

Avsnitt 82: Kollegialt lärande i förskolan

SPEAKER: Vi på Specialpedagogiska skolmyndigheten arbetar för att alla barn, elever och vuxenstuderande oavsett funktionsförmåga ska nå målen för sin utbildning. I podden Lika värde förklarar, fördjupar och diskuterar vi specialpedagogik och ger goda råd till dig som arbetar i eller har barn som går i förskolan och skolan. Om du vill veta mer om SPSM och vilket stöd vi erbjuder, gå in på vår webbplats, spsm.se och följ och i sociala medier. Fler avsnitt av podden Lika värde hittar du på spsm.se och där poddar finns.

ERIKA: Hej och varmt välkommen till Specialpedagogiska skolmyndighetens podd Lika värde. Dagens ämne är ledarskap och vi kommer att prata om rektorers betydelse för kompetensutveckling och utvecklingsarbete i en verksamhet. Jag heter Erika Bergman och arbetar på SPSM och med mig har jag Anki Wennergren, docent i pedagogik vid Högskolan i Halmstad och Henrietta Carolsson Godolakis som är lärare och lektor i Ängelholms kommun. Och jag vill börja med att säga välkomna till er till det här samtalet.

ANKI: Tack så mycket.

HENRIETTA: Tack, tack.

ERIKA: Och ni har ju båda varit involverade i ett forskningsprojekt, närmare bestämt i en forskningscirkel med rektorer i förskolan som har haft

2023-08-21

Dnr

fokus på hur man som ledare kan möjliggöra förändrings- och förbättringsarbete i sin egen verksamhet och det här är en forskningscirkel som har initierats av SPSM och Skolverket med koppling till Specialpedagogik för lärande, som handlar om kompetensutveckling i specialpedagogiska frågor. Och i den här forskningscirkeln har ni haft fokus på något som ni kallar för rektors ledarhandlingar och vad är ledarhandlingar?

ANKI:

Vi har tagit inspiration från forskning kring pedagogiskt ledarskap och i dag pratar man ganska mycket om just ledarhandlingar inom ramen för pedagogiskt ledarskap. För vi var ju intresserade av, vilka insatser gör rektor, alltså handling, som riktar sig mot att skapa regi då för den här kompetensutvecklingsinsatsen som du nämnde nyss här nu, Specialpedagogik för lärande. Så egentligen kan man säga att det är en avsmalning mot aktivitet i det pedagogiska ledarskapet och det är ju de som då antingen kan möjliggöra eller vara hindrande, som du var inne på. Men det var ju också så att uppdraget vi fick av SPSM och Skolverket handlade om att de ville att vi tillsammans skulle utveckla kunskap om just det här, ledarhandlingar, i förskolan eftersom den insatsen var helt ny. Insatsen har ju funnits förut i skola och gymnasieskola, men just mot förskola. Och man kan tänka att det är ganska mycket likheter men det är också lite skillnader i uppdraget i förskolan. Så vi var ju väldigt glada för att tillsammans då, Henrietta och jag och de här rektorerna, få utveckla kunskap som

2023-08-21

Dnr

SPSM och Skolverket skulle ha nytta av för att kunna ge optimalt stöd till rektor i såna här kommande insatser.

ERIKA: Mm. Vill du lägga till någonting, Henrietta?

HENRIETTA: Ja, jag tänker lite hur vi då gick till väga. Forskningscirkel har vi ju sagt och vi startade ju tillsammans med fjorton rektorer, vi samlades digitalt fick det bli, och träffades ungefär en gång i månaden, arbetade på med lite teoretiska inspel, mycket samtal kring deras praktik. Men det viktiga var ju att vi bidrog med lite olika delar in i detta, så rektorerna stod ju naturligtvis för sin praktik och jag och Anki stod för den teoretiska delen. Och sen tycker jag också vi ska poängtera att delaktigheten i den här forskningscirkeln var ju A och O, att alla kunde vara en del och ville vara en del och tog initiativ och helt enkelt ville lära sig något nytt, det tyckte jag var väldigt tydligt i gruppen. Jag vet inte om du håller med mig, Anki?

ANKI: Jo, men absolut. Vi är ju båda inspirerade av aktionsforskning och då handlar det om att forska med de här rektorerna, in på dem. Vi hade aldrig kunnat utveckla den här kunskapen på egen hand, Henrietta och jag, och de hade inte heller kunnat göra det, utan det är det här mötet mellan praktiken och den kunskap som vi står för som ska bli mervärdet och på totalen en kunskapsutveckling inom området.

2023-08-21

Dnr

- HENRIETTA: Ja, och det var ju ingen kurs som deltagarna kom till för att inhämta kunskap kring någonting utan det var ju ett gemensamt förhandlande hela tiden som då skapade det här gemensamma innehållet. Jättespännande sätt att arbeta på.
- ERIKA: Mm. Men det är intressant också tänker jag, att det ni säger just, att det handlar om handling, att det är det som är i fokus, praktiken. Jag tänker både då i hur ni har jobbat i cirkeln, men också det som ni sätter under lupp i det här arbetet.
- ANKI: Ja, vi vill ju komma förbi att ... Det får ju inte bli mycket prat och lite verkstad [skratt]. Man kan prata om hur man skulle vilja göra i den bästa av världar men det händer ingenting i praktiken, och här är ju tvärtom. Vi vill ju få syn på, vilka ledarhandlingar har de då gjort, vilka har varit framgångsrika, vilka har varit mindre framgångsrika och så dela de erfarenheterna inom gruppen så att de under processen också kunde korrigera sig och ta inspiration från varandra.
- HENRIETTA: Ja, och jag tror många rektorer kunde uppleva att man inte alltid var så medveten om vilka ledarhandlingar man faktiskt genomförde dagligen utan i samtalet så blev man medveten om att "oj, det här har jag inte varit medveten om, att det spelar så stor roll för mitt ledarskap".
- ERIKA: Mm. Så man fick syn på det också, tillsammans?

2023-08-21

Dnr

- HENRIETTA: Precis.
- ERIKA: Mm. Men jag tänker också, Specialpedagogik för lärande, det har ju fokus på personalens kompetensutveckling i specialpedagogiska frågor. Men varför var det då så viktigt att man samlar just de som är ansvariga för verksamheten i förskolan?
- ANKI: Ja, jag tänker ju att vi vill ju luta oss mot forskning förstås, och den viktigaste framgångsfaktorn är ju faktiskt rektors delaktighet. För rektor kan också i de sämsta av världar bli statist i kompetensutvecklingsinsatser och så får lärare ... Man skapar regin och sen går man åt sidan. Men här har vi jobbat på det sättet, man är ju en del av regin själv också. Man inte bara skapar regi och sen drar sig tillbaka. Så att rektors delaktighet för lärarnas lärande, det är ju den största framgångsfaktorn som i sin tur då ska generera någonting för barnen, för det är ju därför vi gör allting det här. Vi får ju inte nöja oss med att de vuxna lär sig nya begrepp eller innehåll kring det här inom Specialpedagogik för lärande och sen ser man ingenting, några synliga tecken på att det har gjort någon skillnad för barnens delaktighet eller barnens inkludering och så vidare. Så det är väldigt vanligt att kompetensutvecklingsinsatser stannar vid de vuxnas lärande och inte går vidare. Och det handlar också om tid, hur länge man måste hålla i och hålla ut för att kunna se de här kvittona i barngruppen. Och det är ju en jätteviktig lärdom i just den här modulen som vi

2023-08-21

Dnr

har jobbat med eftersom det var så komplexa begrepp inom specialpedagogik som man inte bara kunde läsa utan man måste erövra en gemensam förståelse där också rektor är en viktig aktör i att också få en gemensam förståelse för de här begreppen.

HENRIETTA: Det är ju rektors ansvar också, i rektors roll ingår ju ett ansvar att faktiskt se till att personalen har den kompetens som krävs för att ha en kvalitativ undervisning. Sen blev det ju ganska lyckligt också eftersom våra rektorer kom från olika kommuner så fick man ju syn på olika sätt, hur man hade tagit sig an den här modulen, hur man hade planerat på olika sätt och så vidare. Så att det blev ett utbyte också som synliggjorde att man kommer framåt fast på olika vis och att man ibland får ta lite omvägar till exempel, för att Specialpedagogik för lärande faktiskt ska ge kvitton i barngrupperna till sist.

ERIKA: Just det. I den här rapporten som ju också blev ett resultat av den här forskningscirkeln så har ni också synliggjort olika ledarhandlingar som har haft betydelse för rektorernas arbete och ni redogör också för vilka faktorer som har möjliggjort. Kan ni berätta lite mer om det för lyssnarna?

HENRIETTA: Mm. Jag tänker koppla i lite till det vi sade här precis, rektors ägarskap och deltagande, det är ju en verklig möjliggörare för att en kompetensutvecklingsinsats ska ge spår i verksamheten. Och där handlar det ju mycket om att när man nu hade tagit ett beslut kring att man skulle ingå i den här

2023-08-21

Dnr

kompetensutvecklingsinsatsen, att det fanns ett behov av att involvera personalen och gärna så fort som möjligt så att man, vad ska man säga, man krattade manegen lite för det skulle komma och att de kände att, nu är vi med på banan, här finns ett behov vi har i vår verksamhet och det här är ett sätt i alla fall att möta det behovet vi har. Det var väl en tydlig möjliggörare, skulle jag säga. Det här ägarskapet också, det krävde ju att rektorn på något sätt var deltagande och det gjordes ju på lite olika sätt i rektorsgruppen, en del var ju bokstavligen med i de här mötena med personalen när de bearbetade litteratur och undervisningssituationer. Men för några andra fick man ta lite andra vägar just för att erövra det här ägarskapet, eftersom man inte kunde vara deltagande i grupperna av olika anledningar.

ANKI:

Det fanns ju också sånt som var hindrande för rektor att erövra det här ägandeskapet och en sådan faktor var på vilket sätt huvudman agerade initialt, innan insatsen kom igång. Och det fanns ju då huvudmän som var väldigt styrande på hur-frågorna, alltså hur ska den här insatsen genomföras, hur ska vi välja ut handledare, hur ska vi formera grupperna och så vidare, vilket gjorde att de rektorerna som jobbade under såna förutsättningar fick det mycket svårare och längre väg att erövra ett eget ägarskap tillsammans med sin personalgrupp. För att då var det ju någon annan som hade bestämt ganska viktiga frågor som en rektor borde ha fått vara med och äga de frågorna på den lokala enheten. Så vi skriver ju mycket om

2023-08-21

Dnr

ägarskap i rapporten eftersom det är så central framgångsfaktor. Men det har ju inte varit en linjär process som bara har varit framgångsrik utan vi har ju också stött på de här hindren där vi ändå måste ge en stor eloge Henrietta, till rektorerna som var otroligt ... De visade ju ett professionellt mod, de gav inte upp vid något hinder utan då satt man ju och resonerade med sina kollegor i forskningscirkeln, "hur tänker ni, hur ska jag tänka vidare, jag vill ju också få till det här ägarskapet så att jag kan erövra delaktighet tillsammans". Så att det här är ju en process som kanske är lite svår att beskriva i rapporten eftersom det är mycket mikroval och mikrosituationer. Men det var ju ingen som stötte på ett hinder och sade "nu ger jag upp" utan snarare tvärtom, de blev ju taggade och utmanade av att komma vidare i processen.

ERIKA: Mm.

HENRIETTA: Jag vet, ett exempel där var ju till exempel där barnskötarna hade exkluderats från kompetensutvecklingsinsatsen, och då valde rektorn faktiskt att skapa möjlighet för dem att delta tillsammans med den rektorn.

ERIKA: Mm. Jag tänker, finns det några konkreta exempel, just precis på det här med de hindrande faktorerna, om hur man kan agera, göra, för att komma förbi dem? Du pratade om mikroval här, vad skulle det kunna vara, bara så att man ser det konkret framför sig?

2023-08-21

Dnr

ANKI:

Ett exempel var precis det Henrietta sade, att om huvudman har bestämt att barnskötarna ska inte vara med, då blir det ju ganska stor del av personalgruppen som inte erövrar förståelse för innehållet. Då gör man ett val att själv leda barnskötarna, för de fick inte ingå i handledningsgrupperna. Men ett annat val var till exempel att om huvudman bestämde vilka som ska vara handledare så hade inte alla rektorer en handledare på sin egen enhet, vilket gjorde att det var svårt att få transparens i processerna. Men då försökte man skapa andra grupperingar så man ändå hade synliggörandet av de processerna som pågick, när inte rektorn var med. Så att jag tänker att det är kreativa ledarhandlingar för att komma förbi hindren och inte tänka att "nu kan jag inte göra någonting åt det här", utan snarare tvärtom. Men ett annat mikroval som vi, vi har inte varit inne på det så mycket men rektor ville också, flera stycken, att man skulle filma sin undervisning för att få syn på det här, vad händer i barngruppen nu när vi försöker jobba med delaktighet till exempel, som var ett viktigt ord även för barngruppen i den här modulen. Så fick de ganska mycket motstånd, ja men då valde de att filma sig själva [skratt] och analysera sin undervisning med personalgruppen för att vara den där förebilden, att undervisningsutveckling handlar om att analysera den tillsammans, inte att man på egen kammare ... Så att de små ledarhandlingarna, mikrovalen, tillsammans så bidrog ju de till möjliggörare fastän det kanske var hinder från början.

2023-08-21

Dnr

- ERIKA: Mm. Just det. Så det gjorde också att det blev ett lärande?
- ANKI: Exakt. För rektorn kunde ju ha sagt “ja, men då filmar vi inte alls då”, men eftersom då filmningen är en väldigt central del, inte filmningen i sig utan att analysera filmade undervisningssekvenser om man ska jobba med undervisningsutveckling, så kommer man ju förbi det där allmänna tyckandet om sin undervisning utan “så här blev det”.
- ERIKA: Just det, man får titta på riktigt.
- ANKI: Hur kan vi vassa oss då, för att erbjuda ännu större delaktighet i barngruppen till exempel. Nu ger jag exemplen om delaktighet men det blev mycket kring delaktighet eftersom modulen hade väldigt mycket kring just delaktighet och inkludering.
- ERIKA: Mm. Just det. Och det var den modulen då, i Specialpedagogik för lärande, just det.
- ANKI: Ja. Jag vet inte om det var tillräckligt med exempel, men jag vill ju hävda att det är där de viktiga ledarhandlingarna sker och det är ju där man kan bidra med kunskap till andra. Henrietta var ju också inne på det, att bli medveten om sina ledarhandlingar först och främst, för att sedan kunna vassa dem.
- HENRIETTA: Mm. Jag tänker på ett annat exempel på det här, när en rektor inte kunde delta i de här samtalen tillsammans med sin personal, de använde den här

2023-08-21

Dnr

metaforen att ta på sig SFL-glasögon när man tittade på verksamheten.

ERIKA: Mm. Och SFL är Specialpedagogik för lärande, då.

HENRIETTA: Exakt. Så att när rektorn var ute i barngrupperna tillsammans med sin personal så kikade man då på vad som pågick i undervisningen, kunde rektorn se några spår av det de hade läst i grupperna och så vidare. Så det var också ett sätt att närma sig verksamheten, även om man då inte kunde delta fullt ut på grund av organisation som man då inte hade kunnat påverka som rektor. Men det är också lite uppfinningsrikt måste jag säga, rektorerna stod för mycket uppfinning för att hitta nya vägar när inte allting bara var framlagt som man hade velat, kanske.

[ljudslinga]

ERIKA: En sak som jag tänkte på nu när vi pratade som ni konstaterade som jag skulle vilja fråga lite mer om, det var just det här med att ett sånt här utvecklingsarbete, att man verkligen behöver få se att det också kommer barnen till gagn, är det är någonting som leder till ett utvecklat arbetssätt då och man ser det här kvittot på att det också gör skillnad i verksamheten och för de som verksamheten finns till för och att det inte bara blir det här att man som medarbetare utökar sin kompetens. Och då var ni också inne på det här, "det gäller också att hålla i och hålla ut". Vad kan vara det som gör att man inte håller

2023-08-21

Dnr

i och håller ut då, så att man ser det där kvittot, vad tänker ni om det?

ANKI:

Det låter ju jättekonstigt, men rektors ambitionsnivå, de här rektorerna var otroligt ambitiösa rektorer. Och då visade det sig att det var ju inte bara den här insatsen som pågick på förskolorna utan också andra insatser och då blir ju ambitionsnivå ett hinder. För att om man ska få se de här kvittona som du frågar efter, då kan man inte ha hur många bollar i luften som helst, för då blir det ju bara yta till slut. Så att vi jobbade ju med att de också skulle plocka bort bollar och försöka komma på djupet på de insatser, på just den insatsen som de var inne i. Men det handlar ju också om vilken huvudman man jobbar för, som också kanske har utvecklingsområden som måste göras parallellt. Men risken finns, som jag också sett i min egen forskning på andra ställen, det är ju att kompetensutvecklingsinsatser blir aktivitetsfällor som då inte kommer barngruppen till godo. Så när vi tittar tillbaka på det här året, då ser vi att en så här komplex modul så räcker det absolut inte med ett år, medan huvudman kanske redan har planerat för vad de ska göra nästa läsår med ett annat innehåll. Och då blir det ju en krock där, för huvudmannen vill förstås också att alla utvecklingsinsatser ska komma barnen till godo men ett år är väldigt kort tid för att kunna se de här spår eller kvitton i barngrupperna, åtminstone på en så här komplex modul där hela personalen behöver ha den här gemensamma förståelsen för de komplexa begreppen. Så håll i och håll ut betyder ju, för mig,

2023-08-21

Dnr

minst tre år [skratt]. Men det är ju inte så de här ... Modulerna är ju uppbyggda på ettårsbasis, men det betyder ju inte att man på lokal nivå kan fortsätta jobba med dem för att komma till den här fördjupade förståelsen för att man ska också se det här i barngruppen. Och jag minns Henrietta, vi pratade ju otroligt mycket om det här, ska man verkligen gå in i ett nytt, i en helt annan insats till hösten? Kommer du ihåg det?

HENRIETTA: Mm, absolut. Och vi pratade också ibland, vems behov är det att släppa in nya bollar? Är det då den höga ambitionsnivån exempelvis eller är det att personalen tycker att man har andra behov som man då vill svara på, eller är det barnens behov, egentligen? Och där får man väl rannsaka sig själv lite och titta på den analys man har gjort inför en utvecklingsinsats helt enkelt.

ERIKA: Jag utgår från att ni har pratat om de här sakerna också då i den här gruppen, hur har reaktionerna varit?

HENRIETTA: Jag vet att vi hade en rektor som hade lyckats koppla ihop både SFL tillsammans med en annan utvecklingsinsats och tyckte att man hade lyckats någorlunda. Genom att koppla ihop två insatser så blev det ju lite mindre för personalen, så det var ett sätt lite att skydda personalen.

ANKI: Ja, men så var det ju Henrietta, att de ansträngde sig till det yttersta att inte plocka bort någon boll utan

2023-08-21

Dnr

försöka koppla ihop insatser. Antingen som pågick parallellt eller som skulle komma till hösten som kom. Och jag var ju ganska envis i det här fallet, att ska det här komma barnen till godo då kan ni inte ha de här bollarna i luften allihopa, metaforiskt alltså. Utan då måste man också, både som rektor och kanske rekommendera eller själv plocka bort utvecklingsinsatser för att några ska faktiskt göra skillnad. För man har inte oändligt med tid för kompetensutveckling och särskilt inte i förskolan. Så hur tar man tillvara det här så att man faktiskt inte splittrar upp så att det blir massa ytliga insatser och så blir det ett görande som blir ... Man byter bara görande, men det har inte kommit till något annat lärande för barnen. Och det här är en stor risk i Sverige i dag som jag ser inte i bara de kommunerna som vi har jobbat med. Att det finns så mycket att välja på och då kanske man tycker att det är mer givande att byta fokus, än att hålla i och hålla ut som du frågade om här Erika. Att man måste som ledare, som rektor, visa att hålla i och hålla ut, alla ska kunna se att det här har gjort skillnad, annars har man ju hållit på för kort tid.

ERIKA:

Nu har vi ju varit inne på och det är ju många lärdomar tänker jag, som ni har lyft, men om ni skulle säga vilka som är de viktigaste lärdomarna som cheferna och ni identifierade i forskningscirkeln, vad skulle det vara? Jag tänker just de här som man verkligen inte får tappa bort.

2023-08-21

Dnr

HENRIETTA: Jag skulle nog säga att när man initierar en sån här insats, att man måste kommunicera med sin huvudman. Att man verkligen sätter sig ned och tittar igenom de riktlinjer som kommer från Skolverket innan man ens planerar att man ska söka pengar för det här till exempel. Vad förväntas av huvudman, vad förväntas av rektor, vad förväntas av handledare, hur kan vi organisera detta gemensamt, har vi samma förståelse, hur länge tänker vi att det här ska löpa i tid? Som Anki var inne på, man kanske ska planera för en längre tid än ett år bara. Så att man har med sig det in i planeringsarbetet. Och samtidigt då koppla in sin personal, så att alla är med på banan från början. Det är väl en av de sakerna som jag spontant tänker.

ANKI: En sak som jag skulle välja, det är ju ... Vi hade ett analysredskap där vi pratade och olika typer av lärandeloopar, singelloop eller dubbelloop. Och en singelloop handlar om att man bara går in och ändrar dokumentation och rutiner men en dubbelloop, då försöker man ju prata om vilka ställningstagande har vi bakom begreppet inkludering, vilka synsätt har vi? Om vi ska jobba med en modul så kanske vi måste jobba med våra synsätt, alltså med människornas synsätt. Och de här dubbellooparna som vi ville komma åt, de tar ju mycket längre tid. Det är ju långsamma processer att jobba med människors ställningstagande för att skapa förändring i sina ställningstaganden utifrån vilken litteratur de har läst. Och det pratade vi väldigt mycket om, att man kan inte nöja sig med singelloopslärande när man är inne i

2023-08-21

Dnr

kompetensutvecklingsinsatser för det blir ju ett ekorrhjul hela tiden när man går in och ändrar lite rutiner och dokumentation, men människorna är ju inte med bak i förståelsen. Så det är väl den lärdom som jag riktigt konkret ser. Det pratade vi ju väldigt mycket om under hela resans gång, så det här är ju ingenting som Henrietta och jag har analyserat bara i slutet. Så det blev ju ett begrepp för att faktiskt hålla i och hålla ut, de ville ju till dubbelloopar, förstås, och de ville ju också egentligen komma ännu längre och förändra förskolans kultur men då pratar vi ju om ännu mer än tre år. Så att egentligen ville de dit, men det var inte alltid så enkelt att våga välja bort någonting.

ERIKA: Nu har vi ju haft fokus just på Specialpedagogik för lärande här, som ju är som ett exempel på ett utvecklings- och förändringsarbete. Men om vi då tänker på förändrings- och utvecklingsarbete generellt, vad är det ni ser att man kan lära sig av det som är beskrivet i den här rapporten då, som också blev ett resultat av den här forskningscirkeln?

HENRIETTA: Det första som slår mig, just det som du säger, att även om vi har jobbat tillsammans med rektorer i förskolan så ser man ju klara paralleller till andra rektorer i andra skolformer. Det är det första som slog mig, att det hänger ihop så väl.

ANKI: Ja, men jag ser att det allra, allra mesta i implikationer och lärdomar i den här rapporten som vi har skrivit fram, det är överförbart till alla skolformer. Men det

2023-08-21

Dnr

jag särskilt skulle vilja lyfta fram för att man också ska tänka klokt, det är vikten av att kombinera en sån här gedigen kompetensutvecklingsinsats med det systematiska kvalitetsarbete som pågår på enheten, oavsett om det är en förskola eller grundskola eller gymnasium. Så inte det här blir ett projekt vid sidan om det systematiska kvalitetsarbetet, för det är ju inom det här man då ska utveckla kvalitet tillsammans. Och hur man gör det, det kan man ju göra på olika sätt, men det blir ganska avhängigt rektors kompetens inom kvalitetsarbete, hur man kan göra. Och där kunde vi ju vara ett bidrag i forskningscirkeln, att inte skapa stuprör inom enheten på insatsen utan faktiskt, nu är det det här som är i fokus och vårt systematiska kvalitetsarbete som vi ändå ska göra och vi har det här innehållet. Och då får man ju jobba hårt för att få till den här systematiska dokumentationen och alla de här grejerna handlar ju inte om förskolan enbart.

ERIKA: Nej.

ANKI: Så här skulle ju också huvudman kunna göra insatser om man ser att, ja men nu har vi en rektorsgrupp här där man skulle behöva jobba med deras kompetens inom systematiskt kvalitetsarbete. Så att inte bara allting hamnar på rektorns axlar, för det var ju också du inne på Henrietta, att inledningsvis ha den här dialogen med huvudman och rektorerna som ska gå in i insatser. För huvudman har ju också ett särskilt

2023-08-21

Dnr

ansvar när man har sökt statsbidrag som det här var i det här fallet.

ERIKA: Mm. Vad skulle du vilja lyfta, Henrietta?

HENRIETTA: Jag skulle vilja länka lite mot, precis som Anki säger, att det hamnar lite i knäet på rektor ibland. Men då tänker jag också att det finns ju de ... Det gavs ju så många exempel i det arbetet som rektorerna gjorde, att man faktiskt vågade fördela sitt ledarskap så att det inte bara skulle väga på rektorerna, att inte ansvaret skulle ligga där fullt ut. Och handledarna fick en viktig roll till exempel men det fanns ju även andra roller ute på förskolorna som axlade det här mellanledarskapet kan man säga, som också då gjorde att rektor kunde få ett tydligare ägarskap av innehållet i modulen. Så att ja, det är en sån här lärdom som jag tar med mig, att det blir så synligt att rektorerna behövde de här mellanledarna, det blev en stöttning. Och jag vet också att det fanns rektorer som lyfte det att det var så positivt att kunna ha en dialog kring innehållet och kring vad som pågick i de här lärgrupperna tillsammans med den här handledaren.

ERIKA: Jättebra hörni, det där är användbart för lyssnarna tror jag. Så jag vill verkligen tacka er för att ni var med i det här samtalet, Anki och Henrietta.

ANKI: Men vi vill tacka dig, för det här var ju dialog tillsammans och jättespännande att få vara med.

HENRIETTA: Ja, stort tack.

2023-08-21

Dnr

ERIKA:

Och jag vill också säga till dig som har lyssnat och vill veta mer om det som vi har pratat om i dag, om det som kom fram i forskningscirkeln om rektorers betydelse, kompetensutvecklingsinsatser, att det finns en rapport att ladda ned och beställa på vår webbplats, spsm.se. Där kommer du också hitta mer information om den här kompetensutvecklingsinsatsen som Specialpedagogik för lärande är. Och på spsm.se så finns ju också våra poddavsnitt och de finns också där poddar finns och där finns ju fler samtal som man kan lyssna på, som på olika sätt tar upp frågor om utbildning och lärande i förskola och skola. I nästa poddsamtal så kommer ni som lyssnare att få träffa tre av rektorerna som var med i forskningscirkeln som vi har pratat om i dag, så missa inte det. Så jag vill säga tack till dig som har lyssnat och jag hoppas att vi hörs igen. Hej.

[ljudslinga]

SPEAKER:

Tack för att du har lyssnat på SPSM:s podd Lika värde. Fler avsnitt hittar du på spsm.se och där poddar finns.