



LUNDS
UNIVERSITET

Medicinska fakulteten

Institutionen för kliniska vetenskaper i Malmö

Avdelningen för socialmedicin och global hälsa

**Positiv självkänsla – en utvärdering av en förskolepersonalutbildning i
Limhamn-Bunkeflo (L-B)**

Martin Stafström

Inledning

Under hösten 2008 genomfördes en utbildning i positiv självkänsla på två förskolor i stadsdelen Limhamn-Bunkeflo (L-B) i Malmö. Utbildningen, som gick under namnet "Förskoleföräldrar – ett diskussionsmaterial för förskolans föräldramöten om positiv självkänsla", hade som mål att ge personalen vid förskolorna redskap att sprida kunskap och metoder kring positiv självkänsla till förskolebarnens föräldrar. Givetvis fanns det även en avsikt att dess innehåll även skulle komma att införlivas i förskolans pedagogiska arbete. Denna utvärdering har därför i första hand fokuserat på utbildningen av förskolepersonalen, genom att den har följt den process som dessa har gått igenom.

Positiv självkänsla

Självkänsla är ett begrepp som beskriver den känsla som gäller den kännande själv – hans egenskaper, tillstånd el d. I psykologiska termer är det fråga om ett medvetande om det egna jaget. Begreppet innefattar därmed såväl självkänedom, men också en reflektion kring denna (Svenska Akademien, 2008). T ex: "Jag pratar mycket" och därpå reflektionen "hur upplevs detta av min omgivning?".

Att ha en positiv självkänsla innebär att de reflektioner som man gör kring sitt eget jag syftar till att stärka såväl självkänslan, som ens förmåga att umgås med sin omgivning. Under uppväxttiden är det därför viktigt att låta barn skapa en positiv självkänsla. Detta gör att de kan utveckla många färdigheter, i synnerhet sociala, men också att samvaron mellan vuxna och barn får en högre kvalitet. Ett barn som har en negativ självkänsla, exempelvis, kommer att söka sig till situationer som innebär att denna förstärks, eftersom det är då barnet får uppmärksamhet (Crocker & Park, 2004).

I arbetet med positiv självkänsla understryks därför ofta vikten av att fokusera på de saker ett barn gör bra, samtidigt som man skall försöka bortse från de saker som barn gör mindre bra, eller rent av i destruktivt syfte. Anledningen är

att teorin kring positiv självkänsla bygger på hypotesen att vi som individer söker bekräftelse. Om vi tenderar att "synas" mer när vi agerar destruktivt, kommer vi att vara destruktiva. Får vi däremot bekräftelse när vi agerar konstruktivt, kommer vi att välja att vara konstruktiva (Baumeister m fl, 2003).

Samtidigt finns det en del kritik mot att främja självkänsla. Denna brukar framförallt lyfta fram det farliga i att fokusera så mycket på den enskilda individen och dess ego. I utbildningsprogrammet "Förskoleföräldrar – ett diskussionsmaterial för förskolans föräldramöten om positiv självkänsla" lyfts därför inte endast de individuella aspekterna av självkänsla fram, men även de gruppdynamiska.

Bakgrunden

Under 2007 genomförde stadsdelen Kirseberg ett utbildningsprogram på några av sina förskolor i positiv självkänsla. Utvärderingen, som skedde i samråd mellan kursledaren och Malmö stad, visade att insatsen var mycket lovande. Man kände dock att ytterligare vidareutveckling av konceptet behövdes. Genom att utbildningsledaren hade sin geografiska förankring i L-B kom hon överens med Malmö stad om att förlägga den nyutvecklade utbildningen i denna stadsdel.

Valet av L-B berodde också på andra viktiga parametrar. För det första är stadsdelen relativt homogen demografiskt. Exempelvis bör nämnas att andelen invånare med utländsk bakgrund är relativt låg, samtidigt är andelen föräldrar med högre utbildning relativt hög.

I samråd med den biträdande rektor som var ansvarig för förskoleverksamheten i ett av L-Bs rektorsområden valdes en förskola ut. Samtidigt hade en annan förskola, i ett annat rektorsområde, redan anmält intresse fr att genomföra en liknande utbildning, varpå denna förskola också kom att inkluderas i insatsen.

Utbildningsledaren, såväl som den biträdande rektorn, ansåg att det fanns en stor poäng att man på ett brett vis försökte förankra utbildningen innan dess genomförande, inte bara bland personalen, men också hos föräldrarna. Detta innebar att den första träffen som arrangerades var en föreläsning av

utbildningsledaren, till vilken personalen och föräldrarna vid förskolorna var inbjudna.

Metod

Utvärderaren har deltagit vid tre av de fyra träffarna. Vid dessa har han suttit ner med deltagarna och följt deras arbete, såväl vad gäller planering av framtida föräldramöten som deras diskussioner kring de olika verktygen. Utöver detta har han dessutom ställt frågor kring utbildningen.

Den avslutande träffen var i sig ett utvärderingstillfälle, då samtliga deltagare redogjorde för sina erfarenheter, och då kursledaren och utvärderaren bereddes möjlighet att ställa frågor till deltagarna.

Resultat

Utvärderingens resultat kan delas upp i två delar. I den första delen ser vi till själva utbildningen och hur denna uppfattades av deltagarna. I den andra studerar vi hur dessa nyvunna kunskaper omsatts såväl i föräldramöten som i det praktiska förskolearbetet.

Utbildningen

Utbildningsmaterialet till kursen var samlat i en pärm, som under utbildningens gång fylldes på. Pärmerna var indelade i två delar – positiv förstärkning, att bemöta och bekräfta, samt gränssättning och tydliga vuxna. För varje del finns en handledarmanual och till denna olika OH-bilder. Därutöver finns diskussionsuppgifter, rollspel och värderingsövningar. I slutet av varje del finns också en sk verktygslåda. I del 1 ingår 6 verktyg, vilka är följande:

1. Respekt & kommunikation - "När jag blir respekterad lär jag mig hur man respekterar andra" – Lyssna

2. Respekt & kommunikation - "När jag blir respekterad lär jag mig hur man respekterar andra" – Förlåt
3. Ovillkorlig kärlek - "Jag är älskad oavsett hur jag ser ut eller vad jag presterar" – Skillnaden mellan värde och prestation
4. Ovillkorlig kärlek - "Jag är älskad oavsett hur jag ser ut eller vad jag presterar" – Skillnaden mellan personlighet och handling
5. Plus på kontot – mer uppmuntran än kritik
6. Fokusera det positiva – Se det barnet lyckas med

I del två ingår följande sju verktyg:

1. Gränssättning – Rutiner
2. Gränssättning – Tydlighet
3. Gränssättning – Förberedelsetid
4. Gränssättning – Överenskommelser
5. Gränssättning – Barn behöver vuxnas ledning för att lära sig
6. Delaktighet och förtroende
7. Val

Det pedagogiska upplägget bygger på att man först introducerar ett problem eller en situation med någon form av illustration, därefter skapar man en s k bikupa, där deltagarna diskuterar olika aspekter av problemet i mindre grupper. I nästa fas samlar kursledaren upp de olika bikupornas erfarenheter och presenterar därefter verktygen.

Uppläggets avsikt är att deltagarna skall, genom diskussionen och problemställningen, komma att efterfråga enkla handgrepp i hur bemötandet med barnet bäst kan te sig och att verktygslådan i sin tur skall möta detta behov.

Under det utbildningsprogram som utvärderaren följde var förskolpersonalen "studenter" och utbildningsprogrammets författare – Birgitta Månsson – utbildningsledare. Emellertid lades utbildningen upp på ett sådant vis att personalen tränades i rollen som utbildningsledare, då ett delsyfte med kursen var att utbildningen skulle ges till förskolornas föräldrar.

Hela det utbildningspaket som gavs under hösten 2008 innehöll allt som allt fyra träffar. Eftersom det var fråga om en handledarutbildning innebar det att omfattningen var större än vad den blir när förskolepersonalen håller i sin utbildning av föräldrarna. I denna utbildning genomfördes fyra träffar:

Träff 1

Birgitta Månsson höll ett interaktivt föredrag med personalen från de två förskolorna, till vilket samtliga föräldrar också var kallade.

Det fanns en oro på förskolorna att föräldrarna skulle ha svårt att acceptera eller förhålla sig till att förskolorna arbetade med positiv självkänsla, därför ville man skapa ett forum i vilket de kunde ställa frågor etc till Birgitta direkt, dessutom fick hon i sin tur möjlighet att lägga ut texten kring utbildningen. Genom att förklara bakgrunden till den och hur den var upplagd, menade man skulle föräldrarna lättare komma att acceptera utbildningens genomförande.

Det visade sig att endast ett litet fåtal av föräldrarna deltog vid denna föreläsning. Något som dels spädde på förskolepersonalens oro om hur väl deras insats skulle falla i jord, men också något som fick Birgitta att tänka till kring hur pass intressant en sådan storföreläsning egentligen är.

Träff 2

Den andra träffen var den som skulle representera den första träffen mellan utbildare och kursdeltagare. Vid denna gick man igenom materialet till del 1 i utbildningspaketet.

Då flera av deltagarna (dvs personal) kände stor oro inför föräldrarnas respons kom emellertid mycket av tiden att spenderas på att diskutera förutsättningarna. Skulle föräldrarna acceptera innehållet? Var det rimligt att arbeta med det här materialet i den dagliga verksamheten på förskolan? Konsekvensen var att man inte riktigt hann med hela del 1 under träffen, men samtidigt förstod deltagarna bättre vilka förväntningar de kunde ställa på föräldragruppen, och dessutom

ökade deras generella trygghet gentemot utbildningens grundläggande begrepp och innehåll.

Träff 3

Vid den tredje träffen kom arbetet att huvudsakligen fokuseras på hur man skulle lägga upp föräldramötet – det tillfälle då man skulle börja arbetet med föräldrarna.

Kursdeltagarna fick dels pröva på olika rollspel som skulle användas vid föräldramötet, samt jobba igenom hur de skulle leda arbetet under mötet. Under kvällen gick kursledaren runt bland de olika grupperna och handledde dem.

I flera grupper fanns det olika mindre problem, med alltifrån hur man skulle presentera sig till i vilken ordning man skulle genomföra olika moment, men i slutet av träffen fanns det en ganska samstämmig uppfattning om att man nu var väl förberedd inför att möta föräldrarna.

Träff 4

Den sista, och fjärde träffen genomfördes efter det att näst intill samtliga personalgrupper hade genomfört sina föräldramöten. Syftet med träffen var att personalen skulle kunna återföra sina erfarenheter, dels till kursledaren Birgitta dels till utvärderingen.

Undervisningsmaterialet

Birgitta Månsson påpekade vid flera tillfällen att det utbildningsmaterial som användes under kursen i högsta grad var levande. Hon hade börjat utveckla det ett år tidigare i samband med en annan kurs. Av detta skäl kom det successivt att kompletteras. I början upplevdes pärmen och dess upplägg lätt förvirrande, men allt eftersom kursdeltagarna blev mer bekanta med innehållet och började

arbeta mer handgripligt med de olika delarna förstod de bättre hur materialet hade disponerats.

Praktiska implikationer av utbildningen i samband med föräldramötena

Syftet med den här utvärderade utbildningen var att ge förskolepersonal ett verktyg för att stärka positiv självkänsla att använda vid föräldramöten.

Under kursens gång lyftes en del kritiska röster bland personalen. De två faktorer som framförallt kom upp till ytan var att man från personalen frågade sig om man skulle vara tillräckligt kompetent efter genomgången utbildning att genomföra det planerade föräldramötet. Den andra invändningen var att man fruktade att föräldrarna skulle motta mötet med skepsis, då de förväntade sig ett möte med klassiskt innehåll, dvs information om vad som hände på dagiset.

I slutändan kunde utvärderingen konstatera att personalen under utbildningen fick tillgång till de verktyg som de behövde för att genomföra det planerade föräldramötet. Trots en viss osäkerhet i början av utbildningen visade sig mot slutet att ingen i personalgruppen upplevt något annat.

Dessutom blev nästan samtliga positivt överraskade över föräldrarnas positiva respons. Man hade fått många frågor och glada tillrop efter mötet och dessutom hade väldigt många föräldrar kommit och sagt till personalen att de tyckte att man aldrig skulle ha ett "vanligt" föräldramöte igen.

Föräldrarna återförde också att de tyckte att det var skönt att få prata med andra föräldrar om de problem de ibland upplevde med sina barn. Dels upptäckte de att de inte var de enda som hade liknande erfarenheter, vilket de ibland hade trott. Dels fick de nya infallsvinklar och perspektiv på dessa problem. Skapandet av ett diskussionsforum i sig, med en tydlig struktur, var därför något som föräldrarna gärna poängterade positivt.

På föräldramötena hann man behandla del ett av hela utbildningsprogrammet. Detta upptog en hel kväll. För att kunna genomföra den andra delen behöver man därför ytterligare ett föräldramöte. Detta var något som personalen

upplevde som ett problem då de inte hade mer tid i sin anställning än till ett föräldramöte per år. Skulle materialet kännas aktuellt och intressant kände de att de åtminstone hade behövt ett föräldramöte per termin. Med det traditionella föräldramötesupplägget – information om pågående aktiviteter, var frekvensen fullt godkänd. Nu, med ett strukturerat innehåll och stort intresse för fortsättningen bland föräldrarna kändes det otillfredsställande att de inte kunde erbjuda detta förrän 12 månader senare.

Något som också lyftes fram av personalen var att utbildningen skedde i en professionell miljö. Det faktum att det var ett resultat av en fortbildningsinsats på arbetet gjorde att man hade en väldigt konstruktiv inställning till föräldramötet och i synsättet till verktygen i relation till barnen på förskolan. De i personalen som hade egna barn sa att de förvisso tyckte att det kunde vara användbart hemma också, men att de i sin roll som förskolepersonal hade pedagogiska mål som det var lättare att koppla metodiken till. Hemma var de konflikter som uppstod kopplade till andra faktorer.

Praktiska implikationer av utbildningen i förskoleverksamheten

Det andra, uttalat men ändå underliggande syftet med kursen var att ge personalen pedagogiska verktyg i sin dagliga verksamhet. I utvärderingen av kursen har deltagarna redogjort för ett stort antal situationer och händelser som tydligt visat att de för det första har börjat använda de verktyg som de har fått tillgång till genom utbildningen, och för det andra att de redan vid ett tidigt skede sett positiva resultat av att arbeta med positiv självkänsla bland barnen.

En anställd berättade bland annat om hur alla i personalgruppen medvetet hade ändrat sitt förhållningssätt till ett barn som ofta hamnade i konflikt, med såväl barn som vuxna vid förskolan. Istället för att kritisera barnet i fråga, valde man nu att lyfta fram barnets positiva agerande. Detta fick barnet till att successivt förändra sitt beteende, men kanske lika viktigt var att de anställda upptäckte att barnet i fråga ofta gjorde mycket bra saker. De senare hade dock ofta hamnat i skymundan för de saker som det hade gjort mindre bra.

Överlag rapporterade personalen om en lugnare och mer harmonisk barngrupp ett par månader efter det att man hade börjat implementera de nya verktygen. Genom de nya metoderna har man fått bättre redskap både för konflikthantering och för att visa uppskattning.

Personalen gav också ett stort antal exempel på hur de upplever att barnen utvecklats en mer positiv självkänsla. Till exempel beskrevs situationer då barn har bråk, men där personalen iakttagit att barnen har stannat upp i bråket och reflekterat över sina roller och det egna ansvaret.

Avslutande diskussion och slutsatser

Utbildningsprogrammet riktade sig till personalen, med syftet att ge dem en insikt dels i vad positiv självkänsla innebär, men också verktyg till att utveckla detta hos förskolebarnen. Dessutom syftade utbildningen till att möjliggöra för personalen att dela med sig av dessa erfarenheter till barnens föräldrar.

Denna utvärdering har syftat till att dokumentera utbildningen, men också till att synliggöra och kritiskt granska dess resultat. Överlag kan man konstatera att personalen uttrycker stor glädje och tacksamhet över att de har fått genomföra utbildningen i positiv självkänsla. De uttrycker bland annat att man redan i ett tidigt skede har sett positiva konsekvenser av att arbeta med de olika verktygen. Delvis förklarar man detta genom att barnen anses vara öppna för nya intryck, men framförallt lyfter man fram ett förändrat förhållningssätt.

Gentemot föräldrarna har man fått mycket positiv respons. Dels uttrycker föräldrarna att den förändrade mötesstrukturen – från ren information, till pedagogiskt utvecklingsarbete – bara har varit av godo. Dessutom uttrycker man ett intresse för mer kunskap kring positiv självkänsla.

Många bland förskolepersonalen uttryckte oro inför föräldramötena. De var inte säkra på hur budskapet skulle tas emot, eller om föräldrarna överhuvudtaget skulle komma, då man redan i möteskallelserna aviserade det förändrade innehållet. Denna oro visade sig dock obefogad. Samtidigt bör man emellertid ha

i åtanke att denna oros känsla ledde till att samtliga möten var väldigt väl förberedda och därmed hade personalen skapat en viktig förutsättning för en lyckad kväll.

Ett annat, inte kanske helt avsett, positivt utfall av utbildningen var att de anställda bereddes möjlighet, såväl i tid och rum, att diskutera kärnan i deras pedagogiska verksamhet. På en förskola är verksamheten styrd av en mängd rutiner, vilket begränsar möjligheten för de anställda att ta ett steg tillbaka och reflektera över sin praktik. I och med att de genomförde denna utbildning har de i viss mån tvingats till detta. Det är utvärderingens åsikt att detta har varit verksamheten till stor gagn.

Efter utbildningens genomförande känner personalen att de skulle kunna behöva mer stöd. Under utbildningen har man inte hunnit arbeta igenom samtliga verktyg, och det hade kunnat vara en fördel om man hade kunnat göra det under handledning av Birgitta Månsson. Samtidigt lyfte man fram problemet med att det inte finns tillräckligt mycket tid allokerat för fortbildning i dagsläget, vilket innebär att denna extra utbildningsinsats i så fall skulle behöva ske på fritiden, vilket inte alla anställda ser som positivt.

En aspekt som kan vara på sin plats att lyfta fram är att förskolebarnen i L-B kommer från en mycket homogen miljö. Andelen barn med endast svensk bakgrund är förhållandevis stor för att vara Malmö. Samtidigt har ett stort antal av föräldrarna en akademisk utbildning. Detta innebär, enligt personalen, att det finns ett intresse för den pedagogiska verksamhet som bedrivs i verksamheten. Dessutom, har forskning visat att föräldrar framförallt engagerar sig i sina barns utbildning om de dels känner att deras bidrag medför en positiv utveckling (dvs om deras självbild är positiv) dels om de ser sig i en aktiv uppfostrande roll (Hoover-Dempsey & Sandler, 1997). Dessa två faktorer finns hos de flesta småbarnsföräldrar, men de avtar i styrka med ålder, framförallt i mindre socioekonomiskt starka grupper (Lareau, 1987). Sammantaget kan man därför konstatera att en utbildning såsom den här utvärderade sannolikt faller bäst i jord i den typ av miljö som L-B utgör. Samtidigt som om de två ovan nämnda

faktorerna lyfts fram och understryks i utbildningsmaterialet det sannolikt också vore en god idé att genomföra på platser av mer heterogen karaktär.

Det är denna utvärderings slutsats att utbildningen i positiv självkänsla har varit en framgångsrik insats. Personalen vid de deltagande förskolorna har funnit den relevant, de har tidigt sett positiva resultat av att de genomgått den, dessutom har de fått ett uppskattat och välkommet verktyg att strukturera upp föräldramöten kring. Dessa möten har sin tur blivit mycket uppskattade av förskoleföräldrarna och de har efterfrågat fler föräldramöten av "utvecklande" snarare än "informerande" karaktär.

Givet den begränsade insatsen kan man därför också konstatera att om personalen ges fortsatta möjligheter att upprätthålla och vidareutveckla sina färdigheter kring positiv självkänsla är föreliggande utbildning kostnadseffektiv och pedagogiskt väl motiverad.

Referenser

Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44.

Crocker, J., & Park, L. E. (2004). The costly pursuit of self-esteem. *Psychological Bulletin*, 130(3), 392-414.

Hoover-Dempsey, K.V. & Sandler, H.M. (1997) Why Do Parents Become Involved in Their Children's Education? *Review of Educational Research*, 67(1) 3-42.

Lareau, A. (1987) Social Class Differences in Family-School Relationships: The Importance of Cultural Capital. *Sociology of Education*. 60(2), 73-85.

Svenska Akademien (2008) Svenska Akademiens Ordbok, Svenska Akademien, Stockholm.