



Kritisk granskning av förändringsarbetet inom Norrmalms kommunala förskolor

En intervjustudie med förskolepedagoger om
förändringsarbetet till Reggio Emilia-inspirerad förskola

**Viktoria Pajuluoma
Therese Sporrang**

Handledare: Christina Gars

Kritisk granskning av förändringsarbetet inom Norrmalms kommunala förskolor

En intervjustudie med förskolepedagoger om
förändringsarbetet till Reggio Emilia-inspirerad förskola

**Viktoria Pajuluoma
Therese Sporrang**

Publikationen kan
utan kostnad laddas ner
i pdf-format från
<http://www.lhs.se/iol/publikationer>

Handledare: Christina Gars

Sammanfattning

De kommunala förskolorna i stadsdelen Norrmalm, Stockholm har sedan 1999 arbetat utifrån en Reggio Emilia-inspiration. Alla förskolor kom inte igång med arbetet samtidigt, men eftersom fler och fler förskolor började intressera sig för att arbeta utifrån Reggio Emilia-inspirationen så har nu i princip alla kommunala förskolor inom stadsdelen slutit an till att arbeta med denna pedagogiska inspiration.

Syftet med vår undersökning var att ta reda på hur förskollärare som arbetar inom Norrmalms stadsdel upplevde den ännu pågående förändringen till Reggio Emilia-inspirerat arbetssätt. Vi har undersökt hur förändringsarbetet har fortskridit samt på vilket sätt de själva varit delaktiga i förändringsarbetet. Dessutom har vi undersökt huruvida pedagogerna upplever att ledningen har varit drivande och stödjande i förändringsprocessen.

Våra frågeställningar var:

1. Hur trädde förändringsarbetet i kraft på de förskolor som beslutat att arbeta efter Reggio Emilia filosofin?
2. Hur upplever pedagogerna förändringen?

För att ta reda på hur pedagogerna på Norrmalms stadsdel upplevde förändringsarbetet till Reggio Emilia-filosofin, intervjuade vi fyra utbildade förskollärare samt en fritidspedagog verksam i förskolan, som har arbetat inom stadsdelen i minst sex år.

I rapporten presenteras pedagogerna under fingerade namn för att skydda deras identitet samt utifrån respekt av personlig integritet. Pedagogerna framställs i rapporten under fingerade namn, Pedagog A-E.

Resultatet av vår undersökning visade att pedagogerna i vår undersökning tyckte att det nya arbetssättet till Reggio Emilia-inspirerad förskola var roligt och utmanande men att det stundtals varit svårt, framförallt i begynnelsen av förändringsprocessen. Filosofin har för pedagogerna inneburit att deras barnsyn fått en ny innebörd och att de fäster stort värde på den pedagogiska innemiljön.

Abstract

The municipality preschools in Norrmalm, Stockholm, started working according to the Reggio Emilia approach in 1999. All preschools did not get started at the same time, however, more and more preschools have shared an interest for this way of working and therefore the majority of the municipality preschools in Norrmalm have started working according to this philosophy.

The aim with this study is to investigate how preschool teachers who are working in Norrmalm, Stockholm, have experienced the change in working according to the Reggio Emilia approach in their preschools.

Our main questions are:

1. How was the change implemented in the preschools that decided to work with the Reggio Emilia philosophy?
2. How has the pedagogues experienced the change?

Our interest for the subject is partly based on the fact that we are currently working as preschool teachers ourselves in Norrmalm, and have partially seen the change upfront. However, since we have worked in Norrmalm for two years we have not seen the change to the degree that other staff who have worked there longer might have. We both have a deep interest and knowledge about the Reggio Emilia approach and highly enjoy working with it.

We have interviewed five preschool teachers who have been working in Norrmalm since 1999 or longer, prior to their decision to start working with the Reggio Emilia approach. We felt this was important in order to gain an overview of what the preschool teachers felt were the most important changes in their way of working in a changing preschool environment. The literature we have used to broaden our knowledge theoretically has consisted of articles, books and internet sources, all of which can be found in the theoretical section in this thesis.

Thank you for your interest.

Viktoria Pajuluoma and Therese Sporrang

Förord

Forskning kring förändringsarbete är ett ämne som intresserar oss mycket. Vi författare är själva en del av ett förändringsarbete då vi arbetar i en stadsdel som genomgår ett förändringsarbete inom de kommunala förskolorna. Det har därför varit spännande och lärorikt att själva kunna forska kring ett ämne som berör oss som pedagoger och individer i samhället.

Rapporten har stundtals haft sina motgångar vilket vi delvis grundar i det faktum att vi båda under uppsatsskrivningen arbetat heltid i förskolor som också genomgår det här förändringsarbetet. Men det har också varit svårt att samla in data om förändringsarbete till Reggio Emilia filosofi som berör förskolevärlden. Det har dock varit ett sant nöje att skriva denna rapport, vi har fått stor inblick i vad förändringsarbete innebär för stora och små organisationer, vi har fått insikt i hur olika förskolor tagit till sig Reggio Emilia filosofin och hur de tolkat den utifrån sina olika förutsättningar.

Vi vill genom detta förord tacka de pedagoger på Norrmalm¹ som tog sig tid och ställde upp och gjorde denna undersökning möjlig. Utan Er hade det aldrig blivit någon D-uppsats. Era tankar och synpunkter om förändringsarbetet på Norrmalm har varit ovärderliga för oss. Svaren har också givit oss en tydlig inblick i vad förändringsarbetet innebär för förskolorna och pedagogerna på Norrmalm, och vi har fått en större förståelse för vad förändringsarbete kan innebära och föra med sig ur ett känslomässigt perspektiv.

Dessutom vill vi passa på att skänka ett tack till vår chef, Regina Ströhm, som bidragit med värdefulla synpunkter och litteratur kring förändringsarbete.

Vi vill också tacka professor Gunilla Dahlberg vid Institutionen för individ, omvärld och lärande, Lärarhögskolan i Stockholm, som tog sig tid och gav oss värdefulla synpunkter inför vårt skrivarbete.

Dessutom vill vi också ägna ett stort tack till Tracey Allen, Head Teacher vid en internationell förskola, för värdefulla synpunkter och litteraturtips kring ledarskap.

I detta förord vill vi också tacka våra familjer, vänner och kollegor som lyssnat, stöttat oss och deltagit i diskussioner om vårt skrivarbete. Detta stöd har givit oss inspiration och styrka för att gå vidare och till slut avsluta vårt arbete kring förändringsarbetet på Norrmalm.

Slutligen vill vi ägna ett stort tack till vår handledare Christina Gars, som under arbetets gång bidragit med värdefulla synpunkter och tankar om vårt arbete. Tack för ditt stöd och uppmuntran.

Stockholm, maj 2006

Viktoria Pajuluoma och Therese Sporrang

¹ Stadsdel inom Stockholms stad (författarnas anm.)

Innehåll

Sammanfattning

Abstract

Förord

1. Inledning	1
2. Bakgrund.....	2
2.1 Bakgrundsfakta om Reggio Emilia-filosofin	2
2.2 Nyckelbegrepp inom Reggio Emilia filosofin	2
2.2.1 Barnperspektiv	3
2.2.2 Pedagogisk dokumentation	3
2.2.3 Temainriktat arbete	4
2.2.4 Projektinriktat arbete.....	4
2.2.5 Pedagogiska året	4
2.2.6 Det kompetenta barnet	5
2.2.7 Demokrati och delaktighet.....	5
2.3. Reggio Emilia-filosofins syn på förskolans innemiljö.....	5
2.4. Stockholmsprojektet	6
2.5 Sammanfattning av avsnittet om Reggio Emilia filosofins grunder.....	7
3. Teorier och litteratur om förändringsarbete i organisationer.....	8
3.1. Från idé till att genomföra förändringsarbete	8
3.2 Reaktionsmönster i förändringsarbete	9
3.3 Att arbeta med förändringar	10
3.4. Sammanfattning av avsnittet om teori och litteratur kring förändringsarbete	11
4. Empiri.....	12
4.1 Syfte	12
4.2 Frågeställningar.....	12
4.3 Undersökningsgrupp och metod	12
4.4 Vår undersökning.....	12
5. Resultat.....	15
5.1 Hur upplever pedagogerna den faktiska förändringen till Reggio Emilia-arbetet på sin förskola?.....	15
5.1.1 Vad har förändrats?.....	17
5.1.2 Nätverk.....	17
5.1.3 Innemiljö.....	17
5.1.4 Barnsyn	18
5.1.5 Dokumentation.....	19
5.1.6 Veckostruktur.....	19
5.1.7 På vilket sätt har cheferna funnits som stöd i förändringsarbetet?	19
5.1.8 Kände pedagogerna till syftet med förändringen?	20
5.2. Hur upplever pedagogerna emotionellt förändringsarbetet och vad har i och med reformationen förändrats ur känslomässig aspekt?.....	21
5.3 Sammanfattning av intervjuerna.	23

6. Analys	24
6.1 Analys av pedagogernas upplevelse i och med förändringsarbetet till Reggio Emilia- inspiration.	24
6.1.1. Sammanfattande figur av vad förändringsarbetet inneburit för förskolepedagogerna på Norrmalm	27
6.2. Analys av pedagogernas känslomässiga upplevelse av förändringsarbetet.....	27
6.2.1. Sammanfattande figur för hur förskolepedagogerna upplever förändrings- arbetet ur känslomässig synpunkt.	29
6.3 Sammanfattning av analys av frågeställningarna 5.1 och 5.2.....	30
7. Diskussion	31
7.1 Diskussion av implementering av Reggio Emilia-filosofin till förskolorna på Norrmalm	31
8. Förslag till fortsatta studier.....	34
9. Referenser	35
9.1 Internetkällor.....	36

Bilagor

1. Inledning

Vi arbetar båda som förskolepedagoger inom Norrmalms stadsdel, en stadsdel där majoriteten av de kommunala förskolorna arbetar utifrån en italiensk filosofi som härstammar från staden Reggio Emilia.

“Reggio Emilias arbetssätt och synsätt erbjuder ingen metod. Det finns inga modeller att överta och tillämpa. Under de över femtio år som förskoleverksamheten har bedrivits i denna anda har man utvecklat ett tänkande om små barns lärande och förmåga som är unikt i världen. Det är ett tänkande som har vuxit ur en djup demokratisk syn på människan och där kommunikationen är livsavgörande.”

(Jonstoj & Tolgraven, 2001, sid. 24)

Förändringsarbetet på Norrmalm till Reggio Emilia filosofin började i slutet av 90-talet då pedagoger från Norrmalm tillsammans med Ing-Marie Lindgren¹ och Harold Göthson² bildade nätverk, ett diskussionsforum för pedagoger. Utvecklingen av förändringsarbetet har sedan dess fortskridit i olika takt, vilket inneburit att förskolorna även nått olika långt i sitt arbete när det gäller att anamma Reggio Emilia filosofin.

Vi har inte själva tagit del av förändringsarbetet från dess början, utan vi har kommit in då arbetssättet varit igång en tid. Förändringsarbetet har väckt nyfikenhet hos oss och vi har varit intresserade av hur det nya arbetssättet har upplevts av andra pedagoger inom Norrmalms stadsdel. För denna rapport innebär det att vi har valt att lägga fokus på förändringsarbetet på Norrmalm. Vi har också undersökt hur pedagogerna upplever förändringen och därför har vi gjort en intervjustudie med verksamma förskolepedagoger som varit delaktiga i förändringsarbetet från dess början. Det vill säga att de arbetat i stadsdelen sedan 1999 eller tidigare. I dagsläget finns ingen dokumentation av förskolornas förändringsarbete till Reggio Emilia-filosofin på Norrmalm, och därför kände vi att det är viktigt att lyfta fram den stora förändring som skett i stadsdelen under knappt ett decennium i form av en vetenskaplig studie.

Förändring upplever alla människor på något sätt genom livet och därför är denna vetenskapliga studie även till intresse för andra läsare som inte arbetar inom förskolan.

Rapporten inleds med en presentation av Reggio Emilia-filosofin samt några nyckelbegrepp som berör inspirationen. Efter det följer ett teoretiskt avsnitt om förändringsarbete i organisationer. Den empiriska delen innehåller resultat av vår intervjustudie och avslutas med en analys av svaren samt en diskussion.

Vi vill poängtera att denna undersökning är för liten för att man skall kunna dra några generella slutsatser av resultatet.

¹ I-M. Lindgren är förskolepedagog som drivit Reggio Emilia arbetet framåt i Bromma, Stockholms stad. (Författarnas anm.)

² H. Göthson är verksam på Reggio Emilia Institutet Lärarhögskolan i Stockholm som nätverksledare, handledare och föreläsare. (www.reggioemilia.se 15.5.06)

2. Bakgrund

För att ge läsaren en inblick i vad Reggio Emilia-filosofin står för, följer här ett avsnitt som beskriver dess bakgrund samt några av dess viktigaste nyckelbegrepp. Utifrån syftet med denna rapport, att undersöka förändringsarbetet inom Norrmalms förskolor till Reggio Emilia-inspiration innehåller även denna första del i rapporten ett avsnitt om Stockholmsprojektet, det första dokumenterade förändringsarbetet i Stockholm till Reggio Emilia-filosofin.

2.1 Bakgrundsfakta om Reggio Emilia-filosofin

Reggio Emilia är en stad i norra Italien men dess namn har också kommit att bli ett begrepp som står för den pedagogiska filosofi som under 50 år har utvecklats i stadens kommunala förskolor. Loris Malaguzzi, (1920-1994) den förste barnomsorgschefen i Reggio Emilia, lade grunden för en förskolefilosofi där barnen stod i centrum. Han såg barnen som unika människor med otroliga möjligheter och istället för att se till dem som en grupp lyfte Malaguzzi fram barnen som egna individer. Jonstoj och Tolgraven (2001) skriver om varför Malaguzzi aldrig fastslog sin förskolefilosofi i litterärt format.

“En följd av hans övertygelse att ett tänkande ständigt måste förändras för att inte stagnera är att han ogärna slog fast slutgiltiga formuleringar i text. Därför finns det inga metodhandböcker och heller ingen bok om den egna filosofin av Loris Malaguzzi. Hans filosofiska utgångspunkter lever idag genom den världsomspännande dialogen om Reggio Emilia-inspiration, men lika mycket i varje ögonblick i det pedagogiska arbetet på förskolorna i Reggio Emilia.” (a.a. s.52)

I många delar av världen har denna pedagogiska filosofi väckt intresse och engagemang och Reggio Emilia-inspirationen har blivit en väletablerad förskolefilosofi i Sverige. Den pedagogiska filosofin står för ett pedagogiskt arbetssätt förankrat i en djupt humanistisk livshållning som bygger på en stark tro på människans möjligheter, en djup respekt för barnet samt en övertygelse om att alla barn föds rika och intelligenta, med en stark inneboende drivkraft att utforska världen. Reggio Emilia-filosofin är en pedagogik som ständigt förnyas och utvecklas, med barnens behov som utgångspunkt och i takt med det moderna samhällets snabba förändring. (G. Ceppi & M. Zini, 1998, Gandini, L. & Pope Edwards C. 2001)

2.2 Nyckelbegrepp inom Reggio Emilia filosofin

Alla som arbetar inom Reggio Emilias kommunala förskolor i Italien är involverade i ett pågående samtal om barn, pedagogik och lärande. I dialogen deltar förutom pedagoger även föräldrar, forskare och politiker. Veia Vecchi, atelierista³ på Förskolan Diana i Reggio Emilia säger:

”Kommunikationen handlar mycket om utbyte av symboler, om ett symboliskt språk... Men så länge vi inte är överrens om innebörden av ett ord, kan vi inte kommunicera med hjälp av detta.”

(Jonstoj & Tolgraven, 2001 sid. 17)

³ Konstpedagog (Författarnas anm.)

Språk och begrepp hjälper till att formulera teorier. Men den pedagogiska filosofi som utformas i Reggio Emilia är inte ett tänkande som sedan överförs till handlingar. Istället sker ett växelspel mellan dessa komponenter. Teori och praktik är delar av samma erfarenhet. (Jonstoj & Tolgraven, 2001)

Här nedan följer en kort presentation av de mest väsentliga begrepp och definitioner som skapar Reggio Emilia-filosofins grundstenar.

1. Barnperspektiv
2. Pedagogisk dokumentation
3. Temainriktat arbete
4. Projektinriktat arbete
5. Pedagogiska året
6. Det kompetenta barnet
7. Demokrati och delaktighet

2.2.1 Barnperspektiv

Barnperspektiv är ett mångtydligt begrepp. Det används i vetenskapliga sammanhang som ett metodologiskt begrepp och med stor retorisk kapacitet som ett ideologiskt begrepp. Barnperspektiv handlar både om att fånga barns röster och att tolka dem som uttryck för ett diskursivt sammanhang. Barnperspektiv innebär vilken plats barn ges i vårt samhälle och vilka generella erfarenheter som det ger barn samt på vilket sätt barnen uttrycker dessa erfarenheter. Barnperspektiv blir då något utöver att återge barns perspektiv på olika fenomen. (Gunilla Halldén, 2003)

Diskussionen om barnsyn är en del i det pedagogiska samtalet som ständigt förs i Reggio Emilia. Jonstoj och Tolgraven (2001) skriver om Loris Malaguzzi som menade att

“...vi framkallar en bild av barnet som enormt välutrustat ända från födseln, fullt av resurser och förmågor.” (a.a. s. 24)

Det är ett medvetet val i Reggio Emilia att utgå från en bild av barnet som rikt och fullt av möjligheter, men detta är ett ställningstagande man tar ansvar för och som läggs till grund för den pedagogiska verksamheten. (Jonstoj & Tolgraven, 2001)

2.2.2 Pedagogisk dokumentation

En viktig del av Reggio Emilia-filosofin är att arbeta med observation, dokumentation och reflektion.

”I Reggio Emilia är dokumentationens viktigaste uppgift att synliggöra barnen som rika, kompetenta och aktivt kunskapsskapande subjekt, samt att utgöra utgångspunkten för barnens fortsatta utforskande och kunskapsskapande.”

(Lenz Taguchi, 1997. Sid.7)

Dokumentationen är i först hand till för barnen, men den används också som reflektionsmaterial för pedagoger och föräldrar som tydligt kan se barnens utveckling och lärande. Detta bidrar till att synliggöra barnen och den pedagogiska verksamheten, men det finns också demokratiska aspekter i pedagogisk dokumentation. Pedagogerna ger barnen möjlighet att

påverka sitt eget lärande samt att öka deras medvetenhet om det egna lärandet med hjälp av den pedagogiska dokumentationen. Viktigt vid observation och dokumentation är att lyfta fram och visa processen i barnens lärande istället för ett färdigt resultat. Resultatet förtäljer inte betraktaren något om de frågor barnen ställt sig, hur de löst de problem, vilka reflektioner de gjort, eller hur samarbetet mellan barnen fungerat.

Observationen och dokumentationen är ett arbetsmaterial för pedagogerna att diskutera om och lära av och på det sättet blir dokumentationen ett verktyg för pedagoger att utveckla verksamheten.

”... barnsyn och förhållningssätt är mänskliga, sociala och samhällsliga konstruktioner och ett syfte med pedagogisk dokumentation är att försöka synliggöra och förstå dessa konstruktioner, så att man som pedagog kan öppna sig för nya konstruktioner.”

(Lenz Taguchi, 1997. sid.19)

(Lenz Taguchi, 1997) och <http://www.kalmar.se/sites/skolportal> 12.3.06

2.2.3 Temainriktat arbete

Ett sätt att skapa förutsättningar för barnen kan göras genom temainriktat arbete. Begreppet tema kan beskrivas som något utan slut, en röd tråd som sedan kan brytas ner i mindre projekt. Temainriktat arbete ger barnen möjligheten att under en längre tid fördjupa sig i något, att verkligen sätta sig i nära relation till material eller ett ämne. Att låta barnen arbeta med olika former av teman gör det också möjligt för barnen att arbeta i sin egen takt, få använda många olika typer av material, få arbeta självständigt men även se styrkan i att hjälpas åt för att lösa de problem som uppstår.

<http://www.kalmar.se/sites/skolportal> 12.3.06

2.2.4 Projektinriktat arbete

I Reggio Emilia vill man bygga vidare på alla de sätt barn kan skapa kunskap och till varje pris bevara barnens nyfikenhet, förväntan och självklara känsla av att vara huvudpersoner i sitt eget lärande. De talar om ”det forskande barnet” och ”den forskande pedagogen” som tillsammans utforskar företeelser, föremål, intryck och känslor utifrån en ständigt pågående dialog. (Jonstoj & Tolgraven, 2001)

Att arbeta projektinriktat innebär att bearbeta och fördjupa ett ämnesområde under en kortare eller längre period. En viktig infallsvinkel för denna utforskande pedagogik är en öppenhet för resultatet. Med ett projektinriktat arbetssätt kan barnens lärande bli mångsidigt och sammanhängande och det finns många olika utgångspunkter för ett projektarbete. Det kan vara lek, en fundering eller ett problem som barnen ställts inför. Det kan också vara något som pedagogerna vill tillföra barngruppen.

<http://www.kullerbyttan.com> 20.2.06

2.2.5 Pedagogiska året

Det pedagogiska året är en process, en organisation och ett sätt att tänka. Det är ett arbetsredskap som skapar en röd tråd under verksamhetsåret. Det pedagogiska året börjar i augusti-september och avslutas i maj med reflektion och utvärdering. Pedagogernas huvuduppdrag är att tänka på miljön och materialet och att observera och dokumentera vad barnen gör när de möter det nya, hur de tar kontakt och etablerar relationer. Målet är kommunikation med

miljön, materialet, kamraterna och pedagogerna. Pedagogernas roll är också att vara medforskare samt att vara nyfikna och aktiva när det gäller att utmana barnen i deras utveckling och lärande.

<http://www.kavlinge.se> 23.2.06

2.2.6 Det kompetenta barnet

I Reggio Emilia säger man att varje barns unika bild av världen måste respekteras och de har i sitt pedagogiska arbete därför valt begreppet subjektivitet som en grundläggande värdering. Detta är en utmaning som kräver självkritiska dialoger om relationerna mellan individ och grupp. Begreppet "det kompetenta barnet" för med sig visioner av ett "rikt" barn, ett barn som har möjligheter, kan knyta kontakter och kommunicera, kan utforska omvärlden och skapa mening och förståelse. Begreppet innebär en möjlighet för alla barn att erövra kompetens utifrån sina förutsättningar. Kompetens som både kan vara ett innehåll och en form, dvs. kunskap och färdighet.

Hur innehållet och formen utvecklas beror på sammanhanget och det är här pedagogerna kommer in i bilden. Att bemöta barn (känslomässigt och tankemässigt), uppmuntra och utmana kräver pedagoger som ser barn. Att se och upptäcka barnets värld är det första steget mot att försöka tolka och förstå barnet, dess intentioner och avsikter. Pedagogen måste se alla barns möjligheter för att kunna ge dem förutsättningar att utvecklas.

(Ingrid Pramling Samuelsson, 1999) <http://www.ped.gu.se> 4.3.06

2.2.7 Demokrati och delaktighet

I Reggio Emilia är demokratibegreppet något som sammankopplas med åsikten att förskolan och skolan ska fostra medborgare att vara delaktiga i utvecklingen av samhället och kulturen. De menar att genom att poängtera barnens förmåga och vilja att agera kan barnen känna sig som fria och ansvarsfulla deltagare i samhället.

"I det pedagogiska arbetet speglas värdet av demokrati bland annat i valet att utgå från den lilla barngruppen som platsen för utforskandet och lärandet. Grupper om fyra till sex barn arbetar och skapar tillsammans, de berättar och lyssnar till varandra och deras arbete dokumenteras av pedagoger som ständigt är närvarande med nya utmaningar och förslag."

(Jonstoj & Tolgraven 2001, sid. 32.)

2.3. Reggio Emilia-filosofins syn på förskolans innemiljö

En viktig aspekt inom Reggio Emilia-filosofin är deras synsätt på förskolans miljö. De tror på en pedagogisk miljö där barnen ges möjlighet att utforska och vara delaktiga i sin egen lärandeprocess. Ett av nyckelbegreppen inom denna konstruktiva och kreativa miljö är barnens fria möjligheter att på egen hand undersöka och pröva sig fram till lösningar och metoder. De förespråkar en förskolemiljö där barnen får möjlighet att blanda olika material och därför är det viktigt att pedagogerna presenterar föremål och material till barnen så att de alltid finns tillgängliga för dem. Materialet bör vara av en sort som inte har någon given enda funktion utan kan användas till ett flertal problemlösningar. Den pedagogiska miljön är anpassad så till vida att barnen själva skall kunna nå det material eller föremål de önskar använda. Ur pedagogernas synvinkel är det viktigt att inte plocka fram allt för mycket material på en och samma gång. De ser hellre en miljö där barnen får ett varierat utbud av

material som lätt kan bytas ut och ersättas. Rotationen av föremål stimulerar barnens kreativa förmåga och de sätts inför nya problemlösningar med ett varierat utbud av material.

För att barnen skall ges möjlighet att utveckla sin sociala förmåga förespråkar Reggio Emilia-filosofin för en förskolemiljö som är lugn och harmonisk där barnen får utrymme att konversera och vara kreativa tillsammans eller om barnet så önskar – möjlighet till ensamlek. I denna miljö ges barnen tillfälle att lära sig samarbete och de övar upp sin förmåga att lyssna och förstå varandra. Pedagogerna skapar miljöer där barnen får möjlighet att mötas och förhandla och där de lär sig göra val i vardagen; detta är viktigt ur ett demokratiskt perspektiv. Reggio-inspirationen menar på att förskolan skall vara en plats där man kan bygga vänskapsband och där barn, pedagoger och föräldrar tillsammans kan bygga upp de värden förskolan och samhället önskar att stå för. (Chaillé, C. & Britain, L. 1997)

2.4. Stockholmsprojektet

Stockholmsprojektet är det första dokumenterade förändringsarbetet från traditionell svensk förskola till en förskola inspirerad utifrån Reggio Emilia-filosofin. För att lyfta fram detta i vår rapport har vi skrivit en kortfattad version om projektet och dess innebörd.

Redan 1978 åkte Anna Barsotti⁴ tillsammans med kollegan och författaren Karin Wallin, på en italiensk väns rekommendation till Reggio Emilia. Efter deras hemkomst kontaktade de Moderna museet och Utbildningsradion och 1981 kom utställningen *"L'occhio se salta il muro"* med dess svenska titel "Ett barn har hundra språk" till Moderna Museet. Intresset för utställningen väckte tankar hos många pedagoger och allt fler blev nyfikna på att själva resa till Italien för att på plats studera verksamheten Anna Barsotti beskrivit. En arbetsgrupp för studier av Reggio Emilia skräddarsydde 1989 en resa med fokus på ledningsfrågor och efter deras hemkomst sökte gruppen pengar för en försöksverksamhet i en förort till Stockholm. Med på resan fanns Gunilla Dahlberg, numera professor vid Lärarhögskolan i Stockholm, och Harold Göthson, numera nätverksledare och föreläsare. Dessa kom att medverka i det Reggio-inspirerade arbetet om mångkulturalitet och i samband med att projektet avslutades skapades Reggio Emilia Institutet som ett kooperativ år 1992. Reggio Emilia Institutet har sina lokaler på Lärarhögskolan i Stockholm.. 1993 startades det största svenska forskningsprojektet hittills med Reggio Emilia, "Barnomsorgspedagogik i en föränderlig omvärld", också kallat Stockholmsprojektet. Här ville man för första gången undersöka hur Reggio Emilia-inspirationen kunde se ut i vanliga svenska kommunala förskolor. Det här var ett mycket öppet, praktikorienterat projekt, utan en i förväg färdig planering.

Det var Lärarhögskolan i Stockholm i samarbete med Reggio Emilia Institutet som i stadsdelen Hammarby i södra Stockholm drev ett fyra års kombinerat forsknings- och utvecklingsprojekt. För att skapa en form av strategi att kunna gå utanför och bortom de föreskrifter som tillskrivits barnen och pedagogerna, ville deltagarna till Stockholmsprojektet rekonstruera nya diskurser och beslutade sig i samråd med Malaguzzi för att arbeta på följande sätt:

- Att arbeta tematiskt och projektinriktat: Svenska förskoleinstitutioner har en lång tradition av att arbeta tematiskt, men vi ville inta en kritisk hållning till det sätt som detta arbete utförts på, särskilt i relation till hur tematiskt arbete praktiserats i Reggio.

⁴ Pedagogkonsult, tolk och föreläsare vid Reggio Emilia Institutet, Lärarhögskolan i Stockholm. (www.reggioemilia.se 15.5.06)

- Att arbeta med observation och pedagogisk dokumentation: i Sverige har dessa termer förstått i relation till teorier om barns utveckling; så t.ex. har man använt observation och dokumentation för att utvärdera och klassificera barn i enlighet med utvecklingsnormer. Vi ville se närmare på den mycket annorlunda uppfattning av dessa termer som den pedagogiska praktiken i Reggio producerat.
- Att skapa utrymme för utbyte av erfarenhet, medkonstruktion och reflektion.
- Att befrämja förändringar av förskoleinstitutionernas miljö.
- Att undersöka fördelningen av ansvar och användningen av tid bland pedagogerna.
- Att ge pedagogerna stöd enligt organisationen med *pedagogistas*⁵ i norra Italien.
- Att erbjuda en *atelierista*-konsult.
- Att ha ett nära samarbete med föräldrarna.
- Att skaffa stöd åt och erkännande av det pedagogiska arbetet från institutionernas ledning.
- Att arbeta med ett helt distrikt (t.ex. en stadsdel eller kommun).

(Dahlberg, Moss & Pence 2003, s. 192-193)

Projektet kom att ge viktiga insikter när det gäller att åstadkomma förändringar i pedagogisk praktik. Förändring kräver reflektion i kombination med dokumentation och möjlighet att diskutera tillsammans med pedagoger i samma situation. Detta har i sin tur bidragit till att nätverk bildats i samarbete med Reggio Emilia Institutet. Nätverksarbetet har gjort det möjligt för pedagoger att skapa en struktur för hur de kan lära av varandra. Det har med andra ord blivit en mötesplats där pedagoger medvetet söker ny kunskap tillsammans och där de får möjlighet att reflektera över sitt eget arbetssätt. (Dahlberg, Moss & Pence 2003, Jonstoj & Tolgraven 2001, Åberg & Lenz Taguchi 2005)

2.5 Sammanfattning av avsnittet om Reggio Emilia filosofins grunder

I en sammanfattning av ovanstående text kan skrivas att Reggio Emilia är en förskolefilosofi som utvecklats i Italien under de senaste 50 åren. Inspirationen finns även etablerad i många delar av världen och den har kommit att förändra pedagogers syn på sitt arbete med barn. I Sverige lyfter pedagoger bland annat fram nyckelbegrepp som pedagogisk dokumentation, projektarbete och synen på det kompetenta barnet. Förskolornas innemiljö är en viktig aspekt för Reggio Emilia-filosofin och den är anpassad så att barnen själva ska kunna nå det material eller föremål de önskar använda.

Det är nu sedan 15 år som svenska förskolor har genomgått en förändring från traditionell förskola till Reggio Emilia-inspirerad verksamhet och förebild för denna process är ett projekt kallat Stockholmsprojektet, som är det största svenska forskningsprojekt med Reggio Emilia hittills.

⁵ Pedagogisk ledare som främst diskuterar pedagogiska frågor med förskolepedagogerna. (Författarnas anm.)

3. Teorier och litteratur om förändringsarbete i organisationer

Här näst följer ett teoretiskt avsnitt om förändringsarbete i organisationer av diverse slag. Förändringsarbete är ett relativt vetenskapligt studerat område och innefattar delar som berör många olika parter inom organisationen. Litteraturavsnittet belyser främst ett optimalt tillvägagångssätt för organisationer att ta sig igenom ett förändringsarbete. Det förklarar hur en organisation bör gå tillväga att uppnå bästa möjliga resultat med förändringsarbetet samt att avsnittet även behandlar människors olika reaktionsmönster då de befinner sig i en förändringsprocess.

3.1. Från idé till att genomföra förändringsarbete

Idéer om att starta förändringsprojekt föds oftast utifrån en brist av något slag – något behöver utvecklas, förbättras eller förändras. Förändringstrycket kan skapas både inifrån organisationen och utifrån. Ahrenfelt skriver i sin bok "Förändring som tillstånd" (2001) om förändringsarbete som startas på grund av yttre påverkan. Han menar på att det ofta väcker starkt motstånd i organisationen då det inte uppfattas vara reglerat utifrån egna behov. Om idén till förändringsarbetet istället kommer från den egna verksamheten bemöts det oftast med ett mindre och sundare motstånd. Oavsett om förändringsarbetet är påverkat av inre eller yttre faktorer är det viktigt med en bred vision som tillåter olika medarbetare och grupper att engagera sig i förändringen. Parmander (2005) samt John och von Sabljar (2003) skriver om hur det i ett förändringsarbete är ofrånkomligt att ha en väl genomtänkt vision innan ett förändringsarbete kan ta sin början. En genomarbetad och konsekvent planläggning är viktig för att mobilisera intresse och engagemang samt för att få klart för sig hur förutsättningarna ser ut – var motsättningar och hinder finns. Det bör vara klart vad man vill uppnå med förändringen och det måste vara förankrat i vardagsarbetet. Ju tydligare och enklare vision, desto större chans att den tas på allvar och diskuteras av de berörda. John & von Sabljar skriver:

“Det finns en risk med visioner att de stannar vid vackra ord. Därför är det viktigt med ett kraftfullt första steg för att markera att man skridit till handling. Varje steg ska synas och vara konkret. Ledningens viktigaste uppgift i ett förändringsarbete är tron. Tron på visionen, att det är viktigt, att medarbetarna kommer att lyckas.”

(a.a. s.17)

En förutsättning att förändring skall träda i kraft är en tydlig ledare, en förebild som driver arbetet framåt. Ledarens främsta uppgift blir i förändringsarbetet förutom att vara motor och entusiasmerare att fungera som stöd till var och en av medarbetarna. Det innebär att medarbetarna måste ges möjligheter att ge uttryck för sina åsikter, tankar och funderingar. Ledaren måste också fungera som informator, trots obehagliga sanningar samt finnas till hands som instrumentellt stöd. Detta innebär att ledaren och organisationen bör erbjuda praktisk hjälp i form av den tid, de pengar och det material som individen behöver för att kunna bli en värdefull medarbetare i den nya organisationen. (Parmander, 2005).

Ekstam (2005) skriver om betydelsen av att ledningen belyser varje verksamhets "själ" innan ett förändringsarbete kan ta sin början. Med ordet "själ" menar han:

“...de gemensamma värderingar som styr hur människor betar sig internt mot varandra och utåt mot andra enheter eller verksamheter.”

(a.a. s. 9)

Ekstam fortsätter också om hur ledningen ibland kan tyckas ha för bråttom inför en förändring, att de har en näst intill onyanserad syn på de anställda. Följden blir att de anställda känner sig manipulerade, kanske rent av rädda och de gör vad de kan för att bromsa förändringen. Att förändra attityder och förhållningssätt är en långsiktig process och medarbetarna tar sig igenom processen olika snabbt. Ekstam skriver på sidan 16:

“Energin riktas under en period inåt mot en själv och till den grupp och organisation man arbetar i. Först när den fasen är genomarbetad kan energin åter riktas utåt mot verksamheten. Det måste få ta sin tid.”

3.2 Reaktionsmönster i förändringsarbete

Förändringsarbete är alltid beroende av det sammanhang där förändringen ska äga rum och det ena arbetet är därför aldrig det andra likt. Däremot har förändringsprocesser en likformig struktur då människor i förändring tenderar att agera lika.

Förändring och utveckling är något människor möter dagligen, både i yrkeslivet och i privatlivet. Ändå är det med visst motstånd vi lämnar det trygga och välbekanta bakom oss när vi står inför ett förändringsarbete. Ekstam (2005) beskriver det reaktionsmönster man kan se hos människor då förändring kommer på tal i en verksamhet. Han menar på att det finns fem olika kategorier av reaktioner:

1. Den första kategorin kallar han för *föregångarna*. Dessa människor är entusiastiska och ser fördelarna med att utveckla och förändra direkt.
2. Andra kategorin representeras av *de tidiga anslutarna*, en kategori människor som ganska snabbt kan se vad verksamheten har att vinna på förändringsarbetet och de börjar tidigt arbeta för förändringen.
3. En kort tid efter att förändringen trätt i kraft ställer *den tidiga majoriteten* sina krafter till förfogande.
4. När det är uppenbart att förändringen kommer att genomföras och den dessutom ser ut att lyckas får organisationen med sig *den sena majoriteten*.
5. Den sista kategorin, *bromsarna*, får verksamheten i värsta fall aldrig med sig i förändringsarbetet.

(a.a. s. 45-46)

Ekstam menar att företagsledaren bör lägga stor del av energin i att få med de personer som hamnar i kategori två och tre för att skapa bästa förutsättning för att förändringsarbetet skall kunna genomföras. Det är alltför vanligt menar han, att ledningen lägger stor del av sin energi i att få med de som inte visar något intresse för förändringen alls. Istället bör ledningen, enligt Ekstam, satsa mest på de grupper av individer som trots allt har en strävan att aktivt delta i en förändringsprocess. Ytterligare kan detta stärkas genom Coveys'(1999) tankar om att involvera medarbetarna i förändringen för att få en starkt engagerad personalgrupp som känner sig delaktiga i förändringen.

“Involvering är nyckeln till att implementera förändring och öka engagemang. Vi är oftast mer intresserade i våra egna idéer än andras idéer. Om vi inte är involverade i en förändring kommer vi troligtvis vara motsträviga till den.”⁶

(a.a. s. 217)

3.3 Att arbeta med förändringar

I Gruppsykologi av Svedberg (2000) redogör författaren att det i förändringsprocesser är vanligt att arbetstagarna fortsätter sitt arbete som förut, fast med nya etiketter. Detta menar Svedberg har sin starkaste orsak i en oklar beslutsprocess samt att planering och förankring av det nya arbetssättet har brustit.

Att arbeta med förändringar innebär att lära och utvecklas tillsammans i ett arbetslag. Ahrenfelt (2001) menar att förutom material och metoder är personligheter, känslolägen och attityder hos medarbetarna, minst lika viktiga för att förändringsarbetet skall få en helhet. Det är viktigt både för arbetstagaren och för arbetsgivaren att arbetsplatsen är en miljö där allas välbefinnande är av hög prioritet. Begreppet psykosocial arbetsmiljö innebär samspelet mellan individer och den omgivande miljön. Detta vidgar begreppet arbetsmiljö till att omfatta mer än bara den fysiska miljön – den handlar också om hur alla individer på arbetsplatsen ska känna arbetstillfredsställelse och respekt, trivas och må bra på arbetet.

Arbetsmiljöinspektionen har i sin rapport *Från frustration till total utmattning*, (2002) sett samband i sina inspektioner där företag, offentliga institutioner och myndigheter genomgått snabba förändringar och ägarbyten, att det är uppenbart att när de insatser som gjorts inom olika delar av arbetsstället inte har utgått från samma organiseringstanke har situationen blivit komplicerad.

En sammanfattning ur Arbetsmiljöinspektionens rapport 2002 är:

- Arbetsbelastningen vid förändringar upplevs nästan genomgående av arbetstagarna som hög.
- Flera av medarbetarna saknar hjälp med vilka arbetsuppgifter som skall prioriteras när arbetstiden inte räcker till.
- Informationsflödet under förändringen är stort och det kan vara svårt att sortera och prioritera.
- Alla förändringens mål sägs vara lika viktiga att nå.
- Stora förändringar som präglar verksamheter gör att man ständigt måste ”gasa och bromsa”. Det ger en ryckighet vilket skapar dåliga förutsättningar för planering och framförhållning av arbetet.
- Möjligheterna till återhämtning och andrum är små.
- Arbetsfördelningen vid sjukskrivningar upplevs som ett stort problem eftersom vikarier inte tillsätts.
- Upplevelsen av stöd och återkoppling från närmaste chef varierar. Tid för erfarenhetsutbyte och reflektion är något som de flesta saknar.

(a.a. s.17-23)

⁶ Författarnas egen översättning från: ”Involvement is the key to implementing change and increasing commitment. We tend to be more interested in our own ideas than in those of others. If we are not involved, we will likely resist change.” (Covey 1999)

Även i Arbetsmiljöverkets rapport beskriver de att de i dagsläget ser ett tydligt samband mellan ”ständiga omorganisationer” och det som ibland kallats utbrändhet eller som de väljer att kalla det ”arbetsrelaterad känslomässig utmattning”. De menar att människan är en helhet där det fysiska och psykosociala inte går att särskilja. Under en förändringsprocess utsätts människan för både inre och yttre influerande faktorer som i vissa fall kan uppfattas som stressande. Förändringen för med sig nya arbetsmetoder och innan alla känner att de bemästrar sina nya åtaganden kan känslor av att inte hinna med sina åtaganden vara förekommande. Förändringar i arbetslivet är en naturlig del i arbetslivets utveckling och både nödvändiga och önskvärda. Förändringar kan dock innebära betydande påfrestningar för arbetstagarna, särskilt när förändringarna är ofta återkommande. Hur förändringar genomförs har stor betydelse för om de ger konsekvenser för arbetstagarnas hälsa. Det är viktigt att i ett så tidigt skede som möjligt informera om förändringens syfte och genomförande. Det är också viktigt att informationen ges fortlöpande under hela förändringsprocessen och att den är samlad, tydlig och saklig.

Ibland kan det vara värdefullt att tala om att det för tillfället inte finns någon information att ge, för att stilla onödig oro. I samband med förändringar i verksamheten kan chefer, arbetsledare, fackliga ombud och skyddsombud hamna under psykiskt påfrestande förhållanden på grund av de olika och ofta motstridiga krav som ställs från arbetsgivare respektive arbetstagare. Arbetstagarnas specifika erfarenheter och kunskaper om arbetsförhållandena är värdefulla vid förändrings- och utvecklingsarbete och det är viktigt att de medverkar i förändringsarbetet.

Stress i arbetet uppmuntrar primitiva (bakåtgående) beteenden som ryktesspridning och utlöser försvarsmekanismer som kan leda till att ”syndaböcker” söks. Kränkningar och konflikter som har sin grund i arbetssituationen genom för hög arbetsbelastning, otydliga förväntningar på arbetsinsats, få eller inga reaktioner på utfört arbete med mera, bör betraktas som en konsekvens av brister i arbetsmiljön men är samtidigt en riskkälla för arbetskamrater. Det är viktigt att synliggöra konflikterna, utreda och åtgärda orsakerna till dem.

Åtgärder som kan mildra stressen är att tillföra kompetens och ge möjlighet att arbeta professionellt, till exempel genom handledning. (Parmander, 2005) och [www.arbetsmiljoverket.se/Stress-Psykosociala faktorer i arbetsmiljön.htm](http://www.arbetsmiljoverket.se/Stress-Psykosociala_faktorer_i_arbetsmiljon.htm) 30.4.06

3.4. Sammanfattning av avsnittet om teori och litteratur kring förändringsarbete

Att förändras och bryta mönster är att lämna det trygga, invanda och ge sig ut i det okända. För det krävs det mod, sällskap och tålamod. Kort sammantaget kan en förändringsprocess presenteras i tre led. Det första steget i ett förändringsarbete är att göra sig medveten om de befintliga mönster och strukturer som existerar. Nästa led i arbetet handlar om att skaffa sig strategier för att bryta de mönster som begränsar förändringsarbetet. Slutligen inriktas arbetet på hur man bäst kan sprida den nya kunskapen till den övriga verksamheten.

John och Sabljar (2003) skriver om hur viktigt det är för organisationen att ha en tydlig vision med förändringen, en vision som anger riktningen. Annars finns risken att eventuellt missnöje stannar vid klagomål och gnäll istället för att utgöra viljan till förändring. Därefter är det också viktigt med medarbetare som tar ett kraftfullt första steg samt att ha en ledning som tror på visionen att de anställda kommer att lyckas. Ledningens viktigaste roll i förändringsarbetet blir att finnas som stöd och ge uppmuntran under hela processen.

4. Empiri

I vår empiriska del i denna vetenskapliga rapport har vi beskrivit syftet med undersökningen, våra frågeställningar samt undersökningsgrupp och metod.

Vi har också beskrivit undersökningens etiska aspekter samt hur vi har bearbetat resultatet från vår intervjustudie.

4.1 Syfte

Syftet med vår undersökning är att ta reda på hur förskollärare som arbetar inom Norrmalms stadsdel upplever den ännu pågående förändringen till Reggio Emilia-inspirerat arbetssätt. Vi har undersökt hur förändringsarbetet har fortskridit samt på vilket sätt de själva varit delaktiga i förändringsarbetet. Dessutom har vi undersökt huruvida pedagogerna upplever att ledningen har varit drivande och stödjande i förändringsprocessen.

4.2 Frågeställningar

1. Hur trädde förändringsarbetet i kraft på de förskolor som beslutat att arbeta efter Reggio Emilia filosofin?
2. Hur upplever pedagogerna förändringen?

4.3 Undersökningsgrupp och metod

För att ta reda på hur pedagogerna på Norrmalms stadsdel upplevde förändringsarbetet till Reggio Emilia-filosofin, har vi intervjuat fyra utbildade förskollärare samt en fritidspedagog verksam i förskolan, som har arbetat inom stadsdelen i minst sex år.

Beslutet att intervjua dessa pedagoger baseras på att förändringen började träda i kraft år 1999 och har fortskridit sedan dess och vi ville göra en studie med pedagoger som varit delaktiga i hela processen. Vi har tillfrågat pedagoger inom det pedagogiska nätverk som finns på Norrmalm för att på ett enkelt sätt komma i kontakt med förskollärare inom vår målgrupp för undersökningen. Intervjuerna har genomförts på respektive förskola med hjälp av bandspelare och anteckningar. Intervjuerna tog i genomsnitt 32 minuter.

I rapporten presenteras pedagogerna under fingerade namn för att skydda deras identitet samt utifrån respekt av personlig integritet. Pedagogerna framställs i rapporten under fingerade namn, Pedagog A-E.

Slutligen vill vi också nämna att analysredskap vi använt oss av i denna rapport är teorier och litteratur.

4.4 Vår undersökning

Vi bygger vår undersökning på intervjuer med fem pedagoger, verksamma i förskolan som vi kommit i kontakt med via de nätverk vi själva är involverade i på Norrmalm. Vi har tagit del av de forskningsetiska aspekterna och därför fick pedagogerna innan intervjun skriftlig information där det klart och tydligt framgår att undersökning är konfidentiell och att svaren endast kommer att användas i syfte för denna undersökning. (Se bilaga 1) De fick också information om att alla pedagoger kommer att vara anonyma i rapporten, dvs. det kommer

inte att kunna avläsas vilka de är eller på vilken förskola de arbetar. Däremot kommer pedagogerna i rapporten presenteras som Pedagog A-E, samt att vi även presenterar deras utbildning och antal år inom yrket. Inför intervjuerna fick pedagogerna punkter att fundera kring för att starta en tankeprocess om förändringsarbetet. (Se bilaga 2) Detta visade sig vara mycket uppskattat då förändringsprocessen varit lång och pedagogerna behövde tid att reflektera över den inför intervjun.

Vi fick möjlighet att intervjua fem pedagoger som motsvarade våra kriterier för undersökningen. Detta innebar att vi sökte pedagoger som varit verksamma på förskolor i Norrmalm genom hela förändringsprocessen, dvs. att de arbetat i stadsdelen sedan 1999.

Utifrån våra teoretiska kunskaper om förändringsarbete i organisationer samt vårt eget intresse för förändringsarbetet till Reggio Emilia-inspirerad förskola på Norrmalm, sökte vi svar i hur verksamma förskolepedagoger upplever förändringen ur känslomässig aspekt till Reggio Emilia inspirerat arbetssätt. Vi har även undersökt hur förändringsarbetet har fortlöpt samt på vilket sätt pedagogerna själva varit delaktiga i förändringsarbetet.

Därefter tog bearbetningen vid, det hopsamlade intervjumaterialet, insamlat med hjälp av bandspelare och anteckningar, började vi med att lyssna av och skriva rent. Därefter kodade vi de svar vi fått utifrån en modell hämtad ur Dahmströms bok "Från datainsamling till rapport" (2000), kurslitteratur vi kom i kontakt med under vår förberedande forskningsmetodik inför denna rapportskrivning. Med kodning menar vi att vi använde oss av en metod som underlättade arbetet för oss att strukturera intervju svaren utifrån olika kategorier. Utifrån vår kodning kunde vi konstatera att vi hade tre olika grupper av svar, två som konkret svarade på våra frågeställningar angående förändringsarbetet, men vi hade också en liten grupp svar som vi istället använt för att få en övergripande helhet i intervjuerna.

Svaren har därefter diskuterats och analyserats utifrån våra teorier om förändringsarbete i organisationer. Slutligen avslutas den empiriska delen i denna rapport med förslag till fortsatta studier om förändringsarbete inom förskolan. För att beskriva våra intervju personer har vi karakteriserat dem på följande sätt:

Pedagog	Kön	Ålder	Utbildning	Antal år inom yrket.
A	kvinn	44 år	Förskollärarytildning.	24 år
B	kvinn	42 år	Förskollärarytildning.	16 år
C	kvinn	37 år	Innovationsvetare med fördjupning i pedagogik och genusvetenskap. Organisations och verksamhetsutvecklare.	18 år
D	kvinn	53 år	Fritidspedagog.	29 år
E	kvinn	46 år	Barnskötare och förskollärarytildning.	27 år

Vi valde att ha med den här informationen dels för att ta reda på pedagogernas bakgrund och se i fall det fanns någon personlig aspekt som kunde vara avgörande inför förändringsprocessen.

För att ytterligare fördjupa våra kunskaper om intervjuteknik och psykologiska undersökningsmetoder har vi studerat följande litteratur som stöd för vår intervjustudie; Intervjumetodik, K. Lantz (1993), Vetenskapsteori och forskningsmetodik, G. Wallén (1996) och Psykologiska undersökningsmetoder, L. Wedin och R. Sundell (1995) samt Tolkning Förståelse Vetande – Hermeneutik i Teori och Praktik P-J. Ödman (1994). Denna litteratur har givit oss en överblick om olika intervjuformer samt tolkning och bearbetning av dessa.

Eftersom vi är två författare i skrivarbetet med denna rapport har vi tagit huvudansvar för olika delar. Detta innebär för oss att Therese Sporrang har haft huvudansvaret för intervjudelen och Viktoria Pajuluoma har tagit huvudansvar för teoridelen. Dock vill vi tydliggöra att vi båda två har varit djup engagerade i alla delar av arbetet.

Vi vill poängtera att denna undersökning är för liten för att man skall kunna dra några generella slutsatser av resultatet.

5. Resultat

Här nedan följer resultat av vår intervjustudie med fem verksamma pedagoger i förskolan på Norrmalms stadsdel. Vi har valt att dela upp resultatet i två huvudsakliga delar, 5.1 hur upplever pedagogerna den faktiska förändringen till Reggio Emilia-arbetet på sin förskola och 5.2 hur upplever pedagogerna emotionellt förändringsarbetet och vad har i och med reformationen förändrats ur känslomässig aspekt. I resultatet har vi återgivit en del av citaten från intervjuerna och för att göra arbetet mer läsligt har vi redigerat en del av materialet. Vi vill återigen påminna om att vi under bearbetningen av resultatet använde oss av kodning för att underlätta kategorisering och analys av svaren.

5.1 Hur upplever pedagogerna den faktiska förändringen till Reggio Emilia-arbetet på sin förskola?

Vi ville söka svar i hur pedagogerna själva upplever förändringen till Reggio Emilia-arbetet på den förskola där de arbetar. Förskolorna inom Norrmalm har kommit igång med Reggio Emilia-arbets sättet vid lite olika tidpunkter, men de pedagoger som vi har intervjuat har som längst arbetat med det i sju år. Pedagog A, C och E ger något tvetydiga svar kring den här frågan under intervjun. I början säger de sig inte ha upplevt någon direkt förändring i och med att de började arbeta utifrån en Reggio Emilia-inspiration, men på andra ställen under intervjun ger de dock indikationer på att de upplever en viss förändring. Pedagog C säger sig uppleva förändringen mer som en utveckling av det tidigare arbets sättet:

” - Förändringen, jag känner inte som om jag har upplevt någon förändring i mitt arbete utan, nog mer ett bekräftande på det som jag trodde på innan. Så för mig känns det liksom inte som någon förändringsprocess utan det är mer en utvecklingsprocess utav det jag redan kände.”

Pedagog C fortsätter lite längre fram:

” - Jag kan inte säga att jag kan beskriva förändringsprocessen, utan mer att den har kommit gradvis att det har blivit mer och mer kunskap kring området”

Längre fram i intervjun berättar dock pedagog C:

” - Det som är mest radikalt, om man ska se arbetsprocessen det är att allting flyttas ner. Vi pratar inte om barnen som i utvecklingsstadier längre utan vi pratar om barnen som barnen här och nu, det här barnet har den här kompetensen.”

I början av intervjun med pedagog E tyckte inte hon heller att arbetet hade förändrats så mycket:

”Jag tror, om jag tänker så tycker inte jag att jag har förändrat mitt arbete så väldigt mycket, det som syns mycket mer just nu tycker jag är att man dokumenterar.”

Senare i intervjun när vi återigen frågar om arbets sättet är annorlunda på något sätt nu jämfört med tidigare så berättar pedagogen:

”Förut var det mycket mer schemalagt, alltså det var mer uppdelat att så här ser veckan ut.”

Pedagog A menar att Reggio Emilia-tankesättet har funnits tidigare men inte fullt ut:

”Däremot kan jag säga så här att det här sättet att tänka har jag och mina kollegor haft väldigt länge, men vi har kanske inte sagt att det är inspirerat av Reggio utan det är mer andra saker som vi har tyckt då att det har vi sett fast vi har inte haft orden för vad det är.”

Men även denna pedagog berättar senare om saker som hon känner har förändrats:

”Det man gör idag är att man ser ju mycket mer vad barnen vill, vad gör barnen?”

Hon berättar vidare längre fram:

”Det gäller att se vad de gör, barn gör väldigt sällan någonting utan att ha någon mening.”

De två andra pedagogerna, B och D, hade ett lite annorlunda synsätt på hur de upplevde förändringsarbetet. De var mer fokuserade på att de faktiskt upplevde en förändring i sitt arbetssätt. Pedagog D förklarar att hon själv tycker sig ha börjat sitt förändringsarbete några år tidigare än på förskolan där hon arbetar då hon gick en kurs på Lärarhögskolan i Stockholm, *Pedagogisk dokumentation och ett utforskande arbetssätt*, och genom det började tankarna kring Reggio Emilia-inspirationen växa fram även bland hennes kollegor. Pedagog D berättar:

”- Det här kan jag ha i backspegeln och se att det har skett en oerhörd förändring för nu är det ju möten mellan pedagogerna som gör nätverken. Vi möts och pratar pedagogiska frågor, vi är nyfikna på varandra, vi vill veta mer om varandras ställen, så det är ju en stor, stor, stor förändring som har skett.”

Hon menar också:

”- Om man då jämför med tidigare då man kunde bestämma hur en dag skulle se ut, jag menar, hur utmanande är det?”

Även pedagog B uttryckte att hon upplevde en förändring i arbetssättet när de började arbeta utifrån Reggio Emilia-filosofin, så här berättar pedagogen:

”- Man får på något vis självständiga barn, de klarar väldigt mycket själva. Och då menar jag inte att vi själva ska luta oss tillbaka, men de fixar mycket själva och de själva kan påverka sin vardag med olika saker de kan göra. De kan resonera och argumentera för och emot, de söker sin egen kunskap.”

Hon berättar vidare:

”- Vi är ett stort arbetslag på sex pedagoger och det tycker jag är en jättestor vinst för att man får så mycket mer utbyte.”

5.1.1 Vad har förändrats?

Fastän en del av pedagogerna upplever att de har arbetat snarlikt Reggio Emilia-filosofin innan det blev deras arbetssätt så framkommer det ändå att många saker har förändrats i deras arbete. Vi har valt att betona de punkter som pedagogerna själva belyst som viktiga under intervjuerna.

5.1.2 Nätverk

Det första nätverket startades på Norrmalm år 1999. Tanken var att personal från flera olika förskolor inom stadsdelen skulle träffas i ett forum för pedagogiska diskussioner tillsammans med en nätverksledare. Det första nätverket leddes av Ing-Marie Lindberg som tidigare arbetat med Reggio Emilia-filosofin i Bromma, och Harold Göthson, från Reggio Emilia Institutet i Stockholm. Det var i och med detta nätverk som de flesta förskolor så småningom drog i gång sitt Reggio Emilia-inspirerade arbetssätt. I nuläget finns det fyra nätverk inom Norrmalm, en del leds av nätverksledare och andra leds av nätverksgruppen själva.

Samtliga pedagoger som deltar i den här uppsatsen har vid något tillfälle varit delaktiga i ett nätverk, framför allt i början av förändringsarbetet. Några menar dessutom att förändringsarbetet på förskolorna satte igång i och med att nätverken startades. Alla pedagoger som är med i intervjun känner att nätverken har varit bra, speciellt när de började arbetet, men några berättar att efter ett tag så upplevde de att nätverken inte längre gav dem det de behövde för att gå vidare, så de valde att avsluta det. Så här berättar pedagog D:

”- Sen 1999 så drog det första nätverket igång och då var jag med där och det var ju fantastiskt att man drog igång, att man plötsligt började möta pedagoger på Norrmalm och där kan man väl säga att det var där det stora förändringsarbetet som började. Alltså det blev ju en förändring då för det man mötte då var ju mycket traditionella förskolor. Alla skulle liksom berätta om sina förskolor och det var ju oerhört traditionellt. Och som Harold (Göthson) beskriver det så var det oerhört stor konkurrens i det första nätverket. Det var konkurrens mellan pedagogerna och mellan förskolorna och någonstans har jag tänkt så här efteråt att det var ju den tiden då alla skulle profilera sig, man skulle liksom vara olika, det låg liksom i tiden då att man skulle vara mot förändring eller driva den.”

Pedagog A berättar hur hon upplever nätverken:

”- Jag går inte på något nätverk idag. Men jag kan känna att jag har gjort den svängen, samtidigt är det jätte givande att gå på ett nätverk. Man ventilerar samma frågor fast med andra och man får lite mer input. Det blir inte det där vardagliga tugget över köksbordet, om ja, det är som att gå på fest fast med lite nytt folk och då betar man sig lite annorlunda och man diskuterar på ett annat sätt än om man sitter med de här gamla vanliga. Det är därför det fungerar bra med nätverk. Man kan ställa frågor, är det någon som har använt det här materialet?”

5.1.3 Innemiljö

Samtliga pedagoger nämnde vid något tillfälle under intervjun att inomhusmiljön på förskolan hade förändrats i och med att de börjat arbeta efter Reggio Emilia-filosofin. Några nämnde att de hade organiserat om avdelningarna för att bättre anpassa verksamheten efter barnens behov. Många berättade dessutom om hur de har placerat förskolans material i barnens höjd

för att synliggöra det och bjuda in till inspiration och upptäckande. Dessutom möjliggör det för barnen att ta fram material på egen hand utan att be om vuxnas hjälp. Pedagog E berättade så här:

”- Vi har nog förändrat inomhusmiljön och det har också funnits en tanke hos oss att material ska vara i barnens höjd. Att de själva ska kunna hämta pussel och lera och så hade det inte varit förut. En del av det har varit att sänka ner så mycket som möjligt. Vi ändrade ju avdelningarna, förut var bägge avdelningarna blandade med 1-5 åringar så att vi hade småbarn till stora, och då fick man ju ha sånt smått högre upp. Men sen så ändrade vi ju sättet vi jobbar och då kunde vi ju ändra materialet också så att barnen kunde använda saxar och färg och allting.”

Några pedagoger berättade att de hade varit på studiebesök på andra förskolor som kommit igång med sitt Reggio Emilia-arbete tidigare för att få inspiration till att strukturera om den inre miljön på förskolan. Pedagog A berättade hur det var precis i början av arbetet:

”- Det började mer som ett miljöarbete där man gick på studiebesök, man lyssnade, man gick hem och tänkte, vad fint det här ser ut! Det var lite som en inredningsfilosofi mer. Man sågade av sina bokhyllor, man fyllde sina flaskor med rött och gult och grönt vatten och man hängde upp prisma i fönstren.”

5.1.4 Barnsyn

Samtliga pedagoger uttrycker vid något tillfälle under intervjun att de tycker sig ha implementerat en barnsyn som överensstämmer med Reggio Emilia-filosofin. De upplever att det är ett arbetssätt och synsätt som de känner stämmer bra in på hur de arbetar, samt hur de ser på barn som kompetenta individer. Pedagog C berättar hur hon tänker:

”- Från att ha pratat mer om det här med barnen att de är kompetenta till ett mer kontextuellt tänkande att det här arbetssättet innebär också barnen i samhället, barnen på Norrmalm, barnen i Stockholm, barnen i Sverige och barnen i världen och det har blivit ett annat arbetssätt.”

Pedagog B beskriver hur hon känner kring det:

”- Jag känner själv att jag är väldigt mycket mer intresserad av att jobba på det här sättet och jag tycker det är roligare, barnen lär sig, ja alltså, de tar för sig mer och då får de ju ut mer av det.”

Pedagog A beskriver sin barnsyn så här:

”- Däremot, kan jag tycka att vad man har haft länge det, i alla fall jag och mina kollegor, är tron på barnen och det kompetenta barnet, men man har inte satt ord på det. Och inte sett barnperspektiv, jag menar att sätta ihop det kompetenta barnet och att man har sett att barn kan och barn gör det har man alltid, alltid sett. Men man har inte på något sätt tagit det till vara.”

5.1.5 Dokumentation

Dokumentation är ett utav huvudverktygen i ett Reggio Emilia-arbete, samtliga pedagoger nämnde hur de har upplevt att det har förändrat deras arbete. Pedagogerna diskuterade främst dokumentationens positiva aspekter, så som att kunna synliggöra barnens arbeten och läroprocesser för både barn, pedagoger och föräldrar. Men några berättade också om hur de hade upplevt det som något tungt i början av arbetets gång. En problematik som belystes i och med dokumentation var en bristande datorkunskap för några pedagoger i arbetslagen. Så här berättar pedagog E:

”- Jag kan ju använda datorn men jag är ju absolut inte någon expert, så jag har ju fått skriva handlappar och så där, men man gör ju sånt man kan.”

Pedagog C berättade att det arbetslag som hon arbetar i tycker det är viktigt att lyfta fram varandras kompetenser och lära utav det.

”- Istället för att hela tiden externt leta efter personer som har en viss kompetens så tittar vi också bland personalen, vad är det ni vill ha? Vi har jättemycket kompetens på vår enhet som skulle kunna förmedlas. Jag menar de personerna som har en fastställd kompetens och säger att de har utbildning kan ju föra den vidare till sina kollegor i olika forum.”

5.1.6 Veckostruktur

Flera av pedagogerna berättade att de tidigare hade arbetat kring färdiga teman på sina förskolor, innan de började arbeta efter Reggio Emilia-filosofin. De menade på att med ett arbetssätt kring temaarbeten så blev veckorna strukturerade och planerade i förväg av personalen. Skillnaden när de jämförde med hur de arbetar nu var att veckorna inte är förutbestämda på samma sätt, och att barnen är med och bestämmer innehållet och riktningen i olika projektarbeten. Detta leder i sin tur vidare till ett utvecklande barnperspektiv. Pedagog D berättade:

”- Vi var rätt traditionella. Men, det jag kan liksom se som ändå är lite lika är att vi hade oerhört mycket material och var tillgängligt, det mesta, inte allt! Men det mesta var tillgängligt så vi hade som en verkstadsmodell innan. Det som inte låg där då var liksom de utmanande frågorna och just den delen, sättet att tänka fanns ju inte där. Men vi arbetade bra då som vi tyckte då. Så jag gjorde en väldig kullerbytta när jag gick kursen om dokumentation. Jag tyckte att det var oerhört omtumlande.”

5.1.7 På vilket sätt har cheferna funnits som stöd i förändringsarbetet?

I ett förändringsarbete är det viktigt med stöd och uppmuntran, framför allt från ledningen. Därför undrade vi hur de pedagogerna som vi har intervjuat har upplevt att de har fått stöd från sin ledning. Samtliga pedagoger har vid något tillfälle ingått i ett nätverk och alla upplever att nätverken är bra i stora drag, dock tycker några av dem att nätverken efter en viss tid inte längre var givande. Samtliga pedagoger nämnde också att de, och deras kollegor har gått olika kurser och lyssnat på föreläsningar kring Reggio Emilia-filosofin för att bredda sin kunskap kring området.

Frågan kring hur cheferna har stöttat och drivit förändringsarbetet gav svar med utslag av olika karaktär, pedagog C berättar:

”Vår chef har ju varit en av dem som har drivit den här verksamheten på Norrmalm. Så att hon har ju satsat jättemycket och framför allt när det gäller den här kompetensutvecklingen. Det är ju ett eget ansvar att säga att jag vill, men vill man så finns det här att erbjuda.”

Pedagog E berättar att hon hade önskat mer pedagogiskt stöd från sin chef, dessutom hade hon velat känna sig mer delaktig i beslutet att börja arbeta kring Reggio Emilia-arbets sättet.

”- Vi skulle börja jobba Reggio Emilia-inspirerat och även fast det är ett bra arbets sätt så blev det lite konstigt när man inte är delaktig i själva beslutet. Jag tycker att vår chef skulle ha varit mer involverad som pedagogisk ledare. Vi pedagoger förstår att hon inte kan vara överallt men den biten saknas tycker jag. Man behöver ju någon som stöttar upp, kanske framför allt i början av en förändring, innan man hittar sitt eget sätt. Jag tycker att det är jätteviktigt att man har en pedagogisk ledare som hjälper oss med våra tankar och funderingar, framför allt diskuterar verksamheten ”

Pedagog A nämnde att hon gärna hade velat ha mer grundläggande information om Reggio Emilia-filosofin när de började arbeta kring det. Pedagogen förklarar så här:

”- Jag kan väl tycka att det hade kanske varit bättre om Norrmalm hade kallat sina förskolor med personal på någon jätte-sammankomst då och sagt att vi vill i vår stadsdel lägga tonvikt på det här och på något sätt givit en grundläggande information.”

5.1.8 Kände pedagogerna till syftet med förändringen?

Eftersom att nästintill alla kommunala förskolor på Norrmalm arbetar efter Reggio Emilia-inspiration så ville vi fråga de intervjuade pedagogerna i vår uppsats om de kände till vad syftet var att även deras förskola började arbeta kring det här arbets sättet. Det visade sig att samtliga pedagoger var ganska osäkra på vad syftet med förändringen var, men alla kände ändå att de hade en viss tanke kring vad de trodde att syftet var. En utav pedagogerna, pedagog D, gav sitt svar om hur hon upplevde att det var när de skulle börja sitt förändringsarbete:

”- Jag tror inte att den var uttalad då, alltså vad syftet med förändringen var.”

Pedagog C gav sina tankar kring vad syftet var:

”- Syftet som jag har tolkat det, i och med Reggio Emilia-tanken, att i grupp så är man starkare. Sen förmodar jag och upplever jag att känslan utav det är så att om det här är gemensamt i stadsdelen så kan vi också nå fram med det här tankesättet. En ensam förskola tror inte jag skulle få så mycket utbyte i de tankarna när det gäller reflektion och att man är betydligt starkare när det är fler infallsvinklar och när man tar hjälp av varandra, man vill att det ska finnas en plattform för barnen på Norrmalm.”

Så här berättade pedagog B:

”- Alltså, jag vet ju hur jag själv tänker men jag vet inte vad syftet var från Norrmalm. Alltså det var ju det här med nätverk, man ska jobba, man ska ge varandra kunskap. Men syftet, själva syftet det vet faktiskt jag inte.”

5.2. Hur upplever pedagogerna emotionellt förändringsarbetet och vad har i och med reformationen förändrats ur känslomässig aspekt?

Vi ställer oss frågan hur pedagogerna upplever förändringsarbetet ur känslomässig synvinkel för att ta reda på hur de har mått under processens gång. Att bryta ett mönster och lämna det trygga kan upplevas som svårt och uppslitande men samtidigt också som någonting spännande och utmanande. Pedagog D berättar:

“- Den här förändringen gör att det här jobbet är kul. Det är kul att få utmana, att få tänka. Jag tror att det öppnar upp ens sinne för att se annorlunda, inte bara i verksamheten utan i hela livet. Det är så svårt att tänka att man skulle ha gått kvar i det gamla... det är det här som driver, att det händer någonting. Att vi utvecklas, att vi inte står still, att vi blir utmanade. När jag var nere i Reggio Emilia i höstas fick jag inga egentliga pedagogiska aha-upplevelser utan mer en fördjupning av det mesta. Jag menar, mycket kan man ta från Reggio, men mycket kan man också se att, jaha... är det därför det ser ut så här. Det vi gör kan inte se likadant ut, det har jag väl aldrig trott, men därnere blev det så tydligt. Jag tror att man måste tänka att vi bara ska inspireras. Deras organisation betyder så mycket, hur den är uppbyggd. Demokrati och delaktighet finns i alla skikt, det är det man måste fördjupa... vårt sätt att se på oss, på barnen och på föräldrarna, det var en sån där jättekick!”

Även pedagog B tycker att förändringen varit positiv även om det tagit lång tid att uppnå förändring och gemensam utveckling i arbetslaget.

“- För mig är det först nu under det här sista året som man kan säga att det har känts bra och att jag varit intresserad av att jobba såhär. Nu tycker jag att arbetet är roligare, det är stor skillnad. Jag är väldigt mycket mer intresserad av mitt arbete nu för barnen tar för sig mer och då får de ju ut mer av det. Nu måste jag som pedagog hela tiden söka ny kunskap tillsammans med barnen, man är mycket mer medforskare. Man får på något vis självständiga barn, de klarar väldigt mycket själva och då menar jag inte att vi pedagoger ska luta oss tillbaka, men barnen fixar mycket själva och att de själva kan påverka sin vardag med olika saker som de vill göra. Vi har inte kommit riktigt så långt som jag skulle vilja här men jag tycker ändå att barnen har mycket större valmöjlighet nu. Konkret kan man säga att det är det här som gör arbetet roligare men också svårare. Det är så mycket mer nu, fast på ett bra sätt. Jag tror att det är naturligt att en sån här förändring tar lång tid. De som brinner för det har kommit väldigt långt medan de som inte alls har gillat det har slutat... och sedan har vi sådana som jag som behöver lite längre tid...”

Att det kan vara svårt att se en förändring när man befinner sig mitt i den ger pedagog C svar på:

“- I och med att jag inte har dokumenterat förändringsprocessen är det jättesvårt att säga vad som var början och vad som var slutet. Förändringen har blivit till en vardag. Det har inte varit någon radikal förändring utan en successiv förändring och på något sätt så har man kommit in i arbetet. Samtidigt kan det ju bero på att i den vevan studerade jag och var inte i verksamheten kontinuerligt, det kan också leda till att jag inte känner den här radikala nu går vi från det ena till det andra. Det var ju inte fel det vi gjorde innan utan nu gör vi på ett annorlunda sätt. Sen har jag varit nere i Reggio Emilia och kunnat ta del av hur det är där nere. Där fick jag tankar som: vad är det vi kan se överensstämmer med det sätt som vi är här i Stockholm och vad är det vi kan lämna lite grand, som faktiskt är Italien som inte är Sverige. Det vi pratar mycket om på förskolan är att vi arbetar Reggio Emilia-inspirerat, vi är inte en ”Reggio Emilia-förskola”, då anammar man filosofin helt och hållet. Vi måste diskutera tillsammans vad Reggio Emilia-inspirerat arbetssätt är för oss. Jag har haft förmånen att vara i ett arbetslag där vi alltid arbetat utifrån barnen och deras intressen, vi har sett det kompetenta barnet. Men visst finns det skillnader inom personalgruppen också, några är jätteintresserade av filosofin och andra inte. Jag tycker att det viktigaste i vårt arbete är att se barnet som en helhet, att se barn här och nu. Det är vi, pedagogerna, som ska ge barnen förutsättningarna och verktygen till att bli det här kompetenta barnet vi pratar om och det är vi som ska forma en pedagogisk miljö som är till för barnen, för barnen och deras familjer.”

Det nya arbetssättet har bland annat inneburit för pedagogerna att de även fått nya arbetsuppgifter som pedagogisk dokumentation av projektarbeten och uppföljning av det enskilda barnets utveckling i form av portfolio. De nya arbetsuppgifterna är en aspekt som flera av pedagogerna berör ur olika vinklar. Pedagog B nämner stress som en av de negativa faktorer förändringsarbetet tillfört. Hon menar på att det är positivt med portfolio och dokumentation, att de är bra arbetsverktyg, men det finns en viss press över uppgifterna och hon har ofta känslan av att inte hinna med dem. Pedagog D berättar däremot att:

”- Jag har inte så stora krav på mig men visst har uppdragen ökat. Men då vill jag också poängtera att vi gör ju olika saker nu än tidigare. Det gäller att prioritera, det gäller att göra på sitt sätt, fast visst kan det bli knepigt ibland att få ihop det. Jag tycker inte att det är så himla viktigt med tjusiga dokumentationer på väggarna. Jag tycker det är viktigare att de är tydliga så att man ser att arbetet är i gång. För mig behöver det inte vara utskrivet på dator, man kan sätta upp det direkt med handskrivna texter. Det gäller att lägga ribban lagom högt.”

Projektarbetet är lite av ett dilemma för pedagog C, hon berättar:

”- Det var en kullerbytta jag gjorde när jag var nere i Reggio Emilia att de utgår väldigt mycket ifrån barnens intressen men de hjälper dem också att göra val. Här jag tycker att vi kan hamna i fällan ibland. Barnens val är kanske inte det stora projektet utan det är aktiviteterna i projektet och hur vi gör dem. Så fort man ska sätta igång projektarbeten så är det egentligen inte vad barnen gör som är det viktiga utan mycket är vad är det jag som vuxen lyckas se, vad utvecklingen är.”

Hon berättar också vidare om svårigheten att få tid till planering och reflektion.

“- Det är lite hur man prioriterar. Planeringstid har ju alltid funnits så att det är nog inte så att man har hittat tid utan man har bytt ut innehållet i sin tid. Man har

bytt ut det man förr kallade planering till reflektion. Jag menar att man har förändrat sättet att använda sin planeringstid.”

Även Pedagog E kan känna att mycket av planeringstiden gick till en början mest åt till dokumentation. Hon berättar också mycket under intervjuens gång om hur det kändes när förändringen introducerades på arbetsplatsen.

” - Först blir man lite sur över att det är mycket som ska dokumenteras och man tycker att det går väldigt mycket tid till att bara sitta och dokumentera. I början blev det också lite mer protester för att man inte var delaktig i beslutet om förändringen. Vi hade uppskattat om det hade presenterats från förvaltningen att detta skulle bli vårt nya arbetssätt, istället för att beslutet bara blev taget ovanför våra huvuden. Nu när allting har landat så känns det lättare men som jag ser det har vi alltid arbetat så här fast man inte satt ord på det.”

5.3 Sammanfattning av intervjuerna.

Pedagogerna i vår undersökning tycker att det nya arbetssättet till Reggio Emilia-inspirerad förskola är roligt och utmanande med att det stundtals varit svårt, framförallt i begynnelsen av förändringsprocessen. Filosofin har för pedagogerna inneburit att deras barnsyn fått en ny innebörd och att de fäster stort värde på den pedagogiska innemiljön. Genom vår studie av förändringsarbetet på Norrmalm fann vi att:

- Nätverk har bildats.
- Innemiljön har utvecklats utifrån barnens förutsättningar.
- Pedagogernas barnsyn ser till det kompetenta barnet.
- Dokumentation har blivit ett vardagsverktyg.
- Veckostrukturen är mer anpassad efter barnens önskemål och idéer.

Förändringsprocessen har för pedagogerna medfört känslor av glädje, förundran och spänning. Men den har även inneburit att pedagogerna upplever stress, förvirring och till viss del även irritation mot ledningens sätt att fatta beslut om förändring. Dessa känslor finns även involverade i fråga om de nya arbetsuppgifterna.

6. Analys

Vi har valt att dela in analysen i två avsnitt, en för varje frågeställning. Detta för att tydligare kunna diskutera utifrån det resultat pedagogerna givit oss.

6.1 Analys av pedagogernas upplevelse i och med förändringsarbetet till Reggio Emilia-inspiration.

Utifrån våra intervjuer tycker vi oss kunna se att pedagogerna på Norrmalm upplever förändringsarbetet till Reggio Emilia-inspirerade förskolor som något positivt och att det tillfört arbetet mycket. Men vi tycker oss kunna dra slutsatsen utifrån resultaten att pedagogerna inför förändringsarbetet hade önskat en mer rak och tydlig information om Reggio Emilia-filosofin och dess innebörd. Detta till trots att pedagogerna ändå antyder att de fått föreläsningar och möjligheter till studiebesök på förskolor som arbetar Reggio Emilia-inspirerat.

I resultatavsnittet kan läsas hur Pedagog A nämner det faktum att hon gärna önskat sig mer grundläggande information om Reggio Emilia-filosofin när de började arbeta med inspirationen. Pedagogen förklarar så här:

”- Jag kan väl tycka att det hade kanske varit bättre om Norrmalm hade kallat sina förskolor med personal på någon jätte-sammankomst då och sagt att vi vill i vår stadsdel ska lägga tonvikt på det här och på något sätt givit en grundläggande information.”

Som teoriavsnittet i denna rapport indikerar är en genomtänkt vision av förändringsarbetet ofrånkomligt innan arbetet kan ta sin början. Vi instämmer med författarna Parmander (2005), John och von Sabljar (2003) som menar att en genomarbetad och konsekvent planläggning är ytterst viktigt inför ett förändringsarbete för att skapa största möjliga intresse och engagemang hos medarbetarna samt att det är viktigt att få klarhet i vilka förutsättningar arbetslaget har att lyckas med förändringen.

Förändringen som vi studerat har dock haft en annan förutsättning genom dess utveckling. Den startade som en tankebana hos några personer som ingick i de första nätverken och har sedan vuxit fram på förskolorna på Norrmalm. Förändringen började alltså inte som ett fastställt beslut från ledningen tillsammans med medarbetarna, utan blev ett nytt arbetssätt genom att fler och fler pedagoger har blivit inspirerade och intresserade genom nätverken. Dock har även en del förskolechefer varit delaktiga i nätverken och dess utvecklande diskussioner.

Utifrån resultaten har vi skapat oss en teori om att de pedagoger som stundtals upplever förändringen som påfrestande och motsträvig med stor sannolikhet saknar en tydlig vision och ett syfte med förändringen. Eftersom ledningen inte gick ut med tydliga direktiv angående förändringen i de sammanhang som vi har tagit del av, har vi tankar om att pedagogerna gått miste om information vad förändringsarbete innebär. Vi upplever utifrån den information vi samlat in att pedagogerna på Norrmalm hade behövt information om vad som händer i ett arbetslag när de går igenom ett förändringsarbete. Med det menar vi att pedagogerna hade behövt förstå i ett tidigt skede av sin förändringsprocess att förändring av en organisation är en tidskrävande process framförallt med tanke på att denna förändring inte bara involverar ledning och pedagoger utan även barn och deras familjer. Vår teori stärks ytterligare av pedagog B som arbetat med förändringen sedan 1999.

“- För mig är det först nu under det här sista året som man kan säga att det har känts bra och att jag varit intresserad av att jobba såhär. Nu tycker jag att arbetet är roligare, det är stor skillnad.”

Ytterligare en förutsättning för att förändringsarbetet ska få bästa möjliga utsikt är en tydlig ledare som driver arbetet framåt. Parmander (2005) överrensstämmer med våra egna tankar om ledarens roll i ett förändringsarbete där ledaren förutom att vara drivande faktor och entusiasmerare även måste fungera som stöttepelare åt medarbetarna under arbetets gång. Vi tycker oss kunna se ett samband mellan denna teori och det svar som pedagog E gav oss:

” I början blev det också lite mer protester för att man inte var delaktig i beslutet om förändringen. Vi hade uppskattat om det hade presenterats från förvaltningen att detta skulle bli vårt nya arbetssätt, istället för att beslutet bara blev taget ovanför våra huvuden. Nu när allting har landat så känns det lättare men som jag ser det har vi alltid arbetat så här fast man inte satt ord på det.”

Pedagog E anser vidare att ledningen till viss del varit frånvarande i förändringsarbetet. I intervjun svarar hon på frågan om ledningens roll under förändringen på hennes förskola på följande sätt:

”- Jag tycker att vår chef skulle ha varit mer involverad som pedagogisk ledare. Vi pedagoger förstår att hon inte kan vara överallt men den biten saknas tycker jag. Man behöver ju någon som stöttar upp, kanske framför allt i början av en förändring, innan man hittar sitt eget sätt. Jag tycker att det är jätteviktigt att man har en pedagogisk ledare som hjälper oss med våra tankar och funderingar, framför allt diskuterar verksamheten ”

Vi har utifrån ovanstående citat skapat en hypotes som innebär att för ledningens del kan frånvaro i förändringsprocessen ha inneburit att ledningen haft möjlighet att undgå den roll som krävs för att vara det stöd och den drivkraft pedagogerna i ett förändringsarbete behöver. Detta tror vi i sin tur kan innebära att pedagogerna upplever en känsla av frånvaro och avsaknad av stöd, med andra ord kan skrivas att de kan ha upplevt att de blivit lämnade ensamma i ett nytt arbetstillstånd där de förväntats kunna allt vad det nya arbetssättet innebär både vad det gäller dem själva, barnen och föräldrarna. Detta kan också ha inneburit att pedagogerna förväntats bedriva en verksamhet som de inte riktigt bemästrat och förstått. Ekstam (2005) stärker även han denna teori då han antyder att konsekvenserna av att en organisations ledning i en förändringsprocess kan tyckas ha för bråttom inför en förändring, att det näst intill respektlös bild av de anställda. Följden av detta blir att de anställda känner sig manipulerade, kanske rent av rädda och de gör vad de kan för att bromsa förändringsprocessen. I intervjuavsnittet kan läsas att Pedagog E berättar hur hon hade önskat mer pedagogiskt stöd från sin chef samt att hon dessutom hade velat känna sig mer delaktig i beslutet att börja arbeta kring Reggio Emilia-arbetssättet.

”- Vi skulle börja jobba Reggio Emilia- inspirerat och även fast det är ett bra arbetssätt så blev det lite konstigt när man inte är delaktig i själva beslutet.”

I praktiken har vi all förståelse för att pedagogerna vill ha stöd från sina chefer, dock frågar vi oss till vilken grad cheferna faktiskt har möjlighet att bidra med det stöd som behövs. Vad händer om cheferna inte har tillräcklig information angående Reggio Emilia-filosofin själva? Vad är det som säger att de har de erfarenheter och den kunskap som krävs för att driva en

sådan här stor förändring framåt? En del chefer har säkert det, men kanske inte alla. Det här är ingenting vi kan ge svar för i vår diskussion, men det är ändå viktiga frågor som vi känner behöver lyftas fram i denna rapport.

En punkt som en del av pedagogerna tog upp och som gör oss mycket förvånade är en del pedagogers inställning att de arbetat utifrån en Reggio Emilia-inspiration innan förändringsarbetet, men att detta inte var uttalat. Ett tydligt exempel ger Pedagog A som menar på att:

”- Det var lite som en inredningsfilosofi mer. Man sågade av sina bokhyllor, man fyllde sina flaskor med rött och gult och grönt vatten och man hängde upp prisma i fönstren. [...] Däremot kan jag säga så här att det här sättet att tänka har jag och mina kollegor haft väldigt länge, men vi har kanske inte sagt att det är inspirerat av Reggio utan det är mer andra saker som vi har tyckt då att det har vi sett fast vi har inte haft orden för vad det är.”

Här kan vi dra en parallell till Svedberg (2000) som menar på att människor i förändring har en tendens att falla tillbaka eller helt och hållet fortsätta i sina gamla arbetsmönster men med nya etiketter. Som vi tidigare nämnde i teoriavsnittet under rubriken 3.3 Att arbeta med förändringar, fortsätter också Svedberg med att detta har en stark orsak i en oklar beslutsprocess samt att planering och förankring av det nya arbetssättet har brutit. I samma avsnitt står att läsa Ahrenfelts (2001) åsikter om förändring i arbetslag. Han i sin tur menar att förutom metoder och material är attityder hos medarbetarna minst lika viktigt för att förändringsarbetet ska få en helhet. Pedagog B och Pedagog C har givit oss svar som vi upplever stärker denna teori. Pedagog B inleder:

“- För mig är det först nu under det här sista året som man kan säga att det har känts bra och att jag varit intresserad av att jobba såhär. Nu tycker jag att arbetet är roligare, det är stor skillnad.”

Pedagog C menar också att:

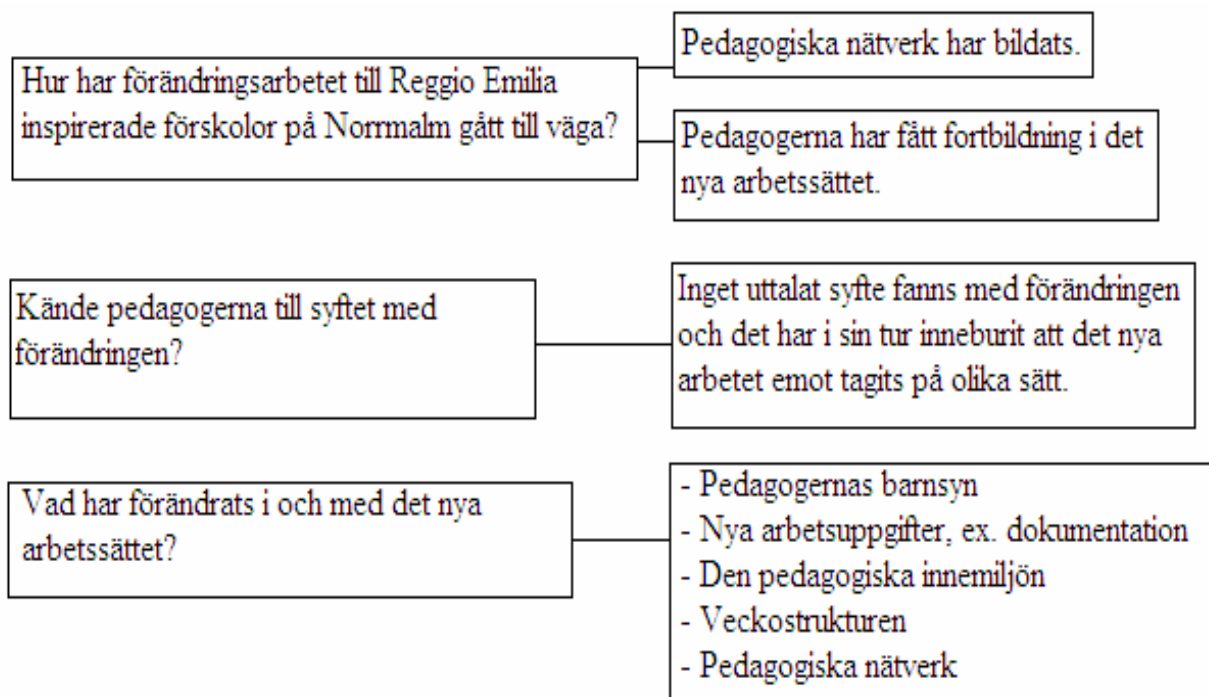
” - Förändringen, jag känner inte som om jag har upplevt någon förändring i mitt arbete utan, nog mer ett bekräftande på det som jag trodde på innan. Så för mig känns det liksom inte som någon förändringsprocess utan det är mer en utvecklingsprocess utav det jag redan kände.”

Vi anser, trots en del motgångar hos förskolepedagogerna på Norrmalms stadsdel att förändringsarbetet till Reggio Emilia-arbete upplevs som något positivt och utvecklande hos pedagogerna. När förändringsarbetet väl kommit igång menar vi att vi utifrån våra tolkningar kunna se hur pedagogerna varit delaktiga i utvecklingen av arbetet till ett Reggio Emilia-inspirerat arbetssätt, bland annat genom medverkan i de pedagogiska nätverken.

Något vi också anser är viktigt att poängtera är det faktum att förändringen till Reggio Emilia-inspirerat arbetssätt kommer från förskolan och nu, då stadsdelen planerar⁷ att så småningom introducera arbetet till skolan, är det viktigt att lyfta fram förändringens rötter, dvs. förskolan.

⁷ Författarna har tagit del av denna information genom medverkan i nätverk på Norrmalm.

6.1.1. Sammanfattande figur av vad förändringsarbetet inneburit för förskolepedagogerna på Norrmalm



6.2. Analys av pedagogernas känslomässiga upplevelse av förändringsarbetet

Utifrån känslomässig aspekt är förändringsarbetet på Norrmalms förskolor något som pedagogerna upplever som positivt, även om en del av dem är kritiska till hur den presenterades på arbetsplatsen.

Vi har full förståelse för att människor agerar och reagerar olika i förändringsprocesser eftersom vi alla går in i förändringsprocesser utifrån olika förutsättningar. Våra tankar överensstämmer därför med Ekstam (2005) som menar på att ledaren för en organisation eller ett företag bör i förändringsarbete lägga stor del av energin i att få med de individer som har bäst förutsättning för att genomföra förändringsarbetet. Ekstam menar att en grupp människor i förändring kan delas in i fem olika kategorier; föregångarna, de tidiga anslutarna, den tidiga majoriteten, den sena majoriteten samt bromsarna. Våra åsikter får medhåll av Ekstam då han menar att det är allt för vanligt att ledningen väljer att satsa på de två sistnämnda kategorierna istället för de som egentligen är drivande i förändringen. Vi skulle med andra ord istället vilja se att förskolecheferna lägger fokus på de pedagoger som driver och inspirerar sina kollegor till vidareutveckling av Reggio Emilia-arbetet.

Vi har själva fått uppleva genom vår egen medverkan i nätverk att en del förskolechefer har en tendens att fokusera på de medarbetare som är lite motsträviga i att gå vidare med det nya arbetsättet. Detta leder i sin tur lätt till en irritation från båda parter.

Vi upplever att Pedagog D tydligt är en av drivkrafterna och initiativtagarna på sin förskola. Förutom att hon deltagit i nätverk sedan förändringsarbetets början har hon även fått förmånen att göra studiebesök i staden Reggio Emilia.

“- Den här förändringen gör att det här jobbet är kul. Det är kul att få utmana, att få tänka. Jag tror att det öppnar upp ens sinne för att se annorlunda, inte bara i verksamheten utan i hela livet. Det är så svårt att tänka att man skulle ha gått kvar i det gamla... det är det här som driver, att det händer någonting. Att vi utvecklas, att vi inte står still, att vi blir utmanade.”

Vår hypotes till ovanstående citat blir därför att genom information, inspiration och fortbildning ökar intresset och engagemanget för arbetet. Detta leder i sin tur till att vi tror att det har varit lättare för pedagog D att se förändringsarbetet till Reggio Emilia-inspirerad förskola ur en positiv synvinkel. Vi frågar oss vad det skulle innebära om andra drivande pedagoger skulle ges samma chans att göra en liknande studieresa? Skulle detta också innebära att det vore lättare för pedagogerna att driva arbetet framåt i den takt ledningen tycks önska?

Vi fick under intervjuernas gång ibland känslan av att ledningen på de olika förskolorna kan driva på ganska hårt och de har en stark vilja att få igång Reggio Emilia-arbetet snabbt och enkelt. Intervju B gav oss också belägg för att ledningen inte alltid beräknar att förändringsarbete tar lång tid och kräver tålamod från alla parter.

”...Jag tror att det är naturligt att en sån här förändring tar lång tid. De som brinner för det har kommit väldigt långt medan de som inte alls har gillat det har slutat... och sedan har vi sådana som jag som behöver lite längre tid...”

Vi frågade oss inför arbetet med denna rapport hur pedagogerna upplever förändringsarbetet ur känslomässig aspekt. Det nya arbetssättet har för pedagogerna inneburit att de tycker deras arbete i förskolan idag är mycket mer givande och roligare även om det också har inneburit att de stundtals tycker att de nya arbetsuppgifterna kräver mycket tid. Pedagog B beskriver:

”...Jag är väldigt mycket mer intresserad av mitt arbete nu för barnen tar för sig mer och då får de ju ut mer av det. Nu måste jag som pedagog hela tiden söka ny kunskap tillsammans med barnen, man är mycket mer medforskare...”

Att finna ett förändringsarbete meningsfullt anser vi är viktigt för att driva förändringsarbetet framåt. Därför gör vi behåll med Covey (1999) som anser att delaktighet är ytterst viktigt i att implementera förändringsarbete och genom detta öka ett engagemang för det nya arbetet. Idéer och beslut som individer varit delaktiga i är lättare att skapa intresse för istället för att beslut tas av någon annan, exempelvis ledningen.

Förändringsarbetet har för pedagogerna inneburit nya arbetsuppgifter och dessa har emottagits med blandade känslor. De nya arbetsuppgifterna innebär bland annat att pedagogerna förväntas dokumentera och reflektera kring barnens utveckling och lärande med bild och text som kräver en viss teknisk kunskap, däribland datorkunskap och digitalkamerahantering. Vår egen åsikt kring dessa arbetsuppgifter är att det är en förutsättning för Reggio Emilia-arbetet att kunna dokumentera och reflektera tillsammans med barn och kollegor för att kunna föra arbetet framåt utifrån barnens tankar och idéer. Vi har själva ibland känt den frustration en del kollegor kan uppleva över att inte bemästra de tekniska redskap som förväntas kunna användas. Detta innebär att de pedagoger som har tillräcklig kunskap för att använda de tekniska redskapen spenderar tid på att hjälpa de som inte riktigt klarar av det och därav försummar sin egen tid för planering, dokumentation och fortbildning. Dock finns det kurser och fortbildning i datorhantering som vi önskar att alla i behov får ta del av.

En avslutande punkt som vi finner viktig att ha med i en denna analys är pedagogernas syn på barnens möjlighet till demokrati och delaktighet i förskolan. I Reggio Emilia är detta en av de allra viktigare aspekterna i deras arbete och vi kan utifrån våra svar dra slutsatsen att

samma fokus inte ligger kring detta ämne i våra svenska förskolor. Endast få av de pedagoger vi intervjuade nämnde demokrati och delaktighet och vi ställer oss frågan varför vi istället upplever att fokus ligger på dokumentation och reflektion, dvs. pedagogernas arbete. Vi anser att det är barnens arbete och utveckling som bör ligga i fokus men istället får vi känslan att fokus har skiftat över till pedagogernas del i arbetet.

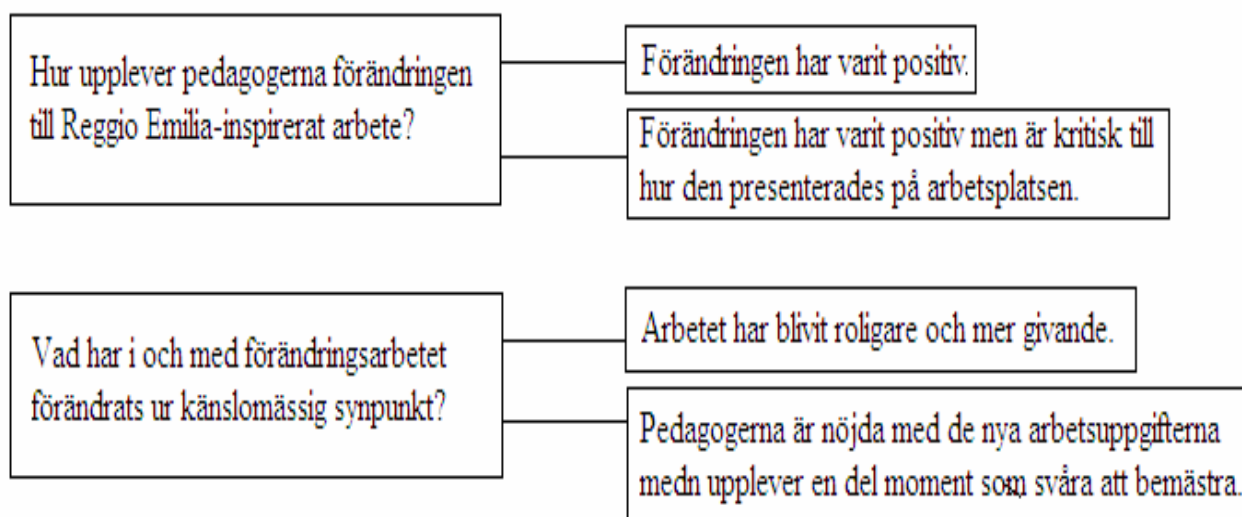
Vi har fått uppfattningen att i Reggio Emilia lyssnar pedagogerna på barnen och de låter barnen veta att deras åsikter är av stor betydelse. Barnen har stora möjligheter att påverka verksamheten genom att göra sina röster hörda. Vi har en teori att demokrati är något vi i Sverige kan ta för givet och kanske kan det vara orsaken till att förskolepedagogerna inte lägger lika stort fokus vid delaktighet och demokrati som deras kollegor i Italien väljer att göra. Vi måste dock ändå poängtera att demokrati och delaktighet existerar i svenska förskolor med Reggio Emilia-inspiration, men kanske inte i lika stor utsträckning som i de italienska förskolorna i Reggio Emilia.

Pedagog D som besökt Reggio Emilia beskriver hennes tankar om deras arbete med demokrati och delaktighet på följande sätt:

”...Demokrati och delaktighet finns i alla skikt, det är det man måste fördjupa...”

Sammanfattningsvis kan vi skriva att vår undersökning visar att demokrati och delaktighet ur ett barnperspektiv är något som förskolorna i Sverige med Reggio Emilia-inspiration behöver fördjupa sig vidare i. Pedagogerna behöver med andra ord lägga om fokus och koncentrerar sig mer på barnens lärandeprocesser istället för att som vi uppfattar det nu att pedagogerna fokuserar mycket på sig själva och deras egna arbetsuppgifter.

6.2.1. Sammanfattande figur för hur förskolepedagogerna upplever förändringsarbetet ur känslomässig synpunkt.



6.3 Sammanfattning av analys av frågeställningarna 5.1 och 5.2

Återigen vill vi poängtera att vi fann att förändringsarbete är någonting positivt för organisationer och företag. Vad som dock är viktigt att komma ihåg i ett förändringsarbete är att hantera den på ett sätt som gynnar alla medarbetare. Detta innebär bland annat att medarbetarna bör ges möjlighet att få påverka beslut och att alla skall ges möjlighet att komma till tals.

I denna undersökning har vi nått resultatet att förändringsarbetet på förskolorna i Norrmalm har inneburit många positiva konsekvenser för pedagogerna. De upplever att arbetet är mer tillfredställande och roligare. De tycker att arbetet fått en ny innebörd då synen på barnen och arbetet med dem lyfts fram som en viktig del i samhället. För att vidareutveckla denna aspekt anser vi att pedagogerna bör arbeta mer med att lyfta fram att barnen tidigt får lära sig att förstå begrepp som demokrati och delaktighet och att barnen dessutom som samhällsmedborgare får lära sig att alla åsikter har en betydelse, även i liten skala.

Alla individer reagerar och agerar olika då de ställs inför en förändring och detta är främst viktigt för organisationens ledning att ha i åtanke inför ett förändringsarbete. Det finns de medarbetare som är med och driver det nya arbetet framåt med stor entusiasm och förtjusning men det finns också de medarbetare som behöver mer tid på sig för att kunna ta det nya arbetssättet till sig. Dessa medarbetare som Ekstam (2005) väljer att kalla för bromsarna är de som ofta hamnar i fokus hos ledningen som i många desperata försök gör sitt yttersta för att göra även dessa medarbetare delaktiga i det nya arbetet. Ekstam menar att fokus och energi skall istället placeras där det gör mest nytta, vilket är hos de medarbetare som driver arbetet framåt och som fungerar som inspirationskälla på arbetsplatsen.

Våra egna erfarenheter av förändringsarbete har inför detta skrivarbete inneburit att vi kunnat sympatisera med de pedagoger vi intervjuat för vår studie samt att vi har ökat vår förståelse för det arbete som ligger bakom förändringen till Reggio Emilia-inspirerad förskola.

7. Diskussion

Syftet med vår undersökning var att ta reda på hur förändringsarbetet fortlöpt i de kommunala förskolorna som arbetar efter Reggio Emilia-filosofin på Norrmalm. Vi sökte också svar i hur pedagogerna upplevt förändringen ur känslomässig aspekt och hur de tagit det nya arbetssättet till sig. Genom vår intervjustudie har vi kunnat se att pedagogerna i huvudsak är nöjda med förändringen till ett Reggio Emilia-inspirerat arbetssätt men de medger att vägen dit inte alltid varit enkel. De har fått nya arbetsuppgifter som de anser lyfter upp arbetet tillsammans med barnen, som exempelvis pedagogisk dokumentation och reflektion.

Då vi själva arbetar inom Norrmalm och är en del av förändringen har vi upplevt studien mycket givande och intressant. Det har vidgat våra vyer över vad förändringsarbete innebär för en arbetsplats men också givit oss en tydligare inblick över Reggio Emilia-arbetet i stadsdelen.

7.1 Diskussion av implementering av Reggio Emilia-filosofin till förskolorna på Norrmalm

Vår intervjustudie visar att det förändringsarbete som pedagogerna på Norrmalm har genomgått i sitt arbete på förskolorna har varit positivt och utvecklade för stadsdelen. Framför allt tror vi att det gemensamma arbetssättet ökar känslan av gemenskap hos pedagogerna på Norrmalm då de har samma utgångspunkt för sitt arbete. De pedagogiska nätverken har en betydande roll i den här aspekten då pedagogerna ges möjlighet till reflektion och ventilation med kollegor från andra förskoleenheter. Genom nätverken får pedagogerna också möjlighet att diskutera det nya arbetssättet och de nya arbetsmomenten, det vill säga deras funktion och användning. Vår tolkning är att pedagogerna genom sitt deltagande i nätverk kan byta kunskap och erfarenheter med varandra, de kan hjälpa varandra med olika pedagogiska dilemman samt att de får möjlighet att visa upp sitt pågående arbete ute på förskolorna. Vi anser att det är av stor vikt för pedagoger att få tillfällen att byta tankar och idéer med varandra, framför allt nu då alla som ingår i nätverken arbetar efter samma filosofi.

Även om pedagogerna vi intervjuade anser att arbetet efter Reggio Emilia-filosofin är något positivt och givande har en del av dem också medgett att det i början varit svårt att ta det nya arbetssättet till sig. Vår tolkning är att pedagogerna anser att det hade varit önskvärt att få mer tydlig information och vad inspirationen och förändringen innebär för dem för att de skulle få en större inblick i vad som komma skulle.

En tanke vi haft om förändringsarbetet och kunskapen om Reggio Emilia-filosofin är att vi tycker oss kunna se att bara en liten del av pedagogerna och förskolecheferna som arbetar på Norrmalm har den erfarenhet och förkunskap som troligtvis hade varit av betydelse för att implementera ett Reggio Emilia-arbete så pass snabbt som förväntades. De pedagoger vi intervjuat hade ingen formell Reggio Emilia-utbildning och de har inte heller nämnt att någon av deras kollegor på förskolorna har det, och därav kan vi dra slutsatsen att få pedagoger faktiskt har tillräcklig kunskap om filosofin för att på ett bra sätt kunna starta upp det nya arbetet. Med tiden har dock pedagogerna fått fortbildning i form av kurser, nätverk och föreläsningar som har kunnat vrida deras kunskapsfält om filosofin och dess grunder.

Det är viktigt att ha i åtanke att alla människor hanterar ny information och kunskap på olika sätt vilket i sin tur leder till att en förskola med en stor grupp pedagoger måste ge varandra tid och utrymme för att reflektera och bearbeta allt nytt material. Med andra ord innebär detta att en förändring likt denna inte kan stressas på utan måste få utrymme att växa fram och utvecklas utifrån de förutsättningar varje förskola har med sig. Då Reggio Emilia-filosofin inte är någon pedagogisk metod innebär detta att varje förskola kan göra olika

tolkningar av den och använda den på ett sätt som bäst passar dem. Detta medför att ingen förskola kan på Norrmalm bli en annan lik, trots att de arbetar utifrån samma utgångspunkt.

Eftersom ledningen spelar en stor och viktig roll i ett förändringsarbete anser vi att också chefernas erfarenhet och kunskap om förändringsarbete, och i det här fallet även om Reggio Emilia-filosofin, spelar stor roll för hur förändringsarbetet kommer att fortskrida på förskolan. Cheferna har med stor sannolikhet haft en grundläggande kunskap om filosofin innan arbetet tog sin början, men dock ifrågasätter vi om de hade behövt en fördjupande utbildning om arbetssättet och vad det innebär att implementera ett helt nytt pedagogiskt synsätt hos pedagoger, barn och föräldrar.

Lärarhögskolan i Stockholm har under några år, genom Reggio Emilia Institutet, haft förskollärarytutbildning med Reggio Emilia-inriktning, men vi har funderingar kring om det antal studenter som väljer denna inriktning verkligen täcker upp den förfrågan som finns efter Reggio Emilia-utbildade pedagoger i Stockholm. Detta medför alltså att ute på förskolorna arbetar pedagoger som inte har något specifik utbildning om Reggio Emilia-filosofin även om deras förskolor har den inriktningen. Kan det ha varit av betydelse inför förändringsarbetet att så få pedagoger och chefer faktiskt inte har adekvat utbildning om filosofin? Vår tanke kring denna fråga är att det faktiskt har haft betydelse för arbetets gång men vi är också av åsikten att pedagogerna och förskolecheferna gjort sitt bästa utifrån de förutsättningar de haft att driva igenom förändringsarbetet. Genom vårt eget deltagande i nätverk har vi fått upplysning om att Norrmalms stadsdel är den stadsdel i hela Stockholmsområdet som har flest utbildade förskolepedagoger men också störst omsättning av personal. Detta undrar vi om det delvis kan grundas i det faktum att pedagoger valt att sluta på grund av ett arbetssätt introducerats som man inte riktigt greppar, inte trivs med eller anser överensstämmer med ens egna pedagogiska värderingar.

Vi har också haft funderingar kring om förändringen sett annorlunda ut om de drivande pedagogerna på förskolorna fått mer adekvat fortbildning om Reggio Emilia-filosofin. Detta skulle i sin tur kunna resultera i att resterande pedagoger på förskolan fått tydliga och inspirerande förebilder att följa i utvecklingsprocessen. För de drivande pedagogerna hade det kanske då också inneburit att det varit lättare att handleda arbetet framåt med större inblick i mål och syfte om det nya arbetssättet och förändringen på arbetsplatsen. Vi vet idag att de flesta förskolechefer samt några få pedagoger fått möjlighet att göra en studieresa till Reggio Emilia i Italien och intrycket vi fått sedan deras hemkomst är att resan varit stor inspirationskälla även om den inte gett några egentliga pedagogiska "aha-upplevelser". Vi är av åsikten att fler pedagoger borde få möjlighet att åka till Reggio Emilia, en satsning som stadsdelen borde göra framför allt då stadsdelen går ut med att hela Norrmalm är Reggio Emilia-inspirerad. Vi anser också att fler pedagoger måste ges möjlighet att öka sin insikt om Reggio Emilia-filosofin för att arbetet ska leva vidare.

Vision inför ett förändringsarbete är av största vikt för medarbetarna för att alla ska känna att de greppar syfte och mål med det nya arbetssättet. Vi har genom undersökningen fått kunskaper om att något uttalat syfte inte fanns uttalat med förändringsarbetet på Norrmalm då detta växt fram ur pedagogiska möten. Under arbetets gång har vi många gånger ifrågasatt om det inte hade varit av stor betydelse för pedagogerna att ha ett egentligt syfte inför förändringsarbetet. Som vi tidigare nämnt har få pedagoger utbildning om Reggio Emilia filosofin och att arbeta mot detta mål utan en tydlig information och ett syfte kan vi bara föreställa oss måste ha upplevts som motsträvt och stundtals svårt. Därför tror vi att många pedagoger valt att fortsätta i sitt arbete med barnen som de gjorde innan förändringen trädde i kraft. Att detta sedan med stor sannolikhet har upplevts som frustrerande för de pedagoger som med stor entusiasm drivit arbetet framåt är vi överens om. Vidare tror vi att det är mycket vanligt att människor i förändring fortsätter efter gamla mönster då de inte fått tillräcklig information och stöd för att känna sig säkra i det nya arbetssättet.

Vår intervjustudie baserades delvis på frågor där vi sökte svar i huruvida pedagogerna emotionellt upplever förändringsarbetet på arbetsplatsen. Resultaten gav oss en inblick i att upplevelsen hos pedagogerna är att förändringen upplevs som positiv och det nya arbetet har fört med sig många positiva delar till arbetet. Dock anser en del av pedagogerna som deltog i vår studie att de är kritiska till hur filosofin implementerades på arbetsplatsen. Vi ser det som något mycket positivt att förskolepedagogerna ser sitt nya arbetssätt som roligare och mer givande trots att de nya arbetsuppgifterna är mer krävande. Hade pedagogerna haft mer kunskap om filosofin innan förändringsarbetet tog sin början, tror vi att pedagogerna hade kunnat ha större delaktighet i själva genomförandet av förändringen. Med detta menar vi att med större kunskap innesitter människan större makt och självkänsla och kan därigenom påverka sin situation.

Vi känner att det är viktigt att i denna studie poängtera det faktum att det är förskolorna som varit och fortfarande är ledande i förändringsarbetet till Reggio Emilia-inspiration i stadsdelen. Skolan har enligt vår mening mycket kvar att lära utifrån Reggio Emilia-filosofin vad det gäller barnsyn, reflektion, demokrati och lyssnandets pedagogik.

Vi vill slutligen än en gång påpeka att denna studie är för liten för att några generella slutsatser skall kunna göras av resultatet.

8. Förslag till fortsatta studier

Som avslutning i vår forskningsrapport vill vi ge förslag till fortsatta studier kring implementering av förändringsarbete i förskolan, likt denna studie kring Reggio Emilia-inspiration.

Det skulle vara intressant om också de andra stadsdelarna i Stockholm som har gått igenom liknande förändringsarbeten också skulle dokumentera det på ett snarlikt tillvägagångssätt som vi haft i och med denna studie. Vi har ett intresse för hur förändringsarbetet har fortskridit i andra stadsdelar och hur pedagogerna där har upplevt förändringsarbetet.

En tanke som vi funderat kring i och med utvecklingen av den här studien är hur förskolecheferna har utvecklats inför att förskolorna tagit till sig det nya arbetssättet kring Reggio Emilia-inspirationen. Vår fundering ligger kring vilken kunskap förskolecheferna har haft kring hur man arbetar Reggio Emilia-inspirerat och hur man på smidigast sätt hjälper ett arbetslag igenom ett förändringsarbete. En del chefer har säkert haft en bra grundinformation angående dessa två områden, dock skulle det vara intressant att ta reda på vilken skillnad det kan ha spelat för förändringsarbetet om cheferna inte haft tillräcklig kunskap?

Flera gånger under skrivandets gång har vi funderat kring vikten av att faktiskt intervjua förskolecheferna för att också få höra deras syn och tankar kring förändringsarbetet i förskolorna på Norrmalm. Detta skulle kunna vidga våra vyer ytterligare kring förändringsarbetet.

9. Referenser

- Ahrenfelt, B. (2001) *Förändring som tillstånd – Att leda förändrings- och utvecklingsarbete i företag och organisationer*, Studentlitteratur, Lund
- Arbetsmiljöinspektionen (2002) *Från frustration till total utmattning – om brister, risker och krav i det moderna arbetslivet*, ett underlag för tillsynsarbete utarbetat av en arbetsgrupp vid arbetsmiljöinspektionen i Örebro i samarbete med Monica Hane, Samarbetsdynamik AB, Danagårds Grafiska AB, Ödeshög
- Ceppi, G. och Zini, M. (1998) *Children, spaces, relations - metaproject for an environment for young children*, Reggio Children Domus Academy Center, Modena, Italy.
- Chaillé, C. och Britain L. (1997) *The Young Child As Scientist – A constructivist Approach to Early Childhood Science Education*, Addison Wesley Longman, Inc. Portland University, USA.
- Covey, S. R. (1999) *Principle-centred leadership*, Simon & Schuster UK, Ltd
- Dahlberg, G. Moss, P. och Pence, A. (2003) *Från kvalitet till meningsskapande – postmoderna perspektiv, exemplet förskolan*, HLS Förlag, Fingraf Tryckeri AB
- Dahmström, K. (2000) *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning* Studentlitteratur, Lund.
- Ekstam, K. (2005) *Leda förändring*, Liber AB, Kristianstads Boktryckeri, AB
- Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Utgivare: Vetenskapsrådet, Elanders Gotab.
- Gandini, L. och Pope Edwards C. (2001) *Bambini – The Italian Approach to Infant/Toddler Care*, Teachers College, Columbia University, New York, USA.
- Halldén, G. (2003) *Barnperspektiv som ideologiskt eller metodologiskt begrepp*, Tema barn, Linköpings Universitet, Pedagogisk forskning i Sverige årg 8 nr 1-2 s. 12-23
- John, C. och von Sabljar, P. (2003) *Elfte steget – vägen dit*, En metodbok för praktiskt jämställdhetsarbete i förskola/skola, Gdansk, Tredje upplagan,
- Jonstoj, T och Tolgraven, Å. (2001) *Hundra sätt att tänka – Om Reggio Emilias pedagogiska filosofi*. Davidsons Tryckeri AB, Växjö genom TryckPartner AB
- Lantz, K. (1993), *Intervjumetodik – Den professionellt genomförda intervjun*. Studentlitteratur, Lund
- Lenz Taguchi, H. (1997) *Varför pedagogisk dokumentation?* HLS Förlag, Elanders Gotab, Stockholm
- Parmander, M. (2005) *Från idé till verklig förändring – Att planera, genomföra och utvärdera förändringsprojekt i kommun och landsting*, Studentlitteratur, Lund
- Svedberg, L (2000) *Gruppsykologi – Om grupper, organisationer och ledarskap*, Studentlitteratur, Lund
- Wallén, G. (1996) *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*, Studentlitteratur, Lund
- Wedin, L. och Sundell, R. (1995) *Psykologiska undersökningsmetoder*, Studentlitteratur, Lund
- Åberg, A och Lenz Taguchi, H. (2005) *Lyssnandets pedagogik – etik och demokrati i pedagogiskt arbete*, Liber AB

Ödman, P-J. (1994). *Tolkning Förståelse Vetande – Hermeneutik i Teori och Praktik*, Norstedts Förlag, Elanders Digitaltryck AB.

9.1 Internetkällor

<http://www.kullerbyttan.com> 20.2.06

<http://www.kavlinge.se> 23.2.06

<http://www.ped.gu.se> 4.3.06

<http://www.kalmar.se/sites/skolportal> 12.3.06

[www.arbetsmiljöverket.se/Stress-Psykosociala faktorer i arbetsmiljön.htm](http://www.arbetsmiljöverket.se/Stress-Psykosociala_faktorer_i_arbetsmiljon.htm) 30.4.06

Bilaga 1. Information till pedagogerna inför intervjun

Vi arbetar med vår magisterexamen i Barn och Ungdomsvetenskap vid Lärarhögskolan i Stockholm och skriver just nu vår D-uppsats. Rapporten bygger på förskolornas förändringsarbete inom Norrmalms stadsdel till Reggio Emilia-inspirerat arbetssätt. Till stor del bygger vår studie på intervjuer med verksamma pedagoger inom Norrmalms stadsdel där vi vill söka svar i hur de upplever att förändringsarbetet har fortskridit och utvecklats på respektive förskola.

Alla intervjuer är konfidentiella och kommer enbart att avlyssnas och användas av oss för denna studie. Därefter kommer de att förstöras. Alla intervjuade kommer att få fingerade personuppgifter i rapporten men vi kommer fråga om ålder, kön, utbildning samt antal verksamma år inom stadsdelen kunna särskilja Er i studien. Det kommer heller inte att framgå vilken förskola ni arbetar vid.

Vi beräknar att intervjun tar ca 30 minuter och vi önskar att spela in dem på band för att lättare kunna få med all viktig information. Intervjuerna hålls på respektive förskola och vi bokar tillsammans en tid som passar.

För ytterligare information eller frågor kontakta Therese tel nr; xxx- xxx xx xx eller Viktoria tel nr: xxx - xxx xx xx

Tack på förhand!

För att underlätta intervjun bifogar vi en sammanfattning av de frågor vi kommer att diskutera. På detta sätt kan Du förbereda Dig inför intervjun och vid behov även diskutera med Dina kollegor.

1. Fundera över följande begrepp:

- barnperspektiv
- pedagogisk dokumentation/ portfolio
- tema
- projektinriktat arbetssätt
- pedagogiska året
- det kompetenta barnet

2. Sedan hur långt tillbaka arbetar din förskola efter Reggio Emilia-filosofin?

3. Hur informerades ni om att er arbetsplats skulle vara med i förändringsarbetet till Reggio Emilia-filosofin?

- Vem informerade?
- Vad informerades?
- Fick personalen möjlighet att vara delaktiga i beslutet?

4. På vilket sätt upplever du att din chef har stöttat dig och dina kollegor i ert förändringsarbete till ett Reggio Emilia-inspirerat arbetssätt?

5. Hur tycker du att Reggio Emilia-filosofin har förändrat din förskola?

Bilaga 2. Intervjufrågor till pedagogerna

Berätta hur du upplevde förändringen till Reggio Emilia-inspirerat arbetssätt på din förskola?

- Hur gick det till?
- Vad var syftet med förändringen?
- Kommer du ihåg första mötet där det här introducerades, berätta hur det var, vilka reaktioner kom från personalen?
- Hur startade Reggio Emilia- arbetet, var någon personal mer insatt / hade mer kunskap?
- Berätta hur personalen har varit insatt i förändringsarbetet?

Vad var det för förändringar som behövdes i och med detta?

- Hur arbetade ni innan?
- Ersättes era gamla rutiner och arbetsuppgifter med nya? Hur upplevde du det?
- Ser du skillnad på arbetet nu och i början, på vilket sätt har det utvecklats?

Berätta vad som är viktigt för dig i ert Reggio Emilia-arbete?

- Vad har du fastnar för? (Reggio begrepp)
- Känner du att du hinner med alla arbetsuppgifter
- Hur finner personalen stöd hos varandra, nätverk, reflektioner, pedagogiska möten?



Lärarhögskolan i Stockholm
Institutionen för individ, omvärld och lärande

Magisteruppsatser i pedagogik med inriktning mot specialpedagogik respektive barn- och ungdomsvetenskap, 61-80p

Magisteruppsatser i pedagogik med inriktning mot specialpedagogik respektive barn- och ungdomsvetenskap ges nu ut i IOL: s nya serie: MAGISTERUPPSATS I PEDAGOGIK, ISSN 1404-9023.

Tidigare utgivna D-uppsatser (magisteruppsatser) nr 1-31, med inriktning mot specialpedagogik, har givits ut i serien SPECIALPEDAGOGISK KUNSKAP: D-UPPSATSER, ISSN 1402-053X. Denna serie är nu avslutad.

Publikationerna kan beställas från Lärarhögskolan i Stockholm, Institutionen för individ, omvärld och lärande (IOL) (fax nr 08-737 96 30).

Utgivna publikationer:

Nr 1 (2000) Karin Arnesén & Jessica Kjerrman: Barnets bästa i utlänningslagen.

Nr 2 (2000) Christina Sandberg: Språk och Identitet. Pedagogers språkbruk i förskolan i två områden med olika socioekonomiska strukturer och språkkulturer.

Nr 3 (2000) Linda Åkerström: Mamma, vi ses väl igen? Om vikten av att hjälpa barn som sörjer en anhörigs död.

Nr 4 (2000) Perina Breimark: Finns det plats för 7-åringarnas rörelsebehov? - Om inläring och kroppsrörelse i en svensk och en engelsk skola.

Nr 5 (2000) Anamarija Todorov: DET VAR EN GÅNG TRE BOCKAR... Barns tolkning av en känd folksagas text och undertext.

Nr 6 (2000) Nicklas Lundberg: Betydelse av drama i förskola och skola.

Nr 7 (2000) Anders Nylén: Pedagogens betydelse för samspelet mellan småbarn i förskolan.

Nr 8 (2000) Annelie Fredricson: FÖRSKOLANS MÖTE MED BARBIE, MC-MÖSS OCH DATORER.

Intervjuer med sex förskollärare om barns leksaker och nya medier.

Nr 9 (2000) Roufia Hosseinian & Camilla Nordin: Elevinflytande i gymnasieskolan. En enkätundersökning gjord vid tre olika gymnasieskolor i Stockholms län.

Nr 10 (2000) Maria Kraemer Lidén: Kvalitet i Förskolan. 16 förskollärares syn på kvalitet i yrket.

Nr 11 (2000) Suzanne Kriström: Övergång till föräldraskap. Hur upplever 20 förstagångsföräldrar att deras roller, relationer, aktiviteter och tid har förändrats sedan de blev föräldrar?

Nr 12 (2001) Göta Eriksson: Matematiskt lärande. Ett radikalkonstruktivistiskt perspektiv. En litteraturstudie.

Nr 13 (2001) Birgitta Fagerlund: Att berätta med ord och bild - en studie om barns fria textskapande.

v.g.v

- Nr 14 (2001) Lena Sundbaum: Pedagogiska strategier inom bildämnet – stimulans och utveckling av kreativitet, fantasi och skapande förmåga hos barn med autism.
- Nr 15 (2001) Bodil Halvars-Franzén: Det kompetenta barnet – varför behöver vi ett kompetent barn just nu, i vår tid och i vårt samhälle.
- Nr 16 (2001) Ulrika Djerf Hedbom: "Hästen, hästen skakar på sin man" en studie om små barns första möten med sång.
- Nr 17 (2001) Maria Kraemer Lidén: Kvalitet i Förskolan, 16 förskollärares syn på kvalitet i yrket.
- Nr 18 (2001) Birgitta Thulén: Skolledarrollen i grundskolan – en diskussion om ledarroller och perspektiv på ledarskap.
- Nr 19 (2001) Ulla Morales-Adefalk: Anpassad studiegång och sen då? Nätverket kring två gymnasieelevers skolgång.
- Nr 20 (2001) Annika Kristoffersson: Diagnos på en debatt om diagnoser. Reaktionen på Eva Kärfves bok *Hjärnspöken, DAMP och hotet mot folkhälsan* i tryckta medier under hösten -00 och våren -01.
- Nr 21 (2002) Bengt Wahlund: Åtgärdsprogram – för vad och för vem? En analys av lärares utsagor om barn och ungdomar, skrivna inom ramen för kurser i specialpedagogik.
- Nr 22 (2002) Ann-Christine Wennergren: Dialogiskt lärande för elever i hörselklass. En studie om att utveckla ett förhållningssätt.
- Nr 23 (2002) Anna Egwall: Specialpedagogiska centra och specialpedagogens yrkesroll.
- Nr 24 (2002) Anna-Lena Ljusberg: Fritidshemmet som arena för formellt och informellt lärande. Vilka normer och värden etableras i fritidshemmet i interaktion mellan dess olika aktörer?
- Nr 25 (2002) Magdalena Karlsson: Flerspråkighet – problem eller förutsättning för utveckling? En förskolestudie.
- Nr 26 (2002) Eva Obäck: Makt och motstånd i klassrummet. Klassrumsobservationer i individuella program.
- Nr 27 (2002) Anneli Hippinen: Fritidspedagog eller lärare. En studie kring yrkesvalet.
- Nr 28 (2003) Yvonne Ekström: Lära för livet. Om kommunikationsstöd i skola och vuxenliv för personer med autism och samtidig utvecklingsstörning.
- Nr 29 (2003) Toura Hägnesten: Matematikscreening II – studium av ett kartläggningsinstrument relaterat till teoribildning, lärandeprocesser och styrdokument.
- Nr 30 (2003) Anders Rönnbäck: Lärandemiljön i skolan för den yngre punktskriftsläsande eleven.
- Nr 31 (2003) Anna Fouganthine: Maud. En fallstudie över en dyslektikers skriftspråkliga utveckling.
- Nr 32 (2003) Martina Lif Uddenfeldt: Särskilda undervisningsgrupper – en historisk tillbakablick samt en studie om hur personal i särskilda undervisningsgrupper ser på sitt arbete idag.
- Nr 33 (2003) Jorun Inderberg: Samhällsvetenskapsprogrammet för elever med DYSLEXI. En studie om att utveckla förhållningssätt.
- Nr 34 (2003) Susanne Montin: "Kroppen i lärandet – lärandet i kroppen". Elever i åk 5 reflekterar över sig själva och över sitt lärande, med utgångspunkt tagen i upplevelsen av den egna kroppen.
- Nr 35 (2003) Birgitta Bergqvist: Gråzonsbarnen i förskolan. Hur hittar vi dem och kan vi ge dem stöd?
- Nr 36 (2004) Ulla Collén: Utlandsadopterade ungdomars upplevelser av skolan. En enkätstudie.

- Nr 37 (2004) Ragna Alveblad: Samspelets betydelse för lärandet. En fallstudie om konstruktivism och matematik i särskolan.
- Nr 38 (2004) Caisa Holm: Frihet under makt och ansvar. Lärarnas professionalism i det postmoderna samhället.
- Nr 39 (2004) Pia Hed-Andersson: Läsförberedd. En studie om hur läs- och skrivsvårigheter kan förebyggas.
- Nr 40 (2004) Ann-Gitt Hols: Specialpedagogiskt stöd för elever i år 7-9 – en intervjustudie med specialpedagoger, speciallärare, lärare och rektorer.
- Nr 41 (2004) Marie Nilsson: Jag vill berätta... Specifik AKK som möjlighet och samspel med en elev i träningskolan.
- Nr 42 (2005) Gunilla Angerbjörn-Ahlbäck: Kan man springa ikapp ett tåg? Om föräldrars möte med skolan.
- Nr 43 (2005) Barbro Johansson: En tonåring och hennes barn möter förskolan.
- Nr 44 (2005) Margareta Johnson: Tänk om ... – från svårigheter till möjligheter. Lärandemiljöns betydelse för elever med läs- och skrivsvårigheter.
- Nr 45 (2005) Anneli Molander: Human Dynamics – ett verktyg för en inkluderande skola? Pedagogers erfarenheter och uppfattningar av Human Dynamics som ett verktyg i den pedagogiska praktiken.
- Nr 46 (2005) Britt Persson: Gymnasieelever och läsning – Läsintrasse och läsvanor hos elever vid studie- och yrkesförberedande program.
- Nr 47 (2005) Berit Åstrand: Relation Play vid autismspektrumstörning. Föräldrars och pedagogers upplevda förändringar under två år av vissa förmågor hos åtta barn som deltagit i Relation Play.
- Nr 48 (2005) Rina Andersson: Barn och ungdomar med invandrarbakgrund i den svenska skolan. Elevers attityder till skolan och undervisningen.
- Nr 49 (2006) Mimmi Waermö: Vad betydde Maria Fritidsklubb? Tolv ungdomar blickar tillbaka.
- Nr 50 (2006) Ulrika Jonsson: Bara Vara – en kvalitativ utvärdering av ett händelserike integrerat vid Tom Tits Experiment.
- Nr 51 (2006) Karin Engdahl: Förskolegården – det bortglömda uterummet? En empirisk studie om barns interaktion och lek på två förskolegårdar.
- Nr 52 (2006) Gabriella Höstfält: Från differentieringsåtgärder till åtgärdsprogram. En diskursanalys.
- Nr 53 (2006) Ylva Skogsberg: Språklig medvetenhet hos en- och flerspråkiga förskolebarn – en jämförande studie.
- Nr 54 (2006) Ingela Söderberg: Att ha och att vara. En analys av språket i dokument som rör barn i behov av särskilt stöd
- Nr 55 (2006) Karin Persson-Gode: Reflektioner och vulkanutbrott. En studie om hur förskolebarn resonerar kring naturvetenskapliga experiment.
- Nr 56 (2006) Anneli Skaring: Homo Docens – Den undervisande människan. En studie om hur yrkeskategorier interagerar för att uppfylla målen som står beskrivna i Lpo94.

Nr 57 (2006) Regina Illner & Auli Poussu: ReadRunner eller traditionell lästräning. Single-Subject Experiment om läshastighet och läsförståelse.

Nr 58 (2006) Monika Hoffmann: ”Du ska INTE tro att hans känslor syns i ansiktet, men dom FINNS”. Upplevelser av grundskoletiden skildrade av personer med autismspektrumdiagnoser – en studie av personliga berättelser.

Nr 59 (2006) Elizabeth Carlsson: Att mäta språkutveckling utifrån processbarhetsteori. Ett specialpedagogiskt perspektiv på bedömning av flerspråkiga barns språkproblem.

Nr 60 (2006) Viktoria Pajuluoma & Therese Sporrang: Kritisk granskning av förändringsarbetet inom Norrmalms kommunala förskolor. En intervjustudie med förskolepedagoger om förändringsarbetet till Reggio Emilia-inspirerad förskola.



D-uppsatser i specialpedagogik, 61-80 p (magisteruppsatser)

Magisterkursen i pedagogik med inriktning mot specialpedagogik syftar till att ge en vetenskaplig fördjupning inom det specialpedagogiska kunskapsområdet, i första hand för lärare och andra verksamma inom skolans värld. Följande D-uppsatser (nr 1-31), inom området specialpedagogik, har givits ut i rapportserien SPECIALPEDAGOGISK KUNSKAP: D-UPPSATSER, ISSN 1402-053X. Denna serie är nu avslutad och nya magisteruppsatser i pedagogik med inriktning mot specialpedagogik respektive barn- och ungdomsvetenskap ges nu ut i IOL: s nya serie: Magisteruppsats i pedagogik, ISSN 1404-9023. Publikationerna kan beställas från Lärarhögskolan i Stockholm, Institutionen för individ, omvärld och lärande (IOL) (fax nr 08-737 59 00).

Utgivna rapporter:

Rapport nr 1 (1996) Kerstin Dominkovic': Lässvårigheter i ett helhetsperspektiv. En litteraturstudie.
ISRN LHS-SPEC-D-96-1-SE

Rapport nr 2 (1996) Lena Lind: Petö-metoden - Konduktiv pedagogik. En alternativ pedagogik och behandlingsform för barn med rörelsehinder. ISRN LHS-SPEC-D-96-2-SE

Rapport nr 3 (1996) Ingrid Isaksson: Tillbaka till samhället. Studier om personer med utvecklingsstörning och beteendestörningar. ISRN LHS-SPEC-D-96-3-SE

Rapport nr 4 (1996) Sanja Paulin: Föräldrarnas perspektiv på avlösarservice. ISRN LHS-SPEC-D-96-4-SE

Rapport nr 5 (1996) Inger Claesson: Avlösarservice sedd ur avlösarens perspektiv. ISRN LHS-SPEC-D-96-5-SE

Rapport nr 6 (1997) Carin Richardsson: Fusionsoperationer, en väg till hälsa och ökad livskvalitet?
ISRN LHS-SPEC-D-97-6-SE

Rapport nr 7 (1997) Karin Renblad: Lek och socialt samspel - Förskolebarn med invandrarbakgrund.
ISRN LHS-SPEC-D-97-7-SE

Rapport nr 8 (1997) Jan-Erik Wänn: Värdering av olika utbildningsmoment inom hjälpmedelsteknik. Utveckling av en enkätundersökning bland sex yrkesgrupper utförd inom ramen för EU:s HEART-studie. ISRN LHS-SPEC-D-97-8-SE

Rapport nr 9 (1997) Rigmor Parsmo: Vägen tillbaka till skolan. Konsekvenser av förvärvade hjärnskador.
ISRN LHS-SPEC-D-97-9-SE

Rapport nr 10 (1998) Peg Lindstrand: Diagnosen - ett tidstypiskt fenomen? Diagnoser och förklaringsmodeller till barns svårigheter i slutet av 1900-talet. ISRN LHS-SPEC-D-98-10-SE

Rapport nr 11 (1998) Marianne Krüger: Lärarrollen i arbetet med elever som har läs- och skrivsvårigheter. En intervjustudie med 10 lärare om kunskapsförmedlaren, stimulansgivaren, föräldern och mångsysslaren. ISRN LHS-SPEC-D-98-11-SE

Rapport nr 12 (1998) Teresa Aidukiene: Special education in two different perspectives - The Lithuanian experience.
ISRN LHS-SPEC-D-98-12-SE

Rapport nr 13 (1998) Eva Siljehag: Från kaos till eget nyskapande - Beskrivning av en kunskapsprocess i en forskningscirkel med lågstadielärare. ISRN LHS-SPEC-D-98-13-SE

Rapport nr 14 (1998) Mona E. Folkander: Maktlösa - uttråkade eller chanslösa. Stockholmsungdomar med och utan läs- svårigheter på ett individuellt gymnasieprogram. ISRN LHS-SPEC-D-98-14-SE

Rapport nr 15 (1998) Anna-Carin Rehnman Larsson: Hörselrehabiliteringen - för bästa möjliga livssituation.
ISRN LHS-SPEC-D-98-15-SE

Rapport nr 16 (1998) Eva Sandstedt: Hur beaktas behov hos elever med funktionshinder vid stora IT-satsningar i skolan. ISRN LHS-SPEC-D-98-16-SE

Rapport nr 17 (1999) Désiré Nisser: Tid till samtal tid till tankar - en väg ut ur skolvårigheter. ISRN LHS-SPEC-D-99-17-SE

Rapport nr 18 (1999) Ninni Sirén: Datatek - en beskrivning av verksamheten ur personalperspektiv. ISRN LHS-SPEC-D-99-18-SE

Rapport nr 19 (1999) Marianne Näslund: BILD - SPRÅK - KÄNSLA. Tre elever med språkstörning målar och berättar om sina tankar och känslor. ISRN LHS-SPEC-D-99-19-SE

Rapport nr 20 (1999) Jari Linikko: Internatskola för ett dövt barn med utvecklingsstörning? Intervjuer med föräldrar om deras beslutsprocess. ISRN LHS-SPEC-D-99-20-SE

Rapport nr 21 (1999) Vera Oliveira Juhlin: Tidig läs- och skrivutveckling. En studie av elever i särskild undervisningsgrupp. ISRN LHS-SPEC-D-99-21-SE

Rapport nr 22 (1999) Tatiana Skoglund: På andra sidan månen. En studie av gymnasieelever med olika kulturell bakgrund och deras upplevelser av skolan. ISRN LHS-SPEC-D-99-22-SE

Rapport nr 23 (1999) Kirsti Paatero: Dyslexi och andraspråksinlärning hos vuxna invandrare. Diagnostisering tolkad i en helhetsram. ISRN LHS-SPEC-D-99-23-SE

Rapport nr 24 (1999) Anna Ellström Lindholm: Möten och möjligheter - om språkmiljön. Skolpersonalens betydelse för barns språkutveckling. ISRN LHS-SPEC-D-99-24-SE

Rapport nr 25 (1999) Elisabeth Lundström: Samspel när barnet har ett funktionshinder. ISRN LHS-SPEC-D-99-25-SE

Rapport nr 26 (1999) Terttu Johansson: Arbetstillfredsställelse i läraryrket - en intervjustudie med lärare i åk 1-6. ISRN LHS-SPEC-D-99-26-SE

Rapport nr 27 (1999) Anders Söderberg: Delaktighet i grundskolan för elever med grav synskada. ISRN LHS-SPEC-D-99-27-SE

Rapport nr 28 (1999) Margareta Edén: Speciallärare och specialpedagoger i cirkel - yrkesroll och arbetsfunktion. ISRN LHS-SPEC-D-99-28-SE

Rapport nr 29 (1999) Emelie Cramér-Wolrath: Habilitering i teckenspråk för hörande föräldrar till teckenspråkiga döva och hörselskadade barn. En utvärderingsstudie av "FR-modellen". ISRN LHS-SPEC-D-99-29-SE

Rapport nr 30 (2000) Katarina Florin & Yvonne Hansson: Mötet. Bakgrunden till ett professionellt bemötande gentemot föräldrar med barn i träningsskolan. ISRN LHS-SPEC-D-00-30-SE

Rapport nr 31 (2000) Ulla Holmqvist-Äng: "JAG VILL - JAG KAN". Den Kommunikativa Kompetensen hos tre elever som har hörselskada/dövhet, utvecklingsstörning och rörelsehinder. ISRN LHS-SPEC-D-00-31-SE

