Vi kom från alla stadsdelar. Jag tyckte verkligen det var jätteroligt att gå utbildningen. Det var jobbigt också. Den filosofiska delen och läsandet. Det var tungt ibland att komma igenom det. Massor att läsa och ofta en viss panik inför inlämning av vissa uppgifter. Det har gått åt massor av "fritid" för hänga med i turerna.

Andra året diskuterade vi också mera hur vi bättre skulle få med arbetslaget i det här tänkandet. Det är ju inte lätt när man inte helt o hållet förstätt själv att sen förklara hemma vissa resonemang och tankar om pedagogik och lärande. Eller när man hört en jättebra föreläsare. Att förmedla det till de andra i arbetslaget. Det blir ofta platt. Det anordnades en föreläsning även för arbetslagen. Då hade vi tyvärr en egen planeringsdag så ingen kunde gå. Det var synd.

I arbetslaget känner vi ju igen det här som L berättat och det är inget nytt för oss som kommer fram nu. Så vi har ju i alla fall varit litet informerade och inblandade.

Att försöka dela med sig till andra är nog ett väldigt bra sätt att lära sig själv. Vi har veckomöten där har jag ibland pratat om de här sakerna och fått litet gensvar och idéer. Det behövs. Föräldrarna har vetat att jag gått på kurs och på något föräldramöte har jag informerat om utbildningen. Det är väl någon som visat intresse men inte särskilt mycket.

Jag och en annan studerande har presenterat utbildningen för hela personalen vid APT vid något tillfälle. Jag har fått stöd av förskolechefen till inköp av litteratur. Några närmare diskussioner om utbildningen och hur den går har jag annars inte haft med henne. Hon vet nog ändå ganska bra vad utbildningen går ut på.

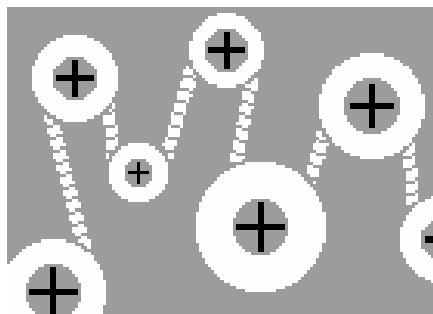
Genom utbildningen har jag kommit igång litet mer med att skriva ut bilder. Det känns bra. Bilder är bra att använda i kommunikation även med de yngre barnen. Efter kursen har jag fått ett kursdiplom. Det är jag stolt över. Det har jag hängt på väggen hemma. Det är värt 10 högskolepoäng på lärarhögskolan också som formell kompetens

När vi fortsatte utbildningen ville lärarna först att hela arbetslaget skulle få vara med mycket mer. Att alla skulle få ett likartat synsätt och lära sig mer om pedagogisk dokumentation. Vi har gjort något liknande här förut i arbetslaget vid stadsdelsförvaltningens idébank. Där fick vi arbeta fram en gemensam arbetslagsdeklaration för vårt arbete och våra arbetssätt.

Det blev inget sånt upplägg på den här utbildningen den här gången. Man skulle nog annars kunna lösa de praktiska problemen med att låta hela arbetslaget vara med på utbildningen. Kanske gå iväg två och två. Eller om man fick gå på utbildningen senare på eftermiddagen. Vid fyrtiden, då skulle det kunna funka att gå en gång i månaden. Då skulle mycket vara enklare på hemmaplan. Alla skulle bli delaktiga och vara redo att pröva kunskaperna i praktiken direkt. Alla skulle vara lika inspirerade

om man hörde en bra föreläsare. Det skulle gå lättare att testa de nya arbetssätten om alla själva var med.

Kompetensutveckling framöver: Den här typen av utbildningar borde få finnas även i fortsättningen. Det får verkligen igång diskussioner om hur vi jobbar. Det behövs. Vi har gjort studiebesök och att utbyta erfarenheter och se hur andra gör är väldigt lärorikt och stimulerande.



***Intervju Norrmalm:** Med förskolechef (L) och två förskollärare (E och I) som gått utbildningen i pedagogisk dokumentation.*

Hur det började: Som jag kommer ihåg det, men det var ju över två år sen, så fick jag information från stadsdelsförvaltningen om att Kompetensfonden skulle ordna utbildningar i pedagogisk dokumentation. Det tyckte jag var jättebra för vi höll redan då på att utveckla vår verksamhet i Reggio-Emilia inspirerad riktning där pedagogisk dokumentation är en central bit. E och I hade varit mycket aktiva i det arbetet så det föll sig naturligt för mig att i första hand fråga dem om de ville gå. All personal fick information om att utbildningen fanns och att vår stadsdelsförvaltning hade fått ett visst antal platser på denna.

Det stämmer som L säger att vi var engagerade i de här frågorna och gärna ville gå på utbildningen. Det var nog ingen större konkurrens till denna. Det kommer hela tiden erbjudanden om kurser och utbildningar och vi har haft en ganska generös inställning till fortbildning. Man visste inte heller då att det skulle bli en så fantastisk bra utbildning och att vi skulle få hålla på i två år. Från början var det tänkt som en ettårig utbildning, men vi var inte färdiga då utan ville ha mer. Så då ordnades ett påbyggnadsår. Nu när alla fått klart för sig hur utbildningen är och vilken hög kvalitet den håller så vill alla gå. Men så var det inte riktigt då. Nu är det tydligen också bestämt att Norrmalms stadsdelsförvaltning själva kommer att köpa in utbildning i pedagogisk dokumentation av ANOVA och Liselotte, som höll i utbildningen på Lärarhögskolan, för att fler ska få ta del av denna.

Utbildningen: Utbildningen har hela tiden bestått av en blandning av teori och praktik. På Lärarhögskolan har vi fått väldigt mycket avancerad teori. Det har varit föreläsningar och litteratur på hög nivå. Samtidigt har detta hela tiden förankrats i vår konkreta förskoleverksamhet. Vi har fått uppgifter att göra hemma mellan undervisningstillfällena. Undervisningen har varit en dag i månaden på Lärarhögskolan. Då har man redovisat hemarbetena och tillsammans reflekterat runt dessa både i den stora gruppen och i mindre grupper. Varje år har de studerande genomfört var sitt projekt på hemmaplan. Rapporteringen och beskrivningen av projekten har utgjort examinering på kursen och har gett fem högskolepoäng. Det känns kul med högskolepoäng men är inte så viktigt i sig.

Det som har varit bra är de nya omvälvande tankarna och synsätten man fått ta del av. När man arbetar på förskolan är det mycket praktisk verksamhet som styr och rör sig i huvudet. Då behöver man teoretiska utmaningar och någon som pekar på andra möjligheter att se och tolka omvärlden. Det har vi fått, nästan med risk för att tappa fotfästet ibland.

En hel del visste man redan tidigare och hade åtminstone hört talas om och nosat på en del av litteraturen. Making learning visible, Pedagogisk dokumentation o s v. Vi hade varit på Reggio-institutet och också lyssnat på Elisabeth Hultman Nordin. Det finns vissa namn och böcker som är ”inne” och som man känner till tankarna och idéerna i. Det riktigt nya var väl egentligen mera Liselotte och hennes egna tankar och egen doktorsavhandling. Den bygger mycket på tankar från två franska filosofer de Loes och Guttarie. Där fick man verkligen myror i skallen. Då var det skönt att veta att Liselotte också har ett ben i den konkreta förskoleverksamheten som praktisk pedagog.

Det har varit kul hela tiden att gå utbildningen, men ibland har det också varit svårt. När man inte riktigt förstått och bara anat hur mycket olika sätt det finns att se saker och insett på vilken osäker pedagogisk is man egentligen vandrar. Visst har det tagit mer tid än ordinarie arbetstid, t ex när vi skrivit våra projektrapporter. Men det har inte känts så betungande utan som en naturlig del i arbetet som man ändå skulle velat göra.

Pedagogisk dokumentation: Det är inte så lätt att kort beskriva vad pedagogisk dokumentation är. Men ofta ger man barnen ett problem att lösa en utmaning att fundera över eller göra något av. Så observerar man vad de gör och dokumenterar detta på något sätt. Det kan ske genom att man gör anteckningar och dokumenterar skriftligt, tar bilder eller videofilmar. Eller något som vi ofta gjort, spelar in på band. Man kan ha olika fokus på observationerna och dokumentationen. Socialt -hur samarbetar/påverkar barnen varandra när de arbetar med uppgiften, tekniskt hur löser man problemet rent tekniskt eller språkmässigt hur låter dialogen och den språkliga kommunikationen mellan barnen o s v. Sen reflekterar man över det man dokumenterat. Det är en mycket viktig del av metoden. Först när man observerar ser man oftast bara vad barnen gör, själva görandet, och dokumenterar detta. I reflektionen kan man börja se de strategier och läroprocesser som barnen genomgår och ana varför de gör som de gör.

Att ta sig tid att dokumentera och reflektera gör allt mycket intressantare och kan leda utvecklingen ett steg framåt. Finessen med pedagogisk dokumentation är att det är ett hjälpmedel till att se och medvetandegöra vad som händer med barnen, att tänka över detta och sen försöka gå vidare utifrån dessa insikter. Man kan också presentera dokumentationen för barnen och reflektera över denna tillsammans med dem själva, om hur de gjort och tänkt. Ibland kan det hjälpa dem att ta ytterligare ett steg i läroprocessen.

Det gäller att vara öppen för att barn lär sig och utvecklas på olika sätt, på sina egna vägar. Det är inte alls säkert att den gamla ”trappstegspedagogiken”, där alla barn förutsätts genomgå samma utveckling på samma sätt, är någon lyckad modell. Barn lär sig lika ofta huller om buller i krumbukter och finter. Fördelarna med pedagogisk dokumentation blir klarast om man tänker sig att *inte* arbeta på det sättet - med observation, dokumentation och reflektion. Det innebär ju i så fall att man bara jobbar på i gamla spår - helt på rutin.

De projekt som vi gjort på utbildningen har varit av litet olika slag. Det har t ex varit ett ritprojekt där barnen fått i uppgift att rita en liten ET-liknande gubbe i olika situationer. Bakifrån, framifrån o s v. Så har man observerat barnen i olika avseenden och hur de gått till väga när de löst uppgifterna. Ett annat projekt har handlat om att bygga olika saker med klossar. Hur gör barnen och hur ser läroprocesserna ut? Så har ett projekt handlat om barnens uppfattningar och tänkande runt ålder och längd. Det är väldigt intressant att försöka förstå deras tidsbegrepp och uppfattningar om hur tid och växande hör ihop. Blir man längre när man blir äldre? Hur kan i så fall vissa unga vara längre än de som är gamla? Kan man ha födelsedag samma dag utan att vara lika gammal? Kan en som är fem år komma i kapp den som är sju o s v?

Även om vi gjort vår pedagogiska dokumentation i vissa bestämda ”projekt” och försökt studera barnens lärande i vissa särskilda situationer så är det inte alls nödvändigt. Barn lär sig ju hela tiden och över allt. Det går t ex mycket bra att göra pedagogisk dokumentation av hur barnen leker på gården och reflektera över hur läroprocesserna ser ut i detta sammanhang sett ur olika fokus.

Det här med pedagogisk dokumentation får ju inte heller göras för märkvärdigt. Vi har ju diskuterat det en del vad dokumentation är och ”pedagogisk dokumentation”. Från början är dokumentationen kanske som fotoalbumet – en bild med text ”Per målar”. Så småningom kan den pedagogiska reflektionen och kommentaren om bilden bli mer innehållsrik och insiktsfull. Det är väl egentligen först då det blir frågan om ”pedagogisk dokumentation”. Men det är viktigt att alla vågar försöka och det är bättre att göra något enkelt än inget alls. Att pröva och öva kan så småningom ge resultat i allt mer pedagogiska dokumentationer. Efter hand lär man sig att dokumentera inte bara vad barnen gör utan också att sätta ord på det vi gör och att det finns en tanke bakom det vi gör med barnen.

Spår i verksamheten: Vi försöker nu arbeta vidare i vår verksamhet med pedagogisk dokumentation på olika sätt. Vi har också avsatt tid för reflektion kring våra observationer och dokumentationer varannan fredag tillsammans med en annan förskola. Att ta sig tid för att bearbeta observationerna och utbyta tankar och reflektioner om barnens görande, tänkande och lärande är jätteviktigt. Vi har alltså byggt upp ungefär samma system ”hemma” som under utbildningen.

Faktiskt hade vi påbörjat de här träffarna redan innan vi började utbildningen i pedagogisk dokumentation. Men nu har de fått en annan karaktär. Vi har fått bättre verktyg och lärt oss under utbildningen hur reflektionen kan gå till. Vi försöker mer medvetet se på saker och ting ur olika perspektiv. Hjälper varandra att få tankar och insikter om barnens utveckling, deras agerande och lärande utifrån att de är nyfikna och kompetenta varelser. Det är mindre att vi ska vara duktiga och att något är rätt och annat fel. Vi försöker hålla ett öppet och bejakande klimat precis som under reflektionerna på utbildningen.

När vi gick på utbildningen fanns också, som vi upplever det, ett ganska stort intresse i det egna arbetslaget för vad vi höll på med och fick lära oss under utbildningen. Det fanns som sagt redan en förberedd jordmån med Reggio-Emilia pedagogik. Projekten – observationerna och dokumentationen - var väl ganska enkla att förklara vad de gick ut på. Betydligt svårare var det att förmedla innehållet i den jätteintressanta teoretiska halvdagsföreläsning som man själv fått sig till livs och omskakats av på Lärarhögskolan. Det fanns ett klart intresse av att få ta del av detta, men där räckte inte vi till för att först själv smälta och sen vidareförmedla innehållet i vad vi hört.

Vid något tillfälle i samband med förskolans planeringsdagar har vi presenterat vår utbildning och metoden med pedagogisk dokumentation för alla. Vi har också en specialpedagog/pedagogisk handledare som arbetar här och som visat särskilt intresse för oss och utbildningen. Hon har fortlöpande frågat vad vi varit med om för intressant på skolan och bett att få ta del av material och litteratur. Hon har nog läst en hel del av denna också för att se vad hon kan ha nytta av i sitt arbete. Att intresset finns och spritt sig för det här sättet att jobba visar sig också i att det nu är många här som skulle vilja gå utbildningen i pedagogisk dokumentation.

I och med att det funnits ett intresse för Reggio-pedagogik på vår förskola har det ändå varit förhållandevis enkelt att få gehör för de nya tankar vi fått med oss hem. Det har också varit en styrka att vara två personer som gått utbildningen från samma enhet, även om vi inte jobbar på samma förskola. Hade vi arbetat på samma förskola hade det nog varit ännu lättare att stötta varandra och genomföra och pröva nya idéer på hemmaplan. Att gå minst två på utbildningar är något vi brukar göra just för att det ger bättre effekt. Särskilt när det inte bara rör sig om att ta hem enkel information om t ex hur sopor ska sorteras eller energi kan sparas, utan om helt nya förhållningssätt och mer komplicerade tankar är det viktigt att man är flera.

Som förskolechef tycker jag att jag fått veta ganska mycket och ganska litet om utbildningen. Jag har inte alltid haft tid att hålla mig informerad om hur det gått på utbildningen, men har läst de projektrapporter som E och I skrivit. Så blev vi som chefer inbjudna till Lärarhögskolan på en föreläsning om pedagogisk dokumentation och information om utbildningen. En annan sak vi gjort är att inbjuda E:s och I:s fantastiska lärare, Liselotte, till en arbetsplatsträff där hon berättat för oss alla om de nya rönen och perspektiven på barns lärande. Det var tänkt att det skulle bidra till en bredare förståelse bland oss alla för de här synsätten.

Spår hos de studerande

För oss som gått utbildningen har det gett förnyad arbetslust och energi att gå vidare på hemmaplan med att pröva nya idéer och arbetssätt. På ett sätt kan man säga att vi

blivit stärkta och säkrare i vår yrkestroll. Å andra sidan är det som vi redan varit inne på, att utbildningen gjort att man ifrågasatt gamla sanningar om hur barn är och lär. Vi har fått lära oss att vara öppnare för att våga se och reflektera själva över barnen och deras utveckling. På det sättet har de pedagogiska sanningarna och tillvaron blivit osäkrare för oss. Det kan vara jobbigt men är ju samtidigt väldigt berikande.

Som chef tycker jag att jag sett hur ni fört med er det här öppnare förhållningssättet hem. Det har påverkat klimatet på hela förskolan. Det är mindre prestige, rätt och fel och mer reflektion och dela med sig av tankar till varandra. Att fundera över vad vi gör med barnen och hur vår pedagogik ser ut har blivit något alla är med och tänker tillsammans på – och tanken är fri. Att ni gått utbildningen har också aktualiserat frågorna om hur man organisatoriskt kan stödja en pedagogisk idé. Vi har t ex förändrat vår organisation och pusslat ihop tider för att få de gemensamma reflektionerna att fungera.

Praktiska lösningar

Det är alltid en påfrestning för övriga när någon är borta från verksamheten på utbildningar eller annat. Samtidigt är det dubbelt för vi vill ju alla ha en generös inställning till att man ska få gå kurser och vidareutbilda sig. För att det ska fungera på sikt är det viktigt att alla får komma iväg på något och att vi turas om att ge och ta. Som förskolechef upplever jag det som angeläget att det blir ordentligt förankrat i arbetslaget när någon ska delta i utbildningar, nätverksträffar eller annat. Vi borde bli bättre på att fatta sådana beslut mer kollektivt, så att alla ställer upp på dessa sen. Men helt klar behövs vikarieinsatser när det är fråga om mer omfattande utbildningar eller frånvaro. Annars blir det för tungt för alla andra.

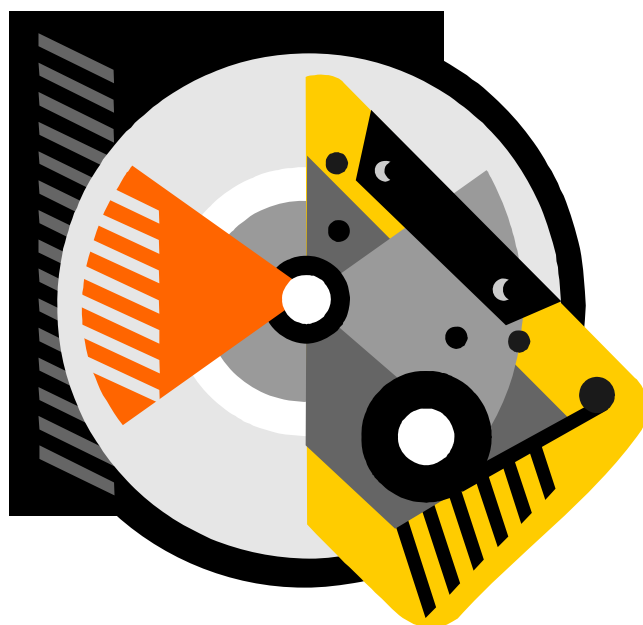
När det gäller de här aktuella utbildningarna har det väl inte fungerat så särskilt bra. Informationen om vad som gällt har varit ganska otydlig. Skolan har haft möjlighet att få ekonomisk ersättning för de vikarier man skaffat fram själv som ersättare för dem som utbildat sig, men det har inte förskolan. Vi har däremot delvis haft vikarie-täckning av en sk rotationsvikarie via Kompetensfonden. Men det har bara varit vissa perioder och inte räckt till då vi ofta haft flera som gått på utbildningen samma dagar. Den här biten är viktig att utveckla om utbildningarna ska fungera smidigt och få en positiv framtoning bland personalen som helhet.

Framtiden

Vi ser, som nog framkommit, mycket positivt på den här utbildningen och tycker att det vore väldigt värdefullt om fler fick chansen att gå den i framtiden. Det kan kanske låta pretentiöst men vi vill ändå säga att det behövs två år för att perspektiven ska ta skruv ordentligt och för att man ska införliva kunskaperna så man får dem med sig hem ordentligt.

I förskoleverksamheten är vi inte så vana vid teorier och teoretiska utmaningar. Det har vi fått mycket av i den här utbildningen. Det som gjort utbildningen så lyckad och stimulerande tror jag beror just på att den hela tiden erbjudit deltagarna utmaningar utan man blivit tillplattad. Vi har hela tiden haft någon som gett oss nya pedagogiska utmaningar och presenterat nya möjliga tankar och intressanta tankebanor.

På enheten kan man fundera på om det inte är dags för att i organisationen bygga in något slag av sån här utmanade funktion. E och I som gått utbildningen i pedagogisk dokumentation och vår pedagogiska handledare skulle t ex kunna få en tydligare roll som aktiva ”pedagogiska utmanare” i verksamheten. Jag tror att det finns ett stort intresse bland personalen för sådana utmaningar och att vi är mogna för det. Det behövs pedagogiska utmaningar som föder tankar. Det sätter igång saker i verksamheten.



Intervjuer utbildningen i pedagogisk handledning



Intervju Norrmalm: Med förskolechef (fc) och två förskollärare (L1 och L2) som deltagit i utbildningen i pedagogisk handledning.

Rekryteringen till utbildningen: Fc fick veta vid möte för förskolecheferna i stadsdelsförvaltningen att det fanns fyra platser för Norrmalm på en utbildning i pedagogisk handledning som Kompetensfonden organiserade. På mötet diskuterades tänkbara, lämpliga deltagare från olika håll i förvaltningen. Jag tänkte på L1 och L2 som lämpliga, men var tveksam till

om de bägge kunde delta då de kom från samma förskola och avdelning. Utbildningsledaren i stadsdelsförvaltningen gjorde en insats och övertalade alla som ansågs lämpliga att delta så att vi utnyttjade våra platser.

Både L1 och L2 uppger att de var tveksamma då de först tillfrågades om de ville delta i utbildningen. Egentligen hade de inte några särskilda önskemål eller planer på att gå någon utbildning just då eller av just detta slag. Men det är ju alltid kul att bli tillfrågad och t o m övertalad. Det lät ju också spännande och intressant. Frestande med utmaningar och så är vi bägge personer som inte kan låta bli att ”hoppa på” när chansen dyker upp.

I det här skedet fanns knappt någon egentlig diskussion om vad utbildningen skulle leda till och hur, av vilka de utbildade handledarna skulle kunna användas efter fullbordad utbildning.

Om utbildningen: Både L1 och L2 har deltagit i utbildningen i två års tid. Från början var den bara tänkt att vara ettårig, men förlängdes med ännu ett påbyggnads-/fördjupningsår efter starka önskemål från deltagarna. Undervisningen har ägt rum en dag i månaden. Under största delen av de två åren har deltagarna dessutom genomfört handledning ute på någon annan förskola än den egna varje månad.

Arbetsformerna har varit växlande, föreläsningar, mycket litteratur att läsa, arbete i smågrupp. Och så diskussion och reflektion runt de handledningsinsatser som kursdeltagarna utfört på olika håll. Det har varit två olika lärare de olika åren. Bägge har varit starka förebilder och duktiga pedagoger men med rätt så olika profiler. När de gett kursdeltagarna handledning på deras handledning har de i praktiken visat hur man kan agera som bra handledare och få igång gruppen och starta tankeprocesser där.

Innehållet i utbildningen har mycket gått ut på att vi ska skaffa verktyg och lära oss att handleda grupper - kunna ställa rätt frågor, få igång processer och diskussioner som leder gruppen framåt. Att man ska kunna reflektera över den pedagogik och

praktik som man utövar våga ifrågasätta och själva hitta nya vägar att utveckla verksamheten. Det är både samtalsteknik och gruppdynamik som kommer in i bilden.

Både L1 och L2 tycker att utbildningen varit mycket stimulerande, intressant och utvecklande men samtidigt varit krävande och ibland slitsam. Det har tagit mycket tid och energi att läsa litteratur, göra arbetsuppgifter och förbereda och genomföra den egna handledningen. Det är i stor utsträckning helger och fritid som gått åt till detta. L1 uppger att hon inskränkt på andra engagemang och all annan verksamhet för att orka och hinna med utbildningen. L2 däremot uppger sig ha blivit inblandad och engagerad i ännu fler sammanhang till följd av kursen, bl a i stadsdelsförvaltningens förskolenätverk.

Fc tycker hon vet i stora drag vad utbildningen gått ut på och vad den innehållit. Vid olika tillfällen har hon pratat med L1 och L2 om hur det går på kursen. Har också varit med och godkänt förlängningen av denna med ytterligare ett år. Några mer formella redovisningar om utbildningen inför hela personalen har inte skett. Men i arbetslaget har man naturligtvis ibland pratat om hur det är på kursen och varit nyfikna på vad som händer där.

Upplevda följder av utbildningen: Bägge kursdeltagarna upplever sig stärkta i sin yrkesroll. Tycker att de fått med sig verktyg för att se på verksamheten och ställa frågor runt denna ur olika och nya perspektiv. Utbildningen har också inneburit att man fått helt ny kompetens som handledare och samtalsledare. Även om man naturligtvis aldrig blir fullärd handledare så finns starten och grunden lagd. Deltagarna har fått kursintyg och formell bekräftelse på att de tagit 10 högskolepoäng i pedagogisk handledning. Det är inte bara att man fått nya kunskaper och verktyg det har också varit personligt utvecklande. Man känner sig mer medveten och säkrare i alla möjliga sammanhang.

Som chef tycker jag mig ha märkt det hos er. Både att ni blivit säkrare och tar för er mer och har en förmåga att lyfta fram de pedagogiska frågorna på ett klart och medvetet sätt. Text vid interna möten kan ni ställa de rätta frågorna och stimulera gruppen att komma vidare i diskussionen så att det händer något. När man ser detta känner man sig nästan litet avundsjuk och önskar att man kunnat gå kursen själv.

Praktiska arrangemang runt utbildningen: Att de studerande varit borta 1 dag/månad och dessutom lika ofta varit borta på handledning under två års tid har naturligtvis varit ett avbräck på "hemmaplan". En del negativa kommentarer kommer alltid, särskilt om läget blir ansträngt också på annat sätt vid sjukdom eller annat. Men i stort har det funnits en förstående miljö på hemmaplan. L1 och L2 upplever sig också haft gott stöd av förskolechefen för deltagandet i utbildningen. Föräldrarna har varit informerade och en del av dem har frågat litet grann om utbildningen. Men det har inte varit någon stor sak. Fast det är klart att det blir en extra påfrestning när två personer ska vara borta på samma avdelning. Vi har försökt lösa det smidigt från vår sida också text genom att lägga handledningstillfällen på vår lediga dag och anpassa schemat.

Att det gått så pass bra beror nog också på att vi fått hjälp o resurser till vikarie från Kompetensfonden. Det har lösts på ett flexibelt sätt genom att en person som redan jobbar på förskolan och är känd av barnen gått upp i tid.

Handledningen: Både L1 och L2 har genomfört handledning på vardera två olika förskolor. Handledningsuppdraget har man tilldelats på sådana förskolor där det funnits grupper som ställt sig positiva till att vara med. Att det finns intresse är en viktig förutsättning för att det ska bli något bra. Det blir sällan någon lyckad start om gruppen är ditkommenderad av t ex förskolechefen.

Medvetet har handledningsuppdraget förlagts till någon annan förskola än den egna. Det är svårt att vara profet i sin egen stad och blir lätt rollkonflikter om någon som i vanliga fall är en av arbetslaget kommer in och ska handleda de andra i hur de ska arbeta. Betoningen är att det ska handla om pedagogisk handledning. Man ska inte vara konsult som kommer in och talar om vad som är bra eller dåligt och ger goda råd om hur verksamheten ska se ut. Man ska vara handledare och försöka få gruppen att själv komma fram till lösningar som den står för och är motiverad att genomföra. Så ska det handla om pedagogik och arbetssätt och inte att lösa personalproblem, konflikthantering eller svårigheter i största allmänhet.

Både fc och de bägge handledarna har uppfattningen att handledningsinsatserna varit mycket uppskattade där de genomförts. En gemensam erfarenhet för handledarna är också att de bägge handledningsgrupperna varit mycket olikartade att ha i handledning. Efter första gruppen trodde man att man visste hur det var. Men så i nästa grupp funkade samma sak på ett helt annat sätt. Alla de regler och principer som man lärt sig och höll benhårt på till en början – att inte ge råd, inte fastna i relationsproblem o s v, vågade man efterhand förhålla sig litet friare till. Det kanske också bidrog till att handledningen blev olika.

Vad händer nu: För närvarande finns ingen given fortsättning för hur de utbildade handledarna ska utnyttjas i verksamheten. Själva vill de gärna fortsätta att ha pedagogisk handledning för olika grupper, under förutsättning att de själva kan få handledning på sin handledning. Här efterlyses en organisatorisk insats kanske inom hela stadsdelsförvaltningen eller det förskolenätverk som existerar. Det behövs mer information om att det finns möjligheter att få handledning och vad detta innebär. Så kunde man kanske bygga upp ett system för utbyte av handledare mellan olika förskolor och hjälpas åt med att lösa frågan om vikarier vid handledningen. Eller också kunde någon/några få mer specialiserade tjänster som pedagogiska handledare för hela stadsdelsförvaltningen.

Fc och de utbildade är ense om att utbildningen till handledare delvis kan leda bort från det direkta barnarbetet till andra arbetsuppgifter. Det behöver inte vara något negativt betonar fc. Det behövs olika utvecklingsmöjligheter och det är en skriande brist på karriärvägar inom förskoleverksamheten.

De nya kunskaperna behöver inte heller bara komma andra förskolor till del. En av de intervjuade förskollärare som genomgått utbildningen har blivit husansvarig på

den egna förskolan. Den andra ska få delvis förändrad tjänst och biträda förskolechefen i mer övergripande verksamhetsfrågor – t ex ifråga om barn med behov av särskilt stöd, som samtalsledare i förskolenätverket och i de egna förskolenheternas pedagogiska planering och verksamhetsutveckling.

Om kompetensutveckling: När det gäller behovet av kompetensutveckling inom den egna förskolan och förskoleverksamheten i hela stadsdelsförvaltningen är det en styrka att ha nätverket där man kan mötas, kommunicera idéer och erfarenheter. Det är viktigt med en ständig kommunikation om pedagogik och verksamhetsutveckling. Det behövs en ständigt pågående aktivitet på detta område för att hålla verksamheten levande. Egentligen skulle man kunna tänka sig att alla arbetsgrupper hade någon form av kontinuerlig pedagogisk handledning. Det skulle öka medvetenheten och föra upp dessa frågor till diskussion. Om utbildningen av handledare får fortsätta och systemet med pedagogisk handledning utvecklas skulle det kunna utgöra en motor för att öka den pedagogiska kvaliteten i hela förskoleverksamheten.

Intervju Bromma: Med förskolechef och förskollärare (J) som deltagit i utbildningen i pedagogisk handledning.

Starten: Jag är chef för en mycket mångfacetterad verksamhet här i Bromma. Där arbetar anställda med många olika kompetenser. Vi försöker hela tiden hålla oss à jour och följa med vad som händer för att utveckla verksamheten. Bl a har vi deltagit i projektet ”Den lärande organisationen”. Två områden där jag ser att det funnits ett ökande behov av större insatser är barn med behov av särskilt stöd och ifråga om pedagogisk utveckling.

Det var över två år sedan J började på kursen. Men jag minns att vi fick information om utbildningen i pedagogisk handledning dels från vår stadsdelsförvaltnings idébank och också via mail direkt från Kompetensfonden. Jag fick ju informationen först och tänkte att det här kan kanske vara något som på sikt kan vara ett stöd för det pedagogiska utvecklingsarbetet. Vi hade ju kommit till en fas i vår utveckling där vi uppmärksammat sådana behov. Bl a hade vi dokumenterat våra behov och önskemål om pedagogisk utveckling i ”Växtkraft mål 3” och ansåg oss mogna för att gå vidare.

Bromma fick ett visst antal platser till utbildningen. Fyra stycken var det visst. Förskolechefgruppen tyckte man skulle se till att alla enheter hade minst en pedagog med handledarutbildning. När platser fördelades av idébanken efter dessa principer visade det sig att det ändå fanns utrymme för oss att få två platser.

Jag var intresserad av utbildningen när den tillkännagjordes på jobbet. Kriterierna för vem som skulle få gå på utbildningen var att man själv fick söka. Själv hade jag en viss erfarenhet av att få handledning så jag visste ungefär vad pedagogisk handledning kunde tänkas handla om. Man skulle i sin ansökan också motivera varför man ville gå.

Det var inte så många sökande och som förskolechef visste jag ganska väl vilka jag tyckte var lämpliga. Det var egentligen aldrig några problem att välja ut de två som skulle gå. Det var en klar styrka att två fick gå. Då kan man ge stöd åt varandra och föra med sig saker hem på ett naturligare sätt.

När utbildningen började jobbade jag som förskollärare i en grupp med barn i behov av särskilt stöd. När de övriga där fick veta att jag skulle gå på utbildning tyckte de inte så mycket om det. – Det tyckte inte så mycket om det heller för det är ju alltid en extra ansträngning när någon ska vara borta. En gång i månaden skulle jag gå till Lärarhögskolan och en gång i månaden skulle jag ha handledning. Så det blev inte alltför mycket bortfall av arbetstid. Resten har jag gjort på min fritid.

Även om det naturligtvis kan vara en del gnäll från enskilda personer ibland och vid speciella situationer – om många är sjuka t ex- så finns generellt en mycket positiv inställning bland personalen till att man ska kunna delta i kurser och utbildningar och att man ska försöka lösa problemen när någon behöver vara borta.

Utbildningens innehåll: Första terminen hade vi mycket föreläsningar och litteratur om vad handledning är och inte är och modeller för hur det skulle kunna gå till. Sen började det läskiga. Under andra terminen fick man själv börja handleda ett arbetslag på en annan förskola än där man själv jobbade. Det är för att det naturligtvis blir fel om man ska handleda sina egna arbetskamrater och ”tala om för dem hur de ska jobba”. Det går inte, då kommer prestige och en massa konstiga rollförväntningar genast in i bilden.

Mellan handledningstillfällena fick vi handledning på handledningen av våra egna handledare på Lärarhögskolan. Vi läste också mer litteratur. Det var gruppdynamik, psykologi, samtalsteknik, systemteori och om handledarerfarenheter från andra håll än förskoleverksamheten också. Vi diskuterade utifrån litteraturen i smågrupper. Vi var väl ca åtta stycken i grupperna. Hela stora gruppen bestod av 20-22 personer.

Handledning på handledningen var i smågrupperna. Det var jättebra. Det var där man verkligen lärde sig. Då gick man igenom den handledning man haft med sin grupp och granskade i detalj hur det fungerat. Man tittade systematiskt på olika saker, t ex vilka verktyg/tekniker man använde/inte använde för att få med alla i samtalet, vilka typer av frågor man ställt o s v. Ibland tog vi upp någon särskild svårighet som någon stött på och som kunde vara mer generell. Då vände man ut och in på detta problem och funderade på hur man borde förhålla sig när sådana situationer uppkom för en själv. Det var bra för då var man litet förberedd när problemen dök upp, för det gjorde de ju faktiskt.

Det här var det bästa med utbildningen. Här var det också klart uttalat att det här gjorde vi för att öva oss och lära oss. Stämningen var öppen och positiv. Ju fler

misstag vi gjorde desto mer lärde vi oss. Vi har haft två olika lärare/handledare under de bägge åren. De har delat med sig av sig själva och varit strålande handledare/förebilder. De har varit rätt så olika, så då har man kunnat plocka åt sig av det som passat bra för en själv.

På handledningen är det hela tiden det pedagogiska som ska stå i centrum inte problem så där allmänt. Ofta kommer det upp att det här barnet är ett problem. Jag försöker då styra om frågorna mot i vilken miljö och vilka situationer uppstår problem, hur agerar du och hur agerar andra då mot barnet o s v. Det här med att prata om barn i termer av ”problembarn” är inte särskilt rätt eller pedagogiskt givande. När det är fråga om rena personalproblem som dyker upp, då säger jag att det här tycker jag ni får ta upp med er chef och försöka göra något åt. Det som vi skulle syssla med i handledningen här idag är väl mer de pedagogiska utmaningarna.

Som handledare undviker man, men kan man ändå ibland få lov att ge pedagogiska tips och råd. Men finns det några andra vägar så är det bra att pröva dem i första hand. Ställa frågor som leder fram till ställningstaganden från gruppen. Ger man själv råd måste det vara helt öppet för gruppen att förkasta dessa. Man kan t ex uttrycka sig som att – vill ni höra vad jag tycker – så blir man bara en av flera tyckare och inte den som sitter inne med sanningen. Som handledare ska man inte heller sitta som domare och lyfta fram den enes åsikter och synpunkter som bättre och mer värdefulla än de andras.

Andra året av utbildningen bestod i fortsatt handledning och ännu mer litteratur. Det var lika tufft. Det var fördjupning. Trodde man att man kunde handleda efter första året framtogs man snabbt dessa illusioner under fördjupningsåret. Jag har haft handledning på tre ställen. Det var helt olika på alla tre.

Det är bra om de som ska få handledning är med på noterna och vill prata om pedagogiska frågor. Annars blir det svårt för mig som handledare.

Det kan vara frestande som förskolechef att skicka arbetslag till pedagogisk handledning, om man tycker att det inte fungerar så bra eller att intresset för pedagogiska frågor verkar svagt. Men det är inte så meningsfullt. Det går aldrig att få folk intresserade med tvång. Då får man i stället ge grannarbetslaget handledning. Då blir även de andra intresserade. De ser då att det verkar roligt och stimulerande och vill ha lika kul själva.

Praktiska förhållanden, effekter av utbildningen mm: Det har varit jätteroligt att gå utbildningen. Men också väldigt jobbigt ibland. Det var både jobbet och alla böcker och uppgifter som tar mycket tid. Hade det inte varit jobbigt hade jag nog varit litet besviken. Vi har alla haft höga ambitioner och velat lära oss så mycket som möjligt.

Jag har som förskolechef pratat med J och fått reda på vad de läser och tittat på litteraturen. Så jag är rätt bra informerad om kursen. Men vi har ju aldrig gått in i detalj så här. Det är intressant att höra nu och man blir nästan litet avundsjuk. Jag ser ju också så tydligt att utbildningen burit frukt. Vi har ju inrättat en handledartjänst som J fått. Det har blivit väldigt populärt och efterfrågat. Ingen ifrågasätter varken inrät-

tandet av tjänsten eller J som handledare. Det är ett väldigt sug. Det pedagogiska arbetet har fått en stor skjuts framåt.

Hos J ser jag en stor förändring i sättet att samtala med kollegor och andra och i mognaden när det gäller att diskutera pedagogiska frågor efter utbildningen.

Utbildningen har både inneburit personlig och yrkesmässig utveckling för mig. Jag tycker själv att jag blivit säkrare i jobbet, men vill fortfarande vara ödmjuk. Det har nog en hel del med samtalstekniken att göra. Jag har fått verktyg och modeller för hur jag ska göra för att man ska komma vidare och borra djupare i olika frågor. Det tyckte jag var svårt förut. Hur gör man när någon inte är intresserad. Såna finns ju alltid. Då har jag lärt mig undvika gå med i en negativ spiral. Och bli neddragen av det som är svårt och tråkigt. I stället möter jag det med frågor – vad är det som är svårt, vad är det som är tråkigt och varför?

Vi har haft vikarie under utbildningstiden genom Kompetensfonden. Eftersom jag jobbat med funktionshindrade barn har jag haft en vikarie härifrån förskolan. Kompetensfondens rotationsvikarie har gått in på en vanlig avdelning. Det har fungerat. Föräldrarna har varit informerade. En del har uppmuntrat och tycker att det är viktigt att vi håller de pedagogiska frågorna vid liv. Det är för få som inser vilket viktigt arbete de har.

Nuläget och framtiden: Jag har nu slutat arbetet i min tidigare barngrupp och fått en ny tjänst som pedagogisk utvecklare. Det startade i augusti så formerna för arbetet håller på att växa fram nu. Det kommer uppdrag från avdelningarna. Alla avdelningar får höra av sig om de har behov av hjälp i pedagogiska frågor. Jag har också varit ute på förskolorna och pratat med dem om att jag finns. I dagsläget sysslar jag alltså med pedagogisk handledning till olika arbetslag. Så har jag utvecklingsgrupper vilket är någon slags internt nätverk mellan olika förskolor och avdelningar. Då träffas man och bearbetar olika teman tillsammans. Nu har vi t ex gjort observationer av miljön på de olika enheterna och har det som underlag för att prata om och försöka utveckla miljön och de pedagogiska aspekterna av denna.

Just nu har jag själv förmånen att kunna få pedagogisk handledning på min egen handledning och verksamhet. Annars skulle det bli väldigt svårt och tungt. Vi har pratat om att det skulle vara bra att försöka lösa detta mer permanent och för alla som sysslar med handledning i stan.

Förskolechefen har sedan länge fått allt större enheter och fler administrativa sysslor att sköta. Då har de pedagogiska frågorna kommit i bakgrunden. Dessbättre verkar det nu växa fram nya vägar för att åter sätta de pedagogiska frågorna i centrum. Pedagogisk handledning är ett av sätten att höja den ”pedagogiska temperaturen” i verksamheten. Rent allmänt kan man ju också se hur verksamheten över tiden utvecklats från att bara vara så hemlik som möjligt mot större pedagogiska ambitioner och att skapa en så god utvecklingsmiljö för barnen som möjligt. Vi har högre krav på förskolan och barns lärande där idag än tidigare.

Stadens fortsatta utbildningar: Den här utbildningen har varit jättebra. Genomförs systemet med pedagogisk handledning också ute i verksamheten kan det vara en god hjälp att hålla de pedagogiska frågorna levande. Att bibehålla och öka kvaliteten i verksamheten. Staden bör även fortsättningsvis hjälpa till med att ordna den här typen av utbildning. Kanske även med att ordna handledning för dem som fortsätter handleda ute i verksamheterna. Om det bara slutar efter att kursen är klar, utan att man får fortsätta med handledning, är jag däremot inte så säker på att kursen är lika meningsfull.

Andra insatser som behövs för att höja kvaliteten är att vi blir bättre på pedagogisk dokumentation. Även de utbildningarna bör få finnas kvar. Så krävs det ju hela tiden vidareutbildningar och kortare insatser för att fräscha upp och hålla pedagogernas kunskaper vid liv. Kopplingen förskola/skola och hur man kan bli bättre på den, där skulle behövas mycket mer kompetens. Helheten och sammankopplingen mellan utbildningen och vad man lär sig där, med den praktiska verksamheten och tillämpningen i förskolan är grundläggande.

Så finns det också ett stort behov av ledarutveckling inom förskoleverksamheten. Både för förskolechefer och på rektorskurser. Men också på en annan nivå för ledare ute på förskolorna/avdelningarna. I och med att förskolechefen är längre från verksamheten behövs mer ledarkompetens ute på förskolorna.

Vi har individuella utvecklingsplaner och utvecklingssamtal med medarbetarna. I projektet växtkraft mål 3 gick vi igenom hela verksamheten och kartlade våra kompetensbehov. Så vi har ju kommit en bit på väg att se vad vi behöver ifråga om kompetens framöver.



Sammanfattande kommentarer

När man ser på den samlade bild som intervjuerna ger framgår tydligt att det finns en mycket positiv inställning till de genomförda utbildningarna hos alla de berörda grupper som uttalat sig.

Deltagarna och utbildningen

Rekryteringen av deltagare till utbildningarna tycks enligt intervjuerna ha skett som en kombination av "rättvis" fördelning av platser till stadsdelsförvaltningar/enheter uppifrån och mer eller mindre aktiva sökinsatser från de anställda ute i verksamheten. I en del fall har de sökande själva uppmärksammat utbildningen och tagit egna initiativ för att få gå den. Ibland har det också krävts en skriftlig motivering av de sökande till varför de vill gå kursen. I andra fall har tilltänkta/lämpliga kandidater ombetts/övertalats söka utbildningen och getts stöd av ledningen för sitt deltagande. En uppfattning som framförs är att det tagit ett tag för Kompetensfondens utbildningar att få riktigt genomslag ute i verksamheten, men att nu när det snart är dags att avsluta så är efterfrågan och intresset större än nånsin för att få delta.

När utbildningarna beskrivs av deltagarna är ett genomgående drag att det varit arbetsamt men lärorikt och roligt. Att det gått åt mycket fritid är uppenbart, men inget man klagat över. Snarare ses det som ett tecken på att ambitionsnivån varit hög och att man varit med i en intensiv lärprocess där man verkligen engagerat sig och lärt sig.

Utbildningsdeltagarna omvittnar samfällt att den pedagogiska miljön varit stimulerande med en samtidigt krävande men också mycket prestigelös, öppen och uppmuntrande inställning bland deltagare och lärare. Att få träffa andra i samma yrke från olika delar av staden och diskutera och jämföra erfarenheter framhålls ofta som ett lustfyllt och givande inslag i utbildningen. Arbetsuppgifterna/handledningsuppgifterna ute i verksamheten upplevs som engagerande och meningsfulla. Gruppdiskussioner och gemensamma reflexioner över litteratur, genomförda arbeten och handledning bedöms som synnerligen utvecklande. Lärarna får genomgående mycket beröm. Någon av utbildningsdeltagarna sammanfattar sin åsikt om utbildningen med att – den här utbildningen har varit något utöver det vanliga ifråga om kvalitet och pedagogiskt upplägg.

När det gäller följder av utbildningen talar många om att de fått nya kunskaper, större förståelse i pedagogiska och värderingsmässiga frågor och att de blivit stärkta i sin yrkesroll på olika sätt. Flera påpekar också att de blivit mer medvetna om att de gör ett viktigt och bra arbete och att de känner sig mer stolta över den egna förskolan och verksamheten där. Särskilt de som tidigare saknar formell utbildning och nu genomgått barnskötarutbildning omnämner den formella bekräftelsen av denna kompetens som mycket viktig. Men även för övriga utbildningar finns en påtaglig tillfredsställelse med att utbildningen resulterat i formella kursintyg och högskolepoäng. För några av de som utbildat sig kan man se att utbildningen bidragit till att de fått speciella förtroendeuppdrag och delvis eller helt nya arbetsuppgifter.

Förutom att ha fått ökad kompetens i arbetet tycker många av de intervjuade också att de utvecklats personligen under utbildningen. Större självständighet, tryggare och

säkrare är vanliga omdömen. Någon berättar att hon nu för första gången vågar tala inför en grupp vuxna människor. En barnskötare med utländsk bakgrund gläds åt att ha lärt sig skriva redovisningar av arbetsuppgifterna på dator och märker att hon utvecklats i sitt skrivande och svenska språket.

Utbildningen och förskoleverkligheten

Läget på hemmaplan framträder i intervjuerna som rätt likartat vid de aktuella arbetsplatserna. Det finns rent allmänt en i grunden positiv och flexibel inställning när någon ska vara borta på utbildning eller annat. När det kör ihop sig kan det ändå uppstå missnöje och ifrågasättanden. De som gått iväg på utbildning har i regel försökt ge sitt bidrag till att deras bortavaro ska bli så litet betungande som möjligt för övriga i arbetslaget (anpassat studietider mm). Föräldrarna informeras regelmässigt när man vet att någon i personalen ska vara frånvarande. Rent principiellt tycker föräldrarna att det är bra när personalen utbildar sig och håller sig à jour i pedagogiska frågor. En viss oro kan förmärkas om det blir tal om personalbrist eller många nya ansikten för barnen. I allmänhet hörs annars inte så många kommentarer från föräldrahåll.

Alla verkar överens om att den här typen av längre utbildningsåtaganden kräver någon form av vikarier. Kompetensfondens rotationsvikarier har varit uppskattade och har fungerat i de flesta fall. Ofta anpassat efter de lokala behoven och förutsättningarna. Av några påpekas att det skulle gå att utveckla systemet ytterligare.

De tillfrågade förskolecheferna tycker i allmänhet att de haft en någorlunda god, och ibland mycket god, kännedom om utbildningarna och deras innehåll. De har gett ett allmänt stöd till de studerande och uppmuntrat dem att delta i utbildningen, men bara i något fall varit närmare inblandad i att stötta och hjälpa deltagarna mer konkret under utbildningstiden. Förskolecheferna ser klara positiva effekter av utbildningarna både på deltagarna/medarbetarna och för verksamheten. En ökad medvetenhet, ett ökat intresse för pedagogiska frågor, större säkerhet i relationen till föräldrar och mer engagemang i arbetet är några av de förändringar som lyfts fram.

Av intervjuerna framgår också att utbildningarna i vissa fall lett till att utbildningsdeltagarna fått delvis nya arbetsuppgifter (pedagogisk handledning) och att nya tjänster inrättats. Utbildningen i pedagogisk dokumentation omvittnas vid en förskoleenhet ha betytt mycket för vidareutvecklingen av de Reggio-Emilia inspirerade arbetssätten och också ha lett till organisatoriska förändringar av verksamheten.

Den pedagogiska modellen där individuell kompetensutveckling är tänkt att gå hand i hand med verksamhetsutveckling ute på förskolan tycks ha fungerat i flera avseenden. Speciellt på barnskötarutbildningen tycks de arbetsuppgifter som de studerande fått i uppdrag att genomföra på hemmaplan ha engagerat även övriga i arbetslaget. I något fall beskrivs att en av förskollärarna blivit särskilt inblandad och fått en mentorliknande roll. Arbetsuppgifterna och utbildningen har kontinuerligt presenterats och diskuterats på avdelningens veckomöten. Nyfikenhet har funnits på litteratur och diskussionsfrågor och arbetsmaterial har kopierats. Temperaturen på det pedagogiska klimatet upplevs ha ökat. Man skulle annars kunna tänka sig att det är svårt för en ”outbildad” barnskötare att komma hem till en ”tidspressad” och inrutad förskoleverklighet och få ”genomslagskraft” för sina utbildningserfarenheter och ut-

bildningsuppgifter. I de här aktuella fallen har detta således inte varit fallet. Det har i stället funnits ett stort intresse och öppenhet både från den närmaste omgivningen på arbetsplatsen och ledningen för att ta emot impulser från utbildningen.

Utbildningen i pedagogisk dokumentation har haft samma upplägg med hemuppgifter ute i verksamheten. Den teoretiska nivån på utbildningen har här varit högre och uppgifterna kanske mer komplicerade och krävande än i barnskötarutbildningen. Den mer teoretiska inriktningen kan kanske vara en förklaring till att det verkar funnits litet större svårigheter att spontant vidareförmedla erfarenheterna från utbildningen till arbetslaget hemma. Trots det omvittnas även här klara spridningseffekter till verksamheten. För att ytterligare förstärka dessa framförs idéer om att hela arbetslaget borde blandas in och mer aktivt ta del i utbildningen i pedagogisk dokumentation.

Utbildningen i pedagogisk handledning har inte på samma sätt som de två övriga utbildningarna inneburit att man tagit med sig utvecklande pedagogiska uppgifter hem till den egna förskolan. Här har utbildningsdeltagarna i stället utfört handledningsuppdrag i andra förskolor än de egna. Enligt samstämmiga uppgifter från de intervjuade har insatserna av pedagogisk handledning blivit uppskattade där de genomförts. Handledningen har i verksamheten upplevts som en hjälp att få fokus på de pedagogiska frågorna och den pedagogiska utvecklingen.

Det framkommer i det här sammanhanget ett behov av att utveckla organisatoriska lösningar efter utbildningen. Det krävs insatser för att skapa ett system för pedagogisk handledning i verksamheten, där de utbildade handledarna kan tas i bruk. Här ingår också behovet av att ordna fortsatt handledning till handledarna. I en av de stadsdelsförvaltningar där intervjuer gjorts har speciella tjänster inrättats med pedagogisk handledning som en central arbetsuppgift. Efterfrågan på pedagogisk handledning har då visat sig vara mycket stor.

Fortsatt kompetensutveckling

Intervjuerna har avslutats med att frågan om den fortsatta kompetensutvecklingen inom förskoleverksamheten och de framtida kompetensutvecklingsbehoven tagits upp litet mer allmänt. Ett gemensamt tema i svaren är att den enskilde behöver kontinuerlig påfyllnad och kompetensutveckling för att trivas i arbetet. Samtidigt måste också förskolan ständigt förnya kompetensen och utveckla verksamheten för att hänga med när samhället förändras. Överensstämmelsen bland de intervjuade är stor om att det krävs en ständigt pågående kompetensutveckling och att den kan ske på många sätt. Flera pekar på de nätverk man byggt upp för erfarenhetsutbyte och intern kompetensspridning.

Enigheten är också stor om att samtliga typer av utbildningar som intervjuerna gällt är mycket värdefulla och bör få fortsätta även när Kompetensfonden avvecklats. De ses alla som viktiga byggstenar i det utbud av utbildningar, kurser och övriga kompetensinsatser som man anser kontinuerligt behövs för att stimulera medarbetarna och för att utveckla verksamheten.

Utbildningsformen där man går på utbildning någon gång i månaden/veckan och för övrigt arbetar kvar i verksamheten bedöms som lyckad. Det som poängteras som särskilt positivt med de tre utbildningar som avhandlats i intervjuerna är också den

direkta verksamhetsanknytningen. Att kunskaperna är användbara direkt i jobbet och kommer verksamheten till del. Hela utbildningskonstruktionen innebär att deltagarna blir mer integrerade i arbetet och att chansen ökar för att de blir kvar inom verksamheten.

Betoningen av vilka insatser som är viktigast varierar. Någon tycker att just barnskötareutbildningen och att ge någon form av pedagogisk grundkompetens till alla är allra viktigast. Någon annan vill lyfta fram behovet av ledarutbildning inom verksamheten på alla nivåer. En tredje påpekar att staden bör i första hand satsa på att ge medarbetarna sådan kompetens som krävs för att de uppställda målen för verksamheten och de åtaganden som gjorts där ska kunna tillfredsställas och förverkligas.



TABELLER: PROCENTUELL SVARFÖRDELNING FRÅGA FÖR FRÅGA

Undervisningsformerna har varierat i utbildningen. Hur tycker du att olika undervisningsformer fungerat?

Lektioner och föreläsningar

	Mycket bra	Ganska bra	Varken eller	Ganska dåligt	Mycket dåligt	Ej aktuellt/ vet ej	Antal 100%
Barnskötarutbildning	80	20	0	0	0	0	196
Pedagogisk dokumentation	57	34	8	1	0	0	88
Pedagogisk handledning	81	17	2	0	0	0	48
Alla svarande	74	23	2	0	0	0	332

Dina hemuppgifter att göra mellan föreläsningarna

	Mycket bra	Ganska bra	Varken eller	Ganska dåligt	Mycket dåligt	Ej aktuellt/ vet ej	Antal 100%
Barnskötarutbildning	49	46	4	1	0	1	196
Pedagogisk dokumentation	44	45	8	3	0	0	89
Pedagogisk handledning	68	30	0	0	0	2	47
Alla svarande	50	44	4	2	0	1	332

Gemensamma diskussioner och reflektioner i undervisningsgruppen

	Mycket bra	Ganska bra	Varken eller	Ganska dåligt	Mycket dåligt	Ej aktuellt/ vet ej	Antal 100%
Barnskötarutbildning	85	15	0	0	0	0	196
Pedagogisk dokumentation	50	41	7	1	1	0	88
Pedagogisk handledning	90	8	0	2	0	0	48
Alla svarande	77	21	2	1	0	0	332

Den personliga handledning/stöd du fått under utbildningen

	Mycket bra	Ganska bra	Varken eller	Ganska dåligt	Mycket dåligt	Ej aktuellt/ vet ej	Antal 100%
Barnskötarutbildning	63	25	7	3	1	1	196
Pedagogisk dokumentation	24	25	26	17	8	1	89
Pedagogisk handledning	88	13	0	0	0	0	48
Alla svarande	56	23	11	6	2	1	333

Litteraturstudier på egen hand

	Mycket bra	Ganska bra	Varken eller	Ganska dåligt	Mycket dåligt	Ej aktuellt/ vet ej	Antal 100%
Barnskötarutbildning	53	43	4	0	0	0	194
Pedagogisk dokumentation	56	39	5	1	0	0	88
Pedagogisk handledning	38	58	2	2	0	0	48
Alla svarande	52	44	4	1	0	0	330

Tycker du att de krav som ställts på kursdeltagarna varit

	Lagom höga	För höga	För låga	Antal 100%
Barnskötarutbildning	86	13	1	197
Pedagogisk dokumentation	89	7	5	89
Pedagogisk handledning	94	2	4	48
Alla svarande	88	10	2	334

Sätt betyg på lärarens/lärarnas insatser under utbildningen

	Mycket bra	Ganska bra	Varken eller	Ganska dåliga	Mycket dåliga	Vet ej/ ingen åsikt	Antal 100%
Barnskötarutbildning	80	19	0	1	1	0	197
Pedagogisk dokumentation	53	34	8	5	1	0	89
Pedagogisk handledning	79	21	0	0	0	0	48
Alla svarande	73	23	2	2	1	0	334

Hur nöjd är du på det hela taget med utbildningen?

	Mycket nöjd	Ganska nöjd	Varken eller	Ganska missnöjd	Mycket missnöjd	Vet ej/ ingen åsikt	Antal 100%
Barnskötarutbildning	89	10	1	0	0	0	197
Pedagogisk dokumentation	63	28	5	5	0	0	89
Pedagogisk handledning	85	15	0	0	0	0	48
Alla svarande	82	16	2	1	0	0	334

Utbildningen har ökat sannolikheten för att jag kommer att arbeta kvar inom förskoleverksamheten

	Stämmer mycket bra	Stämmer ganska bra	Varken bra eller dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer mkt dåligt	Vet ej/ ingen åsikt	Antal 100%
Barnskötarutbildning	73	23	3	1	0	1	197
Pedagogisk dokumentation	51	28	18	2	0	1	89
Pedagogisk handledning	66	17	13	0	2	2	47
Alla svarande	66	23	8	1	0	1	333

Utbildningen har stärkt/utvecklat mig i min yrkesroll

	Stämmer mycket bra	Stämmer ganska bra	Varken bra eller dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer mkt dåligt	Vet ej/ ingen åsikt	Antal 100%
Barnskötarutbildning	89	11	0	0	0	0	197
Pedagogisk dokumentation	69	23	8	0	0	0	88
Pedagogisk handledning	92	8	0	0	0	0	48
Alla svarande	84	14	2	0	0	0	333

Utbildningen har stimulerat mig och gett mig ny arbetslust i arbetet

	Stämmer mycket bra	Stämmer ganska bra	Varken bra eller dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer mkt dåligt	Vet ej/ ingen åsikt	Antal 100%
Barnskötarutbildning	83	16	2	0	0	0	196
Pedagogisk dokumentation	63	30	6	1	0	0	89
Pedagogisk handledning	71	25	2	0	0	2	48
Alla svarande	76	21	3	0	0	0	333

Utbildningen har lett till att jag i högre grad bidrar till den pedagogiska utvecklingen på min förskola

	Stämmer mycket bra	Stämmer ganska bra	Varken bra eller dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer mkt dåligt	Vet ej/ ingen åsikt	Antal 100%
Barnskötarutbildning	70	25	5	0	1	0	196
Pedagogisk dokumentation	58	29	12	0	0	0	89
Pedagogisk handledning	60	36	4	0	0	0	47
Alla svarande	65	28	7	0	0	0	332

Mitt arbetslag på förskolan har varit positivt till utbildningen och min nya kompetens

	Stämmer mycket bra	Stämmer ganska bra	Varken bra eller dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer mkt dåligt	Vet ej/ ingen åsikt	Antal 100%
Barnskötarutbildning	54	28	11	4	2	1	195
Pedagogisk dokumentation	33	39	18	6	1	3	88
Pedagogisk handledning	38	38	15	2	0	8	48
Alla svarande	46	32	14	4	2	2	331

Min chef har varit positiv till utbildningen och min nya kompetens

	Stämmer mycket bra	Stämmer ganska bra	Varken bra eller dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer mkt dåligt	Vet ej/ ingen åsikt	Antal 100%
Barnskötarutbildning	63	20	9	1	1	6	195
Pedagogisk dokumentation	60	26	7	2	0	5	88
Pedagogisk handledning	75	15	6	2	0	2	47
Alla svarande	64	21	8	2	1	5	330

Det jag lärt mig under utbildningen har jag klar nytta av i mitt arbete

	Stämmer mycket bra	Stämmer ganska bra	Varken bra eller dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer mkt dåligt	Vet ej/ ingen åsikt	Antal 100%
Barnskötarutbildning	90	10	1	0	0	0	194
Pedagogisk dokumentation	71	26	2	1	0	0	89
Pedagogisk handledning	94	4	2	0	0	0	48
Alla svarande	85	13	1	0	0	0	331

Svarandes ålder

	- 34 år	35-44 år	45-54 år	55 - år	Antal 100%
Barnskötarutbildning	15	46	33	6	197
Pedagogisk dokumentation	23	23	40	15	88
Pedagogisk handledning	13	25	52	10	48
Alla svarande	17	37	38	9	333

Hur länge har du arbetat inom förskoleverksamheten?

	- 4 år	5-9 år	10-14 år	15 - år	Antal 100%
Barnskötarutbildning	9	36	10	45	195
Pedagogisk dokumentation	15	14	3	68	87
Pedagogisk handledning	0	13	13	75	48
Alla svarande	9	27	9	56	330

Vid vilken stadsdelsförvaltning arbetar du?

	Kista	Rinkeby	Spånga-Tensta	Hässelby-Vällingby	Bromma	Kungsholmen	
Barnskötarutbildning	3	6	15	16	4	2	
Pedagogisk dokumentation	3	5	1	8	7	8	
Pedagogisk handledning	2	6	0	8	13	6	
Alla svarande	3	6	9	13	6	4	forts.

	Norrmalm	Östermalm	Maria-G:astan	Katarina-Sofia	Enskede-Årsta	Skarpnäck	
Barnskötarutbildning	4	4	2	1	6	5	
Pedagogisk dokumentation	10	6	7	3	8	1	
Pedagogisk handledning	10	8	0	4	2	15	
Alla svarande	6	5	3	2	6	5	forts.

	Farsta	Vantör	Älvsjö	Liljeholmen	Hägersten	Skärholmen	Antal 100%
Barnskötarutbildning	14	5	7	2	4	3	197
Pedagogisk dokumentation	7	9	0	6	6	6	88
Pedagogisk handledning	0	2	2	4	6	10	48
Alla svarande	10	5	5	3	5	5	333

Vilket språk talar du till vardags hemma?

	Enbart svenska	Svenska o annat språk	Enbart annat språk	Antal 100%
Barnskötarutbildning	68	24	8	197
Pedagogisk dokumentation	83	17	0	88
Pedagogisk handledning	92	8	0	48
Alla svarande	75	20	5	333



POSTADRESS: BOX 8320, 104 20 STOCKHOLM

BESÖKSADRESS: LÅNGHOLMSGATAN 27

TELEFON: 08-508 35 000

TELEFAX: 08-508 35 079

E-POST: info@usk.stockholm.se

WEBBPLATS: www.stockholm.se/usk