

SKOLPORTENS NUMRERADE ARTIKELSERIE
FÖR UNDERVISNING, LÄRANDE OCH LEDARSKAP

ATT GÅ FRÅN ATT KUNNA LPFÖ18 TILL ATT GÖRA LPFÖ18

Delar av en longitudinell studie med
didaktiska forum som metod

FÖRFATTARE:

Marie Kniest



SKOLPORTEN

LEDA & LÄRA

1/2023

SAMMANFATTNING

I DENNA ARTIKEL belyses och analyseras delar av effekterna av ett processutvecklingsarbete som genomfördes med all förskolepersonal i Svedala kommun under en period på två och ett halvt år. Målet med utvecklingsarbetet var ”att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18.” Under två och ett halvt år avsattes tid för förskollärare och barnskötare att gemensamt och systematiskt resonera om och processa innehåll och begrepp i Lpfö18. Den metod som användes tillsammans med lärarlag och arbetslag var didaktiska forum. Metoder för insamling av data, var fokusgruppsintervjuer och enkäter som undersökt genom tematisk analysmetod. Resultatet visar bland annat att förskollärarnas och barnskötarnas syn på utbildning och undervisning har fördjupats och blivit tydligare, exempelvis genom en mer strukturerad dokumentation och en bättre samsyn i lärarlag och arbetslag.

Marie Knäst är extern processledare K&R Education i Svedala kommuns förskolor.
Epost: marie@kreducation.se

Denna artikel har den 31 oktober 2022 accepterats för publicering i Skolportens numrerade artikelserie för utvecklingsarbete i skolan. Artikeln har granskats av en forskare som ingår i Skolportens granskargrupp.

Fri kopieringsrätt i ickekommersiellt syfte för kompetensutveckling eller undervisning i skolan och förskolan under förutsättning att författarens namn och artikelns titel anges, samt källa: Skolportens artikelserie. I övrigt gäller copyright för författaren och Skolporten AB gemensamt.

Denna artikel är publicerad i Skolportens artikelserie Leda & Lära:
www.skolporten.se/forskning/utveckling/

Aktuella Författaranvisningar & Skrivregler:
www.skolporten.se/forskning/skolutveckling/skolportens-utvecklingsartiklar/

Vill du också skriva en utvecklingsartikel? Mejla till redaktionen@skolporten.se

INNEHÅLL

INLEDNING	7
Bakgrund	7
Syfte och frågeställningar	8
TEORIANKNYTNING	9
METOD OCH GENOMFÖRANDE	11
Enkäten	11
Fokusgruppsintervjuer	11
Textanalys	12
Urval och avgränsning	12
Bearbetning av data	12
Etiska aspekter	13
Metoddiskussion	13
RESULTAT	15
Tydligare målfokus	15
Breddare medvetenhet, mer och djupare kunskap om Lpfö18	16
Undervisningen utgår från vetenskaplig grund	17
Ökad medvetenhet och tydlighet kring sin roll i uppdraget som förskollärare och barnskötare	17
Organisationen ännu tydligare	18
Externt och internt stöd	18
DISKUSSION	19
Personalens resonemang om hur förskollärarnas och barnskötarnas syn på utbildning och undervisning, förändrats genom delaktighet i didaktiska forum	19
Resonemang kring vad som krävs för att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18	20
Andra effekter av didaktiska forum som vi inte räknat med	20
Avslutande kommentarer	21
REFERENSLISTA	23

INLEDNING

DENNA UTVECKLINGSARTIKEL HAR sitt ursprung i ett processutvecklingsarbete med avstamp i didaktisk kompetens och som genomfördes från 2020 till 2022. Tanken om utvecklingsarbetet och dess innehåll uppkom för att fylla ett gap mellan den teoretiska kunskapen i Lpfö18 och den praktiska kunskapen. Den förväntade effekten av detta arbete var att minska detta gap genom att utveckla läro- lagens och arbetslagens didaktiska kompetens, genom didaktiska forum. Vilket hände, då läro- lagen

och arbetslagen utvecklade en gemensam kultur kring den didaktiska processen. Men detta arbete fick även följande sidoeffekter, som att strukturen i organisationen blev ännu tydligare, exempelvis utvecklingsledarnas roll tydliggjordes och lektors roll utifrån uppdrag och ansvar. Processutvecklingsarbetet skapade en gemensam kommunal kultur inom förskolan, där man hade ett gemensamt innehåll att förhålla sig till.

BAKGRUND

SVEDALA KOMMUN BELÄGEN i Skåne, med 14 förskolor organiserade i åtta enheter. Svedala kommun har varit medlemmar i Ifous (Innovation, forskning och utveckling i skola och förskola) och har med sina förskolor deltagit i följande program, Små barns lärande och Undervisning i förskolan, Undif. Det är speciellt det senaste programmet som gett avtryck i förskolorna i kommunen. Deltagandet har bland annat inneburit att representanter från förskolan fått prova att undervisa inom olika ämnen (musik, matematik, språk, och kommunikation) och med olika teoriupplägg. De upplägg som provats är: Lesson study, Learning study med variationsteori, poststrukturell ingång, samt pragmatiskt teori informerat undervisningsupplägg. Efter deltagandet i det senaste programmet uppstod en tanke kring hur man skulle komma vidare i detta förarbete som gjorts i och med deltagande i dessa två program, Små barns lärande och Undervisning i förskolan. Då genomfördes ett didaktiskt utvecklingsarbete omfattande samtliga förskolor och förskollärare. Det fanns vid denna tidpunkt en grundad kunskap om Lpfö18, en teoretisk kunskap. Men det fanns ett gap mellan den

teoretiska kunskapen om Lpfö18 och den praktiska kunskapen, d.v.s. att omsätta Lpfö18 i praktiken ute i verksamheterna, didaktisk kompetens. Här gjordes bedömningen att det fanns ett behov av att fördjupa och utveckla läro- lagens och arbetslagens syn på utbildning och undervisning, genom didaktiska forum för förskollärare och rektorer.

Under samma program, Undervisning i förskolan, Undif, kom Svedala kommuns förskoleledning i kontakt med processledare från K&R Education, även dessa medlemmar i Ifous och processledare i Undif.

K&R Education engagerades av Svedala kommun i utvecklingsarbetet som denna studie har genomförts inom. K&R Educations funktion var att som externa processledare genomföra didaktiska forum och följa upp varje rektors prioriterade kvalitetsmål, vilka är kopplade till utbildningsförvaltningens prioriterade mål ”att gå från att känna till Lpfö18 till att göra Lpfö18”. I arbetet erbjöds bland annat processöd, handledning och workshops med avsikt att få en fördjupning och ett helhetsperspektiv på de utvecklingsinsatser som förskolorna i Svedala kommun arbetar med.

Utvecklingsarbetet för att nå målet: ”att gå från att kunna Lpfö18 till att ”göra” Lpfö18”, syftar till att utveckla läroplanens och arbetslagens didaktiska kompetens och förmåga att både enskilt och gemensamt

synliggöra, lyfta upp, kommunicera och reflektera sin verksamhet och uppdrag ur olika perspektiv kopplat till beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund.

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

SYFTET MED STUDIEN är att bidra med kunskap om förskollärares och barnskötares uppfattningar om och resonemang kring att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18.

Följande frågeområde har fokuserats:

- ★ Hur förändras förskollärarnas och barnskötarnas syn på utbildning och undervisning, av att vara delaktiga i didaktiska forum?
- ★ Vad krävs för att gå från att kunna Lpfö18, till att göra Lpfö18, enligt förskollärarna och barnskötarna?

TEORIANKNYTNING

UTVECKLINGSARBETET SOM DENNA longitudinella studie är en del av har tagit avstamp i de didaktiska frågorna, praktisk yrkesteori och aktionsforskning. Utbildning och undervisning ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet och att omsätta teorin i praktiken. Man förstår hur forskning är uppbyggd och hur den kan användas i teorin, men utmaningen ligger i att genomföra det praktiskt i verksamheten.

Den praktiska yrkesteorin är den enskildes personens egna föreställningar om praktiken och den samlade handlingsberedskapen för praktisk verksamhet (Lauvås & Handal). Praktisk yrkesteori är både teoribaserad och praxisbaserad, vilket är den enskilde personens teoretiska kunskaper, dess egna erfarenheter och vetskap om andras erfarenheter d.v.s. tankar om praktiken och hur den praktiska verksamheten fungerar.

Den praktiska yrkesteorin ser olika ut från person till person, då den inte innehåller allt vi vet och kan om yrket, utan endast de kunskaper och värderingar som lärarlag och arbetslag praktiserar i sitt dagliga arbete. Den är både individuell, utifrån varje persons kunskaper och sätt att organisera kunskaper, erfarenheter och värderingar i förhållande till den personens egen historia, då praktisk yrkesteori utvecklats i interaktion med omgivningen och påverkas av olika faktorer som kön, social tillhörighet och sociala erfarenheter.

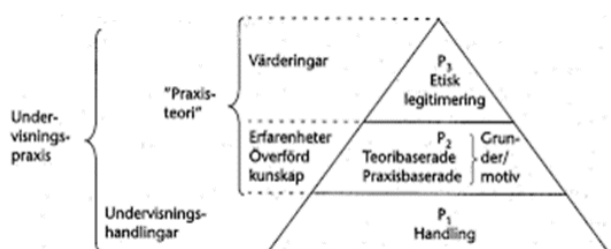
Handal och Lauvås (2015) belyser praktisk yrkesteori med en modell som kallas Praxistriangeln. Praxistriangeln är en modell som har tre nivåer. Nivåerna

är handlingsnivån, den teoribaserade nivån, samt etisk legitimitet. Handlingsnivån, som finns längst ner i triangeln och beskriver hur vi planerar att handla i olika situationer eller hur vi faktiskt handlar. På den mittersta nivån i triangeln motiverar vi våra handlingar utifrån den erfarenhet och teoretisk kunskap som vi har. Den översta nivån i triangeln handlar om etisk legitimitet, vilket innebär ett etiskt berättigande av de handlingar som vi utför i vårt arbete. Det är den kunskap, erfarenhet och värderingar som ligger bakom våra handlingar som har betydelse och det är de som kallas för den praktiska yrkesteorin – “den enskildes föreställningar om praktiken och om den samlade handlingsberedskapen för den praktiska verksamheten.” – Handling (det vi gör, till exempel vår undervisning) – Teori (den kunskap och de erfarenheter våra handlingar bygger på): vetenskapliga teorier, erfarenheter och överförd kunskap (information om andras erfarenheter) – Etik (våra värderingar, vad vi uppfattar som rätt och fel) (Kvutis 2022-08-12)

Dessa tre nivåer samverkar, uppifrån och ner och nerifrån och upp, där kunskaper, tankar och uppfattningar på teori- och etiknivåerna är påverkar det som sker på handlingsnivån

Varje personal i förskolan har alla en egen erfarenhet och praktisk teori om undervisning och utbildning. Det är denna teori som är den starkaste faktorn för lärarens egen pedagogiska praktik, trots att teorin är subjektiv. I praktisk yrkesteori finns flera olika kunskapsformer, där ”tyst kunskap,” är en. Den tysta kunskapen är personlig och består av påståendekunskap och förtrogenhetskunskap, vilka är beroende av varandra. Denna kunskap spelar ibland en viktigare roll i en verksamhet, än den kunskap som verbaliseras. Utmaningen är att denna teori ofta inte är synlig för oss.

Det är i den praktiska yrkesteorin som personalen samtalar om vad som anses är lämpligt och effektivt utifrån praktiska och teoretiska utgångspunkter. Det som personalen grundar sina antaganden på är deras



egna och andras erfarenheter samt teoretiska insikter. Där den etiska legitimering utgår från värderingar där personalen gör bedömningar utifrån vad som är rätt eller fel. Detta är subjektiva bedömningar och det kan många gånger vara svårt att förklara varför man handlat på detta sätt. (Lauvås & Handal (2015))

Detta i kombination med aktionsforskning, som kan ses som ett sätt att få kunskap om sin praktik och på detta sätt se hur man skulle kunna utveckla sin praktik, då utgångspunkten i aktionsforskning utgår från den praktiska verksamheten. Aktionsforskning innebär alltså en relation mellan tänkandet om och handlandet i praktiken och beskrivs oftast som en spiral där olika delar hakar in i varandra i en pågående process. (Rönnerman 2016)

I ett aktionsforskningsarbete är en central del, att som praktiker ställa frågor till själva praktiken, starta

eller ge input till en aktion, för att sedan följa denna process som satts igång systematiskt under processens gång, men även gemensamt reflektera över vad det är som sker. Den nya kunskap och erfarenhet om den egna praktiken, som man genom detta sätt får, är grunden och början på ett fortsatt framtida utvecklingsarbete.

Aktionsforskning äger rum i olika gruppkonstellationer, som arbetslag, lärarlag eller representanter från olika arbetslag eller verksamheter som kontinuerligt träffas för att föra en dialog och diskussion kring ett gemensamt utvecklingsarbete. Utgångspunkten vid dessa träffar utgörs av personalens erfarenheter och kunskap som de tar med sig in från sin praktik.

Det är viktigt att alla får komma till tals och kan göra sin röst hörd.

METOD OCH GENOMFÖRANDE

STRUKTUREN, INNEHÅLL OCH processledning av detta processutvecklingsarbete är i huvudsak genomfört av externa processledare från K&R Education som Svedala kommun engagerat i uppdraget. För att sedan hamna så "rätt" som möjligt i processen hos respektive medverkande verksamhetens behov, utvecklades ett nära samarbete mellan K&R Educations processledare och respektive rektor och utvecklingsledare i varje verksamhet. Var tredje månad återkopplades även

processen med förskoleverksamhetens ledningsgrupp på utbildningsförvaltningen. Denna struktur och arbete ligger till grund för den här artikeln. Det är en tvåårig longitudinell studie, där en kombination av kvantitativa och kvalitativa insamlingsmetoder används, triangulering (Bryman 2018). Här har följande metoder använts, enkät, fokusgruppsintervjuer och textanalys, vilket medför att den information som insamlats får en större tillförlitlighet.

ENKÄTEN

ENKÄTEN, SOM EN kvantitativ metod, som bestod av sju påstående utifrån kommunens förskolors övergripande mål och besvarade genom en skattning mellan 1–10. Med fyra efterföljande öppna frågor där personalen själ-

va formulerat svaren utifrån frågor om personalens egna erfarenheter kring vad de själva gör för att leva upp till Lpfö18 utifrån sin yrkesroll och arbetslaget roll och vad det är som har bidraget till att detta har kunnat ske.

FOKUSGRUPPSINTERVJUER

FOKUSGRUPPSINTERVJUER, SOM KVALITATIV metod. En fokusgrupp kan liknas vid en gruppintervju. Gruppintervjuer kan handla om fler områden, medan fokusgrupper är inriktade på ett område som fokusgruppsdeltagarna har erfarenhet av. Personen som genomför fokusgruppintervjun har en mindre framträdande roll och deltagarna har större möjlighet att ta upp frågor och teman som de anser vara viktiga. En viktig sida av fokusgrupper är att man där kan lägga märke till samspel och hur mening skapas i interaktionen mellan deltagarna. Fokusgruppsintervjuerna var semistrukturerade, vilket kan innebära en mer avslappnad

intervju eftersom den som intervjuar kan lägga mer koncentration på att lyssna och ställa relevanta följdfrågor. Vid semistrukturerade fokusgruppsintervjuer utgår intervjuaren från ett antal frågor nedskrivna i en intervjuguide. Den som håller i intervjun är inte helt bunden till frågorna i frågeguiden utan är fri att ställa frågor där de bäst passar in i intervjun (Bryman 2018). Genom att sedan även använda sig av en skribent som har sitt fokus på skrivandet gör att det ges möjlighet att gå tillbaka och ta del av vad som har sagts och på vilket sätt det har uttryckts, vid bearbetningen av insamlade data.

TEXTANALYS

DENNA TEXT ANALYSERADES sedan med utgångspunkt från tematisk analys. Där Bryman (2018) beskriver detta sätt att arbeta med texten som att man försöker utröna olika teman i aktuell text. All nedskrivna och insamlad text från enkäter och fokusgruppsintervjuer har gått igenom, och där har begrepp som skulle kunna tänkas generera didaktisk kompetens hos lärarlag och arbetslag i förskolan kategoriserats för att nå målet: Att gå från att kunna Lpfö18 till att ”göra” Lpfö18.

Totalt under den två år långa studien genomfördes tre enkätundersökningar med all förskolepersonal i Svedala med efterföljande fokusgruppsintervjuer. Fokusgruppsintervjuerna genomfördes i tre grupper, med vardera 8 – 10 deltagare från Svedala kommuns förskolor, vid tre tillfällen. Första tillfället enkäten genomfördes var oktober 2020, med efterföljande fokusgruppsintervjuer februari 2021, andra tillfället en-

käten genomfördes var året efter augusti 2021, med efterföljande fokusgruppsintervjuer oktober 2021, den tredje och sista gången enkäten skickade ut var april 2022, med efterföljande fokusgruppsintervjuer under maj månad 2022. Fokusgruppernas sammansättning var följande, en fokusgrupp bestod enbart av förskollärare, den andra gruppen bestod enbart av barnskötare och den tredje gruppen var blandad, med både förskollärare och barnskötare.

Fokusgruppsintervjuerna tog max 90 minuter vardera. Fokusgruppsintervjuerna genomfördes digitalt via zoom, där en av processledarna höll i intervjun, medan den andra processledaren skrev, renskrev och sammanfattade vad som kom upp. För att minimera risken för feltolkning av respondenternas svar ombads de ibland att förtydliga sig och fick ibland fördjupande följdfrågor.

URVAL OCH AVGRÄNSNING

URVALET AV PERSONAL som skulle delta i fokusgruppsintervjuerna bestod i att de skulle arbeta på alla förskolor i Svedala kommun och att alla förskolor skulle vara representerade. Valet av personal utgick från ett målstyrt urval. Detta innebär att personalen väljs utifrån vissa kriterier som gör det möjligt att besvara studiens syfte och frågeställningar (Bryman 2018). Kriterierna för att medverka i fokusgruppsintervjun såg olika ut i de tre grupperna, det gemensamma kri-

teriet var att de skulle arbeta på en förskola i Svedala kommun. Kriteriet i första gruppen var även att de skulle vara legitimerade förskollärare, i grupp två var det krav att ha anställning som barnskötare och den tredje gruppen var kravet att antingen vara legitimerad förskollärare eller anställd som barnskötare. Personalen till fokusgruppsintervjuerna valdes ut utifrån ovanstående kriterier av respektive rektor för varje förskoleverksamhet i Svedala kommun.

BEARBETNING AV DATA

ENKÄTEN HAR GENOMFÖRTS och sammanställts digitalt. Även fokusgrupperna har genomförts digitalt via Zoom, där en av oss processledare från K&R Education har varit ansvarig för att genomföra intervjun och den andra processledaren har varit skribent och skrivit ner allt som sagt. Fokus i fokusgruppsin-

tervjuerna har legat på öppna frågeställningar om utmaningar och möjligheter i relation till studiens första frågeställning samt faktorer när det gäller den andra frågeställningen. Utifrån frågeställningarna har en tematisk analys använts. Vid en tematisk analysmetod handlar det om att hitta likheter och skill-

nader i personalens olika svar på intervjufrågorna (Bryman 2018). Återkommande mönster som framträdde i intervjumaterialet identifierades och bildade efter hand olika teman som redogjordes i artikelns resultatdel.

Teman i resultatdelen tar sitt ursprung i insamlade data från de digitala enkäterna och fokusgruppinter-

vjuerna. I analysarbetet har vi använt delar av tematisk analys, som kan beskrivas som ett sätt att arbeta med dokumentationen som att man söker tema/ord/begrepp i texten. (Bryman (2018)

ETISKA ASPEKTER

DENNA LONGITUDINELLA STUDIE följer Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2002), vilka innehåller fyra huvudkategorier: Informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav. All personal som deltog i enkätundersökningen och personalen som deltog i fokusgruppintervjuerna fick information om enkätens och fokusgruppintervjuens syfte och hur materialet skulle användas. Istället för att spela in fokusgrupperna digitalt, valdes att genomföra

fokusgrupperna med två intervjupersoner, varav en ställde frågor och den andra skrev ner det som sades. Intervjupersonerna har anonymiserats genom att deras namn tas bort och istället benämns utifrån sin yrkesroll eller som personal.

De estetiska aspekterna syftar till att klargöra förhållandet mellan den som genomför studien och deltagare och vid eventuell konflikt utgöra en utjämning mellan forskningskravet och individskyddskravet.

METODDISKUSSION

ENLIGT BRYMAN (2018) kan man välja att använda sig av kvantitativa eller kvalitativa metoder, eller använda sig av en kombination av dessa, ”mixed methods”. För att säkerhetsställa denna studie genomfördes en triangulering, där enkätundersökning kombinerades med fokusgruppintervjuer. Triangulering innebär att minst två metoder används, en kombination av kvantitativa och kvalitativa insamlingsmetoder (Bryman 2018). Fördel med att använda triangulering är att man på detta sätt dubbelkollar giltigheten av resultatet med olika metoder för att öka resultatets tilltro. En risk är att resultaten kan peka åt olika håll. I det läget kan man argumentera för ett av resultaten väger tyngre än det andra, vilket Bryman (2018) är kritiskt till. Det är då bättre att åter gå igenom resultaten på ett djupare plan för att försöka förstå varför resultaten skiljer sig åt.

När man använder sig av enkäter i en longitudinell studie är det inte ovanligt att man får för få besvarade enkäter. En av anledningarna till detta gen-

svar kan bero på en allmän enkättrötthet bland personalen. (Johansson och Svedner 2006) Detta lyftes i denna studie som en utmaning, men för att råda bot på detta fick lärarlag och arbetslag vid första enkättilfället september 2020, tid avsatt på en KU-dag (Kompetensutvecklingsdag) för att fylla i den första utskickade enkäten. Vid de andra två tillfällena fanns det mer utrymme att förlägga enkäten vid tillfällen då inte andra enkäter också skulle fyllas i. Vid alla tre tillfällen förde vi en dialog med verksamhetsledningen och rektorerna så även de tydliggjorde för sin personal vikten av att fylla i utskickad enkät. Detta gjorde att vi fick följande svarsfrekvens på de digitalt utskickade enkäterna. Den första enkäten oktober 2020 med genomsnittlig svarsfrekvens på 84 procent, den andra enkäten augusti 2021 mellan 68 procent och den tredje enkäten april 2022, 83 procent.

En annan sak som också är viktig att lyfta i samband med enkäterna, är vem det är som väljer att svara. Där man skulle kunna tänka sig att de som valt att

besvara enkäten är den personal som har en positiv inställning till det pågående utvecklingsarbetet. Det skulle kunna medföra att många av de som svarat ställer sig positiva till enkätunderlaget och därför valt att svara, medan den personal som ställer sig negativa till utvecklingsarbetet valt att avstå. Men då omfattning av ifyllda svar av enkäten uppfyller goda krav, känns resultatet tillförlitligt. Resultatet och textmassan från enkäterna har gått igenom utifrån tematisk analys, vilket Bryman (2018) skriver är som att gå igenom textmassan som om man söker efter teman i texten. Detta tillvägagångssätt har medfört att teman, begrepp och handlingar har framkommit, som det sedan kunnat ställas fördjupande frågor kring i fokusgruppsintervjuerna och även en del som kunnat fastställas i och med fokusgruppsintervjuerna.

Studiens resultat baseras inte bara från enkäterna, utan även från nio fokusgruppsintervjuer genomförda vid tre olika tillfällen, där den semistrukturerade frågorna bygger på tematisk analys av texten från enkäten, vilket gör resultatet än mer tillförlitligt. Genom att vi använder oss av triangulering har detta höjt kvalitén på insamlade data.

En begränsning med att genomföra fokusgruppsintervjuer via Zoom är att kroppsspråk inte går att avläsa och eventuellt kommer inte all personal till tals så mycket som de önskar, vilket kan medföra att intervjupersonerna tolkas felaktigt. Valet att genomföra fokusgruppsintervjuer via Zoom gjordes i första hand med anledning av att det var mitt under pandemin. Det visade sig emellertid vara det mest personaleffektiva, då det underlättade för personalen att, på respektive förskola, delta digitalt vid fokusgrupptillfällena.

En nackdel med fokusgruppsintervjuer, är att man endast kan få del av det som återberättas och inte personalens faktiska utförande av att göra Lpfö18.

Denna longitudinella studie gör inte anspråk på att beskriva någon sanning eller att generalisera, utan det som eftersträvas är en förståelse för lärolagens och arbetslagens erfarenheter, tankar och förhållningssätt vad gäller deras profession, yrkesroll och syn på vad som krävs för att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18.

RESULTAT

NEDAN REDOVISA DEN longitudinella studiens resultat från de enkäter, fokusgruppsintervjuer och textanalyser som artikeln bygger på. Det övergripande syftet med artikeln är att bidra med kunskap om förskolepersonalens i Svedala kommun, uppfattningar om och resonemang kring vad som krävs för att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18. Utifrån frågeställningarna:

- ★ Hur förändras förskollärarnas och barnskötarnas syn på utbildning och undervisning, av att vara delaktiga i didaktiska forum?
- ★ Vad krävs för att gå från att kunna Lpfö18, till att göra Lpfö18, enligt förskollärarna och barnskötarna?

Utifrån analysen av insamlat data från enkäternas påstående och dess fyra fördjupande frågor, samt insamlade data från fokusgruppsintervjuerna, har följande områden eller teman framträtt kopplat till artikelns frågeställningar: 1. Tydligare målfokus 2. Bredare medvetenhet, mer och djupare kunskap om Lpfö18. 3. Utgår från vetenskaplig grund 4. Ökad medvetenhet och tydlighet kring sin roll i uppdraget som förskollärare och barnsköter. 5. Organisation 6. Externt och internt stöd. I följande avsnitt kommer det även lyftas några av de utmaningar som personalen beskriver när det gäller att göra Lpfö18 och uppfattningar om vad som krävs för att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18.

TYDLIGARE MÅLFOKUS

MÅLFOKUS I DENNA artikel betyder att ha klart för sig vad man har som mål med sin undervisning, vad målet är för utbildningen, vilket målet är för hela verksamheten och att det finns en tydlighet, trygghet kring de ämnesinnehåll målen relaterar till och på detta sätt ser vilket förväntat kunnande och lärande som man som personal kan använda i sin planering, genomförande och uppföljning av sin undervisning och utbildning. Motiveringar till det tydligare målfokuset är den didaktiska process som genomförts utifrån Utbildningsförvaltningens prioriterade mål: Att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18, och varje rektors prioriterade kvalitetsmål. Det som har gjort arbetslag och lärarlag mer medvetna är den kontinuerliga uppföljningen med årliga enkäter, som sedan över tid har återkopplats tillbaka in i verksamheterna genom fokusgruppsintervjuer och fördjupande och strukturerade samtal i didaktiska forum.

I 2022 års enkät skriver flera av personalen att de har mer målfokus på målen i Lpfö18, nu jämfört med tidigare. Anledningen till detta är bland annat de fokuserade och strukturerade samtal om målen som genomförts, fler didaktiska forum där personalen brutit ner innehållet i målen i ämnen och förväntat lärande för sedan stannat kvar i målen. Detta har medfört att lärarlag och arbetslag har fördjupat sitt eget kunnande kring målen tillsammans med kollegor och fått en mer mångfacetterad kunskap om ämne, innehåll och lärande i förhållande till Lpfö18, vilket stödjer det kollegiala lärandet.

I de metoder som används, som enkäter, fokusgruppsintervjuer och återkopplande samtal, är det två saker som händer samtidigt, det första är man tänker och reflekterar om sig själv, vad man gör, vad man säger i sin yrkesroll eller sin yrkesprofession. Men även att man delger just detta för sina kollegor, vilket gör

att man ser sig själv ur ett metakognitivt perspektiv. Det andra är att man hör vad andra säger, vilket gör att man får en helt annan bredd i sitt eget lärande utifrån den verksamhet man jobbar i.

Lärlarlag och arbetslag har under många år arbetat med olika övergripande begrepp kopplat till verksamheten, som exempelvis lärande och undervisning. Men nu när större samsyn kring dessa övergripande begrepp finns, har personalen gått från att värdera och göra om begreppen utifrån sina tidigare erfarenheter, till att testa begreppen i praktiken på olika sätt och på detta sätt värdera och göra begreppen till sina utifrån nya erfarenheter som gjort i samverkan med begrepp, kollegor och handledning. I de didaktiska forumen har de externa processledarna arbetat med personalens praktiska yrkestheori. Enligt Lauvås och Handal (2015) är detta arbetssätt både teoribaserat och praxisbaserat och bygger på tankar om praktiken och hur praktiken fungerar.

Detta fördjupade kunnande kring målen, har som tidigare nämnts inneburet ett fördjupat kunnande kring ämnen och målen, vilket medfört att personalen mer och mer integrerar ämnen och innehåll med varandra utifrån det transdisciplinära lärandet. Palmer (2011) skriver med hänvisning till Lenz Taguchi (2009) att transdisciplinärt lärande innebär att sammanföra olika ämne och skapa nya överskridande som till exempel ”matemusik” eller ”dansematik”. En mer komplex syn på lärande avses där det materiella också har betydelse för vad man lär sig. Lärandet avser alltså inte enbart vad som pågår mellan människor utan inkluderar också det som sker mellan människor och miljön i olika sammanhang. En förskollärare säger: – *Vi är hela tiden inne i Lpfö18. Detta har gjort en mer medveten. Man inser att man inte är färdig och forskning går framåt. En annan förskollärare säger: – Läroplanen lever med oss hela tiden.*

BREDDARE MEDVETENHET, MER OCH DJUPARE KUNSKAP OM LPFÖ18

SAMMANTAGET PEKAR RESULTATET på att de flesta i studien anser att det på ytan kanske inte har skett någon större förändring i deras arbetssätt efter att begreppet undervisning blev en del av förskolan i samband med den reviderade läroplanen (Lpfö18). Men allteftersom alla lärlarlag och arbetslag medverkat i de didaktiska forumen redogör de mer detaljerat om sina respektive uppfattningar visar deras argument, beskrivningar och redogörelser att det ändå har skett något i deras sätt att arbeta och deras syn på undervisning, utbildning och lärande.

Flera av personalen anger i de fria svaren i enkäten att det är den egna medvetenheten som har ökat. Där förskollärare och barnskötare sätter ord på vad som har ökat i den egna medvetenheten, exempel som ges är att kollegor emellan samtalar mer utifrån samma språk, man är mer samspråkad, tex kring sitt uppdrag, planering, ansvarstagande och lärandet. Men även att personalen lyfter att kollegor pratar mer kopplat till olika teorier och försöker stämma av med den vetenskapliga grunden. I analysen syns det att reflektion, diskussion och dialog kring begrepp genom didaktiska forum är en väg till en djupare kunskap,

och har gett lärlarlag och arbetslag en trygghet i att använda begreppen.

Personalen tar också upp att det har medfört att det sker teoretiska dialoger i arbetslaget, vilket har genererat att planeringarna är tydligare och att rollerna i arbetslaget är tydligare. Vid frågor kring vad de menar med djupare kunskap om Lpfö18, blir svaren; djupheten, att man har sett och fått kunskap om att i ett mål ligger det många delar, men också att man tillsammans med sina kollegor har börjat lyssna och lyfta upp vad man själv inte förstår.

De strukturerade samtalen som skett i de didaktiska forumen har sedan fortsatt i arbetslagen och kollegor emellan, vilket har medfört att kollegor vågar ställa frågor till varandra på ett annat sätt än tidigare och därför kommit ännu djupare och fått ytterligare kunskap i frågan.

Mer undervisning och utbildning än tidigare är en effekt av denna medvetenhet. Tidigare genomfördes undervisningen under förmiddagen, där har det skett en utveckling som gjort att undervisning nu sker det under hela dagen. *”Det handlar mycket om flexibilitet och om oss själva och vårt förhållningssätt. Det kan se olika*

ut från en dag till en annan, om undervisningen sker på förmiddagen eller eftermiddagen eller både och. Där det ser olika ut utifrån hur personalstyrkan ser ut och att man anpassar och justerar under dagen jämfört med tidigare.” En förskollärare säger: Denna utveckling hos oss själva har gett oss en möjlighet att fånga upp barn som inte gör sig så mycket hörda på förmiddagen, då kan de få mer fokus på eftermiddagen.

Personalens säger i fokusgruppsintervjuerna att deras medvetenhet ökat och de fått upp ögonen på lärandet som sker spontant, både inne och ute, vilket gör mycket för undervisningen och utbildningen,

men också för dokumentation av lärloggar. Lärlogg är en dokumentation av varje enskilds barns utveckling och lärande i förhållande till läroplanens mål. Resultatet visar också att dessa samtal, diskussioner och reflektioner synliggör personalens tysta kunskap att få syn på och fånga upp barns lärande, vilket gör att personalen kan utveckla denna kunskap när de väl har ord på sin tysta kunskap. Det här kan kopplas till Lauvås & Handals (2015) praxistriangel och praktisk yrketeoris olika kunskapsformer, där den ”tysta kunskapen” är en.

UNDERVISNINGEN UTGÅR FRÅN VETENSKAPLIG GRUND

RESULTATET FRÅN ENKÄTER och fokusgruppsintervjuer visar att det nu genomförs mer undervisning på eftermiddagen, för att undervisningen ska genomsyra hela dagen. Flera av personalen, såväl förskollärare som barnskötare, har skrivit i den senaste enkäten att de har mer undervisning och utbildning än tidigare och att den utgår vetenskaplig grund, som utgår från olika teorier. Repeterad kunskap för en del personal, och ny kunskap om teorierna för andra, skapar en upplevd bekräftelse på att den egna undervisningen har en annan tyngd än tidigare, då den bygger på en teoretisk bakgrund.

Det har från början funnits en förförståelse och förkunskap kring teorierna hos de flesta bland per-

sonalen, i och med Svedalas kommuns medverkan i Undif,. Samtidigt visar resultatet att arbetet med att aktualisera de olika teorierna har över tid gett ett förändrat kunnande även under denna period. Det här har genererat på en ny blick på praktiken och en djupare förståelse för att kunna utgå från någon av de olika teorierna i den egna undervisningen. Det har också visat sig att undervisningen förändras beroende på vilken teoretisk ingång som är i fokus och en förbättrad förmåga att kunna använda olika teorier vid olika undervisningssituationer. Samtidigt visar även resultatet att teorierna har hjälpt till att sätta ord på den egna undervisningen.

ÖKAD MEDVETENHET OCH TYDLIGHET KRING SIN ROLL I UPPDRAGET SOM FÖRSKOLLÄRARE OCH BARNSKÖTARE

UTIFRÅN RESULTATET FRÅN enkäter och fokusgruppsintervjuer framkommer det att det finns en ökad medvetenhet och en tydligare roll i uppdraget som förskollärare och barnskötare. Det är viktigt att barnskötare får ha sin grupp utifrån sin yrkesgrupp och förskollärare en grupp utifrån sin yrkesprofession, men med fokus på samma mål. Detta har exempelvis inneburit att barnskötaren har fått en tydligare organisation kring sitt uppdrag i arbetslaget, vilket har lyft

arbetet både i barngruppen och arbetslaget. Det har även medfört att verksamheten fått ett tydligare ”vi” i arbetslaget som mer ser helheten i arbetet tillsammans.

En förskollärare säger: – *Vi står mer bredvid varandra, rollerna har tydliggjort, vi vet mer var vi står, vi drar mer åt samma håll och vi pratar om samma sak.* En annan förskollärare fyller i: – *Kompetenserna hos oss, har även tagits tillvara oavsett yrkesroll.*

ORGANISATIONEN ÄNNU TYDLIGARE

I **ALLA ENKÄTER** som är genomförda i den longitudinella studien har rektors ledarskap varit en viktig faktor för en tydlig organisation. I jämförelse med enkäter genomförda år 2020 och 2021, är det fler i personalen i 2022 års enkät som skriver att organisationen är tydligare. Det som uppges vara tydligare är arbetslagets arbete, de olika rollerna på arbetsplatsen, barnskötares och förskollärares ansvar och vad som förväntas av respektive person/roll. Något som också skrivits fram är att organisationen har blivit ännu tydligare med anledning att det skett dialoger, samtal och handledning i olika gruppkonstellationer, där kunskap

och kompetens utvecklats både på individbasis och kollegialt. Detta i kombination med aktuell litteratur, forskning och kompetensutveckling som varit kopplat till samtalens och handledningarnas innehåll och det mål som arbetas mot.

Personalen upplever att det har varit ett tydligt och riktat arbete mot kommunens och verksamhetens mål. Det har medfört att det finns en ökad medvetenhet om det egna uppdraget och att det upplevs som att kollegiet står mer "bredvid" varandra i utvecklingsarbetet, än tidigare.

EXTERNT OCH INTERNT STÖD

RESULTATET VISAR ATT en bidragande orsak att utvecklingen kunnat ske, enligt enkäter och fokusgrupper, är att det funnits både ett internt och externt stöd. Det interna stödet i form av utvecklingsledarna har exempelvis fungerat som samtalsstöd och samtalsledare i olika möteskonstellationer både innan och efter det externa stödet. En annan bidragande orsak till att detta har kunnat ske är att förskolorna har varit fokusförskola och har haft de didaktiska forumen med handledning, där arbetslag och lärarlag har kunnat reflektera, samtala och samarbeta utifrån verksamhetens mål, med K&R Education som externt stöd.

En förskollärare skriver: *Det som har bidragit till att detta kunnat ske är diskussionerna i samarbete med K&R Education, där vi kommit djupare i våra samtal med hjälp av deras struktur och frågor och sedan det fortsatta arbetet utifrån det med utvecklingsledarna.*

Det har framkommit att diskussionerna kring begreppet undervisning har pågått under en längre

tid i och med kommunens medverkan i Undif, men strukturen i de didaktiska forumen med K&R Education har lett till mer, fler och djupare diskussioner kring aktuella begrepp, resultatet visar att reflektion kring begreppen i de didaktiska forumen ger en ökad samsyn, kollegor mellan. Resultatet visar även att diskussioner och reflektioner i arbetslagen eller i andra gruppkonstellationer har synliggjort tyst kunskap hos både förskollärare och barnskötare. Där har reflektionerna i arbetslagen lett till att kollegor och arbetslag har skapat kollektiv kunskap.

Resultatet visar även att rektors ledarskap har en central funktion för att organisera och leda förskolornas verksamhet men även genom att tydliggöra vad som förväntas av medarbetarna och det finns en tillit och tro att medarbetarna kan.

DISKUSSION

I DEN AVSLUTANDE delen diskuteras den longitudinella studiens resultat med utgångspunkt från frågeställ-

ningarna och de teman som framträtt vid analys av enkäter och fokusgruppsintervjuer.

PERSONALENS RESONEMANG OM HUR FÖRSKOLLÄRARNAS OCH BARNSKÖTARNAS SYN PÅ UTBILDNING OCH UNDERVISNING, FÖRÄNDRATS GENOM DELAKTIGHET I DIDAKTISKA FORUM

PERSONALENS RESONEMANG OM hur förskollärarnas och barnskötarnas syn på utbildning och undervisning har förändrats, är att de har varit delaktiga i didaktiska forum. En skillnad mellan vad man gör idag jämfört med när denna insats startade i augusti 2020, är arbetet med dokumentation. Dokumentationen idag är mer strukturerad genom att det nu görs tydligare veckoagendor, det görs bättre och tydligare pedagogiska planeringar och det finns tydligare fokusmål i dokumentationen jämfört med innan. Detta målfokus har blivit ännu tydligare för personalen under det senaste halvåret. Personalen härleder detta målfokus till den strukturerade process som de didaktiska forumen har inneburit, och som har gjort personalen mer medveten om målens betydelse för verksamhetens utveckling och kvalitet. Fokus på målet gäller oavsett profession. Personalen upplever att de har haft en annan diskussion, en diskussion ur ett metaperspektiv och där lärarlag och arbetslag både tittat på sig själva och varandra på ett annat perspektiv än tidigare med stöd av handledningstillfällena. Det här har medfört att lärarlaget och arbetslaget fått en djupare förståelse och kunskap, om sig själv, sitt arbetslag och lärarlag pedagogiska arbetssätt. Då de har haft en gemensam bas och utgångspunkt i de didaktiska forumen. Detta har även medfört att det blivit en bättre samsyn i arbetslag, lärarlag och inom hela förskolan. Detta finns stöd i Praxis-triangeln nivå två, där våra handlingar bygger på vår kunskap och erfarenheter, men även information och delgivande av

andras erfarenheter. Vid de didaktiska forumen har de tre nivåerna i praxis-triangeln samverkat, med en utgångspunkt från nivå två.

Studiens resultat visar att om man jämför idag, med starten augusti 2020, genomförs det mer undervisning på eftermiddagen, för att undervisningen ska genomsyra hela dagen. Flera har även skrivit i den senaste enkäten att de har mer undervisning och utbildning än tidigare och att den utgår vetenskaplig grund, som utgår från olika teorier. Genom de didaktiska forumen har lärarlag och arbetslag använt sig frekvent av begrepp som utgår från Lpfö18, kopplat till undervisning och barns utveckling och lärande.

En annan skillnad jämfört med augusti 2020 är det fler av arbetslagen som har angett att de har en större medvetenhet, mer kunskap och studerar Lpfö18 mer på djupet nu än tidigare. Den stora skillnaden är djupheten, personalen har jobbat med läroplanen innan, men djupare nu i och med har de sett att i ett mål ligger det många delar. En skillnad är att man börjat lyssna och lyfta upp vad man själv är tveksam kring, detta har gjort att man har vågat ställa frågor, vad betyder det här i en årsgrupp, vad betyder detta i en treårsgrupp? Vilket kan ses som att lärarlag och arbetslag har fått en ökad didaktisk kompetens.

Det har haft en stor betydelse att man gemensamt suttit ner med externa processledare, som kommit in i verksamheten utifrån och genom de didaktiska forumen gemensamt i arbetslag och lärarlag, fått grota ner sig

i ett mål, för att sedan fortsätta detta arbete med verksamhetens interna stöd, i form av utvecklingsledarna. Denna kombination med systematiska och kontinuerliga avstämningar, med de externa processledarna från K&R Education och med internt stöd av utvecklingsledarna, gör att processen att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18 sker. En förskollärare säger: Då lever man detta hela tiden med en och sedan att man pratar om detta har gett mycket för processen framåt.

Begreppen i Lpfö18 har blivit lärarlagets och arbetslagets, vilka ord och begrepp som används gör skillnad att gå från att känna till Lpfö18, till att göra Lpfö18. En barnskötare säger: *Det har redan börjat där, att ställa frågor och föra en dialog kring vad innebär det att göra läroplanen, detta kan vara en del av att synliggöra denna medvetenhet och sätta ord på det. Man tänker till kring dessa begrepp.*

RESONEMANG KRING VAD SOM KRÄVS FÖR ATT GÅ FRÅN ATT KUNNA LPFÖ18 TILL ATT GÖRA LPFÖ18

DET ÄR PERSONALENS fördjupade och bredare kunskap om innehållet i Lpfö18 i form av vad varje mål innehåller och hur och vad för teorier man kopplar och använder i förhållande till sin planerade undervisning eller utbildning, som har lett till att personalen utvecklas från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18. Hur man på olika sätt fångar, utvecklar och stimulerar lärandet. Det är strukturen i organisationen, uppifrån och ner, utifrån och in, som under processens gång blir tydligare utifrån varje yrkesprofessions uppdrag och egenansvar.

Samsyn är något som behövs för att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18; samsyn kring respektive uppdrag, samsyn kring verksamhetens begrepp, och samsyn kring verksamhetens mål. För att skapa denna samsyn behöver arbetslag och lärarlag ständigt ha dialog och samverkan i olika gruppkonstellationer, med både externt och internt stöd.

Genom fokusgruppsintervjuerna blir det bekräftat från personalen att om man planerar, genomför, dokumenterar, reflekterar, analyserar, utvärderar, observera, så gör du Lpfö18, med poängtering att det inte räcker att reflektera utan som personal måste du hela tiden koppla det du gör till Lpfö18.

Personalen bekräftar även att om man arbetar utifrån läroplanens olika mål, delmål, målkluster, bryter ner mål, konkretiserar mål, för att planera och följer upp undervisningen, så gör du Lpfö18. Där även dialogen och samtalets betydelse lyfts upp vid flera tillfällen.

Från 2022 års enkät har vi sett att flera skriver att denna utveckling har kunnat ske för att kollegorna är kompetenta, har driv och är engagerade. Det upplevs också att det finns en ökad medvetenhet och en tydligare roll i uppdraget som förskollärare och barnskötare, vilket också är en del av att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18.

Det krävs att det finns ett riktat arbete mot ett tydligt mål, där det sker ett arbete på bred front på alla plan i verksamheten, individuellt, i arbetslaget, i yrkesgruppen, med input och stöd både utifrån i form av externt stöd, och inifrån i form av utvecklingsledare. Det krävs att det läses litteratur, ordnas kompetensutvecklingsdagar och avsätts tid för kollegiala dialoger i olika former på förskolan och som hela tiden är kopplade till det gemensamma målet, att gå från att kunna Lpfö18 till att göra Lpfö18.

ANDRA EFFEKTER AV DIDAKTISKA FORUM SOM VI INTE RÄKNAT MED

DET BLEV EN gemensam kultur med ett gemensamt innehåll kring den didaktiska processen från utbildningsförvaltning, rektorgrupp, verksamhet, lärarlag

och arbetslag. En annan effekt som lyfts fram i rektorgruppen är att man där använder varandras kompetenser på annat sätt än tidigare, men även att man

från rektors sida använder kompetensen hos sin personal på ett annat sätt än tidigare. Utvecklingsledare i respektive verksamhet, deras roller har tydliggjort och de har vuxit in i sina uppdrag, där en effekt är deras ansvarstagande att driva den fortsatta utvecklingsprocessen i uppdrag av rektor. Arbetslagsledaren har i

och med denna process också tydliggjorts kopplat till verksamhetens resultatarbete. Kommun lektorn och lektorns uppdrag har under processen blivit tydligare och lektorn har haft möjlighet att växa in i sin roll under processens gång.

AVSLUTANDE KOMMENTARER

RESULTATET I DENNA utvecklingsartikel är bara en liten del av hela det arbete som genomförts under denna longitudinella studie i Svedala kommun. Där dessa två frågeställningar: – Hur förändras förskollärarnas och barnskötarnas syn på utbildning och undervisning, av att vara delaktiga i didaktiska forum? Och – Vad krävs för att gå från att kunna Lpfö18, till att göra Lpfö18, enligt förskollärarna och barnskötarna? bara varit en del i ett större sammanhang.

Den här artikeln lyfter fram vad förskollärare och barnskötare har för uppfattningar och tankar kring vad som krävs för att gå från att kunna till att göra Lpfö18, men även vad de har för uppfattningar kring

hur deras syn på utbildning och undervisning har förändrats genom att vara delaktiga i didaktiska forum. Det finns en förhoppning om att få ner hela denna process i bokform, där man förhoppningsvis kommer att få en mer helhetssyn på arbetet som genomförts. Bidraget med den här artikeln är att ringa in vad som krävs för att minska gapet mellan teorin och praktiken, d.v.s. minska gapet från att kunna Lpfö18 teoretisk till att verkligen genomföra och göra Lpfö18 praktiskt tillsammans med barnen, men även att identifiera hur man minska detta gap genom didaktiska forum.

REFERENSLISTA

- ★ Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Tredje upplagan). Stockholm: Liber.
- ★ Johansson, B & Svedner, P-O, (2006) Examensarbete i lärarutbildningen – *Undersökningsmetoder och språklig utformning*. Kunskapsföretaget.
- ★ Lauvås, P & Handal, G (2015): *Handledning och praktisk yrkesteori*. Lund: Studentlitteratur.
- ★ Lenz Taguchi, H, (2012) *Pedagogisk dokumentation som aktiv agent: Introduktion till intra-aktiv pedagogik*. Gleerup.
- ★ Nylund, M., Sandback, C., Wilhelmsson, B. & Rönnerman, K. (2016). *Aktionsforskning i förskolan – trots att schemat är fullt*. Stockholm: Lärarförlaget.
- ★ Palmer, A (2020) *Hur blir man matematisk? Att skapa nya relationer till matematik och genus i arbetet med yngre barn*. Stockholm: Liber.
- ★ SFS 2010:800. *Skollag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- ★ Skolverket. (2018). *Läroplan för förskolan: Lpfö 18*. Stockholm: Skolverket.
- ★ Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed* [Elektronisk resurs]. (Reviderad utgåva). Stockholm: Vetenskapsrådet.



SKOLPORTEN