

Program

Lärträff 2, 12 mars 2024

12.00 Gemensam lunch på campus i Eskilstuna (Verket)

12.45 Backspegel och inflygning, samling i Evidensen (vån 6)

13.15 Om feedback och begreppet "instruktivt ledarskap"

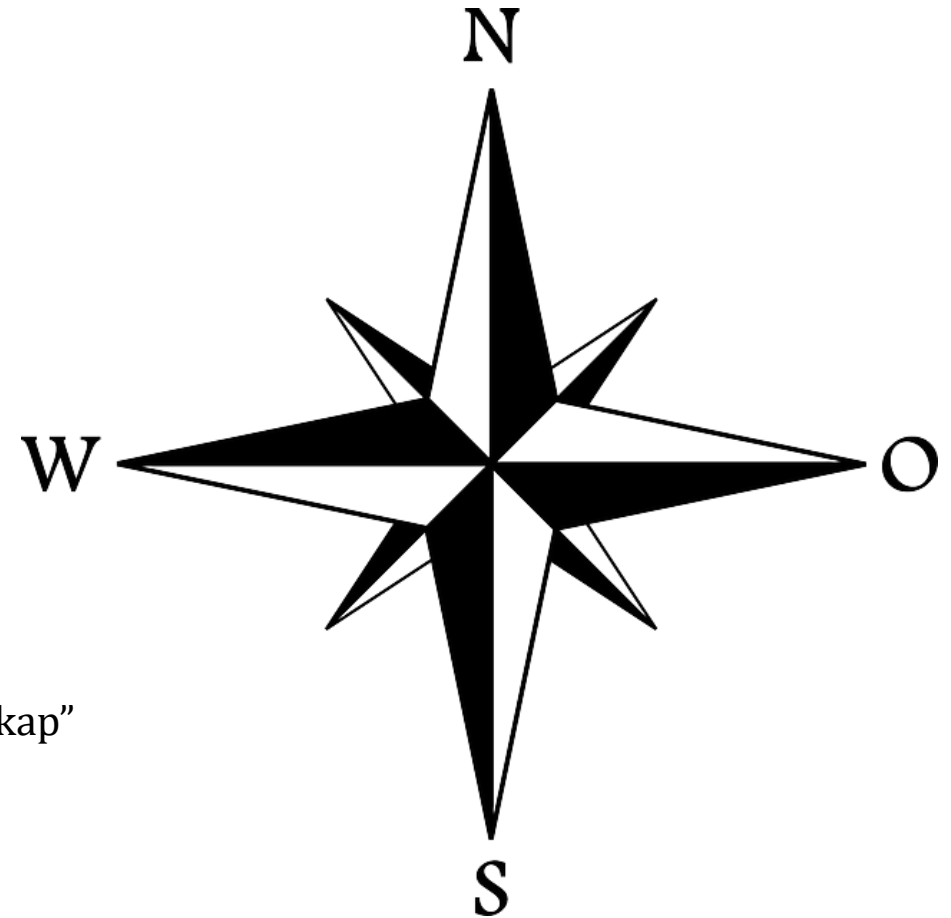
14.00 Läsloggsreflektioner

14.45 Fika

15.00 Om begreppen "transformativt ledarskap" och "distribuerat ledarskap"

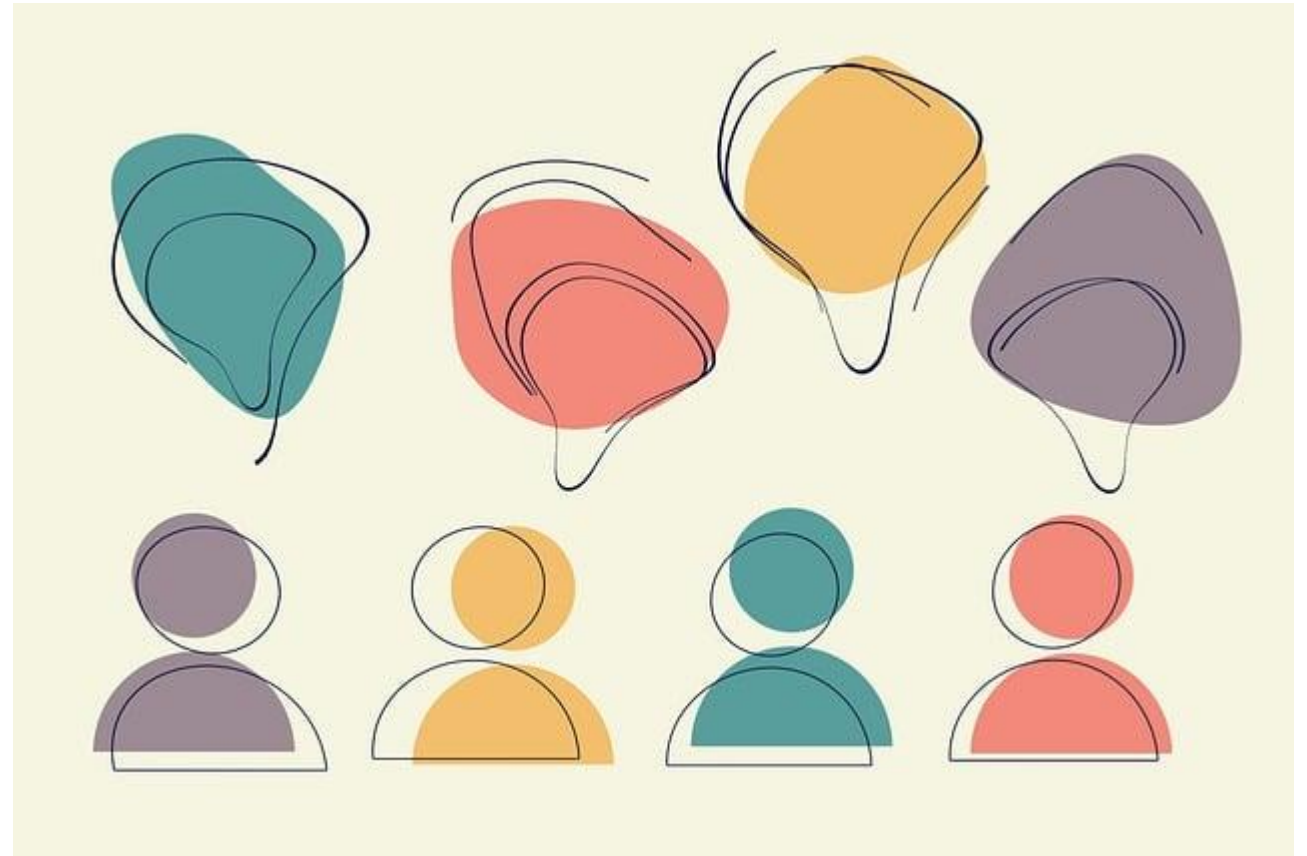
15.30 Analysen av föreställningskartorna och inför lärträff 3

16.00 Avslutning av dagen



En minut om något som suttit

 kvar sedan internatet i Kungsör!



Artikel 7

Barn har rätt till **ett eget namn** och ett medborgarskap. Barnet har rätt, så långt det är möjligt, att få veta vilka dess föräldrar är och få deras omvårdnad.

Att ha ett namn är också att få sitt namn uttalat, att som barn känna värmen i rösten när namnet sägs, ropas på, manas till nyfikenhet, ropas tillbaka eller ropas ut till lek och allvar.

Namnet, mitt, ditt är något som vi en gång fått. Bakom våra namn står våra föräldrar. De har grubblat och tänkt, kanske på nya namn, kanske på historiska namn eller kanske ger de barnet det namn som de alltid önskat ge ett barn.

Anne-Marie Körling (2022) <https://korlingsord.se/archives/28770>



Historien om mitt namn på 5 minuter

- Varför heter du det du heter? Vad är historien bakom ditt namn?
- Vad betyder ditt namn?
- Hur känner du för ditt namn?
- När har ditt namn varit en tillgång? Har det varit ett besvär eller en börda någon gång, i något sammanhang?
- Har du velat heta något annat någon gång? Vad?

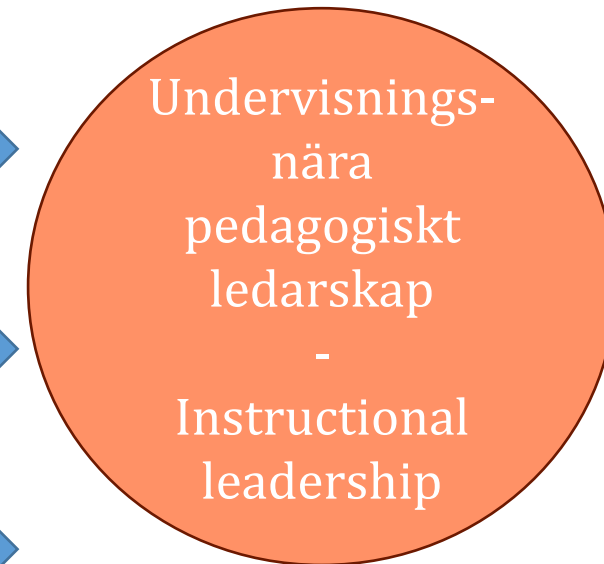
När ni är klara. Sätt er vid ett bord och gör en namnskylt!



Intervjua
varandra

Kompetenser för ett pedagogiskt ledarskap

Praktiker för ett pedagogiskt ledarskap



Instructional leadership Det instruktiva ledarskapet

Ledarskapet utövas nära det pedagogiska arbetet:

- Klassrums-/verksamhetsbesök
- Observera och utvärdera
- Handleda
- Ge feedback

Skolinspektionen:

Framgångsrika rektorer initierar och deltar i diskussioner om vad som genererar god undervisning. De analyserar samband mellan undervisningsmönster och utveckling av elevernas kunskapsresultat.

En framgångsrik rektor gör i högre grad medvetna och planerade besök i undervisningssituationer och ger lärarna återkoppling och bekräftelse.

Arbetet kännetecknas av engagemang i skolans kärnprocesser, undervisning och lärande (2012, s. 12).

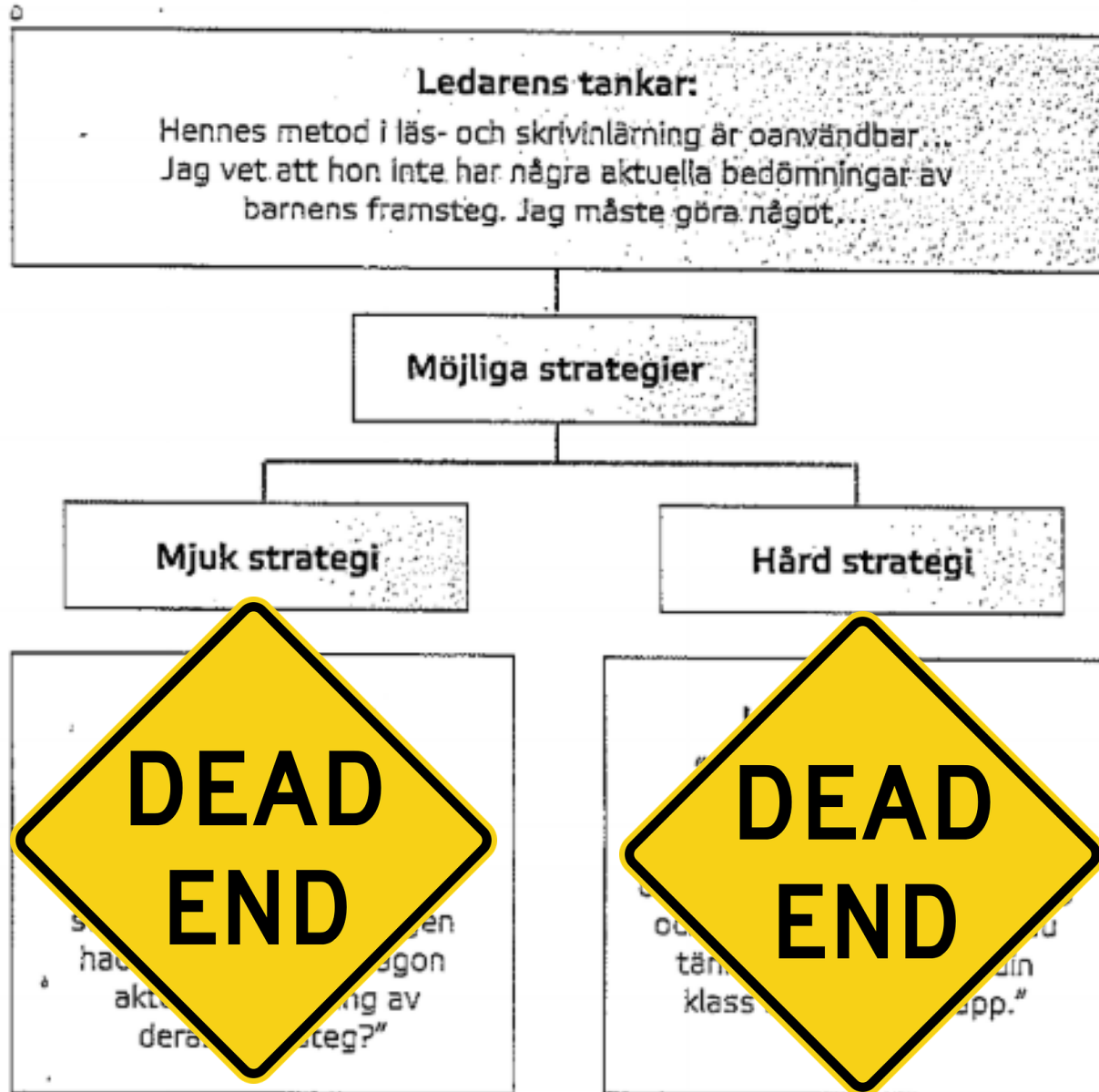
Feedback is one of the most powerful influences on learning and achievement, but this impact can be either positive or negative.

(John Hattie & Helen Timperley, 2007)

Vare sig man är läkare, lärare, rektor eller skådespelare behövs kvalificerad feedback för att man ska kunna utvecklas i sin yrkesroll och bli framgångsrik. Att arbeta med krävande och kvalificerade uppgifter utan att bli sedd, bekräftad och delta i professionella samtal värda namnet är utarmande och hjärtlöst.

Men vilken feedback är det som inspirerar och ger resultat och vilken feedback är nedslående och bara ett spel för gallerierna?

Svedberg (2016) s. 60



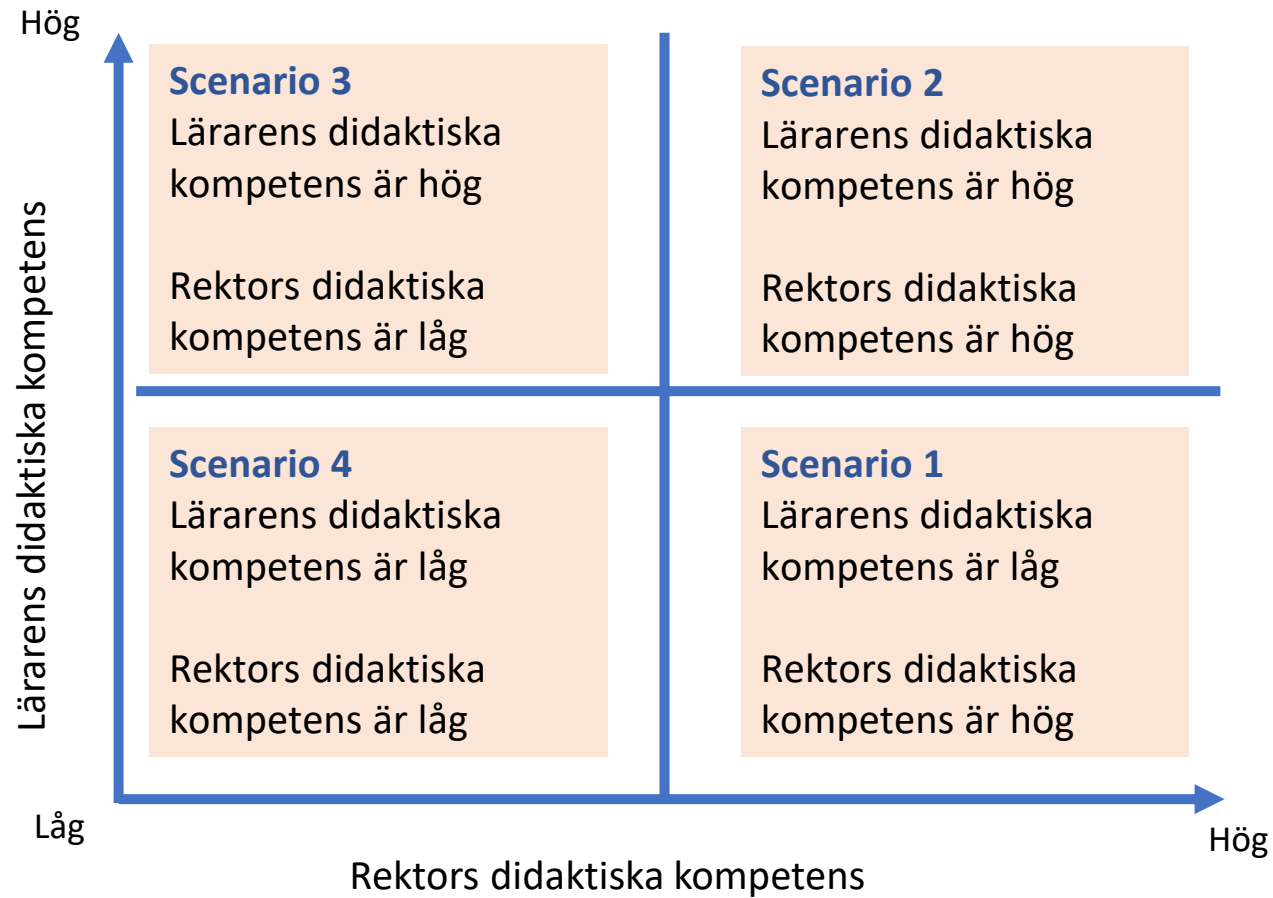
”Öppet-för-lärande-samtal”
”Professionella samtal värda namnet”

- Syftet
- När
- Var
- Hur

Rektors förhållningssätt i lektions- eller verksamhetsbesök och efterföljande samtal

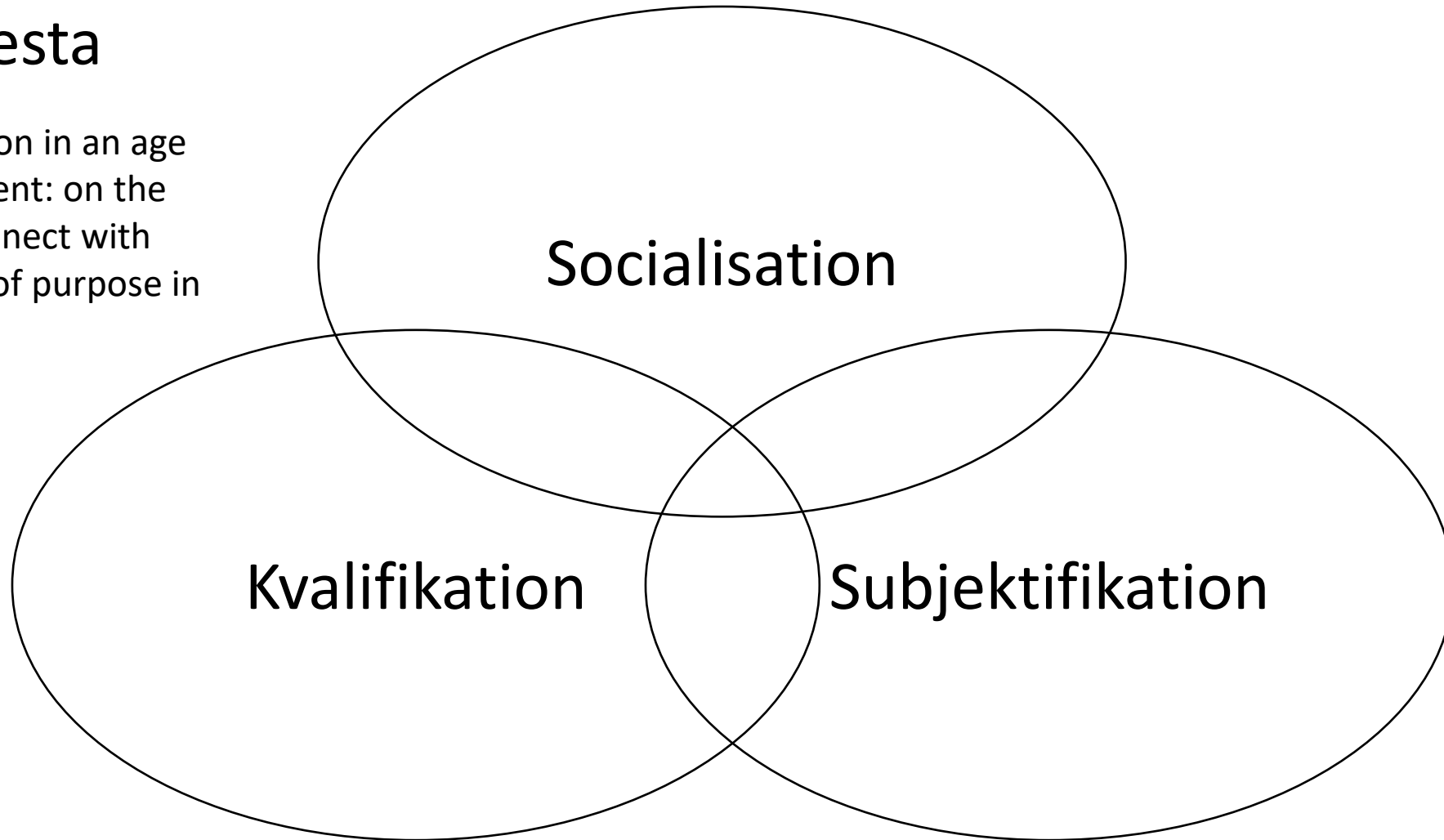
- Maktrelation
- Val av tid (för lektions- eller verksamhetsbesök) och plats (för efterföljande samtal)
- Positionering – hierarkisk eller ” i ögonhöjd”
- Autentisk – ”oärligt positiv eller glättad genomskådas”

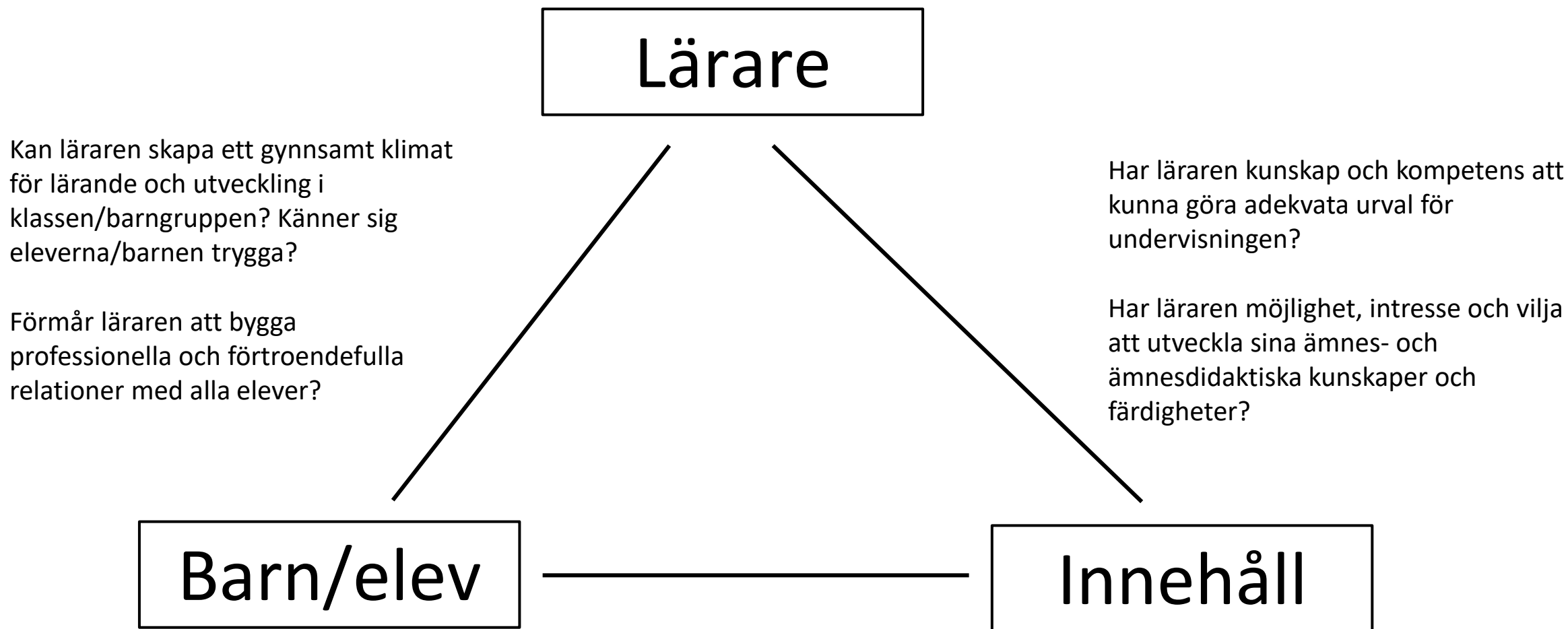
Vet rektor bäst?



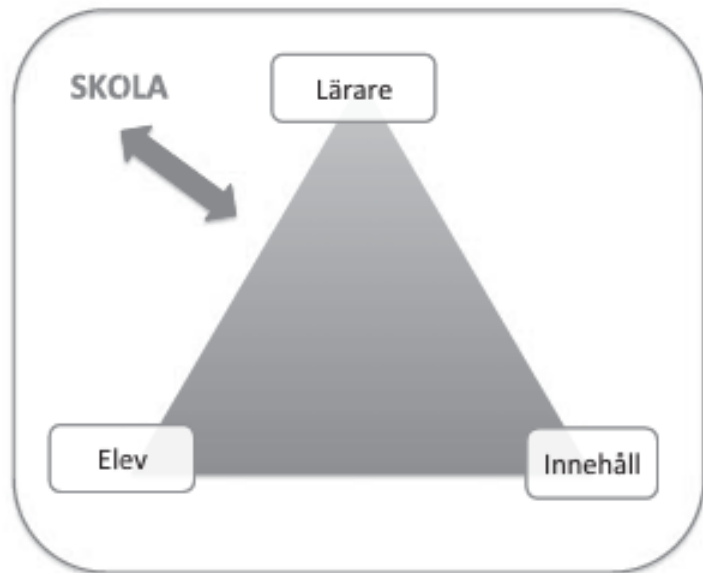
Gert Biesta

Good education in an age
of measurement: on the
need to reconnect with
the question of purpose in
education

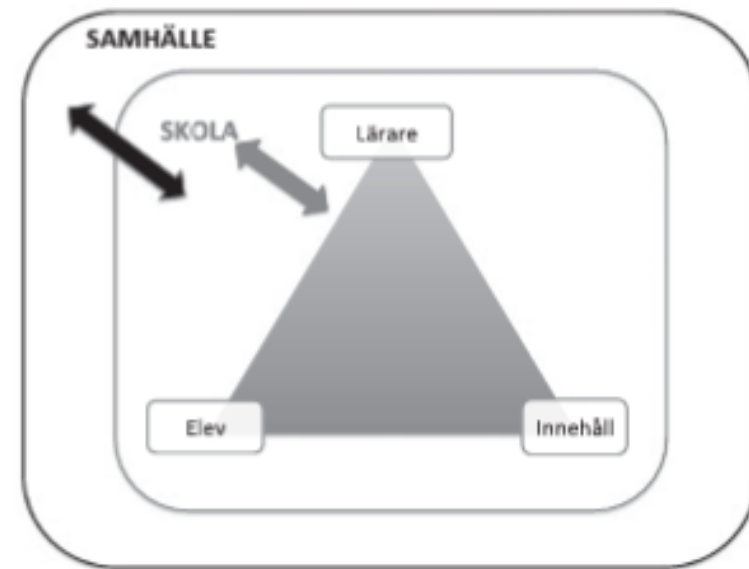




Ges eleven möjlighet att möta ett innehåll som känns meningsfullt att lära sig? Klarar läraren att lägga "ribban rätt"?
Vilka hinder finns för barnet att erövra ett kunskapsinnehåll i lärarens undervisning? Hur hanteras dessa hinder?



Didaktik i institutionell kontext



Didaktik i samhällelig kontext

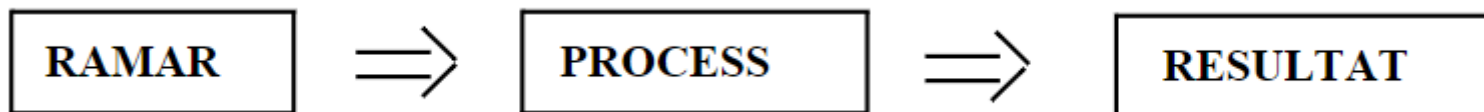
Ramfaktorteorin

Utvecklades av Ulf Dahlström (1967) och U.P Lundgren (1968)

- **Organisatoriska ramfaktorer:** t.ex. klasstorlek
- **Fysiska ramfaktorer:** undervisningslokalens utformning
- **Konstitutionella:** de juridiska regelverk som omgärdar undervisning

Man kan även dela in ramfaktorerna på *makro* respektive *mikronivå*

Modell för "den enkla" ramfaktorteorin



Utvidgad ramfaktorteori

- Skolkultur
- Ämnestraditioner
- Diskurser om skola och utbildning
- Lärares kunnande och föreställningar



Grupp 1: **Malin**, Annica, Mattias, Lena och Linda

Grupp 2: **Jinan**, Anette, Annelie och Anna-Karin

Grupp 3: **Anton**, Stina, Jennifer och Cecilia

Malin, Jinan och Anton är samtalsledare!

- Utse en som tar anteckningar (stolpar) innan ni börjar.
- Anteckningarna lämnas till Max.

Samtal i grupper

1. Gå laget runt: Låt var och en läsa upp ett citat ur sin läslogg.
2. När alla har läst bestämmer ni er för vilket citat som ni vill börja samtala om.
3. Den som vars citat ni väljer får inleda med att redogöra för sina reflektioner och frågor.
4. Därefter får andra i gruppen komma in med inspel och tankar. Samtalsledaren fördelar ordet.
5. Därefter väljer ni ett annat citat.
6. Ni kommer sannolikt inte hinna ta upp alla citat, men försök att fördela tiden så att ni hinner med ett par stycken.

Transformativt ledarskap

Enligt [Bernard] Bass är ett transformativt ledarskap i dag överlägset för att åstadkomma förbättrade resultat.

I dag, menar han, måste ledare vara mer förberedda olikheter och värdera och anpassa sina strategier efter olikheter som finns i varje nytt sammanhang.

Det gör menar Bass och andra företrädare transformativt ledarskap, att ledare måste arbeta med medarbetares **inre motivation**, **inspirera** och **utmana**, vara öppen för olika processer och kunna **åstadkomma en individuell intellektuell stimulans** som främjar det gemensamma bästa.

(Håkansson & Sundberg, 2018, s.33)

Hur praktiseras ett transformativt ledarskap?

- Att få följare att anamma organisationens vision och utifrån den kontinuerligt fördjupa sin förståelse för uppdraget och utveckla sitt arbete, gärna i team.

Idealiskt sett motiverar transformativa ledare människor så att de går utöver sina formella arbetsuppgifter och identifierar sig med organisationen och dess kultur, vision och ledare.

Alvesson (2019). s. 349

Centrala delar i ett transformativt ledarskap:

- Stimulera medarbetarnas intellekt
- Inspirera och motivera
- Vara en förebild – vara karismatisk

Laissez-fair: Låt-gå-ledarskap.

Transaktionellt ledarskap: Att få följare att följa i utbyte mot förmåner (prestationer i rätt riktning belönas)

Frågan är forskning om ledarskapsstilar och managementforskning egentligen hjälper oss att förstå och utveckla pedagogiskt ledarskap?

Ledarskap förstått som en social relation

- **Sätter fokus på samspel mellan ledarskap och kontext**

Att se ledarskap som konstruerat i ett socialt sammanhang betyder att ledarskapet står i samspel med struktur, kultur och alla de nätverk som utgörs av individer och roller i en organisation.

- **Sätter fokus på följare**

Ledare och efterföljare är indragna i en ömsesidig och frivillig interaktion byggd på mening och förståelse. ...en person blir ledare genom att en eller flera personer tillmäter det han eller hon säger stor vikt, och låter sig påverkas av det.

Alvesson, M., (2019), s. 268

Ledarskap som förstått som social handling

I en situation där en underordnad har ett förslag, argumenterar för detta samt får uppbackning i gruppen, är det denne som utövar ledarskap vid tillfället i fråga.

Om dynamiken upprepas med viss regelbundenhet kan man tala om den underordnade som ledare i gruppen och de övriga – även den formella chefen - som följare.

Man kan dock säga att den överordnade godkänner eller välsignar det utövade ledarskapet, vilket kan vara viktigt. Det ändrar emellertid inte att det är rimligare att se den underordnade som utövare av ledarskap vid tillfället i fråga.

Alvesson (2019), 267 f.

Varför inte dra nytta av och förverkliga all den ledarpotential som redan finns i organisationen?

Harris (2018), s.56

Distribuerat ledarskap

Ett distribuerat ledarskap är något mer än vad vi brukar kalla för delegering.

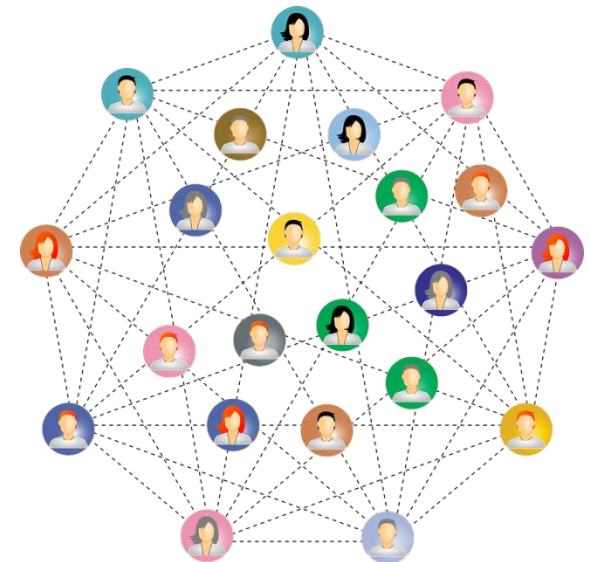
Ett distribuerat ledarskap innebär istället att ett nätverk av individer mer eller mindre oberoende av varandra leder verksamheten mot ett gemensamt mål.

Det kan alltså finnas skillnader mellan hur många medarbetare det gäller, graden av koordinering, graden av oberoende, samt hur makt och befogenheter följer med... (s.121-122)

Håkansson & Sundberg (2018)

Anette Olin Almqvist

Mellanledarskapet "Middle leaders":
förstelärare, utvecklingsledare m.m.



Utmaningar

Wright, Lisa., 2008

- Distribuerat ledarskap kan uppfattas som uppifrån kommande delegering, och som innebär mer tidskrävande pålagor i arbetet.
- Det distribuerade ledarskapet kan uppfattas som inte vara “på riktigt” av medarbetarna. Den formella ledaren “håller fortfarande i taktpinnen”.
- Den formella ledaren involverar endast dem som tänker likadant som hen och följer hens agenda.
- Distribuerat ledarskap kan göra det formella ledaransvaret otydligt.
- Om inte den formella ledaren kontrollerar och styr det distribuerade ledarskapet kan negativa krafter få en starkare maktbas i organisationen.

Hur tänker du kring ledarskapsmodellerna/stilarna:

- Instructive- respektive transformal leadership?

Hur ser det ut hos dig? Är ledarskapet distribuerat? Hur?



Lärträff 3

Västerås, 10 april

- Tillbakablick på läsloggreflektionerna och ledaskapsmodeller/-stilar
- Läsloggsreflektioner
- Samtal om begreppen:
 - Organisation
 - Tydlighet
 - Delaktighet
 - Tillit
 - Tid
- Om drift-(arbets-) och utvecklingsorganisation samt pedagogisk *ledning*
- Om skolkulturer

Och det blir...

fler metoder för reflektion och lärande samtal!

Varmt välkomna till campus i Västerås i april!

Text till lärträff 3 skickas på mejl.

