



HÖGSKOLAN
DALARNA



HÖGSKOLAN
DALARNA

Ledarskap – handledare - samtalsledare



Specialpedagogik för lärande, 2019-09-11

Maria Olsson, moo@du.se

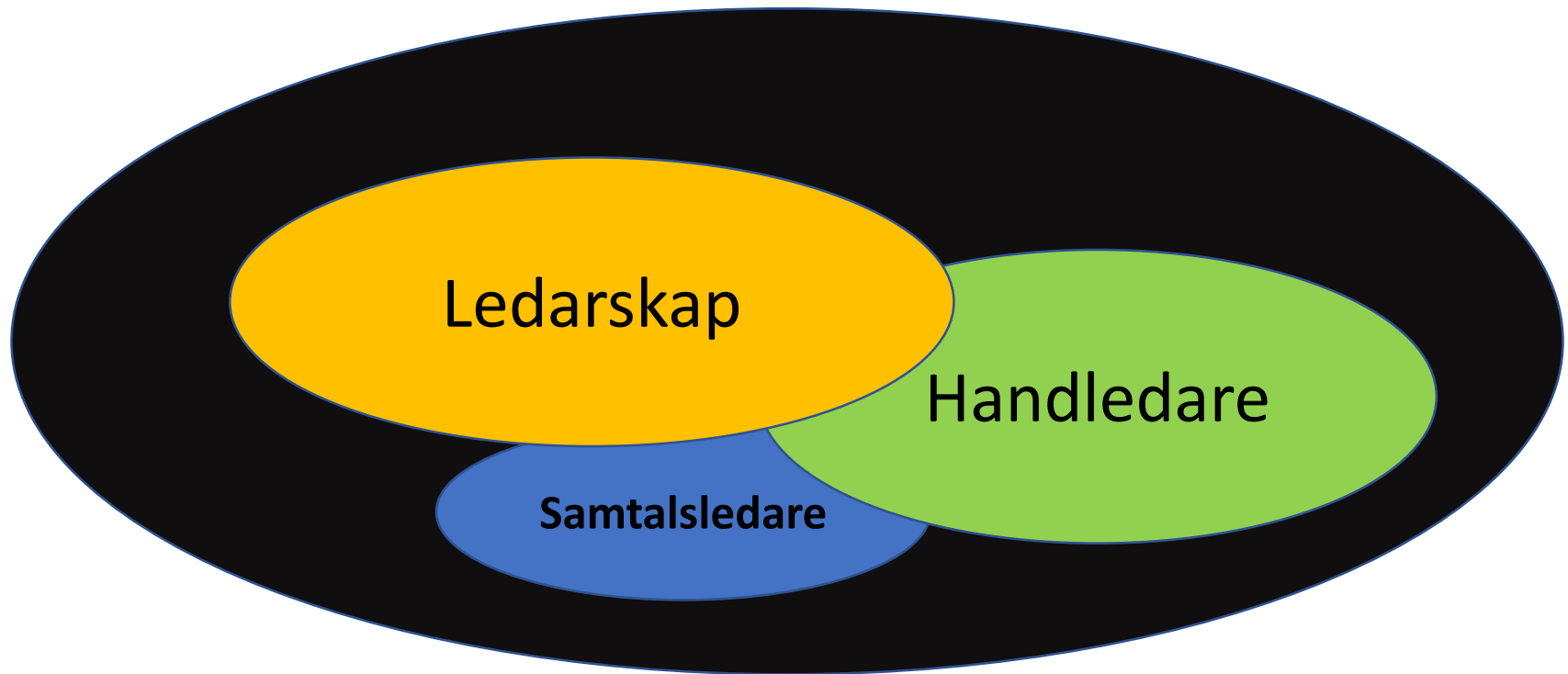
Några punkter för föreläsningen

- Ledarskap – kort om teorier
 - Relationer och legitimitet
- Lärande och dess komplexitet(er)
- Aktionsforskning
- Dialog

Syfte



HÖGSKOLAN
DALARNA



Talet om ledarskap

Framgångsrikt
ledarskap

Tydligt
ledarskap

Skicklig
ledare



Ledarskap

”Ledarskap är den **process** som innebär att **påverka** andra till att förstå och vara överens om vilka uppgifter som bör utföras och hur utförandet bör ske. Ledarskap är den process som syftar till att **underlätta individuellt och gemensamt arbete** mot delade **mål.**”

(Yukl, 2012, s. 11, mina kursiveringar)

”Leadership is not just a leader acting and a group of followers responding in a mechanical way, but a **complex social process** in which the **meanings and interpretations** of what is said and done are crucial

(Alvesson, 2001/2013, s. 100, mina kursiveringar).



HÖGSKOLAN
DALARNA

Ett relationellt perspektiv

Ledarskap utövas i
och genom en
relation med andra
människor



Ledarskap utövas i ett
specifikt sammanhang





Relationer och legitimitet

Asymmetri – ömsesidighet

(jfr Biesta 2013; Smirchich & Morgan, 1998)

Legitimitet

skapas utifrån olika grunder:

**-befogenheter, kunnighet, karisma,
relationer**

(Pace & Hemmings, 2007; Frelin, 2010)

Lärandets komplexitet(er)

Kollegialt
lärande

- Tid: Lärande pågår hela tiden
- Rum: Människor lär sig genom att interagera med andra och med sin omgivning. Interaktioner pågår överallt.
- Obestämbarhet: På förhand kan vi inte veta vilka som kommer att interagera, hur dessa påverkats av tidigare interaktioner och kommer att påverka framtida interaktioner.

(se t.ex. Osberg & Biesta, 2010; Stacey, 2001)



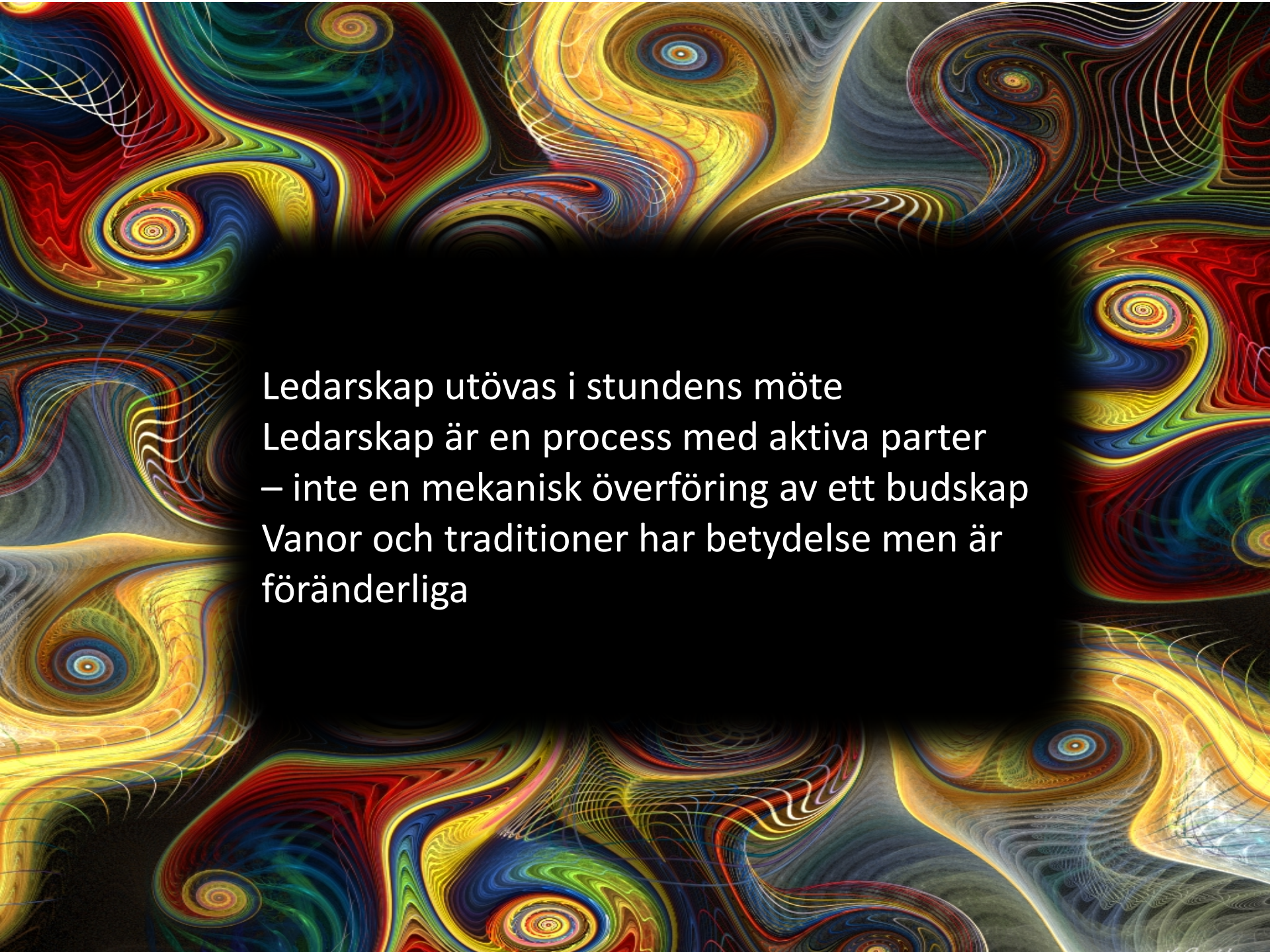
Men . . .

. . . det skapas gränser

- Ledarskap utövas inom den tidsram som institutionen tillhandahåller
 - speciell tid och speciellt rum
- På förhand givet vilka människor som kan komma att delta
- Allt lärande ses inte som ändamålsenligt
- Vanor och erfarenheter skapas
- Möjligt att anta att lärande kan ske

(jfr Berger & Luckmann, 1966; . Osberg & Biesta, 2010)

Men . . .



Ledarskap utövas i stundens möte
Ledarskap är en process med aktiva parter
– inte en mekanisk överföring av ett budskap
Vanor och traditioner har betydelse men är
föränderliga

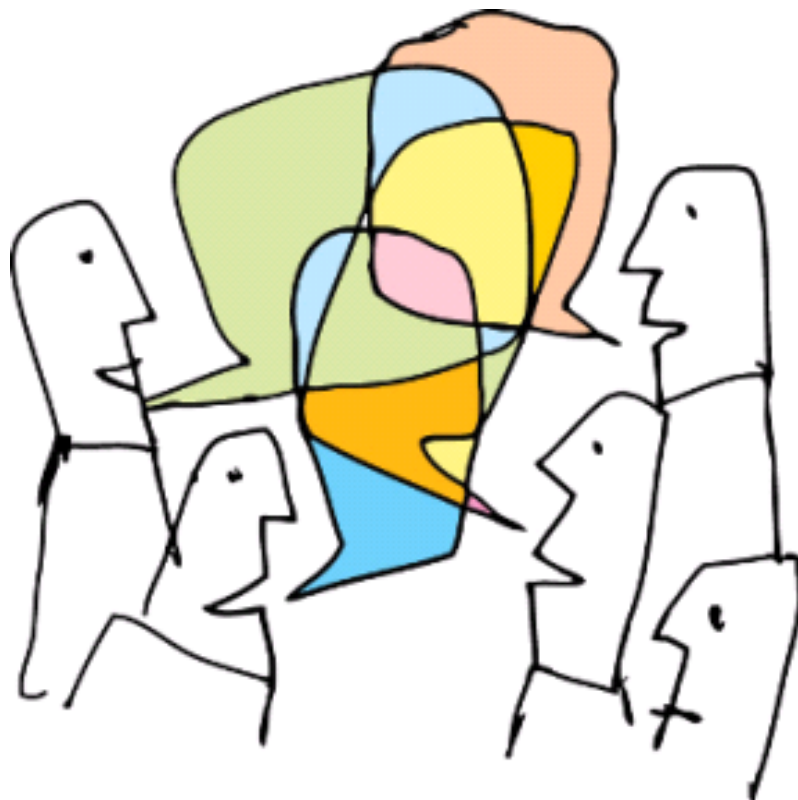
Ledarkunskap

Ledarskap

Aktionsforskning



HÖGSKOLAN
DALARNA



Utgångspunkt – deltagarnas erfarenheter, intressen, kunskaper och frågor

Deltagarna kan göra sina röster hörda

Demokratisk kunskapsprocess – utmana deltagarnas erfarenheter

Kunskaper som genereras är användbara

Skapa förändringar i praktiken som gagnar underprivilegierade

(Se t.ex. Bradbury 2015; Holmstrand & Härnsten; 2003)



Teoretiska antaganden

**Kunskap kan utvecklas
genom interaktion
mellan människor**


(Holmgren & Härnsten, 2003)

**Kunskap och makt är
sammanlänkande**

(se t.ex. Biesta, 2013)

**Dialog – ett
gemensamt handlande**

(se t.ex. Shotter, 1995)



**Yttranden som görs här och nu
influeras både av vad som tidigare
yttrats och vad som antas kan
komma att yttras.**

**Yttranden begränsas inte till ett
resultat av individers interna
intentioner eller resurser.**



Några av dialogens komponenter

Bekräftelse

**Produktiv skillnad
– kontraster**

**Narrativ och
temporal integrering**

(Gergen, Gergen, Barrett, 2004)

Handledare och samtalsledare – en komplex balansakt

- **Bekräftelse av erfarenheter – utmana erfarenheter**

(jfr Olsson, 2015, 2016)

- **Teoretisk kunskap – praktisk kunskap**

(jfr t.ex. Lahdenperä, 2011)

- **Samarbete – abdikera för erfarenheter**

(jfr Holmstrand & Härnsten, 2003)

**Vikten av kontrastering-
samstämmighet över tid**

(jfr Wenger 1998)



Referenser



HÖGSKOLAN
DALARNA

- Andersson, F. (2007). *Att utmana erfarenheter. Kunskapsutveckling i en forskningscirkel* (Doktorsavhandling, Institutionen för individ, omvärld och lärande, Stockholms universitet) Stockholm: Stockholms universitet.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Anchor Books.
- Biesta, G. J. J. (2013). Interrupting the politics of learning. *Power and Education*, 5(1), 4-15.
- Bradbury, H. (2015). Introduction: How to Situate and Define Action Research. I H. Bradbury (red.), *The Sage Handbook of Action Research*. (3rd ed.) (s. 1–9). Los Angeles: SAGE.
- Gergen, M. M., Gergen, K. J., & Barrett, F. (2004). Appreciative inquiry as dialogue generative and transformative. I D. Cooperrider, & M. Avital (red.), *Advances in Appreciative Inquiry*, vol.1, (s. 3–27). Bristol: Elsevier Science Limited.
- Frelin, A. (2010). *Teachers' Relational Practices and Professionalism* (Doktorsavhandling, Institutionen för didaktik, Uppsala universitet). Uppsala: Uppsala universitet.
- Holmstrand, L., & Härnsten, G. (2003). *Förutsättningar för forskningscirklar i skolan: en kritisk granskning*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.
- Lahdenperä, P. (2011). Mångfald, jämlikhet och jämställdhet – interkulturellt lärande och integration. I P. Lahdenperä (red.), *Forskningscirkel – arena för verksamhetsutveckling i mångfald*. Forskningsrapport 2011:1, (s. 15–41). Västerås: Mälardalens högskola, akademien för utbildning, kultur och lärande.



HÖGSKOLAN
DALARNA

Olsson, M. (2015). Vad var det som gjorde att vi fokuserade och utvecklade just det vi gjorde? Processen i en forskningscirkel. I Smilla Parc (red.), *Ett dussin russin! Tolv texter om deltagarbaserade verksamheter i utbildning och forskning*. (s.143–153). Stockholm: Runö utbildnings- & utvecklingscentrum.

Olsson, M. (2016). *Lärares ledarskap som möjliggörande och begränsande i mötet med 'alla' barn. En deltagarorienterad studie*. (Doktorsavhandling, Specialpedagogiska institutionen, Stockholms universitet) Stockholm: Stockholms universitet

Osberg, D., & Biesta, G. (2010). The end/s of education: complexity and the conundrum of the inclusive educational curriculum. *International Journal of Inclusive Education*, 14(6), 593–607.

Pace, J. L., & Hemmings, A. (2007). Understanding authority in classrooms: A review of theory, ideology, and research. *Review of Educational Research*, 77(4), 4–27.

Shotter, J. (1995). In conversation: Joint action, shared intentionality and ethics. *Theory and Psychology*, 5(1), 49–73.

Smirchich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The Management of Meaning. *Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 257–273.

Stacey, R. (2001). *Complex Responsive Process in Organization. Learning and Knowledge Creation*. London: Routledge.

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Yukl, G. (2012). *Ledarskap i organisationer*. Essex: Pearson Education Limited.