

Södertörns högskola
Examensarbete 15hp|Utbildningsvetenskap avancerad nivå
Höstterminen 2010|Läraryr utbildning med interkulturell profil 210hp

Ledarskap i klassrummet

- En kvalitativ studie om hur fyra lärare förhåller sig till pedagogiskt ledarskap

Av: Amal Abbas
Handledare: Madeleine Sultan Sjöqvist

Abstract

By: Amal Abbas, Autumn term of 2010.

Leadership in the classroom- A qualitative study of how 4 teachers relate to educational leadership.

Teacher Education, University College Södertörn.

Supervisor: Madeleine Sultan Sjöqvist

The purpose of this study is to analyse the attitude of four teachers to leadership in the classroom. The main research questions asked were:

- What are the teachers` views on leadership in the classroom?
- What does good versus bad leadership mean to the teachers?
- What factors influence the teachers' leadership in the classroom, according to themselves?

The method used is the qualitative method and interviews, which is my empirical material, I relate to different theories and previous research of leadership.

The curriculum for the compulsory school system, the pre-school class and the leisure-time centre, Lpo 94, says a lot about how both the school and the teacher must pursue a democratic activity; the teacher must have a democratic leadership in the classroom (Lpo 94, s. 5). At school, the pupils should be met with respect, they should feel safe and be motivated to learn. They must constantly develop and have lots of opportunities to experience the joy of making progress (Lpo 94, s. 7).

A teacher's leadership is all about control and leading students to the goals that are set up and that pupils should achieve. Knowledge and development are the most important factors in school and therefore it is important to find out what different leadership styles that are most successful.

Keywords: Leadership, democracy, learning and development.

Nyckelord: Ledarskap, demokrati, lärande och utveckling.

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.2 Bakgrund	4
1.3 Syfte och frågeställningar	6
2. Tidigare forskning.....	7
3. Teoretisk ram.....	9
3.1 Vad är ledarskap?.....	9
3.2 Pedagogiskt ledarskap.....	8
3.3 Situationsanpassat ledarskap.....	11
3.4 Individualiserat ledarskap.....	12
3.5 Interkulturellt ledarskap.....	13
3.6 Den auktoritära ledaren	14
3.7 Låt-gå-ledaren.....	14
3.8 Den demokratiska ledaren.....	15
4. Material och Metod.....	16
4.1 Kvalitativ metod.....	16
4.2 Intervju och genomförande.....	17
4.3 Etiska riktlinjer	18
4.4 Urval.....	19
4.5 Datainsamling.....	19
4.6 Validitet.....	20
4.7 Avgränsningar.....	20
5. Resultat, analys och diskussionsredovisning.....	21
5.1 Presentation av 4 lärare.....	21
5.2 Lärarnas syn på och förhållningssätt till ledarskap	22
5.3 En bra ledare.....	25
5.4 En dålig ledare.....	28
5.5 Vad som påverkar lärarnas ledarskap.....	31
6. Slutdiskussion, slutsatser och sammanfattning	33
7. Käll- och litteraturförteckning	36
8. Bilagor	38
8.1 Informationsbrev.....	38
8.2 Intervjuguide.....	39

1. Inledning

Som blivande lärare är det viktigt att ta reda på hur man leder en klass på bästa möjliga sätt. Lärarrollen innebär inte bara att man är kunskapsförmedlare, utan också att man är en ledare som leder en klass till uppsatta mål. Dessa mål är viktiga inte bara för klassen som grupp, utan också för varje individ som tillhör den gruppen. I litteratur inom ämnet och i kontakt med både lärare och skolledare har betydelsen av lärarens ledarskapskompetens starkt betonats. En bra ledare är något som efterfrågas, men vad är egentligen en bra ledare, och hur vet man om man är en bra eller dålig ledare? Detta är något som jag kommer att skriva om i min uppsats.

De intervjuer jag ska göra kommer att relateras till olika teorier om ledarstilar. Intervjuerna kommer främst handla om vad lärarna har för förhållningsätt till ledarskap i klassrummet. Ledarskap i klassrummet är inte alltid enkelt och det finns inget som säger att alla lärare måste använda samma ledarstil, däremot är det viktigt att man utgår från samma grundläggande värden vilket är läroplanen och har ett öppet sinne för utveckling. För att hela tiden bli bättre och utveckla sin ledarstil gäller det att anpassa sina kompetenser efter elevernas behov och möjligheter, även situationen som man befinner sig i och efter riktlinjer från skolverket och läroplanen. Detta är ett aktuellt forskningsområde och något konkret som berör alla i vårt samhälle på något sätt. Antingen har vi själva gått i skolan, har barn som går i skolan eller har någon närstående som går i skolan. Därför är detta ett ämne som berör oss alla och är viktigt att ta upp och även forska vidare om.

1.2 Bakgrund

Jag har valt att fördjupa mina kunskaper i pedagogiskt ledarskap i klassrummet, eftersom det är en viktig faktor för att lyckas i sin lärarroll. Det är också en avgörande faktor för barns lärande och utveckling, men även deras välmående. Ledarskap är en företeelse som många forskare försökt definiera, många författare har skrivit böcker om hur man blir en framgångsrik ledare. Alla lärare är inte alltid bra ledare och alla lärare har inte samma förhållningsätt. Jag vill göra denna undersökning för att ta reda på vilka olika ledarstilar som lärare använder sig av och vilket förhållningsätt, dessa lärare som jag väljer att intervjua, har till ledarskap i klassrummet.

En lärares ledarskap handlar om att styra och leda sina elever till mål som man sätter upp och som eleverna ska nå. Vägen till målen är kunskap och utveckling och därför är det viktigt att ta reda på vilka olika ledarstilar som finns. Detta är något som rör oss alla i samhället och något som vi alla kommer i kontakt med på ett eller annat sätt, just därför är det viktigt att ta reda på vad som är bra respektive dåligt ledarskap i klassrummet.

I läroplanen (Lpo 94) står det en hel del om hur både skolan och läraren ska driva en demokratisk verksamhet; läraren ska framförallt ha en demokratisk ledarroll. Läroplanen tar upp att undervisningen ska bedrivas på ett demokratiskt sätt och eleverna ska förberedas att ta aktivt deltagande i samhällslivet. Eleverna ska utveckla sin förmåga att ta personligt ansvar genom att delta i planering och utvärdering i den dagliga verksamheten och även vara med och välja teman, aktiviteter och ämnen (Lpo 94, s. 5). Genom att låta eleverna ta del av den dagliga verksamheten får de vara med och påverka och fatta beslut som tas. Detta är ett ansvar som varje lärare har och som ingår i det pedagogiska ledarskapet. I Läroplanen står också att eleverna måste uppleva kunskap som meningsfull för att utvecklingen ska gå framåt. Genom att ge självständiga uppgifter och ett ökat eget ansvar kan eleverna känna tillit vilket ger meningsfullhet och lust till lärande (ibid, s. 12).

Eleverna ska i skolan möta respekt för både sin person och sitt arbete. De ska känna trygghet och vilja och lust att lära, för att hela tiden utvecklas och känna glädje över att göra framsteg (ibid, s. 7).

Detta innebär att läraren ansvarar för elevernas välmående och kunskapsutveckling. Lärares uppgift är att leda dem till detta vilket är en del av lärarrollen och ledarrollen. De demokratiska principerna är att kunna påverka, ta ansvar och vara delaktig. Detta är något eleverna ska få ta del av och deras kunskapsmässiga och sociala utveckling förutsätter att de tar ansvar för det egna arbetet och har ett inflytande på utbildningen som de får (ibid, s. 13).

I den nya skollagen, som kommer att börja tillämpas 2011, står det att alla elever ska få en utbildning där de känner trygghet, och en förutsättning för detta är att lärare samarbetar med eleverna. Utgångspunkten är respekt för varandra och eleverna ska få möjlighet att delta i utformningen av sin utbildning och sitt lärande, genom att t.ex. medverka i utarbetandet av ordningsregler (Skolverket 2010, s. 2).

På Skolverkets hemsida finns det en artikel om hur demokratiskt ledarskap bygger på tillit. Elisabeth Bäckman, rektor vid Tullinge Gymnasium, förklarar att skolan hon arbetar på är känd för goda prestationer och bra samarbetsklimat. Orsaken till framgången är satsningen på ett demokratiskt ledarskap. Hon menar att maktutövning inte är ett bra ledarskap utan att man däremot ska stimulera engagemang och detta gäller både lärare och elever. Eleverna på skolan har möjlighet att påverka undervisningen och möjlighet att öva sig i att ta ansvar för sina studier genom att välja till och välja bort vissa lektioner. Eleverna på skolan har även varit med om att fatta viktiga beslut. Ett sådant beslut gällde vem som skulle anställas som ny skolbibliotekarie. Detta har bidragit till ökat ansvar och tillit, vilket också visat sig i resultat och goda prestationer (Skolverket 2010). Här tas vikten upp av ett framgångsrikt ledarskap. Förhållningssättet är demokratiskt vilket har haft en påverkan på eleverna som också visat det genom sitt ansvarstagande och sina goda resultat.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att analysera vilka förhållningssätt fyra lärare har till ledarskap i klassrummet.

Mina frågeställningar är:

- Vilken syn på och vilket förhållningssätt har lärarna till ledarskap i klassrummet?
- Vad innebär ett bra respektive ett dåligt ledarskap för lärarna?
- Vad är det som påverkar lärarnas ledarskap i klassrummet enligt dem själva?

2. Tidigare forskning

Ann Ludvigsson har skrivit avhandlingen, *Samproducerat ledarskap*, som handlar om ledarskap i skolan. I studien som hon har gjort på tre skolor har hon använt sig av intervjuer och observationer. Ludvigsson förklarar att ledarskap handlar om att hantera många olika uppgifter på olika nivåer och i avhandlingen studeras hur ledarskapet formas i vardagsarbetet i skolan. Undersökningen handlar mestadels om hur lärare och skolledare ser på varandra och hur de samspelar för att få ett fungerande ledarskap, men hon kommer också in på hur detta samspel påverkar elever och lärarens roll i klassrummet.

I avhandlingen tas det också upp hur komplext ledarskapet är i dagens skola och att man enbart ser till ledarstilen utan att beakta hela ledarens arbete. Hon menar att en lärares arbete i helhet är ledarskap och inte bara den ledarstil som en lärare har. Ludvigsson tar också upp hur viktigt det är att man som ledare har goda relationer till dem man leder och för något ömsesidigt och inte missbrukar maktpositionen. Hon menar att relationer är viktiga och det är ledaren som skapar dessa med den grupp som han/hon leder (Ludvigsson 2009).

Pär Engström har skrivit avhandlingen *Samtal och ledarskap*, som liknar Ann Ludvigssons, där han skriver om ledarskap mellan skolledare och lärare i skolan. Han har använt sig av inspelade samtal och intervjuer i sin studie. Syftet med avhandlingen var att öka den teoretiska och empiriska kunskapen om ledarskap i skolan och samtalets betydelse för ledarskap. Engström går också in på vilka konsekvenser som en klass kan få, då rektor-lärrarrelationen inte fungerar. Det påverkar lärarens ledarroll i klassrummet och eleverna blir lidande.

Engström tar upp vikten av samtal och makt och dess betydelse för ledarskap. Han skriver också i sin avhandling om betydelsen av relationer i utövandet av ledarskap och att man som ledare måste ha goda relationer till de man leder. Relationen är viktig för att kunna påverka gruppen och kunna utöva inflytande, vilket man kan om man har förtroende av gruppen. Påverkan är ett måste för att nå gemensamma mål och påverkansprocesserna har med makt att göra menar Engström (Engström 2005).

Katarina Ayton har skrivit avhandlingen, *Ett vanligt skolbarn*, som handlar om elevers sociala roller. Hon tar upp elevers sociala roll i relation till lärarens roll och hon skriver generellt om elevers och lärares relation. Ayton tar upp vilka positioner elever har i skolan och vilken kontroll de har över sina skolaktiviteter och utbildning. I avhandlingen tas det också upp hur läraren uppmuntrar agerande och eleverna visar sig vara aktiva i sin positionering, sitt deltagande och i sin skolgång (Ayton 2008).

Dessa tre avhandlingar är ganska olika men liknar varandra på så sätt att de alla handlar om ledarskap i skolan. De tar alla upp vikten av goda relationer och dess påverkan på ledarskap. Däremot är det olika ledarskap som det skrivs om och syftet är inte detsamma. En sak som alla dessa avhandlingar har gemensamt är att de indirekt handlar om hur elever påverkas av lärarens roll som ledare och tvärtom. Forskarna kommer smått in på hur elever påverkas av olika ledarstilar och att det finns olika positioner och roller som varje individ får. Även hur viktigt samspel och relationer är i ledarskap i klassrummet. Relationer är det centrala i texterna och det skrivs om det i samband med ledarskap.

I mitt arbete är min utgångspunkt vilka förhållningssätt lärarna har till ledarskap i klassrummet och vilka faktorer som påverkar deras ledarstil enligt dem själva. Även om dessa tre avhandlingar som jag har valt inte direkt har samma syfte och frågeställningar som jag har i min undersökning, så finns det ändå ett samband och vissa likheter. Ledarskap i skolan är det centrala och dess betydelse för eleverna är något som det skrivs om i alla tre avhandlingarna. De tar också upp olika ledarstilar och vilka faktorer det är som påverkar ledaren. Dessa likheter knyter an till min utgångspunkt som också är viktig att fortsätta forska kring.

3. Teoretisk ram

3.1 Vad är ledarskap?

Lahdenperä menar att ledarskap är ett komplext fenomen och att det finns många beskrivningar och perspektiv av begreppet. Som kunskapsområde har ledarskap en hög status eftersom det ofta förknippas med makt och pengar. Ledarskap handlar om *styrning* och hur man leder i en viss riktning. Ledaren har ett stort ansvar och en självständig roll för att lyckas med sin ledarroll och leda gruppen mot ett mål. Synen på människor och organisation är två viktiga punkter som varje ledare har i sin ledarroll (Lahdenperä 2008, s. 18). Svedberg menar att ledarskap sker i ett samspel mellan makt, värderingar och regler vilket han anser är det som bildar ett ledarskap (Svedberg 2007, s. 295). Enligt Stensmo innebär ledarskap att leda och *organisera* en grupp som ett arbetande kollektiv (Stensmo 2000, s. 9).

3.2 Pedagogiskt ledarskap

Ohlsons teori om pedagogiskt ledarskap är att det kan delas in i två delar. Den första delen handlar om att skapa struktur genom planering, styrning och igångsättning. Den andra delen handlar om att ge stöd och bekräftelse, samt skapa trygghet och öppenhet. Hon menar också att ledarskap innebär att man måste kunna påverka människor på olika sätt (Ohlson 2001, s. 69). Stensmo tar upp fem arbetsuppgifter som han anser varje pedagogiskt ledarskap bör innefatta. Dessa är planering, kontroll, motivation, gruppering och individualisering (Stensmo 2000, s. 9).

Boström och Svantesson menar att man som lärare är ledare för varje elevs lärande och utveckling, och inte bara är en kunskapsförmedlare. Det innebär också att läraren i sin ledarroll måste vara medveten om vad den gör, när den gör det, hur den gör det, till/för vem den gör det och framförallt varför den gör det (Boström och Svantesson 2007, s. 126). Även Svedberg menar att ledaren är den avgörande faktorn för en grups framgångar och därför är det viktigt att en lärare är en bra ledare för elevernas lärande och utveckling (Svedberg 2007, s. 315).

Boström och Svantesson menar också att lärare måste tillägna sig den *ledarskapsmässiga kompetensen*, som handlar om att kunna leda, organisera, handleda, motivera, inspirera, sätta gränser och hantera konflikter i klassrummet (Boström och Svantesson 2007, s. 126).

Svensson skriver också mycket om hur en framgångsrik lärare är en skicklig ledare och vet hur man leder och organiserar arbetet i en klass. Han menar att det som betyder mest i en klass är en lärares ledarskap. Enligt Svensson är en lärares ledarskap i klassrummet den främsta orsaken till elevernas framgångar och brister. Hur en elev presterar beror på lärarens ledarskap och sociala kompetens (Svensson 2002, s. 7).

Att vara en ledare i ett klassrum handlar inte bara om att leda en klass och hålla den organiserad, utan också att verka för att eleverna ska känna lust och glädje, att de ska få nytta av sitt lärande och sin kunskap, att stärka deras självförtroende och öka deras självkännet. Det finns dock inget enkelt sätt för ett framgångsrikt ledarskap, men man måste anpassa sina sätt efter eleverna och deras personligheter samt deras egenskaper (Boström och Svantesson 2007, s. 126-127).

Ledarens roll har förändrats under den senaste tiden och forskare menar att det pedagogiska ledarskapet numera är en *relation* man erövrar, än en position man får. Boström och Svantesson håller med om att ledarskap handlar om vilken relation man har till dem man leder och inte vilken position man har eller får. De menar att man måste förtjäna elevers förtroende, respekt och tillit. Det är alltså mycket viktigt att skapa goda relationer till sina elever för att kunna vara en bra ledare, men det är inte alltid en lätt uppgift. För att skapa relationer till sina elever så är en ledarskapsstrategi att läraren utgår från elevens sätt att vara genom att t.ex. observera kroppsspråket, och utifrån det skapa sig en relation till eleven för att kunna använda rätt ledarstil (ibid, s. 130- 131).

Boström och Svantesson menar att det är betydelsefullt att man som lärare funderar över vilka områden man ska utveckla för att bli en god ledare för elevers lärande. Det handlar dock inte om att man som lärare ska göra om sig och bli någon annan, utan att man istället kan bredda sig och tillägna sig många olika färdigheter. Detta gör man genom *reflektion, diskussion och analys* av sig själv och sitt arbete. Genom att göra det kan man utveckla sin roll som ledare och få en fördjupad självkännet (ibid, s. 129).

Ohlson menar också, som Boström och Svantesson, att man som ledare hela tiden måste utvecklas; för att göra det är det viktigt att studera andra ledare för att kunna inspireras av deras sätt att leda. Man ska också studera sig själv, genom att reflektera kring sitt ledarskap och kombinera praktisk träning och erfarenheter med teoretiska kunskaper (Ohlson 2001, s. 74). Vi föds inte till ledare utan det är något vi utvecklas till och så småningom kan bli, menar även Svensson (Svensson 2002, s. 8).

3.3 Situationsanpassat ledarskap

Hur vi fungerar som ledare beror mycket på vår personlighet, just därför varierar ledarstilarna mycket hos lärare. Vid olika studier som har gjorts så har man funnit att framgångsrika ledare ofta har en god allmän intelligens och verbal uttrycksförmåga. De har också ett bra självförtroende, god social kompetens, har höga ambitioner, är resultatnriktade och har höga krav på både sig själv och på andra. Hur vi är som ledare beror också på vilken ledarskapsfilosofi vi tror på (Svensson 2002, s. 9).

Svensson menar att det inte finns någon ledarstil som alltid är bäst. Han menar att det helt och hållet beror på situationen man befinner sig i så hans slutsats är att det bästa ledarskapet är ett *situationsanpassat ledarskap*. Man utövar alltså det ledarskap som situationen kräver och duktiga ledare har den förmågan att kunna anpassa sin ledarstil där den fungerar som bäst (ibid, s. 9).

Boström och Svantesson menar att en viktig del i det pedagogiska ledarskapet är kunskapen om hur man kan individ- och situationsanpassa ledarskapet (Boström och Svantesson 2007, s. 126-127). Även Ohlson skriver om hur den situation man befinner sig i påverkar ens ledarskap och ledarroll. En ledare kan nämligen vara framgångsrik med en viss grupp men inte alls lika framgångsrik med en annan vid ett annat tillfälle. En lärares sätt att agera måste alltså anpassas efter situation och förändringar. Ohlson påpekar att en bra ledare är *flexibel* och kan hantera situationen då en grupp förändras. Olika förändringar kan t.ex. vara nya medlemmar i gruppen/klassen, motgångar, nya miljöer, konflikter, ålder osv. (Ohlson 2001s, s. 83). Svedberg menar också att det är viktigt att kunna anpassa sin ledarstil efter situation, vilket man gör genom att vara lyhörd och läsa av sina elever.

Han menar att situationsanpassat ledarskap är viktigt då man som lärare måste kunna hantera och påverka förändringar och *oförväntade* situationer (Svedberg 2007, s. 322).

3.4 Individualiserat ledarskap

Boström och Svantesson menar att bra ledarskap handlar om att *individualisera* och skapa en så god undervisning som möjligt, vilket man som lärare gör genom att individualisera. Med individualisering menar Boström och Svantesson att varje elevs personlighet, erfarenheter, möjligheter, resurser och begränsningar ska tas tillvara, eftersom individualiseringen är den stora möjligheten till både lärande och kunskap. Genom att individualisera och utgå från eleverna kan läraren få ökad respekt och tillit, eftersom undervisningen blir mer lustfylld och eleverna känner en mening med lärandet (Boström och Svantesson 2007, s. 101).

Eleverna blir mer positiva till både undervisning och lärande vilket i sin tur påverkar lärarens ledarskap och sätt att vara på. Genom individualiserad undervisning och ledarskap känner eleverna igen sig i det de gör vilket väcker *lust och meningsfullhet* (ibid, s. 106). Svensson menar att lust väcker vilja och beslutsamhet för att lyckas med det man vill uppnå. Han menar att elever ska få ta ett ökat ansvar för att sätta upp egna individuella mål där de själva får planera och genomföra arbetet. Däremot måste läraren finnas som stöd och utifrån sin kunskap om eleven, hjälpa eleven att sätta *realistiska* mål så att den med en rimlig ansträngning kan nå målen. Detta ger eleverna självförtroende och driver de till att lyckas (Svensson 2002, s. 17- 19).

Boström och Svantesson menar att om man utgår från ett individualiserat arbetsätt i sitt ledarskap så ska man möta varje elev i *samtal* kring elevens utveckling och *lyssna* på eleven, eftersom eleven ska kunna vara med och påverka sin egen utveckling (Boström och Svantesson 2007, s. 108). Även Stensmo menar att det är lärarens uppgift som ledare att individualisera elevernas arbete och lärande. Han anser att individualisering är viktigt i lärarens ledarskap och syn. Det kan innebära att läraren t.ex. varierar tid för att lösa en uppgift, att man varierar undervisningen, att man varierar arbetsätt m.m. (Stensmo 2000, s. 9).

3.5 Interkulturellt ledarskap

Interkulturalitet är ett begrepp som kan definieras på olika sätt och Lahdenperä beskriver interkulturalitet som meningsskapande kulturer dvs., etniska, språkmässiga, religiösa, tankemässiga, könmässiga och klassmässiga, och hur dessa kulturer samverkar med varandra. Lahdenperä menar att interkulturalitet är en handling, gränsöverskridande och en interaktion. Som ledare med interkulturellt perspektiv möter man sina elever och *interagerar* med dem oavsett etnicitet, språk, religion eller något annat som gör att man har olika kulturella bakgrunder. Det innebär att man också har ömsesidig respekt, tolerans, social rättvisa, jämlikhet och demokrati, vilka är etiska värden som ofta är mål för interkulturalitet (Lahdenperä 2008, s. 29-30).

Lahdenperä menar att ett bra interkulturellt ledarskap skapar en bra lärande miljö. Goda lärandemiljöer är miljöer där elever lär sig och förstår varför det är viktigt att lära sig. Den synen läraren har på kunskap, undervisning och lärande förmedlas också till eleverna. Därför är det viktigt att man som ledare har en positiv syn och ett positivt förhållningssätt där man uppmuntrar eleverna till att lära sig (ibid, s. 90).

Lahdenperä menar också att en ledares viktigaste kompetens är att kunna handskas med och lösa konflikter. Detta menar hon att en lärare ska kunna göra både bland personal och bland elever för att utveckla skolans kultur och arbetsmiljö. Genom denna egenskap skapar läraren en trygg miljö där eleverna också lär sig lösa konflikter sinsemellan. Läraren visar sig inte bara vara en god ledare utan också en bra *förebild* menar Lahdenperä (ibid, s. 98- 99). Ohlson menar också, som Lahdenperä, att en ledare ofta är en förebild och elever påverkas ofta av en lärares egenskaper, tankar och åsikter, vilket man som lärare måste vara medveten om (Ohlson 2001, s. 74).

3.6 Den auktoritäre ledaren

De flesta forskare som forskat inom pedagogiskt ledarskap har tagit upp tre ledarstilar som är de vanligaste ledarstilarna hos lärare. Den första ledarstilen som Ohlson beskriver är *den auktoritäre ledaren* som inte tillåter någon ifrågasätta honom/henne, eller ifrågasätta de beslut som fattas. Ledaren har behov av att hävda sig själv och är intolerant mot andra. Ohlson menar också att en auktoritär ledare inte ska uppmuntras i sin ledarroll eftersom den inte är demokratisk (Ohlson 2001, s. 70- 71). Boström och Svantesson menar att om en lärare tror sig ha all kunskap är läraren en auktoritär och föreläsande ledare (Boström och Svantesson 2007, s. 128-129).

Om man som ledare underskattar sina elever eller behandlar dem illa på något sätt, så kan det sätta spår. Lahdenperä menar att lärare som förhåller sig hierarkiskt och är auktoritära, har ett dåligt ledarskap och det är dessa som underskattar och behandlar sina elever illa. Har man en auktoritär ledarstil så upplevs det som ett negativt ledarbeteende, vilket elever också ser igenom (Lahdenperä 2008, s. 36- 37). Svedberg har också definierat dessa tre ledarstilar där han utgått från Lewins studier. Enligt Svedberg menar Lewin att den auktoritäre ledaren är en ledare som tror sig veta bäst och är den som styr och ställer. Reaktionen från eleverna blir då att de slutar tänka själva och tappar sin vuxenhet och sitt ansvar. Den auktoritäre ledaren är en *osympatisk* person (Lewin 1952/1938, se Svedberg 2007, s. 312-313).

3.7 Låt-gå-ledaren

Ohlson menar att *låt-gå-ledaren* är den ledare som ofta inte klarar av en ledande roll och resultatet av detta ledarskap är att eleverna gör som de själva vill eftersom låt-gå-ledaren inte vågar säga ifrån eller motsätta sig beslut som eleverna fattar. Denna ledarroll är inte alltid vald av ledaren utan kan ha uppstått i samband med ledarens brister. Om man är en låt-gå-ledare så menar Ohlson att man skapar *osäkerhet* både hos sig själv och hos gruppen/klassen (Ohlson 2001, s. 70). Lahdenperä menar att det mest negativa ledarskapet är bristen på ledarskap eller låt gå – ledarskap, eftersom det inte finns ledarskap så finns inte heller struktur, tydlighet, ansvar, trygghet eller ordning. Om en lärare saknar ledarskap så påverkar det eleverna och deras prestationsförmåga. Eleverna minskar eller tappar motivationen och därigenom påverkar det deras inläring och utveckling av kunskap (Lahdenperä 2008, s. 26)

Lahdenperä menar att barn ser igenom ledarskap och kan skilja på bra och dåligt ledarskap, därför måste man som lärare vara uppmärksam och bearbeta sin ledarroll, även vara medveten om vad man gör och hur man är som ledare (ibid, s. 35). Enligt Svedberg menar Lewin att låt-gå-ledaren är passiv och har inte något förtroende eller tycker det är obehagligt att ha makt. Han menar också att låt-gå-ledaren ofta misslyckas i sin roll som ledare och har brister i sitt ledarskap vilket resulterar i att han/hon blir en låt-gå-ledare (Lewin 1952/1938, se Svedberg 2007, s. 313- 314).

3.8 Den demokratiska ledaren

Ohlson beskriver att *den demokratiska ledaren* accepterar sin ledarroll och fattar de nödvändigaste besluten, men också samarbetar med eleverna och tar hänsyn till deras åsikter. Detta innebär att eleverna kan få vara delaktiga i olika beslut och då ska alla få vara delaktiga. Ohlson menar också att en demokratisk ledare bör vara en *auktoritet* och våga fatta obekväma beslut, samtidigt som läraren har förtroende från eleverna. Den demokratiska ledaren känns säker och uppfattas ha god självkänedom vilket framkallar en säkerhet och trygghet hos eleverna (Ohlson 2001, s. 71).

Det Ohlson påpekar är att varje lärare har en viss typ av ledarstil men samtidigt finns det olika perspektiv och egenskaper som lärare kombinerar med sin ledarstil. Det innebär alltså inte att en lärare måste vara t.ex. en demokratisk ledare rakt igenom för att definieras som en demokratisk ledare. Ohlson menar att ledare huvudsakligen arbetar efter *en* modell, men att han/hon ändå kan arbeta med inslag av andra teorier. Detta innebär att en lärare oftast har en viss ledarstil men kan kombinera den med andra teorier (ibid, s. 72- 73). Det är viktigt menar Lahdenperä att man som lärare skapar en god miljö, tar tillvara på elevers kompetens och fattar demokratiska beslut där eleverna är inkluderade. Detta menar Lahdenperä är interkulturellt ledarskap, som också är ett demokratiskt ledarskap (Lahdenperä 2008, s. 36- 37). Enligt Svedberg menar Lewin att den demokratiska ledaren gör eleverna delaktiga i arbetet och samtidigt hävdar grundläggande värden och sätter mål och krav på eleverna. Detta gör att eleverna agerar på ett mer moget sätt, tillskillnad från hur dem agerar med en auktoritär ledare (Lewin 1952/1938, se Svedberg 2007, s. 312- 314).

4. Material och metod

Här redovisas mitt val av metod och material. Jag beskriver kvalitativ metod, intervjufrågor, datainsamling, urval, etiska riktlinjer, validitet och avgränsningar. Jag har använt mig av kvalitativ metod, där jag använt mig av personliga intervjuer med fyra klasslärare. De fyra intervjuerna utgjorde mitt material och min resultatredovisning vilken jag relaterar till olika teorier och tidigare forskning.

4.1 Kvalitativ metod

Jag har i min undersökning valt att använda *kvalitativ metod* för att få en helhetsförståelse av ämnet som jag valt. Eftersom jag ville veta hur dessa lärare förhåller sig till ledarskap och vad de har för attityder till det så var kvalitativ metod det som passade bäst. Genom att möta dem intervjuade ansikte mot ansikte så kan man få mer information än om man använder sig utav ett utsänt frågeformulär (Larsen 2009, s. 23-24). Det var därför jag valde att göra mina intervjuer på det sättet.

Larsen beskriver fördelen med denna metod då man kan gå på djupet av frågor och få en bättre helhetsförståelse av ämnet. Fördelen är också att man kan ställa *följdfrågor* och få fördjupade svar, och man kan även reda ut missförstånd på plats. Larsen menar att det är lättare att säkerställa validitet i en kvalitativ undersökning och den intervjuade kan tala friare vilket ger mer svar och förståelse åt den studerande (ibid, s. 25-26). Genom att intervjua ansikte mot ansikte så kunde jag få mer information och jag fick svar på sådan som jag inte ens hade tänkt på innan. Det var också enklare att göra sig förstådd och förstå den intervjuade. Nackdelen som finns är att man inte riktigt vet om den intervjuade talar sanning eller om den svarar utifrån vad den tror man vill höra (ibid, s. 27).

Jag valde att använda mig av *innehållsanalys* där syftet med en sådan analys är att hitta mönster, samband, gemensamma drag och skillnader. Larsen beskriver att man först samlar in data som man gör om till texter. Dessa texter kodas och man sätter in dem i teman eller kategorier. Man försöker här granska mönster som man sedan utvärderar mot forskning och teorier, som man analyserar för att bilda ny kunskap (ibid, s. 101-102).

Anledningen till varför jag valde den här metoden i min uppsats var att det var lättare att se samband och mönster i det data som jag samlat in. Genom att sätta det i teman eller kategorier så kan man också lättare relatera till olika teorier och analysera utifrån det för att skapa sig ny kunskap.

4.2 Intervju och genomförande

När jag hade bestämt mig för vilken undersökning jag ville göra och vilken forskningsfråga som jag ville ha svar på så började jag fundera över intervjufrågor. Det jag funderade över var vad jag skulle fråga och hur frågorna skulle formuleras. Jag utgick ifrån det Larsen skriver i sin bok där hon menar att man börjar med *bakgrundsfrågor* som t.ex. handlar om ålder, kön, utbildning, erfarenheter osv. Hon menar att man måste öppna en intervju mjukt, men det ska inte vara för långt. Därefter kan man gå in på mer *personliga frågor* som t.ex. beteende, attityder och värderingar. Man ska tänka på att inte använda för svåra ord som intervjuaren kanske inte förstår. En viktig sak är att intervjuaren ska få intervjupersonen att känna sig avslappnad och bekväm i situationen och därför bör man tänka på hur man betar sig och inte värdera eller betygsätta det intervjupersonen säger (Larsen 2009, s. 86-87).

Jag valde att använda mig av en kvalitativ intervju som var *strukturerad*. Frågorna var alltså strukturerade vilket betyder att jag hade gjort en lista med färdiga frågor i en fast ordningsföljd. Larsen beskriver att en kvalitativ intervju kännetecknas av att informanten själv formulerar sina svar. Genom att ha en struktur så är det lättare för forskaren att jämföra svaren, då man oftast gör ett flertal intervjuer (ibid, s. 83-84). Genom att använda mig utav strukturerade frågor underlättade det min datainsamling och även jämförelsen av mitt insamlade material. De intervjuade svarade utifrån de frågor som jag ställde vilket underlättade för mig eftersom det var lättare att jämföra svaren som sedan kom att bli mitt empiriska material.

4.3 Etiska riktlinjer

Kvale och Brinkmann tar upp vikten av hänsyn till moraliska och etiska frågor som rör intervjuer (Kvale & Brinkmann 2009, s. 77). Det finns fyra punkter som de tar upp och som är de mest diskuterade områdena i etiska riktlinjer. Dessa är informerat samtycke, konfidentialitet, konsekvenser och forskarens roll (ibid, s. 84).

Informerat samtycke innebär att man informerar intervjupersonen om syftet med undersökningen, hur den är upplagd och vilka fördelar respektive risker som kan finnas i samband med deltagande av forskningsarbetet. Intervjupersonen deltar frivilligt och kan när som helst dra sig ur (ibid, s. 87). *Konfidentialitet* betyder att privat information om intervjupersonerna inte ska avslöjas. Informationen ska vara anonym och det är viktigt att skydda intervjupersonernas privata integritet (ibid, s. 88-89). Både informerat samtycke och konfidentialitet är viktiga punkter som jag också märkte var en trygghet för dem deltagande. Detta ökade min chans som forskare att lyckas med att få bra intervjuer och hög validitet eftersom de deltagande visste att informationen jag fick skulle vara anonym och att de kunde dra sig ur om de ville.

Konsekvenser måste man som forskare vara medveten om och man måste bedöma konsekvenserna av en kvalitativ studie både efter den skada som deltagarna kan lida och efter de vetenskapliga fördelar som deras deltagande ger. Forskaren är skyldig att överväga de konsekvenser som kan uppstå, inte bara för de deltagande utan också för den grupp som de representerar. *Forskarens roll* som person är avgörande för den vetenskapliga kunskapens kvalitet och hållbarheten i de etiska beslut som fattas under arbetets gång. Det är forskarens integritet, kunskap, erfarenhet, hederlighet och rättrådighet som är den avgörande faktorn för vilken kunskap som erhålls. Forskaren ska uppnå hög vetenskaplig kvalitet på den kunskap som finns med i studien, detta innebär att resultatet ska vara korrekt och representera forskningsområdet (ibid, s. 89-91).

Konsekvenser kan alltid uppstå och det är viktigt att man som forskare är medveten om detta för att kunna fatta rätt beslut om man hamnar i en oväntad situation eller dilemma. Under arbetets gång har jag märkt att min roll som forskare är den viktigaste faktorn i denna uppsats. Som forskare är det jag som väljer vad som är relevant och inte för min undersökning och det är jag som avgör om det är vetenskaplig kvalitet på kunskapen som framställs i uppsatsen.

4.5 Urval

Mina intervjuer gjorde jag med fyra lärare som arbetar i olika lågstadieskolor. Anledningen till varför jag valde lärare som arbetar i lågstadieklaser är att det ingår i min utbildning och jag själv kommer att arbeta inom grundskolan i framtiden. Det var svårt att få tag på lärare som ville ställa upp och därför fick det bli lärare som arbetar på olika skolor i olika kommuner. Jag använde mig av *Snöbollsmetoden* som innebär att man som forskare tar kontakt med personer som man tror har kunskap om ämnet som man vill undersöka. Dessa personer kan i sin tur tipsa andra personer som det kan vara värt att prata med (Larsen 2009, s. 78). I mitt fall gick det till såhär eftersom dem jag sökte efter och tog kontakt med visste jag redan hade god kunskap om mitt undersökningsämne och de tipsade också mig om andra lärare som de trodde kunde svara på mina frågor. I och med att jag hade svårt att få tag på lärare som ville ställa upp på intervjuer så var detta ett praktiskt sätt för mig att bli tipsad av lärarna.

4.6 Datainsamling

Datainsamling är det centrala i en undersökning och handlar om att skaffa information om det man söker så att man får in material som utgör grunden för det analytiska arbetet. Det är arbetet som omvandlar information till kunskap som gör att man sedan kan svara på frågeställningen, vilket kallas empiriska material. *Primärdata* är ny information som forskaren själv samlar in (Larsen 2009, s. 45).

Jag började med att kontakta lärare som jag visste hade kunskapen om ämnet i min undersökning, men också dem som jag trodde skulle vilja ställa upp på intervjuer. Jag skickade ut mail till samtliga och var noga med att presentera mig själv och mitt ärende. De som tackade ja bestämde jag en träff med där vi kom överrens om plats och tid tillsammans. Varje intervju varade mellan 30-60 min. De lärare som jag intervjuade tackade nej till en inspelad intervju redan via mail, så jag fick anteckna samtidigt som jag intervjuade personerna. Jag försökte skriva fullständiga meningar, men ibland hann jag inte och då använde jag mig av stödord och mitt minne till hjälp. Intervjuerna gjorde jag på deras arbetsplatser och jag fick en känsla av att de kände sig trygga och säkra i den miljön, vilket var till fördel för mig och min datainsamling.

4.7 Validitet

Validitet handlar om relevans och giltighet, man ska samla in data som är relevant för den frågeställning man valt. En fördel är att man kan göra ändringar under arbetets gång som man annars kanske inte hade kunnat göra. Man kan på så sätt finna fler förklaringar och ha en mer flexibel process i sin studie där man kan ändra på frågorna som bidrar till en högre validitet (Larsen 2009, s. 80-81). I och med att jag valde att göra en kvalitativ studie så kunde jag precis som Larsen beskriver det ändra mina frågor allt eftersom, och det gav mig en mer flexibel process i mitt arbete.

4.8 Avgränsningar

I min uppsats och under arbetets gång har jag fått göra avgränsningar på grund av tidsbrist. När jag började med arbetet så hade jag väldigt svårt för att koncentrera mig på endast ett par frågor och begränsa mitt ämne. Jag ville gärna ta reda på mycket mer och fördjupa mig i flera saker inom ämnet. Tanken var att jag skulle samla mitt material genom både intervjuer och observationer men ju mer tiden gick desto mer klart blev det för mig att det inte fanns tid för att utföra båda dessa. Därför fick jag göra avgränsningar och begränsa mitt arbete efter den tid som var upplagd.

5. Resultat, analys och diskussionsredovisning

Mitt material är de fyra intervjuerna som jag gjorde, där mina frågeställningar är utgångspunkten. Här kommer jag presentera lärarna där jag använder mig utav påhittade namn för att skydda intervjupersonernas privata integritet. Resultatet presenteras genom att det läggs upp i teman där jag först sammanfattar vad varje lärare sagt och sedan analyserar det med hjälp av teorier och tidigare forskning som jag anser är relevant. Detta är för att kunna definiera mönster, samband och gemensamma drag eller skillnader. I slutet av varje tema så diskuterar jag kort utifrån analysen.

5.1 Presentation av 4 klasslärare

Greta är 48 år gammal och är utbildad 1-7 klasslärare och har matematik och Naturorienterade ämnen som inriktning. Greta tog examen 2002 men har innan dess arbetat i förskola och som dagmamma. Hon arbetar sedan 8 år tillbaka som lågstadielärare och trivs bra med det.

Ann är 61 år gammal och är utbildad till civilekonom och klasslärare för årskurs 1-7 med inriktning engelska och svenska. Hon har också behörighet som ämneslärare för högstadieläro och modersmålsundervisning i ryska och polska. Ann har arbetat som klasslärare sedan 1974.

Jessica är 41 år gammal och är utbildad lågstadielärare med inriktning matematik och är förskolelärare inom Montessori pedagogik. Jessica tog sin lärarexamen 1999 och har sedan dess arbetat som klasslärare.

Anna-Lena är 53 år gammal och är utbildad förskolelärare och 1-7 klasslärare med inriktning matematik, svenska och samhällsorienterade ämnen. Hon har även behörighet i naturorienterade ämnen upptill årskurs 3. Som lågstadielärare har hon arbetat sedan 1999.

5.2 Lärarnas syn på och förhållningsätt till ledarskap

I intervjuerna var en av de centrala frågorna hur respektive lärare ser på och förhåller sig till ledarskap i klassrummet, och vad pedagogiskt ledarskap innebär för dem.

Greta berättade att ledarskap för henne är viktigt och att man som lärare är den övergripande handen och den som ser till att alla elever, både som grupp och som individer, utvecklas och når sina mål. I klassrummet ska man som ledare vara den som sätter gränser och håller klassen organiserad genom struktur. *Greta* menar att man ska lyssna till vad eleverna har att säga och samtala med dem. En annan sak som hon tog upp är att ledarskap är något som man hela tiden utvecklar. Man lär sig av sina erfarenheter och misstag och det är därför viktigt att man som lärare hela tiden reflekterar kring sin roll som ledare.

Ann menar att ledarskap är det viktigaste i en lärares arbete för att eleverna ska nå sina mål och läraren ansvarar för elevernas resultat. Det är viktigt för henne att se varje elev och anpassa undervisningen efter elevernas behov, men samtidigt hålla ordning i klassrummet. Hon menar att man ska uppmuntra och inte kritisera eleverna för en elev ska aldrig behöva känna sig kränkt.

För *Jessica* är ledarskap att man ska vara organiserande, krävande, sätta tydliga gränser, utmana eleverna och samtidigt uppmuntra och ge positiv feedback. Ledarskap är något mycket viktigt i lärarrollen och hon anser att man ska ha goda kunskaper i ämnet som man undervisar i för att kunna förmedla det till eleverna. Hon menar också att en lärare ska lyssna aktivt på sina elever och skapa personliga relationer till de för att utforma undervisningen efter deras behov och intressen.

Anna-Lena menar att en ledare ska kunna styra sitt klassrum och gruppen, organisera arbetet i klassrummet, ha total överblick, och veta vad som ska hända innan det händer. Hon menar att en ledare ska vara tydlig och bestämd. Det ska samtidigt finnas ömsesidig respekt och eleverna ska känna trygghet och öppenhet. Ledarskap för henne är den avgörande faktorn för en fungerande klass där eleverna rör sig framåt i sitt lärande och sin utveckling.

Boström och Svantesson menar att en lärare måste tillägna sig den *ledarskapsmässiga kompetensen*, som handlar om att kunna leda, organisera, handleda, motivera, inspirera och sätta gränser i klassrummet (Boström och Svantesson 2007, s. 126). Lärarna tog upp vikten av ett organiserat klassrum där lärarens uppgift är att organisera, sätta gränser och styra klassrummet. Anna- Lenas syn på ledarskap är att eleverna också ska känna trygghet och öppenhet. Ann och Jessica talar om att man som lärare ska uppmuntra sina elever och ge positiv feedback istället för att kritisera och påpeka fel. Ohlson menar att ledarskap i klassrummet handlar om att skapa struktur och styrning. Samtidigt är det viktigt att ge stöd och bekräftelse och skapa trygghet och öppenhet (Ohlson 2001, s. 69).

Lahdenperä menar att ett bra interkulturellt ledarskap skapar en bra lärande miljö. Goda lärandemiljöer är miljöer där eleverna lär sig och förstår varför det är viktigt att lära sig. Den synen läraren har på kunskap, undervisning och lärande förmedlas till eleverna, därför är det viktigt att man som ledare har en positiv syn och ett positivt förhållningssätt där man uppmuntrar eleverna till att lära sig (Lahdenperä 2008, s. 90). Enligt Boström och Svantesson är läraren en ledare för varje elevs lärande och utveckling (Boström och Svantesson 2007, s. 126). Svedberg menar också att ledaren är den avgörande faktorn för en grupps framgångar och därför är det viktigt att ledaren är medveten om detta (Svedberg 2007, s. 315). Även Svensson menar att en lärares ledarskap i klassrummet är den främsta orsaken till elevernas framgångar. Hur en elev presterar beror på lärarens ledarskap och sociala kompetens (Svensson 2002, s. 7).

Greta berättade att pedagogiskt ledarskap för henne är att man som lärare är den övergripande handen och den som ser till att alla elever, både som grupp och som individer, utvecklas. Ann menar att en lärare ansvarar för elevernas resultat och Jessicas syn är att man som ledare ska ha goda kunskaper i ämnet som man undervisar i för att kunna förmedla det till eleverna. Anna-Lena menar också att ledarskap för henne är den avgörande faktorn för en fungerande klass där eleverna rör sig framåt i sitt lärande och sin utveckling. Alla mina intervjupersoner är alltså överrens om att en lärare har ansvar för hur eleverna lär sig och rör sig framåt. Läraren måste vara medveten om detta för att kunna anpassa sitt ledarskap efter gruppen och varje individ.

Ledarens roll har förändrats och forskare menar att det pedagogiska ledarskapet numera är en *relation* man erövrar, än en position man får. Boström och Svantesson håller med om att ledarskap handlar om vilken relation man har till gruppen och inte vilken position man har eller får. De menar att man måste förtjäna eleverns förtroende, respekt och tillit. Det är alltså viktigt att skapa goda relationer till sina elever för att bli en bra ledare (Boström och Svantesson 2007, s. 130- 131). Lahdenperä anser att man som ledare med interkulturellt perspektiv bör möta sina elever och *interagera* med dem oavsett etnicitet, språk, religion eller annan bakgrund. Det innebär att man har ömsesidig respekt, tolerans, social rättvisa, jämlikhet och demokrati (Lahdenperä 2008, s. 29-30). Anna-Lena tog upp vikten av ömsesidig respekt och att hennes elever ska känna trygghet och öppenhet i skolan. Detta är något som man bygger upp tillsammans menar hon. Greta anser att man ska samtala med sina elever och lyssna till vad de har att säga, vilket också har med skapandet av relationer att göra.

Den enda som egentligen uttryckte sig med ord om vikten av att skapa personliga relationer till sina elever var Jessica. Engström tar i sin avhandling upp samtal dess betydelse för ledarskap. Han skriver också betydelsen av relationer i utövandet av ledarskap och att man som ledare måste ha goda relationer till de man leder. Relationen är viktig för att kunna påverka gruppen och kunna utöva inflytande, vilket man kan om man har förtroende av gruppen. Påverkan är ett måste för att nå gemensamma mål (Engström 2005).

Ann menar att ledarskap i klassrummet är att se varje elev och anpassa undervisningen efter elevernas behov. Även Jessicas syn på undervisning är att man ska anpassa den efter elevernas behov och intressen. Något som alla mina intervjupersoner håller med om är att ledarskap har med att eleverna ska nå uppsatta mål och att lärarens uppgift är att leda eleverna till lärande och utveckling. Boström och Svantesson menar att *individualisering* är den stora möjligheten till både lärande och kunskap. Genom att individualisera och utgå från eleverna blir undervisningen mer lustfylld och eleverna känner en mening med lärandet (Boström och Svantesson 2007, s. 101). Eleverna känner igen sig i det dem gör vilket väcker lust och meningsfullhet i både undervisning och lärande (ibid, s. 106). Svensson menar också att lust väcker vilja och beslutsamhet för att lyckas med det man vill uppnå (Svensson 2002, s. 17-19).

Greta var den enda som påpekade att ledarskap är något som man hela tiden *utvecklar* i sin roll som lärare. Hon menar att man måste lära utifrån sina erfarenheter och misstag och att man hela tiden måste reflektera kring sin ledarroll. Boström och Svantesson menar att det är betydelsefullt att man som lärare funderar över vilka områden man ska utveckla för att bli en god ledare för elevers lärande. Detta gör man genom reflektion, diskussion och analys av sig själv och sitt arbete (Boström och Svantesson 2007, s. 129). Ohlson menar också att man som ledare hela tiden måste utvecklas; för att göra det är det viktigt att man studerar sig själv genom att reflektera kring sitt ledarskap och kombinera praktisk träning och erfarenheter med teoretisk kunskap (Ohlson 2001, s. 74). Vi föds inte till ledare utan det är något vi utvecklas till och så småningom kan bli, menar Svensson (Svensson 2002, s. 8).

Utifrån de primärdata som jag själv samlat in så kan man se att lärarnas utgångspunkt är den samma. De är alla överrens om att ledarskap är något mycket viktigt i en lärares roll. Utifrån deras svar verkar de i stort sätt samma syn på ledarskap och samma förhållningsätt till ledarskap. Jag tolkar att intervjupersonerna ser på ledarskap i klassrummet som något positivt och att de alla har ett ansvar för hur gruppen fungerar. Samtliga påpekar att ledarskap innebär att hålla ordning i klassrummet genom att vara tydlig och sätta gränser, samtidigt uppmuntra och lyssna på eleverna. Intervjupersonerna menar att genom att hålla ordning och sätta gränser så skapar det goda lärande miljöer som bidrar med kunskap och utveckling. Min tolkning är att lärarna har som utgångspunkt att eleverna ska nå uppsatta mål och utvecklas så mycket som möjligt, men även att de ska må bra och känna trygghet.

5.3 En bra ledare

Den andra centrala frågan som berör detta arbete är vad respektive lärare tycker är ett bra ledarskap och vad en bra ledare innebär för dem.

Greta menar att en bra ledare är en klar ledare och samtidigt lyssnar in sina elever och samtalar med dem. Hon anser att uppmuntran är ett måste och att man ska ha ett positivt förhållningsätt till undervisningen. Man ska ta till sig av sina elever samtidigt som man måste vara en auktoritet för att leda eleverna till uppsatta mål. Individualisering är väldigt viktigt enligt henne eftersom alla elever är olika och har olika förutsättningar, vilket man som lärare måste vara medveten om.

Ann menar att bra ledarskap är när läraren tar ansvar för elevernas resultat och för hur det fungerar under lektionerna. Läraren påverkar vilken attityd till ämnet eleverna skaffar sig och därför ska man som lärare ha en positiv inställning och uppmuntra eleverna och deras arbete. Bra ledarskap innebär också att känna ansvar för hur eleverna mår. En bra ledare är alltid sig själv och strävar efter varje elevs bästa genom att anpassa undervisningen efter individen.

Jessicas syn på ett bra ledarskap är när läraren lyssnar aktivt och tar elevernas ord på allvar för att på så sätt vara med och påverka undervisningen. En bra ledare för henne är en person som sätter gränser, håller struktur, och är tydlig. Man måste också se individen och anpassa lärandet efter eleverna för att undervisningen ska bli lustfylld och lärande. Ett bra ledarskap får både läraren och eleverna att må bra.

Anna-Lena anser att en bra ledare ska lyssna på sina elever men aldrig bli ifrågasatt och eleverna ska ha klart för sig vem som är ledaren i klassrummet. Enligt henne ska en bra ledare ställa höga krav på sina elever och ha höga förväntningar, vilket hon anser är en utmaning som får eleverna att kämpa. Läraren ska också uppmuntra sina elever för att de ska må bra, men inte allt för ofta så att uppmuntran tappar sitt syfte och sin mening.

Alla intervjupersoner talar om vikten av en organiserad klass där elevernas välmående och kunskapsutveckling sätts i fokus. Boström och Svantesson menar att en bra ledare i en klass handlar om att verka för att eleverna ska känna lust och glädje och att få de att känna nytta av sitt lärande och sin kunskap. Man måste anpassa sina sätt efter eleverna och deras personligheter samt deras egenskaper. Det innebär också att läraren i sin ledarroll måste vara medveten om vad den gör, när den gör det, hur den gör det, till/för vem den gör det och framförallt varför den gör det (Boström och Svantesson 2007, s. 126- 127).

Intervjupersonerna menar mer eller mindre att uppmuntran är viktigt för att eleverna ska lyckas och känna lust och glädje i det dem gör.

Boström och Svantesson menar att bra ledarskap handlar om att *individualisera* och skapa en så god undervisning som möjligt. Med individualisering menar de att varje elevs personlighet, erfarenheter, möjligheter, resurser och begränsningar ska tas tillvara, eftersom individualisering är den stora möjligheten till både lärande och kunskap. Genom att individualisera och utgå från eleverna blir undervisningen mer lustfylld och eleverna känner en mening med lärandet (ibid, s. 101). Ann talade om att läraren har ansvar för sina elevers resultat och att man som lärare måste sträva efter varje elevs bästa genom att anpassa undervisningen och ledarskapet efter varje individ. Jessica menar också att man måste se individen och anpassa lärandet efter eleverna för att undervisningen ska bli lustfylld. Även Greta tog upp vikten av individualisering där hon anser att det är viktigt eftersom alla elever är olika och har olika förutsättningar.

Lahdenperä menar att en bra ledare också är en *förebild* för sina elever (Lahdenperä 2008, s. 99). Ohlson menar, som Lahdenperä, att en ledare är en förebild och eleverna påverkas ofta av lärarens egenskaper, tankar och åsikter, vilket man som lärare måste vara medveten om (Ohlson 2001, s. 74). Greta tog i intervjun upp att man som lärare ska ha ett positivt förhållningssätt i klassrummet och Ann tog upp att läraren påverkar vilken attityd till ämnet eleverna skaffar sig; därför ska man som lärare ha en positiv inställning. Detta går hand i hand med det Lahdenperä och Ohlson menar eftersom läraren är en förebild som eleverna ser upp till, vilket också gör att eleverna tar till sig lärarens tankar, åsikter och värderingar samt inställning till undervisningen.

Både Jessica och Greta menar att en bra ledare ska lyssna på sina elever och ta deras tankar och åsikter på allvar för att de ska kunna vara med och påverka undervisningen. Även Anna-Lena anser att man ska lyssna på sina elever. Ohlson beskriver att den demokratiska ledaren accepterar sin ledarroll och fattar de nödvändigaste besluten, men också samarbetar med eleverna och tar hänsyn till deras åsikter. Ohlson menar också att en demokratisk ledare bör vara en *auktoritet* och våga fatta obekväma beslut, samtidigt som läraren har förtroende från eleverna. Den ledaren känns säker och uppfattas ha god självkänedom vilket också skapar en säkerhet och trygghet hos eleverna (ibid, s. 71). Greta menar, som Ohlson, att man ska lyssna på sina elever men samtidigt vara en auktoritet och fatta obekväma beslut för att leda eleverna till uppsatta mål.

Något som Anna- Lena anser är viktigt är att ställa höga krav på sina elever och ha höga förväntningar, vilket är en utmaning och får eleverna att kämpa. Enligt Svedberg menar Lewin att den demokratiska ledaren hävdar grundläggande värden och sätter mål och krav på eleverna, vilket gör att eleverna agerar på ett mer moget sätt och tar mer ansvar (Lewin 1952/1938, se Svedberg 2007, s. 312- 314).

Anna-Lena anser också att en bra ledare inte ska bli ifrågasatt och att eleverna ska ha klart för sig vem som är ledare i klassrummet. Ohlson beskriver att en ledare som inte tillåter någon ifrågasätta honom/henne, eller ifrågasätta de beslut som fattas, är en *auktoritär ledare* (Ohlson 2001, s. 70- 71). Däremot innebär det inte att Anna-Lena är en auktoritär ledare eftersom Ohlson beskriver att en ledare kan ha en viss ledarstil men samtidigt kan kombinera olika perspektiv och inslag av andra teorier (ibid, s. 72- 73). För att vara en auktoritär ledare måste man ha fler egenskaper och värderingar som passar in i den ledarstilen, vilket jag kommer gå in mer på i nästa tema.

Som jag uppfattar det så anser alla intervjupersoner att en bra ledare ska vara en auktoritet även om alla inte uttrycker sig med just de orden. Lärarna beskriver nämligen en bra ledare som en person som håller ordning i klassrummet, håller struktur och är den som sätter tydliga gränser. Samtidigt tar de upp vikten av att lyssna på eleverna och låta de vara med för att påverka undervisningen och verksamheten. Jag uppfattar det som att alla menar att ett bra ledarskap är då det grundar sig i demokrati, men samtidigt ska ledaren vara en auktoritet som tar nödvändiga beslut. Som man kan se i informanternas svar så är elevernas välmående betydelsefullt och de alla förespråkar uppmuntran för att väcka lust och meningsfullhet. De menar att med uppmuntran så kan eleverna lyckas eftersom de känner glädje i det dem gör.

5.4 En dålig ledare

Motsatsen till bra ledarskap är dåligt ledarskap. Här redovisas vad lärarna anser är ett dåligt ledarskap och vad en dålig ledare innebär för dem.

Greta anser att en dålig ledare är en person som inte låter eleverna komma till tals och som inte individanpassar undervisningen. Ett dåligt ledarskap är också när läraren inte vågar stå för sitt ord och inte vågar sätta tydliga gränser.

Ann menar att dåligt ledarskap för henne är en auktoritär ledarstil som hon anser tillhör det förflutna. Hon menar att ett under en dålig ledning så råder kaos och eleverna mår dåligt av det, vilket också syns på deras resultat. En dålig ledare är en ledare som inte lyssnar på sina elever och istället för att uppmuntra, kränker dem.

Jessica menar att dåligt ledarskap är då eleverna är rädda för läraren vilket också är ett hinder för lärande och utveckling. Hon anser att en auktoritär ledare är en dålig ledare som inte tänker på elevernas bästa. En svag ledare är också en dålig ledare, som varken har struktur eller tydlighet i sitt ledarskap.

Anna-Lena menar att ett dåligt ledarskap är då läraren inte har kontroll och är en osäker ledare. En osäker person skapar kaos och osäkerhet i både sig själv och eleverna. Hon menar att en ledare som bara vill vara elevernas kompis är en dålig ledare som inte vågar säga ifrån och stå för sitt ord.

Boström och Svantesson menar att en lärare som tror sig ha all kunskap är en auktoritär ledare (Boström och Svantesson 2007, s. 128-129). Ohlson menar att en auktoritär ledare inte ska uppmuntras i sin ledarroll eftersom den inte är demokratisk (Ohlson 2001, s. 70- 71). Om man som ledare underskattar sina elever eller behandlar dem illa, så kan det sätta spår (Lahdenperä 2008, s. 36- 37). Intervjupersonerna är enade om att ett dåligt ledarskap skapar kaos och en osäkerhet hos både ledaren och eleverna. Jessica och Ann menar att en auktoritär ledare är en dålig ledare som inte tänker på elevernas bästa vilket också syns på deras resultat. Jessica menar att eleverna ofta är rädda för sådana ledare vilket är ett hinder för lärande och utveckling. Precis som Lahdenperä så menar Ann att en auktoritär ledare kränker sina elever istället för att uppmuntra de, vilket sätter sina spår i hur de mår och i deras prestation. Greta och Ann tar också upp att en dålig ledare inte lyssnar på sina elever. Detta kan bero på att ledaren tror sig ha all kunskap och därför inte bryr sig om vad eleverna tycker och tänker.

Anna- Lena menar att ett dåligt ledarskap är då läraren är osäker och tappar på så sätt kontroll över situationen och gruppen. Här måste ledaren vara medveten om sin ledarstil för att inte tappa kontrollen och inte låta eleverna se igenom ens ledarskap, för detta skapar osäkerhet och kaos. Enligt Svedberg menar Lewin att låt-gå-ledaren är passiv och har inte något förtroende eller tycker det är obehagligt att ha makt.

Han menar också att låt-gå-ledaren ofta misslyckas i sin roll som ledare och har brister i sitt ledarskap vilket resulterar i att han/hon blir en låt-gå-ledare (Lewin 1952/1938, se Svedberg 2007, s. 313-314). Lahdenperä menar att barn ser igenom ledarskap och kan skilja på bra och dåligt ledarskap, därför måste man som lärare vara uppmärksam och bearbeta sin ledarroll, även vara medveten om vad man gör och hur man är som ledare (Lahdenperä 2008, s. 35). Ohlson menar att låt-gå-ledaren är den ledare som ofta inte klarar av en ledande roll och konsekvenserna av detta ledarskap är att eleverna gör som de själva vill. Ledaren vågar nämligen inte säga ifrån eller motsätta sig beslut som eleverna fattar. Om man är en låt-gå-ledare så menar Ohlson att man skapar *osäkerhet* både hos sig själv och hos gruppen (Ohlson 2001, s. 70). Anna- Lena menar att en lärare som bara vill vara elevernas kompis är en dålig ledare som inte vågar säga ifrån och stå för sitt ord. Greta menar precis som Anna-Lena att en dålig ledare är en person som inte vågar stå för sitt ord eller vågar sätta tydliga gränser.

Lahdenperä menar att det mest negativa ledarskapet är bristen på ledarskap, där det inte finns struktur, tydlighet, ansvar, trygghet eller ordning. Om en lärare saknar ledarskap så påverkar det eleverna och deras resultat. Eleverna minskar eller tappar motivationen och därigenom påverkar det deras inläring och utveckling av kunskap (Lahdenperä 2008, s. 26). Ann menar också som Lahdenperä att dåligt ledarskap är då läraren inte har någon struktur eller tydlighet i sitt ledarskap.

Jag uppfattar lärarnas syn på vad en dålig ledare är som antingen en svag ledare eller en auktoritär ledare. Greta och Anna-Lena använder dock inte begreppet auktoritär ledare men de båda verkar mena det. Greta anser nämligen att en dålig ledare är en person som inte låter eleverna komma till tals vilket stämmer in på hur en auktoritär ledare är. En auktoritär ledare tror sig ha all kunskap och låter inte eleverna vara delaktiga i de beslut som fattas. Anna-Lena anser att ett dåligt ledarskap är då läraren inte har kontroll i klassrummet vilket skapar kaos och osäkerhet både i sig själv och i gruppen. Detta är också något som beskriver hur en auktoritär ledare är vilket är anledningen till min uppfattning.

Jag anser att mina intervjupersoner har samma utgångspunkt när det gäller ett dåligt ledarskap och det är att eleverna blir drabbade. Under en dålig ledning påverkas elevernas välmående och resultat. Vare sig det är en auktoritär ledare eller en låt-gå-ledare så påverkas eleverna på ett negativt sätt och de tappar lusten och viljan att lära.

5.5 Vad som påverkar lärarnas ledarskap

En annan viktig punkt i denna studie är att ta reda på och beskriva vad det är som påverkar lärarnas ledarstilar enligt dem själva.

Enligt Greta är det situationen hon befinner sig i som påverkar hennes ledarstil. Hennes ledarstil är situationsberoende vilket innebär att hon till och med kan ha olika ledarstilar i en och samma klass. Hon menar också att man måste ha en bra ledare över sig för att kunna vara en bra ledare själv. Hur man är som ledare och hur man förhåller sig till ledarskap har inte bara med en själv att göra utan också med ens arbetsplats att göra.

Ann anpassar sin ledarstil efter varje individ och hon anser att olika elever kräver olika strategier. Hon menar att lärare också är individer som har olika egenskaper och erfarenheter som påverkar ens ledarskap. Ann anser att en ledarstil kan fungera i en viss situation men behöver inte fungera lika bra i en annan.

Jessica menar att hennes ledarskap är situationsanpassande och hon formar sin ledarstil efter situationen. Förändringar i klassrummet sker hela tiden och därför måste man som lärare vara beredd och kunna anpassa sig efter dessa förändringar.

Enligt Anna-Lena så har hon i grund och botten alltid samma ledarstil. Hennes förhållningsätt och kunskapssyn är det som styr hur hon leder. Något som kan påverka hennes ledarskap är när det händer något oväntat, då anpassar hon sitt ledarskap efter den situationen.

Om man tittar på den tidigare forskning som jag har valt kan man se att både Engström och Ludvigsson skrivit avhandlingar som handlar om ledarskap och om skolledare-lärrrelationen. Dessa tar också kort upp hur den relationen och vilket ledarskap som skolledare utövar har för påverkan på eleverna. Engström tar upp vilka konsekvenser som en klass kan få, då rektor-lärrrelationen inte fungerar. Det påverkar lärarens ledarroll i klassrummet och eleverna blir lidande (Engström 2005). Även Ludvigsson tar upp hur skolledare-lärrrelationen påverkar läraren som i sin tur påverkar eleverna (Ludvigsson 2009).

Gretas syn på ledarskap och hennes tankar om att man måste ha en bra ledare över sig för att kunna vara en bra ledare själv, liknar det Engström och Ludvigsson tar upp. Greta menar att den ledarstil man använder och hur man förhåller sig till ledarskap kan ha påverkan av den relation man har till sin skolledare.

Boström och Svantesson menar att en viktig del i ledarskap är kunskapen om hur man kan individ- och situationsanpassa ledarskapet (Boström och Svantesson 2007, s. 126-127). Ann anpassar sin ledarstil efter varje individ och hon anser att olika elever kräver olika strategier. Hon menar att lärare också är individer som har olika egenskaper och erfarenheter som påverkar ens ledarskap.

Svensson menar att det inte finns någon ledarstil som alltid är bäst. Han menar att det helt och hållet beror på situationen man befinner sig i så hans slutsats är att det bästa ledarskapet är ett *situationsanpassat ledarskap*. Man utövar alltså det ledarskap som situationen kräver och duktiga ledare har förmågan att kunna anpassa sin ledarstil där den fungerar som bäst (Svensson 2002, s. 9). Även Ohlson menar att den situation man befinner sig i påverkar ens ledarskap och ledarroll. En ledare kan nämligen vara framgångsrik med en viss grupp men inte alls lika framgångsrik med en annan vid ett annat tillfälle. Ohlson påpekar att en bra ledare är *flexibel* och kan hantera situationen då en grupp eller situation förändras (Ohlson 2001s, s. 83). Svedberg menar också att situationsanpassat ledarskap är viktigt då man som lärare måste kunna hantera och påverka förändringar och oväntade situationer (Svedberg 2007, s. 322).

Intervjupersonerna är enade gällandes vad det är som påverkar deras ledarstil. De menar att det som påverkar deras ledarskap är situationen de befinner sig i, eftersom ingen är den andra lik. Anna-Lena menar att om det händer något oväntat så måste man anpassa sitt ledarskap efter den situationen och Jessica påpekar att man som lärare måste vara beredd på förändringar. Greta menar precis som Ohlson att en viss typ av ledarstil kan vara framgångsrik med en viss grupp men inte alls lika framgångsrik med en annan. Därför måste man som lärare kunna anpassa sitt ledarskap och vara flexibel. Även här kan man se att intervjupersonerna är enade då de menar att det som påverkar deras ledarstil är den situation de befinner sig i.

Min uppfattning är att de alla anser att det är viktigt att kunna anpassa sig efter situationen och som lärare också vara beredd på det. Oväntade situationer uppstår dagligen och därför är det viktigt att vara flexibel. Man ska inte tro att situationsanpassat ledarskap innebär att man är falsk och ändrar sin personlighet på något sätt. En lärare har i grund och botten en ledarstil som är baserad på vissa teorier, erfarenheter, kunskap och värderingar, men i praktiken så förändras saker ständigt och man som lärare måste då kunna kombinera andra perspektiv och inslag av teorier. Detta innebär att man helt enkelt anpassar sin ledarstil efter den situation man befinner sig i.

5. Slutdiskussion, slutsatser och sammanfattning

I läroplanen står det att läraren ska driva en demokratisk verksamhet; läraren ska framförallt ha en demokratisk ledarroll. Undervisningen ska bedrivas på ett demokratiskt sätt och eleverna ska förberedas att ta aktivt deltagande i samhällslivet. Eleverna ska därför utveckla sin förmåga att ta personligt ansvar genom att delta i planering och utvärdering i den dagliga verksamheten och även vara med och påverka sin utbildning (Lpo 94, s. 5). Det är alltså lärarens skyldighet och ansvar att låta eleverna vara med och påverka verksamheten. Eftersom alla mina intervjupersoner tog upp vikten av att lyssna på sina elever så verkar det som att de bedriver en demokratisk verksamhet där eleverna får komma till tals och vara med i utvecklingen av verksamheten.

I den nya skollagen, som kommer att börja tillämpas 2011, står det att alla elever ska få en utbildning där dem känner trygghet, och en förutsättning för detta är att lärare samarbetar med eleverna. Utgångspunkten är *respekt* för varandra och eleverna ska få möjlighet att delta i utformningen av sin utbildning och sitt lärande, genom att t.ex. medverka i utformandet av ordningsregler (Skolverket 2010, s. 2). Detta är något jag önskar och hoppas att alla lärare förhåller sig till idag även fast den nya skollagen inte tillämpats än. Det är en självklarhet att alla elever ska känna trygghet och respekt, för om eleverna inte mår bra så påverkar det också deras prestation och resultat. Att lärare ska samarbeta med eleverna står även i läroplanen nu och är grundprincipen i ett demokratiskt ledarskap.

Intervjupersonerna är överrens om att alla ska må bra och känna trygghet i skolan. Min uppfattning om lärarna är att de får eleverna att må bra av att själva vara stabila ledare som håller struktur och ordning i klassen. Alla påpekade vikten av uppmuntran för att stärka eleverna och deras inläring och utveckling. Enligt de teorier som jag har valt är detta mycket viktigt och de flesta forskare skriver om just detta. Svedberg menar att ledaren är den avgörande faktorn för en grupps framgångar och därför är det viktigt att en lärare är en bra ledare för elevernas lärande och utveckling (Svedberg 2007, s. 315). Även Svensson menar att en lärares ledarskap i klassrummet är den främsta orsaken till elevernas framgångar. Hur en elev presterar beror på lärarens ledarskap och sociala kompetens (Svensson 2002, s. 7).

Något som är intressant att ta upp är att endast *en* av intervjupersonerna anser att relationen som läraren har till skolledaren kan påverka lärarens ledarskap i klassrummet. Greta menar att den ledarstil man använder och hur man förhåller sig till ledarskap kan ha påverkan av den relation man har till sin skolledare. Engström och Ludvigsson har skrivit avhandlingar som handlar om ledarskap och om skolledare- lärarrelationen. Dessa tar också upp vad denna relation kan ha för påverkan på eleverna. Engström tar upp vilka konsekvenser som en klass kan få, då rektor- lärarrelationen inte fungerar. Det påverkar lärarens ledarroll i klassrummet och eleverna blir lidande (Engström 2005), (Ludvigsson 2009).

Utifrån resultat- och analysredovisningen kan jag se att utgångspunkten i intervjupersonernas ledarskap är densamma. Alla är överrens om att en lärares ledarskap är något mycket viktigt och mer eller mindre den avgörande faktorn i elevers lärande och utveckling. Resultatet visar att de i stort sätt verkar ha samma syn på och samma förhållningsätt till ledarskap. Däremot uttrycker de sig på olika sätt genom att använda olika språk och benämningar på ord, men meningen med det de säger är oftast densamma. Min tolkning av intervjuerna relaterat till teorier är att de alla har ett positiv förhållningssätt och ser sig själva bära stort ansvar för sin ledarroll. Lärarna anser att deras uppgift är att hålla ordning i klassrummet genom att sätta gränser och vara tydlig, men samtidigt verka för att eleverna ska känna trygghet. De menar att man på så sätt skapar god lärande miljö som gynnar elevernas välmående och kunskapsutveckling. Jag uppfattar också att lärarnas centrala tanke är att driva eleverna till uppsatta mål och lyckas i sin utbildning.

Resultaten av min studie har givit mig en hel del information om pedagogiskt ledarskap som jag under arbetets gång har bearbetat till kunskap. Denna kunskap kan jag ta med mig ut i arbetslivet och bygga vidare på genom egna erfarenheter. Min slutsats är att man, precis som läroplanen, teorierna och intervjupersonerna säger, bör arbeta för elevernas lärande och utveckling genom en demokratisk ledarroll. Som många andra forskare har skrivit så kan varken jag eller andra lärare påstå att en viss ledarstil är den absolut bästa. Teorierna har hjälpt mig att förstå och inse att den ledarstil man använder i klassrummet är beroende av den situation man befinner sig i. Det händer ständigt oförväntade saker och inget barn är det andra likt. Barn är olika individer och har olika behov så man måste helt enkelt anpassa sin ledarroll efter individerna och situationen. Så länge man driver en demokratisk verksamhet och ens åsikter och värderingar är grundade i demokratiskt tankesätt så kan man kombinera vilka perspektiv och inslag av teorier man vill. Den svåra delen är att anpassa sin ledarstil efter situationen vilket också är det som gör en till en framgångsrik ledare.

6. Käll- och litteraturförteckning

Ayton, Katarina (2008) *Ett vanligt skolbarn: Aktörskap och auktoritet i barns skolgång*
Linköping: Unitryck, Linköpings universitet

Boström, Lena & Svantesson, Ingemar (2007) *Så arbetar du med lärstilar: nyckeln till kunskap och individualisering: en praktisk handbok*. Jönköping: Brain Books

Engström, Pär (2005) *Samtal och ledarskap. En studie av medarbetarsamtal i grundskolan*.
Göteborg: Intellecta Docusys

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund:
Studentlitteratur

Lahdenperä, Pirjo (2008) *Interkulturellt ledarskap – förändring i mångfald*. Lund:
Studentlitteratur

Larsen, Ann Kristin (2009) *Metod helt enkelt*. Malmö: Gleerups

Ludvigsson, Ann (2009) *Samproducerat ledarskap: hur rektorer och lärare formar ledarskap i skolans vardagsarbete*. Jönköping: ARK- tryckaren

Ohlson, Liselotte (2001) *Pedagogiskt ledarskap*. Stockholm: Liber

Skolverket (2010) *Demokratiskt ledarskap bygger på tillit*. (Elektronisk) Tillgänglig:
<<http://www.skolverket.se/sb/d/3895/a/21023> > (2010-11-12)

Skolverket (2010) *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet, Lpo94* (Elektronisk) Tillgänglig: < www.skolverket.se > /Lagar och regler/Läroplaner/Ladda ner eller beställ från publikationsdatabasen: "Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet, Lpo94". (2010-11-12)

Skolverket (2010) *Ur den nya skollagen*. (Elektronisk) Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/content/1/c6/02/20/99/trygghet_o_studiero.pdf> (2010-11-12)

Stensmo, Christer (2000) *Ledarstilar i klassrummet*. Lund: Studentlitteratur

Svedberg, Lars (2007) *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur

Svedberg, Lars (2007) *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur. Citerar Lewin, Kurt & Lippit, Ronald (1952/1938). An experimental approach to autocracy and democracy. *Sociometry* 1

7. Bilagor

8.1 Informationsbrev

Hej alla lärare!

Mitt namn är Amal Abbas och jag är lärarstudent på Södertörns Högskola. Jag går nu min sista termin på utbildningen, och kommer förhoppningsvis till våren bli examinerad lärare för yngre åldrar.

Vi ska nu skriva examensarbetet och min uppsats kommer att handla om ledarskap i klassrummet och hur ett x antal lärare förhåller sig till pedagogiskt ledarskap. Jag undrar därför om ni som är erfarna lärare kan ställa upp på en intervju. Detta skulle stödja mitt arbete och jag skulle vara enormt tacksam för er hjälp. Jag skulle uppskatta om ni kunde ta kontakt med mig så fort som möjligt för att boka in en tid som passar er.

Materialet kommer att vara anonymt, alltså kommer ingen lärares identitet avslöjas, utan bara behandlas av mig själv för att sedan användas i min uppsats. Varken namn eller kommun kommer nämnas i uppsatsen.

Tack på förhand.

Med Vänliga Hälsningar

Amal Abbas

e-post: amal_88@hotmail.com

8.2 Intervjuguide

1. Vad heter du och hur gammal är du?
2. Vad har du för utbildning?
3. Vad arbetar du med och hur länge har du arbetat med ditt nuvarande yrke?
4. Hur trivs du med ditt yrke och din arbetsplats? Om inte bra, varför?
5. Vad är ledarskap för dig?
6. Hur ser ditt ledarskap ut?
7. Vad har du för syn på och hur förhåller du dig till ledarskap i klassrummet?
8. Har du flera ledarstilar eller är du alltid samma ledare oavsett klass, ålder på eleverna osv?
9. Vad är det som påverkar din ledarstil?
10. Vad tror du det finns för likheter respektive skillnader mellan lärares ledarskap?
11. Vad tror du det finns för för- och nackdelar med olika typer av ledarskap?
12. Vad anser du är en bra respektive dålig ledare?
13. Hur tror du eleverna påverkas av den ledarstil som en lärare väljer att ha i klassrummet?
14. Bör alla lärare ha samma ledarskap i klassrummet? varför, varför inte?
15. Har du något du skulle vilja tillägga?

Då får jag tacka så mycket!