

En situationsanpassad dokumentation

En fallstudie om implementering av pedagogisk
dokumentation i förskolan

Abstract

Det svenska skolsystemet har kritiserats för dess mål- och resultatstyrning med ökade krav på administrativa uppgifter i form av dokumentation för de skolanställda. Fokus på mätbara mål- och resultat är en del av styrningsmodellen New Public Management som har reformerat den offentliga förvaltningen. Utifrån en fallstudie intervjuas ett antal förskoleanställda om deras upplevelser av dokumentation i förskoleverksamheten. Begreppet dokumentation konkretiseras till pedagogisk dokumentation vilket omfattar digital och skriftlig dokumentation. Studien syftar till att ge en bild av de förskoleanställdas roll som tjänstemän där implementeringen av den pedagogiska dokumentationen ska anpassas till den egna verksamheten samtidigt som Skolverkets riktlinjer ska följas. Intervjumaterialet analyseras utifrån Lipskys teori där förskolepersonalen som gräsrotsbyråkrater förväntas ha en stor handlingsfrihet i sitt arbete och Lundquists teori om betydelsen av att förskolepersonalen förstår, kan och vill genomföra den pedagogiska dokumentationen. Intervjuerna visar att det finns en svårighet med att genomföra dokumentationen i enlighet med Skolverkets riktlinjer på grund resursbrister i verksamheten. Den ökade mål- och resultatstyrningens påverkan på dokumentationen kritiseras och det framkommer att den anställda ibland dokumenterar på ett annat sätt än Skolverket rekommenderar. Analysen av intervjumaterialet visar att den pedagogiska dokumentationen i vissa fall inte implementeras korrekt och kan generera ett annat resultat än Skolverket förväntat sig.

Nyckelord: mål- och resultatstyrning, New Public Management, förskola, tjänsteman, gräsrotsbyråkrat, pedagogisk dokumentation, Skolverket

Antal ord: 6915

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte och frågeställning.....	2
1.2	Vad är New Public Management?.....	2
1.3	Mål- och resultatstyrning inom skolan.....	3
1.4	Begreppsdefinition	4
1.4.1	Pedagogisk dokumentation	4
1.4.2	Förskolepersonal	4
2	Teoretiska utgångspunkter	6
2.1	Gräsrotsbyråkratens handlingsfrihet	6
2.2	Tjänstemannens implementeringsprocess	7
2.2.1	Att förstå.....	7
2.2.2	Att kunna.....	7
2.2.3	Att vilja.....	8
2.3	Analysram	8
3	Metodval	9
3.1	Samtalsintervju	9
3.2	Urval.....	9
4	Resultat och analys	11
4.1	Förskolepersonalens handlingsfrihet.....	11
4.2	Att förstå.....	12
4.3	Att kunna	13
4.4	Att vilja.....	14
5	Avslutande diskussion	17
6	Referenser.....	19
7	Intervjufrågor	21

1 Inledning

Det svenska skolsystemet har de senaste decennierna genomgått stora förändringar. Skolans organisation har gått från centralstyrd till decentraliserad med ett större handlingsutrymme för lärarpersonalen. En väsentlig del av decentraliseringsprocessen är övergången från detaljstyrning till mål- och resultatstyrning. Mål- och resultatstyrning innebär att kommunerna själva konstruerar metoder för att nå de mål som staten formulerat för skolverksamheten. Denna styrningsmodell är en del av de reformer i den offentliga förvaltningen som går under paraplybegreppet New Public Management (NPM) (Almqvist, 2006, 9f). NPM inrymmer en samling doktriner hämtade från näringslivet där den privata styrningsmodellen ska agera förebild för den offentliga sektorn. Utöver mål- och resultatstyrning förespråkas bland annat kostnadseffektivitet, marknadsanpassning och ansvarsdelegering (Pollitt & Bouckaert 2011, s. 203-205).

Den mål- och resultatstyrda förvaltningen har kritiserats för att öka kraven på rapporteringar, utvärderingar och annan resultatbaserad dokumentation. I Karin Alexanderssons studie "Vilja, kunna, förstå" belyses systematisk dokumentation i socialtjänsten där bristande resurser hämmar implementeringen av dokumentation. Det uppges även finnas en osäkerhet och motvilja bland socialsekreterarna att kvalitetssäkra och utvärdera det egna arbetet. I studien framhävs att dokumentationen bör anpassas till socialtjänsten som välfärdsorganisation då mötet med den individuella klienten kan vara svårt att kontrollera och utvärdera (Alexandersson 2006, s. 290-291). I skolverksamheten har kraven på utvärderingar och rapporter påverkat dokumentationens omfattning och förändrat lärarpersonalens arbetssituation. En ökad dokumentation tar tid från andra arbetsuppgifter och kan på lång sikt bli ett hinder för den effektiva skolverksamheten (Skolverket 2008). Tidigare studier av lärares upplevelser av dokumentation har i huvudsak rört sig inom grund- och gymnasieskolan. En begränsad forskning finns däremot om förskoleanställdas erfarenheter av dokumentation. De studier om förskolan som finns att tillgå har främst studerat likvärdighetsfrågor om barnens samspel, delaktighet och demokrati utifrån ett pedagogiskt perspektiv. Färre undersökningar berör hur själva arbetet i förskolan organiseras för att möta uppställda mål (Förskola tidig intervention 2015, s. 8). Förskoleverksamheten skiljer sig från grund- och gymnasieskolan då förskolans läroplan inte har bestämda mål i form av normer och nivåer för vad enskilda barn ska ha uppnått vid en viss ålder eller tidpunkt. Enligt läroplanen ska personalen göra bedömningar utan att jämföra eller kategorisera barnen (Utbildningsdepartementet 2010, s. 19). Att förskolepersonalen ska utvärdera den dagliga verksamheten utan att bedöma barnen kan leda till svårigheter att genomföra Skolverkets uppställda mål (Skolverket 2008). Dokumentationen blir

ett verktyg för måluppfyllelsen som används både för att vidareutveckla förskolan och ge vårdnadshavare inblick i den dagliga verksamheten (Skolverket 2015, s. 3, 15). Utifrån ett statsvetenskapligt perspektiv ämnar jag bidra till att fylla det tomrum av studier om förskolepersonalens arbete med dokumentation.

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att undersöka hur ett antal förskoleanställda i rollerna som tjänstemän upplever arbetet med implementering av dokumentation i enlighet med Skolverkets riktlinjer. Detta med utgångspunkt i den mål- och resultatstyrda skolan som drivits fram genom New Public Management med fokus på ökade utvärderingar och rapporteringskrav. Undersökningens ambition är att ge en bild av tjänstemannens balans mellan att följa övergripande riktlinjer och samtidigt anpassa arbetet utifrån den egna verksamheten. Kan det uppstå dilemman för den anställda i denna balansgång? Finns tillräckligt med resurser i förskolan för att genomföra dokumentationen? Hur tydliga är Skolverkets riktlinjer för dokumentation? Inför denna undran är frågeställningen följande:

Hur upplever fem förskoleanställda möjligheterna att implementera pedagogisk dokumentation i enlighet med Skolverkets riktlinjer?

Begreppet dokumentation preciseras i denna studie till pedagogisk dokumentation, en term som utvecklas i avsnittet begreppsdefinition.

1.2 Vad är New Public Management?

New Public Management är ett samlingsnamn på en mängd olika doktriner som hämtat inspiration från den privata sektorn med mål att effektivisera den offentliga förvaltningen. De idéer som förespråkas är bland annat mål- och resultatstyrning, ansvarsdelegering, konkurrenstänkande och ekonomisk återhållsamhet (Bringselius 2012, s. 544-552). Förändringarna i den offentliga förvaltningen grundar sig i att distansera sig från den byråkratiska organisationen och lämna plats för marknadsstyrning med utvärderingssystem (Almqvist 2006, s. 24f). Den doktrin som kommer att undersökas närmare i denna studie är mål- och resultatstyrning och dess inflytande på lärarpersonalens arbete med administrativa göromål i form av dokumentation. Grundtanken med denna styrning är en ökad handlingsfrihet där institutionerna själva ska ansvara för hur prestationsmätningar av den egna verksamheten samlas in medan politikerna endast ska ta del av resultaten för utvecklingssyfte (Bringselius 2012, s. 544-552).

Mål- och resultatstyrningen inom den offentliga förvaltningen har kritiserats av forskare för att ha lett till en ökad kontroll av förvaltningen vilket i sin tur

hindrat effektiviteten. Författarna Pollitt och Bouckaert menar att NPM-reformerna har genererat i fler utvärderingar och rapporter och därmed en större administration för de anställda. Detta har förändrat arbetssituationen med mer tidskrävande dokumentation (Pollitt och Bouckaert 2011, s. 106, 197). Vidare har den mål- och resultatstyrda förvaltningen kritiserats för att ha skapat en otydlig politisk styrning då politiker och statliga myndigheter formulerat motstridiga mål som tjänstemännen måste förhålla sig till (Jarl & Pierre 2012, s. 12-15). Pollitt och Bouckaert identifierar ett par av dessa motsägelser. Bland annat ska den politiska kontrollen öka parallellt med att förvaltningen ska ges större självständighet. Vidare ska den byråkratiska administrationen minska medan en ökad utvärdering ska ta plats. Pollitt och Bouckaert menar att det kan gå att kombinera en ökad utvärdering och ett minskat pappersarbete om en tydlig balans upprätthålls, men att det alltid finns risk för konflikter mellan dessa mål (Pollitt & Bouckaert 2011, s. 203-205).

1.3 Mål- och resultatstyrning inom skolan

Den svenska skolan är en institution som rört sig från detaljstyrning till mål- och resultatstyrning med ökade rapporteringskrav och utvärderingar (Arensmeier & Lennqvist Linden 2014, s. 383-384). I samband med kommunaliseringen av skolan har kommunerna tilldelats ett större inflytande över valet av uppnåendemål i skolan. Tillvägagångssättet för själva måloppfyllelsen är de skolanställdas ansvar (Kornhall 2013, s. 85f). I Skollagen uppges att kvalitetsarbete, dokumentation och bedömning ska ligga till grund för varje barns utveckling och lärande. Personalen skall kunna reflektera, dokumentera och utvärdera den dagliga verksamheten (SFS 2010:800). Dokumentationen i sig är ett redskap för professionalisering som ska hjälpa personalen att genomföra sitt uppdrag gentemot skollagen, läroplanen och andra riktlinjer (Förskola tidig intervention 2015, s. 83). En nationell utvärdering av Skolverket från 2008 visar att förskolelärare har svårigheter med att genomföra och tolka de arbetsuppgifter som Skollagen yrkar på. Detta uppges bero på att lärarna ska utvärdera verksamheten utan att bedöma barnen och deras prestationer, vilket av lärarna uttrycks som en svår balansgång (Skolverket 2008). En annan undersökning visar att förskolelärarna saknar verktyg för att använda, diskutera och förstå dokumentationen (Insulander & Swärdemo 2014, s. 14). Problematiken med dokumentation tas även upp i rapporten "Låt lärare vara lärare" av Lärarförbundet. Där fastläs att dokumentationen bland grundskolelärare har ökat de senaste fem åren och nästan 90 % av de tillfrågade lärarna uppger att de har svårt att hinna med att planera sin undervisningstid och efterarbeta sina lektioner. En majoritet anser att mer tid till planering och efterarbete skulle förbättra undervisningens kvalitet. Lärarförbundet föreslår utifrån denna rapport politiska åtgärder för att förbättra arbetssituationen. Bland annat att varje skolreform skall matchas med resurser i tid och pengar och att de administrativa arbetsuppgifterna måste minska (Lärarförbundet 2013, s. 3, 5-6). I avhandlingen "Systemet framför allt" av David Markskog studeras dokumentationskraven i

grundskolan som en effekt av den ökade målstyrningen i samband med New Public Management-reformer. Studien visar att dokumentationskraven har en positiv inverkan i form av utvecklingsmöjligheter för verksamheten men är även tidskrävande och ineffektiv. Markskog drar slutsatsen att det företagsliknande skolsystemet med mätbara resultat blir viktigare än människorna i verksamheten (Markskog 2013, s. 33).

1.4 Begreppsdefinition

För att tydliggöra och avgränsa studien måste två begrepp centrala för studien konkretiseras: pedagogisk dokumentation och förskolepersonal.

1.4.1 Pedagogisk dokumentation

I skolverksamheten kan flera olika former av dokumentation förekomma. Exempel är digitala dokument, bilder, utvecklingssamtal, observationer, veckobrev och enkäter (Skolverket 2015, s. 62). I denna studie används begreppet pedagogisk dokumentation för att avgränsa undersökningsområdet. Pedagogisk dokumentation är ett arbetsverktyg som ska underlätta att se vad som pågår i den dagliga verksamheten utan vissa bestämda förväntningar och normer (Skolverket 2015, s. 15). Skolverket rekommenderar pedagogisk dokumentation i ett stödmaterial från 2015 riktat till förskolepersonal med syfte att synliggöra barns lärande och utveckling. Detta kan ta sig uttryck genom att förskolepersonalen filmar, fotograferar eller skriver ned händelser i den dagliga verksamheten. Pedagogisk dokumentation beskrivs som ett verktyg för utvärdering, uppföljning och utveckling av verksamheten. Enligt Skolverket är denna form av dokumentation ett exempel på hur förskolan kan uppfylla de mål som finns i läroplanen (Skolverket 2015, s. 3). Skillnaden mellan pedagogisk dokumentation och annan dokumentation är att arbetet med pedagogisk dokumentation sker tillsammans med barnen. Det är dialogerna och samarbetet mellan barnen och förskolepersonalen som gör själva dokumentationen pedagogisk. Här finns också ett krav på transparens då dokumentationen alltid ska finnas tillgänglig för dem som vill ta del av den (Skolverket 2015, s. 15).

1.4.2 Förskolepersonal

Begreppet förskolepersonal kommer att användas genomgående i studien då uppsatsen fokuserar på förskolepersonalens arbete med pedagogisk dokumentation. Begreppet förskolepersonal omfattar förskolelärare, barnskötare och personer utan pedagogisk utbildning. Att enbart använda sig av titeln förskolelärare i studien vore därför missvisande. Begreppet förskolepersonal

omfattar inte andra arbetspositioner såsom förskolechefer. Detta för att undvika förvirring för läsaren.

2 Teoretiska utgångspunkter

Uppsatsens teoretiska utgångspunkter kommer här att presenteras. Dessa är teorin om tjänstemannen som gräsrotsbyråkrat och betydelsen av att tjänstemannen förstår, kan och vill genomföra politiska beslut. De teoretiska utgångspunkterna kommer sedan att användas som analysverktyg av uppsatsens empiriska del.

2.1 Gräsrotsbyråkraterns handlingsfrihet

Begreppet gräsrotsbyråkrater, översatt från engelskans *street-level bureaucrats*, är en teori skapad av Michael Lipsky. Gräsrotsbyråkrater omfattar yrkesverksamma som i sitt arbete har direktkontakt med samhällets invånare. Som gräsrotsbyråkrater räknas bland annat lärare, socialarbetare och poliser. De yrkesverksamma förutses här ha en stor handlingsfrihet inom sitt område då de ska förhålla sig till de individer de möter i det dagliga arbetet (Lipsky 2010, s. 3). Gräsrotsbyråkraten fattar beslut som kan ha stor inverkan för enskilda individer och måste därför ha kompetens inom sitt område. Denna kompetens ger gräsrotsbyråkraten en professionell status som därmed legitimerar dennes autonoma beslutsfattande (Lipsky 1980, s. 24). Samtidigt måste gräsrotsbyråkraten följa de lagar och förordningar som riksdagen fastställt, en arbetssituation som Lipsky problematiserar. En lärare ska exempelvis vara lyhörd inför varje elev och på samma gång uppfylla läroplanens mål. Detta kan leda till ett gap mellan lärarens måluppfyllelse och det egna arbetssättet (Lipsky 2010, s. 14). Då gräsrotsbyråkraterns uppgifter inte alltid matchar de resurser som tilldelats verksamheten kännetecknas yrkesområdet av en stor arbetsbörda och tidsbrist. På grund av dessa brister måste gräsrotsbyråkraten skapa egna rutiner och förenklingar för att verksamheten ska fungera i praktiken. Detta innebär att de övergripande beslut som gräsrotsbyråkraten ska förhålla sig till riskerar att förändras vid implementeringen (Lipsky 1980, s. 8). En annan situation som hindrar implementeringen av beslut är då gräsrotsbyråkraten inte ser direktiven uppifrån i verksamheten som legitima. Gräsrotsbyråkraten kan då till följd av sin autonomi försöka kringgå direktiven och istället på andra sätt legitimera sitt eget beslutsfattande. Missnöje kan även visas genom att göra minsta möjliga arbete eller ha en negativ inställning och därmed motarbeta styrningen (Lipsky 1980, s. 16-17). Lipsky påpekar dock att gräsrotsbyråkraterns handlingsfrihet är nödvändig. Gräsrotsbyråkraten förväntas i sitt arbete kunna förhålla sig till den enskilda individen vilket inte är möjligt med detaljstyrning. Handlingsfriheten bidrar även till välfärdsstatens legitimitet där ett anpassat bemötande ger individen en positiv bild av gräsrotsbyråkraterns yrkesområde (Lipsky 2010, s. 15).

2.2 Tjänstemannens implementeringsprocess

Lennart Lundquists implementeringsteori tar sin utgångspunkt i den offentliga förvaltningen och belyser den process där tjänstemän implementerar politiska beslut (Lundquist 1992 s. 72). Lundquist ställer upp tre kriterier som tjänstemannen måste uppfylla, vilka är ”förstå, kunna, vilja”. I praktiken innebär detta att tjänstemannen måste förstå, kunna och vilja implementera det politiska beslutet för att detta ska genomföras korrekt (Lundquist 1987, s. 43). Lundquist hävdar att det resultat som beslutsfattarna förväntat sig sällan blir som det är tänkt på grund av bristande resurser i tjänstemannens verksamhet, exempelvis i form av tidsbrist och begränsat med personal. Tjänstemannen kan även uppfatta det politiska beslutet som otydligt eller vara ovillig till att utföra det. För att det politiska beslutet ska få det resultat som beslutsfattarna förväntar sig måste därför kriterierna förstå, kunna och vilja uppnås (Lundquist 1987, s. 43). Dessa kriterier utvecklas nedan.

2.2.1 Att förstå

Centralt för att tjänstemannen ska kunna utföra det politiska beslutet är att denna uppgift är tydligt formulerad. Tjänstemannen måste förstå beslutet för att det ska utföras på rätt sätt. Styrningen uppifrån bör vara entydig då det lämnar mindre utrymme för tjänstemannens egen tolkning av beslutet (Lundquist 1992, s. 76). Är beslutet otydligt kan det leda till missförstånd och en osäkerhet hos de som ska implementera det och tjänstemännen kan då skapa egna handlingsvägar. Otydliga beslut kan exempelvis bero på att de politiska partierna har olika uppfattningar om hur styrningen ska se ut och därför formulerar vaga och oklara mål i lagen som en slags kompromiss mellan partierna. En annan väsentlig del av implementeringsprocessen är att tjänstemannen ska ha den utbildning och kompetens som krävs för att förstå beslutet (Vedung 1998, s. 173-177). Finns inte denna kompetens ska tjänstemännen ges utbildning och information för att förstå vad som förväntas av dem i arbetet (Lundquist 1992, s. 76).

2.2.2 Att kunna

Att kunna innebär att tjänstemannen har möjlighet att verkställa det politiska beslutet. För detta krävs att tjänstemannen har vissa förutsättningar i form av resurser. Resurser kan vara tid, material, personal och pengar. Finns inte dessa resurser tillgängliga riskerar implementeringen av beslutet att förändras. Implementeringsprocessen kan även i vissa fall avstanna. Exempel på detta kan vara en begränsad budget inom verksamheten som hindrar rekrytering av ny personal. Detta leder i sin tur till tidsbrist för tjänstemannen och kan hindra implementeringen av det politiska beslutet (Vedung 1998, s. 180-181). Sammanfattningsvis ska tjänstemannen ha den kunskap, den handlingsförmåga

och det inflytande som denne behöver för att förverkliga styrningen (Lundquist 1987, s. 43).

2.2.3 Att vilja

Tjänstemannen måste även vara villig att implementera det politiska beslutet. Viljan beror på individens preferenser och kan vara svår att förändra om tjänstemannen inte vill genomföra beslutet (Lundquist 1987, s. 43). Kriterierna att förstå och kunna är genom utbildning och tillförandet av resurser således lättare att påverka (Lundquist 1992, s. 76). Ovilja att implementera ett beslut kan bero på att tjänstemannen inte ser beslutet som meningsfullt. Det kan även finnas en negativ inställning till styrningen eller att tjänstemannen inte ser beslutet som förmånligt, det vill säga att det inte gynnar tjänstemannen på ett egennyttigt sätt (Vedung 1998, s. 181-183).

2.3 Analysram

Teorierna om gräsrotsbyråkraten och tjänstemannens förstå, kunna och vilja ska operationaliseras för att undersöka förskolepersonalens arbete med att genomföra pedagogisk dokumentation. Förskolepersonalen är tjänstemän i form av gräsrotsbyråkrater som har direktkontakt med *samhällets invånare*, i detta fall barnen på förskolan, och ska följa *politiska beslut*, vilka är Skolverkets riktlinjer. Förskolepersonalen *implementerar* pedagogisk dokumentation genom att bland annat fotografera, filma och anteckna händelser i verksamheten för att sedan utvärdera materialet. I enlighet med Lundquists teori beror implementering av Skolverkets riktlinjer på de anställdas möjligheter att göra detta. Den anställda ska *förstå* Skolverkets riktlinjer om pedagogisk dokumentation, den ska således vara tydligt formulerad med litet tolkningsutrymme. Den anställda bör vidare anse det *meningsfullt* att arbeta med pedagogisk dokumentation. Tillslut måste den anställda ha tillgång till de *resurser* som krävs för att dokumentationen ska utföras på det sätt som Skolverket tänkt. Förskolepersonalen ska alltså anse att det finns tillräckligt med personal och arbetstid i verksamheten för att utföra dokumentationen i enlighet med Skolverkets riktlinjer. Förskolepersonalen som gräsrotsbyråkrater förväntas ha en viss *handlingsfrihet* där arbetet med pedagogisk dokumentation kan anpassas utifrån arbetssituationen. Personalen kan *legitimera* ett anpassat arbetssätt genom att hänvisa till bristande resurser i verksamheten eller att hänsyn måste tas till det enskilda barnet. Om personalen anpassar sitt arbetssätt riskerar den pedagogiska dokumentationen att implementeras på ett annat sätt än Skolverket förväntar sig.

3 Metodval

För att besvara studiens frågeställning krävs en undersökning av förskolepersonalens upplevelser av pedagogisk dokumentation. Undersökningen kommer ske genom samtalsintervju med fem förskoleanställda. Intervjufrågorna fokuserar på förskolepersonalens arbetssätt med pedagogisk dokumentation samt deras kunskap om, vilja till och möjlighet att utföra denna uppgift. Intervjumaterialet kommer sedan att analyseras med hjälp av Lipskys och Lundquists teorier. Samtalsintervju som metod samt urval av intervjupersoner utvecklas nedan.

3.1 Samtalsintervju

Denna studie har en kvalitativ ansats där förskolepersonalens egna tankar står i centrum och samtalsintervju lämpar sig här som metod. Samtalsintervju kan ge en fördjupad förståelse för de anställdas tankar kring pedagogisk dokumentation till skillnad från en frågeundersökning med på förhand bestämda svarsalternativ. Med samtalsintervju har intervjupersonerna möjlighet att sätta sina egna ord på de ställda frågorna och det finns tillfälle att registrera oväntade svar (Esaiasson m.fl. 2017, s. 260-261). Underlaget till samtalsintervjuerna är ett antal på förhand bestämda intervjufrågor. Intervjumodellen har inspirerats av Esaiassons guide för samtalsintervju och frågorna är som rekommenderat av öppen karaktär för att på bästa sätt fånga personernas egna upplevelser (Esaiasson m.fl. 2017, s. 274-276). Syftet är att registrera förskolepersonalens arbetssätt och deras kunskap, vilja och förmåga att genomföra den dokumentation som Skolverket beslutat om. Med samtalsintervju som metod ska resultatet av intervjuerna inte ses som en generalisering av lärarpersonalens syn på pedagogisk dokumentation. En metod med generaliserande ambitioner skulle komma i kläm med studiens syfte som fokuserar på personernas egna upplevelser. Den kompletta intervjuguiden återfinns som bilaga i slutet av uppsatsen.

3.2 Urval

Urvalet av intervjupersoner baseras på den arbetsposition som intervjupersonen innehar, ett så kallat strategiskt urval. De utvalda förväntas således ha en viss erfarenhet och kunskap om det område som ligger till grund för studiens frågeställning. Esaiasson rekommenderar att de intervjuade inte ska vara

subjektiva experter inom sitt område (Esaiasson m.fl. 2017, s. 269). Intervjupersonerna här är gräsrotsbyråkrater och tjänstemän i form av förskolelärare, barnskötare och anställda utan pedagogisk utbildning. Anställda med dessa yrkespositioner arbetar direkt med barnen och dokumenterar samspel och aktiviteter i den dagliga verksamheten. Personal med annan position såsom förskolechefer intervjuas därmed inte.

Antalet intervjupersoner begränsas till fem personer. Enligt Esaiasson ger ett genomtänkt urval av ett mindre antal individer tillräckligt underlag för att göra intressanta analyser (Esaiasson m. fl. 2017, s. 268). Resonemang om att en viss andel svarade liknande på en särskild fråga kommer därför inte vara av relevans för studiens frågeställning. Med bakgrund av detta kommer intervjupersonerna vara anonyma och kön och ålder inte att skrivas ut. Detta för att minimera distraktioner om att de intervjuade ger olika svar baserat på kön och ålder. Valet av anonymitet grundar sig även på att intervjupersonerna ska känna sig bekväma med att tala öppet om sin arbetsplats utan oro för att deras åsikter kan härledas tillbaka till dem. Väsentligt för studien är att intervjupersonerna ska ha erfarenhet av arbete med pedagogisk dokumentation, vilket här bestämts till minst tre år. De ska vara väl insatta i sitt yrke och ha erfarenhet av utvärderingar, rapporter och bedömningar. De utvalda intervjupersonerna är från tre olika förskolor i en mellanstor stad i Sverige och de som arbetar på samma förskola är från olika avdelningar. Genom att söka sig till fler än en arbetsplats och avdelning finns möjlighet att registrera spridda arbetssätt och upplevelser av pedagogisk dokumentation. Detta benämns som urvalsprincipen om maximal variation med syfte att fånga så många olika tankesätt som möjligt inom ramen för den egna studien (Esaiasson m.fl. 2017, s. 273).

De utvalda intervjupersonerna finns inom mitt kontaktnät då jag själv arbetat inom förskoleverksamheten. Esaiasson hävdar att respondenterna i samtalsintervjuer bör vara främlingar för att upprätthålla vetenskaplig distans (Esaiasson m.fl. 2017, s. 268). Som försvar har det under uppsatsarbetet varit problematiskt att få kontakt med förskolepersonal jag inte är bekant med, då de utanför mitt kontaktnät inte har svarat på intervjuförfrågan. Esaiasson hävdar även att respondenten kan ha lättare att öppna sig för en främmande person under intervjun (Esaiasson m.fl. 2017, s. 268). Jag menar att bekantskapen med intervjupersonerna har öppnat upp samtalet på ett förtroligt sätt och jag har varit noga med att betona att det inte finns något rätt eller fel svar. Jag har även märkt att löftet om de intervjuades anonymitet i studien har tagits emot med lättnad.

4 Resultat och analys

Det insamlade intervjumaterialet kommer här att presenteras och analyseras utifrån de valda analysverktygen. Först analyseras intervjupersonernas upplevda handlingsfrihet inom sin yrkesposition och sedan huruvida intervjupersonerna förstår, kan och vill utföra pedagogisk dokumentation i enlighet med Skolverkets riktlinjer.

4.1 Förskolepersonalens handlingsfrihet

Som gräsrotsbyråkrater förväntas förskolepersonalen ha en stor handlingsfrihet i sitt arbete. En intervjuperson anser att vissa av Skolverkets mål för förskolan ibland inte passar verksamheten och att man därför själv får tolka målen och skapa sitt eget arbetssätt med barnen. En annan intervjuperson eftersträvar ett processinriktat arbetssätt istället för målinriktat som Skolverket förordar, då denne anser det gynna barnens utveckling mer. Om gräsrotsbyråkraten inte ser övergripande beslut som legitima kan direktiven implementeras på annat sätt än beslutsfattarna tänkt (Lipsky 1980, s. 16-17). Det kan i detta fall tolkas som att intervjupersonerna upplever ett visst missnöje med vissa av Skolverkets riktlinjer och legitimerar ett ändrat arbetssätt med hänsyn till den egna professionen och kompetensen.

Man måste göra det till sitt. Vi kan beskriva målen på ett annat sätt.
(Intervjuperson 4)

En uppfattning som återkommer i intervjuerna är förskolans bristande resurser som påverkar genomförandet av pedagogisk dokumentation. Arbetsbörda och tidsbrist kännetecknar gräsrotsbyråkratens yrkesområde och kan leda till att den anställde genom sin handlingsfrihet skapar egna rutiner och förenklingar av arbetsuppgifterna (Lipsky 1980, s. 8). En intervjuperson menar att man ibland inte lyckas hitta tid tillsammans med barnen att reflektera över den pedagogiska dokumentationen och att arbetssättet då blir utifrån den egna tankevärlden. Personen anser att man får göra sitt bästa med de resurser som finns att tillgå.

Vi får göra så gott vi kan med det vi har. Då får man vara snäll mot sig själv, lägga ribban på en lagom nivå och lösa det man kan. (Intervjuperson 3)

Intervjupersonen kan här sägas sänka kravet på sig själv för att endast utföra de nödvändigaste arbetsuppgifterna. Avståndet mellan implementeringen av pedagogisk dokumentation och dess måluppfyllelse kan därmed öka och få ett annat resultat än Skolverket förväntar sig. Som gräsrotsbyråkrater ska

förskolepersonalen även förhålla sig till de individer de möter i arbetet vilket i detta fall är att dokumentera varje enskilt barn. En intervjuperson upplever att det inte är möjligt och att dokumentationen får anpassas till arbetssituationen. Även här uppmärksammas en svår balans mellan det praktiska arbetet och verksamhetens resurser.

Man kan inte tillgodose alla barns intressen utan det blir något mittemellan. Jag kan tycka ibland att pedagogisk dokumentation låter tjugigare än vad det är. [...] Att dokumentera varje barn förstår inte jag riktigt hur det ska gå till. (Intervjuperson 2)

Sammanfattningsvis framkommer det i intervjuerna att det upplevs finnas en viss handlingsfrihet. Denna handlingsfrihet måste dock balanseras mot verksamhetens brist på resurser vilket minskar den anställdes möjlighet till att dokumentera det enskilda barnet. Lipsky påpekar att gräsrotsbyråkratens arbete inte kan styras på detaljnivå då den anställde måste kunna anpassa sig till den egna arbetssituationen (Lipsky 2010, s. 15). I intervjuerna uppges att ett anpassat arbetssätt förekommer vilket hänvisas både till bristande resurser samt att förskolans mål inte alltid upplevs som legitima.

4.2 Att förstå

Det är väl den riktningen man har just nu inom förskolan. Man ska utgå från barnens intressen och vi pedagoger ska vara medforskare. Pedagogisk dokumentation är en metod för att kunna jobba processinriktat och vi behöver då ett material. (Intervjuperson 2)

När jag hörde talas om pedagogisk dokumentation tyckte jag att det var ett begrepp som kunde jämföras med vanlig dokumentation. Men vartefter åren så börjar man förstå innehållet, att det inte bara var bilder och några rader. Det var någonting mer som skapade en reflektionsstruktur och utvecklade verksamheten. (Intervjuperson 5)

Som helhet anser intervjupersonerna att de har fått tillräckligt med information om vad pedagogisk dokumentation som arbetssätt innebär. Informationen uppges i första hand ha getts via utbildningar av kommunen men det framkommer att vissa själva aktivt söker information via bloggar och i litteratur. En intervjuperson uppfattar pedagogisk dokumentation som ett frivilligt arbetssätt från Skolverket men då kommunen valt denna arbetsmetod så blir det ett indirekt beslut som måste följas. En annan intervjuperson uppger att det finns riktlinjer kring hur mycket av personalens tid som ska läggas på att dokumentera varje vecka medan de övriga intervjupersonerna anger att det inte finns några riktlinjer respektive inte vet vilka riktlinjer som finns. Det finns således tveksamheter kring hur arbetet ska utföras trots att informationen om pedagogisk dokumentation anses vara tillräcklig. Detta kan tolkas som att Skolverkets riktlinjer gällande pedagogisk dokumentation är otydligt formulerade vilket därmed försvårar tjänstemannens

förståelse. Otydliga riktlinjer kan leda till en varierande implementering av dokumentation beroende av vilken personal som genomför denna.

Det är förskolelärarens ansvar men det finns också barnskötare som arbetar med pedagogisk dokumentation vilket är väldigt uppmuntrande. Det är en produkt i pappersformat, eller som vi kallar digitalt format, som resulterar i en processberättelse om lärande och utveckling. (Intervjuperson 5)

En annan aspekt som lyfts fram är ansvarstagandet. Intervjuperson 4 uppger sig vara osäker på vems ansvar på förskolan det är att den pedagogiska dokumentationen genomförs och gissar på förskoleläraren eller chefen. Intervjupersonerna 2 och 5 anger att det är förskolelärarnas ansvar enligt läroplanen men att arbetet även delegeras till de med andra yrkespositioner. Intervjuperson 5 menar vidare att förskolelärarna ska se till att den skriftliga dokumentationen uppfyller en viss grad av språkmässig kvalitet. Detta uppges skrämja många barnskötare som vill dokumentera men tvekar då det kräver hantering av datorer och en viss skrivkunskap. På intervjupersonens förskola har man försökt lösa detta dilemma genom kontinuerlig utbildning i pedagogisk dokumentation för barnskötare. Detta knyter an till Lundquist teori där det är väsentligt att tjänstemannen innehar den kompetens för att implementeringen av det politiska beslutet ska gå korrekt till (Lundquist 1992, s. 76). Barnskötare i egenskap av tjänstemän måste få utbildning och information om denna kompetens saknas för att fullt förstå hur pedagogisk dokumentation ska utföras. Som anges ovan har denna strategi använts på den förskola som intervjuperson 5 arbetar på.

Utifrån tjänstemannens egenskap att förstå beslutet är tolkningen av intervjupersonernas svar tudelat. Dels anser de intervjuade att de har erhållit tillräckligt med information om vad pedagogisk dokumentation är. Å andra sidan finns en osäkerhet kring hur mycket av den egna arbetstiden som ska läggas på denna uppgift. Intervjupersonernas åsikter om den egna förståelsen av pedagogisk dokumentation kan därför tyckas gå isär.

4.3 Att kunna

Det är som att de i läroplanen beställer: ”Gör en soppa!”, ”Jag har bara en spik!”, ”Ja men gör en soppa!” (Intervjuperson 3)

Jag ville bara slita håret av mig! Jag skulle ta en film och interagera med barnen samtidigt som jag observerade och dokumenterade inför mentorssamtal. Det blir såhär: Nu dokumenterar vi! Nu observerar vi! Nu är vi delaktiga! Ipad, projektor, filma, observera och skriva under tiden. (Intervjuperson 1)

Intervjuperson 4 och 5 anser att det finns tillräckligt med resurser i den egna förskolan för att genomföra pedagogisk dokumentation. Det uppges vara en organisationsfråga där både den anställde och förskolan som helhet måste skapa sig den tiden som behövs för att dokumentera. Intervjupersonerna 1, 2 och 3 anser att dokumentationen är svår att hinna med tidsmässigt och det framkommer att

man förväntas göra den skriftliga dokumentationen utanför sin arbetstid. Den upplevda tidsbristen är således ett hinder för att genomföra den pedagogiska dokumentationen i enlighet med Skolverkets riktlinjer. På en förskola har personalen bitt förskolechefen att anställa fler vikarier för att man ska kunna leva upp till målet med dokumentationen, en önskan som fått resultat. Personalen kan i detta fall anses ha det inflytande i arbetet som behövs för att påverka implementeringen av Skolverkets riktlinjer, en förmåga som betonas i Lundquists teori (Lundquist 1987, s. 43).

Vi ska göra veckoplaneringar, didaktiska planeringar, kortreflektioner, veckoreflektioner, utvecklingssamtal och lärloggar i Unikum. (Intervjuperson 2)

I den kommun som intervjuerna genomförts i arbetar samtliga förskolor i lärportalen Unikum. Det är i denna lärportal som den pedagogiska dokumentationen hamnar där föräldrar, barn och förskolechefer kan logga in och ta del av det material som förskolepersonalen publicerar. En intervjuperson anser att Unikum är bra på det sätt att information snabbt når föräldrarna men att själva lärportalen är stor och svåröverskådlig.

Man behöver tänka på att det fortfarande finns en del av samhället som inte hanterar de digitala verktygen lika aktivt och lika snabbt. Därför måste det finnas olika möjligheter för föräldrar så att samhället inte blir segregat. (Intervjuperson 5)

Intervjuperson 5 uppger att målet med Unikum där samtliga föräldrar ska vara delaktiga inte får samma utfall i praktiken på dennes förskola. Där är det endast runt fem föräldrar av totalt 35 stycken som loggar in på Unikum och tar del av det upplagda dokumentationsmaterialet. Att aktiviteten bland föräldrarna är så låg anser intervjupersonen skapa ett vakuum mellan Unikums mål och verkligheten. På grund av det låga deltagandet uppger personen att man på förskolan satt upp den pedagogiska dokumentationen i form av bilder i hallen då man vet att det finns en chans att föräldrarna ser detta vid hämtning och lämning av barnen. Personen anser vidare att allt som digitaliseras inte behöver stå i kontrast till det personliga mötet med människor men att bilder och information i hallen upplevs som ett extra arbete. På denna förskola är det tydligt att målet med Unikum inte får det resultat som beslutsfattarna förväntar sig då förskolepersonalen anser sig behöva komplettera Unikum med dokumentation i pappersformat.

Att tjänstemannen ska kunna genomföra beslutet påverkas av de resurser som finns att tillgå i verksamheten. I intervjuerna framkommer att genomförandet av dokumentationen är en prioriteringsfråga samtidigt som det uppges finnas brist på tid och personal. Detta innebär att förskolepersonalen i vissa fall inte har möjlighet att utföra den pedagogiska dokumentationen i enlighet med Skolverkets riktlinjer.

4.4 Att vilja

Det känns fullt naturligt. För mig är detta det enda arbetssättet man kan ha med barn i förskola. (Intervjuperson 4)

Nu tar jag tid som jag egentligen skulle vilja ha med barnen. Det finns en fara i att man skriver för skrivandets skull. (Intervjuperson 2)

En åsikt som lyfts fram i intervjuerna är att pedagogisk dokumentation upplevs som meningsfullt att arbeta med. Denna åsikt är förenlig med Lundquist kriterium där tjänstemannen ska vilja genomföra beslutet (Lundquist 1987, s. 43). Motiveringar till varför arbetet upplevs som meningsfullt är att ens lärarprofession lyfts och att arbetslaget får ett enhetligt fokus. Det framkommer dock i intervjuerna att viljan att dokumentera inte matchar verksamhetens resurser i form av tid och personal. Intervjuperson 1 skulle vilja dokumentera alla händelser i barngruppen men anser att tiden till detta inte räcker till. Intervjuperson 2 upplever att genomförandet av den digitala dokumentationen skapar ett filter mellan barnen och den som dokumenterar och att man ibland riskerar att missa själva aktiviteten. Intervjuperson 3 anser att det ultimata sättet att dokumentera på är med två vuxna i en mindre barngrupp där en är aktiv och en dokumenterar. Dessa möjligheter finns dock inte på personens förskola.

Precis som politiker delegerar sina pengar till kommuner och säger ”gör något åt det här”, det är precis så vi ska tänka med pedagogisk dokumentation. Hur vi gör med de medel, den tid och det stöd vi får på vägen. (Intervjuperson 5)

Det har blivit mycket mer målstyrt och det väntas mer av oss förskolelärare. Man ska pricka av det här och det här. Ska jag verkligen klara av allt detta? Är det meningen? (Intervjuperson 1)

I intervjuerna framkommer att förskolans arbetssätt har blivit avsevärt mer målstyrt och åsikterna om denna inriktning går isär. Intervjuperson 3 menar att läroplanen inte har uppnåendemål men att det kvalitetssäkringssystem som kommunen har köpt in sig på är uppnåendemässigt målstyrt. Där ska man besvara ett visst antal frågor för att mäta och utvärdera förskolans kvalitet. Intervjuperson 2 anser att då alla förskolor i kommunen får samma mål att arbeta mot leder detta till en ökad jämställdhet bland förskolorna oberoende av vilket område verksamheten ligger i. Denna åsikt delas av intervjuperson 5 som ser pedagogisk dokumentation som ett politiskt ställningstagande för likvärdighet. Personen menar att förskolor som tidigare varit i utanförskap nu har fått en ökad pedagogisk kvalitet och stärkt målmedvetenhet.

Målen behöver ju inte vara så fruktansvärt mätbara. De kan vara mer mjuka, som att barnen ska känna trygghet. (Intervjuperson 4)

I samband förskolans målstyrning tar intervjuerna upp den nya reviderade läroplanen med publicering år 2018 och tveksamheter kring denna uttrycks. En intervjuuperson uppger att ordet dokumentation har tagits bort i den reviderade läroplanen. Det står skrivet att förskolepersonalen ska följa upp och utvärdera verksamheten men inte uttryckligen genom dokumentation. Personen menar att hur verksamheten ska utvärderas i praktiken kommer bli en tolkningsfråga för de anställda. En annan intervjuuperson uttrycker sitt ogillande av den nya läroplanen

där det finns indikationer på att förskolan ska få uppnåendemål som grund- och gymnasieskolan. Personen anser att målen i förskolan är svåra att mäta som exempelvis barns sociala samspel. Istället menar personen att grund- och gymnasieskolan skulle kunna lära av förskolan som anses vara i framkant med samtliga läroämnen inkluderade i varandra.

Intervjupersonernas vilja som helhet att genomföra pedagogisk dokumentation kan anses vara god men genomförandet hindras av bristande resurser i verksamheten. Det framkommer även missnöje med en ökad målstyrning i förskolan och högre förväntningar på vad personalen ska hinna med. Att personalen ska vilja genomföra dokumentationen samspelar även med tjänstemannens kriterier att förstå och att kunna. Upplever personalen att det inte finns tillräckligt med resurser för att dokumentera kan viljan och orken att utföra denna påverkas.

5 Avslutande diskussion

Studien har ämnat undersöka hur ett antal förskoleanställda i rollerna som tjänstemän upplever arbetet med implementering av pedagogisk dokumentation i enlighet med Skolverkets riktlinjer. För att besvara studiens frågeställning har fem förskoleanställda intervjuats om sina tankar kring arbetet med pedagogisk dokumentation. Studien har tagit avstamp i den mål- och resultatstyrda skolan som kritiserats för att ha lett till ökade administrativa arbetsuppgifter i form av dokumentation för de anställda. Intervjumaterialet har analyserats utifrån förskolepersonalens handlingsfrihet som gräsrotsbyråkrater och huruvida personalen som tjänstemän förstår, kan och vill utföra pedagogisk dokumentation.

Det framkommer i intervjuerna att den pedagogiska dokumentationen är problematisk att genomföra på grund av brist på tid och personal. Dokumentationen anses även ta tid från andra väsentliga uppgifter som arbetet i barngrupp. Det finns härmed en risk att personalen som tjänstemän inte har möjlighet att implementera beslutet korrekt. Trots bristen på resurser finns en positiv inställning till pedagogisk dokumentation då denna anses utveckla verksamheten och höja den anställdes profession. Dokumentationen uppges även öka likvärdigheten bland kommunens förskolor då dessa får samma strävansmål. Tjänstemannens kriterium att vilja dokumentera är därför god. Gällande förståelsen för den pedagogiska dokumentationen uppges kunskapen vara tillräcklig trots att riktlinjerna för dokumentationen framkommer vara otydliga. Även om viljan till och förståelsen av pedagogisk dokumentation är god utifrån de intervjuades perspektiv påverkar resursbristen möjligheterna till att kunna utföra dokumentation i enlighet med Skolverkets riktlinjer.

Övergången till en mål- och resultatstyrd förvaltning påverkar tjänstemannens arbetssituation. Ökade krav på dokumentation är en följd av de mål och resultat som tjänstemannen förväntas visa upp. Har tjänstemannen inte möjlighet att utföra uppgiften som förväntat på grund av bristande resurser riskerar förvaltningens mål att inte utföras korrekt. Bristande resurser i form av tid och personal gör att den anställde som gräsrotsbyråkrat måste utnyttja sin handlingsfrihet och skapa egna rutiner och förenklingar i arbetet. Tjänstemannens utmaning är att kunna anpassa arbetet och målen efter den egna verksamheten och samtidigt hantera de ökade dokumentationskraven. Ett tydligt exempel på ett situationsanpassat arbete framkommer på en intervjupersons förskola. Då föräldrarna på denna förskola har mycket låg aktivitet i lärportalen Unikum anser sig personalen behöva komplettera med dokumentation i pappersformat. Unikums mål får således inte det resultat som Skolverket förväntar sig.

Intervjupersonerna uppmärksammar den nya reviderade läroplanen för förskolan som publiceras år 2018 och kritiserar denna för att förskolan nu ska ha uppnåendemål i likhet med grund- och gymnasieskolan och inte endast de

nuvarande strävansmålen. Då förskolan enligt läroplanen inte ska bedöma barnens lärande och utveckling anser intervjupersonerna de tillkommande uppnåendemålen som motsägelsefulla. Vidare har begreppet dokumentation utelämnats i den reviderade läroplanen och det kan därmed tolkas som upp till förskolepersonalens att lista ut hur verksamheten ska utvärderas och uppnå Skolverkets mål. Som nämnts tidigare staterar dock Skollagen att just dokumentation ska ligga till grund för varje barns utveckling och lärande. Med bakgrund av detta kan en studie av den reviderade läroplanen vara av relevans. Efter att en längre tid har passerat av implementeringen av den reviderade läroplanen skulle dokumentationsmängden i förskolan kunna studeras. Förslagsvis kan en undersökning göras utifrån beslutsfattarnas perspektiv om varför Skolverket valt att ta bort begreppet dokumentation och varför uppnåendemål ska införas i förskolan. Detta perspektiv skulle sedan kunna jämföras med förskolepersonalens syn på implementeringen av den nya reviderade läroplanen.

6 Referenser

- Alexandersson, Karin, 2006. *Vilja Kunna Förstå – om implementering av systematisk dokumentation för verksamhetsutveckling i socialtjänsten*. Avhandling. Örebro: Örebro universitet.
- Almqvist, Roland M., 2006. *New public management: om konkurrensutsättning, kontrakt och kontroll*. Malmö: Liber.
- Arensmeier, Cecilia & Lennqvist Lindén, Ann-Sofie 2014. ”Studenter som kunder och konsten att vara lärare – från frustration till självreflektion”, *Statsvetenskaplig tidsskrift* 116(4): 379-404.
- Bringselius, Louise, 2012. ”Gaining legitimacy as a public official: The case of supportive employee attitudes to the standardisation of work”, *International Journal of Public Administration* 35(8): 544-552.
- Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Towns, Ann E. & Wängnerud, Lena, 2017. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Femte upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer.
- Insulander, Eva & Svärden Åberg, Eva, 2014. ”Vilken kunskap erkänns i det systematiska kvalitetsarbetet? Om oförenliga tankestilar i dagens förskola”, *Nordisk Barnehageforskning* 7(12): 1-18.
- Kornhall, Per, 2013. *Barnexperimentet: svensk skola i fritt fall*. Stockholm: Leopard.
- Lipsky, Michael, 1980. *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage Foundation.
- Lipsky, Michael, 2010. *Street-level bureaucracy – Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Lundquist, Lennart, 1987. *Implementation steering* Lund: Studentlitteratur AB.
- Lundquist, Lennart, 1992. *Förvaltning, stat och samhälle*. Lund: Studentlitteratur.
- Läraryrket, 2013. ”Låt lärare vara lärare” (Rapport: Perspektiv på läraryrket – arbetsbelastning).
- Marskrog, David, 2013. *Systemet framför allt*. Kandidatuppsats. Kalmar, Växjö: Linnéuniversitetet.
- Pollitt, Christopher & Bouckaert, Geert, 2011. *Public Management Reform: A Comparative Analysis: New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian state*. Oxford: Oxford University Press.
- SFS 2010:800. Utbildningsdepartementet.
- Skolverket, 2008. ”Tio år efter förskolereformen: nationell utvärdering av förskolan”. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket, 2015. ”Uppföljning, utvärdering och utveckling i förskolan – pedagogisk dokumentation”. Stockholm: Skolverket.

Vallberg Roth, Ann-Christine, 2015. ”Bedömning och dokumentation i förskola”. Delrapport från SKOLFORSK-projektet: Förskola Tidig Intervention.

Vedung, Evert, 1998. Utvärdering i politik och förvaltning. Lund: Studentlitteratur.

Intervjuer

Intervjuperson 1: Personligt möte i november 2017.

Intervjuperson 2: Personligt möte i november 2017.

Intervjuperson 3: Personligt möte i november 2017.

Intervjuperson 4: Personligt möte i november 2017.

Intervjuperson 5: Personligt möte i december 2017.

7 Intervjufrågor

- Känner du till begreppet pedagogisk dokumentation? Hur skulle du beskriva det?
- Hur har pedagogisk dokumentation introducerats för dig på förskolan?
- Anser du att du har fått tillräckligt med information om vad pedagogisk dokumentation är?
- Vem på förskolan ansvarar för att pedagogisk dokumentation genomförs?
- Vad används ni materialet till?
- Hur mycket tid, enligt din egen uppfattning, lägger du på att dokumentera per vecka?
- Känner du till om det finns riktlinjer från Skolverket om hur mycket av din arbetstid du skall lägga på att arbeta med dokumentation?
- Hur upplever du det är att jobba med pedagogisk dokumentation?
- Vad tycker du fungerar bra med pedagogisk dokumentation?
- Vad tycker du fungerar mindre bra?
- Hur tycker du det är att tolka läroplanens rekommendationer om pedagogisk dokumentation?
- Hur upplever du mål- och resultatstyrning i samband med dokumentation?
- Anser du att du det finns tillräckligt med resurser i verksamheten för att kunna dokumentera utifrån Skolverkets riktlinjer?
- Upplever du att du kan anpassa ditt arbete med pedagogisk dokumentation?
- Om du skulle känna att det är svårt att dokumentera eller utvärdera, hur hanterar du det?
- Har du lagt märke till om dokumentation har påverkat hur ni arbetar med barnen?
- Upplever du att dokumentationen har förändrats under den period som du arbetat i förskoleverksamheten?
- Finns det något du vill lägga till?