

Handledarskap – ett slags ledarskap



Handledarutbildningen, Specialpedagogik
för lärande 2024/2025

Maria Olsson,
fil dr. i specialpedagogik och
docent i pedagogiskt arbete

Min intention



Bidra till fördjupade reflektioner
över handledarrollen genom
kopplingar till ledarskap



Några punkter

- Teoretiska antaganden om ledarskap/handledarskap - legitimitet
- Samtal – dialog
- (Lärandets komplexitet)





Varför tala om ledarskap?

Framgångsfaktorer



(Durlak & DuPre, 2008, jfr även Skolverket, 2023)

Ledarskap – okomplicerat i retoriken

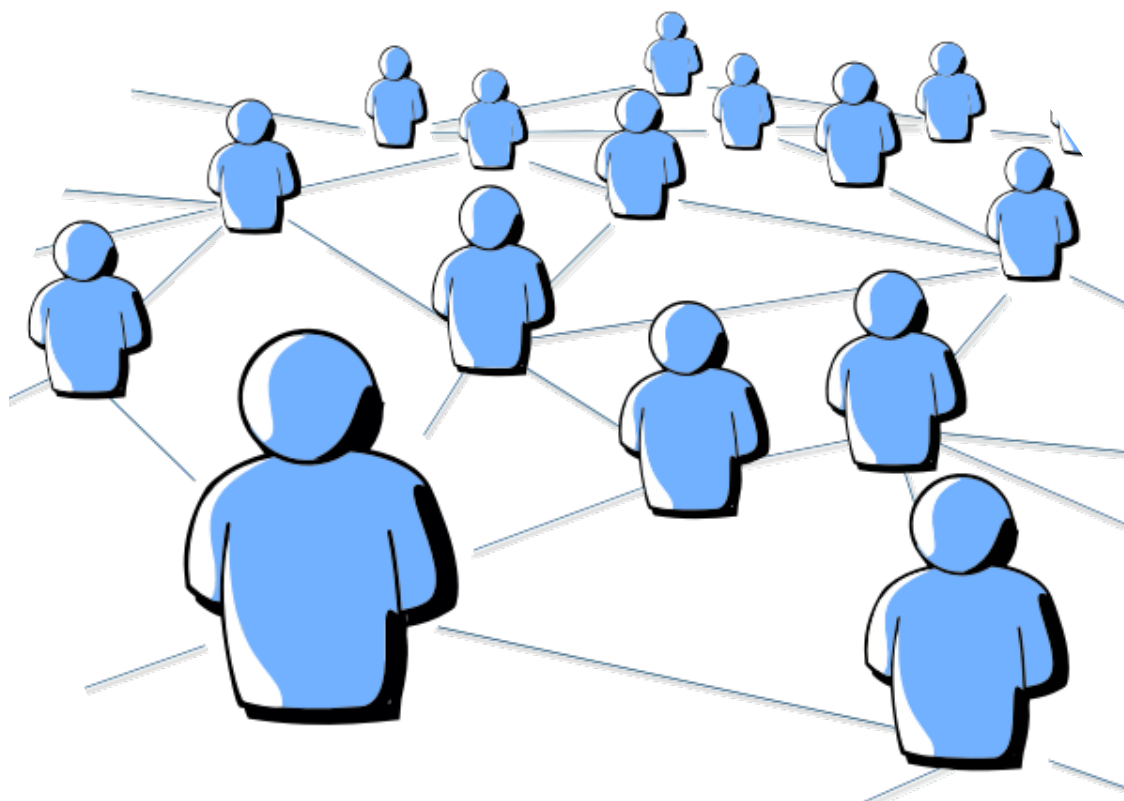
Framgångsrikt
ledarskap

Tydligt ledarskap

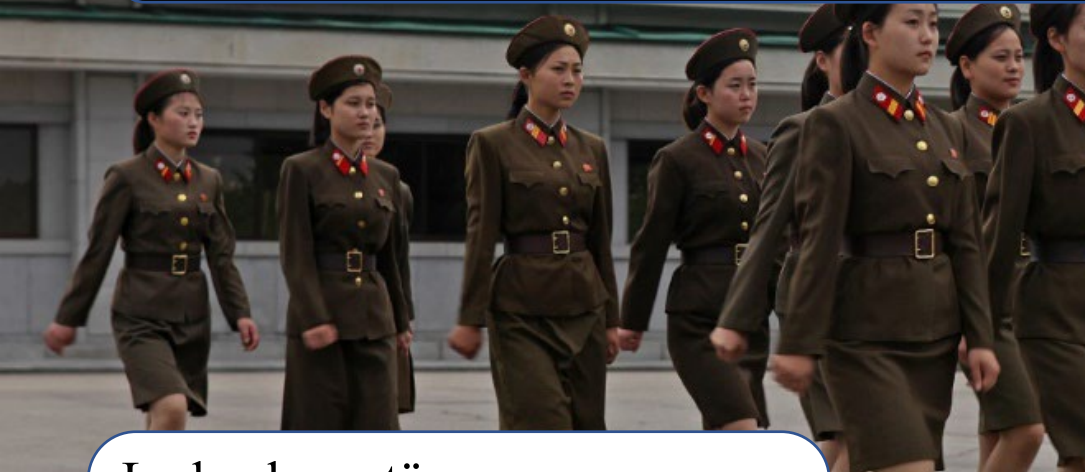


men ...

... komplext i praktiken



Ett relationellt perspektiv



Ledarskap utövas
i ett specifikt sammanhang
med vissa intentioner
och

i och genom en relation
med andra människor och i
relation till omgivande
förutsättningar och krav



Ledarskap – en påverkansprocess

”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

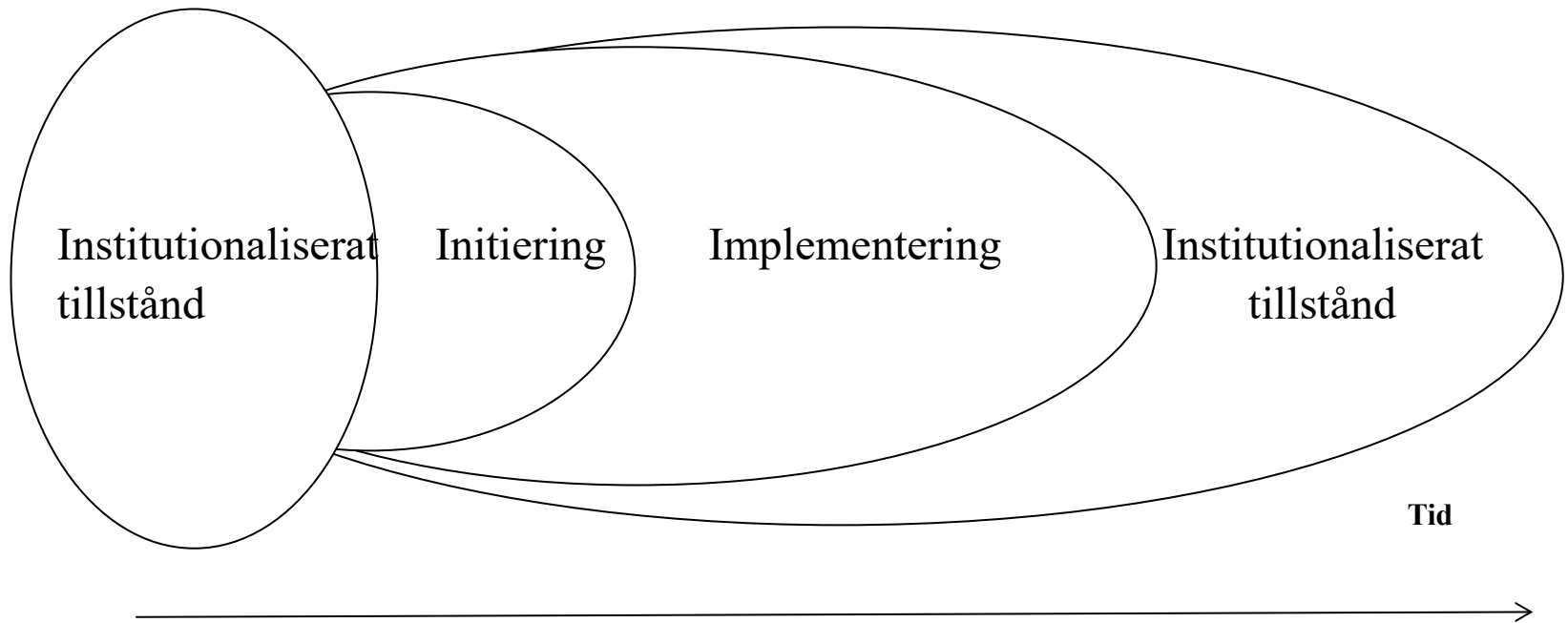
(Alvesson, 2001/2013, s. 100, mina kursiveringar).

Ledaren har definitionsföreträde

(Smirchich & Morgan, 1982)



Tid ... att implementera ett koncept



(Hand)ledarrollen

Viktigt med handledare med legitimitet att
leda professionella samtal

(von Ahlefeld Nisser, 2021)

Auktoritet och legitimitet att leda samtal

- Auktoritet?
- Formell ledarroll men ingen given auktoritet
- Auktoritet förhandlas mellan ledaren och deltagarna – samförstånd

Olika grunder för legitimitet

- formell
- karismatisk
- kunnighet
- relationell



(Pace & Hemmings, 2007; Frelin 2010)

Moraliska aspekter

- Deltagare uppfattar ...
- 1) handledaren som sanningsenlig
- 2) handledarens avsikter som goda
- 3) att handledaren främjar samtal som möjliggör att deltagarna kan göra sig själva rättvisa

(jfr Jackson, Boostrom & Hansen, 1993)



Relationer: Ömsesidighet - asymmetri



(jfr Biesta 2013; Smirchich & Morgan, 1998)

Att leda samtal – dialog



Bekräftelse

**Produktiv skillnad
– kontraster**

**Narrativ och
temporal integrering**

Olika sätt att hålla dialogen vid liv – några exempel:

Bekräftande t.ex:

Berätta mer...

Öppna frågor: Vad? Var? När? Hur?

Vad menar du med att...? Ge exempel, konkretisera

Jag hör.. Jag ser... Det låter som.. Om jag tolkar det du säger

Kontrasterande t.ex:

För vem är det ett problem?

Vad kan du göra annorlunda?

Om du får önska – vad skulle du vilja förändra? Vad av det kan du göra?

Vad är det värsta som skulle kunna hända?

Hur kan du se på detta i ljuset av ...?

Vad tror du ... skulle säga om ... var här?

Att relatera till tidigare och kommande berättelser:

Vad har hänt sedan sist?

Vad blir ditt nästa steg?

Hur ser du på nu?

Vad skulle du ha förändrat – vad skulle du ha behållit?

(med inspiration från Cederberg Scheike, 2024)

Möjliggöra lärande - lärandets komplexitet

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

Men ...

(se t.ex. Osberg & Biesta, 2010)



... det skapas gränser



- (Hand)ledarskap utövas inom den tidsram som institutionen tillhandahåller
- speciell tid och speciellt rum
- På förhand (relativt) givet vilka människor som kan komma att delta
- Allt lärande ses inte som ändamålsenligt men möjligt att lärande kan ske – speciellt syfte
- Vanor skapas och upprätthålls

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

(Hand)ledarskap – en komplex balansakt

- Bekräftelse av erfarenheter – utmana erfarenheter

(jfr von Ahlefeldt Nisser, 2021; Olsson, 2021)

- Teoretisk kunskap – praktisk kunskap

(jfr von Ahlefeldt Nisser, 2021)

- Samarbeta – abdikera för erfarenheter

(jfr Holmstrand & Härnsten, 2022))

- Vikten av kontrastering – samstämmighet över tid

(jfr Wenger. 1998)



(Hand)ledarskap ...

... utövas i ögonblickets möte
som är inbäddat i ett vidare
sammanhang

... är inget individuellt projekt
– en process där parter
påverkar varandra

... är inte en mekanisk överföring av ett
budskap – aktiva parter som skapar
mening

... är till viss del
oförutsägbarhet – möjlighet
till eftertanke

Referenser

von Ahlefeldt Nisser, D. (2021). *Professionella pedagogiska samtal för en inkluderande samtal*. Studentlitteratur.

von Ahlefeldt Nisser, D., & Olsson, M. (2018). Förändringsprocesser i förskola och skola belyst genom ett implementeringsperspektiv. *Utbildning & Lärande*. 12(1), 77–94.

Berger, P.L., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Anchor Books.

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). Elsevier Science Limited.

Ekholm, M. (1990). *Utvecklingsarbete och elevstöd i vidaregående skolor i Norden*. Nordiska ministerrådet.

Durlak, J. A., & DuPre, E. P. (2008). Implementation Matters: A Review of Research on the Influence of Implementation on Program Outcomes and the Factors Affecting Implementation. *American Journal of Community Psychology*, 41(2), 327-350.

Frelin, A. (2010). *Teachers' Relational Practices and Professionalism* (Doktorsavhandling, Uppsala universitet).

Holmstrand, L., & Härnsten, G. (2022). "Forskningscirkel – ett svenskt bidrag till PAR-familjen". I E. Bergdahl, & F. Andersson, (red.), *Deltagarbaserad aktionsforskning – tillsammans för kunskap, lärande och förändring*, (s.23-30). Studentlitteratur.

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). Mälardalens högskola, akademien för utbildning, kultur och lärande.

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

Olsson, M. (2021). "Lärares röster om att utöva ledarskap – mellan studentens möten med eleverna och omgivningens krav" I M. Karlberg & M. Samuelsson (red.). *Ledarskap, sociala relationer och konflikthantering för lärare*. Natur och Kultur.

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.

Skolverket (2023). *Kollegialt Lärande fyra år efter Skolverkets lyft. Delrapport 2 I Samlad utvärdering av Skolvekrets större kompetensutvecklingsinsatser*. <https://www.skolverket.se/getFile?file=11347>

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

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