



Lärande och samhälle

Skolutveckling och ledarskap

Examensarbete

15 högskolepoäng, avancerad nivå

Två spindlar i samma nät

**En studie om förste förskollärarens och specialpedagogens
uppdrag och roll i handledning i förskolan**

Two spiders in the net- A studie about missions and taskes in preschool

Olivia Magnusson

Specialpedagogexamen 90 hp

Slutseminarium 2019-01-09

Examinator Kristian Sjövik

Handledare Magnus Erlandsson

Förord

Vi lever i föränderlig tid med mycket som sker omkring oss i samhället och i livet som sådant. Det är många val och situationer som vi ska ta ställning till på olika vis och reflektioner som vi ska ha kring situationer och fenomen som uppkommer. Tittar vi bara i den svenska politiken för tillfället råder det en förvirrad situation med många olika lösningar och maktstrukturer som kommer att påverka oss i vår vardag och samhället i stort mer eller mindre. Vi ska vara uppdaterade och inloggade on-line, vara aktiva i olika forum på nätet och i olika sociala sammanhang i snabb takt. Information, fakta och nyheter sprider sig snabbt genom olika kanaler och strömningar, på gott och ont. Vi ska ta ställning snabbt för hur vi tycker och vad vi tänker, hur och vad tonvikten ska läggas på i olika situationer som uppkommer både privat och i vårt arbetsliv. Snabba beslut som påverkar i både stort och smått. Förändringar sker också i arbetslivet som för med sig olika ställningstaganden, vilket också gör att allt är en process som aldrig tar slut. En uppdatering som programmeras om efter tid, vad som är ”inne” just nu i förändringsarbeten, vad som finns på den politiska agendan men också vilka politiska beslut som stat och kommunen beslutar. Allting påverkas av varandra.

Jag vill tacka alla som på olika vis har stöttat mig i mitt examensarbete och uppmuntrat mig med mitt skrivande, ni vet vilka ni är!

Tack även de som har deltagit i studien genom intervjuer.

Sammanfattning/Abstract

Magnusson, Olivia (2018). Två spindlar i samma nät, en studie om förste förskollärarens och specialpedagogens uppdrag och handledning i förskolan. Specialpedagogprogrammet, Institutionen för skolutveckling och ledarskap, Lärande och samhälle, Malmö Universitet, 90 hp.

Förväntat kunskapsbidrag

Ge kunskap om hur förste förskollärarens och specialpedagogen uppdrag ser ut i en av Malmö stads förskolor, samt vilken roll och utformning handledning har utifrån de två olika yrkesuppgifterna.

Syfte och frågeställningar

Malmö stad tillsatte 2016 en ny tjänst, förste förskollärare, i kommunen. Jag har i denna studie valt att undersöka denna nya roll samt ställa den i relation till specialpedagogens uppdrag i förskolan.

Syftet med studien är att undersöka och belysa specialpedagogens och förste förskollärarens roll i förskolan utifrån handledningsuppdraget, samt undersöka om det finns dilemma utifrån de olika professionernas uppdrag i förskolan.

Studien ger möjlighet att låta pedagoger, förste förskollärare och specialpedagog få berätta och ge en bild om skillnaden mellan handledning som bedrivs av specialpedagog respektive förste förskollärare. Vidare kan studien bidra med kunskap om vilka nuvarande roller som specialpedagogen och förste förskolläraren har i en av Malmö stads förskolor. Den kan även belysa vilken typ av handledning som är mest utvecklande för pedagogerna i verksamheten.

Frågeställningar

- Hur upplever några pedagoger, en förste förskollärare och en specialpedagog handledning i förskolan?

- Vilken form av handledning får pedagogerna från specialpedagogen och förste förskolläraren och vilka dilemman finns det utifrån de två olika yrkesprofessionerna?
- På vilket sätt skiljer sig förste förskollärarens och specialpedagogens uppdrag åt i förskolans verksamhet?

Teori

Studien utgår från det systemteoretiska perspektivet. Det är en förklaringsmodell som utgår från ett helhetsperspektiv.

Metod

För studien har det använts en kvalitativ undersökning med semistrukturerade intervjuer för att få en bild av hur det ser ut i verksamheten.

Resultat

Resultatet visade att de fanns likheter i specialpedagogen och förste förskollärarens uppdrag och roll. Däremot visade studien att bilden av handledningsuppdraget och dess form var otydlig. Pedagoger, förste förskollärare och specialpedagogen var eniga om att det måste finnas bättre kriterier för handledning och samtal kring vad begreppet innebär för verksamheten.

Specialpedagogiska implikationer

Studien ger kunskap om att det måste bli tydligare hur olika aktörer samverkar och samarbetar inom Malmö stad.

Nyckelord

Förste förskollärare, handledning, hermeneutik, specialpedagog, uppdrag.

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Syfte och frågeställningar.....	3
Frågeställningar	3
Centrala begrepp	3
Avgränsningar i studien.....	3
Tidigare forskning, uppdragsbeskrivning och teoretisk förankring	4
Uppdragsbeskrivning	4
Forskning inom handledning	5
Grupphandledning	6
Teoretisk förankring.....	8
Metod	10
Urval.....	10
Tillvägagångssätt	11
Analys och bearbetning.....	13
Tillförlitlighet och giltighet.....	13
Etik.....	13
Resultat och analys	14
Uppdragen förste förskollärare och specialpedagog	14
Analys av uppdraget kring specialpedagogen och förste förskolläraren	16
Handledning.....	18
Förste förskollärarens beskrivning av handledning.....	19
Specialpedagogens beskrivning av handledning.....	19
Analys av handledning.....	20
Pedagogernas upplevelse av organisation och rutiner	21
Förste förskollärarens upplevelse av organisationen och rutiner	22
Specialpedagogens upplevelse av organisationen och rutiner	22
Analys av organisation och rutiner.....	23
Diskussion	25
Resultatdiskussion.....	25
Metoddiskussion	27
Specialpedagogiska implikationer.....	28
Vidare forskning och förslag inom området	29
Referenser.....	30
Bilagor	32

Inledning

År 2016 införde Malmö stad två nya tjänster inom förskoleverksamheten. Den ena var en biträdande förskolechef och den andra var förste förskollärare. Från att ensam ansvara som förskolechef fick hen två nya nära medarbetare som utgjorde ett nytt ledningsteam. Redan 2014 satt Jan Björklund (lärarnas tidning) med i förhandlingar som resulterade i att karriärtjänster kunde komma till stånd inom förskolan. Malmö stad gick in i denna nya reform med syfte att öka kvalitén och göra så att medarbetare stannar kvar i verksamheten. I Malmö stad finns det ca 250 förskolenheter (malmo.se 2018) och det är förskole förvaltningen som ansvarar för dessa förskole enheter samt utgör stöd och styrning av verksamheterna. De finns fem områden som Malmö stad har delats upp i och till dessa leds av det fem utbildningschefer. Den nya reformen innebar för Malmö stad och de som arbetar i kommunen en stor omorganisation i och med att det är 250 förskolor som innefattas av den. Medarbetare och chefer fick ny eller andra befattningar inom eller utanför det område som de tidigare tillhörde. På grund av den nya organisationen ändrades specialpedagogens arbete då hen också fick två nya yrkesroller att förhålla sig till i sin yrkesprofession. Ännu står det inget skrivet i läroplanen eller skollag om förste förskolläraren eller biträdande förskolechefen på grund av att det är nya begrepp som har tillkommit i den svenska förskolan.

En omorganisation ställer allt på sin spets och kartor struktureras om. Förändringsarbete tar tid (Sandberg och Taragama 2013) och påverkar de som tillhör organisationen. I Malmö stad berörs alla på olika nivåer kring förändringsprocessen. Hur ser pedagoger, förste förskolläraren och specialpedagogen kring det nya uppdraget förste förskollärare och i perspektiv till specialpedagogen, men även utifrån handledning. Vad upplever pedagoger för handledning från förste förskolläraren och specialpedagogen i verksamheten och vad tänker de själva kring sin egen handledning. Forskning visar på att det är viktigt med samtal och reflektioner för att komma vidare i utveckling (Nordström 2014) men hur sker handledning och dess samtal i förskolan. Enligt läroplan (lpfö98 rev 2016) ska förskolan främja lärande vilket innebär och förutsätter att en aktiv diskussion förs i arbetslaget om innebörden av kunskap, lärande och att utveckla bättre arbetsprocesser. Satsningen har pågått i två år och vad befinner och tänker pedagogerna att det ger för dem själva och verksamheten. Idén med att skriva om just roller och upplevelser är viktigt och speciellt när nya yrkeskategorier införs. Ofta glöms röster från förskolan bort i samhällsdebatter och liknande. Det läggs mycket fokus på skolan och dess verksamheten. Förskolan är en viktig del i samhällsfunktionen och det är

utifrån den som grunden läggs för våra barn och unga. Ansatsen och inspiration för studien blir utifrån hermeneutiken och fenomenologiska tankegångar. Hermeneutiken grundar sig på empiri som har blivit insamlad för att kunna göra en analys av situationen och fenomenologin av de berättelser som finns för det som ska studeras. I denna studie blir det en kombination av de båda. Bryman (2016) menar att mänskligt beteende betraktats som en produkt hur de tolkar och uppfattar världen, för att kunna förstå innebörden i beteendet måste de ses utifrån personens perspektiv.

Syfte och frågeställningar

Malmö stad tillsatte 2016 en ny tjänst, förste förskollärare, i kommunen. Jag har i denna studie valt att undersöka denna nya roll samt ställa den i relation till specialpedagogens uppdrag i förskolan.

Syftet med studien är att undersöka och belysa specialpedagogens och förste förskollärarens roll i förskolan utifrån handledningsuppdraget, samt undersöka om det finns dilemma utifrån de olika professionernas uppdrag i förskolan.

Studien ger möjlighet att låta pedagoger, förste förskollärare och specialpedagog få berätta och ge en bild om skillnaden mellan handledning som bedrivs av specialpedagog respektive förste förskollärare. Vidare kan studien bidra med kunskap om vilka nuvarande roller som specialpedagogen och förste förskolläraren har i en av Malmö stads förskolor. Den kan även belysa vilken typ av handledning som är mest utvecklande för pedagogerna i verksamheten.

Frågeställningar

- Hur upplever några pedagoger, en förste förskollärare och en specialpedagog handledning i förskolan?
- Vilken form av handledning får pedagogerna från specialpedagogen och förste förskolläraren och vilka dilemman finns det utifrån de två olika yrkesprofessionerna?
- På vilket sätt skiljer sig förste förskollärarens och specialpedagogens uppdrag åt i förskolans verksamhet?

Centrala begrepp

De begrepp som är centrala i studien är handledning och uppdrag. Vid internationell forskning, så benämns och likställs specialpedagog som special education teacher.

Avgränsningar i studien

Malmö stad som kommun är intressant då kommunen har valt att upplåta förste förskollärartjänster inom organisationen. Studien är här avgränsad till en av Malmö stads förskolor.

Tidigare forskning, uppdragsbeskrivning och teoretisk förankring

I detta kapitel går vi igenom vad begreppet handledning och uppdrag innebär, men även vad forskning säger inom området. Kapitlet synliggör också vad Malmö stad har för ambitioner med uppdraget och vilken uppdragsbeskrivning som det finns för specialpedagogen och förste förskolläraren.

Uppdragsbeskrivning

Följande avsnitt behandlar hur Malmö stad har skrivit och tänker kring uppdragen specialpedagogen och förste förskolläraren. 2016 infördes en ny reform i Malmö stad vilket innebar att det skulle tillkomma ytterligare två yrkeskategorier i förskolan den ena rollen var biträdande förskolechef och den andra var förste förskollärare. Syftet med den omorganisationen var att det skulle finnas möjligheter att som pedagog kunna göra karriär inom den egna organisationen vilket inte hade funnits möjlighet att göra tidigare och det andra syftet var att kunna bistå förskolechefen med diverse arbetsuppgifter på grund av den ökade arbetsbelastningen. När det kommer till förste förskollärarens uppdragsbeskrivning ser den ut på följande vis enligt Malmö Stad (organisationsutveckling dnr FSKF-2016-782, 2016):

”Förste förskolläraren ska på förskolechefens uppdrag verka för att den pedagogiska kvalitén i vardagen säkras och inom den egna enheten. Utvecklingsarbetet ska ske i enlighet med förskolans strategier. Utvecklingsarbetet ska ske genom kollegialt lärande i syfte att utveckla en lärande organisation. När det kommer till ansvar och befogenheter nämns det i beskrivningen att förste förskolläraren ska leda reflektioner kring den pedagogiska verksamheten, utveckling samt barns lärande. Förste förskolläraren ska också fungera som ett stöd och verka för att lärandemiljön utformas så att varje barn får tillgång till en öppen och inbjudande miljö som stimulerar till utforskning, utveckling och lärande.”

När uppdragsbeskrivningen för specialpedagoger i Malmö stad beskrivs ser den ut på följande vis (Malmö stad förskole förvaltningen dnr FSKF -2016-5690, 2016):

”Specialpedagogens uppdrag ska vara kopplat till att förskole förvaltningen vill skapa barnens bästa förskola där alla barns rätt till stöd tillgodoses. Uppdraget

ska utformas så att det finns möjlighet att arbeta utifrån individ, grupp och organisationsperspektiv. Specialpedagogen ska ha ett nära samarbete med förskolechef i det förebyggande och strategiska arbetet. Specialpedagogen ska vara ett stöd i verksamheten och förskolorna. Förskolan ska ha tillgång till en känd person som har kännedom om verksamheten och kan stödja, samt genom en regelbunden närvaro arbeta med barnärenden och förebygga att särskilda behov uppstår. Det sker via handledning, ge stöd i att göra pedagogiska kartläggningar, skriva handlingsplaner med mera.”

Forskning inom handledning

När det kommer till handledning finns det mycket skrivet kring ämnet. Vad är då handledning för begrepp som förekommer i den pedagogiska världen? Tidigare nämndes det kortfattat att det var något som handlade om att ge eller att utveckla. Gjems (1997) menar att det är något som är som ett redskap som används för att ta tillvara och utveckla både kompetens och verksamhet. Handledning bygger även på inlärningsprocesser och utgår ifrån den enskilda individens förutsättningar, både inom personliga och organisatoriska perspektiv. Däremot finns det en del hinder med själva begreppet handledning för det betyder olika för olika individer. Larsson och Lindén (2005) menar att svårigheter med begreppet handledning beror på att det finns en enorm variation kring mål, process och sammanhang där handledning finns och är verksam. Det som däremot är riktlinjer för all handledning är enligt Larsson och Lindén att den är något som involverar två eller fler personer i en organiserad verksamhet, den infattar både teoretiska och praktiska kompetenser och huvudsyftet är att det är en lärande och kompetensprocess. Killén (2008) menar att handledning är något som systematiserar de observationer och informationer som är kända och sätta dem i relation till varandra och försöka belysa dem med de teoretiska kunskaper som man har.

Scherp o Scherp (2007) säger att två saker i handledarskapet är viktigt, dels att sätta sig in i en erfarenhetsvärld och för den andra att delta i problemlösningsarbetet. Helldin och Sahlin (2010) säger att handledningsmetoder har utvecklats genom tider men är baserad på yrkesmässig effektivitet som har en god samhälles intention, däremot finns det en risk att handledning i en organisation kan användas som en top-down funktion för att styra och att effektivisera inom verksamheten. Handledning kan se ut på olika sätt och ha olika utformningar i verksamheter. Dels finns det den handledningen som sker emellan den som handleder och den som blir

handledd. De finns positiva delar med den formen av handledning nämligen att den som blir handledd känner större tillit och mer bekväm att det är bara en som lyssnar och att det är fokus på en själv. Nackdelar kan vara att det som kommer fram under samtalet bara utvecklar den egna personen och inte arbetslaget eller organisationen. Gjems (1997) menar att det som fungera bäst är handledning i gruppsammanhang och de som deltar i handledningen lär sig mycket av varandra för att komma vidare i utvecklingen eller processen. Kunskaperna blir större tillsammans och det skapas mer mening och insikter. Det finns två olika typer av handledare dels den som kommer inifrån den egna organisationen och den andra som kommer externt in. Persson och Rönnerman (2005) säger att kommer handledaren utifrån så måste de som ska handledas vara mycket detaljrika och beskriva med mer information för att bilden ska bli så utförlig som möjligt. Den interna handlederaren finns i organisationen sedan innan och känner deltagarna som ska vara med i samtalet på ett eller annat vis. Det svåra med att en intern handledare finns i att tillgå är vilket också Gjems(1997) menar att personen blir hämmad och vill inte öppna upp sig i samtalet eller så är det tvärt om att den handledda känner sig ha mer kompetens vilket utmanar den som handleder. Vilka är då de utmaningar som ställs för den som handleder?

Om vi pratar utifrån ett specialpedagogiskt perspektiv är just dilemman kring råd och rådgivning. Helldin och Sahlin (2010) menar att oftast fokuserar de som deltar i handledningen på att det ska finnas konkreta råd. Rådgivning bör enligt ovanstående författare undvikas då syftet med handledning, är att den handledde själv ska komma fram till egna klargöranden. Handledare kan då ställas inför ett dilemma om rådgivning eller ej. Vissa grupper kräver det med andra känner det som mästrande. Ytterligare en aspekt som Helldin och Sahlin (2010) tar upp är att handlederna inte vill framstå som experter utan förmedlare av den rätta interventionen.

Grupphandledning

När vi talar om grupphandledning finns det en rad aspekter som spelar in i dilemma perspektivet. Killén (2008) menar att som handledare ställs det oftast prov på den egnes roll och vad hen står professionellt. Det kan finnas någon i gruppen som är stark och vågar konfrontera den som handleder, vilket påverkar gruppen och processen. Gjems (1997) hävdar att god kommunikation eller samspel är en förutsättning för att det ska kunna ske någon utveckling i gruppen. Därför är det extra viktigt att det finns en stark kommunikationsförmåga som handledare. Bergman och Blomquist (2012) menar att det är svårare för en intern handledare att bidra i förändringsarbetet, i detta fall förskolan inifrån än utifrån. De säger

att det finns en större möjlighet att kunna påverka ifall handledaren kommer utifrån då det gör att pedagogen eller pedagogerna kan reflektera över sin egen process på ett annat plan. Vidare skriver Bergman och Blomquist att återkoppling och uppskattning som ges av handledaren är viktig och det ger möjligheter att förändra, både sig själv och gruppen.

Ett annat perspektiv som finns inom handledning och grupprocesser är enligt Bergman och Blomquist (2012) det viktiga uppdrag som handledaren har att leda pedagogen eller pedagogerna i olika riktningar utifrån efterfrågat behov. Det bygger på närhet men ibland även distans. Det som också är viktigt att det finns möjlighet att alla får vara med och berätta sina upplevelser i ett sådant möte.

Moltke och Molly (2011) visar att människor i en organisation måste betraktas som viktiga enheter och relationen emellan de som viktiga och betydelsefulla. Detta bidrar till en levande och verklig organisation. Verkligheten är en subjektiv föreställning om vår värld, där vi förhandlar med våra kollegor och de människor som finns i verksamheten. Det är en ständig skapelseprocess vilket vi alla är delaktiga i.

Eftersom förste förskollärare är ett nytt begrepp finns ännu inte någon forskning att tillgå inom området. Däremot är det mycket forskning bedriven om handledning, grupper och organisationer. Sandberg och Taragama (2013) visar på att när det sker administrativa förändringar i ett system så kan det bli problematisk utifrån att det kan ske misstolkningar i systemet och verksamheterna. När människor får ny information eller förändringar sker i deras vardag beror eventuellt motstånd till förändringen på vilka erfarenhet och kunskaper de besitter. Ahrenfelt (2013) visar på att när det ska förändras utifrån ett ledningsperspektiv är det viktigt att samtala med de som ska delta i förändringsarbetet och berätta vilken funktion som de har i helheten och organisationen. Enligt Brante (2016) finns en problematik med just tid, utveckling eller förändringsprocesser. Ålder och att vi står inför en föränderlig värld spelar in i handledning. Det kan finnas motsättningar ifrån de yngre som ska bli handledda. Handledningsprocessen måste vara en lärandeprocess och att de inte ska vara någon skillnad på vilken nivå som handledaren handleder kring om det är individ, grupp eller organisation.

Lärandeprocessen ägs och bärs av den som blir handledd. Handledaren ska arbeta utifrån pedagog eller pedagoger som finns i verksamheten. Handledaren ska vara stödjande, leda och vänta in pedagogerna. Den som handleder ska tillföra kunskaper i processen som ska berika och vara en utgångspunkt för handledningssituationen som finns. Brante (2016) säger dock att

handledaren ska vara en vän till den som blir handledd och att det finns en tillit emellan dessa nivåer. Collis, Leahy och Ault (2017) menar med sin forskning att de såg en vinning i att special education teacher var mer aktiv i sin roll i verksamheten och att detta bidrog till att det fanns en större och beskrivande bild om vad som behövdes hjälp eller stöttning med. Det gjorde också att de kunde precisera vad de skulle handleda kring. Special education teachers skulle vara placerade utifrån vad de bäst hade kunskap om och det skulle stärka arbetsprocessen för arbetslagen. Ovanstående exempel skulle kunna vara något att tillämpa även i svensk förskola. Nordström (2014) som har forskat kring handledning och handledare visar i sin studie som har gjorts i två olika omgångar under en femårsperiod, att arbetslag och chefer inte förstått vad handledning innebär och syftar till. Studien visade på att ledning och arbetslag förväntade sig att just handledaren skulle komma med konkreta råd och lösningar kring olika situationer. Vidare såg Nordström i sin studie att de flesta som deltog menade att handledning skulle bidra till snabba beslut som rörde verksamheten. Det som också framkom vara att det fanns en övning som pedagog reflektera över sin egen roll i verksamheten. Nordström menar att förskolan framför allt har en handlingskultur snarare än reflektionskultur, vilket behövs förstärkas. Bladini (2004) visar i sin forskning att beroende på vilken arbetsfördelning, kompetens och personalsituation som finns i förskolan, påverkar det specialpedagogens val av handledning. Bladini menar på att det handledande samtalet vidgar synen ur ett specialpedagogiskt sätt i verksamheten och att det bidrar på en individnivå till verksamheten

Teoretisk förankring

Studien och analysen kommer att utgå ifrån det systemteoretiska perspektivet med ett relationellt perspektiv. För den data som kommit fram under intervjuerna passar systemteorin in i bearbetningen eftersom det ges både förklaringar till hur intervjupersonerna tänker men också analyseras utifrån ett helhetsperspektiv, vilket är systemteorins grund. Öquist (2008) menar att systemteori bygger på att se helheten och att olika delar i helheten bildar ett system som skapar mening och förståelse. Det som är väsentligt med systemteori är att det finns olika nivåer inom systemet som påverkar varandra mer eller mindre. Nivåerna ses utifrån individ, grupp och organisationsnivå. Nivåerna ger en möjlighet att förstå hur individerna inom de olika nivåerna tänker och upplever sin värld, samt vilken föreställning de har om varandra. I den här studien blir då individnivån- pedagogen, förste förskolläraren och specialpedagogen.

Gruppenivån-arbetslaget och organisationsnivån- verksamheten vilket innefattar förskolan och ledningen.

Det är ett komplext system som har många infallsvinklar och påverkansfaktorer. Öquist (2008) säger att systemteorin är systemtänkande där det gäller att förstå världen utifrån helheter, relationer, funktioner och sammanhang. Det är något som går runt och är som ett träd som förändras allt eftersom årstiderna förändras. Det är en ständig rörelse och process. Systemteori är en teori som gör att det finns en större möjlighet att få förklaring i hur processer fungerar. Det finns stora variationer i systemet som måste tas i beaktning när det kommer till förändringar.

Öquist är inspirerad av både systemteoretikern Bronfenbrenner och von Bertalanffy i sina resonemang. Öquist (2008) menar att så som von Bertalanffy ser systemet måste det vara öppet och harmoniskt. Han poängterar att i den värld som vi lever nu med snabba förändringar och omorganisationer behövs det inte bara en väg för att nå dit som situationen kräver utan att det finns olika möjligheter. Vidare skriver Öquist att det är ledaren och i denna studien handledaren som måste arbeta utifrån att stödja eller hjälpa medarbetarna, för att utveckla ett sammanhang som stärker kreativiteten. Han menar också att resultaten blir bäst på alla nivåer om det finns rätt kompetens på rätt plats vilket påverkar processen.

En annan teoretisk ingång som kan ge stöd åt förklaringar i analysen för studien är Goffmans (2004) perspektiv kring olika möten. Goffman var en sociolog som förklarar människors handlingar utifrån att det bildas olika positioner, i samband emellan möten som sker av människor. Han menar att när en person kommer i kontakt med andra så avläser individen situationen. Personen söker information och kunskap så att situationen kan definieras och bidra till att veta vad som förväntas och vad som kan väntas. Detta innebär att när en individ, i detta fall specialpedagogen eller förste förskolläraren, träffar pedagoger så kommer hans handlingar påverka den situation som kommer spegla mötet. När pedagogerna har handledningssamtal med förste förskolläraren eller specialpedagogen så inrättas det olika positioner. Goffman (2004) menar att när individer träffas så håller individen den roll som den har fått och blivit tilldelad under sitt eget team. Det sker både formellt och informellt beteende i detta sammanhang.

Svedberg (2016) påstår att grupper och olika former av grupper skapar mönster och uppbyggnad för vårt samhälle. Inom förskolan och dess verksamhet finns det ett formellt system och grupp. Svedberg (2016) menar att i denna formella grupp finns det struktur, regler och

rutiner men personerna har inte valt varandra utan de har blivit placerade där av olika orsaker. Det som är avgörande för det formella systemet är att och enligt vad Svedberg (2016) säger att det ska främst ta tillvara organisationens intresse och mål. Om medarbetare tycker annorlunda får det stå tillbaka för organisationen. Det som är viktigt i det systemteoretiska tänkandet är att det ska vara en harmoni i mellan de olika nivåerna. Svedberg (2016) menar att det inte finns något slumpmässigt som gör att individerna agerar på ett vis utan att det sker utifrån vissa mönster. Om det är något som förändras inom de olika nivåerna kan det få både positiva och negativa konsekvenser. Svedberg (2016) tänker att det är olika krafter som hindrar eller motverkar förändringar som sker.

Metod

För att få reda på arbetes frågeställningar och syfte har jag valt att använda intervjuer som metod. Genom intervjufrågor anser jag mig kunna få en fördjupad kunskap utifrån de frågeställningar jag har för arbetet. Genom intervjupersonernas berättelser och min möjlighet att ställa följdfrågor anser jag att jag med en kvalitativ metod skulle ha större chans att uppfylla och få svar på mina frågor. Studien grundar sig på öppna frågor som bidrar till berättelser. Stukát (2011) nämner är att genom intervjuer fås information och kunskap om sådant som inte en enkät kan ge. Det vill säga upplysningar kring ansiktsuttryck, röstläge och kroppsspråk vilket kan ge en rikare bild av det som ska besvaras i frågeställningen

Intervjuer är spännande och det blir också ett lärtillfälle för den som intervjuar. I den framtida och kommande rollen som specialpedagog är det ett tillfälle där det ges möjlighet att ställa frågor som är viktiga för sitt eget arbete. Valet av intervjuform blev en sådan som var av ostrukturerad karaktär med inslag av strukturerade frågor. Stukát (2011) säger att i den ostrukturerade intervjun är den som håller i intervjun medveten om vilka ämnesområden som ska täckas in, men som ställer frågorna utifrån vad som passar bäst in för tillfället.

Urval

De personer som deltar i studien är åtta personer som arbetar på en av förskolorna i Malmö. Det är sex pedagoger, en förste förskollärare och en specialpedagog som deltar och alla tillhör

samma upptagningsområde. Jag har valt ett upptagningsområde där jag varken känner till organisation eller personal. Anledningen till att jag har valt just dessa intervjupersoner är att de kan med sina erfarenheter och berättelser bidra till betydelsefull information. De som har valt att delta i studien har olika lång erfarenhet inom verksamheten. Hälften av pedagogerna har arbetat i området mindre än tio år, den andra hälften i ca tjugo år. Förste förskolläraren har arbetat i området sedan 2016 och specialpedagogen har arbetat i området i tjugo år. Alla tillför arbetet olika aspekter som kan vara intressanta. De kan även bidra med kunskap som både kan vara tillgång för den egna verksamheten men även för organisationen i sin helhet. Organisationens är det samma som förskoleförvaltningen som ansvarar för de förskolor som finns i den undersökta kommunen. Urvalet från de olika yrkesrollerna besvara syftet och de ställda frågeställningarna. Däremot kan inte intervjupersonerna representera hela Malmö stads förskolor, då studien är en liten undersökning. Men det kan ge svar på hur det ser ut i det undersökta området.

Tillvägagångssätt

Tillvägagångssättet för att komma i kontakt med intervjupersonerna var via telefon och där jag berättade och förklarade vad arbetet skulle handla om. Alla de tillfrågade var positiva till att ställa upp på intervju. Därefter bokades intervjuer in.

Intervjun tog plats på pedagogernas arbetsplats, i ett grupp/samtalsrum som fanns att tillgå. Intervjun med förste förskolläraren skedde även den i samma grupp/samtalsrum. Intervjun med specialpedagogen skedde på hans kontor efter en del mailkontakt, där han fick information om vad som studien gick ut på.

De som blev intervjuade för studien fick alltid samma förstafråga då den frågan var av sådan karaktär som gjorde att intervjun skulle kännas avslappnad från början. Metoden passade väl in under intervjuernas gång. Stukát (2011) skriver att metoden som även kallas för semi strukturerad intervju är något som gör att samtalet blir mer öppet, utvecklande och djupare. Som intervjuare finns det möjlighet att ställa följdfrågor som kan tillföra tankar och reflektioner till både samtalet och studien.

Från början fanns det en ambition med arbetet att det skulle göras intervjuer arbetslagsvis i grupp, men efter noga avvägningar skedde intervjuerna enskilt. En av anledningarna till detta

var av praktiska skäl, då det inte finns möjlighet för att ett helt arbetslag ska gå iväg och lämna verksamheten. Detta kan inte krävas och ställas som krav av intervjuaren. Den andra anledningen är att i en enskild intervju har den som intervjuas möjlighet att nämna och beskriva upplevelser som hen inte velat säga inför sitt arbetslag. Det gör också att bilden blir berikande i sin helhet. Relationen blir mer tillitsfull för både den som intervjuar och den som blir intervjuad (Stukát 2011).

Precis som Stukát ovan menar Bryman (2016) att det gäller att skapa sig tillitsfulla relationer för att få en så bra en intervju som möjligt, men att det är en svår situation och att det handlar om balans. Vid de intervjuer som finns med i denna studie, var stämningen god men en aning spänd. Det som underlättade var att pedagogerna och förste förskolläraren visste om själva ämnet då de kontaktades, men däremot inte de specifika frågorna. Några var lite avvaktande när frågorna ställdes. Efter en stunds reflekterande berättades det målade kring de frågor som ställdes. Tidigare togs det upp att vid intervjun så ställdes en "lättammare" fråga i början av intervjun för att det skulle mjuka upp stämningen och som var direkt relaterad till undersökningens syfte vilket var bra. Bryman (2016) säger att de frågor som ställs i början ska vara direkt relaterade till det som ska undersökas för att inte den som blir intervjuad ska ändra alltför mycket på sin berättelse. Känsliga frågor får komma senare i intervjun, vilket i denna undersökning har varit en metod som har tillfört data på ett givande vis.

Intervjun fungerar som i ett vanligt förhållande eller relation att den som ska berätta saker vill inte göra det i början förrän det har skapats en relation mellan den som intervjuad och den som intervjuar. Samtal uppkommer utifrån ömsesidighet och respekt mellan de olika parterna. Problematik som kan finnas under en kvalitativ undersökning är ifall deltagarna upplever att de ska svara "rätt" på frågorna eller att det ska passa in i det som de tror det ska vara

Bryman (2016) talar om social önskvärdhet kring ovanstående problematik. Men i den här undersökningen vara frågorna formulerade på ett sätt för att undvika denna problematik. Det som också spelar in är i vilken stämningen den som ska intervjuas och den som intervjuar är. Det kan finnas anledningar till att intervjusituationen upplevs som stressad. Det i sin tur kan bero på att dagen har börjat mer eller mindre bra, pedagogen har träffat vårdnadshavare som skapar negativa eller positiva signaler.

Alla intervjuerna har varit inspelade med en mobiltelefon och med en diktafonapp. Vid några tillfällen har även en extra mobiltelefon varit med för att ha en backup. Stukat (2011) menar att

spela in sina intervjuer är en bra och vanlig metod. Stukat påpekar att tekniken måste kontrolleras så att det inte uppstår bekymmer när det sedan ska lyssnas av. Inför intervjutillfällena kontrollerades mobiltelefon/ mobiltelefonerna vid varje tillfälle och även att de var fulladdade med sitt batteri. Allt för att undvika tekniska bekymmer.

Analys och bearbetning

Efter intervjuerna var gjorda så transkriberades data/empirin. Att transkribera ger en bra och viktig del för att göra en analys. Efter att varje intervju var transkriberad, så kartlades först den enskilda intervjun svar och analyserades. Därefter sammanfogades allas svar för att hitta mönster och fenomen. Utifrån det skapades olika rubriker som finns med i resultatet och analysen. Metoden är inspirerade utifrån hermeneutiken och fenomenologin.

Tillförlitlighet och giltighet

I denna studie har empirin utgått ifrån intervjupersonernas berättelser och svar. Om det hade varit andra intervjupersoner som ingått i studien hade det eventuellt kunnat uppkomma andra svar. Om urvalet hade varit större hade det kunnat bli en rikare beskrivning hur det ser ut i Malmö kommun. Det som visar att den här studien har en tillförlitlighet är att intervjupersonerna svarar ungefär likadant på frågorna och det oberoende av varandra. Stukat (2011) visar på att ifall fler personer ser samma sak blir resultatet mer trovärdigt i sin helhet.

Etik

Innan intervjun började fick den som skulle intervjuas läsa igenom de grundläggande etiska principerna i ett missivbrev för att kunna delta i undersökningen. Bryman (2016) visar på att information, samtycke, konfidentialitet och nyttjande principerna som gör att undersökningen blir etisk försvarbar. Det gjorde att deltagarna kände sig mer trygga med situationen och upplevelsen av samtalet. Intervjupersonerna var noga med att det som sas i intervjun skulle vara anonymt och att vem de var inte skulle komma fram på något sätt i studien. Som undersökare togs detta på stort allvar och det visar också på att det finns respekt emellan den som intervjuar och den som blir intervjuad. Intervjupersonerna var också erbjudna att ta del av den transkriberade intervjun ifall det fanns något som behövde korrigeras. Det skapar en tillit till intervjun och dess utsaga. Allt intervjumaterial var sparades på ett vis som bara kunde öppnas av den som är författaren till denna studie.

Resultat och analys

Vad kan då utläsas utifrån de intervjuer och de berättelser som har varit under luppen för detta arbete? Vad säger pedagoger, förste förskollärare och specialpedagog om sina uppdrag och handledning i förskolan? Vilka tankegångar och verklighetsbeskrivningar finns det på en av Malmö stads förskolor kring de frågeställningar som ställs i arbetet?

Resultatet är uppdelat i olika avsnitt för att få en konkret bild av hur pedagoger, förste förskollärare och specialpedagog säger och upplever situationerna. Avsnitten blir följande: uppdragen, handledning, rutiner och organisation. För att urskilja tankar från pedagogerna har de benämnts med pedagog 1, pedagog 2, pedagog 3, pedagog 4, pedagog 5, pedagog 6 och därefter förste förskollärare och specialpedagog. Som tidigare nämnt blir analysen utifrån ett systemteoretiskt perspektiv.

Uppdragen förste förskollärare och specialpedagog

Följande avsnitt behandlar hur uppdragen kring förste förskolläraren och specialpedagogen är och hur det ser ut i verksamheten. Pedagogerna upplever specialpedagogens roll på följande vis. Specialpedagogen ses som en person som är förstående och är en hjälpande hand ute i förskolans verksamhet. Pedagog 2 och 3 menar att när de behöver hjälp och har gjort mycket på sina avdelningar men inte kommer vidare ringer de till specialpedagogen som ibland kommer dit och tittar eller gör en bedömning av läget.

Pedagog 3 säger att specialpedagogen:

” Är en person som man kallar på till barn eller barngrupp när inte förskollärarens uppdrag räcker till ”

Vidare menar alla pedagogerna att det är efter önskemål som specialpedagogen kommer till verksamheten. Pedagog 5 förklarar att specialpedagogens roll är svår och har inte tänkt så mycket på detta, men att det inte är som förr utan att något har förändrats och att det inte finns någon tid för samtal. Gemensamt för alla pedagogerna är att specialpedagogen har rollen som den som kan ta kontakt med logoped, BVC och psykologer men även den som hanterar samtal med vårdnadshavare. Förste förskolläraren menar att det är stor skillnad på vad specialpedagogen gör men ändå inte. Det är fortfarande en utvecklingsprocess och de diskuterar de olika rollerna i vissa forum. Förste förskolläraren menar att hen fick i början av sitt uppdrag även göra pedagogiska kartläggningar, ansökningar till andra aktörer och ta emot

specialpedagogiska förfrågningar. Förste förskolläraren arbetar med ett analysstöd som även specialpedagogen arbetar utifrån där de tittar på miljön och rutiner för att utveckla verksamheten.

Specialpedagogens egen roll enligt hen själv är mer specifikt och går in mer kring det som inte är inom grundverksamhetens ramar. Däremot upplever specialpedagogen att uppdraget är mer oklart och att hen inte får arbeta så mycket med det förebyggande arbetet som är tänkt. Det är något som hen diskuterar mycket i sitt eget team och med arbetskollegor och vill att det ska vara mer tydligt.

Förste förskollärarens uppdrag och roll enligt pedagogerna är något som pedagogerna upplever väldigt olika. Hälften av de pedagoger som har blivit intervjuade menar att förste förskolläraren är någon som de inte har kontakt med och inte är synlig för dem i verksamheten. De går andra vägar ifall de behöver stöd men önskar att förste förskolläraren ska bidra med mer utmaningar för att de ska komma vidare i utvecklingen. De pedagoger som menar att förste förskolläraren inte är synlig säger också att de klarar sig bra själva i sin verksamhet för att de har lång erfarenhet av förskolans verksamhet. Den andra halvan av pedagogerna menar att förste förskolläraren ska gå in och stötta i pedagogernas roller, ge råd, vara på avdelningsplaneringar, se barn och barngruppen utifrån och komma med inputs som kan vara till hjälp för avdelningen eller verksamheten. Samtidigt menar de att bilden inte är riktigt klar ännu om hur det ska vara. Pedagog 2 menar att förste förskolläraren kan dyka upp när som helst på avdelningen och att det inte känns bra för att hen vill bli meddelad innan.

Pedagog 3 säger att:

”konceptet för förste förskolläraren är bra men inte bra genomfört.”

Det skulle vara bättre ifall förste förskolläraren hade en förskola, så att hen kan lära känna barn och pedagoger. Det blir svårt att få rätt hjälp och ibland berättar pedagog 3 att hen själv får gå in i förste förskollärarens roll för att hen känner att förste förskolläraren ska förstå sammanhanget eller hur hen ska tänka. Det blir omvända roller enligt pedagog 3.

Pedagog 5 menar att:

”uppdraget och rollen är både bra och mindre bra. Det som känns bra är ifall det är någon som behöver stöd.”

Pedagog 5 upplevde sig själv inte behöva stöd men det fanns att tillgå. Det som var mindre bra enligt pedagog 5 är att det är onödigt att tillsätta en tjänst och att det då försvinner en tjänst från barngruppen i och med att förste förskolläraren är plockad från verksamheterna. Pedagog 5 menar att alla pratar om anknytning till barnen men förste förskollärarens tjänst gör så att tryggheten för barnen rycks bort.

Förste förskolläraren själv menar att hens roll är att arbeta nära medarbetarna och verksamheten, vara en engagerad och positiv person som ser det goda. Hen menar att sin uppdragsbeskrivning stämmer in med det som Malmö stad har skrivit fram och har som underlag kring förste förskollärarens roll. Däremot ser hen begränsningar med att förutsättningarna inte är det bästa stundtals på grund av tid, ekonomi, material och miljö. Det finns mycket som måste förankras med ledning och ännu högre upp i ledningstrappan och det gör så att det tar tid och är tungarbetat. Förste förskolläraren menar att hen arbetar utifrån uppdrag av barnen men är ledningens högra hand och spindeln i verksamheten.

Specialpedagogen säger att förste förskolläraren är ute i grundverksamheten och arbetar utifrån gruppnivå med det pedagogiska arbetet som bedrivs i förskolan. Men att uppdraget känns otydligt.

Analys av uppdraget kring specialpedagogen och förste förskolläraren

Det som kan förklara vilken bild pedagoger, förste förskolläraren och specialpedagogen har kring uppdragen är utifrån de olika nivåerna. Enligt systemteorins grunder ska det finnas harmoni mellan de olika nivåerna (Öquist 2008) det vill säga individ, grupp och organisation. Det som kan tolkas utifrån uppdraget är att pedagogerna enskilt tänker att specialpedagogens uppdrag är mer specifikt och hen kommer när det behövs extra insatser av olika slag med konkreta sätt att arbeta. Hur specialpedagogens uppdrag ser ut är välkänt av pedagogerna, vilket bidrar till att det finns en samsyn.

Ovanstående samsyn mellan specialpedagog och pedagoger kommer från en tidigare etablerad relation på organisationsnivå. Det som nu skett genom organisationsförändringen 2016 är att relationen mellan specialpedagog och pedagoger vuxit i avstånd, vilket påverkar verksamheten. Det blir ett uppdrag som blir längre ifrån förskolan och specialpedagogen ses som en extern person som kommer. Det påverkar och skapar en obalans på individ- och gruppnivå, då kontakten inte blir närvarande.

Förste förskolläraren menar att det är stor skillnad mellan sin egen roll och vad specialpedagogen gör men att det ändå finns oklarheter, vilket även belyses från specialpedagogen. Detta är tecken på att med den nya organisationen finns det oklarheter om vad specialpedagogens uppdrag är även utifrån den egna verksamheten. Specialpedagogens uppdrag är att vara den som ser till helheten utifrån individ, grupp och organisation. Denne ska vara en samordnare mellan de olika nivåerna enligt beskrivningen som Malmö stad skrivit. Enligt specialpedagogen är det mycket annat och de inte hinner samtala och samverka i någon större utsträckning. Detta är också tecken på att det är obalans i systemet mellan de olika nivåerna, vilket också Helldin och Sahlin (2010) studerat. De beskriver att det finns en top-down funktion, vilken blir tydlig i denna studie, det vill säga att beslut om hur uppdraget ska vara är inte förankrat i alla led.

Pedagogerna och specialpedagogen menar att förste förskollärarens uppdrag inte är tydligt och att det inte är förankrat i och utifrån individ, grupp och organisationsnivå. Vägarna emellan de olika nivåerna har inte kommunicerats men vilket också kan vara ett tecken på att det är ett nytt uppdrag som finns i Malmö stad. Förste förskolläraren menar dock att uppdraget stämmer överens med beskrivningen men att det finns begränsningar som gör att det inte finns möjligheter till att fullfölja sitt uppdrag. Det som visar tecken på detta är att förste förskollärarens i detta område inte haft någon introduktion till sitt uppdrag, utan är mer självlärd enligt hen själv. Detta visar att det har varit en snabb process i organisation och förvaltningen för att tillsätta tjänsterna. Det återspeglas även utifrån det som Goffman (2004) tänker kring det olika maskerna som finns. Där menar han att vi människor iträder oss olika sociala roller. Pedagogerna och specialpedagogen har på olika vis uttryckt sig om att det nya uppdraget är främmande. Pedagogerna visar upp en mer eller mindre irritation över att tjänsten till förste förskolläraren har tagits från verksamheten och att hen har samma utbildning och kompetens som övriga inom förskolan. Pedagogerna visar upp en fasad för att det känns obekvämt med en tidigare kollega som nu ska tillhöra ledningen. Specialpedagogen reagerar också på det nya uppdraget. Det kan vara att hen också känner sig obekvämt och att specialpedagogens uppdrag får en annan betydelse i verksamheten, vilket är utmanade för sin egen yrkesprofession. Arbetslag och förskolor blir förändrade genom detta nya uppdrag. Förste förskolläraren blir dock lämnad utanför gruppen och ska anpassa sig efter vad ledningen har för intentioner och diskurs. Det visar på att det finns en förvirring i systemet när förste förskolläraren menar att hen är spindeln i nätet, vilket också finns beskrivet i specialpedagogens uppdrag. Specialpedagogen menar att förste förskolläraren arbetar med grundverksamhet och på gruppnivå i sitt uppdrag. Där finns

det likheter emellan de olika uppdragsbeskrivningarna som finns i Malmö stad. Gjems (1997) visar att det måste finnas god kommunikation för att det ska ske någon utveckling men i detta avseendet verkar det finnas brister som behövs ses över kring uppdraget som helhet.

Handledning

Pedagogerna menar att specialpedagogen kommer externt mer som en konsult kring handledning även om hen finns inom samma förvaltning. En person som blir ”anlitad” av pedagogerna när det kommer till handledning. Ingen av pedagogerna säger själva att när specialpedagogen kommer att det är handledning som är hens metod utan mer vägledning. Det som framkommer är att pedagogerna menar att specialpedagogen kommer med tips, idéer och råd hur de ska arbeta kring ett barn eller en barngrupp. Vi får information säger pedagog 5 men menar på att det inte är några ahaupplevelser utan mer exakt hur vi kan arbeta med ett barn. Handledning sker individuellt när specialpedagogen kommer och det är en förskollärare som sitter i handledning tillsammans med specialpedagogen. Pedagog 2 menar att:

”Specialpedagogen gör så att en får tänka utanför sin egen box och bolla saker på ett annat sätt.”

Det som pedagog 2 säger också är att hen känner specialpedagogen sedan lång tid tillbaka och att det är bra när de ska prata med varandra. Nuvarande specialpedagog har fått en annan tjänst vilket gör att det kan bli annorlunda i framtiden, med en ny innehavare av tjänsten. Det som också framkommer under intervjuerna med pedagogerna är att inför ett handledningsmöte, finns det ingen självklar förberedelse. Det har mest pratats lite i arbetslagen innan. Pedagog 5 säger att:

”Det inte finns tid att prata om handledning.”

Pedagog 3 menar att när specialpedagogen handleder är det kring det arbete som görs men även lite pedagogik. Det kan ta några veckor emellan gångerna som specialpedagogen kommer. Det som alla pedagogerna säger är att det alltid finns möjlighet att ringa specialpedagogen för rådfrågning. Men samtidigt menar alla pedagoger att specialpedagogen har mycket att göra och att det inte kan vara enkelt att gå in och handleda i alla lägen. Handledning från förste förskolläraren är något som enligt pedagogerna sker på planeringstid eller reflektionstid. Ibland är hen också ute på avdelningarna för att observera men det är sällan. Hälften av pedagogerna menar att handledningen sker emellan varandra själva än med förste förskolläraren. Men när

handledning sker så är det tillsammans i arbetslaget. Pedagogerna själv förbereder sig inte på något speciellt vis inför ett handledningsmöte med förste förskolläraren. Under själva handledningen tänker pedagogerna att handledningen kan ge tips eller råd på saker de kan göra. Pedagog 5 menar att förste förskolläraren kommer utifrån och kan ha med sig idéer. Efter att det har skett ett handledningstillfälle med förste förskolläraren säger pedagogerna att det inte finns tid att göra reflektioner, utan att det är bara att fortsätta arbeta.

Förste förskollärarens beskrivning av handledning

Förste förskolläraren menar att hen gärna vill vara med på så många reflektionstillfällen och handleda men att tiden inte räcker till för alla tio arbetslag som hen har. Hens tankar kring handledning är att ta in stunden och lyssna in medarbetarnas perspektiv och varje individ. Det handlar om att handleda i lärmiljöer, rutiner och skapa förutsättningar för barnen i verksamheten. Hen får handleda kring förhållningsätt och bemötande och inför ett handledningstillfälle har hen fått indikationer från medarbetare eller chefer. Förste förskolläraren menar att de finns information om varje arbetslag som hen diskuterar med ledningen. Hen vill dock gå in som neutral i alla handledningsmöten från ett helikopterperspektiv. Efter att hen har handlett samlar hen in sina intryck och tar med till nästa gång som det ska vara handledning. Dock lyfter förste förskolläraren att hen känner sig vara otillräcklig i just handledning och att det är mer uppstarter som sker och inte så mycket återkopplingar. Hen upplever också att medarbetarna inte själva tar kontakt för handledning och det enligt förste förskolläraren beror på att de flesta arbetslag är nya och inte arbetat så länge med varandra samt att grupper och individer är komplexa. Däremot har hen startat ett forum där pedagoger träffas från varje avdelning en gång i månaden och där de får delge varandra hur de arbetar. Hen är samtalsledare och leder samtalet och att det ska ske ett samspel och ett kollegialt lärande tillsammans. Förste förskolläraren tänker att alla samtal ger hen något som kan tas med för hens egen del och de gånger som medarbetarna förstod sammanhanget ger hen en euforisk känsla. Det handlar om att samverka genom att ge och ta mycket i sådana sammanhang.

Specialpedagogens beskrivning av handledning

Specialpedagogen menar att hen ofta får handleda individuellt och det är en del svårigheter med det eftersom hen upplever att det som sägs på handledningen inte kommunicerats vidare till resten av arbetslaget. Hen menar att det är på ett annat vis när det sker en grupphandledning och att hela arbetslaget får möjlighet att uttrycka sig tillsammans i en

handledningssituation. För att det ska bli ett kollegialt lärande i en handledningssituation menar specialpedagogen att arbetslaget ska vara stabilt och att hen får ha olika strategier beroende på hur arbetslaget är uppbyggt. Ibland får hen initiera till en psykologhandledning för att arbetslaget behöver något annat än handledning kring det pedagogiska. En annan aspekt som specialpedagogen tar upp är att handledning påverkas ifall förste förskolläraren eller chefen vill sitta med och lyssna vid ett sådant tillfälle. Det kan störa pedagogen eller pedagogerna. Det begränsar möjligheter för ett intressant samtal menar hen. Chefen och förste förskolläraren vill gärna ha information och veta allt som händer. Specialpedagogen har fått förklara vid en del tillfällen, att hen inte kan handleda ifall de är med.

Analys av handledning

När det kommer till handledning så råder det en stor förvirring kring begreppet som sin helhet. Pedagogerna menar att handledning innebär att det är något som är mer konkret om hur de ska arbeta med en specifik situation. Det ger också ett uttryck att från pedagogerna så är handledning något de får enskilt från specialpedagogen men däremot i grupp från förste förskolläraren. Pedagogerna efterfrågar mer handledning med gruppinslag från specialpedagogen men då de inte är införstådda med hur förste förskollärarens roll som handledare ska vara. I nuläget kommer hen ibland på planeringstid och kanske ger tips eller råd på hur de kan göra i verksamheten. Pedagogerna har mer nära kontakt var det gäller handledning med specialpedagogen än förste förskolläraren. När det sker förändringar i ett system som i förskoleorganisationen kan det bli så som Svedberg (2016) menar, obalans, vilket inte är smärtfritt och att det påverkar alla nivåerna. I detta fall tyr sig pedagogerna till specialpedagogen för att hen är känd sedan tidigare. Pedagogerna söker också själva råd av varandra än med förste förskolläraren. Det kan också vara ett tecken på att förste förskolläraren har ett annat uppdrag och ingår i arbetsledningen och således måste föra över information från handledning till förskolechefen. Goffman (2004) förklarar att det kan bero på att pedagogerna har föreställningar kring de olika uppdragen och inrättar en position beroende på vem som ska ansvara för handledningen. Specialpedagogen menar att även förste förskollärare och chefer gärna vill vara med på handledningssamtal ute i verksamheten, vilket skapar oro. Detta visar på obalans och att det finns olika sätt att se på begreppet handledning och vad organisationen tänker kring handledning och dess syfte.

Specialpedagogen menar att handledning ska vara något för den enskilda pedagogen eller arbetslaget, så att det skapar ett kollegialt lärande, inte något annat. Dock eftersöker

specialpedagogen mer grupphandledning för att skapa mer lärande tillsammans och att alla ska ha samma information. På grund av att det sker enskild handledning i stor utsträckning påverkar det framför allt individ och gruppnivåerna i systemet och enligt Öquist (2008) att det i detta fall inte stärker organisationen som helhet. Alla får inte samma information vilket kan leda till obalans inom de olika nivåerna. Återkoppling är något som både förste förskollärare och specialpedagog efterfrågar när det kommer till handledning men som ofta uteblir i verksamheten. De har inte fått något gensvar från arbetsledningen, vilket kan tyda på att organisationen har en annan agenda och prioriteringar för verksamheten. Här visar forskningen att det finns många aspekter som påverkar handledningen men för att utvecklas som i detta fall förskolan, behövs grupphandledning, vilket Gjems (1997) menar är positivt för lärandeprocessen. Specialpedagogen blir ”bakbunden” på grund av organisationen och kan inte leda grupphandledning som önskat och förste förskolläraren får inta den rollen istället. Bladini (2004) visar på att det handledda samtalet från ett specialpedagogiskt synsätt främjar verksamheten men i detta fall är det förste förskolläraren som iträder specialpedagogens roll som samtalsledare för gruppen.

Pedagogernas upplevelse av organisation och rutiner

I följande avsnitt behandlas olika delar som rör organisationen och rutiner som hänger sammanhang med både uppdrag och handledning. Det pedagogerna säger är att de vill att specialpedagogen ska vara knuten till en eller två förskolor för att det skulle vara bra för de själva och verksamheten. Då kan specialpedagogen se barnen på ett annat sätt och situationer som uppstår, menar pedagogerna. Det finns således andra ögon som kan se på saker på ett annat sätt.

Rutiner för att kontakta specialpedagogen sker efter samråd mellan pedagoger och biträdande förskolechef eller förskolechef. Därefter har enligt pedagogerna de själva egen kontakt med specialpedagogen och de kan ringa när som helst. När det kommer till förste förskolläraren uttrycker pedagogerna att hen också skulle vara mer närvarande i verksamheten. Det finns inga direkta rutiner för att komma i kontakt med förste förskolläraren enligt pedagogerna. Men de säger att det kan vara via mail eller telefon. Pedagogerna uppger att specialpedagogen har en annan kunskap som är anledningen till att de kontaktar den yrkesrollen. Pedagogerna säger att de inte kan skilja metoderna åt som specialpedagogen och förste förskolläraren använder i just handledningssamtal men att det var något som de inte hade tänkt så mycket på.

Förste förskollärarens upplevelse av organisationen och rutiner

Förste förskolläraren berättar att hen är självlärd i sitt uppdrag som förste förskollärare och har bara fått lite introduktion kring arbetet. Det finns inget forum där specialpedagoger och förste förskollärare träffas. Däremot finns det ett forum i området där förste förskollärare träffas. Hen upplever att hen känner sig bakbunden i organisationen och vill lägga upp sin tid själv och menar att det handlar om tillit i organisationen. Det finns en ensamhet i yrket och att det måste finnas tid till att reflektera. Förste förskolläraren säger att:

”Just nu pågår en omorganisation i området och att det ska komma en ny chef, sedan att jag har fått en ytterligare förskola att ta hand om och att det påverkar arbetet.”

Hen får också göra många brandkårsuttryckningar på grund av personalbrist och att hen känner sig som en vikarie för sina medarbetare, och inte kan arbeta utifrån sitt uppdrag då. Förste förskolläraren vill gärna vara mera uppdaterad med ny forskning inom många olika områden och finner det som ett intresse, men får inte så mycket gensvar från sin chef. Chefen menar att de får hen göra under fritiden eller när det passar. Både pedagoger och förste förskollärare tänker att det borde vara mer på agendan att samtala om uppdrag och handledning, det finns en önskan att det ska finnas mer på arbetsplatsträffar och pedagogiska aftnar.

Pedagog 5 menar att:

”De som kommer som nya medarbetare i förskolan skulle behöva mer information kring just handledning och vad de finns för olika yrkesroller som är knutna till förskolan.”

Både förste förskolläraren och pedagogerna vill att specialpedagogen är mer synlig för alla som arbetar i förskolan, till exempel vara med mer på pedagogiska aftnar.

Specialpedagogens upplevelse av organisationen och rutiner

Specialpedagogen ger bilden av och berättar att hen menar att både personal och chefer inte vet och förstår skillnaden mellan handledning och vanliga möten. Det måste bli en mer tydlig bild av begreppen och mötesstrukturer i verksamheten. Det syns även utifrån de ansökningar som kommer till hen och både chefer och pedagoger har svårt att benämna om det är handledning

eller konsultation som de behöver. Det hade också enligt specialpedagogen varit bra ifall det fanns möjlighet att komma och berätta om sitt uppdrag och vad handledning innebär för de som arbetar i verksamheten. Den möjligheten finns inte nu och skulle varit mer på agendan. Det som också påverkar enligt specialpedagogen är just tiden att kunna träffa pedagoger och arbetslag och att det är en stressad miljö, det tar tid att ringa och ordna tider att träffas samt att det är många möten som inte blir av på grund av personalbrist. Det behövs en tydligare arbetsgång och struktur som gynnar alla i verksamheten.

Specialpedagogen menar att:

”Arbetsbelastningen är stor och det är många ärenden och att jag får göra mycket själv.”

Det behövs en tydligare kommunikation med förskolecheferna enligt hen.

Analys av organisation och rutiner

Det finns från alla medverkande i arbetet en samsyn att det borde finnas mer forum att diskutera handledning och uppdrag i området. Det ger en indikation på att det finns en obalans och otydlighet från ledning och organisation kring begreppen, men även att det är en förändringsprocess som pågår. Öquist (2008) menar att systemet är en process som är föränderlig och att det finns olika vägar att gå. Organisationen provar denna väg med att förändra verksamheten med att tillsätta en förste förskollärare och se vart den vägen går. Alla som är intervjuade eftersträvar en mer tydlig och strukturerad arbetsgång på olika vis och på olika plan. Det visar på att det finns en rörlighet mellan de olika nivåerna och att det finns rutiner och struktur som behöver samtalas om på de olika nivåerna tillsammans. Systemteori bygger på att se helheten i ett system enligt Öquist (2008) och kopplat till denna studien behöver pedagoger, förste förskollärare, specialpedagogen och arbetsledning skapa ett flöde tillsammans så att det blir harmoni. Bladini (2004) och Nordström (2014) visar med sina olika studier att reflektion är en viktig del i förskolan vilken hjälper verksamheten framåt. I denna studie som har gjorts med pedagogerna, förste förskollärare och specialpedagog behövs det mycket samtal kring vad uppdragen är och vad handledning ska vara. Bergman och Blomqvist (2012) uppvisar vikten av reflektion och återkoppling som är förbyggande för verksamheten. Det är viktiga delar som både ovanstående författare tar upp, vikten av tid för reflektion.

Dessvärre ser verkligheten annorlunda ut i förskolan. I nuläget är det svårt att hitta ett system för reflektionstid i förskolan. När det verkställs blir det också andra förutsättningar.

Diskussion

Resultatdiskussion

Vad kan då denna studien i nuläget visa på en av Malmö stads förskolor? Det som har framkommit är att det är en komplex situation när en organisation förändras. Malmö stad har bidragit med en förändringsprocess som påverkar alla inom alla olika nivåer, pedagoger, förste förskollärare och specialpedagoger på olika vis. Detta står klart när de har fått beskriva sina upplevelser utifrån uppdrag och något som tycks vara greppbart så som handledning. Det har dock visat sig att begreppet handledning uppfattas olika i verksamheten. Malmö stad har som ambition i tillsättandet av nya tjänster att det ska bli en bättre verksamhet och att arbetet ska utgå från barnens bästa förskola. Enligt Öquist (2008) så är systemet, i detta fall förskolan, som ett kretslopp som snurrar runt och som gör att det utvecklas. Men det som kan utläsas från det deltagarna i studien säger, är att det inte funnits tid att förankra det, och att det har varit en snabb lösning med att introducera den förste förskolläraren i verksamheten. Intentionen har säkerligen varit god för att förste förskollärare uppdraget ska bidra till och fungera som aktör i organisationen. Men det ställer dock både tankar och frågor. Ett dilemma som uppstår och som också visas i denna studie är att både specialpedagogen och förste förskolläraren har handledning som uppdrag i verksamheten. Detta i sig är problematiskt eftersom att specialpedagogen får handleda nästan uteslutande enskilda pedagoger, medan förste förskolläraren handleder i grupp. Vad gör det med förskolan och organisationen i sig? Enligt uppdragsbeskrivningen för specialpedagoger så står det att de ska agera utifrån individ, grupp och organisation. Men vad händer med gruppen? Det ställer höga krav på förste förskolläraren. Hen har blivit självlärd i sitt uppdrag, vilket är något som kan ge konsekvenser för de som ska handledas av hen. Förste förskolläraren har uttryckt att hen är intresserad av forskning och vill gärna hållas sig a jour, men får inte gensvar från sin chef. Här kan ledningens förhållningsätt och ställning ifrågasättas om att utveckla förste förskollärarens uppdrag, vilket hade resulterat i att få utveckla sin handledarroll och kunna guida pedagogerna i ett kollegialt lärande. Killén (2008) talar om att handledaren oftast sätts på prov i sin roll och här ett exempel på det. Förste förskolläraren får en funktion som grupphandledare, vilken specialpedagogen efterlängtar. För att det ska bli ett lärtillfälle för de som arbetar i verksamheten som pedagoger, är grupphandledning att föredra (Gjems, 1997), trots att det finns en del aspekter som kan vara av hämmande karaktär. I rådande situation anser jag att det ena inte utesluter det andra, utan att både individhandledning och grupphandledning behövs. För att en utveckling ska ske både på individ- och grupp-nivå behöver man diskutera och få handledning i olika forum. Förskolan är

inget egenföretagande utan är ska vara en verksamhet som bygger på samarbete och samverkan. Här spelar grupphandledning en viktig roll för att det ska ske utveckling och lärandeprocesser. Resultatet med de pedagoger som hade haft grupphandledning med specialpedagogen i denna studie, hade i så fall haft en annan effekt på verksamheten. Istället för att diskutera konkreta tips eller råd så hade kanske handledningen handlat om den inre processen i varje individ och det bildat ett kolligalt lärande. Helldin och Sahlin (2010) visar med sin forskning att vissa känner sig mästrade med att delta i en handledning. I den här studien har specialpedagogen en god relation till pedagogerna och kan på så vis vinna mer förtroende för att handleda grupper i fall hen hade fått möjlighet. Men det ska dock inte bli en för nära relation mellan den som handleder och de handledda, Brante (2016) tycker att det ska finnas en vänskapsrelation. Det kan vara en del tveksamheter till det och det måste vara ett professionellt sammanhang. Det måste till en diskussion i Malmö stad kring vad uppdragen ska tillföra verksamheten. Hur ska en organisation kunna utveckla sina medarbetare så att förskolan blir barnens bästa om de som ska utföra uppdragen inte förstår och tycker det är svårtydligt?

Det är viktigt att se de relationer som finns i verksamheten och vara lyhörd. Moltke och Molly (2011) visar på att se individer som viktiga i ett system. I denna studie syns det tydligt att det skulle ha varit mer kommunikation mellan de som befinner sig längre bort från verksamheten, dvs ledning, och till pedagoger, förste förskollärare och specialpedagog. Att ha en tydlig kommunikation i organisationen ger också en tryggare verksamhet och vardag för medarbetarna. Det som också måste lyftas och sättas på agendan är till vilket pris ska omorganisationer finnas i förskolan. Förändringar måste ske, det är positivt, och vi hade inte kommit framåt i utvecklingen om det inte hade funnits förändringsprocesser. Men vi kan inte frångå det faktum att den omorganisation som Malmö stad har gjort, påverkar framför allt ur ett barnperspektiv. Förändringen resulterade i att pedagoger som arbetat ute i verksamheterna med barnen, fick ett nytt uppdrag och den trygghet som fanns blev förändrad. Förste förskolläraren uttrycker det själv att hen ofta får gå in som en vikarie i verksamheten och stötta upp när det är personalbrist. Men vad sänder det för signaler till verksamheten om hens uppdrag och position? Skulle det inte kunna vara en idé att göra en pilotverksamhet innan en kommun startar upp en omorganisation. För att prova och se vad resultatet visar.

Alla i studien upplever en stressad tillvaro. Vad har organisationen för ansvar i och för de som arbetar i verksamheten? Bergman och Blomquist (2012) visar på vikten av reflektion och återkoppling som förbyggande. Här har Malmö stad en utmaning att ställas inför och utifrån de intervjuer som gjordes för denna studie, så saknas den formen. Att arbeta förebyggande är något

som tillför verksamheten en annan dimension som måste förankras i alla led. Samtalets funktion är väsentligt för framgång och bidrar till en sammanhållning för organisationen vilket även Ahrenfelt (2013) visar. Det är viktigt att uppdrag blir tydliga. Det som kan vara viktigt att poängtera i denna studie är att detta är sex pedagoger en förste förskollärare och en specialpedagogs berättelse. Malmö stad är en stor arbetsgivare och har många medarbetare inom förskolans verksamhet. Studien är en pusselbit för att ses ett större sammanhang och resultatet går således inte att generalisera. Det är ändå viktiga berättelser får höras och förstås. Alla går in med olika erfarenheter i sina roller och uppdrag, vilket även syns i hur handledning upplevs. Konsekvenserna av en top-down styrning (Helldin och Sahlin 2010) visar också tecken på att det finns en mindre tillit att rådfråga medarbetarna i organisationen om hur de vill utforma uppdraget av förste förskollärare.

Metoddiskussion

Utgångsläget för denna studie har varit från de intervjuades svar och berättelser, att få svar på de frågeställningar som studien utgår ifrån. Bryman (2016) påtalar att kvalitativa intervjuer låter den intervjuade röra sig mellan olika världar och det ger också en kunskap om vad som anses som viktigt för just den personen. Det är just det som har varit intressant att utforska, vad säger egentligen pedagoger, förste förskolläraren och specialpedagogen om uppdragen och den handledning som de antingen får eller ger. Det ger kunskap om vardagsnära situationer och vad de tycker är viktigt i sammanhanget. Det finns alltid saker som kan förbättras eller tänkas annorlunda kring i samband med en kvalitativ undersökning. De som blev intervjuade till denna undersökning, fick en liten bild av vad samtalet skulle handla om då de blev kontaktade via telefon eller mail. Vid själva intervjutillfället fick de svara på frågor och berätta sina upplevelser. En justering skulle kunna vara följande, att de fick läsa igenom frågorna och reflektera i lugn och ro innan intervjun tog plats, någon vecka innan. Men samtidigt kan det också påverka resultatet och att det spontana inte får plats i berättelsen. Vi människor är olika och en del vill ha tid och begrunda medan andra kan vara snabba i sin tanke. En pilotstudie skulle också kunnat göras för att säkerhetsställa att frågorna vara lämpade för den aktuella studien. De frågor som ställdes till de intervjuade kom till sin rätt och vid någon enstaka gång fick någon fråga utvecklas för att bli tydlig för den som blev intervjuad. Det som hade varit intressant för att få ett större perspektiv hade varit att intervjua fler pedagoger, förste förskollärare och specialpedagoger från andra områden i Malmö stad. Det hade varit intressant

och se ifall de har samma uppfattning eller om den skiljer sig områdesvis. Däremot är det en tidskrävande studie som hade behövt mer tid. En aktör som inte fick höras i denna undersökning var förskolechefen i det berörda området. Det hade kunnat tillföra ett annat perspektiv. Dock är det viktigt att poängtera att studien ville belysa och fånga upp vad de som arbetar i verksamheten har att berätta. Det som kan sägas är att i vilken studie eller undersökning som görs, kan det alltid förbättras eller utvecklas på något plan, vare sig det är en kvalitativ eller kvantitativ undersökning. Vi människor är inte objektiva utan går in med olika erfarenheter och kunskaper om eller i något. Det som har varit viktigt för denna undersökning är att låta röster bli hörda och att det görs en värdig beskrivning och analys av vad som pedagoger, förste förskollärare och specialpedagogen tänker. Den kvalitativa metoden i sig har varit positiv för det har gjort att de som har deltagit fått reflektera och det är något som ses som bristvara i förskolans verksamhet. En kvantitativ undersökning hade kunnat göras ifall studien varit större. Däremot hade gensvaret inneburit en tolkningsaspekt där risken för feltolkning måste beaktas. Min upplevelse av kvantitativa metoder så som enkätundersökningar är att det är en utmaning att få tillbaka svar via enkäter. Jag håller med Bryman (2016) då han anser att det råder en enkättrötthet både i förskolan och i skolan, vilket kan leda till missvisande resultat. Han menar vidare att enkättröttheten bidrar till att den som ska svara på enkäten, tröttnar och slänger enkätfrågorna i papperskorgen eller lämnar in ett torftigt svar.

Specialpedagogiska implikationer

Studien visar hur pedagoger, förste förskolläraren och specialpedagogen tänker kring uppdrag och handledning. Detta ger viktig information för att förstå och möjlighet att forska vidare kring det komplexa när det tillsätts en ny befattning inom förskoleförvaltningen. Det visar sig även att det finns olika sätt att ta sig an uppdrag och tolka begreppet handledning. Konsekvenserna av studien blir att föra och ta diskussioner om hur Malmö stad skall, inför framtiden, se på olika professioners uppdrag och handledning av specialpedagogen respektive förste förskolläraren. Det framkommer att det måste från en organisatorisk nivå vara mer tydlighet och kommunikation med medarbetarna och att den behöver vara mer transparent. Förändringsarbete tar tid i alla organisationer men att arbeta skyndsamt som Malmö stad har gjort är dock inte att föredra. På grund av att det inte finns mycket tidigare forskning om just förste förskolläraren är konsekvenserna att pedagoger, förste förskollärare och specialpedagoger blir försökspersoner

för en ny reform. Studien visar på att arbeta förebyggande och samverka bättre inom de olika nivåerna skulle kunna bidra positivt till det kollegiala lärandet. Forskning, teorier och litteratur visar vikten av att kunna se allt i sitt sammanhang och att det måste finnas reflektion och samtal som utvecklar lärande. Den här studien kan användas av ledning och medarbetare inom förskoleförvaltningen för att få en bild av hur den nya organisationen påverkar och ter sig ute i en av verksamheterna. Den kan också ge reflektioner om hur Malmö stad skulle kunna arbeta med handledning och vem som ska äga ansvaret för den. Ska det antingen vara den självlärd förste förskolläraren eller specialpedagogen med sin vidareutbildning och kompetens. Enligt uppdragsbeskrivningen (Malmö stad förskole förvaltningen dnr FSKF -2016-5690, 2016) ska det finnas möjlighet för specialpedagogen att arbeta på gruppnivå. Vilket inom Malmö stad skulle kunna förbättras i alla avseenden. Upplägg för handledning måste konkretiseras så att det är förståeligt för alla aktörer i förskolan. Specialpedagogen behöver möjligtvis stärka sin roll som grupphandledare.

Vidare forskning och förslag inom området

Vidare forskning på området kan vara att se närmare på hur nya reformer ska implementeras i förskolan och hur pedagoger, specialpedagoger och förste förskollärare kan samverka kring ett kollegialt lärande. Ska det finnas två spindlar i nätet så som specialpedagogen och förste förskolläraren så måste detta nätet synkroniseras för ett mera hållbart samarbete. En annan intressant forskning inom området hade kunnat vara ifall specialpedagogen arbetade mer nära de som hen skulle handleda. Vilka skulle konsekvenserna bli utifrån det? Forskningen från USA tidigare nämnd i studien, där specialpedagogen arbetade utifrån närhetsprincipen var intressant. Hur hade den kunnat utvecklas i till exempel i Malmö stad?

Referenser

Sandberg, J och Taragama, A. (2013). *Ledning och förståelse- förståelsebaserad syn på utveckling av människor och organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Gjems, L. (1997). *Handledning i professionsgrupper*. Lund: Studentlitteratur.

Persson, S och Rönnerman, K. (2005). *Handledningens dilemman och möjligheter- erfarenheter från förskola och skola*. Lund: Studentlitteratur.

Hargreaves, A och Fink, D. (2008). *Hållbart ledarskap i skolan*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, M och Lindén, J. (2005). *Handledning-perspektiv och erfarenheter*. Lund: Studentlitteratur.

Moltke, H och A, Molly. (2011). *Systematisk coaching- en grund bok*. Lund.: Studentlitteratur.

Ahrenfelt, B. (2013). *Förändring som tillstånd*. Lund: Studentlitteratur.

Bergman, S och Blomqvist, C. (2012). *Uppskattande samtalskonst*. Lund: Studentlitteratur.

Killén, K. (2008). *Professionell utveckling och handledning*. Lund: Studentlitteratur.

Helldin, R och Sahlin, B. (2010). *Etik i specialpedagogisk verksamhet*. Lund: Studentlitteratur.

Thurén, T. (2004). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber AB.

Stukåt, S. (2011). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2016). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.

Goffman, E. (2004). *Jaget och maskerna*. Stockholm: Prisma och Raben och Sjögren.

Svedberg, L. (2016). *Gruppsykologi- om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Öquist, O. (2008). *Systemteori i praktiken- konsten att lösa problem och nå resultat*. Stockholm: Gothia förlag.

Collins, E , Leahy, M och Ault, M. (2017). Guidelines for becoming a teacher leader in rural special education. *Rural Special Education Quarterly*, Vol. 36(4). 203-213.

Brante, G. (2009). Multitasking and synchronous work: Complexities in teacher work. *Teaching and teachers education*, 25(3), 430-436.

Bladini, K (2004). *Handledning som verktyg och rum för reflektion*. Karlstad University Studies, ISSN 1403-8099 ; 2004:64.

Nordström, E (2014). *Pedagogisk handledning i tanke och handling*. Stockholms universitet. Universitet service US-AB, ISBN 978-91-7447-841-9.

Scherp, H-Å och Scherp, G-B. *Lärande och skolutveckling-Ledarskap för demokrati och meningsskapande*. Karlstad Universitet. Karlstad University studies 2007:3. ISSN 1403-8099 ISBN 91-7063-105-0

Skolverket (1998) *Läroplanen för förskolan lpfö 98 reviderad 2016* Stockholm Skolverket.

Internetkällor

Malmö förskole förvaltningen

<https://sok.malmo.se/?q=f%C3%B6rskolef%C3%B6rvaltningen&utf8=%E2%9C%93>

Uppdragsbeskrivningar

Förste förskolläraren i Malmö stad

<https://malmo.se/download/18.4cc94c3815be8cd0d0b1e7a2/1497529293531/Uppdragsbeskrivning-f%C3%B6rste-f%C3%B6rskoll%C3%A4rare.pdf>

Specialpedagogen i Malmö stad

<https://komin.malmo.se/download/18.3834e715aee3cb6d0be291/1503476270032/Specialpedagogernas+uppdrag+och+organisation.pdf#search='uppdragsbeskrivning+specialpedagog'>

Artikel lärarnas tidning <https://lararnastidning.se/tag/forste-forskollarare/>

Bilagor

Intervjuguide Frågor till pedagoger

Hur uppfattar du specialpedagogens och förste förskollärarens uppdrag?

Vilka möjligheter och begränsningar ser du med specialpedagogen och förste förskolläraren i din verksamhet?

Vad tänker du om den handledning du får från specialpedagogen kontra förste förskolläraren?

Finns det någon skillnad?

Har ni diskussioner/ reflektioner i arbetslaget kring de samtal som ni haft med specialpedagogen respektive förste förskolläraren?

Vad skiljer arbetsmetoderna åt emellan förste förskolläraren och specialpedagogen enligt dig?

På APT eller pedagogiska aftnar diskuterar ni handledning från specialpedagogen eller förste förskolläraren?

Frågor till förste förskolläraren och specialpedagogen

Vilka möjligheter och begränsningar ser du med din roll som förste förskollärare eller som specialpedagog?

Vad tänker du kring ditt handledningsuppdrag?

Vilken skillnad uppfattar du det finns emellan förste förskollärare och specialpedagog?

Hur förbereder du dig inför handledning med personal?

Vad tar du med dig därifrån? Vilken form av handledning efterfrågar personalen?

Vilka möjligheter har du att ta upp handledning vid APT eller likande träffar?

Överensstämmer uppdraget enligt dig med det du gör i verksamheten?

Information kring intervjun

Tack för att du är villig att delta i min undersökning till mitt examensarbete. Examensarbetet handlar om specialpedagogen och förste förskollärares roll i förskolans verksamhet med fokus på handledning.

För att få information kring detta behövs berättelser från verksamheten och dina tankar kring ämnet. Den information som du lämnar i samband med intervjun kommer enbart användas till mitt examensarbete, och kommer inte användas på sådant sätt att någon annan kan identifiera dina svar. Du för blir anonym i min undersökning.

Jag behöver spela in intervjun med diktafon för att kunna transkribera samtalet för att de ska bli en sådan rättvis bild av berättelsen som möjligt. Samtalet kommer att raderas efter arbetet slut.

Du kan när som helst lämna undersökningen och behöver inte förklara dina skäl.

Jag vill tacka dig för att du medverkar i mitt examensarbete!

Har du frågor kan du när som helst ställa dem.

Jag godkänner ovanstående _____

Olivia Magnusson specialpedagogprogrammet

Mobil nr 073-0485531

Handledare Magnus Erlandsson Malmö Universitet

magnus@erlandsson@mau.se