

# Utmanande lärande i förskolan

James Nottingham

Jill Nottingham

Bokrecension av Anna Käcko-Englund / Framtidsdalen 2019

Jag har läst boken Utmanande lärande i förskolan med James och Jill Nottingham. Orsaken till att jag valde just den här boken är att vi inom småbarnspedagogiken i Vörå jobbar men konceptet "utmanande lärande" i enlighet med James Nottinghams idéer.

Under den förra bokrecensionsuppgiften vi hade inom Framtidsdalen, läste min grupp boken "Mindset" av Carol S. Dweck. Den boken handlar om statiskt eller dynamiskt mindset. Ett statiskt mindset innebär att vi ser talang och intelligens som något vi föds med och inte kan påverka, ett dynamiskt mindset innebär att vi tror att alla alltid kan förbättra sina prestationer. Om betydelsen av mindset, och hur man arbetar med ett dynamiskt mindset i förskolan och vikten av korrekt feedback, har James och Jill Nottingham skrivit boken Utmanande lärande i förskolan.

Så hur beskrivs då Utmanande lärande? Kort sammanfattat bygger modellen på att lära barnen att utveckla sitt tänkande genom att få dem att kliva ur sin komfortzon och tänka "utanför boxen". Detta kan pedagoger främja genom att arbeta engagerat och målmedvetet, skapa en verksamhetsmiljö och -kultur som uppmuntrar till utforskning, utmaning och ansträngning samt arbeta med dialog som ett av våra viktigaste verktyg.

Riktigt små barn väljer oftast den intressantare, mer utmanande vägen – men vartefter de blir äldre tenderar de att allt oftare välja det som är bekant och det som de redan kan och behärskar. Detta bottenar i att det oftast är prestationer och det man gör bra som ger beröm och uppskattning, vilket barnen snabbt lär sig. Utmanande lärande handlar om att istället få barnen att självmant dras till utmaningar. Att få barnen att tycka att utmaningar är roliga och intressanta samt att det enkla alternativet är tråkigt. Enligt Utmanande lärande finns det tre olika typer av beröm – personberöm, produktberöm och processberöm. Vilket beröm som väljs att använda är av stor vikt för vilken effekt berömmet kommer att ha på barnet. För att berömmet ska ge önskad effekt, bör vi rikta vårt beröm mot barnets handlingar, inte mot barnet själv. Med andra ord – processberöm. Så tumregeln är att alltid berömma processen och ansträngningen, istället för prestationen eller resultatet, till exempel "vad bra du kämpat" istället för "vad duktig du är".

James och Jill Nottingham beskriver i sin bok den så kallade Utmaningsmodellen, som lyfter fram hur man kan utmana barnen att kliva utanför sin komfortzon i både tanke och handling. Kärnan i Utmaningsmodellen är alltid att få ner barnen i "gropen", som representerar en förflyttning från en enda grundläggande idé till en situation där barnet har fler idéer, men ännu osorterade. I gropen befinner sig barnen i en kognitiv konflikt,

där något de trodde sig veta eller kunna, visar sig att det inte nödvändigtvis är så enkelt eller svartvitt. Kärnan i Utmaningsmodellen är att alltid sätta barnen i kognitiv konflikt, få ner dem i "gropen". Lyckas du med detta och får barnen att tänka större och längre än den ursprungliga tanken, så har du uppnått syftet med Utmaningsmodellen.

Det menas att en av de allra mest grundläggande förutsättningarna för Utmanande lärande är att verksamheten präglas av ett dynamiskt mindset, hos så väl barnen som hos pedagogerna. Tips på hur man skapar en miljö för dynamiskt mindset, är bl.a. att skapa en miljö som uppmanar till utforskning, utmaning, engagemang och ansträngning, att aktivt tänka på att uppmuntra barnen till att tänka självständigt och tillåta dem att hitta egna kreativa lösningar och metoder, att uppmuntra barnens egna initiativ, att verksamhetsmiljön är öppen och tillåtande, både fysiskt, kognitivt och socialt. Enligt teorin ska man lägga ribban högt, skapa en "jag kan"-miljö. Det är okej att misslyckas, av misstag lär man sig och utvecklas. Misstag och misslyckanden är en naturlig del av lärandet och pedagoger ska inte bana väg för att undvika dem.

I boken ges även tips hur man använder Utmanande lärande-metoden framgångsrikt. Inom arbetsteamet bör man ha en gemensam värdegrund och sträva åt samma håll med sina verksamhetsmetoder och målsättningar. Varje arbetsteam ser olika ut och inom varje arbetsteam finns olika individer som sinsemellan kan ha olika åsikter, värderingar och tankeperspektiv. I en fungerande arbetsgrupp bör man bl.a. kunna ha öppna diskussioner där alla kan och vågar komma till tals, tro och lita på varandras förmågor och kunnande, ta tillvara varandras styrkor, skapa en "jag kan"-miljö även inom personalen, undvik grupptänkande, dvs. att ingen öppet vågar ha en annan åsikt än den stora skaran, uppmärksamma varandras arbetsinsatser, beröm varandra!

Boken som helhet är enligt mitt tycke mycket användbar. Den innehåller många konkreta tips och arbetsmetoder som är tillämpningsbara inom småbarnspedagogiken. I slutet av boken finns även konkreta aktiviteter som man kan göra i en barngrupp och därtill hörande beskrivning av aktiviteten. Många av de allmänna metoderna och arbetssätten har vi implementerat i vår verksamhet redan. Såsom det ofta är med dylika böcker så får man även reflektera en del över sitt eget sätt att vara. Använder jag t.ex. själv processberöm i min feedback? Har jag ett dynamiskt mindset i alla lägen? Tvingar jag mig själv ner i "gropen" eller tar jag den enklaste vägen? Det låter jag vara osagt, men boken har gett en del att reflektera över som även ger mig en personlig kunskapsbas.

Anna Käcko-Englund  
23.10.2019