

SKOLPORTENS NUMRERADE ARTIKELSERIE
FÖR UNDERVISNING, LÄRANDE OCH LEDARSKAP

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT LEDA

Förskollärares upplevelser av
vilket stöd som ger dem förutsättningar
att leda ett utvecklingsarbete

FÖRFATTARE:
Åsa Myrman Blomgren



SKOLPORTEN

LEDA & LÄRA
7/2026

SAMMANFATTNING

DEN HÄR ARTIKELN undersöker vilket stöd som förskollärare upplever ger dem förutsättningar för att ta ansvar och leda ett utvecklingsarbete. Det är viktigt att undersöka vilka förutsättningar som förskollärare upplever stödjande, särskilt i ljuset av läroplanens revidering där förskollärares ansvar för undervisningen tydliggjorts. Studien utgår från en fokusgruppsintervju med tre förskollärare som under en längre tid arbetat med att leda ett nytt utvecklingsarbete. Resultatet pekar på att viktiga faktorer som bidrar till att skapa förutsättningar för förskollärare att leda är hur ledarfunktioner organiserar kollegiala möten, kommunicerar tydlighet kring mål och ramverk samt intar ett stöttande och närvarande ledarskap som skapar engagemang.

Åsa Myrman Blomgren arbetar som biträdande rektor på förskolan Kärrspiran i Botkyrka kommun. E-post: asa.myrman.blomgren@botkyrka.se.

Denna artikel har den 2 mars 2026 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 artikels 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
SYFTE, FRÅGESTÄLLNING, METOD OCH GENOMFÖRANDE	9
Syfte	9
Frågeställning.....	9
Metod och genomförande.....	9
RESULTATET TEMATISERAT	11
Att mötas	11
Tydlighet.....	12
Ledarens förhållningssätt.....	12
Sammanfattning.....	13
DISKUSSION	15
Att mötas	15
Tydlighet.....	15
Ledarens förhållningssätt.....	16
SLUTSATSER	17
Summerande aspekter av betydelsefulla ledahandlingar.....	17
Avslutande reflektion.....	17
Tankar framåt.....	18
REFERENSLISTA	19
APPENDIX	21
Bilaga 1: Information deltagande fokusgruppsintervju	21
Bilaga 2: Intervjufrågor.....	21

INLEDNING

MELLAN 2023–2025 DELTOG några förskolor i Botkyrka kommun i Ifousprogrammet *Språkutvecklande förskola* som syftade till att utveckla långsiktiga och forskningsbaserade arbetssätt så att den medverkande förskolepersonalen utvecklar sitt språkutvecklande arbete. Inom just detta Ifousprogram var det centrala att undersöka och utveckla språkstödande handlingar med hjälp av aktionsforskning.

Halvvägs genom FoU programmet ville förvaltningen undersöka om aktionsforskning, med filmning som dokumentationsverktyg, kunde implementeras som arbetsmetod på fler av kommunens förskolor. Från förvaltningen skrevs en förankringsplan som beskrev de mål som förväntades uppnås under läsåret samt vad var och en i styrkedjan skulle ansvara för:

- ★ Biträdande rektor ansvarar för att stötta och följa upp förskollärare och arbetslag.
- ★ Förskollärare ansvarar för att leda arbetslaget, planering, genomförande och uppföljning.

Som biträdande rektor för tre förskolor i en av kommunens enheter blev mitt uppdrag att planera för en organisation som stöttade förskollärare och barnskötares möjlighet att nå de uppsatta målen. Inför implementeringen av förankringsplanen började jag reflektera över vilket stöd jag som ledare behövde ge för att skapa goda förutsättningar att nå dessa mål och framför allt *vilket stöd förskollärarna behövde för att kunna leda ett nytt utvecklingsarbete*, vilket driver denna artikel.

Inom förskolan diskuteras ledarskap alltmer, vi pratar om rektors ansvar att leda pedagoger, och pedagogers ansvar att leda arbetslag och barn. I förskolans läroplan understryks särskilt att förskollärares har ”ansvar för att undervisningen bedrivs i enlighet med målen i läroplanen och arbetslagets uppdrag att främja

barns utveckling och lärande” (Lpfö 18, rev. 25, s. 11). Däremot nämns förskollärares ledaransvar endast vid ett tillfälle:

Undervisningen i förskolan ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet och ske under ledning av förskollärare och syfta till barns utveckling och lärande genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden. Förskollärare ska leda de målstyrda processerna och i undervisningen ansvara för .../ (Lpfö 18, rev. 25, s. 21).

På senare tid har det publicerats mer forskning om förskollärares ledarskap men av olika anledningar upplevs ledarskapsuppdraget för förskollärare ännu komplext och svårdefinierat. Det kan delvis bero på den jämförelsevis korta och föränderliga historia förskollärarprofessionen haft. 1998 fick förskolan sin första läroplan där det beskrevs att ansvar för utbildningen skulle delas av arbetslaget, först 2010 skrevs förskollärares särskilda ansvar för den pedagogiska verksamheten fram (Eriksson 2014). Under 2025 tydliggjordes förskollärares ansvar ytterligare och nämns i den reviderade läroplanen flertalet gånger. Att förskollärare har ett stort och komplext ansvar är tydligt men ledarskapsfrågan verkar inte lika tydligt definierad.

Förskolans läroplan beskriver även att rektor ansvarar för att ”förskollärare ges förutsättningar att ansvara för undervisningen” (Lpfö 18, rev. 25, s. 22). För att kunna utveckla sitt ledarskap behöver förskollärarna ges stöd och förutsättningar, det är grunden för fortsatt professionsutveckling av förskolläraryrollen. Men vad innebär dessa förutsättningar? Vilka förutsättningar behöver finnas för att förskollärare ska kunna ansvara och leda de målstyrda processerna och kräver ett nytt utvecklingsarbete ytterligare särskilda förutsättningar?

Det finns flertalet studier som lyfter viktiga aspekter av skolledarens ledarskap och vad som ses som angeläget för organisationsutveckling. Scherp, Scherp & Thelin (2013) beskriver olika dimensioner av betydelse för skolledarskapet, bland annat lyfts begreppet tydlighet och definieras som "vägledande helhet" och att "ange tydliga mål". Scherp, Scherp & Thelin (2013) förklarar att verksamheter med tydliga mål men utan vägledande helhetsidé blir mindre självgående när problem uppstår längs vägen. När det finns en gemensam förståelse för uppdraget och verksamhetens vision blir detta vägledande och bidrar till att öka medarbetares egna agens att hantera olika situationer där den gemensamma visionen och målen vägleder.

Ludvigsson (2009) beskriver flera aspekter av ledarskap och berättar om ledarskapsstudier där fokus legat på ledarens egenskaper och dess påverkan på ledarskapets utövande, utan att primärt diskutera dess koppling till "organisationskontexten och samspelet inom den" (s. 70). Vidare hänvisar Ludvigsson (2009) till Meads vars teori kring människors intersubjektivitet pekar mot att förstå ledarskap som något som sker i samspel mellan ledare och medarbetare och den aktuella kontexten. Resultaten av Ludvigssons (2009) studie pekar på flera aspekter som synliggörs som betydelsefulla utifrån medarbetares upplevelse. Perspektiv som lyfts som betydelsefulla hos skolledaren är förmågan att vara lyhörd för olika synsätt och rättvist bemötande, bekräftelse och återkoppling med reflektion över arbetet samt förmågan att hantera känslor av olika slag.

Blom (2022) diskuterar begreppet "hållning" och pekar i linje med Ludvigsson (2009) på vikten av ömsesidighet i bemötandet, tillit och att "göra gott för den andre" (s. 140). När ledaren skapade förutsättningar och visade att hen brydde sig om lärarna upplevde de sig som betydelsefulla. Vidare beskrevs betydelsefulla förhållningssätt, så som ledarens hållning vid möten: "närvaron handlar om att rektor är aktiv, samtalar, lyssnar, ser, är delaktig, intresserad och ger återkoppling" (s. 146). Även Skolinspektionen (2018) lyfter skolledarens egenskaper och förhållningssätt som betydelsefulla, exempelvis ledarens förmåga att entusiasmera personalen för att dessa ska vilja medverka i verksamhetens måluppfyllelse.

En term som frekvent förekommer i utbildningssammanhang är kollegialt lärande. Kollegialt lärande beskrivs av Skolverket som "ett samlingsbegrepp för olika former av strukturerat, gemensamt arbete, där

kollegor tillsammans utvecklar kunskap. Det görs både genom att lära av egna och varandras erfarenheter och genom ta tillvara befintlig kunskap, till exempel aktuell forskning, inom området" (Skolverket 2025). Att mötas i pedagogiska utvecklingsgrupper eller olika former av nätverk är ett väl inarbetat moment inom förskolepraktiken. De möten som genomförs för att verksamma pedagoger ska kunna mötas och dela kunskap och erfarenheter kan till viss del se olika ut beroende på den aktuella förskolan och organisationsstrukturen men kollegialt lärande antas vara en central aspekt av förskolans möteskultur.

Att säkerställa att de forum där pedagogerna möts bidrar till de professionellas utveckling och lärande kan vara en utmaning, lärande sker inte per automatik utan vissa kriterier har visat sig betydelsefulla för att utveckling ska ske. Skolforskningsinstitutet (2022) skriver i en rapport att aspekter så som gruppdynamik och gruppsammansättning samt tillit och respekt spelar en betydande roll. Ledarskapet beskrivs som en viktig förutsättning för kollegialt lärande och utveckling. Ledaren behöver inta ett jämlikt ledarskap där alla ges möjlighet till delaktighet och inflytande, att "ge och ta" bidrar till "gemensamt ansvarstagande och motivation att delta" (Skolforskningsinstitutet 2022, s. 11). Vidare beskrivs vikten av att som ledare vara en förebild och arbeta för en kultur där deltagarna ska vilja vara ett stöd för varandra.

Trots att de ovan nämnda studierna kan återge flertalet angelägna perspektiv för skolledare att ta i beaktande verkar det ändå svårt att i praktiken ge en sammantagen bild av vilket typ av stöd en ledare behöver erbjuda för att skapa goda förutsättningar för förskollärare att ta ansvar och leda utveckling, framför allt vad förskollärare själva upplever som stödjande förutsättningar. En särskilt intressant aspekt att undersöka är huruvida implementering av ett nytt utvecklingsarbete kan synliggöra ytterligare behov av stöd.

SYFTE, FRÅGESTÄLLNING, METOD OCH GENOMFÖRANDE

SYFTE

SYFTET MED ARTIKELN är att, genom förskollärares ut-sagor, synliggöra hur skolledare kan leda och orga-nisera för att skapa förutsättningar för förskollärares

att ta ansvar och leda ett nytt utvecklingsarbete i en förskolekontext.

FRÅGESTÄLLNING

- ★ Hur resonerar förskollärare kring vad som upplevs särskilt stödjande för att ge dem förutsättningar att ta ansvar och leda ett utvecklingsarbete i förskolan?

METOD OCH GENOMFÖRANDE

NEDAN BESKRIVS URVALSPROCESSEN gällande val av informanter, hur undersökningen genomförts samt hur data bearbetats och analyserats.

URVAL OCH DATAINSAMLING

För att besvara frågan om vad som upplevts stödjande för förskollärares möjligheter att leda genomfördes en fokusgruppsintervju med tre förskollärare som delta-git i utvecklingsarbetet från start. De deltagande re-

spondenterna hade mötts i flertalet kollegiala möten genom åren och uppfattades ha utvecklat förmågan att vrida och vända på frågor samt utmana varan-dras tankegångar. De tre förskollärare som valdes ut att delta fick på förhand en inbjudan där syftet med intervjun beskrevs samt vilka frågor som skulle disku-teras (se bilagor).

Som datainsamlingsmetod valdes fokusgruppsin-tervju. En fokusgruppsintervju innebär att flera per-soner samtidigt blir intervjuade utifrån ett visst tema

(Bryman 2018). Syftet med att genomföra en fokusgrupp i stället för exempelvis enskilda intervjuer kan vara att spara tid. Intervju i grupp ger även förskollärarna möjlighet att gemensamt diskutera frågorna för att på så sätt möjliggöra en mer dynamisk diskussion.

Specifika öppna frågor ställdes och förskollärarna fick bitvis hjälp till att hålla fokus och styra tillbaka till frågorna. När förskollärarna fick frågor eller ombads förtydliga något var det utifrån ett nyfiket underande med fokus på att komma på djupet och förstå deras resonemang. Risker med en fokusgrupp kan vara att deltagarna låter sig påverkas eller begränsas av varandra i sina åsikter, detta togs i beaktande för att kunna stötta eller ställa riktade frågor vid behov.

Fokusgruppsintervjun spelades in via mobilens diktafonapplikation. Intervjun genomfördes i ett konferensrum på en förskola. Ljudinspelningen blev ca 1,5 timmar lång och transkriberades sedan i Word.

DATABEARBETNING

Efter genomförd intervju transkriberades ljudinspelningen. Transkriberingen påbörjades med hjälp av en transkriberingsapp och korrigerades därefter manuellt mot ljudfilen. Sedan bearbetades texten fortsatt flertalet gånger genom läsning och lyssning för att synliggöra de i förskollärarnas resonemang framträdande teman kopplade till vad som upplevts stödjande.

Vid bearbetningen av data eftersöktes återkommande teman som gav uttryck för någon typ av konsensus gällande vad förskollärarna upplevt stöttat dem att ansvara och leda. Dock menar Bryman (2018) att repetition i sig inte är tillräckligt för att ses som ett tema, viktigare är relevansen utifrån forskningsfrågan. Många intressanta teman synliggjordes i respondenternas beskrivningar men för att kunna svara på frågeställningen söktes särskilt det som i förskollärarnas resonemang beskrevs som hjälpsamt eller stödjande för att förstå eller komma vidare i det aktuella utvecklingsarbetet. Vid några tillfällen lyfte förskollärarna även vad de saknat stöd i eller önskat mer av för att komma vidare i arbetet, även detta blev något som stärkte de framträdande temana.

ETISKA ÖVERVÄGANDEN OCH METODDISKUSSION

Redan från start krävdes en reflektion kring det faktum att en chef intervjuar sina medarbetare där frågorna indirekt fokuserar på att utvärdera chefens arbete och hur detta skulle kunna påverka förskollärarnas utsagor. Oavsett hur detta organiserades var det av vikt att medvetandegöra maktperspektivet och fundera över olika aspekter för att minska denna begränsning så långt som möjligt. De tre förskollärarna informerades om att deltagandet var frivilligt och att fokus låg på ett nyfiket utforskande av deras upplevelser. Uppfattningen var att de tre tillfrågade förskollärarna hade en trygg relation till biträdande rektor samt till sin profession vilket minskade de hinder som riskerade begränsa respondenternas reflektioner.

Att använda människors upplevelser och tolkningar som underlag för en studie kan ses som problematiskt och utsagornas validitet kan komma att ifrågasättas. Vad säger enstaka individers upplevelse och resonemang om sanning och verklighet? Inte desto mindre är det just de verksamma i en praktik som kan berätta om sin egen upplevelse och förståelse av sin levda verklighet. Målet med denna studie är att tolka förskollärarnas utsagor i syfte att förstå vad de upplevt som stödjande för att ge dem förutsättningar att ta ansvar och leda ett utvecklingsarbete i förskolan.

RESULTATET TEMATISERAT

FRÅGESTÄLLNINGEN UTGÅR FRÅN förskollärares resonemang kring vad de upplever som stödande för att kunna ta ansvar för och leda ett utvecklingsarbete. Analysen av fokusgruppsintervjun med deltagande

förskollärare resulterade i att tre framträdande teman kopplade till vad som upplevdes bidra till att ge dem förutsättningar att ta ansvar och leda: *möjlighet att mötas, tydlighet samt ledarens förhållningssätt.*

ATT MÖTAS

FÖRSKOLLÄRARNAS ÅTERKOMMER VID flera tillfällen i sina resonemang till att de organiserade mötena och nätverken vars struktur och innehåll anpassats för att stödja utvecklingsarbetet med aktionsforskning och filmning. Bland annat diskuterar de hur de pedagogiska utvecklingsgrupperna (PUG) hjälper dem att förstå delar av aktionsforskningsprocessen.

Men också kanske höra varandras svårigheter också. "Vad står du i? Jaha, men jag har det här. /.../ Gör så här, eller testa det här. Och ha en förståelse för att det finns andra stopp i själva processen. (F2)

När de får möjlighet att mötas och dela erfarenheter beskriver de att detta hjälper dem att komma vidare i sitt eget arbete.

/.../samarbetet, alltså att vi delar med oss. Där är vi ganska öppna, tycker jag, i den gruppen vi har som förskollärare. Vi har kommit långt i tryggheten med varandra, att vi kan öppna upp om de svårigheter vi faktiskt har... (F1)

Den trygghet som gruppen byggt upp beskrivs som viktig för att kunna dela det som är svårt eller det som de inte förstår. Tolkningen är att den trygga gruppsy-

namiken bidrar till en prestigelöshet och fokus kan då läggas på utveckling och lärande. I mötet med andra upplever förskollärarna möjlighet att reflektera kring sina svårigheter och med hjälp av kollegornas erfarenheter och förslag kan de få nya perspektiv och förslag på möjliga lösningar. Även mötes innehåll lyfts som stöttande.

Men något som jag tyckte var hjälpsamt, det var ju när vi tittade på den här filmen (om aktionsforskning). (F3)

Förskollärarna beskriver både formen för mötena med gemensamma reflektioner samt det teoretiska innehållet som stödande för det fortsatta arbetet.

TYDLIGHET

I **ANALYSEN AV** respondenternas resonemang framträder en samstämmighet kring att tydlighet från biträdande rektor är en central faktor för förskollärarnas fortsatta arbete att driva och leda utvecklingsarbetet. Förskollärarna beskriver att det från start fanns en tydlighet från biträdande rektor om att alla *ska* filma, det är *inte valbart* och vi börjar *direkt*. Denna tydlighet bidrar till att stärka förskollärarna i det egna ledarskapet, det ger dem möjlighet att ta ut riktning mot det uppsatta målet, trots att de själva upplevt viss förvirring kopplade till mål och syfte med arbetet.

”Det som var tydligt var väl att det inte var så mycket val, utan vi ska göra det här. Och det var ju styrkande i ... att få igång kollegorna. Att få igång kollegorna och arbetslaget, att det här måste vi göra. Det kommer uppifrån, alla gör det, det är inte bara vi” (F1)

Vidare beskriver förskollärarna flera tydliggörande faktorer som stödande, så som instruktionen att välja en vardagssituation att filma och aktionsforska på samt de reflektions- och analysmallar som utformats som stöd för att följa aktionerna och dess effekter. Tolkning utifrån förskollärarnas beskrivning är att mallarna bidrar till att rama in utvecklingsarbetet och skapa riktning, vilket i sin tur gör arbetet mer begripligt och hanterbart.

/.../om det inte hade funnits en mall tror jag inte det hade blivit lika tydligt i vad vi håller på med. Det tror jag inte (F2)

Förskollärarna lyfter vidare de svårigheter som uppstår när de upplever otydlighet och vad de önskar hade varit mer tydligt från start. De beskriver att det var otydligt vad en aktion innebar vilket resulterade i att de valda aktionerna inte alltid hade koppling till det valda utvecklingsområdet. Mallarna för reflektion och analys beskrivs som viktiga stödfunktioner för att ta ut riktning och komma vidare i arbetet. Detta synliggörs då förskollärarna resonerar kring hur mallarna används och vad som blev viktiga delar, men även vad som saknas och hur de kan utvecklas.

Så det tycker jag också har varit bra när (biträdande rektor) gjorde om den. För när filmandet blev sidan tre, då var det typ fem minuter kvar. Då var det inte så prioriterat. (F3)

När arbetet upplevs som otydligt försvåras förskollärarnas möjligheter att leda arbetslaget. Förskollärarna beskriver även hur känslan av att till en början inte förstå syftet gjorde det svårt att se meningen med utvecklingsarbetet. Här blev tydliga instruktioner och mallar hjälpsamma, framför allt i uppstartsfasen.

LEDARENS FÖRHÅLLNINGSSÄTT

ETT **ÅTERKOMMANDE TEMA** i förskollärarnas resonemang är betydelsen av ledningsfunktioners och biträdande rektors förhållningssätt. Förhållningssättet beskrivs på olika sätt, bland annat lyfts vikten av ett *tillåtande* förhållningssätt:

Det var ju nytt för alla, även från er i ledningen. Och det var ni ganska ärliga med från start. I alla fall du (biträdande rektor). Du är ny i det här, vi är nya i det här. Ingen vet, ingen kan. Vi filmar och ser vad som händer. (F1)

Förskollärarna menar även att biträdande rektors förståelse för de svårigheter som kan uppstå vid implementerandet av en ny arbetsmetod bidrar till att

alla vågade försöka, trots initial osäkerhet. Ett återkommande tema är förhållningssättet att låta implementeringsarbetet *ta tid* även har betydelse, den pågående lärprocessen visade sig vara viktig och bidra till fördjupad förståelse och kunskap.

Vidare beskriver förskollärarna att det *intresse* och *engagemang* som biträdande rektor visat under arbetes gång varit stödande. Detta menar de yttrar sig i att biträdande rektor uppmuntrar dem att be om hjälp när frågor uppstår samt genom att vara tillgänglig för det behov av stöd de behöver. Att ha ledningsfunktioner som visar intresse och stöttar reflektionerna framstår i förskollärarnas resonemang som stödande och

bidrar till motivation, ledares deltagande signalerar att deras arbete har betydelse.

Och ni kommer runt och lyssnar och hör vad vi säger, så bara wow, biträdande rektor vill höra vad vi har gjort. Rektor kommer och är nyfiken. Alltså det lyfter ju hela arbetet i sig, än att vi sitter i ett litet rum på förskolan och antecknar det i en mall som ingen läser i princip. (F1)

Även biträdande rektors *positiva hållning* till utvecklingsarbetet beskrivs som en motiverande faktor. Störst betydelse för att bibehålla engagemanget menar förskollärarna är den utveckling som aktionsforskningen synliggjort:

Våra aktioner har ju gett jättemycket resultat till barns lärande. Men också till vårt lärande. Det tycker jag har varit den största drivkraften till att ändå fortsätta. (F3)

Förskollärarna resonerar vidare och beskriver hur de hade önskat ytterligare stöd, exempelvis att biträdande rektor hade deltagit vid fler reflektionstillfällen när pedagogerna tittat på sina filmer. En förskollärare beskriver även ha upplevt att det blev för mycket information och instruktioner på en gång och att det gjorde henne överväldigad och att det hade varit bättre att ”börja i det lilla”.

SAMMANFATTNING

I **FÖRSKOLLÄRARNAS RESONEMANG** framträdde främst tre förutsättningsskapande faktorer. Vikten av *att få mötas*, vilket möjliggör och bidrar till kunskapsinhämtning och gemensamma diskussioner, *tydlighet*

kring vilka krav och förväntningar som finns och vad syftet med utvecklingsarbetet är samt ett *förhållnings-sätt* som upplevs tillåtande, engagerat och intresserat.

DISKUSSION

DEN HÄR ARTIKELN tar sin utgångspunkt i en nyfikenhet på vad deltagande förskollärare upplever som särskilt betydelsefullt stöd för att öka förutsättningar för att leda ett utvecklingsarbete. Vid analys av förskollärarnas upplevelse av vad som upplevts särskilt

stödjande framträder tre centrala teman: *att mötas*, *tydlighet* och *ledarens förhållningssätt*. Nedan diskuteras dessa perspektiv under respektive rubrik i relation till skolledares pedagogiska ledning och forskning.

ATT MÖTAS

RESULTATEN BETONAR VIKTEN av att pedagoger ges möjlighet att mötas i kollegiala sammanhang. Respondenterna beskriver visserligen det teoretiska innehållet som hjälpsamt men framhäver framför allt värdet av att tillsammans få prata om den egna förståelsen, diskutera det som upplevs svårt och ge varandra nya infallsvinklar. Utifrån resultaten kan det därav anses viktigt att som stöttande skolledare organisera för att verksamma pedagoger ges möjlighet att mötas kollegialt. Detta stöd verkar särskilt viktigt när något är nytt, möjligheten till gemensamma diskussioner bidrar till att skapa ökad förståelse och samsyn kring innehållet. En möjlig tolkning kan vara att det är i möte och dialog med andra praktiker som intersubjektivitet formas (Medas, i Ludvigsson 2009). Kollegialt präglade möten i en försolekontext bidrar till ökad samförståelse vilket i det här fallet stärker förskollärarnas

förståelse för hur de ska leda för att implementera ett nytt utvecklingsarbete.

Respondenternas utsagor visar också att det inte enbart är mötestillfällena i sig som är betydelsefulla, även den trygghet gruppen känner med varandra upplevs avgörande för att dialogen ska bidra till fördjupad förståelse. Här verkar resultaten peka på vikten av skolledares förmåga att leda möten så alla känner sig delaktiga och bekräftande och där fokus ligger på gemensamt lärande som bidrar till ökad förståelse. Resultaten stärks av Skolforskningsinstitutets rapport och pekar ytterligare på vikten av att som ledare ha minst lika stort fokus på den kultur som präglar de gemensamma mötena som det teoretiska innehållet (Skolforskningsinstitutet 2022). Att gruppdynamiken präglas av tillit och inkludering verkar särskilt betydelsefullt för att deltagarna ska uppleva mötena som meningsfulla.

TYDLIGHET

VIDARE VISAR RESULTATEN att tydlighet från skolledaren skapar bättre förutsättningar för förskollärare att leda. En möjlig tolkning är att tydlighet i detta sam-

manhang inte handlar om styrning i detalj, respondenternas beskrivning pekar snarare mot en *hjälpssam tydlighet* som erbjuder ramar och riktning.

Den hjälpsamma tydligheten består i att tydliggöra förväntningarna på alla medarbetare, exempelvis att alla ska arbeta med aktionsforskning. Att det till en början fanns beslut om vilken typ av situation som skulle undersökas samt forskningsunderlag att förhålla sig till hjälpte förskollärarna att påbörja arbetet, trots att de ännu inte riktigt förstod processen och vad arbetet skulle leda till. Respondenternas utsagor pekar på vissa svårigheter att påbörja och leda ett utvecklingsarbete de själva inte fullt ut förstår. Hjälpsamt är då de process- och stödmallar som utformas vilka bidrar till att skapa förståelse för vad som ska analyseras och den övergripande visionen. Denna beskrivning kan ses som ett exempel för det som Scherp, Scherp & Thelin (2013) beskriver när de diskuterar vikten av ”vägledande helhet” – när mål och syfte kommuniceras med hjälp av exempelvis stöddokument bildas

ett ramverk som hjälper förskollärarna att hantera oväntade svårigheter under utvecklingsarbetets implementering.

Resultaten kan därav tolkas som att det av stötande skolledare krävs en särskild (hjälp) tydlighet som klargör mål, ramar och förväntningar för att möjliggöra förskollärares ledarskap. Som även tidigare studier tyder på blev förskollärares agens stärkt av att det erbjudna stödet pekade ut riktningen. Med tiden bidrog detta till att förskollärarnas förutsättningar att ta ansvar och leda utvecklingsarbetet stärktes då den vägledande helheten även bidrog till autonomi i att fatta beslut och anpassa underlag utifrån behov. Denna autonomi kräver dock att ledaren har ett förhållningssätt som tillåter handlingsfrihet inom den vägledande helheten.

LEDARENS FÖRHÅLLNINGSSÄTT

RESULTATEN VISAR VIDARE betydelsen av ledarens attityd, förskollärarnas utsagor synliggör vikten av ledarens *förhållningssätt* för att driva utvecklingsarbete.

Beskrivningarna ovan av betydelsefulla ledarhandlingar visar att ledarens ”hur”, det vill säga attityden och hållningen gentemot medarbetaren och verksamheten, är en viktig aspekt i skolledarskapet för att skapa engagemang och driva processer framåt. Med andra ord är fokus på tydlighet och organisationsarbete inte tillräckligt för genomförandet av utvecklingsarbete, ledarens förhållningssätt är av minst lika stor vikt.

Resultaten pekar på vikten av att skolledare intar ett tillåtande förhållningssätt och visar förståelse för att det nya kan upplevas svårt och därför ger medarbetare stöd och tid. Vidare beskriver respondenterna betydelsen av att ledarfunktioner visar intresse och genom sitt deltagande understryker hur angeläget

det pågående utvecklingsarbetet är. Detta bidrar till fortsatt engagemang hos pedagogerna. Dessa resultat tangerar även den tidigare forskningen som understryker betydelsen av att ledare intar ett demokratiskt förhållningssätt där alla ges möjlighet till delaktighet och att känna sig betydelsefulla. Ledaren behöver utveckla förmågan att vara lyhörd för medarbetares behov av stöd, visa intresse för det arbete som sker och ge återkoppling så att var och en upplever att deras arbete har betydelse (Blom 2022; Ludvigsson 2009; Skolinspektionen 2018; Skolforskningsinstitutet 2022).

Tolkningen av resultatet pekar på att det inte går att se på utvecklingsarbete som något instrumentellt som endast ska implementeras eller genomföras. Utvecklingsarbets effekt och framgång påverkas även av hur ledaren förhåller sig samt betydelsen av den relationella dimensionen.

SLUTSATSER

SUMMERANDE ASPEKTER AV BETYDELSEFULLA LEDAHANDLINGAR

DE CENTRALA ASPEKTERNA som visat sig betydelsefulla har handlat om möjligheten till kollegialt lärande, att förstå vad och varför något ska göras och den hållning jag som biträdande rektor haft.

Möjligheten att få möta kollegor och diskutera det vi arbetar med har varit oerhört viktigt. Men mötet behöver ha ett relevant innehåll som stödjer det utvecklingsarbete vi är inne i. Det är även viktigt hur gemenskapen i gruppen ser ut, att det finns en trygg och respektfull gruppdynamik är en central förutsättningskapare för att utveckling och lärande ska ske.

När vi påbörjade arbetet var det mycket vi inte visste och alla involverade upplevde mer eller mindre osäkerhet, vilket i resultatet även beskrivs som en upplevelse av otydlighet. Det är svårt att komma i gång med ett arbete när allt för många faktorer upp-

levs som otydliga eller osäkra. Men min slutsats efter analys av resultatet är att även när det är mycket vi inte kan eller vet så finns det några delar som ändå är klara och dessa kan hjälpa till att skapa tydlighet i det otydliga. Vi behöver kunna klargöra vad mål och syftet med arbetet är, även om de kan ändras längs vägen.

Slutligen behöver jag som ledare vara närvarande, lyhörd och aktivt involverad i pedagogernas arbete. Jag behöver vara nyfiken och entusiastisk, jag behöver återkoppla och även utmana vid behov. Jag behöver ha förståelse för när det är svårt samt uppmuntra alla försök till prövande. Framför allt behöver pedagogerna uppleva att arbetet är något vi gör tillsammans och att deras professionella förmåga möts med tillit

AVSLUTANDE REFLEKTION

NÄR JAG SKULLE påbörja arbetet med att introducera och implementera aktionsforskning med film som verktyg, med fokus på att utveckla pedagogers språkstödjande handlingar, var jag inte säker på hur det skulle gå. Jag kände själv att jag ännu inte var på det klara med vad aktionsforskning innebar eller hur arbetet skulle genomföras.

När jag funderade över vilka av mina ledarhandlingar som varit bidragande till att skapa förutsättningar för förskollärare att leda utvecklingsarbetet hade jag egna föreställningar utifrån exempelvis de mallar jag skapat och innehållet i våra utvecklingsgrupper. Men när jag lyssnade in de förskollärare som deltog i min fokusgruppsintervju fick jag träna mig i att ha distans till mina egna uppfattningar för att för-

stå vad deras upplevelser gav uttryck för. Jag lyssnade även in deras upplevelse av vad de saknat eller önskat sig mer av, även det gav mig ökad kunskap kring vad som var viktiga faktorer för att skapa förutsättningar att leda.

Jag trodde till en början att undersökningen skulle ha större fokus på vårt aktuella utvecklingsinnehåll men har senare förstått att studiens resultat kan appliceras på utvecklingsarbeten i stort och att de ledarhandlingar som skrivs fram som stödjande och förutsättningsskapande kan vara gynnsamma generellt när vi står inför ett nytt utvecklingsarbete. Framför allt är det ytterligare tydliggjort vad förskollärarna behöver för att ha förutsättningar att ta ansvar för arbetet och leda detta framåt.

ATT UNDERSÖKA FÖRSKOLLÄRARES uppdrag och ansvar är fortsatt angeläget, det är komplext att arbeta som lärare i den enda skolformen utan mätbara läroplansmål. Vad händer med en profession där ramar bitvis kan upplevas otydliga, där mål sätts upp och mäts delvis utifrån lokala uppfattningar av vad som ska vara fokus i uppdraget? Denna studie pekar på att det som främst blir viktigt för att förskollärarprofessionen ska ges förutsättningar och agens i sitt yrkesutövande är

möjlighet till kollegialt utbyte, tydliggörande av mål och vision för att skapa riktning samt ledare som stödjer genom ett medvetet förhållningsätt. Fortsatt undersökande av förskollärares ansvar och ledarskap behöver göras och fokus bör läggas på hur de ska ges förutsättningar till ökad autonomi för att kunna ta det ansvar läroplanen understryker att de har.

REFERENSLISTA

- ★ Blom, T. (2022). *Tid för tillit: Kritiska ögonblick i rektorers vardagsarbete*. Karlstad: Karlstad University Studies.
- ★ Bryman, A (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan. Stockholm: Liber.
- ★ Skolforskningsinstitutet. (2022). *Lärares professionella utveckling och lärande i kollegiala samarbeten: Skolforskningsinstitutet sammanfattar och kommenterar 2022:01*. Solna: Skolforskningsinstitutet.
- ★ Douglass, A.L. (2019). *Leadership for quality early childhood education and care*. OECD Education Working Papers, No. 211, 29 s. file:///C:/Users/pdiyu01/Downloads/6e563bae-en.pdf (Hämtad: 2025-05-12).
- ★ Eriksson, A (2015). "Förskollärares ansvar: från självpåtaget till pålagt och delvis legitimerat" I: *Pedagogisk Forskning i Sverige årg. 20* nr 1–2 2015 issn 1401-6788. Institutionen för pedagogik, Högskolan i Borås. Tillgänglig på: Visning av Förskollärares förtydligade ansvar – en balansgång mellan ett demokratiskt förhållningssätt och att utöva yrkeskunskap. Hämtad: 2025-12-01).
- ★ Ifous (2023) 'Språkutvecklande förskola', *Ifous*. Tillgänglig på: <https://ifous.se/sprakutvecklande-forskola/> (Hämtad: 2025-05-12).
- ★ Ludvigsson, A. (2009). *Samproducerat ledarskap: Hur rektorer och lärare formar ledarskap i skolans vardagsarbete*. Högskolan för lärande och kommunikation, Jönköping University.
- ★ Scherp, H.-Å., Scherp, G.-B. & Thelin, K. (2013) *Verksamhetsidé och måluppfyllelse i förskola och skola*. Karlstad University Studies 2013:40. Karlstads universitet.
- ★ Skolinspektionen (2018) *Förskolans kvalitet och måluppfyllelse – Slutrapport i treårigt regeringsuppdrag att granska förskolan*. Stockholm: Skolinspektionen.
- ★ Skolverket (2025) *Kollegialt lärande*. Tillgänglig på: <https://www.skolverket.se/kompetensutveckling/vetenskaplig-grund-och-beprovad-erfarenhet/det-har-ar-vetenskaplig-grund-och-beprovad-erfarenhet/kollegialt-larande> (Hämtad: 2025-11-06).

APPENDIX

BILAGA 1: INFORMATION DELTAGANDE FOKUSGRUPPSINTERVJU

FÖRFRÅGAN OM DELTAGANDE I FOKUSGRUPPSINTERVJU

Inom ramen för Ifousprogrammet ”Språkutvecklande förskola” ska jag skriva en artikel för Skolporten. Artikeln kommer fokusera på att undersöka och synliggöra vilka ledarhandlingar som visat sig stödjande vid implementering av aktionsforskning med film som dokumentationsverktyg, med syftet att utveckla pedagogers språkstödjande handlingar. En del i att synliggöra vilka ledarhandlingar som upplevts stödjande är att få återkoppling från er och därför vill jag bjuda in er att delta i en fokusgrupp för att diskutera detta.

Jag kommer delta vid fokusgruppen och inta rollen som moderator där jag ställer frågor utifrån en mall samt eventuella följdfrågor. Ni kommer diskutera och reflektera fritt utifrån era uppfattningar och upplevelser, jag är inte ute efter ”rätt och fel” utan ge-

nuint intresserad och nyfiken på vilka ledarhandlingar som upplevts stödjande. Vad som upplevs stödjande kan även skilja sig från person till person.

Jag kommer spela in och sedan transkribera samtalet, efter transkriberingen raderas ljudfilen. Ni är anonymiserade och avidentifierade i artikeln och kommer ges möjlighet att läsa igenom den innan publicering.

”Fokusgrupper är en metod som används för att studera människors föreställningar, kunskaper, attityder och värderingar genom fokuserade gruppintervjuer. Metoden innebär att en grupp under en moderators ledning diskuterar ett givet ämne. Fokusgruppsmetoden kan användas som ett verktyg för konsultation, där man utgår från gruppens bedömning om vad som är viktiga faktorer i en viss fråga” (Wibeck 2010).

BILAGA 2: INTERVJUFRÅGOR

FRÅGOR ATT REFLEKTERA KRING OCH DISKUTERA I FOKUSGRUPPEN

1. Hur har ni förstått målen som ska nås (tydligt, otydligt, samsyn)?
2. Vad har ni upplevt som särskilt hjälpsamt för att leda mot målen?
3. På vilket sätt har innehållet vid PUG fungerat för att bidra till att leda mot samt nå målen?
4. På vilket sätt har reflektionsmallen fungerat för att bidra till att leda mot samt nå målen?
5. På vilket sätt har tiden på APT och analysmallen fungerat för att bidra till att leda mot samt nå målen?
6. På vilket sätt har de individuella stödet, utifrån behov, från biträdande rektor fungerat för att bidra till att leda mot samt nå målen?
7. Vad har bidragit till att skapa engagemang, nyfikenhet och vilja att leda mot och arbeta med språkstödjande handlingar och aktionsforskning med filmning som metod?



SKOLPORTEN