

Program

Lärträff 4, 16 juni

Västerås, Elite

13.00 Inflygning

13.30 Introduktion, kollegahandledning

15.00 Fika

15.20 Att ge feedback, exempel i praktiken

15.40 Ledarhandlingar och ledarpraktik

16.20 Utvärdering



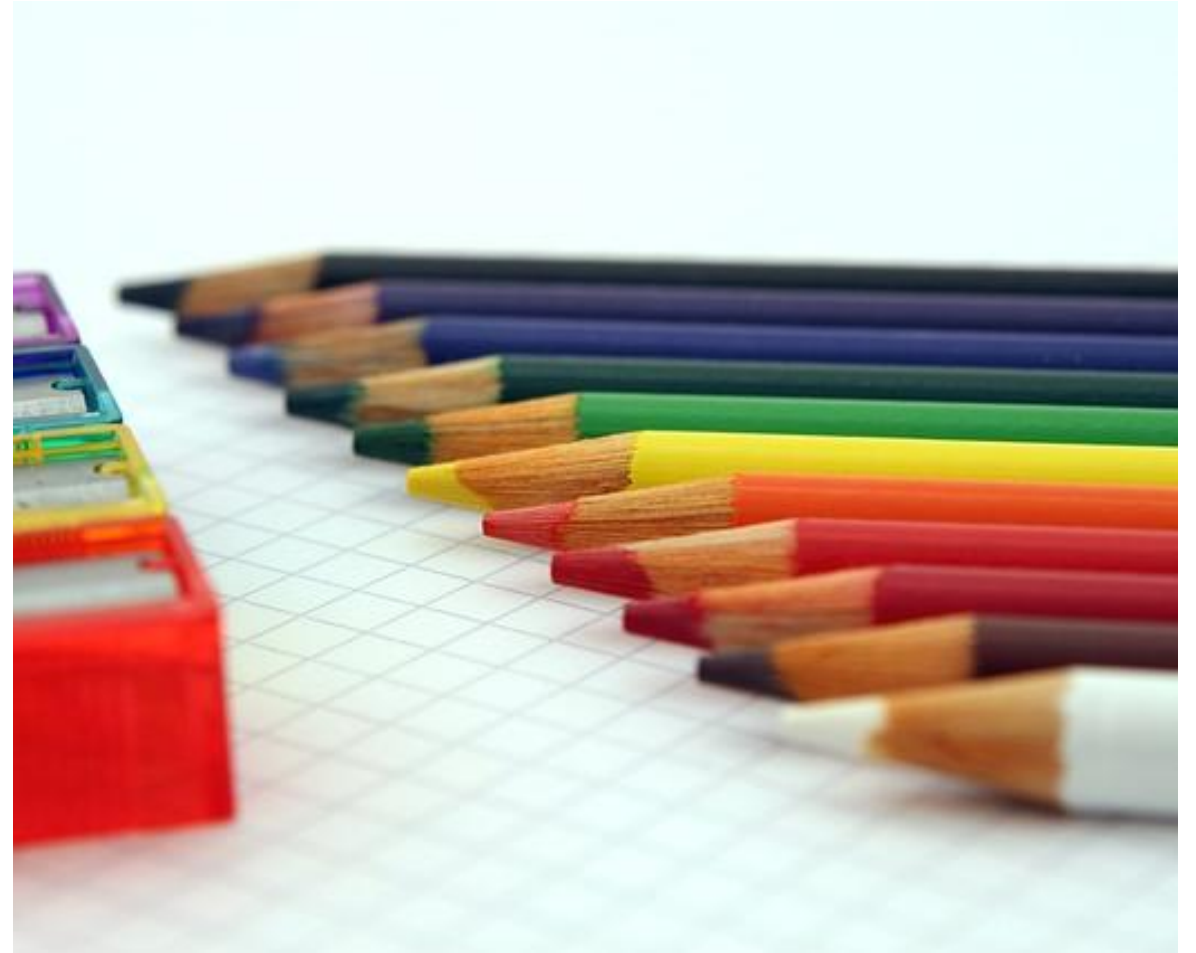
Kollegahandledning

Alla deltagare har roll som handledare (en deltagare handledd).

Handledning är kärnan:

Utmaningar och problemen ska inte ”diskuteras i allmänhet utan problemägaren ska handledas av de andra deltagarna”

(Langelotz, s. 37)



En lärande gemenskap

”Kollegial grupphandledning kan räknas till den typ av kollektiv kompetensutveckling som strävar efter att uppnå en form av ’teacher learning community’ (TLC) eller ’professional learning community’ (PLC)

I en TLC delar en grupp yrkesverksamma med sig av sina erfarenheter och kunskaper och ett ömsesidigt lärande förväntas ske.

Ett implicit antagande i TLC och PLC är deltagarnas frivillighet, goda relationer och deras vilja att dela med sig av sina erfarenheter.”

(Langelotz, s. 17)

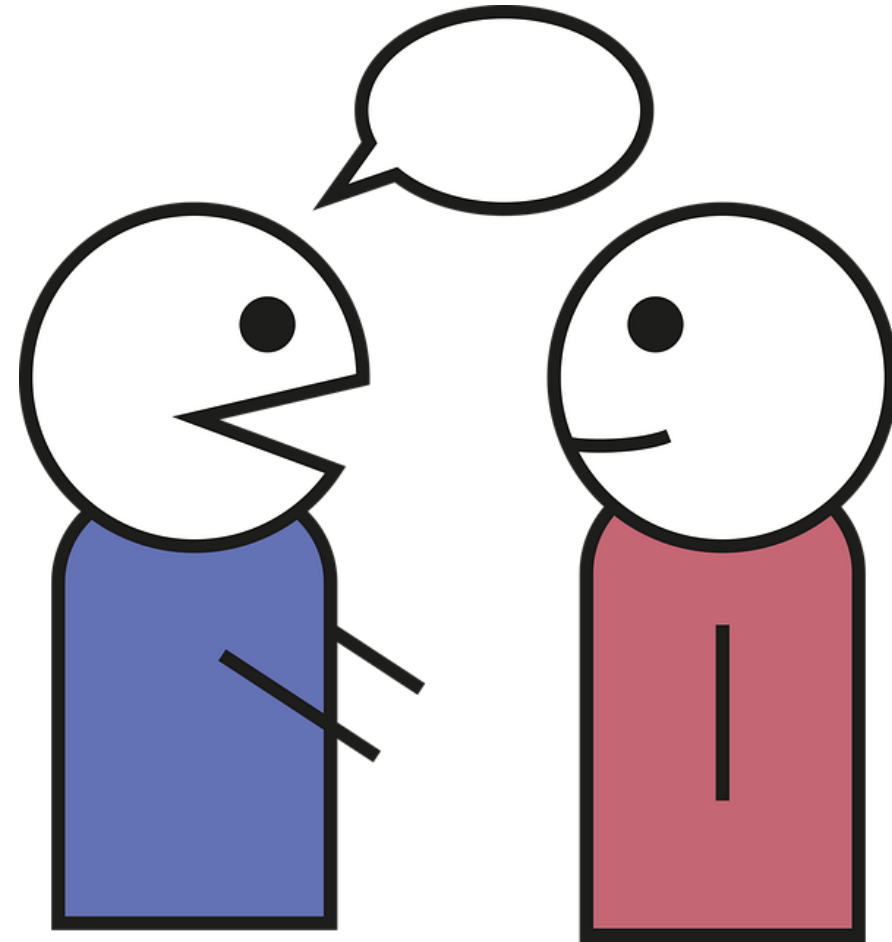


- Att vara en kritisk vän!

Vän med associationer till stöd,
bekräftelse, lojalitet (och tillit)

Kritik med associationer till
analys, kvalitet och förbättring

Handal (2007), se även instruktioner för
kollegahandledning om "kritiska vänner". Delades ut vid
lärträff 4.



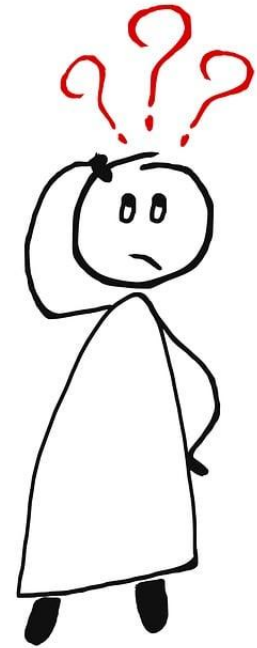
Hur hamnar man, som kritisk vän, rätt i sin feedback?

”Det är den andres problem eller dilemman som är föremål för dokumentation och kommunikation av praktiken. [...] Det handlar med andra ord om att identifiera kollegans närmaste utvecklingszon.

För detta krävs engagemang och en vilja att utvecklas, men även hög grad av tillit och mod mellan kollegorna.

Att ge en alltför lam respons efter en skuggning hjälper inte kollegan att växa som pedagog, att ge för tuff respons hjälper inte heller eftersom det ligger utanför det som i dagsläget är möjligt att förstå.”

Wennergren, s. 92 – 93



En kritisk vän vill gott!

”För att ett arbetssätt med kritiska vänner ska fungera betonas vikten av ett personligt tillitsförhållande, en tilltro till den kritiska vännens kompetens på området, en förväntan om personlig integritet och en grundläggande trygghet i att den kritiska vännen vill ens bästa.”

Lundin, 2015, s. 2

Börja med att repetera instruktionerna:

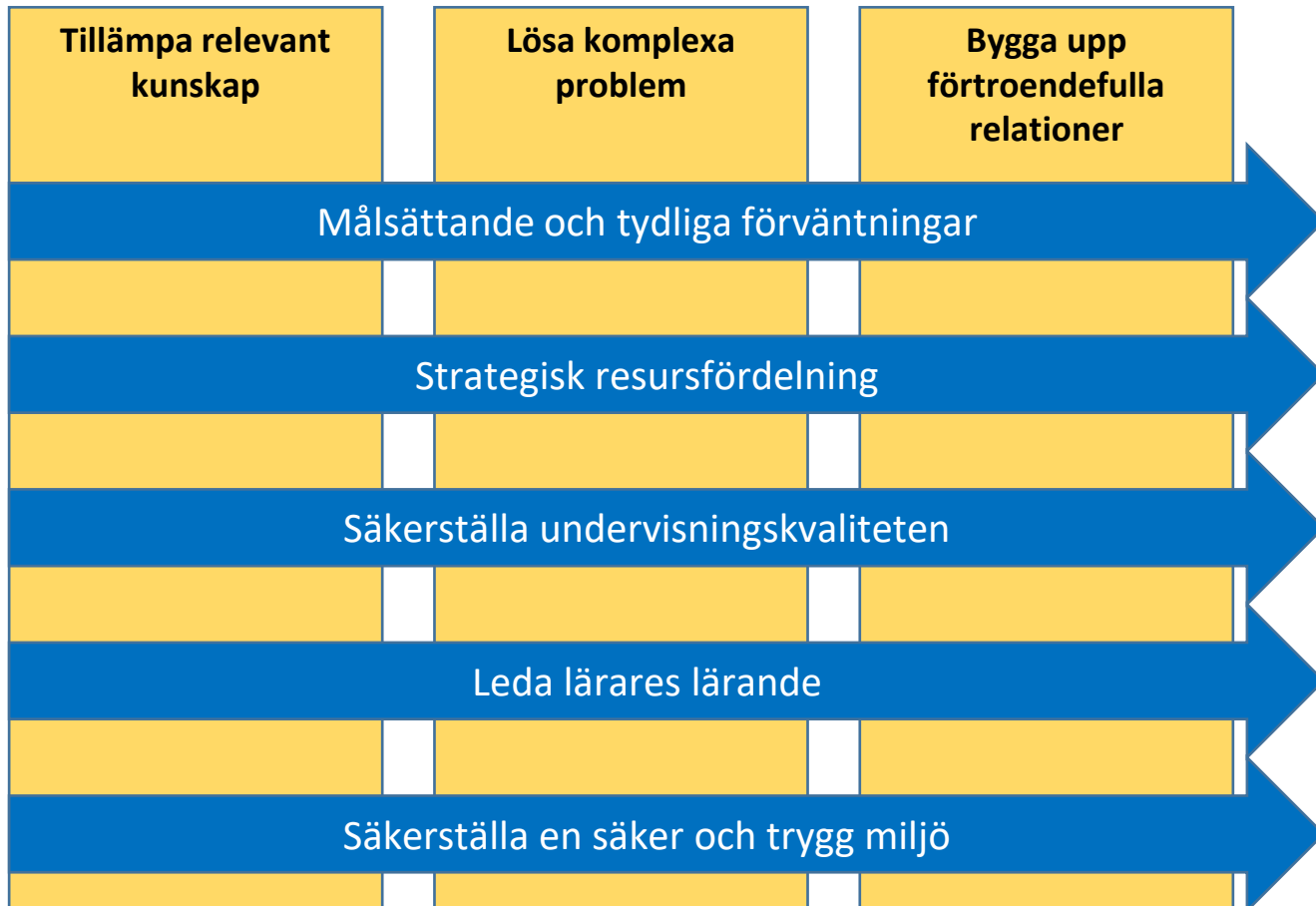
1. **Centrala delar i kollegahandledning:** *kritiska vänner, lärande gemenskap, sekretess och fallgropar*
2. **Steg att följa**

Utse samtalsledare och sekreterare och följ sedan stegen i instruktionerna

Grupp 1: Karin, Jessica, Stina, Karolina, Jenny

Grupp 2: Linda, Helena, Susann, Teresia, Ann-Marie, Angela

Instructional leadership (Bild från lärträff 3, 13 maj)



- 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 (Bild från lärträff 3, 13 maj)

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)

Ledarstilar

- fokus på individen som ledare och individuella ledaregenskaper

Ledarskap förstått som en praktik

- **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

Praktikteoretiskt perspektiv på ledarskap/ledarhandlingar

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.



Bikupa

Vad finns det för exempel på ledning/ledarpraktiker i utvecklingsarbete eller annat (t.ex. i kollegiala lärprocesser)? Vilka personer är det som leder? Vad har det för mandat? Hur ser deras förutsättningar ut för att leda?

Distribuerat ledarskap

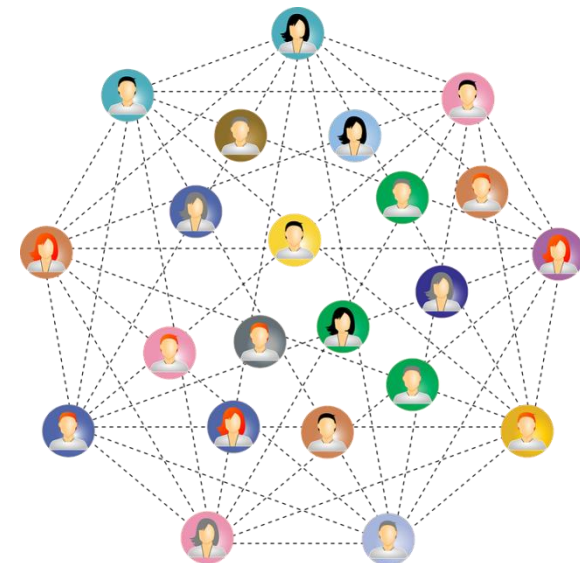
Ett distribuerat ledarskap är något mer än vad vi brukar kalla för delegering.

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)

Ledarhandlingar i ett skolutvecklingsarbete kan ses som en "web of leading". (Nehez, Sülau & Olin, 2022)



Mellanledare

- Mellanledare benämns i skolorganisationer t.ex. som lärledare, arbetslagsledare, utvecklingsledare, teamledare eller processledare
- Mellanledare kan förstås som individer som dels har en uttalad ledarroll, dels har en lärar-/förskolläraryrke
- Mellanledare roll har i forskning beskrivits som avgörande för skolutvecklingsarbete, bland annat i fråga om utveckling av professionell skolkultur samt överföring och anpassning av strategier för skolförbättring till lokala behov

(Nehez, J., Blossing, U., Gyllander Torkildsen, L., Lander, R. & Olin, A., 2021; Gustavsson & Löfving, 2020; Grootenboera, P., Edwards-Groves, C. & Rönnerman, K., 2015)

Vilka benämningar finns för mellanledare i era organisationer?