

Program

Lärträff 3, 13 april 2025

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

13.15 Om transformativt ledarskap och relationellt perspektiv på ledarskap

14.00 Läslogsreflektioner

15.00 Fika och återkoppling i helgrupp

15.30 Organisation för utveckling

16.00 Avslutning av dagen



Här är jag nu...

Berätta kort om var du befinner dig just nu (i arbete eller annat).

Avsluta med "att avsluta" en mening från varje spalt.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Jag ångrar... • Jag hoppas att jag aldrig ... • Detta år vill jag ... • Jag blev arg när ... • Om fem år tror jag att jag ... • Jag skulle vilja resa till ... • Helst av allt vill jag ... • Jag tycker att alla borde ... • Ibland undrar jag om ... • Alla människor borde få ... • Jag behöver ... • Jag vill aldrig ... • Jag njuter av ... • Det viktigaste för mig just nu ... • Jag älskar att... | <ul style="list-style-type: none"> Ibland undrar jag om ... Jag kände mig glad när ... Jag kanske skulle klara att ... Jag vet att jag kan ... Jag är orolig för ... Jag är ledsen för ... Jag tycker att det är svårt att ... Jag blir förtvivlad när jag hör att ... Ingen kan ana att jag ... Snart måste jag bestämma mig för om ... När jag tänker på rött tänker jag på ... Jag är övertygad om att ... Jag har ett stort behov av att ... Jag gillar bäst när det är ... Jag skulle aldrig klara att ... |
|---|--|



Skolkultur

Familjekultur

"Man har trevligt med varandra, allt är frid och fröjd i arbetslaget, men man undviker ofta att sätta en utmanande dagordning för att inte besvära varandra och riskera att skada familjefriden."

Funktionalitetskultur

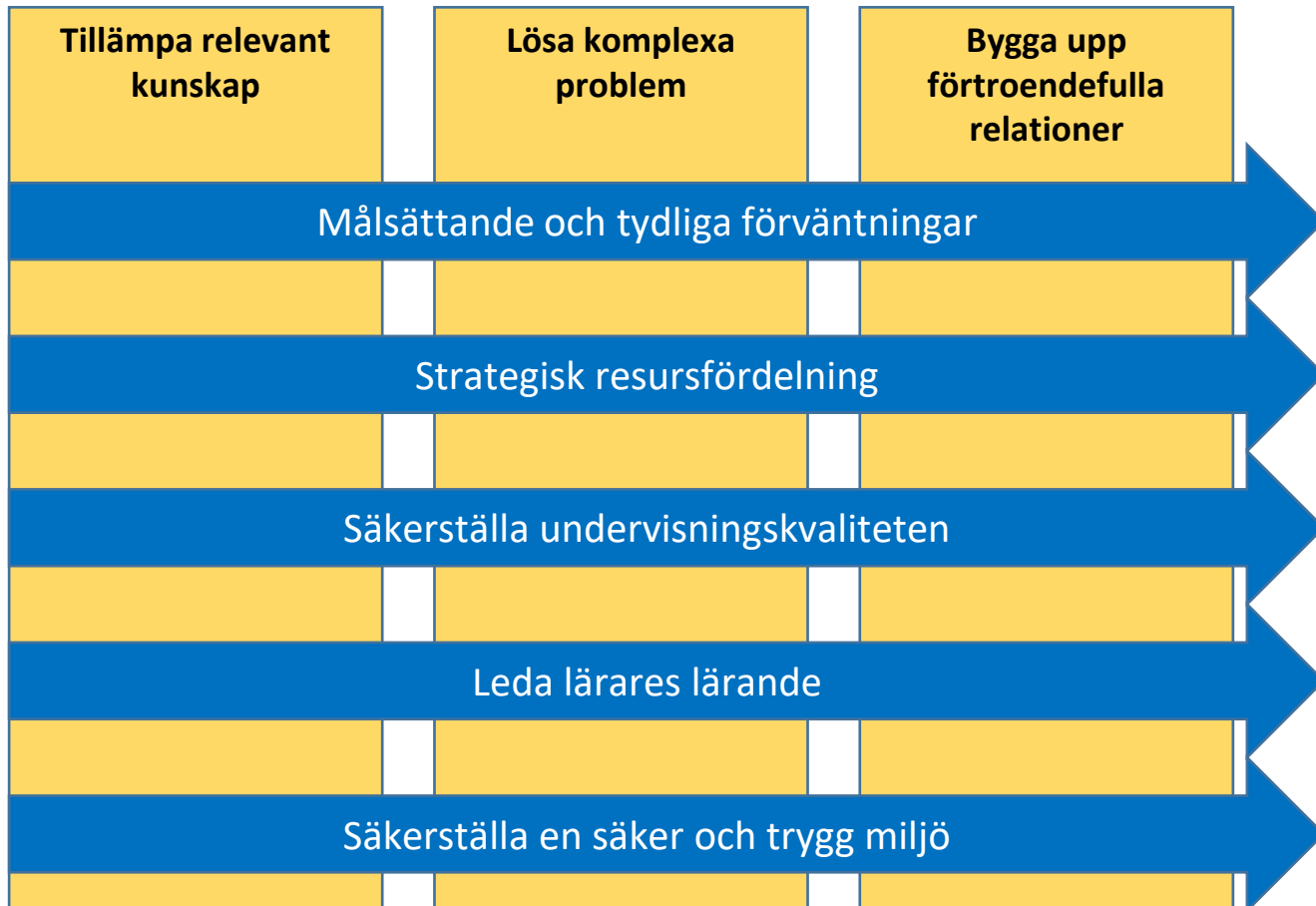
"...man arbetar praktiskt, hanterar dagens och nästa veckas problem och fördelar insatserna, men sätter inte fokus på elevernas (barnens) lärande..."

Professionell lärandekultur

Präglas av bl.a.:

- Gemensamma värderingar och vision
- Fokus på barns utveckling och lärande
- Reflekterande dialoger
- Avprivatisering av undervisningspraktik
- Samarbete

Instructional leadership



- Leder och ger riktning för lärares professionella lärande (i t.ex. kollegiala lärprocesser)
- Har ett engagemang och en öppenhet för gemensamt lärande med medarbetare
- Läger tid och vikt vid öppna och förtroendefulla samtal om den pedagogiska praktiken
- Arbetar för att skapa tillit i relationen till medarbetare och medarbetares praktik

Salo, Nylund & Stjernstrøm (2024)

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 med dess fokus på ledarens individuella egenskaper tillräcklig för att förstå och utveckla kunskap om ledarskapets komplexitet?

Ledarskap ur ett relationellt perspektiv

- **Sätter fokus på samspel mellan ledarskapet och följare**

Att se ledarskap som konstruerat i ett socialt sammanhang betyder att ledarskapet står i samspel med 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

- Tillit mellan ledare och följare brukar lyftas som centralt i ett sådant perspektiv.

Bikupa: Vilka situationer och ledarhandlingar har utifrån din erfarenhet bidragit till att skapa tillit mellan ledare och följare (mellan dig och din personal)?

Exempel på situationer, handlingar

- ledare som syns i verksamheten
- besöker klassrum
- backar upp lärare i deras samverkan med föräldrar
- ger feedback vid behov

Blom (2024)



Enligt Blom (2024) var det dock ***inte aktiviteterna i sig*** som utgjorde huvudsak för tillitsbyggande utan snarare ***attityderna***, eller ***förhållningssättet***, bakom aktiviteterna.

Aktiviteterna hade betydelse för tillit om de till exempel uppfattades som ***icke-dömande*** och ***uppriktiga*** samt om de förknippades med ***ledarens ärliga engagemang***.

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.
7. Välj ut en fråga/en reflektion för att diskutera/återkoppla i helgrupp!



Diskussion i helgrupp



Skollagen 2 kap. 10 § Rektorn beslutar om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov.

Rektorn fattar i övrigt de beslut och har det ansvar som framgår av särskilda föreskrifter i denna lag eller andra författningar.



Organisationer kan grovt ledas in i två delar där två separata logiker råder

Driftsorganisation

Göra saker snabbt och rätt

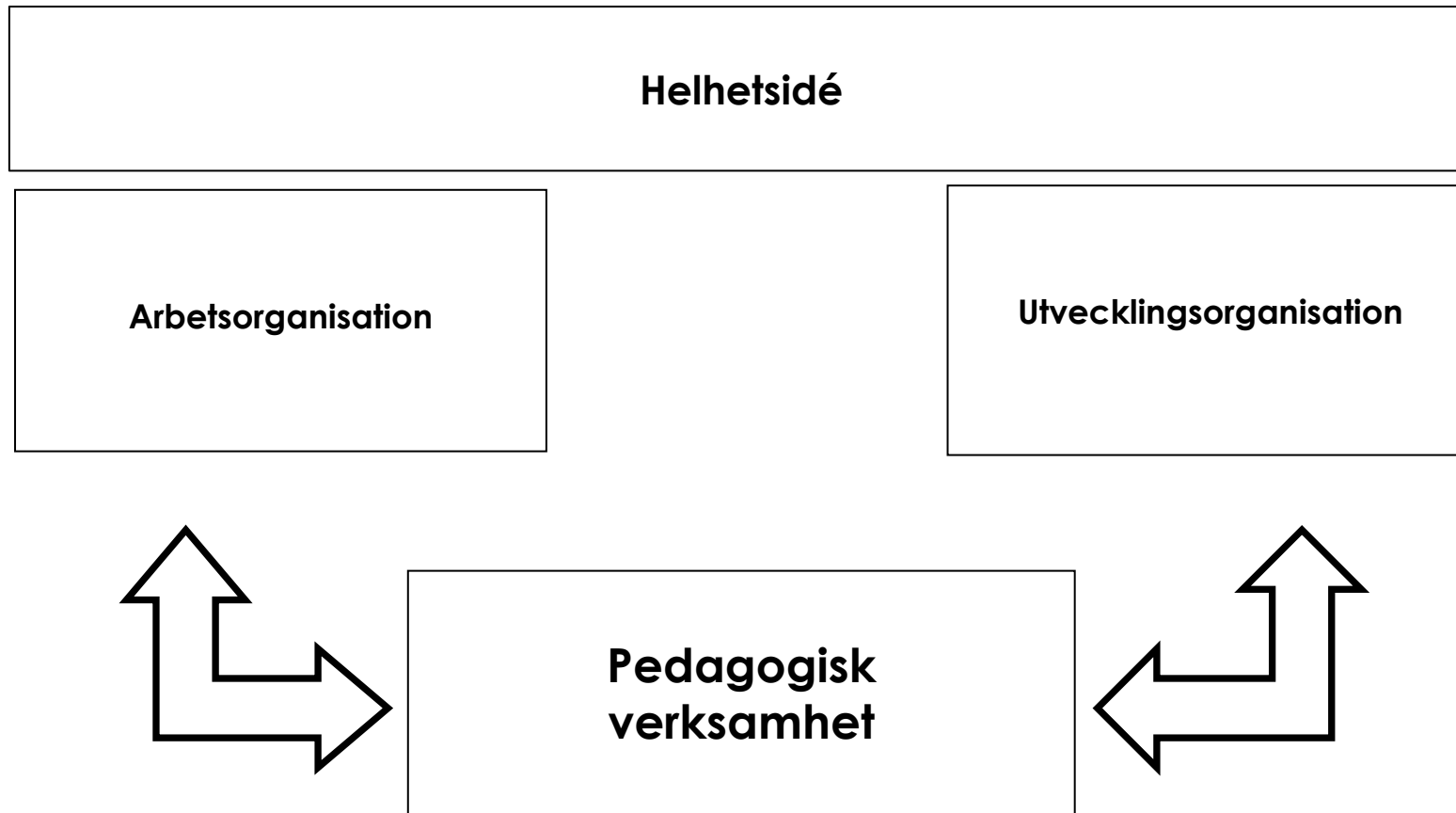
Vardaglig
Förutsägbar
Effektiv

Utvecklingsorganisation

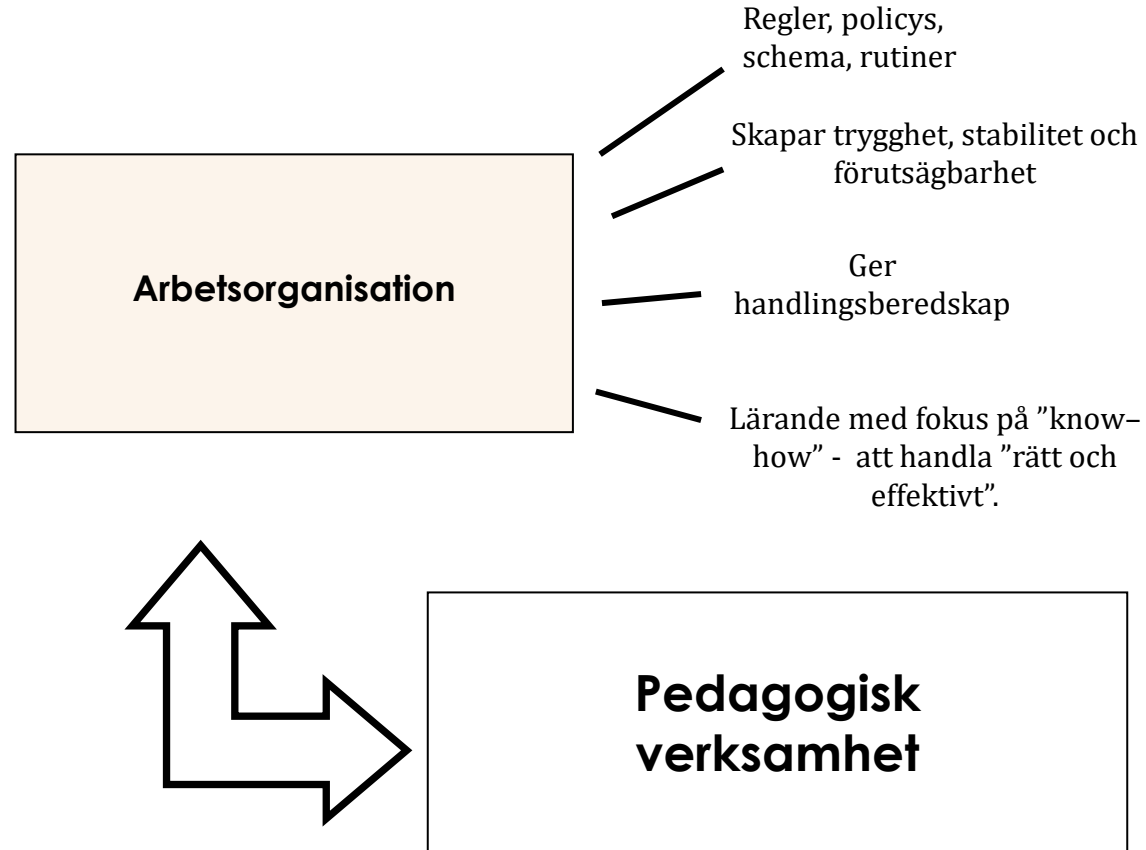
Förbättra förutsättningar och resultat

Nyskapande
Osäker
Kostsam

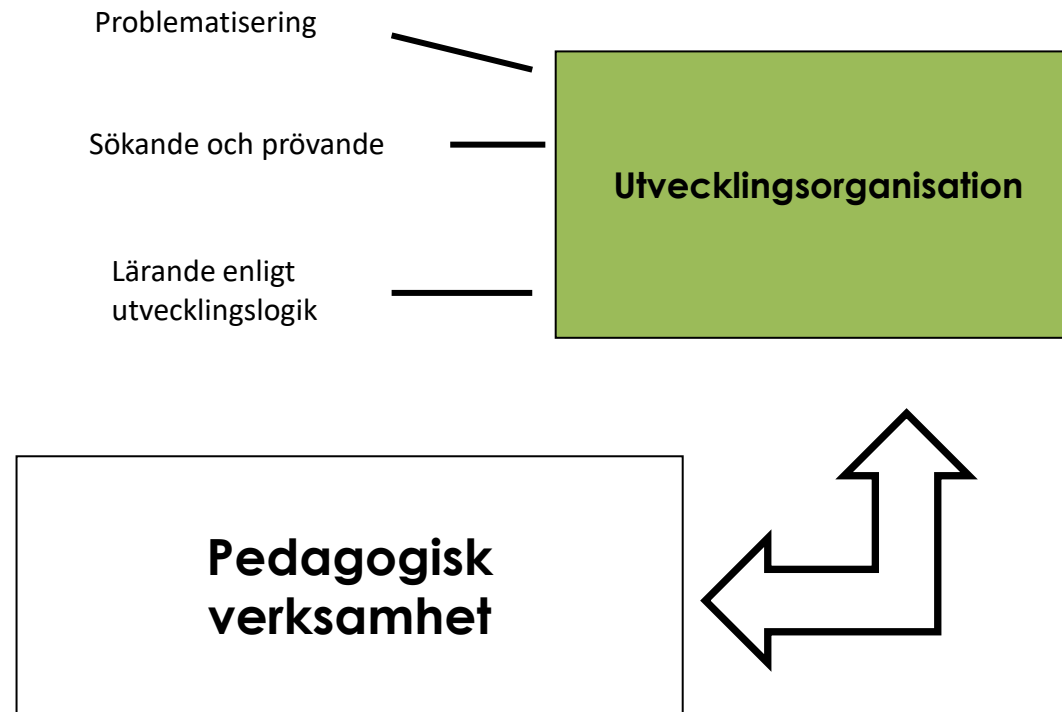
Arbetsorganisation – Utvecklingsorganisation



Arbetsorganisation



Utvecklingsorganisation



Helhetsidé

Vision (det verksamheten vill uppnå - framåtsyftande)

Verksamhetsidé (det som möjliggör och kännetecknar verksamhetens riktning mot visionen)

Arbetsorganisation

Utvecklingsorganisation

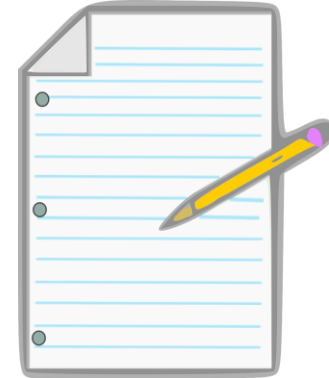
Pedagogisk
verksamhet

Lärträff 5, Västerås 17 juni

- Mer om organisation för utveckling
- Praktikorienterade perspektiv på pedagogiskt ledarskap
- Kollegahandledning



Uppgift till nästa träff, Västerås 17 juni



1. Läs dokumentet "Kollegahandledning. Instruktioner" (skickas via mejl).
2. Förbered en kort presentation av en svårighet/utmaning kopplat till ditt ledarskap, cirka 5 min.
 - Försök att vara så konkret som möjligt. Utgå gärna från en händelse eller situation.
 - Beskriv din egen upplevelse och omständigheterna kring svårigheten/utmaningen.
 - Vilka andra personer är inblandade? Vilka yrkesmässiga relationer har de till dig och till varandra?