



TIPS FÖR DITT LEDARSKAP SOM REKTOR

Att arbeta som rektor i förskolan innebär att vara en tydlig och stabil ledare som skapar positiva relationer med medarbetarna samtidigt som fokus i uppdraget är att utveckla en verksamhet som alltid sätter barnets bästa främst, i god samverkan med föräldrar. Det är en utmaning! Här har vi gjort en lista på tips för att stärka dig i ditt uppdrag som rektor. Lycka till!

Framgångsfaktorer i fungerande ledarskap

- Transparent – var öppen och ärlig med vem du är, vilka dina syften är, vad du kan och inte kan. Du är en förebild.
- Tydlighet – var tydlig med verksamhetens syfte, mål och riktning.
- Tillit och förtroende – var tydlig med varför du vill vara rektor och vad du vill med ditt ledarskap. Visa dina medarbetare att du litar på dem.
- Engagemang – Visa intresse för medarbetare och organisationen och gör mer av sådant som inspirerar och gör dig motiverad, det sprider engagemang.
- Visa omtanke och uppskattning – Låt medarbetare känna att de är viktiga som individer för organisationen, inte enbart utifrån sin prestation.
- Skapa förutsättningar – Stötta medarbetare genom att ge dem förutsättningar att lyckas i sitt uppdrag.

Så får du medarbetare att känna sig sedda och ha tillit till både dig som rektor och organisationen

- Var mån om att SE varje medarbetare varje dag – God morgon! och Tack för idag!
- Lägg på minnet viktiga saker i medarbetarnas vardag – Hur gick det med utflykten igår? Gick läkarbesöket bra? Och så vidare.
- Ge återkoppling – Jag såg hur du bemötte den upprörda vårdnadshavaren, du höll dig lugn och tydlig. När du läste med barnen idag lyckades du fånga allas uppmärksamhet genom din inlevelse och engagemang i berättelsen.
- Delegera arbetsuppgifter som är av vikt för verksamheten. På så sätt visar du att du har förtroende för medarbetarna och tilltro till deras förmåga.
- Lyssna noga på vad medarbetare har att säga. Det gör du genom att ge dem din fulla uppmärksamhet i ett aktivt lyssnade, visa att du hört och uppmuntra dem att säga vad det tycker.

Reflektionsfrågor

- Reflektera över hur du möter dina medarbetare. Ser du alla? Eller finns det några som du vid eftertanke hälsar/pratar med mer sällan än andra?
- Hur kan du säkerställa att de känner sig sedda av dig?
- På vilka sätt uppmärksammar du framgångar och ger positiv återkoppling? Gör du det offentligt så alla hör?
- Fundera på de allvarsamtal du genomfört, hur gick de? Hur kan du förbättra denna typ av samtal med medarbetare?
- Vilka arbetsuppgifter delegerar du till medarbetare? Delegerar du uppgifterna fullständigt? Om inte, vad beror det på? Fundera över om det finns fler arbetsuppgifter som du skulle kunna delegera.

Utvärdering

Utvärdering av mindre projekt är viktigt för att vi ska kunna säkra god kvalitet i utbildningen. Använd följande frågor kontinuerligt i era projektarbeten och liknande.

- Vad var målet?
- Vad blev utfallet?
- Vad gjorde vi bra och varför?
- Vad gjorde vi mindre bra och hur ska vi ändra på det?

Möten som ger effekt

Det är inte helt ovanligt att möten blir ineffektiva och att samtalen och diskussionerna glider bort från ämnet eller det som verkligen behöver diskuteras. Förskolan har få timmar för möten och då är det viktigt att det som avhandlas är relevant och värdeskapande för både individ och utbildningen. Här kommer några tips!

- Trestegsmodellen – En bra metod för att få med alla i diskussionen samtidigt som alla förslag och idéer kan läggas upp på bordet.
- Individuellt arbete en kort stund. Alla skriver sina förslag och idéer på Post-it-lappar. En sak per lapp.
- Arbete i mindre grupper med att sortera och prioritera lapparna.
- Hela gruppen diskuterar och sammanställer det som framkommit. Gemensamma förslag och idéer dokumenteras.
- Olika roller – Ge mötesdeltagarna olika roller både inför och under mötet. Låt några förbereda en del punkter och föredragningar så inte samma personer alltid pratar. Det stimulerar ansvar och nytänkande. Låt någon hålla koll på tiden så att inte en punkt drar iväg för mycket så agendan inte hinns med. Någon ansvarar för dokumentationen och andra för fikapausen.
- Laget runt – Den som tiger samtycker inte alltid. Därav är ett enkelt och bra sätt att få med sig alla i diskussionen att gå laget runt. Då får alla säga sitt om hur de tänker eller tycker i en specifik fråga.
- Se från sidan – Har du problem med ineffektiva möten och inte riktigt kan sätta fingret på vad det beror på kan du låta någon utifrån observera mötet. Hen studerar hur ni för diskussioner, hur ni bemöter varandra under mötet, hur mötet leds, hur ni fattar beslut etc.
- Handbromsen – När mötet kör fast, ni inte kommer någon vart eller sidodiskussioner tagit över. Säg stopp och fråga: Vad håller vi på med nu? Återgå till ursprungspunkten eller försök klargöra vad det är som händer i diskussionerna som gör att ni inte kommer vidare (metaprocess).

Övning

Ibland kan det vara viktigt att titta på den verksamhet man erbjuder med nya ögon. En enkel övning får oss att inte ta saker för givna och ger möjlighet till förändring till det bättre. Gör denna övning någon gång per år. Låt gärna dina medarbetare göra samma sak. Jämför era intryck.

- Gå in genom huvudentrén som om det vore första gången – ditt första besök i förskolan.
- Vad ser du? Vad välkomnar dig? Vilka signaler skickas ut i hallen?
- Vad ser medarbetare när de gör samma sak? Stämmer era bilder överens?
- Är det de signaler ni önskar att nya barn och vårdnadshavare också ska uppleva?
- Är det något som kan förändras till det bättre?
- Hur kan ni använda och ta den informationen vidare i ert arbete med att skapa en utbildning för varje barn?

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är väsentligt för alla yrkesverksamma. Vi behöver alla påfyllning av både kunskap och färdigheter för att stimuleras, motiveras och känna att vi precis som barnen får möjlighet att utvecklas och lära.

- Fundera över vilken kompetensutveckling du behöver? Skriv en lista och prioritera.
- Hur ofta och hur mycket tid avsätter du för egentid och reflektion? Varför är det viktigt för dig? Vilka effekter får det för verksamheten?
- Vilken kompetensutveckling behöver dina medarbetare? Vilka behov finns för att hantera förskolans uppdrag enligt styrdokumentet? Vilka behov finns på individnivå? Skriv en lista och prioritera.