



FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

ANSVAR FÖR PEDAGOGISKT LEDARSKAP I FÖRSKOLAN?

En granskning av rektorers och förskolelärares
samarbete

Caroline Brage

Program:	Masterprogrammet i offentlig förvaltning, 120 hp
Kurs (kurskod):	Masteruppsats i offentlig förvaltning, 30 hp (FH2508)
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	HT/2022
Handledare:	Johanna Andersson
Examinator:	Carina Abrahamson

Sammanfattning

Program:	Masterprogrammet i offentlig förvaltning, 120 hp
Kurs (kurskod):	Masteruppsats i offentlig förvaltning, 30 hp (FH2508)
Titel (svensk):	Ansvar för pedagogiskt ledarskap i förskolan? – En granskning av rektorers och förskolelärares samarbete
Titel (engelsk):	Responsibility for the pedagogical leadership? – A review of the cooperation between principal and preschool teachers
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	HT/2022
Handledare:	Johanna Andersson
Examinator:	Carina Abrahamson
Nyckelord:	Legitimitet, institutionella normer och myter, samarbete, ledarskap på avstånd

- Syfte:** Syftet med denna studie är att undersöka hur rektorer och förskolelärare förhåller sig till och samarbetar med varandra utifrån rollernas beskrivna ansvar i läroplanen att på olika sätt leda i utbildningen för barnen. Ett särskilt fokus för studien är hur rektorer och förskolelärare förhåller sig till och hanterar det avstånd som råder mellan dem utifrån att rektorerna ansvarar för flera förskolor.
- Teori:** Studien utgår från ett legitimitetsperspektiv (Suddaby, Bitektine & Haack (2017) för att visa hur rektorer och förskolelärare har, skapar och uppfattar varandras legitimitet i det gemensamma arbetet. Vidare används institutionell teori (Meyer och Rowan, 1977) för att se om det finns olika normer och myter kring förskolan och rollerna som påverkar dem i deras arbete. Slutligen granskas hur rektorer och förskolelärare påverkas av rektorernas ledarskap på avstånd från verksamheten (Antonakis och Atwater, 2002).
- Metod:** Studien har genomförts med semistrukturerade intervjuer, i vilka fem rektorer och nio förskolelärare har intervjuats kring deras samarbete och hur detta påverkas av rektorernas ledarskap på avstånd från verksamheten. Detta har ställts i relation till förskolans läroplan och formuleringarna kring rollernas ansvar att på olika sätt leda i utbildningen. (Skolverket a, 2022).
- Resultat:** Studien visade att det inte finns något samarbete mellan rektorer och förskolelärare utifrån antagandet om att formuleringarna i läroplanen skapar ett behov av samarbete mellan rollerna för att nå måluppfyllelse. Det lyftes olika interna och externa påverkansfaktorer vilka gör att det inte är möjligt för rektorer och förskolelärare att samarbeta.

Vidare visade studien även hur rektorerna och förskolelärarna i sin relation till varandra och i olika ansvar att leda i utbildningen påverkas negativt av att rektorerna utför mycket av sitt ledarskap på avstånd från verksamheten.

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Problem, syfte och frågeställningar.....	7
Bakgrund.....	8
Tidigare forskning.....	10
Kollegialt lärande.....	11
Rektorsuppdraget.....	12
Delat ledarskap.....	13
Styrning och organisering av förskolan.....	15
Hur den tidigare forskningen förhåller sig till studien.....	17
Teoretiskt ramverk.....	18
Legitimitet.....	18
Institutionella normer och regler.....	19
Leda på distans.....	20
Datainsamlings- och analysmetod.....	23
Urval.....	24
Resultat och analys.....	26
Uppfattningar om läroplansmålen kring rollernas olika ansvar att leda.....	26
Utmaningar i rektorers och förskolelärares samarbete.....	32
Leda på avstånd.....	39
Avslutande diskussion.....	43
Förslag på fortsatt forskning.....	45
Referenslista.....	46
Bilaga 1. Mailutskick inför intervju.....	49
Bilaga 2. Frågeformulär rektorer.....	50
Bilaga 3. Frågeformulär förskolelärare.....	52

Inledning

Förskolan som verksamhet har en lång historia i vårt samhälle och fick sin nuvarande utformning efter ”Barnstugeutredningen” som beställdes från den svenska riksdagen år 1968. De resultat som utredningen gav är grunden till den svenska förskolemodellen inom vilken de dåvarande formerna av barnomsorg, daghem och lekskolor, förenades under förskolan. Syftet med bildandet av förskolan var för att väva samman omsorg och pedagogik för barnen och bidra till att en ökad andel föräldrar i samhället skulle kunna förvärvsarbeta oavsett ekonomisk ställning. År 1995 skärptes reglerna och det blev en skyldighet för kommunerna att skyndsamt tillhandahålla en plats för de barn vars föräldrar ansökte om det. Därefter infördes den första läroplanen specifikt inriktad mot förskoleverksamhet år 1998 (Skolverket b, 2022). Förskolan som verksamhet har alltså en lång historia i samhället. Den har under en längre tid varit kommunernas ansvar och bedrivs med grund i ett lagstadgat uppdrag formulerat i skollagen och genom förskolans läroplan. Skollagen och läroplanen utgör tillsammans verksamhetens primära styrdokument (Skolverket a & Skollagen 8 kap, 2010).

Fram tills läroplanen reviderades år 2010 förekom det ingen skrivelse i vare sig läroplan eller skollag kring rektorers ansvar som pedagogiska ledare för utbildningen eller förskolelärares ansvar i att leda och forma utbildningen för barnen. Den nya skrivelsen i läroplanen innehöll vid denna tidpunkt inte begrepp som utbildning eller undervisning utan dessa skrevs in vid nästkommande revidering år 2018. Jag har dock valt att använda begreppen utbildning och undervisning för att skapa en tydlighet och rödtråd genom uppsatsen och som ett övergripande begrepp i förhållande till rektorers och förskolelärares ansvar att på olika sätt leda i verksamheten. Av den revidering som skedde år 2010 tydliggörs det att anställda inom förskolan, oavsett utbildning, fram till dess arbetat på lika villkor i förhållande till utbildningen för barnen utan någon hierarkisk ordning mellan yrkesgrupperna. Vid implementeringen av den nya läroplanen introducerades en hierarkisk ordning mellan yrkesgrupperna i förskolan genom att rektorer fick ett förtydligt ansvar kring att vara pedagogiska ledare för utbildningen medan förskolelärarna fick ansvar för att leda och forma utbildningen för barnen i arbetslagen (Skolverket c, 2022). Denna bild som styrks av Eriksson (2014) som genom sin forskning kunde visa hur förskolan som organisation sett ut innan revideringen och den komplexitet som mötte rektorer och förskolelärare när den reviderade läroplanen skulle implementeras i organisationen. Den nya hierarkiska ordningen som specificerades i läroplanen mötte kritik och motstånd från övriga personalgrupper, man såg att

det försvårade för förskolelärarna att helt kliva in i sin nya roll som ansvariga för att leda och forma utbildningen för barnen (Eriksson, 2014). När läroplanen sedan reviderades på nytt år 2018 blev det än tydligare att rektorerna har ansvaret att vara den pedagogiska ledaren för utbildningen och att förskolelärarnas uppdrag är att leda och forma undervisningen för barnen i sina arbetslag. Det var i samband med denna revidering som begreppen utbildning och undervisning först användes i läroplanen och på så sätt förtydligade rektorers och förskolelärares ansvar i att på olika sätt leda i verksamheten (Skolverket c, 2022). Vidare går att se att den revidering som genomfördes år 2018 även har medfört att vissa kommuner valt att introducera rollen som förstelärare inom förskolan, precis som inom de övriga skolformer som ligger inom kommunens ansvarsområde. En förändring som kan tänkas syfta till att utveckla det pedagogiska arbetet ännu mer och att skapa nya karriärvägar för de anställda förskolelärarna genom att introducera en roll som mellanledare vilket kan ses hos till exempel Växjö och Malmö (Växjö kommun & Malmö stad, 2022). Samtidigt som detta sker utbildas och anställs även pedagogistor inom de förskolor som har en Reggio Emilia inriktning för sitt pedagogiska arbete. Denna roll ansvarar för att ge pedagogisk handledning till och stötta personalen i deras pedagogiska arbete och kan inom dessa förskolor ses som en form av mellanledare (Reggio Emilia Institutet, 2022).

Sammantaget visar detta att det kan förekomma flertalet olika roller inom förskolan, beroende på kommunala beslut och pedagogisk inriktning på verksamheten, som alla befinner sig på olika hierarkiska nivåer. Samtliga roller har ansvar för det pedagogiska arbetet men det är endast rektorer och förskolelärare som förekommer i de primära styrdokumenterna. Därför är det intressant att se hur de samarbetar och förhåller sig till varandra i det pedagogiska ledarskapet, och om det råder samsyn mellan dem på utbildningen samt om relationen påverkas av att rektorerna utövar sitt ledarskap på distans när de ansvarar för flera förskolor. Det sistnämnda kan tänkas ge olika typer av konsekvenser för det pedagogiska ledarskapet och för relationen mellan rektorer och förskolelärare.

Dispositionen för uppsatser ser ut som så att jag först kommer att presentera den problemformulering och de frågeställningar som ligger till grund för studien. Därefter presenteras en bakgrund om formuleringarna i läroplanen om rektorers och förskolelärares ansvar att leda i förskolan. Sedan följer ett avsnitt om den tidigare forskning som gjorts kring olika aspekter av rektorers och förskolelärares uppdrag. Detta för att ställa vald problemformulering och valda frågeställningar i förhållande till den forskning som hittills

bedrivits. Vidare presenteras det teoretiska ramverk som ligger till grund för analysen av det insamlade materialet för att därefter beskriva det tillvägagångssätt som använts för att samla in empirin, bearbeta materialet och tydliggöra hur urvalsprocessen har gått till. Sedan presenteras resultat och analys av empirin tillsammans med svar på frågeställningarna. Studien avslutas med en diskussion och reflektion kring möjlig fortsatt forskning i ämnet.

Problem, syfte och frågeställningar

I förskolans läroplan specificeras det ansvar rektorer och förskolelärare har i att leda utbildningen för barnen i förskolan. Rektorernas ansvar är att vara pedagogiska ledare med ett övergripande ansvar för utbildningen som helhet på förskolan. Förskoleläraren har ansvar för att leda och forma utbildningen i sina arbetslag. Syftet med denna studie är därför att undersöka hur rektorer och förskolelärare förhåller sig till och samarbetar med varandra utifrån rollernas beskrivna ansvar i läroplanen att på olika sätt leda i utbildningen för barnen. Ett särskilt fokus för studien är hur rektorer och förskolelärare förhåller sig till och hanterar det avstånd som råder mellan dem utifrån att rektorerna ansvarar för flera förskolor.

Följande frågeställningar besvaras:

- Vilken uppfattning har rektorer och förskolelärare om ansvaret att leda i verksamheten så som det är formulerat i läroplanen för deras roller?
- Vilka utmaningar för samarbetet med sig och hur förhåller sig rektorer och förskolelärare till varandra i dessa utmaningar?
- Hur upplever förskolelärarna att deras samarbete med rektorn påverkas av att denna delvis utför sitt uppdrag på avstånd från verksamheten och personalen?

Bakgrund

Läroplanen för förskolan tillsammans med skollagens åttonde kapitel ligger till grund för kommunernas uppdrag att bedriva förskoleverksamhet och är förskolans primära styrdokument (Skolverket a & Skollagen kap 8, 2010). Nedan citeras de två delarna av läroplanen som beskriver förskolelärares och rektorers fastställda uppdrag att på olika sätt leda i arbetet kring barns lärande och utveckling. Där de punkter som uppfattas gå in i varandra är kursiverade.

”2.7 Förskolelärares ansvar i undervisningen

Undervisningen i förskolan ska ske under ledning av förskolelärare och syfta till barns utveckling och lärande genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden. Förskolelärare ska *leda de målstyrda processerna* och i undervisningen ansvara för att

- omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet,
- *planering och genomförande utgår från läroplanen och från det kunnande och de erfarenheter som barnen tidigare har tillägnat sig,*
- spontant uppkomna aktiviteter och intressen, vardagliga aktiviteter och rutiner i förskolan blir en del av undervisningen, och
- *utveckla pedagogiskt innehåll och miljöer som inspirerar till utveckling och lärande och som utmanar och stimulerar barnens intresse och nyfikenhet samt håller kvar deras uppmärksamhet.”* (Skolverket a, 2022)

”2.8 Rektorns ansvar

Som *pedagogisk ledare* och chef för förskolelärare, barnskötare och övrig personal vid förskoleenheten har rektorn det övergripande ansvaret för att utbildningen som helhet inriktas mot de nationella målen. Rektorn har ansvaret för förskolans kvalitet och har därvid, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att

- *planera, följa upp, utvärdera och utveckla utbildningen systematiskt och kontinuerligt och därmed verka för ökad måluppfyllelse,*
- *genomföra det systematiska kvalitetsarbetet under medverkan av förskolelärare, barnskötare och övrig personal samt säkerställa att barnens vårdnadshavare ges möjlighet att delta i kvalitetsarbetet,*
- inkludera arbetet med jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet,
- förskolans arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling genomförs och dokumenteras fortlöpande,
- förskolelärare ges förutsättningar att ansvara för undervisningen,

- varje barn tillsammans med vårdnadshavare får en god introduktion i förskolan,
- *förskolans arbetsformer utvecklas för att gynna barnens inflytande,*
- *en god och tillgänglig miljö utformas, med tillgång till såväl digitala som andra lärverktyg,*
- utbildningen utformas så att barn i behov av särskilt stöd i sin utveckling får det stöd och de utmaningar de behöver,
- utforma utbildningen och anpassa resursfördelningen så att alla barn får det stöd och de utmaningar de behöver för utveckling och lärande,
- samarbetsformer utvecklas med förskoleklassen, skolan och fritidshemmet för att stödja barnens utveckling och lärande,
- samverkan kommer till stånd med förskoleklassen, skolan och fritidshemmet för att skapa förutsättningar för en samsyn och ett förtroendefullt samarbete,
- utveckla formerna för samarbete mellan förskolan och vårdnadshavare och informera dem om förskolans mål och sätt att arbeta, och
- förskolelärare, barnskötare och övrig personal får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter och kontinuerligt ges möjligheter att dela med sig av sin kunskap och att lära av varandra för att utveckla utbildningen.” (Skolverket a, 2022)

De kursiverade skrivningarna i den citerade texten ovan visar att både rektorers och förskolelärares ansvar uttrycks i liknande termer. I läroplanen går att läsa att båda rollerna är ansvariga för att planera utbildningen så att målen i läroplanen uppfylls och att gemensamt genomföra det systematiska kvalitetsarbetet tillsammans med övriga yrkesgrupper i verksamheten. Rektorerna och förskolelärarna delar även på ansvaret att utforma det pedagogiska innehållet i utbildningen och miljön i förskolan så att den utgår från och gynnar barnen i deras lärande. Det är dessa skrivningar som ligger till grund för antagandet om att rektorer och förskolelärare behöver samarbeta med varandra för att nå läroplansmålen.

Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras den tidigare forskning som finns inom området och vad denna har fokuserat på ifråga om det uppdrag som åligger rektorer och förskolelärare att leda i det pedagogiska arbetet. Det som blir tydligt vid en genomgång av forskningen är att fokus har varit på andra delar av det ledarskap som utövas än det som är i fokus för denna studie.

En av inriktningarna i forskningen fokuserar på förskolelärarnas, och ibland även rektorernas, roll och ansvar i det pedagogiska arbetet med barnen utifrån läroplanens skrivelser. Detta lyfts fram av Sheridan, Williams, Sandberg och Vourinen (2011) som i sin forskning fokuserar på förskolelärarnas arbete och vilka särskilda kompetenser de använder sig av för att forma och leda undervisningen för barnen i förskolan. De försöker i sin studie utröna förskolelärarnas kunskaper, färdigheter och attityder samt om dessa kan förstås som statiska, situationsbaserade och/eller dynamiska. Av resultatet kunde de definiera tre särskilda dimensioner, som är sammanflätade och ömsesidigt beroende av varandra, de var (1) att veta vad och varför, (2) att besitta sakkunskap och (3) att inneha interaktiv, relationell och transaktionell kompetens. I förhållande till dimensionerna utkristalliserade sig sedan särskilda kompetenser hos förskolelärarna som användes under varje enskild dimension. De fann bland annat att de kunskaper förskolelärarna fått från sin utbildning, förmågan att kunna leda och ledas av kollegor och barn, struktur och organisering av barnens miljö och dagar, förmågan att kommunicera demokratiskt och lyssna in sin omgivning och att kunna lyssna empatiskt och ta hand om barnen utifrån deras individuella behov var viktiga kompetenser hos förskolelärarna för att i sin interaktion med barnen förhålla sig till läroplanens målen. Sammantaget visade dessa tre dimensioner och de underliggande kompetenserna den komplexa vardag som förskolelärarna möter och förhåller sig till i sitt uppdrag att leda och forma undervisningen för barnen. En forskningsinriktning som har fokus på förskolelärarna och deras dagliga arbete i utbildningen men som inte ställer detta i relation till rektorerna som även de har ett ansvar att vara pedagogiska ledare och leda i utbildningen.

Norling (2019) utgår i sin forskning från den revidering som gjordes av förskolans läroplan år 2018 samt grundskolans läroplan år 2019 som gav tydligare riktlinjer kring undervisningen i förskola och förskoleklass kring barnens språk-, skriv-, och läsutveckling. Hon undersöker i sin studie hur lärarnas resonemang går kring olika undervisningspraktiker i relation till barnens språk-, skriv- och läsutveckling. Genom studiens fokusgrupper framträdde olika

formella och informella strategier som lärarna använde sig av för att resonera kring sin syn på lek, lärande, undervisning och kartläggning i relation till barnens språk-, skriv- och läsutveckling. De formella strategierna innebar bland annat sådant som var planerade aktiviteter från lärarnas sida medan de informella mer rörde de aktiviteter som uppkom spontant i deras arbete med barnen. Vidare fann hon att det inte var helt tydligt för lärarna hur den nya revideringen är tänkt att implementeras i verksamheten då de i viss mån sade emot andra fastställda delar i läroplanerna och inte helt gick i linje med deras upplevelse av verksamhetens uppdrag. Denna otydlighet uttrycktes av både förskolelärarna och lärarna i förskoleklass. Fokus för förskolelärarna är att uppmuntra barnens nyfikenhet samt fånga upp när barnen ger uttryck för sådant som kan kopplas till ämnena, medan lärarna i förskoleklass, istället för utbildning, önskade ett fokus på kartläggning av barnens kunskaper inför skolstart.

Kollegialt lärande

En annan forskningsinriktning fokuserar på hur rektorer och förskolelärare ser på sitt ansvar för det pedagogiska arbetet med kollegialt lärande i fokus. Här finns bland andra Forsling (2020) som genomförde en studie om kollegialt lärande i arbetsgruppen kan bidra till en förändrad och förbättrad lärmiljö för barnen när undervisningen utgick från digitala lärverktyg. Vid revideringen av läroplanen år 2018 tillkom ett avsnitt som specificerar att barnen ska få en adekvat utbildning i och kring digitalkompetens i syfte att börja utveckla en förståelse kring vad det är och innebär. Detta påverkas av att kompetensen i verktygen varierar bland personalen samt att det råder delade meningar om i hur stor utsträckning barnen ska möta digitala verktyg i undervisningen. Det försvårar för personalen i deras inkludering och hantering av de digitala verktygen tillsammans med barnen. I Forslings analys av materialet och personalens gemensamma reflektioner om materialet, framkom tre bärande begrepp, det första, agenskap, fokuserar på hur personalen har utvecklats gemensamt till att bli tryggare i användningen av digitala lärverktyg och få en bättre förståelse för varandra och barnen. Den andra, flexibilitet, visar i analysen på hur de digitala lärverktygen blivit mer inkorporerade i lärarnas dagliga arbete tillsammans med barnen och de finner nya vägar att använda dem i undervisningen. Det tredje, kollektiv aktivitet, tydliggör hur interaktionen under studieperioden skedde mellan barnen men även mellan personalen och barnen för att ta sig an de digitala verktygen i undervisningen. Där dokumentationen förtydligade hur övningarna med barnen kunde kopplas till olika mål formulerade i läroplanen.

Vidare studerade Catucci (2022) hur det didaktiska ledarskapet formades av ett kollegialt lärande vid personalens gemensamma möten. I sin studie utgår hon från följande definition om vad ett didaktiskt ledarskap är:

”Ett ledarskap som syftar till deltagarnas förmåga att leda, koordinera och organisera undervisningen för barnen.” (Catucci, 2022, 4)

Analysen av de gemensamma reflektionerna med personalen visade att det didaktiska ledarskapet kunde formas kring de tre frågorna vad, hur och vem, där svaren inte står som enskilda faktorer utan de relaterar till och överlappar varandra. I den första frågan, vad, beskrivs hur personalen tänker kring läroplanens uppsatta mål och hur de interagerar med barnen i verksamheten. Personalen utgår inte alltid från aktiviteter som är planerade utan följer barnens interaktioner med varandra och försöker leda genom att ställa frågor. Först vid avslutandet görs kopplingarna till läroplansmålen. Den andra frågan, hur, fokuserar i Catuccis studie på hur personalen i sitt arbete samtalar kring och förhåller sig till barnen i undervisningen. I förhållande till denna visade det sig att personalens huvudfokus är på barnens upptäckande och utforskande. Det innebär att de som lärare försöker ställa frågor och förhålla sig som medupptäckare för att låta barnens tankar och idéer vara i fokus. Vid tredje frågan, vem, lyfts hur personalen arbetar för att följa barnen under sin arbetsdag. Personalen uttrycker att de många gånger inte planerar aktiviteter utan initierar dem för att sedan se vart barnen tar ämnet i fråga. Personalens reflektioner kring frågorna visade på vilken ingång de har i sin undervisning och hur den till viss del gör det svårt för dem att förhålla sig till läroplanens uppsatta mål, eftersom de inte önskar leda med auktoritet utan ville låta barnen vara en del av att skapa aktiviteter och få möjlighet att fritt utforska.

Rektorsuppdraget

Av den forskning som bedrivits kring rektorernas uppdrag går att se att fokus varit på rektorernas arbete med det pedagogiska arbetet tillsammans med övriga ansvarsområden för deras roll. Lunneblad och Garvis (2017) har exempelvis fokuserat på rektorernas perspektiv på ledarskap och organisation. Resultatet av deras studie visar hur rektorerna förhåller sig till sitt uppdrag, vilka svårigheter de upplever kring att uppfylla sitt pedagogiska ansvar och de mål som står i läroplanen samt de mål som är satta av kommunen de verkar inom. Forskarna identifierade tre olika roller genom vilka rektorernas ledarskap gestaltas och den komplexitet rollen innebär. Rektorerna agerade enligt Lunneblad och Garvis studie (1) coachande för att

vägleda och stötta sina anställda, (2) verkade organiserande för att miljön i verksamheten ska bidra till ett gott arbete samt (3) agerade som chef för att styra verksamheten till måluppfyllelse utifrån lokala mål och styrdokument. Vidare belyser forskarna två områden som bidrog till den komplexitet som råder i rektorernas uppdrag: kontakten med och inflytandet från vårdnadshavarna i verksamheten och de ekonomiska ramarna som medförde att rektorerna hade svårt att bedriva den verksamhet de önskade.

Denna aspekt på rektorernas roll och ledarskap lyfts även fram av andra forskare så som Öqvist och Cervantes (2017) som i sin forskning tagit avstamp i det systematiska kvalitetsarbetet som utförs av rektorerna rörande utbildningen och dess kvalitet och hur detta arbete balanseras i förhållande till lokala mål och den övergripande läroplanen. För att genomföra studien utgick forskarna från de systematiska kvalitetsrapporter som varje år fylls i av rektorer. Genom rapporterna fann de att rektorerna upplevde svårigheter i att forma utbildningen för barnen utifrån läroplanens uppställda mål eftersom dessa fastställer en hierarkisk ordning bland personalen som inte varit närvarande tidigare. Denna aspekt försökte rektorerna närma sig genom att arbeta med övergripande processer och klimat i arbetsgruppen som helhet, men det var inte helt tydligt vilka effekter arbetet fick eller var tänkt att få. I förhållande till detta lyfts det av Öqvist och Cervantes att läroplanens uppställda mål inte var lätta för rektorerna i förskolan att definiera, eftersom förskolan som verksamhet skiljer sig från skolan på så sätt att den inte är obligatorisk för barnen att gå i men den är obligatorisk för kommunerna att tillhandahålla. Det tillkommer ytterligare ett lager i detta då läroplanen uttrycker att förskolelärarna ska verka för att ge barnen förutsättningar till utveckling och lärande i enlighet med de formulerade målen, vilket inte specifikt pekar på planerade utbildningsinsatser utan snarare på spontant uppkomna aktiviteter i det dagliga arbetet med barnen. Studien visar att dessa skillnader mellan förskola och skola har medfört att det blivit en utmaning för rektorerna inom förskolan att organisera sin personal och deras arbete så att de når måluppfyllelse.

Delat ledarskap

Vad gäller forskningen kring delat ledarskap har Döös och Wilhelmsson (2021) genomfört en granskning av det som publicerats kring fenomenet under de 55 år som ämnet varit aktuellt. Genom granskningen önskar de belysa vad den tidigare forskningen lyft fram kring ämnet och hur det strukturellt sett ut när ledarskapet har delats mellan två och/eller fler individer inom en organisation. Definitionen som ligger till grund för granskningen är:

”Att delat ledarskap är ett organisatoriskt fenomen där några individer har och/eller tar delat ansvar för de arbetsuppgifter som åligger en ledarposition. Detta omfattar uppgifter så som administration, att leda mot mål och organisering av arbetsförhållanden för andra.” (Döös & Wilhelmsson, 2021, 717)

I granskningen framkom att grunden för att införa ett delat ledarskap bland annat kunde vara ett beslut från högre upp i organisationen eller genom implementering från ansvariga som önskade dela ansvaret mellan sig. Det varierade hur det hierarkiska förhållandet mellan parterna såg ut och ledarskapet delades inte alltid mellan två jämbördiga parter. Genom granskningen kunde forskarna visa att det genomförts fler studier av ett delat ledarskap mellan jämbördiga parter än mellan parter på olika hierarkiska nivåer. Vidare fann de att det inte förekom någon gemensam användning av begrepp i forskningen utan det förekom många olika varianter och definitioner för att beskriva samma sak vilket försvårar utveckling av forskningsområdet. I slutet av sin granskning presenterar Döös och Wilhelmsson ett förslag på en möjlig teori för vidare forskning. De lyfter även fram att delat ledarskap mellan två icke-jämbördiga parter behöver studeras i större utsträckning för att det ska bli möjligt att dra några slutsatser kring den typen av delat ledarskap.

En studie som undersöker delat ledarskap mellan två icke-jämbördiga parter genomfördes av Aravena och Quiroga (2019) som studerade hur rektorer i Chile påverkades av att det infördes en ny roll inom skolan vilken bar titeln ”ansvarig för tekniska pedagogiska enheter”. Den nya rollen skulle tillsammans med rektorerna dela på ansvaret kring att förbättra elevernas resultat, utveckla utbildningsformerna tillsammans med lärarna och tillsammans formulera, implementera och utvärdera olika lärarstrategier. Det delade ansvar som infördes gjorde att forskarna önskade studera hur relationen mellan rollerna såg ut, vilka uppgifter respektive roll var ansvarig för och om den nya rollen bidrar till utvecklingen av utbildningen inom de chilenska skolorna. De fann att det rådde delade meningar kring rollernas ansvarsområden vilket gjorde att de i förhållande till varandra inte delade på ansvaret kring utbildningen utan hade ett mer administrativt fokus i sin relation. Det fanns en uppdelning kring vem som gjorde vad och de delade inte en gemensam vision för formandet av utbildningen. Förändringen medförde även att det skapats en annan form av hierarki inom de chilenska skolorna då ansvariga för de pedagogiska enheterna blev som ett steg mellan lärarna och rektorerna då de ansvarade för att utveckla det pedagogiska arbetet i skolan. Dessa faktorer medförde att forskarna kunde se att det förekom en konflikt mellan rollernas ansvarsområden rent

funktionellt men att det i deras personliga relationer inte förekom några konflikter utan de såg värdet i den andres arbete utifrån en upparbetad tillit mellan sig. Forskarna anser att en möjlig väg framåt för att minska konflikten mellan rollerna och möjliggöra ett samarbete är att utarbeta en plan för hur ett delat ledarskap mellan dem kan se ut, alltså att minska det hierarkiska avståndet för att uppnå en mer jämlik relation. Då båda är nyckelpersoner för att uppmuntra professionell utveckling och studieresultat bland eleverna.

Styrning och organisering av förskolan

Genom Vallberg Roth (2006) går det att se hur utvecklingen av barnomsorgen, som sedan blev förskola, har sett ut från 1850 fram till 2000-talet med utgångspunkt i de primära styrdokument som varit rådande vid olika tidpunkter. Där den första läroplanen för förskolan formades år 1998 och dessförinnan skedde styrningen genom direktiv och rekommendationer formulerade av Socialstyrelsen. Vid denna förändring flyttades förskolan som ansvarsområde från socialdepartementet till att bli en del av utbildningsdepartementet. I förhållande till denna utveckling av förskolan som verksamhet och dess primära styrdokument har Eriksson (2015) forskat om hur diskursen kring förskolelärares ansvar sett ut historiskt, hur den varierat och hur den har påverkat professionen. Tillsammans med läroplanen använde Eriksson flera olika typer av skrivningar som grund till att beskriva hur diskursen sett ut och utvecklats vilka går att finna i lagtexter, betänkanden, propositioner och nationella policydokument. Där Eriksson genom dokumenten belyser hur ansvaret för den pedagogiska verksamheten skrivits fram olika under historien vilket visar att det funnits olika trender i ansvarsfördelningen mellan förskolelärare och barnskötare. En intressant aspekt som framkommer av studien är att det inför förskolans läroplan år 1998 funnits ett förslag om att förskolelärares ansvar i förhållande till barnskötarna skulle specificeras i texten men att detta mötte så stark kritik från barnskötarnas fackliga organisation att det istället skrevs fram som ett arbetslagsansvar. En aspekt som pekar på att arbetslagen är sammansatta av två starka professioner som under lång tid delat på ansvaret att leda i det pedagogiska arbetet. Vidare lyfts att det skedde en förändring i diskursen vid revideringen år 2010 i riktning mot ett specificerat förskolelärares ansvar istället för ett kollektivt arbetslagsansvar då det infördes ändringar och tillägg som tydliggör det ansvar som förskolelärare har i sina uppdrag. Efter revideringen formulerades ansvaret på det sätt att förskolelärares ansvar för den pedagogiska verksamheten medan arbetslaget ansvarar för det praktiska utförandet. En skillnad som belyser det nya ansvaret och visar att de andra yrkesgrupperna organisatoriskt sett blev underställda förskolelärares i den hierarkiska ordningen samtidigt som skillnaden mellan

yrkesgrupperna tydliggjordes lyftes även förskolechefernas ansvar fram för att den pedagogiska verksamheten bedrivs utifrån de primära styrdokumenterna.

När förskolans läroplan reviderades år 2010 genomförde Eriksson (2014) även en studie kring hur implementeringsprocessen sett ut samt vilka effekter arbetet fått i en kommun och för dess förskolelärare som fått ett förtydligt ansvar att leda i sina arbetslag. Av studiens resultat visas en diskurs kring hur talet om förskolelärarnas ansvar är motiverat och relaterar till de skillnader som förekommer i yrkesgruppernas utbildning och kompetenser. Det är förskolelärarna som besitter den kunskap och kompetens som är nödvändig för att kunna tolka, driva och omsätta läroplansmålen till pedagogisk praktik vilket inte förekommer hos övriga yrkesgrupper. Denna diskurs fördes dock inte i någon större utsträckning i arbetslagen vilket gjorde att förskolelärarnas förtydligade ansvar i förhållande till övriga i arbetslaget inte tydliggjordes vilket bidrog till att den platta organisationsstrukturen inom förskolan bestod och arbetslagen fortsatt arbeta utifrån ett demokratiskt förhållningssätt där arbetsuppgifter fördelas lika istället för utifrån yrkeskunskap, utbildningsnivå och kompetens. En anledning som kan ligga till grund för avsaknaden av denna diskurs inom arbetslagen kan vara att det lyfts fram som en känslig fråga, eftersom det finns ett motstånd hos övriga yrkeskategorier till att förändra den platta organisationsstruktur som rått där ansvar och arbetsuppgifter delats lika mellan alla. Det visar och leder i sin tur till att det finns en rädsla för att göra skillnad på olika yrkesgruppers kunskaper och kompetenser. I studien uttrycks en önskan från förskolelärarna att endast arbeta tillsammans med andra förskolelärare, eftersom det hade underlättat för dem att använda sina kunskaper och sin kompetens i det pedagogiska arbetet utan att behöva framhäva eller hävda sig gentemot övriga yrkesgrupper. Förskolelärarna ser dock svårigheter även med ett sådant förhållningssätt, eftersom kunskaper och kompetens påverkas av när i tid en utbildade sig till förskolelärare och nuvarande ålder på individen. Dessa aspekter antas påverka intresset för, och om, det hålls pedagogiska diskussioner i arbetslaget eller inte.

De båda studierna av Eriksson visar den komplexitet som råder kring förskolelärarnas specificerade ansvar att leda utbildningen för barnen i arbetslagen. Detta ansvar har blivit än tydligare efter den revidering som skedde av förskolans läroplan år 2018. I samband med revideringarna har även rektorernas ansvar skrivits fram och förtydligats.

Hur studien förhåller sig till den tidigare forskningen

Den tidigare forskningen visar att det finns flera olika forskningsinriktningar som fokuserar på förskolan som verksamhet och olika aspekter av rektorers och förskolelärares yrkesutövande. Det som blir tydligt vid genomgången är att de valt andra perspektiv än det som lyfts i denna studie, eftersom forskarna har riktat sig mot hur förskolelärares arbete förhåller sig till lärarna i förskoleklass som möter barnen härnäst, hur det kollegiala lärandet ser ut mellan yrkesgrupperna i förskolan, rektorernas uppdrag och utmaningar. Det perspektiv som denna studie bidrar med är att den lyfter hur rektorer och förskolelärare förhåller sig till och samarbetar med varandra i deras delade ansvar att på olika sätt leda i förskolan utifrån det som specificeras i läroplanen.

Vidare har forskningen om delat ledarskap främst riktat in sig på det som förekommer mellan två jämbördiga parter och visar att det finns ett behov av fler studier kring ett delat ledarskap mellan två icke-jämbördiga parter. Detta är vad denna studie ämnar fokusera på utifrån att revideringarna av förskolans läroplan tydliggjort att rektorerna är den pedagogiska ledaren för utbildningen som helhet medan förskolelärares är den som i arbetslaget har ansvar för att leda utbildningen. Därför blir det intressant att undersöka hur rektorer och förskolelärare förhåller sig till varandra utifrån deras delade ansvar i att på olika sätt leda utbildningen för barnen. Att undersöka hur de samarbetar och om det går att se en förändring i organisationsstrukturen med tydligare hierarki i arbetslagen eller om det är så att den fortsatt vara platt.

Teoretiskt ramverk

I avsnittet presenteras det teoretiska ramverk som valts för att studera hur rektorer och förskolelärare förhåller sig till varandra och samarbetar kring läroplanens specificerade mål för rollerna att på olika sätt leda i verksamheten. Det är teorier kring legitimitet, institutionella normer och regler samt hur ledarskap påverkas när det förekommer ett avstånd mellan ledaren och dess följare.

Legitimitet

Begreppet legitimitet har förekommit inom forskningen under en lång tid och definieras utifrån följande:

”...a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs and definitions.” (Suchman, 1995, 574)

Inom organisationsforskningen har begreppet legitimitet plockats upp av Suddaby, Bitektine & Haack (2017) som menar på att legitimitet är något som skapas i sociala konstruktioner. På så vis går det att se legitimitet som någonting som förekommer i tre olika former, antingen är det någonting en har, en process eller en uppfattning.

Om en tänker sig att legitimitet är någonting som en har betyder det att innehavet av det är något som verksamheten och personalen i sitt arbete kan skapa, förlora, sprida till andra eller återskapa på olika sätt. Görs detta arbete nära grundstommen av personens, organisationens och samhällets normer kring uppdraget samt följer myndighetsbeslut ökar legitimiteten än mer.

Skulle det istället vara en process kan legitimitet ses utifrån de sociala konstruktioner som dagligen formas och omformas utifrån individers, organisationers och samhällets skapande och upprätthållande av mening i interaktionerna med varandra. Då blir legitimitet något som uppstår via det sociala ramverk de befinner sig i vilket gör att legitimiteten inte är konstant eller universell, utan hela tiden är förhandlingsbar utifrån olika omständigheter. På så sätt påverkas innehavet av och synen på en individs, organisations eller ett samhälles legitimitet av de rörelsemönster, aktiviteter eller händelser och förändringar som sker i deras

legitimitetsskapande aktiviteter och arbeten. Arbetena och aktiviteterna kan också påverkas av tillfälligheter eller av beslut utom individens eller organisationens kontroll.

Vid den sista formen så är legitimitet en uppfattning som skapas via smak, utvärdering eller bedömning av organisationens produkt, verksamhet eller kännetecken. I denna form landar legitimiteten på individnivå och fokus blir på dennes ansträngningar och anpassningar till olika sociala sammanhang, möjligheter till personlig utveckling eller rädsla för konsekvenser. Legitimiteten är då något som kommer från individens ansträngningar att arbeta med den i sin organisation eller verksamhet vilket gör att den till viss del skapas genom enskildas kognitiva processer utifrån deras individuella preferenser och andras åsikter om deras ansträngningar. Legitimiteten skapas alltså inte alltid medvetet inom en individ utan innefattar även andras känsla för organisationen eller verksamheten.

Institutionella normer och regler

Att det under en lång tid har bedrivits förskola på ett eller annat sätt i Sverige har gjort att det skapats, som Meyer och Rowan (1977) beskriver det, starka institutionella normer och regler kring formen för den informella och formella organiseringen av förskoleverksamhet inom kommuner och mellan de verksamma yrkesgrupperna. Det visar sig genom att det idag är fastställt i skollagens åttonde kapitel att kommunerna ska erbjuda förskola till de barn vars föräldrar ansöker om plats utifrån specifika lagar och regler (Skollag kap 8, SFS 2010). Lagen ligger sedan till grund för hur kommunerna utformar och dokumenterar olika former av mål, policys, rutiner och arbetssätt som visar deras formella strukturering av förskoleverksamheten och hur denna förhåller sig till det lagstadgade uppdraget. Den formella organiseringen påverkas även av andra strukturer som är djupt inbäddade i samhället och reflekterar den förståelse som finns för den sociala verkligheten och hur denna fungerar. Organisationer påverkas av fler institutionella normer och regler än de som förekommer inom deras eget område och existerar inte i ett vakuum, utan i en miljö där omkringliggande organisationer, verksamheter och individer har en möjlighet att påverka genom allmän opinion. Andra delar som också har möjlighet att påverka är till exempel viktiga uppdragsgivare, kunskap som legitimerats genom utbildningssystem, nya lagar och regler samt definitioner som fastställts av domstolar. Meyer och Rowan (1977) menar också att det finns en risk att det skapas en informell organisation inom den formella då de som befinner sig på lägre nivåer inte alltid implementerar, följer och förstår fattade beslut och rutiner på det sätt som var tänkt vilket gör

att resultaten och konsekvenserna av besluten och rutinerna kan bli otydliga och svårbedömda utifrån organisationens övergripande målsättning.

I samband med den formella och informella organisationen lyfter Meyer och Rowan fram att det kan skapas olika former av normer och myter inom organisationen som berör antingen personerna inom organisationen eller organisationen som helhet. Normerna och myterna har två huvudfunktioner, den första lyfter fram dem som rationaliserade och opersonliga föreskrifter vilka identifierar och specificerar olika sociala syften mellan individerna inom organisationen för att visa hur de på ett lämpligt sätt förhåller sig till och agerar efter dem. Den andra funktionen innebär att normerna och myterna delvis förekommer bortom bedömningen av enskild individ eller organisation, eftersom de har blivit institutionaliserade hos individerna eller i organisationen. Därför ses de som förgivettagna i sin legitimerande effekt samt som fristående omdömen kring deras inverkan på berörd individ eller organisation. De institutionaliserade normerna och myterna förekommer inte endast kring organisationens formella eller informella struktur, som nämnts ovan, utan kan även ses i förhållande till olika typer av professioner som befinner sig inom organisationen. Allt eftersom de olika professionerna blir allt mer rationella och institutionaliserade i samhället uppstår det olika normer och myter kring dem vilka sedan kommer att påverka de som innehar yrkestiteln och aktivt arbetar i organisationen.

Leda på distans

Antonakis och Atwater (2002) lyfter fram flera aspekter av ledarskap på distans samt vilka faktorer som bidrar till dess effekter i sin teori. Jag har valt de delar som är relevanta i förhållande till mitt insamlade material och uppsatsens syfte och frågeställningar.

I teorin beskrivs att distansen mellan ledaren och dess följare är den sammantagna effekten av det fysiska avståndet, det upplevda sociala/psykologiska avståndet och den upplevda interaktionsfrekvensen som finns mellan dem. Dessa aspekter kan skapa negativa effekter om det faktiskt råder ett stort fysiskt avstånd, ledaren agerar utifrån sin förhöjda position och framhäver skillnaderna mellan sin hierarkiska position och följarnas och inte upprätthåller en tät kontakt med sina följare. Antonakis och Atwater förtydligar att ledarskap är en påverkansprocess som sker mellan ledaren och dess följare, och processen formas olika beroende på vilka hierarkiska nivåer och avstånd som förekommer mellan dem, samt vilken typ av beteende som används och blir mest framträdande. Dessa aspekter kan även komma att

få effekt på i vilken utsträckning följarna identifierar sig med ledaren och i vilken grad dennes egenskaper är legitimerande för hans faktiska beteende. Då det relationsskapande arbetet mellan ledaren och dess följare kommer utvecklas och te sig olika med grund i det organisatoriska fysiska avståndet, eftersom det många gånger krävs att prestationer och beteenden är direkt observerbara av följarna för att tillskrivas legitimitet och bygga tillit mellan parterna.

Fysiskt avstånd

Antonakis och Atwater (2002) lyfter fram att det fysiska avståndet utgår från det faktiska avstånd som råder mellan ledaren och dess följare. En faktor som, om avståndet är stort, skapar en miljö i vilken det är svårt att vara en effektiv ledare och medför att många ledarskapstekniker blir svåra att utföra samt få genomslag för. I samband med detta lyfter de att dagens digitala verktyg kan tänkas bidra till att minska den påverkan som ett fysiskt avstånd mellan ledare och följare har på relationen mellan dem. Dock pekar de på att ett stort och långvarigt fysiskt avstånd kan vara negativt då det gör det svårare för ledaren att observera och samla in all nödvändig information kring följarnas utförda arbete samt deras prestationer då den sociala interaktionen minskar.

Upplevt socialt eller psykologiskt avstånd

I den andra dimensionen upplevt socialt eller psykologiskt avstånd definieras utifrån upplevelsen av att det förkommer en skillnad i status, rank, auktoritet, social ställning och makt mellan ledaren och dess följare. Detta i sin tur kommer att påverka graden av närhet och kontakt som utvecklas mellan dem. Dock kan ett mindre fysiskt avstånd bidra till att det sociala/psykologiska avståndet upplevs minska eftersom ledaren får fler möjligheter att upprätthålla sitt inflytande över följarna då ledarens unika kompetens får ett större utrymme i relationen. I samband med det ökar också möjligheten för ledaren att kommunicera individuellt till sina följare, via personliga meddelanden och/eller feedback vilket även ger ledaren möjlighet att övergripande bidra med inspiration och motivation till gruppen genom att via sitt agerande föregå med gott exempel. Skulle det råda ett större socialt/psykologiskt avstånd får ledaren istället större möjlighet att utveckla en relation till sina följare baserat på utmärkande egenskaper ifråga om organisatoriska prestationer, bildskapande och visionära tekniker, retorik och ideologi.

Upplevd interaktionsfrekvens mellan ledare och följare

Den tredje och sista dimensionen går in på hur interaktionsfrekvensen mellan ledare och följare upplevs av följarna och kan se ut. En aspekt som undersöks genom att se hur följarna upplever sin interaktion med ledaren, hur ofta denna sker samt genom vilka kanaler ledaren väljer att ta kontakt. Därav att Antonakis och Atwater (2002) lyfter utvecklingen av digitala verktyg som en möjlig väg för att öka graden av upplevd interaktionsfrekvens men denna dimension är ändå starkt påverkad av ledarens handlingar och hur tydliga eller otydliga följarnas arbetsuppgifter är för närvarande. I detta lyfts att tydligheten är en aspekt som kan påverka upplevelsen av interaktionsfrekvensen och relaterar till i vilken grad följarna behöver tillgång till ledaren för styrning och feedback i sitt yrkesutövande. Tydligheten påverkar många gånger den kvalitet som råder i interaktionen mellan ledare och följare vilket gör den beroende av kontext eftersom detta anses viktigare än hur ofta den sker.

Materialinsamlings- och analysmetod

I det här avsnittet presenteras hur materialet som den här studien grundar sig på har samlats in och vad som ligger till grund för metodvalet. Det kommer också att redogöras för hur urvalet av intervjupersonerna gått till och vilka konsekvenser detta kan ha fått för studiens resultat.

För att besvara studiens frågeställningar valdes en kvalitativ metod och då specifikt semistrukturerade intervjuer för att möjliggöra för respondenterna att ge utförliga och utvecklade svar kring hur relationen och samarbetet ser ut mellan rektorer och förskolelärare. Alla intervjuer med respondenterna genomfördes utifrån samma intervjuguide bestående av fyra övergripande teman som var (1) roll/uppdrag, (2) avstånd, (3) tillit och (4) samarbete med tillhörande underfrågor för att kunna anpassa frågeställningarna utifrån deras respektive roll samt givna svar (se bilaga 2 och 3). Totalt genomfördes fjorton intervjuer där fem är med rektorer och nio är med en eller två av deras anställda förskolelärare. Av rektorena var alla kvinnor och för förskolelärarna var en man och övriga åtta kvinnor. Se tabell 1 nedan med övergripande information om respondenterna.

Tabell 1. Empiriskt underlag.

<i>Intervjuperson</i>	<i>Antal förskolor</i>	<i>Antal medarbetare</i>	<i>Antal utbildade förskolelärare</i>	<i>Antal intervjuade förskolelärare</i>	<i>Arbetslag för förskolelärarna</i>
Rektor 1	3	34	14	1	Utanför barngrupp i en övergripande roll
Rektor 2	2	40	10	2	Båda ensam förskolelärare på sin avdelning Tillgång till pedagogista
Rektor 3	3 + 2 projekt	47	28	2	En arbetade som ensam förskolelärare
Rektor 4	3	40-45	20	2	Arbetade tillsammans, en av dem teampilot
Rektor 5	3	35	12	2	Båda ensam förskolelärare på sin avdelning

Respondenterna intervjuades antingen på plats eller via Teams med stöd av intervjuguide. Inför intervjutillfällena fick rektorerna och förskolelärarna information via mejl med information om syftet med uppsatsen, hur intervjun var tänkt att genomföras och spelas in för att få deras medgivande till ljudupptagning. Alla respondenter accepterade ljudupptagning och intervjuerna spelades in med hjälp av min mobiltelefon. Efter att intervjuerna genomförts transkriberades de i sin helhet för att viktiga aspekter inte skulle missas vid kommande bearbetning.

Vid genomförandet av analysen lästes de transkriberade intervjuerna igenom flera gånger från början till slut utan hänsyn till det teoretiska ramverket eller bearbetning. Detta i syfte att skapa en känsla för vem som sagt vad och i förhållande till vilken frågeställning. Sedan lästes de igenom ytterligare, dels med fokus på att hitta intressanta citat utifrån syfte och frågeställningar, dels för att lokalisera intressanta kopplingar till det teoretiska ramverket och den tidigare forskningen. Det materialet som presenteras i analysen är ett urval och en sammanfattning av de intressanta aspekter som funnits vid bearbetningen, eftersom det inte finns utrymme att presentera en fullständig redogörelse för det som sagts under intervjuerna. En fullständig redogörelse är inte heller nödvändig för att kunna göra kopplingar mellan teori och empiri. Citaten som presenteras är ordagranna redogörelser för det som sagts vid intervjutillfällena och de gånger de dras ihop för att belysa viktiga perspektiv markeras detta med (...) i citattexten.

Urval

För att komma i kontakt med rektorer och förskolelärare intresserade av att delta i studien besöktes hemsidorna till Göteborg, Partille, Kungälv, Mölndal och Ale där det funnits kontaktinformation till alla anställda rektorer. Av dessa valde jag ut rektorer som ansvarar för två eller fler förskolor och kontaktade dem via mejl där jag formulerade en introduktion till studien och dess syfte (se bilaga 1). Respondenterna är de som återkopplat med svar om att de är intresserade av att ställa upp och med information om vilka av deras förskolelärare de tänkte sig kan och vill ställa upp. Detta visar att rektorerna själva drivs av ett intresse för denna studies syfte vilket kan ge en påverkan på resultatet. Det kan tänkas ha blivit annorlunda resultat om studien genomförts under längre tid med fler genomförda intervjuer eftersom det kunnat bidra till att fler rektorer och förskolelärare haft tid att delta. En faktor att ta i beaktande då jag i samband med mejlutsikten fick återkoppling från flertalet rektorer som beklagade att de och deras förskolelärare inte kunde ställa upp just då på grund av att det

till exempel var en stressig period, de befann sig mitt i en organisationsförändring eller var så pass nya som rektorer att de inte kände sig tillräckligt grundade i sina roller för att kunna ge uttömmande svar på frågorna.

Vad gäller förskolelärarna som deltagit i studien så kom jag, som nämndes ovan, i kontakt med dem via deras rektorer som valde ut vilka av förskolelärarna de föreslog som deltagare i studien. Ett tillvägagångssätt som kan tänkas ha medfört att rektorerna valt ut de förskolelärare som de känner ett förtroende för, har en samsyn med och upplever ett gott samarbete med kring hur utbildningen för barnen ska utformas. Detta kan då ha påverkat vilken typ av information som framkommit vid intervjuerna med förskolelärarna och på så sätt medfört att det blivit svårt att få fram ett bredare eller annat perspektiv på och uttömmande svar kring hur samarbetet med rektorn ser ut. Det som ändå gjorde att jag valde denna väg framåt var av hänsyn till den tidsbegränsning som råder för studien. Det har inte gått att finna kontaktinformation till de anställda förskolelärarna utan endast till rektorer och de enskilda avdelningarna som finns på förskolorna. Hade jag själv velat kontakta förskolelärarna hade jag behövt ringa till varje enskild avdelning för att komma i kontakt med möjliga förskolelärare vilket gjorde att jag istället valde att gå via rektorerna för att snabba upp processen med att hitta respondenter i de valda yrkesgrupperna.

Resultat och analys

I avsnittet som följer presenteras resultatet av analysen. Först beskrivs rektorers och förskolelärares uppfattningar kring det specificerade ansvaret i läroplanen att på olika sätt leda i verksamheten. Vidare beskrivs hur rektorer och förskolelärare förhåller sig till varandra i deras samarbete och det avslutas sedan med hur samarbetet påverkas av rektorns avstånd från verksamheten och personalen.

Uppfattningar om läroplansmålen kring rollernas olika ansvar att leda

Av de genomförda intervjuerna blev det tydligt att de rektorer och förskolelärare som deltagit i studien är pålästa om det ansvar som åligger deras roll att leda i förskolan utifrån det som formuleras i läroplanen. Dock upplever de olika typer av påverkansfaktorer vilket gör det svårt för dem att agera i linje med sin rolls respektive ansvar. På en övergripande nivå nämndes en påverkansfaktor vara den socioekonomiska status som präglar det område i vilket de respektive förskolorna ligger. Detta utifrån att den socioekonomiska statusen på området ger både rektorer och förskolelärare olika förutsättningar att leda i det pedagogiska arbetet, eftersom det ställs olika typer av krav på dem i utbildningen i relation till barnen och från deras vårdnadshavare. De krav som ställdes på förskoleläraryrarna utifrån barnen ökade i områden präglade av svag socioekonomisk status, medan de krav som ställdes på förskoleläraryrarna av vårdnadshavare ökade i områden präglade av en stark socioekonomisk status. Denna status påverkade också hur attraktivt det ansågs av förskoleläraryrarna att arbeta där. En aspekt som påverkar förskoleläraryrarnas innehav av legitimitet i sin roll i relation till andra kollegor inom förskola, men också i relation till det omkringliggande samhället eftersom de får negativ respons när de nämner att de arbetar i ett område som präglas av en svag socioekonomisk status. Detta lyfts särskilt av förskolelärare 2 som sa:

”För man vill inte jobba i de områdena. När jag säger att jag jobbar här ute, de bara: Ah! Omg! Nej men det är lugnt...”

Av de rektorer som deltog i studien var det vanligare med två förskolelärare per arbetslag för de rektorer vars förskolor låg i områden präglade av en stark socioekonomisk status. Att det i dessa områden mer frekvent finns två förskolelärare i varje arbetslag ökar både rektorernas och förskoleläraryrarnas innehav av och andras uppfattning om deras legitimitet i sitt yrkesutövande. Detta utifrån att rektorerna får en ökad kompetens kring det pedagogiska

arbetet i personalgruppen och förskolelärarna får en kollega med vilken de kan dela ansvaret att leda i arbetslaget. Förskolelärarna får också någon att stötta sig mot, bolla idéer med och kritiskt granska det pedagogiska arbetet.

För alla deltagande rektorer, oavsett område, finns det oro kring just antalet förskolelärare i deras förskolor. En oro som finns här och nu men också inför framtiden, eftersom det råder en brist på utbildade förskolelärare i samhället överlag och ingen vet hur detta kommer att påverka verksamheten framöver. Den brist som råder på förskolelärare gör det redan i dagsläget svårt för rektorerna att anställa två förskolelärare på varje avdelning och att få in ansökningar vid nyrekrytering på vakanta tjänster oavsett socioekonomisk status på området, även om det verkar lite bättre för de vars områden är präglade av en stark status.

...Jag jobbar i ett område... Vi har svårare att rekrytera förskolelärare. Det är ett så kallat socioekonomiskt utsatt område, tycker inte om frasen. Jag tycker vi är ett väldigt berikat område men det kan vara svårt att få förskolelärare... Eh... Jag har ju nu en per avdelning, försöker rekrytera upp mer tjänster så två per avdelning.

Rektor 2

Sen tänker jag också så här att om vi tittar på framtiden... Är det något som slår... Nu är jag i ett område där man har mycket fö... Bra tillgång till förskolelärare men det är ju en oro framöver. Har vi tillgång till utbildade pedagoger? För det gör så stor skillnad. Rektor 4

En annan påverkansfaktor som lyftes fram av både rektorer och förskolelärare var att de arbetar i en verksamhet som är obligatorisk för kommunen att tillhandahålla för de medborgare som behöver plats till sina barn men den är inte obligatorisk för barnen att gå i. Detta gav en påverkan på båda rollernas legitimitet i sitt yrkesutövande både i förhållande till vårdnadshavarna för de barn som är inskrivna på förskolorna samt i relation till de lärare i grundskolan som tar emot barnen vid start i förskoleklass vid sex års ålder. En faktor några av deltagarna lyfte fram gav särskilda svårigheter för dem då de som rektorer och förskolelärare inte får samma tid eller ingen tid alls med vissa barn. Detta gör att förskolelärarna inte får de förutsättningar som de önskar eller känner behövs för att utbilda och förbereda barnen inför skolstart i förskoleklass. Detta påverkar även rektorernas och förskolelärarnas innehav av

legitimitet i förhållande till personalen i skolan, eftersom rektorerna och förskolelärarna upplever att de inte får möjlighet att visa en rättvisande bild av deras pedagogiska kompetens.

(...) Vi försöker locka barn till förskolan. Det är okej att komma till förskolan om det är väldigt dåligt väder till exempel. Så vi står ju i såna utmaningar som... Ja så vi försöker hitta andra vägar och vara kompensatoriska mot vårdnadshavare (...)
Så att det jobbar vi mycket med och just att komma, att förstå vikten av förskolan.
Att det här är viktigt att komma till förskolan. Det står vi i. Rektor 2

...Det blir lite som bortfall men det blir inte som i skolan att alla barn börjar från början sen man jobbar fram (...). Det blir inte så lång tid liksom med vissa barn som har börjat hos oss fyller fem och sen bara två terminer hos oss. Och sen man hinner inte som jag önskar jobba med dem. Förskolelärare 7

Att förskolan kanske får lite högre status än vad den har... Eh... Lite som när de gjorde förskoleklassen obligatorisk för att ge den högre status och att förskolan...
Också kan få det på något vis. Det är inte bara barnpassning och lek vi håller på med utan vi har ju styrdokument och läroplan som vi följer liksom. Förskollärare 8

Vidare lyfter både rektorerna och förskolelärarna fram hur de olika kompetenser som finns i verksamheten påverkar dem i utförandet av deras ledarskap i linje med läroplanen. Deltagarna i denna studie är alla utbildade förskolelärare även rektorerna, som sedan arbetar tillsammans med utbildade barnskötare eller utbildad personal som båda saknar kunskap och kompetens om barns utveckling. De olika utbildningarna och utbildningsnivåerna medför att de inte kan använda barnskötare och utbildad personal som bollplank och det kan inte föras kritiska diskussioner kring arbetet mellan alla yrkesgrupper. En aspekt som särskilt lyftes av de förskolelärare som arbetade ensamma i sina arbetslag. De önskade att det ska finnas fler förskolelärare i verksamheterna, eftersom det hade bidragit till en ökad legitimitet för dem i arbetslagen och en mer likvärdig pedagogik. Denna ökning av legitimitet och kompetens hade i förlängningen också hjälpt både rektorer och förskolelärare att driva arbetet framåt utifrån läroplansmålen. Ytterligare lager kommer av den utveckling som gjorts av förskollärarytbildningen i relation till de revideringar som gjorts av läroplanen år 2010 och år 2018. De två utvecklingsspåren har medfört att det även skiljer sig i kompetenserna mellan förskolelärarna, vilket ger dem olika mycket legitimitet i förhållande till varandra och gör att

de inte, om utbildningsåren skiljer sig mycket, delar samma form av kunskap och kompetens i barns utveckling.

Sen tänker jag att det också är den här biten att vi inte, vi som jobbar inom förskolan, har inte samma utbildning. Att det är förskolelärare, det är barnskötare och utbildade barnskötare som inte har läst alls inom barns utveckling. Och det är ju en utmaning för ibland så behöver man kanske förklara bitar och ja...

Förskolelärare 3

Ja nej jag tror att rektorerna inte har det så lätt med olika, vi har ju väldigt stor... Vi har ju väldigt olika utbildning också även om man är förskolelärare (...) Men så de som utbildade sig för bara tjugo år sen, så skiljer det ju jättemycket utbildningsmässigt. Förskolelärare 2

Så att det är väl det och sen att i och med att man är i ett arbetslag med tre få med alla på tåget. Alla alltså... och att kunna hitta kompromisser och så, nu funkar mitt arbetslag väldigt bra men när man stöter på motsägelser så blir det ju ännu tuffare då för man är liksom inte van vid det så att eh... Och sen är det ju olika kompetens hos oss också liksom. Förskolelärare 8

Innan revideringen år 2010 förekom inte någon skillnad i ansvar mellan de yrkesgrupper som är verksamma inom förskolan. Tidigare arbetade förskolelärare, barnskötare och utbildad personal på lika villkor och tog delat ansvar i det pedagogiska arbetets olika moment oavsett utbildning och titel. Denna tidigare frånvaro av en hierarkisk arbetsfördelning inom arbetslagen har skapat en stark barnskötargrupp gentemot vilka det då kan vara svårt för förskolelärarna att kliv upp och leda, precis som Eriksson (2015) i sin studie kunde visa på. Detta motstånd från barnskötarna och att arbetsuppgifterna under lång tid fördelats lika oavsett utbildning visar att det skapats en institutionaliserad norm inom förskolan. En norm som säger att förskolelärare och barnskötare ska dela lika på arbetet och tillsammans genomföra arbetet i arbetslaget utan en hierarkisk ordning mellan yrkesgrupperna. Detta kan göra det svårt för förskolelärarna att helt kliva in i sin rolls ansvar så som det beskrivs i läroplanen och faktiskt leda det pedagogiska arbetet i arbetslaget. Det motstånd som finns från barnskötarna påverkas också bland annat av ålder och arbetslivserfarenhet hos barnskötaren, eftersom dessa kan ge olika påverkan på det motstånd som denne har mot den nya ordningen. Förskoleläraren kan ha svårt att bemöta och hantera ett motstånd från barnskötarna, beroende

på ålder och arbetslivserfarenhet, om förskoleläraren är nyutbildad och saknar en längre arbetslivserfarenhet kan det vara svårare att kliva in i rollen och ta ett ledaransvar i relation till övriga i arbetslaget. Rektorerna sade att de försökte underlätta för nya förskolelärare att kliv in i sin roll genom att ha täta samtal med dem i början och ge extra stöd för att de ska kunna göra sina röster hörda, särskilt för de som hamnar i arbetslag med starka barnskötare. Det kan också vara så att den rådande bristen på utbildade förskolelärare bidrar till svårigheterna att bryta den institutionaliserade normen och införa en tydlig ansvarsfördelning inom arbetslagen. Detta då många förskolelärare arbetar ensamma i sina arbetslag och bär ansvaret för utbildningen vilket kan vara svårt att genomföra inom ramarna för deras uppdrag utifrån den planeringstid de får och övriga arbetsuppgifter på förskolorna. En aspekt även rektorerna är medvetna om och behöver förhålla sig till vilket kan tänkas göra att de, för att värna om sin personal, inte helt kliver in för att implementera läroplansmålen och rollernas olika ansvar i arbetslagen utan behåller en plattare organisation då det finns en rädsla för vad det kommer göra med förskolorna i stort.

Där tänker jag vi hade en väldigt spännande, de var lite oense på en av mina förskolor här förra året om vem som bestämmer på förskolan. För att det var ganska nya förskolelärare som liksom skulle axla sitt uppdrag. Och det blev... Det blev lite auktoritärt och vi hade dialoger om det och dem... Var med på det liksom hur det hade upplevts, inte som de hade menat. Men vi pratade också i hela personalgruppen om begreppen att bestämma och besluta, att leda, fördela och styra. Och då landade de mer för när vi pratade om sådär vem bestämmer på förskolan och då var det så här (...) Men vi landade ut i, det samtalet mynnade ut i en så himla bra mening som jag bär med mig och det var det en som sa: Ja men vi bestämmer väl tillsammans i arbetslagen och personalgruppen utifrån det vi ser hos barnen och om vi inte kan komma överens då pratar vi med vår rektor. Rektor 1

Jag vill... Jobbar inte med hierarkiska organisationer utan vi har en platt organisation sen kan ju en del tycka att... Ibland är det ju lätt också att säga så här att du är ju chef, man vill ha en hierarki samtidigt som man inte vill ha det men... Att det spelar liksom... Ja till syvende och sist så är det jag som är chef och kan vi inte komma fram till någonting tillsammans så måste jag ju ta ett beslut men annars är det ju att det är vi tillsammans som... Som ska jobba fram något.” Rektor 5

Den institutionaliserade normen av en platt organisation i förskolan verkar av intervjuerna svår att förändra och gå ifrån, eftersom flera av respondenterna tar upp den och svarar att förskolelärarna tillsammans med övriga yrkesgrupper i verksamheten fortsätter att arbeta med utbildningen för barnen. Sedan kanske den inte är lika tydlig som år 2010 när läroplanen reviderades och det formulerades olika ansvar för förskolelärarna i förhållande till arbetslaget och för arbetslaget som helhet, men den finns kvar och påverkar rektorerna och förskolelärarna i deras arbete med utbildningen för barnen.

Dessa ovan nämnda påverkansfaktorer visar gemensamt den komplexitet som finns inom verksamheten vilken både rektorer och förskolelärare möter samt behöver ta hänsyn och anpassa sig till i sitt dagliga arbete. Samtidigt lyfte rektorerna även andra interna organisatoriska faktorer så som budget, politiska beslut, tillgång till specialpedagog, avstånd till övriga områden inom kommunen vilka de behöver vara i kontakt med till exempel administration, ekonomi, lokalansvariga och hr. Ytterligare externa faktorer som togs upp av de deltagande rektorerna var sådant som exempelvis den kris pandemin utgjorde och om det råder hög- och lågkonjunktur. De inre- och yttrepåverkansfaktorerna pekar dock inte på rektorers eller förskolelärares egna uppfattningar om läroplansmålen som beskriver deras olika ansvarar att leda, utan andra interna eller externa faktorer vilka påverkar yrkesgrupperna i ledningen av utbildningen samt deras olika innehav av legitimitet. Detta kan ses som en försvarsmur som de deltagande rektorerna och förskolelärarna använder sig av för att förklara varför de inte kan tydliggöra mer kring deras uppfattning om att på olika sätt leda i verksamheten så som beskrivs i läroplanen. Detta tillsammans med ovannämnda påverkansfaktorer, så som socioekonomisk status, brist på förskolelärare och inte obligatoriskt för barn att gå, sammantaget kan ligga till grund för varför det varit svårt att få mer utförliga och tydliga svar från de deltagande rektorerna och förskolelärarna om deras uppfattningar om läroplanens formuleringar för deras roller att på olika sätt leda i förskolan.

Utmaningar i rektorers och förskolelärares samarbete

Under intervjuerna visade det sig svårt att få svar kring hur samarbetet mellan rektorer och förskolelärare ser ut. Den platta organisationsstrukturen framkom även här från flera av respondenterna vilket gör att det inte utarbetats något samarbete mellan rektorerna och förskoleläraarna utan det talades om hela personalgruppen eller arbetslagen.

När vi pratar om samarbete så är det ju snarare hur samarbetet ska funka liksom kollegialt emellan och arbetslag och så. Vi pratar sällan och det är nog för att det inte varit ett behov av att prata så mycket samarbete i våra team liksom. Rektor 5

Vid andra tillfällen talades om andra faktorer så som storlek på rektorsuppdrag eller antal förskolor som grund till varför det från rektorernas sida var svårt att fokusera på ett pedagogiskt ledarskap och samarbete med förskoleläraarna utifrån formuleringarna i läroplanen att de på olika sätt ska leda i utbildningen.

Rektorerna uppgav under intervjuerna att som det ser ut för dem idag, med mellan 30 och 50 medarbetare fördelade på två till tre förskolor, gör att de behöver fokusera på chefsdelen istället för att vara en pedagogisk ledare. De lyfte fram en önskan om förändring som möjliggör en större närvaro för rektorerna på plats i förskolorna, antingen genom att de fick ansvar för en stor förskola, med lika många medarbetare och avdelningar som de har idag, eller ett mindre uppdrag både i fråga om antal förskolor och medarbetare. Både rektorer och förskolelärare var överens i detta, alltså om att de önskade en förändring av rektorernas uppdrag för att möjliggöra en högre grad av fysisk närvaro i verksamheten och i förlängningen en större grad av pedagogiskt ledarskap. Förskoleläraarna önskade även mer tid till reflektion och att tydligare kunna visa sitt pedagogiska arbete för rektorn. Denna önskan delas med rektorerna, som tydligt sade att de inte hade möjlighet att närvara i verksamheten och vara den pedagogiska ledare de ville utifrån hur deras uppdrag såg ut idag. En av rektorerna sa även specifikt vid intervjutillfället att denne inte är någon pedagogisk ledare utan en chef för sina förskolor.

Det är lite svårt att förklara... Det är svårt att förklara ens, alltså mitt ledarskap, för jag skulle vilja säga att jag är inne och minst... Jag är nog inte så mycket pedagogisk ledare jag är ju mer chef. Rektor 3

Alltså det är ju dels i alltså antalet medarbetare påverkar ju, tiden som varje medarbetare får. Antalet hus är också, det är trots allt... För jag jobbade på en förskola där vi hade tio avdelningar och min chef var ju där tre eller fyra dagar i veckan (...) Så att känslan av närvaro är ju högre även om (...) hon hade en jättestor förskola och många medarbetare. Men just den känslan av att ha en nära, alltså närvaron och närheten till sin chef är ju lättare när det är samlat i ett hus.

Rektor 1

Ja... I den bästa av världar så skulle jag ju ha färre medarbetare... Eh... Just nu har jag (...) upp mot 35 medarbetare på tre enheter. Så i den bästa av världar så hade man ju haft en eller två enheter och färre medarbetare. För att kunna hinna vara den pedagogiska ledaren för det är svårt i... I det uppdraget som jag, och majoriteten av rektorer i förskolan, har i dagsläget (...) För att man är ju både chef och ledare, eller vad man ska säga, pedagogisk ledare och chefskapet... Ju fler medarbetare du har, ju mer tid behöver du lägga på chefskapet som inte liksom har med läroplanen och utveckla pedagogisk verksamhet att göra utan helt andra frågor då. Rektor 5

Den uppdragsstruktur som rektorerna beskriver gör att de upplever en brist på tid för att kunna vara både chef och pedagogisk ledare i sina förskolor. För några av rektorerna var det det pedagogiska ledarskapet som varit drivkraften bakom att de valt att arbeta som rektor i förskola. För andra nämndes drivkraften vara att få möjlighet att skapa de bästa förutsättningarna för förskolelärarna och övriga yrkesgrupper i sina respektive förskolor medan det för övriga rörde sig om drivkraften att få arbeta tillsammans med och utveckla förskolelärarna, övriga personalgrupper och kvalitén på utbildningen för barnen.

Av intervjuerna framgick att mycket av den tid som rektor spenderar i verksamheten läggs på olika typer av möten eller planeringar med hela personalgruppen, till exempel arbetsplatsträffar, personalsamtal, avdelningsplaneringar, projektgrupper, nätverksträffar eller vårdnadshavarmöten. Medan mycket av den övriga tiden spenderades på rektorsdagar eller möten med andra yrkesgrupper involverade i arbetet så som till exempel administratör, ekonomi, HR, eller specialpedagog. Dessa olika former av möten innebar att rektorernas veckor och dagar splittrats upp mellan flera olika platser, roller och ansvarsområden vilket är med och bidrar till att de inte kan kliva in i det pedagogiska ledarskapet så som det står i läroplanen och som efterfrågas av förskolelärarna. Rektorerna upplever att de inte har tid att vara närvarande och delaktiga i det pedagogiska arbetet tillsammans med förskolelärarna så

som de önskar och skulle vilja, de måste prioritera annat och många gånger ta tag i olika former av akuta situationer i sina respektive förskolor.

Det är ju tid tänker jag. Tid för systematik är nog det svåraste för mig (...) Det tar tid men det krävs också tid att gro och att man måste stanna upp och man måste veta här behöver vi stanna upp eller här kan vi skynda vidare för de här processerna sitter. Där måste man vara väldigt nära för att kunna följa. Och där hade jag önskat att jag kunde lägga mer tid till att vara med och se men här behöver vi forma om (...) Rektor 2

”Tid. Tid och att... Eh man hinner inte sitta ner på reflektionstid (...) Alltså det finns ingen tid för att utveckla utvecklingsarbetet och utvecklingsgrupper i den graden jag hade önskat att vi hade. Det skulle vara mer av det.” Rektor 4

De intervjuade förskolelärarna delar sina rektorers bild av att de inte har tid att vara så närvarande som är nödvändigt för att rektorerna ska kunna vara pedagogiska ledare för utbildningen så som det är beskrivet i läroplanen. Förskolelärarna önskade främst en högre närvaro av rektor för att bättre kunna visa sina pedagogiska kompetenser och sitt pedagogiska ledarskap i arbetslaget, som i förlängningen också medför att rektorerna får bättre förutsättningar i sitt pedagogiska ledarskap och ökar bådadas legitimitet i förhållande till varandra.

Men som rektor önskar jag att de fick lov att vara mer närvarande (...) Det ska vara chefsdag och det är team-dag och det är avstämningar med ekonomiavdelning, det är avstämningar med admin. Det borde kunna göras bättre för att rektorerna ska hålla. Förskolelärare 2

Det enda jag, vi har sagt och hon är väldigt medveten om (...) att man hade önskat att hon var mer i liksom... I, inne på avdelningen i undervisningssituationen och liksom kan se och vilket jobb vi verkligen gör och sådär för ibland så blir det ju lite att man jobbar i det tysta. Just vad gäller barngruppen och liksom såna... Hur man är som pedagog och sen så ser ju hon mycket det här organisatoriska som man gör. Det är ju det hon ser mest kanske än att se hur man är egentligen som pedagog (...) Förskolelärare 5

För vår rektor har ju ganska många förskolor sådär och det kan ju göra att rektorn inte har samma tid till att vara på plats... Och det hade såklart underlättat om rektorn hade ansvar för färre förskolor. Men det är ju inte något vi kan styra över direkt så där så att... Det är ju som det är. Förskolelärare 6

Det nämndes av både rektorer och förskolelärare i intervjuerna att de hade en förståelse för varandra och kunde mötas i olika former av pedagogiska samtal, eftersom alla de deltagande rektorerna är utbildade förskolelärare och arbetat en tid som detta innan de blivit rektorer. Den gemensamma utbildningsgrunden ökar rektorernas legitimitet i relation till sin personal och överbryggade i viss mån avståndet och tidsbristen hos rektorerna. Detta då den gemensamma utbildningsgrunden gör att de kunde möta sina förskolelärare i olika former av pedagogiska samtal och ha en förståelse för deras utmaningar gällande utbildningen. Dock råder det en skillnad mellan rektorerna när i tid utbildningen genomfördes och avslutades vilket får konsekvenser för förståelsen för och kompetens kring barns utveckling utifrån att förskollärautbildningen har utvecklats och förändrats och läroplanen genomgått olika revideringar sedan rektorns utbildning genomfördes.

Nu har ju rektorn också jobbat som förskolelärare och det är ganska... Relativt nyligen. Så hon har ju detta i sig. Jag har ju haft rektorer som aldrig någonsin har jobbat inom förskola. Då är det svårare för då kan de inte riktigt relatera till arbetet. Förskolelärare 1

”Alltså hon har ju en väldigt stor förståelse för oss i verksamheten och vi har det för henne eftersom hon har ju väldigt mycket på sina axlar och vi har väldigt mycket på våra axlar.” Förskolelärare 5

För några av de deltagande rektorerna fanns det även en mellanledare på några av deras respektive förskolor i form av en rektorstödjare, pedagogista eller teamledare. Dessa roller hade rektorerna tätare kontakt och samarbete med och kunde överlämna ett visst ansvar till i fråga om det systematiska kvalitetsarbetet och andra aspekter rörande utbildningen för barnen. Det ökade rektorernas känsla av närvaro och delaktighet i processerna även om de själva inte var fysiskt närvarande samt deras legitimitet som en pedagogisk ledare för utbildningen.

I samband med detta nämndes, av både rektorer och förskolelärare, hur ledarskapet i förskolan skulle bli om det övergripande infördes en mellanledare i form av en biträdande rektor i

kommunens förskolor. Denne skulle organisatoriskt placeras mellan rektorn och personalen och ta ansvar för en del av rektorsuppdraget, vilket skulle kunna frigöra tid för ett pedagogiskt ledarskap och ett samarbete med förskolelärarna. Detta nämndes då det är en förändring som genomförts på olika platser i landet och därför lyftes det även här som ett möjligt alternativ för även deras kommun (Stockholm, 2023). En aspekt som skulle ge den biträdande rektorn ansvar för det pedagogiska ledarskapet och samarbetet med förskolelärarna medan rektorn skulle ha det övergripande ansvaret för verksamheten med fokus på det administrativa arbetet kring personal, verksamhet och budget.

Jag hade ju önskat att jag hade 20 % administrativt och mer till utvecklingsfrågorna vilket jag inte har idag. Jag har däremot en pedagogista som gör att jag känner att även om jag inte är med i exakt alla grupper och processer är jag med i processerna lite vid sidan av och kan ändå både påverka och känna mig involverad. Rektor 2

Alltså man ser det som en framgångsfaktor att ha någon form utav mellanledare. De kanske har biträdande (...) alla har ju inte pedagogista utan det är ju några av oss. Men det blir ju bara utifrån det pedagogiska uppdraget, det finns ju inget administrativt ansvar i det... Administrativa arbetsuppgifter i den rollen. Det är klart hade man kunnat lämna över vissa utav de delarna och själv gå in på det här hade varit jättebra men det, ja... Det är vissa saker man inte får avskriva sig som rektor, medarbetaransvaret och såna delar som tar tid om man har stor personalgrupp. De säger att mellan femton och tjugo medarbetare är det optimala för att kunna vara en ledare och jag har 40 så att det säger ju sig självt... Rektor 2

Vidare talade rektorerna och förskolelärarna även om hur antalet utbildade förskolelärare i verksamheten påverkar samarbetet och skapar olika behov av rektor i relation till det pedagogiska arbetet. Flera av förskolelärarna lyfter att det underlättat för dem med fler förskollärarkollegor då det hade skapat förutsättningar för dem att föra olika typer av pedagogiska diskussioner och reflektioner i förhållande till utbildningen samt att det hade främjat ett mer kritiskt förhållningssätt då fler involverade delat samma kunskapsbas och kompetens kring barns utveckling. Denna aspekt ställdes också i relation till rektor, då ett mindre rektorsuppdrag hade gjort det möjligt för denne att i större utsträckning närvara i verksamheten och då kunnat föra olika former av pedagogiska reflektioner och diskussioner med förskolelärarna. Det hade kunnat minska förskolelärarnas önskan och behov av en förskolelärarkollega då de istället fått mer stöttning av rektorn. Fler förskolelärarkollegor eller

ett mindre rektorsuppdrag hade skapat bättre förutsättningar för och ett tydligare driv i det pedagogiska arbetet och hade i förlängningen också utvecklat förskolelärarna i deras pedagogiska arbete och ledarskap.

Jag hade nog önskat att vi hade varit fler förskolelärare, speciellt för det här att driva arbetet framåt, utvecklingen att kritiskt granska det man gör... Jag hade önskat att det hade varit ett annat utvecklingsarbete framåt och... Ja men mer inspiration utifrån... Ja... Det hade jag önskat. Ibland kan jag känna att man står lite still. (...) Förskolelärare 3

Men om jag ändå fick välja skulle jag ju då kanske tänka mig 15 till 16 barn och tre heltids pedagoger varav det är en till förskolelärare så man får det stödet att kunna... Eller stöd tänker jag, jag är ganska trygg i min arbetsmiljö så men det är det här med att bolla idéer och ändå känna att man är två om allting... Som är fantastiskt. Och dela på uppdraget liksom och planering och ja allt vad det innebär liksom. Förskolelärare 4

Och jag är ensam förskolelärare i min... På min avdelning då. Så mitt uppdrag är ju att leda och st... Och forma verksamheten och tillsammans med mina kollegor så. (...) Så att det är väl det och sen att i och med att man är i ett arbetslag med tre få med alla på tåget. Alla alltså... och att kunna hitta kompromisser och så, nu funkar mitt arbetslag väldigt bra men när man stöter på motsägelser så blir det ju ännu tuffare då för man är liksom inte van vid det så att eh... Och sen är det ju olika kompetens hos oss också liksom. Förskolelärare 8

Av det som nämns ovan lyfts flera olika faktorer av de intervjuade rektorerna och förskolelärarna om varför det inte förekommer ett samarbete mellan dem i relation till läroplansmålen som specificerar deras ansvar att på olika sätt leda i utbildningen. Det gjorda antagandet vid studiens början om att formuleringarna etablerar ett samarbete mellan rektor och förskolelärare blir alltså felaktigt. Rektorerna och förskolelärarna lägger fram olika organisatoriska faktorer som grund till att det saknas ett samarbete mellan dem och att dessa behöver förändras för att det ska bli möjligt för dem att samarbeta kring utbildningen för barnen. Rektorernas roll och agerande som pedagogiska ledare kan därför ses som en institutionaliserad myt i förskolan kring vilken de bygger upp sitt ledarskap. De upprätthåller myten och använder den för att inte förlora legitimitet i relation till sin personal och

organisation, men även som en fasad utåt för att visa att de agerar i linje med de primära styrdokumenterna. I upprätthållandet av myten är också förskolelärarna delaktiga då de framhåller att de agerar i linje med läroplanen och att varken de eller rektorerna lyfter särskilt stark kritik mot hur deras uppdrag är utformade eller de förutsättningar som råder för förskolan överlag.

Leda på avstånd

Det som framkommit genom intervjuerna är att de rektorer som deltagit i studien har svårt att i större utsträckning närvara fysiskt på plats i sina respektive förskolor. Det förekommer viss variation mellan rektorerna i hur ofta de är på plats, hur de fördelar sin tid och vilka förutsättningar de har men övergripande visades att det råder ett avstånd mellan rektorerna och deras förskolelärare. De faktorer som rektorerna uppgav påverkade dem i deras närvaro på förskolorna varierade och för några uppgavs orsaken vara utformningen på deras rektorsuppdrag, för andra var det hur avståndet mellan deras respektive förskolor såg ut och några uppgav att de hade minskade möjligheter att närvara då de läste rektorsprogrammet. Nedan i tabell 2 redovisas rektorernas tid på plats i sina respektive förskolor under en "vanlig" arbetsvecka.

Tabell 2.

<i>Intervjuperson</i>	<i>På plats fysiskt på sina respektive förskolor under en "vanlig" arbetsvecka</i>
Rektor 1	En halv dag i veckan och vid behov
Rektor 2	Två dagar på den större och en dag på den mindre samt vid behov
Rektor 3	Så mycket som möjligt, läggs upp utifrån mötesplanering och behov
Rektor 4	På enheterna två gånger i veckan och vid behov
Rektor 5	En halv dag i veckan och vid behov

Fysiskt avstånd

Tabellen ovan visar att rektorerna tillbringar viss tid under en "vanlig" arbetsvecka på plats i sina respektive förskolor men att de skiljer sig från varandra i hur mycket tid som förläggs på plats. Detta gör att rektorernas ledarskap övrig tid i veckan sker på avstånd från förskolelärarna, ett avstånd som kan vara orsaken till att rektorerna inte når ända fram i att agera som pedagogisk ledare för utbildningen så som det är formulerat i läroplanen och möta förskolelärarnas förväntningar. De deltagande rektorerna uppger att utformningen på deras uppdrag gör att de behöver lägga mer tid och fokus på chefskapet än det pedagogiska ledarskapet. I samband med detta lyfter de deltagande rektorerna fram en gemensam faktor i deras hantering av det fysiska avståndet och denna var att de talade om sin personalgrupp som helhet och inte lyfte några särskilda strategier och tillvägagångssätt för att möta eller samarbeta med förskolelärarna.

En strategi alla deltagande rektorer tillämpade för att försöka minska avståndet mellan sig och sin personal var att möta och se all närvarande personal, som flera benämnde att ronda, den tid de fysiskt var på plats i sina respektive förskolor. Dock lyfte rektorerna samtidigt att deras tid många gånger går till redan inplanerade aktiviteter vilket minskar deras möjligheter att möta och se all närvarande personal. De inplanerade aktiviteterna kan vara i form av möten, veckoavstämningar, arbetsplatsträffar eller olika forum/nätverk formade kring olika uppdrag, projekt och kompetensutvecklingar för personal och verksamhet. Av dessa planerade aktiviteter syns att rektorernas tid till det relationsskapande arbetet minskar även om de tillämpar ronderna som ett led i att minska deras effekt.

Det är att ronda. Det är att vara ute och prata, personal, att vara tillgänglig. Eh...

När jag är ute. Eh ja men du vet se alla och hälsa och gå runt och... Ja men du vet vara nyfiken i verksamheten helt enkelt. Rektor 4

Så det är tidsmässigt... Sen är det också svårt i förskolans värld, är det ju svårt att träffa allihop för vi har ju liksom våra apt-tider eller vad man ska säga... Vi har ju inte så mycket tid som inte är, är utanför barn-tid om man säger så. Rektor 5

Sammantaget visar ovanstående att det finns ett fysiskt avstånd mellan rektorerna och förskolelärarna. Det varierar en del mellan rektorerna i hur stort det är men det påverkar dem i deras relationer till personalen och det formulerade ansvaret i läroplanen att vara pedagogiska ledare för utbildningen.

Socialt/psykologiskt avstånd

Av det som framkom vid intervjuerna verkar de deltagande rektorernas strategi för att minska det sociala/psykologiska avståndet vara att öka sin tillgänglighet via digitala verktyg. För någon rörde det sig om att vara kontaktbar från det att förskolan öppnade klockan sex på morgonen till dess att den stänger klockan sex på kvällen och för andra var det att snabbt ge någon form av återkoppling vid förskolelärarnas kontaktförsök. Oavsett om tillgängligheten var via mobil eller dator så sa rektorerna gemensamt att de ansträngde sig för att vara så tillgängliga som möjligt utifrån sina planerade aktiviteter.

Ja men vi har hittat en ganska bra form där de ändå, även om jag inte är fysiskt närvarande så är jag tillgänglig. Ganska snabb på telefon eller på teams, de skickar

sms och också att jag har... Redan från början varit väldigt, har försökt att uppmuntra den kontakten och att de gärna får att de inte stör utan det är så här: svarar jag i telefon så har jag tid att prata några minuter i alla fall. Rektor 1

Utän jag har telefonen nära så man ska känna att man kan alltid nå mig om det är någonting... Så på telefon och sen så när jag är ute, de vet att jag är ute måndag, tisdag och onsdag så då, då kan man nå mig mycket lättare än torsdag och fredag. Rektor 2

Alltså även om jag inte är fysiskt på plats så vet alla om att vill man nå mig så ringer (...) De hör av sig på chatten i teams eller så sms:ar och ringer dem. (...) Sen är det ju liksom för mig får det ju bli att jag upprätthåller mina relationer med mina medarbetare när jag är, liksom den dagen jag är hos dem. Rektor 5

Denna tillgänglighet via digitala verktyg visades inte helt överbrygga det sociala/psykologiska avståndet då förskolelärarna lyfte att det inte blir samma kvalitet i kommunikationen och svårare att fånga upp nyanser när den inte fördes öga-mot-öga. I vissa fall uppgav förskolelärarna att det är lättare för dem att lyfta saker med rektorn när de möts i förskolan och att rektorernas frånvaro gjorde att de upplevde att rektorerna missade viktiga aspekter eller inte hade en helhetsbild av de olika situationerna.

Sen önskar man väl alltid... Alltså bättre respons i vissa lägen och mer stöttning. Om vi skriver det i vår grupp, meddelande exempelvis, att det är en så kanske man önskar att hon uppmärksammar vissa grejer mer så om man inte behöver ta det direkt utan att det ska förstås att det behövs stöttning när man skriver... Ja... Att det fattas så. Förskolelärare 8

Vidare talade rektorerna att ytterligare en strategi för att minska avståndet vilken var att de inför varje vecka skickar ut ett mejl till sin personal med information om vad som sker i verksamheten, tips på föreläsningar eller videos om pedagogik och med en överblick av kommande vecka. Rektorerna förväntade sig att personalen läser igenom det i början av veckan och ville på så sätt visa när de är tillgängliga och inte samt bidra med pedagogisk inspiration.

Det sociala/psykologiska avståndet gör det dock svårt för rektorerna att visa sin pedagogiska kompetens och direkt kommunicera med sina förskolelärare i relation till deras ansvar att leda i arbetslagen. Rektorernas möjligheter att se enskilda prestationer och att motivera och inspirera i det pedagogiska arbetet försvåras eftersom de inte är på plats och kan se det med egna ögon, vilket även gör att rektorerna inte får möjlighet att föregå med ett gott exempel för sina förskolelärare genom deras pedagogiska ledarskap. För de rektorer som har tillgång till rektorsstödjare, pedagogista och teampiloter kan möjligheterna för dem att motivera och inspirera sina förskolelärare öka eftersom de får möjlighet att agera som pedagogisk ledare genom rektorsstödjaren, pedagogistan och teampiloterna.

Upplevd interaktionsfrekvens

Av rektorernas ronder i verksamheten och användningen av digitala verktyg i kontakten med förskolelärarna försöker rektorerna överbrygga avståndet och på så sätt höja förskolelärarnas upplevelse av interaktionsfrekvensen. I viss mån skapar det en ökning av interaktionsfrekvensen hos förskolelärarna men analysen visar att det inte är hur lätt eller svårt det är att få tag på varandra som är problematiskt utan avsaknaden av ett pedagogiskt ledarskap från rektorn. Precis som nämndes ovan saknar förskolelärarna en närvarande rektor då de i högre utsträckning önskar ett tydligare pedagogiskt ledarskap för att själva få bättre möjligheter att leda i sina arbetslag.

Vi har ju ändå önskat att hon kunnat vara lite mer delaktig i liksom... Alltså vara inne på avdelningen när vi har undervisning eller olika andra sammanhang. Hon är väldigt så att hon är, hon kommer och visar upp sig, visar att hon är här och vi pratar liksom såhär i praktiska frågor och såna saker med henne. Förskolelärare 5

Rektorernas ledarskap på avstånd påverkar relationen till förskolelärarna och medför att det inte gått att svara på hur deras samarbete påverkas av avståndet då det inte funnits några indikationer om ett samarbete mellan rollerna från deltagarna. Det antas av detta att det är en institutionaliserad myt i förskolan att rektorerna är pedagogiska ledare för utbildningen och i relation till förskolelärarna. Detta påverkar verksamheten och relationen till förskolelärarna då både rektorerna och förskolelärarna upprätthåller myten genom sina fasader av att agera i linje med de primära styrdokumenterna. Därför har det inte gått att svara på hur rektorers och förskolelärares samarbete påverkas av avståndet då det inte finns något särskilt samarbete mellan rollerna i verksamheten.

Avslutande diskussion

I den här uppsatsen har jag analyserat hur rektorer och förskolelärare samarbetar kring deras delade ansvar i att leda och forma utbildningen för barnen utifrån de punkter i läroplanen som specificerar deras olika ansvar att leda och som tolkats gå in i varandra. Av det insamlade materialet från de genomförda intervjuerna med rektorer och förskolelärare har jag kunnat visa på hur de i förhållande till varandra innehar legitimitet, hur de påverkas av institutionaliserade normer och myter samt påverkas av att rektorerna ledarskap på avstånd.

Sammantaget har jag visat att rektorer och förskolelärare har en tydlig bild av sin rolls ansvar att leda så som det är formulerat i läroplanen men att de upplevde olika interna och externa påverkansfaktorer på sina respektive roller. Dessa påverkansfaktorer, så som socioekonomisk status, brist på förskolelärare och inte obligatoriskt för barn att gå, har nämnts försvåra för dem att ta det ansvar som specificeras för rollerna och gjort att den platta organisationen lever kvar. Jag förväntade mig att formuleringarna som infördes i läroplanen vid revideringen år 2010 skulle fått ett tydligare genomslag i verksamheten och visat sig i resultatet, eftersom jag tolkat denna revidering tillsammans med den revidering som skedde år 2018 som försök från högre instans att förändra de institutionaliserade normerna och myterna i förskolan.

Det var också dessa revideringar som låg till grund för antagandet om att det finns och har utvecklats ett samarbete mellan rektorerna och förskolelärarna utifrån deras delade ansvar att på olika sätt leda i verksamheten. Dock fann jag inget sådant samarbete mellan rollerna utan den platta organisationen verkar finnas kvar i förskolan vilket inte ger förskolelärarna det utrymme de behöver för att leda i arbetslagen och inte heller den hjälp och stöttning de behöver av rektorn för att kliva upp och in i sin ledarroll. Dock kan det vara så att anställandet av förstelärare i vissa kommuner och att några av de deltagande rektorerna har anställda som rektorsstödare, pedagogista eller teamledare är försök till att förändra den platta organisationen. Detta dels för att möjliggöra för rektorerna att i högre utsträckning visa sitt pedagogiska ledarskap, dels för att öka förskolelärarnas möjligheter att ta sitt ansvar och leda i arbetslaget. Försök som inte har fått den påverkan på organisationen som önskats och inte införts i kommunerna som helhet vilket ger rektorerna olika förutsättningar att utföra sitt pedagogiska ledarskap via denna typ av mellan ledare. Det har inte heller bidragit till att rektorerna agerat för att öka förskolelärarnas legitimitet i förhållande till övriga i arbetslaget

och underlätta för dem att leda, utan avståndet och utformningen på uppdragen verkar hindra rektorerna från att stärka förskolelärarna och ge dem mandat att leda i arbetslagen.

Vidare lyftes hur rektorernas ledarskap påverkas av att det utförs på avstånd från förskolan och förskolelärarna. Där det i tabell 2 visades hur mycket tid en ”vanlig” arbetsvecka som rektorerna är fysiskt närvarande i sina respektive förskolor samt vilka konsekvenser detta får i relation till deras förskolelärare. Att rektorerna till viss del blir hjälpta av digitala verktyg för att vara mer tillgängliga för sina förskolelärare men att detta inte helt ersätter en kommunikation öga-mot-öga vilket efterfrågas av förskolelärarna för att få ett tydligt pedagogiskt ledarskap från rektorn.

Av den information som framkommit genom intervjuerna har jag tangerat på det som lyfts fram av Lunneblad och Garvis (2017) kring den komplexitet som möter rektorerna i deras uppdrag och det Eriksson (2014) fann i sin forskning om den platta organisationen som finns kvar än idag och påverkar rektorer och förskolelärare i deras yrkesutövande. Detta indikerar att det behövs ytterligare ansträngningar och tid för att revideringarna av förskolans läroplan ska få en chans att få effekt eller att det behövs andra former av organisationsförändringar för att rektorer och förskolelärare ska kunna samarbeta kring deras delade ansvar att leda och forma utbildningen för barnen. Det kan till exempel handla om att förändra rektorsuppdragen så att rektorerna får mer tid att vara pedagogiska ledare, att det införs en mellanledare i form av en biträdande rektor eller förskolelärarna ges mandat i sitt ledarskap och får möjlighet att kliva in som mellanledare av det pedagogiska arbetet med utbildningen. Dock ligger det utanför denna studie att svara på men en tanke som dykt upp under genomförandet är att om det frigörs tid hos rektorerna att vara pedagogiska ledare då hade förskolelärarna kunnat legitimeras i sin roll som ledare i arbetslaget. Förskolelärarna hade genom förändringen kunnat kliva upp och bli en form av mellanledare i verksamheten, då kanske inte en biträdande rektor hade behövts för att verksamheten ska följa de primära styrdokumenterna.

Förslag på fortsatt forskning

Av det som framkommit av denna uppsats hade en fortsatt forskning kunnat vara att vända sig till de deltagande rektorerna och genomföra intervjuer med all personal på en av deras förskolor för att se vilka uppfattningar som framkommer om deras ledarskap. Det hade också kunnat skapat fler perspektiv på samarbetet och gjort att andra aspekter hade kunnat fångas upp, vilket ger en mer uttömmande bild av ledarskapet och hur det påverkas av avstånd. Tillsammans med intervjuerna hade det också kunnat genomföras en skuggning av rektorerna och olika observationer av möten för att tydligare se hur rektorerna och förskolelärarna förhåller sig till varandra.

De ovan nämnda aspekterna medför även att en intressant fortsatt forskningen hade varit att se närmare på rektorernas och förskolelärarnas uppdrag för att på så sätt kunna skapa en bild av vad som behövs för att rektorerna ska kunna vara pedagogiska ledare och förskolelärarna ska kunna leda i arbetslagen. För att också se hur rektorerna och förskolelärarna kan mötas i ett samarbete kring delas delade ansvar att på olika sätt leda i utbildningen så som det är formulerat i läroplanen.

Referenslista

- Antonakis. J. & Atwater. L. (2002) Leader distance: a review and proposed theory. *Leadership Quarterly*, Vol 13, 673-704.
- Aravena. F. & Quiroga. M. (2019) Bicephalous leadership structure: an exploratory study in Chile. *International Journal of Leadership in Education*, Vol 22 (6), 670–684.
- Catucci. E. (2022) "It is not that we decide that now we do that": A case study on preschool teachers' didactical leadership as expressed during collegial meetings. *Early Years*, DOI: 10.1080/09575146.2022.2113039.
- Döös. M. & Wilhelmsson. L. (2021) Fifty-five years of managerial shared leadership research: A review of an empirical field. *Leadership*, Vol 17 (6), 715-746.
- Eriksson. A. (2014) Förskolelärares förtydligade ansvar – en balansgång mellan ett demokratiskt förhållningssätt och att utöva yrkeskunskap. *Nordic Early Childhood Education Research Journal*, Vol 7 (7), 1-17.
- Eriksson. A. (2015) Förskolelärares ansvar: från självpåtaget till pålagt och delvis legitimerat. *Pedagogisk forskning i Sverige*, Vol 20 (1/2), 8-152.
- Forsling. K. (2020) Hur tänkte du nu? Digitala verktyg och kollegiala lärprocesser i förskolan. *Barn: Forskning om barn og barndom i Norden*, Vol 38 (2), 57-73.
- Håkansson. J. (2019) Leadership for learning in the preschool: Preschool managers' perspectives on strategies and actions in the systematic quality work. *Educational Management Administration & Leadership*, Vol 47 (2), 241-258.
- Lunneblad. J. & Garvis. S. (2017) A study of Swedish preschool director's perspectives on leadership and organization. *Early Child Development and Care*, Vol 189 (6), 938-945.
- Malmö stad (15 december, 2022) Förstelärare
<https://pedagog.malmo.se/artikelkategorier/forstelarare/>

Meyer. J. W. & Rowan. B. (1977) Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, Vol. 83 (3), 340-363.

Norling. M. (2019) En studie om hur förskolelärare och lärare resonerar om undervisningens innehåll i relation till barns språk-, läs- och skrivutveckling i förskola och förskoleklass. *Tidskrift för nordisk barnhageforskning*, Vol 18 (4), 1-16.

Reggio Emilia Institutet (7 december 2022) *Pedagogistutbildning*

<https://reggioemilia.se/utbildningar/langa-fordjupningsutbildningar/pedagogista-ateljerista-och-pedagogutbildning-natverk/utbildningar/pedagogista/>

Sheridan. S., Williams. P., Sandberg. A. & Vourinen. T. (2011) Preschool teaching in Sweden – a profession in change. *Educational Research*. 53:4, 415-437.

Skollagen (SFS 2010:800) Utbildningsdepartementet

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800#K8

Skolverket a (23 september 2022) *Förskolans läroplan*

<https://www.skolverket.se/undervisning/forskolan/laroplan-for-forskolan/laroplan-lpfo-18-for-forskolan>

Skolverket b (23 september 2022) *Barnsomsorgen i Sverige*

<https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a653a07/1553956847210/pdf632>

Skolverket c (23 september 2022) *Curriculum for the Preschool Lpfö 98, revised 2010*

<https://www.skolverket.se/getFile?file=2704>

Stockholms stad (4 januari, 2023) *Biträdande rektor*

https://ledigajobb.stockholm.se/job/stockholm/bitradande_rektor_till_bromma_forskolor_omrade_8-404017.html

Suchman, M. C. (1995) Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20: 571–610.

Suddaby, R., Bitektine, A. & Haack, P. (2017) Legitimacy. *The Academy of Management Annals*, Vol 11 (1), 451-478.

Vallberg Roth, A-C. (2006) Early childhood curricula in Sweden. From the 1850s to the present. *International Journal of Early Childhood*, Vol 38 (1), 77-98.

Växjö kommun (14 december, 2022) *Växjö kommun satsar på förstelärare även inom förskolan*
<https://www.vaxjo.se/sidor/forskola-och-skola/nyheter---forskola-och-skola/arkiv/2022-06-27-vaxjo-kommun-satsar-pa-forstelarare-aven-inom-forskolan.html>

Öqvist, A. & Cervantes, S. (2017) Teaching in preschool: heads of preschools governance throughout the systematic quality work. *Nordic Journal of Studies in Education Policy*, Vol 4 (1), 38-47.

Bilaga 1. Mailutskick inför intervju

Hej,

Jag heter Caroline Brage och är student på masterprogrammet i offentlig förvaltning med fokus på ledning och styrning vid Göteborgs universitet. Jag skriver just nu på min masteruppsats som önskar se närmare på hur rektorer och förskolelärares relation till varandra ser ut med fokus på distans/avstånd och samarbete med varandra i utformandet av utbildningen och undervisningen för barnen. Därav önskar jag komma i kontakt med rektorer som ansvarar för två eller fler förskolor samt två av deras förskolelärare som är intresserade av att delta och kan tänka sig att ställa upp på en intervju.

Intervjuerna sker helst enskilt med varje deltagare och är beräknade att ta ca 1 timme i anspråk per person. Den går att genomföra både digitalt och på plats utifrån era behov samt vart ni befinner er i förhållande till mig. För att förenkla mitt arbete och ge mig möjlighet att helt fokusera på era svar önskar jag spela in intervjun, som sedan kommer att transkriberas i sin helhet. Allt deltagande är frivilligt och det går bra att när som helst dra tillbaka sitt medgivande om en så önskar. Alla svar kommer att anonymiseras i uppsatsen och det kommer inte gå att härröra från vem svaren kommer.

Om ni har några frågor kring ämnet, upplägg eller liknande kan ni komma i kontakt med mig via denna mail. Samma om ni önskar delta så är det bara att återkoppla till mig så hittar vi en dag och tid som passar för intervju.

Tacksam för om ni kan hjälpa mig att vidarebefordra mailet till berörda parter!

Tack på förhand och ha det gott!

Vänliga hälsningar

Caroline Brage

Bilaga 2. Frågeformulär rektorer

Hej. Det här är alltså en undersökning som jag genomför för min masteruppsats och den syftar till att undersöka hur relationen mellan rektor och förskolelärare ser ut då det många gånger råder ett avstånd mellan dem då rektor inte är på plats i verksamheten alla dagar i veckan. Att se närmare till hur samarbetet utvecklas och formas mellan dem då båda rollerna förväntas ansvara för att leda i verksamheten på olika sätt. Frågorna är indelade i olika övergripande kategorier med några tillhörande underfrågor.

Jag kommer strax att påbörja inspelningen, men är det något du vill fråga innan vi sätter igång?

(starta inspelningen)

Roll & uppdrag

Kan du beskriva hur ditt uppdrag som rektor ser ut

Hur många förskolor ansvarar du för?

Hur många anställda och utbildade förskolelärare finns på dina förskolor?

Vad var det som gjorde att du ville arbeta som rektor?

Har du någon önskebild av hur du skulle vilja att din roll och ditt uppdrag såg ut?

Vad upplever du är de största utmaningarna för dig att leda utbildningen?

Vilka faktorer, internt och externt, påverkar dig i utförandet av ditt uppdrag?

Avstånd

Kan du beskriva hur en vanlig arbetsvecka ser ut för dig

Hur ofta är du på plats i dina förskolor?

Försöker du prioritera något särskilt när du är på plats?

Hur tillgänglig är du när du är på plats?

Vilka vägar har du för att vara tillgänglig för dina förskolelärare?

Hur arbetar du för att upprätta en god kontakt med förskolelärarna?

Tillit

Hur skulle du beskriva den relationen du har till dina förskolelärare?

Vad är det viktigaste för dig i relationen till förskolelärarna?

Har du några särskilda strategier för att skapa goda relationer och bygga förtroende?

Känner du att du kan delegera ut vissa uppgifter till förskolelärarna och ge dem mandat till att fatta beslut?

Vad påverkar den tillit du känner till dina förskolelärare, positivt/negativt?

Samarbete

Skulle du kunna beskriva hur ditt samarbete med din personal ser ut

Har du haft några särskilda samtal med dina förskolelärare kring hur samarbetet mellan er ska se ut?

Hur arbetar du för att underhålla och utveckla det?

Har du och dina förskolelärare en gemensam syn på hur utbildningen ska utformas?

Vad fungerar bra och dåligt?

Finns det några särskilda utmaningar?

Finns det något som du skulle önska förändra i samarbetet?

Bilaga 3. Frågeformulär förskolelärare

Hej. Det här är alltså en undersökning som jag genomför för min masteruppsats och den syftar till att undersöka hur relationen mellan rektor och förskolelärare ser ut då det många gånger råder ett avstånd mellan dem då rektor inte är på plats i verksamheten alla dagar i veckan. Att se närmare till hur samarbetet utvecklas och formas mellan dem då båda rollerna förväntas ansvara för att leda i verksamheten på olika sätt. Frågorna är indelade i olika övergripande kategorier med några tillhörande underfrågor.

Jag kommer strax att påbörja inspelningen, men är det något du vill fråga innan vi sätter igång?

(starta inspelningen)

Roll & uppdrag

Kan du beskriva hur ditt uppdrag som förskolelärare ser ut

Hur stor barngrupp arbetar du med?

Hur ser arbetslaget ut?

Vad var det som gjorde att du ville bli förskolelärare

Har du någon önskebild av hur du skulle vilja att din roll och ditt uppdrag såg ut?

Vad upplever du är de största utmaningarna för dig att leda undervisningen?

Vilka faktorer, internt och externt, påverkar dig i utförandet av ditt uppdrag?

Avstånd

Kan du beskriva hur en vanlig arbetsvecka ser ut för dig

Hur ofta träffar du rektorn i verksamheten?

Är det något särskilt som prioriteras den tid då rektorn är på plats?

Hur tillgänglig upplever du att rektorn är när denne är i verksamheten?

Hur ser din kommunikation ut med rektorn när denne inte är på plats i verksamheten?

Vilka vägar har du för att komma i kontakt med rektorn?

Hur arbetar du för att upprätta en god kontakt med rektorn?

Tillit

Hur skulle du beskriva den relationen du har till rektorn?

Vad är det viktigaste för dig i relationen till rektorn?

Har du några särskilda strategier för att skapa en god relation och bygga förtroende?
Upplever du att du får stöttning i fattade beslut och mandat till att agera självständigt
om och när det behövs?

Vad påverkar den tillit du känner till din rektor, positivt/negativt?

Samarbete

Skulle du kunna beskriva hur ditt samarbete med din rektor ser ut

Har du tillsammans med rektorn haft några särskilda samtal kring hur samarbetet
mellan er ska se ut?

Hur arbetar du för att underhålla och utveckla det?

Har du och din rektor en gemensam syn på hur undervisningen ska utformas?

Vad fungerar bra och dåligt?

Finns det några särskilda utmaningar?

Finns det något som du skulle önska förändra i samarbetet?