

Södertörns högskola | Kompletterande lärarutbildning 90 hp
Examensarbete 15 hp | Utbildningsvetenskap II Avancerade |
Vårterminen 2012

Ledarskap och ledarstilar i klassrummet

– Lärarens upplevelse av sin egen ledarstil:
demokratisk eller auktoritär?

Av: Moreen Elia
Handledare: Åsa Larsson

Abstract

Author: Moreen Elia

Supervisor: Åsa Larsson

Autumn 2012

Title: Leadership and leadership styles in the classroom – Teacher's experiences of his leadership style, democratic or authoritarian.

The aim is to examine teachers own experiences of leadership, leadership styles and what good leadership is and to find out how teacher leadership can influence students according to teachers.

My questions are:

- How do teachers evaluate leadership and their own leadership styles?
- What is good leadership according to teachers?
- How can the teachers leadership styles affect students in the classroom according to teachers?

The method used is a qualitative method based on interviews with five teachers. The reason why I have chosen a qualitative research method is that I believe that this method can give me better results by understanding the world from the interviewees' point of view.

I have come to the conclusion that the interviewed teachers believe that leadership and management style play a large role in the teacher's profession and that the teacher's leadership style in the classroom democratic or authoritarian have a major impact on students. The teacher should consider his management and find some sort of balance by exercising both democratic and authoritarian leadership style and adapt it to the situation. And In terms of results regarding good leadership of the interviewed teachers, I can say that good leadership is largely about good relationships between teachers and students and that a teacher can become accepted as leader by winning students confidence.

Key words: Leadership, Leadership styles, teachers, classroom, democratic Leadership, authoritarian Leadership.

Nyckelord: ledarskap, ledarstilar, lärare, klassrum, demokratiskt ledarskap, auktoritärt ledarskap.

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
2. Bakgrund	5
2.1 Tidigare forskning.....	5
2.2 Syfte och frågeställningar.....	7
3. Teoretisk anknytning	8
3.1 Definition av ledarskap	8
3.2 Situationsanpassat ledarskap	9
3.3 Valet av ledarstil.....	10
3.4 Ledarskap och demokrati	11
3.5 Ledarskap och makt.....	12
4. Material och metod	13
4.1 Val av metod	13
4.2 Urval.....	14
4.3 Genomförande	14
4.4 Databearbetning.....	15
4.5 Studiens tillförlitlighet.....	15
4.6 Etiska principer.....	16
5. Resultat och analys	17
5.1 Lärarens definitioner av ledarskap	17
5.2 Lärarens syn på ett gott ledarskap	19
5.3 Lärarens syn på sina egna ledarstilar i klassrummet.....	21
5.3.1 Både demokratisk och auktoritär ledare.....	23
5.3.2 Den demokratiska ledaren.....	25
5.4 Ledarskap och makt	25
5.5 Ledarstil som kan påverka eleverna.....	27
6. Slutdiskussion	29
6.1 Hur ser lärarna på ledarskap och sina egna ledarstilar?	30
6.2 Vad är ett bra ledarskap enligt lärarna?	31
6.3 Hur kan lärarens ledarstil påverka eleverna i klassrummet enligt lärarna?	32
7. Förslag till vidare forskning	33
8. Sammanfattning	33
Käll- och litteraturförteckning	36
Bilaga 1	38

1. Inledning

Under min tid på lärarutbildningen och VFU-platsen har jag blivit intresserad av området ledarskap. Jag anser att forskningen på detta område är aktuell och berör många av oss på något sätt: alla har själva gått i skolan och många har barn som går i skolan eller känner någon som går i skolan. Läraren ska lära och leda eleverna. Hur läraren ser på ledarskap och ledarstil och hur han eller hon leder klassen kan påverka både inläring och utveckling hos eleverna. Därför vill jag undersöka lärarens egen upplevelse av sitt ledarskap och sin ledarstil och vad läraren anser ett bra ledarskap är. Jag vill också undersöka hur lärarna anser att deras egen ledarstil – demokratisk eller auktoritär – påverkar eleverna i klassrummet.

Läraryrollen innebär enligt Stensmo (2000) att kunna förmedla kunskap, organisera verksamheten i klassrummet och leda. Läraren ska ”organisera och genomföra arbetet så att eleven utvecklas efter sina förutsättningar och samtidigt stimuleras att använda och utveckla hela sin förmåga” (Lpo 94, s. 14). Ledarskap handlar om att kunna styra och leda eleverna för att nå det uppsatta målet, men hur kan läraren vara en bra ledare? Många av oss har blivit påverkade av någon lärare under sin egen skoltid och har ett minne av en lärare som är kunnig, rättvis, mänsklig och kan leda en klass med hänsyn till elevernas behov och möjligheter. Många av oss har också ett minne av en lärare som leder klassen genom att bestämma hur verksamheten ska styras och som själv sköter beslutfattandet. Som blivande lärare vill jag undersöka lärarnas attityder. Jag vill också undersöka vad lärarna anser om valet mellan en demokratisk och en auktoritär ledarstil och hur det valet kan påverka eleverna när det gäller till exempel delaktighet och inflytande i klassrummet. I läroplanen står det att läraren ska ”svara för att eleverna får pröva olika arbetssätt och arbetsformer”. Läraren ska också ”tillsammans med eleverna planera och utvärdera undervisningen” (Lpo 94, s. 13). Även skollagen framhåller att ”De demokratiska principerna att kunna påverka, ta ansvar och vara delaktig, skall omfatta alla elever. Elevernas kunskapsmässiga och sociala utveckling förutsätter att de tar ett allt större ansvar för det egna arbetet och för skolmiljön, samt att de får ett reellt inflytande på utbildningens utformning. Enligt skollagen åligger det alla som arbetar i skolan att verka för demokratiska arbetsformer”(1 kap. 2§) (Lpo 94, s. 13).

2. Bakgrund

2.1 Tidigare forskning

Jensen & Løw (2011) skriver i boken *Pedagogiskt ledarskap* att det har talats mycket om ledarskap på senare år och att ledarskap har blivit ett modeord. Løw (ibid.) skriver att läraren har blivit klassledare och rektorn har blivit skolledare. Ledarskap beskrivs som ett relationellt begrepp och när det gäller ledarskap i klassrummet betraktas relationen mellan lärare och elever som central. Han nämner också att utövande av ledarskap kan ske i en kontext där relationer existerar och därför måste läraren grunda sitt sätt att leda på pedagogiska analyser av klassens undervisnings- och lärandekultur. Lärarens utövande av ledarskap kan också bero på situationen, till exempel arbetsformer, ämne, klasstorlek och klassmiljö. Løw (ibid.) betraktar bekräftande kommunikation och ledarskap som ett ideal för hur lärare använder sig av maktpositionen på ett sätt som kan främja och öka elevernas möjligheter till lärande. Han menar att relationen mellan ledare och elever bestäms principiellt av skillnaden i ansvar, makt och kompetens (Jensen & Løw 2011, s. 41, 53, 57). Jensen skriver att ett av lärarens viktigaste ledningsredskap är att utforma den didaktiska ramen och att läraren är ledaren för den demokratiska gemenskapen. Hon menar att lärarens uppgift som ledare är att utveckla en gemenskap på demokratisk grund (Jensen & Løw 2011, s. 59, 61).

Ludvigsson (2009) har skrivit avhandlingen *Samproducerat ledarskap*, som handlar om ledarskap i skolan. Där belyser hon hur ledarskapet formas i och av samspelet mellan skolledare och lärare i vardagsarbetet. Hon har gjort observationer och intervjuer i tre olika skolor med fritidshem samt förskole- och grundskoleverksamhet. I avhandlingen redogör hon för olika perspektiv på skolledarskap och tar upp betydelsen av flera perspektiv för att kunna förstå ledarskap, som är ett komplext fenomen. Ludvigsson (ibid.) skriver att Leithwood et al. i en forskningsöversikt av fyra internationella ledarskapstidskrifter och 121 artiklar från 1988 har identifierat och kategoriserat forskning i sex kategorier av skolledarskap:

- instruerande
- transformativt
- moraliskt
- deltagande
- styrande
- situationsanpassat.

I det instruerande ledarskapet fokuserar skolledaren sin uppmärksamhet på att göra lärarnas arbete mer effektivt så att de kan hjälpa eleverna att utvecklas. De som har en formell administrativ ledarroll ska dessutom ha inflytande och auktoritet. I det transformativa ledarskapet ligger fokus på lärarnas kapacitet och engagemang för att förbättra verksamheten. Här knyts inte inflytande och auktoritet till dem som har en formell position eftersom makten finns hos eleverna. I det moraliska ledarskapet ligger fokus på ledarens etik och värderingar. Det moraliska ledarskapet handlar mycket om maktfördelningen och relationerna mellan de anställda. Målet med ett moraliskt ledarskap är att öka delaktigheten hos eleverna och skapa en demokratisk skola. I det deltagande ledarskapet läggs tonvikten på beslutsprocesser inom gruppen och här ses inflytande och auktoritet som en möjlighet för alla anställda. I det styrande ledarskapet ligger tonvikten på ledarens uppgifter, funktioner och beteende. Inflytande och auktoritet kopplas ihop med formella positioner och deras status. Det situationsanpassande ledarskapet handlar om hur ledare kan hantera problem i förhållande till organisationskontext. Ludvigsson skriver att i ledarskapet är det viktigt att ledaren kan behärska olika ledarskapsstrategier och har kunskaper om organisationskontext för att kunna lösa problem (Ludvigsson 2009, s. 9, 42–43).

Stensmo (2008) skriver i boken *Ledarskap i klassrummet* om forskning och utveckling inom området Classroom Management som översätts till ledarskap i klassrummet. Han skriver att många lärare kände sig främmande för kombinationen av begreppen ledarskap och klassrum. Men idag finns det inte något problem med att tala om ledarskap i klassrummet. Stensmo (ibid.) förklarar att ledarskap i klassrummet innebär att läraren ska kunna hantera den sociala situationen i klassrummet, det vill säga elevernas relationer till varandra och lärarens sociala relation till klassen i läroprocesserna och undervisningen. Enligt Stensmo (ibid.) behöver läraren tre typer av kompetenser för att kunna utföra sina uppgifter i skola och klassrum:

- ämneskompetens, som betyder att läraren bör kunna sitt ämne och ha kunskap om teorier och fakta samt kunskapsutveckling inom ämnena
- didaktisk kompetens, som betyder att läraren bör ha färdigheter i undervisning och kunna planera, genomföra och utvärdera undervisningen
- ledarkompetens, som betyder att läraren bör ha kunskap om att leda och organisera verksamhet i klassrum, det vill säga att kunna leda skolklassen som arbetande kollektiv (Stensmo 2008, s. 5–7).

Lahdenperä (2008) skriver i *Interkulturellt ledarskap* om ledarskap ur ett interkulturellt perspektiv. Hon anser att lärarens kulturella perspektiv på styrning och ledarskap behöver bearbetas och vidgas.

Hon skriver att interkulturalitet handlar om olika typer av meningsskapande kulturer: etniska, religiösa, tankemässiga, livsstilsrelaterade och klassmässiga, och hur dessa olika kulturer kan berika varandra och samverka med varandra. Lahdenperä skriver också att ömsesidig respekt, tolerans, demokrati, jämlikhet och social rättvisa är etiska värden för interkulturalitet (Lahdenperä 2008, s. 29–30). Dessutom belyser hon vikten av ett interkulturellt arbete i skolan och anser att lärarens ledarskap bör anpassas till olika kulturer. För att skolan ska utvecklas till en interkulturell lärandemiljö måste verksamhetsplanerna uttrycka den mångkulturella elevsammansättningen som vi har. Att ledaren ska försöka skapa en trygg och vänlig miljö som kan bidra till att alla elever ska våga komma till tals och kunna uttrycka sig är viktigt enligt Lahdenperä (2008, s. 91, 95–96).

2.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka lärarnas upplevelse av ledarskap och ledarstil och vad ett bra ledarskap är samt att ta reda på hur lärarna anser att ledarstilen kan påverka eleverna.

Mina frågeställningar är:

- Hur ser lärarna på ledarskap och sina egna ledarstilar?
- Vad är ett bra ledarskap enligt lärarna?
- Hur anser lärarna att deras egen ledarstil kan påverka eleverna i klassrummet?

3. Teoretisk anknytning

3.1 Definition av ledarskap

Lahdenperä (2008) skriver att ledarskap är ett komplext fenomen och att det finns många olika sätt att beskriva och angripa det. När det gäller kunskapsområdet har ledarskap prestige och hög status eftersom det kan förknippas med pengar och makt. Lahdenperä (ibid.) menar att ledarskap handlar om styrning och om att leda i en viss riktning. Ledaren har en självständig roll och ett stort personligt ansvar i att kunna leda och ge bilden av det goda ledarskapet. Lahdenperä skriver att ledarskap inte kan ses som en egenskap hos en person. Ledarskap är istället en relation och en förmåga hos individen som kan verka i förhållande till andra, och den relationen har stor betydelse eftersom de som blir ledda har makten att skapa ledaren. Det ideala ledarskapet handlar om ledarens sociala förmåga att kommunicera, inspirera, relatera och attrahera. Att se och bekräfta dem man leder har också stor betydelse när man talar om ett gott ledarskap. Lahdenperä (ibid.) skriver också att när det finns tydlighet, trygghet, ansvar och struktur så betyder det att det finns ledarskap som ger eleverna möjlighet att utvecklas och prestera (Lahdenperä 2008, s. 18, 21, 41, 36).

Maltén (1995) skriver i boken *Lärarkompetens* att ledarskap handlar om vad ledaren gör och inte om vad ledaren är. I boken används en beteckning som kallas funktionellt ledarskap. Det betyder att ledarens personlighetsdrag inte längre är i fokus, utan uppmärksamheten ska riktas mot ledarens beteende. Maltén (ibid.) definierar ledarskap ur en socialpsykologisk aspekt, där ledarskapet ses som en socialpsykologisk process som har till syfte att samordna, målstyra och leda en grupp. I en sådan process har ledaren en nyckelroll och kommunikationen mellan ledare och medlemmar är ömsesidig. Ledarskap är förmågan att skapa förutsättningar för att medarbetarens förmåga, behov, intresse, kunskap och vilja ska kunna utnyttjas på bästa sätt (Maltén 1995, s. 217).

Maltén (2000) skriver i boken *Det pedagogiska ledarskapet* att det är svårt att hitta en enkel definition av begreppet ledarskap och att svara på vad som kan känneteckna ett gott ledarskap eftersom detta kan representera ett komplext fenomen. Enligt Maltén (2000) betyder det engelska ordet *leader* ”att leda människor på en resa” (Maltén 2000, s. 7). Han skriver att ledarskap är en påverkansprocess som har ett syfte, och syftet med ledarskap är att få individer, grupper eller människor att agera och förverkliga bestämda mål. Det finns två nyckelord för att beskriva ledarskap: socialt samspel och måluppnående. Maltén menar att samspelet med andra människor är viktigt och centralt för ledarskapet (Maltén 2000, s. 7–8). Maltén hänvisar också till ledarens

förmåga att motivera, hantera konflikter, lyssna, utveckla och handleda elever och betraktar dessa som goda ledarskapsfunktioner (Maltén 2000, s. 14).

3.2 Situationsanpassat ledarskap

Svedberg (2007) skriver att ledarskap inte är en position man kan få, utan en relation man kan erövra och att det handlar om att vara lyhörd och anpassa sitt ledarskap till situationen. Läraren varierar ledarskapet beroende på karaktären hos eleverna och uppgiften som de arbetar med.

Ledaren kan inta olika förhållningssätt:

- instruerande (inledning och överblick)
- coachande (förändring och tvivel)
- stödjande (genomförande och utveckling)
- delegerande (uppnådd empowerment).

Med hjälp av dessa fyra stadier som karakteriserar utvecklingsnivån för en grupp för en specifik uppgift kan man beskriva situationsanpassat ledarskap enligt Svedberg (ibid.). Att lärarens förhållningssätt kan påverka eleverna är viktigt. Lärarens uppgift är nämligen inte bara att förmedla kunskap utan att ha en bra relation och ett samspel med eleverna. Ledaren ska ha som mål att gruppens medlemmar ska utvecklas genom de olika stadierna och så småningom bli självständiga. Om läraren vill lyckas med sin ledarstil bör han eller hon vara lyhörd och flexibel genom att anpassa sin ledarstil till situationen. Dessutom ska läraren göra rätt bedömning av gruppen för att undvika att hamna i en svår situation med låg motivation och dåliga resultat på grund av felaktigt vald ledarstil (Svedberg 2007, s. 300, 324, 323, 326).

Ohlson (2008) skriver i boken *Pedagogiskt ledarskap* att det finns många människor som är rädda för att ta på sig ett ledaruppdrag eftersom de inte tror att de klarar av kraven som ställs. De som tycks vara födda till ledare har förmodligen fostrats i en miljö som gav dem möjlighet att träna och utveckla sitt ledarskap. Enligt Ohlson (ibid.) är situationsanpassat ledarskap ett ledarskap som är bra även när situationen förändras. Många påstår att en riktigt bra ledare är en ledare som kan hantera de olika ledarroller som finns och som kan vara flexibel. Men det kan kräva både erfarenheter och kunskaper. En ledare kan vara bra på att utföra en viss uppgift med en viss grupp, men det betyder inte att samma ledare automatiskt är bra på att arbeta med en annan grupp och med en helt annan uppgift.

Ohlson (ibid.) skriver att det finns ett antal egenskaper som kännetecknar en bra ledare oberoende av vilka som ska ledas och i viken situation. En bra ledare är rättvis, ärlig, verkligt kunnig, uppmuntrande, flexibel, positiv, lyhörd, bra på att lyssna, stresstålig, tydlig, bra på att kommunicera och har ett starkt självförtroende (Ohlson 2008, s. 140–141).

3.3 Valet av ledarstil

Maltén (2000) skriver i boken *Det pedagogiska ledarskapet* att valet av ledarskapsmönster eller ledarstil utgör ett medvetet ställningstagande. Han förklarar att ledarstilen utformas med hjälp av kunskaper om ledarskap och sker i kombination med praktisk erfarenhet. Därför tar det tid att hitta sin egen ledarstil. Maltén (ibid.) skriver att det finns en ömsesidig process när det gäller kommunikation mellan lärare och elever, och där har läraren nyckelrollen. De tidigaste bidragen till ledarskapsforskning stod forskaren Lewin och hans kollega Lippit för (1938). Deras forskning handlar om vilken ledarstil man väljer för sitt ledarskap. Forskarna beskriver tre ledarstilar:

- auktoritärt ledarskap
- demokratiskt ledarskap
- ”låt gå”-mässigt ledarskap (Maltén 2000, s. 62).

Den auktoritära ledaren

Maltén (2000) beskriver den auktoritära ledaren som en ledare som tar alla beslut och styr sin grupp, själv tar alla initiativ, sällan rådgör med gruppen och håller en tydlig distans till gruppen. Därför blir människor som är auktoritärt styrda lätt beroende eftersom den dominerande ledaren ser eleverna som ansvarslösa människor (Maltén 2000, s. 63). Ohlson (2008) skriver också att den auktoritära ledaren inte tillåter någon att ifrågasätta besluten samt att ledaren skapar ett tryck på de underordnade. Ohlson menar att ledaren har behov av att hävda sig själv och inte har förståelse för andra (Ohlson 2008, s. 117).

Den demokratiska ledaren

Maltén (2000) beskriver den demokratiska ledaren som en ledare som fattar beslut tillsammans med gruppen och tillåter dem att ta del av planering och genomförande. Den demokratiska ledaren är tillgänglig när någon behöver råd, ger klara anvisningar och uppmuntrar gruppen till eget ansvarstagande (Maltén 2000, s. 63,65). Ohlson (2008) skriver att den demokratiska ledaren

accepterar sin ledarroll och fattar de nödvändiga besluten. Han eller hon arbetar tillsammans med medarbetarna, tar hänsyn till deras åsikter och ser till att de är delaktiga i att fatta beslut. Den demokratiska ledaren sprider en känsla av säkerhet (Ohlson 2008, s. 118).

”Låt gå”-ledaren

Maltén (2000) beskriver ”låt gå”-ledaren som en passiv ledare som ger upplysningar och råd bara om någon frågar. ”Låt gå”-ledaren håller sig utanför gruppen och är tillbakadragen. En sådan ledarstil låter gruppen göra vad den vill och lämnar gruppen åt sig själv (Maltén 2000, s. 63). Ohlson (2008) skriver att ”låt gå”-ledaren ofta inte klarar av en ledande roll. En sådan ledarstil kan leda till att de underställda gör som de själva vill på grund av att ledaren inte vågar motsätta sig beslut som de underlydande fattar eftersom han eller hon är svag (Ohlson 2008, s. 117).

3.4 Ledarskap och demokrati

Christer Stensmo (2000) skriver i boken *Ledarstilar i klassrummet* att det demokratiska klassrummet har stor betydelse i det moderna samhället. Ett demokratiskt ledarskap är nödvändigt i vårt samhälle. Det innebär att lärare inte kan dominera eleverna som de kunde tidigare. De måste istället ”vinna” eleverna (ibid. s. 145). Det demokratiska klassrummet måste kännetecknas av öppna samtal om såväl problem som glädjeämnen. Det betyder att lärare måste ha tillit till att eleverna kan fatta förståndiga beslut om sina liv och sin utbildning. Det demokratiska klassrummet har som mål att alla ska vara med. Det främjar ett positivt beteende hos eleverna snarare än ett störande. För att eleverna ska känna sig kapabla och känna tillhörighet måste de utveckla en känsla av ”jag kan” (ibid. s. 145) och känna sig accepterade, bekräftade, uppskattade, sedda och gillade. Eleverna behöver ett klassklimat som tillåter dem att göra misstag. De behöver lära sig att det är ansträngningen att göra något som räknas och inte utfallet. Eleverna ska aktivt delta i beslut som rör dem själva och livet i skolan och klassrummet (Stensmo 2000, s. 145–147).

Den demokratiska läraren vägleder eleverna, men eleverna ska vara delaktiga vid bestämning av ordningsregler, formulering av regler och fastställande konsekvenser vid regelbrott. Den demokratiska läraren är den lärare som lyckas bäst i undervisningen, för att han eller hon gör det klart och tydligt vilka ordningsregler som gäller. Enligt Stensmo (ibid.) stimuleras eleverna av den demokratiska läraren, vilket kan leda till att eleverna utvecklar en inre motivation till att upprätthålla ordning i klassrummet (Stensmo 2000, s. 121).

Ohlson (2008) skriver att en deltagaraktiv pedagogik kan ställa krav på dem som deltar och på den som leder det pedagogiska arbetet. För att ge deltagarna delaktighet och inflytande ska det finnas samarbete med deltagarna som innebär att man som pedagogisk ledare samarbetar med deltagarna och ser dem som resurser för att främja deras självständighet och engagemang. Ledaren ska välja demokratiska metoder och aktiviteter som gör att alla kan delta. Dessutom bör den pedagogiska ledaren uppmuntra deltagarna att kunna tänka själva och fatta egna beslut genom att använda olika övningar och metoder och att acceptera nya förslag och idéer (Ohlson 2008, s. 72–74).

3.5 Ledarskap och makt

Maltén (2000) skriver att begreppet makt har funnits så länge människan gått på jorden men att makt har förtydligats och används olika i skilda samhällsstrukturer, kulturer och tidsperioder.

Enligt Maltén (ibid.) definieras makt som

- att kunna vara med och bestämma
- att kunna påverka
- att förverkliga mål och idéer
- att få människor att handla på ett visst sätt
- att få betydelsefulla saker att ske.

Han skriver också att demokratin ger makten åt folk medan autokratin förlägger huvudparten av makten hos en person (Maltén 2000, s. 41).

Ohlson (2008) skriver i boken *Pedagogiskt ledarskap* att många anser att makt är mycket tilltalande i ett ledarskap och att makt är att få andra att genomföra någonting fast de inte vill. Det som kan anses lockande är möjligheten att få leda, styra och bestämma över andra. Ohlson (ibid.) skriver att makt kan bedrivas i både negativ och positiv riktning. När man inte tar hänsyn till andra människors åsikter utövar man makt på ett negativt sätt. Negativ makt kan också handla om att få människor att genomföra negativa eller dåliga handlingar. När man däremot kan påverka andra människor att kunna uppnå sina mål använder man sin makt på ett positivt sätt (Ohlson 2008, s. 148–149).

Stensmo (2000) har skrivit i boken *Ledarstilar i klassrummet* att kontroll betyder att man har makt över någon eller något. Han beskriver kontroll i klassrummet som en process där läraren försäkras om att elevernas klassrumsbeteende stämmer med planer som skolan och eleverna själva har för verksamheten i klassrummet och med mål och förväntningar. Han menar att den makten som man

har ska vara flexibel och anpassas till elevernas behov, lärarens undervisningsstil och situationen i klassrummet. Kontrollen och målet för kontrollen ska vara tydligt. Om kontrollen är oklar förstår inte eleverna vad som förväntas av dem. Om kontrollen är överdriven får eleverna en känsla av att de inte kan klara sig själva (Stensmo 2000, s. 69, 71).

4. Material och metod

4.1 Val av metod

Jag har valt att använda en kvalitativ forskningsintervju som metod i min forskning för att få en djupare förståelse av ämnet som jag valt att undersöka. Anledningen till att jag valde en kvalitativ forskningsintervju är att jag vill ta reda på lärarnas erfarenheter och tankar kring ledarskap. Olsson & Sörensen (2011) skriver att med hjälp av språket kan man ta del av varandras inre världar, vilket är en förutsättning för att bygga den kvalitativa forskningsintervjun (Olsson & Sörensen 2011, s. 19). Syftet med den kvalitativa forskningsintervjun är att kunna beskriva och tolka de teman som finns i intervjupersonens livsvärld (Kvale 1997, s. 170). Jag har samlat materialet i min forskning genom den kvalitativa forskningsintervjun som består av semistrukturerade intervjuer, eftersom den är flexibel med möjlighet för uppföljande frågor. Jag förberedde i förväg en intervjuguide med ett antal frågor till min intervju för att kunna få svar på frågeställningarna. Anledningen till att jag har valt en kvalitativ forskningsmetod, intervjuer, istället för en kvantitativ forskningsmetod, till exempel en enkät, är att jag anser att den här metoden kan ge mig bättre resultat genom att kan få förståelse för ledarskapvärlden ur de intervjuades synvinkel.

Kvale (1997) skriver att en stor fördel med en kvalitativ forskningsintervju är att den är öppen och flexibel och att den intervjuade personen kan tala fritt. Dessutom kan forskaren genom att intervjuas ansikte mot ansikte be om mer förklaringar om det behövs (Kvale 1997, s. 82). En annan fördel är att man kan spela in den kvalitativa forskningsintervjun, vilket gör det lättare för den som gör intervjun att koncentrera sig på ämnet (Kvale, 1997). Nackdelar kan enligt Olsson & Sörensen (2011) vara att en kvalitativ forskningsintervju kan förlora sin trovärdighet om den som gör intervjun överför sina egna tankar och åsikter till intervjuade personen och därmed påverkar det som han eller hon berättar.

4.2 Urval

Jag har valt att intervjua fem lärare som har olika inriktningar och arbetar i en gymnasial friskola. Jag kontaktade skolan för att planera och boka tid för intervjuerna.

Nedan följer en kort presentation av de lärare som jag har intervjuat:

- Lärare H är en man som är 45 år gammal och undervisar i psykologi, ekonomi, filosofi och mediekommunikation. Han har varit verksam inom yrket i 22 år.
- Lärare T är en man som är 49 år gammal och undervisar i matematik. Han har varit verksam inom yrket i 4 år.
- Lärare A är en kvinna som är 52 år gammal och undervisar i kemi, biologi, naturkunskap och matematik. Hon har varit verksam inom yrket i 10 år.
- Lärare K är en man som är 49 år gammal och undervisar i matematik, fysik och datakommunikation. Han har varit verksam inom yrket i 1 år.
- Lärare E är en man som är 52 år gammal och undervisar i matematik, teknikutveckling. Han har varit verksam inom yrket i 9 år.

Lärarna är bara 5 stycken, och 4 är män på grund av brist på kvinnliga lärare i skolan. Mitt urval utgör ett stickprov och därför resultaten inte kan generaliseras.

4.3 Genomförande

Innan jag skulle genomföra mina intervjuer i april skickade jag i förväg via mejl information om ämnet i mitt examensarbete och intervjufrågorna för att ge intervjupersonerna kännedom om ämnet. Jag valde att spela in intervjuerna, efter tillåtelse från intervjupersonerna. Jag informerade även intervjupersonerna om att de kommer att vara anonyma och att det endast är jag som kommer att lyssna på den inspelade intervjun samt att resultatet från intervjuerna endast används i mitt examensarbete.

Vid genomförandet av intervjun valde jag och informanterna en trygg och lugn plats. Stukát (2005, s. 40) skriver att det är viktigt att miljön är så ostörd som möjligt för att skapa en trygg miljö så att lärarna eller intervjupersonerna ska kunna koncentrera sig och ge svar på frågorna. Intervjuerna ägde rum på lärarnas arbetsplatser. Jag var även noga med att inte stressa intervjupersonerna, utan de fick tid för att tänka och reflektera över frågorna.

4.4 Databearbetning

Transkriberingen av inspelningarna skedde så snart som möjligt. Efter en noggrann genomläsning sammanställdes lärarnas svar utifrån de intervjufrågor som legat till grund för studien (se bilaga 1). Att skriva ut en intervju är en tolkningsprocess där forskaren översätter intervjun från muntligt samtal till skriven text och sedan blir det möjligt att analysera texten enligt Kvale (1997).

I bearbetningen av intervjumaterialet har jag använt meningskoncentrering som metod. Det betyder att de meningar som intervjupersonerna uttrycker formuleras mer koncist (Kvale 1997, s. 174). Det innebär att jag har tagit fram det som jag anser är mest väsentligt från intervjuerna. Koncentrering av meningen betyder att större intervjutexter kan reduceras till kortare och koncisare formuleringar.

I analysen har jag använt metoden meningstolkning, som innebär att jag gör tolkningar med hjälp av de teorier och tidigare forskning som jag har presenterat i studien. På det sättet kan man göra intervjuanalysen mer hanterlig och generera en djupare tolkning av de skrivna texterna från intervjuerna enligt Kvale (1997, s. 174–175).

4.5 Studiens tillförlitlighet

När det gäller forskningstillförlitlighet så finns det tre aspekter enligt Kvale (1997) som man bör bli medveten om. Den första är **reliabilitet**, som betyder pålitlighet och som avser tillförlitligheten i metoden. Att ställa ledande frågor kan vara ett sätt att pröva tillförlitligheten i de svar som man får från den intervjuade personen och att bekräfta intervjuarens tolkning. För att få en tillförlitlig undersökning ska man tänka på syfte och frågeställningar och utgå från dem när man formulerar sina intervjufrågor. Delar som kan vara känsliga i aspekten reliabilitet är intervjun, utskriften och analysen. Här handlar det om att försöka hitta brister som kan finnas i studien enligt Kvale (1997, s. 213). En brist i min forskning skulle kunna vara att de personer som jag har intervjuat inte talar sanning eller att de vill ge en positiv bild. Det som också kan påverka studien är att jag har en begränsad erfarenhet av att göra kvalitativa forskningsintervjuer och att intervjupersonerna endast är fem stycken. Tidbristen har varit anledningen till att studien innehåller så få intervjupersoner, eftersom det tar lång tid att genomföra och analysera.

Den andra aspekten är **validiteten**, som skiljer mellan sanning och osanning. Olsson & Sörensen (2011, s. 107) skriver att om verklighet och tolkning stämmer överens så finns det validitet.

Den tredje aspekten är **generaliserbarheten**. Det handlar om ifall resultaten är generaliserbara, det vill säga om man kan dra allmänna slutsatser av dem (Kvale 1997, s. 210). Jag menar att mitt val av kvalitativ forskningsintervju som metod kan begränsa möjligheterna att generalisera. Att jag har genomfört intervjuerna i en skola kan betyda att de slutsatser som jag drar från min forskning gäller bara de lärare som jag har intervjuat.

4.6 Etiska principer

Stukát (2005) skriver att det är nödvändigt att forskaren ifrågasätter sin rätt eller möjlighet att genomföra en undersökning utifrån individskyddskraven. Därför tittade jag på de etiska aspekterna innan jag genomförde mina intervjuer. Stukát (ibid.) hänvisar till fyra etiska principer som behandlar vetenskaplig forskning:

- informationskravet
- samtyckeskravet
- konfidentialitetskravet
- nyttjandekravet.

Informationskravet innebär att man bör informera intervjupersonerna om undersökningens syfte och hur undersökningen är uppdelad och om att deltagandet är frivilligt och att de har rätt att dra sig ur när de vill. Det är också viktigt att informera intervjupersonerna om hur resultatet kommer att presenteras och användas. Därför frågade jag först om jag fick intervju dem, och jag talade om att resultatet kommer att användas endast i mitt examensarbete.

Samtyckeskravet innebär att deltagarna i undersökningen själva bestämmer om de vill medverka. De har rätt att bestämma om de vill delta, på vilka villkor och hur länge de vill delta.

Konfidentialitetskravet innebär att de som medverkar i undersökningen har rätt att vara anonyma. Det handlar om undersökningens personernas personliga integritet. Det innebär också att personuppgifter behandlas på ett säkert sätt. Innan jag genomförde mina intervjuer informerade jag intervjupersonerna om att alla uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt och att jag inte kommer att avslöja någon privat information om intervjupersonerna.

Nyttjandekravet innebär att all insamlad information endast används till forskningsändamål (Stukát 2005, s. 130–132).

5. Resultat och analys

Här kommer jag att analysera och diskutera undersökningsmaterialet. Jag kommer att presentera analysen i fem delar för att uppfylla syftet och svara på frågeställningarna. Intervjupersonerna är anonyma i denna uppsats och därför kallar jag dem lärare H, lärare T, lärare A, lärare K och lärare E.

5.1 Lärarens definitioner av ledarskap

Lärarna hade olika definitioner av begreppet ledarskap. Här följer lärarnas definitioner av ledarskap.

Lärare H ansåg att ledarskap är en grundläggande del i läraryrket och i lärarrollen för att kunna samordna och leda eleverna till att uppnå sina mål. Han betonade att ledarskap är helt centralt för honom och att det i vissa fall är otroligt viktigt eftersom det skapar förutsättningar för lärandet.

Jag tolkar detta som att lärare H uttrycker att ledarskap spelar en stor roll i läraryrket och att kommunikationen mellan lärare och eleverna är viktigt. På samma sätt definierar Maltén (1995) ledarskap ur socialpsykologisk aspekt, där ledarskapet ses som en socialpsykologisk process som har till syfte att samordna, målstyra och leda en grupp. I en sådan process har ledaren en nyckelroll och kommunikationen mellan ledare och medlemmar är ömsesidig (Maltén 1995, s. 217).

Lärare K påpekade att ledarskap betyder att kunna styra och ge möjlighet till utveckling till alla elever och han menade att man ska kunna styra så att utvecklingen finns för alla elever trots att alla klassrum är olika. Grundprincipen ska vara att vägleda eleverna och att det ska finnas arbetsro i klassrummet.

Min tolkning är att läraren enligt lärare K bör styra men samtidigt ta hänsyn till att alla elever ska utvecklas i en optimal miljö. Lahdenperä (2008) skriver att ledarskap handlar om styrning och om att leda i en viss riktning. Ledaren har en självständig roll och ett stort personligt ansvar för att kunna leda och ge en bild av det goda ledarskapet (Lahdenperä 2008, s. 18).

Lärare T tyckte att definitionen av ledarskap är komplex men att ledarskap handlar om att inspirera någon, att försöka ta fram det bästa hos andra och att försöka lyfta fram andras goda egenskaper. Lärare T ansåg också att ledarskap i klassrummet inte ska vara centrerat kring ledaren utan kring det som läraren gör i klassrummet för att främja elevernas inläring och utveckling.

Lahdenperä (2008) skriver också att ledarskap är ett komplext fenomen och att det finns många olika sätt att beskriva och angripa det (Lahdenperä 2008, s. 18). Dessutom skriver Maltén (1995) att ledarskap handlar om vad ledaren gör och inte om vad ledaren är (Maltén 1995, s. 217).

Lärare A betonade att ledarskap i stort sett handlar om att visa vägen, att visa var någonstans eleverna ska hitta information och vad som är viktigt och vad som är mindre viktigt. Hon betonade att läraren ska vara tydlig och ha struktur för att kunna vägleda eleverna och visa dem det bästa sättet för att lära sig och för att uppnå sina mål.

Detta tolkar jag som att ledaren enligt lärare A ska guida eleverna för att de ska kunna nå sina mål på bästa möjliga sätt. Dessutom ska läraren vara tydlig och ha struktur för att kunna ge stöd till eleverna.

Lärare E tyckte att ledarskap betyder att man ska vara som en coach för att man då kan få eleverna att jobba och få lugn i klassrummet. Lärare E tycker också att det ska finnas bra relation mellan lärare och elever och att man ska ha respekt för varandra. Lärare E betonade att ledarskap inte ska vara auktoritär utan en coach eller ledare ska ha dialog med eleverna och vägleda dem så att kursmålen uppfylls.

Jag tolkar detta som att lärare E uttrycker att bra relationer mellan lärare och elever gör det lättare att få eleverna att arbeta och nå sina kursmål. Det vill säga att det ska finnas en ömsesidig respekt mellan lärare och elever.

Det som jag kan tolka från materialet är att lärarna definierat ledarskap på olika sätt. Lärare H betonade att ledarskap är en grundläggande del i läraryrket. Han menar att ledarskap är centralt eftersom det skapar förutsättningar för lärande. Det stämmer med det som Maltén (1995) skriver om att ledarskap är förmågan att skapa förutsättningar för att medarbetarens förmåga, behov, intresse, kunskap och vilja ska kunna utnyttjas på bästa sätt (Maltén 1995, s. 217). Ledarskap betyder att kunna styra och vägleda men att man samtidigt ska ta hänsyn till elevernas utveckling enligt lärare K. Lärare T tyckte att definition av ledarskap är komplex. Lärare A betonade att ledarskap handlar om att visa vägen och att läraren ska vara tydlig. Lärare E betonade att ledarskap betyder att man ska vara som en coach och att det ska finnas en dialog med eleverna för att kunna bygga bra relationer och ge eleverna möjlighet att utveckla och nå målen.

5.2 Lärarens syn på ett gott ledarskap

Lärarnas syn på begreppet gott ledarskap var olika . Här följer lärarnas syn på ett gott ledarskap.

Lärare H beskrev att bra ledarskap är en relation med dem som man ska leda och att bra ledarskap handlar om att vinna elevernas förtroende genom att vara bra på att lyssna. Lärare H betonade också att en bra ledare är en ledare som kan anpassa sig till omgivningens förändringar.

Detta tolkar jag som att relationen mellan lärare och elever är mycket viktig när det gäller bra ledarskap och att ett bra ledarskap är ett ledarskap som kan anpassas till situationen enligt lärare H. På samma sätt skriver Lahdenperä (2008) att ledarskap inte kan ses som en egenskap hos en person utan ledarskap handlar om relationer och förmågan hos individen att verka i förhållande till andra (Lahdenperä 2008, s. 21).

Lärare K ansåg att bra ledarskap innebär att kunna kommunicera med eleverna, studera dem och ha en förståelse för hur de beter sig. Han menade att ledaren kan hjälpa eleverna på bästa sätt när han eller hon vet hur de fungerar i klassrummet. Lärare K betonade att en bra ledare ska ta hänsyn till och tillgodose elevernas behov samt skapa arbetsro och trygghet i klassrummet. Detta underlättar kommunikation mellan lärare och elever. Han ansåg även att man kan kommunicera bättre i en demokratisk stil.

Jag tolkar det som att bra ledarskap enligt lärare K innebär att ledaren ska känna sina elever, skapa trygghet i klassrummet och använda en demokratisk stil för att kunna kommunicera med eleverna.

Lärare T tyckte att ett bra ledarskap är ett ledarskap som tar fram det bästa hos individen och som ger eleverna en känsla av att här finns den vägledning som de behöver. Ledaren ska vara tydlig men inte som en diktator som bara ger order av typen ”gör så här och så här”.

Detta kan jag tolka som att när eleverna befinner sig i klassrummet ska de vara trygga och de ska kunna få den hjälp som de behöver från ledaren eller läraren, enligt lärare T.

Lärare A påpekade att ett bra ledarskap är viktigt i klassrummet och att ledarens mål är att eleverna ska komma in på rätt spår, ta ansvar och bli självständiga i framtiden. Lärare A sade att bra ledarskap handlar om att kunna se alla elever i klassrummet och vara bra på att kommunicera. Dessutom ska läraren kunna övertyga eleverna och hjälpa dem på ett klart och tydligt sätt och övertyga dem att läraren försöker göra sitt bästa för deras skull.

Svedberg (2007) skriver att ledaren ska ha som mål att gruppens medlemmar ska utvecklas genom de olika stadierna och bli självständiga i framtiden (Svedberg 2007, s. 323).

Lärare E tyckte att ett bra ledarskap är viktigt och att det innebär att man ska kunna läsa av eleverna. Man har olika klasser och i varje klass har man sin egen ledarstil. Lärare E betonade också vikten av att visa entusiasm och att göra lektionerna intressanta för eleverna.

Detta tolkar jag som att lärare E anser att läraren ska vara entusiastisk och tycka om det han eller hon gör så att eleverna kan uppleva det som händer i klassrummet som intressant. Lärare E menar också att en bra ledare ska kunna anpassa sig och sin ledarstil efter typen av elever i klassrummet.

Utifrån intervjumaterialet kan jag säga att lärarna hade olika tolkningar när det gäller att definiera ett gott ledarskap. Ett bra ledarskap handlar om att vinna elevernas förtroende och att ha bra relationer med eleverna, och det betyder att läraren ska kunna kommunicera med eleverna och förstå dem enligt Lärare H. Ett bra ledarskap är att ge eleverna den hjälp som de behöver när de är i

klassrummet enligt lärare T. Enligt lärare A ska läraren ha som mål att eleverna ska ta ansvaret och bli självständiga i ett bra ledarskap. Dessutom ska läraren se alla elever i klassrummet och vara bra på att kommunicera. En annan tolkning är att gott ledarskap handlar om att kunna hjälpa eleverna på bästa sätt och att ta hänsyn till elevernas behov vilket är något som lärare K betonar. Lärare E betonade vikten av att visa entusiasm och att göra lektionerna intressanta för eleverna.

5.3 Lärarens syn på sina egna ledarstilar i klassrummet

Lärarna hade olika syn på sina egna ledarstilar i klassrummet. Här följer lärarnas syn på sina egna ledarstilar i klassrummet.

Lärare H påpekade att läraren bör fråga eleverna ibland om ledarstilen som han eller hon använder i klassrummet fungerar eller om de vill ha ett annat sätt. Han menade att läraren ska lyssna och vara beredd att ändra det eleverna vill ändra på om det går, annars ska läraren inte fråga eleverna. Detta innebär att läraren behöver hitta starka och svaga sidor i sin egen ledarstil och försöka förbättra sig och anpassa sig beroende på situationen.

Detta kan jag tolka som att läraren enligt lärare H bör tänka och reflektera över sin egen ledarstil och försöka anpassa ledarstilen till situationer som han eller hon befinner sig i. Lärare H menar också att det är väsentligt med feedback som i vissa fall kan leda till förbättringar i lärarens ledarstil.

Lärare K tyckte att var och en har en speciell eller egen ledarstil som beror på hur man fungerar som människa och vilka personliga egenskaper man har. Han betonade att läraren behöver utveckla sin ledarstil i takt med utvecklingen av samhället, eleverna och utbildningssvårigheterna. Dessutom är det viktigt att ha en viss ledarstil för att kommunikationen med eleverna ska fungera bra.

Min tolkning av det som lärare K tyckte är att lärarens ledarstil kan påverkas av personliga egenskaper men att läraren också ska utveckla sin egen ledarstil. Det fungerar bättre när läraren har en viss ledarstil för att kunna kommunicera med eleverna.

Lärare E ansåg att det är viktigt att ha en viss ledarstil och att ledarstilen utformas, utvecklas och berikas med erfarenhet. Han menade att man lär sig när man ska vara tuff eller mjuk och att man med tiden lär sig vad man kan förbättra. Lärare E nämnde också att man måste planera lektionerna väldigt väl och alltid ha en plan B i fall något går fel.

Enligt lärare E är planeringen viktig för att kunna anpassa ledarstilen till situationen som läraren befinner sig i. Maltén (2000) skriver också att valet av ledarskapsmönster och ledarstil utgör ett medvetet ställningstagande. Han förklarar att ledarstilen utformas med hjälp av kunskaper om ledarskap och sker i kombination med praktisk erfarenhet (Maltén 2000, s.62).

Lärare T tyckte också att ledarstilen utformas med erfarenhet och han nämnde att man kan växla mellan demokratisk och auktoritär stil tills man vet vad som fungerar bäst. Han betonade att det blir tryggare i klassrummet när läraren har en viss eller en specifik ledarstil, oavsett vilken den är. Annars har läraren ingen kontroll och det kan skapa osäkerhet och oro i klassrummet.

Detta kan jag tolka som att lärarens ledarstil är viktigt enligt lärare T, eftersom det blir tryggare i klassrummet när läraren har en viss ledarstil. Dessutom kan läraren utforma sin ledarstil med hjälp av sina erfarenheter.

Lärare A betonade att i den ledarstil som läraren använder i klassrummet bör eleverna känna sig trygga och sedda. Hon menar också att det är mycket viktigt att läraren kan namnen på alla i klassen. Hon tog ett exempel när det gäller att undervisa i matematik: många elever är inte dåliga på matematik utan de har dåligt självförtroende när det gäller matematik.

Jag tolkar det som att läraren enligt lärare A ska försöka hjälpa eleverna och övertyga dem att de kan. Stensmo (2000) skriver också att om eleverna ska kunna känna sig kapabla och känna tillhörighet, måste de utveckla en känsla av att jag kan och känna sig accepterade, bekräftade, uppskattade, sedda och gillade (ibid. s. 145).

Det som jag kan tolka från materialet är att lärarna hade olika syn på sina egna ledarstilar. Lärare H tyckte att läraren behöver hitta starka och svaga sidor i sin egen ledarstil och försöka förbättra sig och anpassa sig beroende på situationen. Lärare K tyckte att det viktigt att ha en viss ledarstil för att

kommunikationen med eleverna ska fungera bra. Dessutom betonade han vikten av att utveckla sin egen ledarstil. Lärare E ansåg att det är viktigt att ha en viss ledarstil och att ledarstilen utvecklas och berikas med erfarenhet. Lärare T betonade att det är mycket viktigt att läraren har en viss ledarstil för att eleverna ska veta vad läraren står för och för att eleverna ska känna sig trygga och sedda i klassrummet. Lärare A betonade att eleverna bör känna sig trygga i den ledarstilen som läraren använder i klassrummet.

5.3.1 Både demokratisk och auktoritär ledare

Här följer det som lärare K, lärare T, lärare H, lärare A ansåg angående att vara både demokratisk och auktoritär ledare.

Lärare K sade att man vill vara demokratisk, men i verkligheten är man kanske hälften demokratisk och hälften auktoritär för att det ska fungera bra i klassrummet. Han berättade också att det beror på vilken typ av elever man har. Med vissa elever behöver läraren vara auktoritär medan med elever som är seriösa, jobbar bra och tar ansvar ska läraren vara demokratisk och ta hänsyn till deras åsikter.

Detta tolkar jag som att läraren i vissa situationer behöver vara demokratisk och i vissa situationer behöver vara auktoritär för att samordna verksamhet i klassrummet enligt lärare K.

Lärare T tyckte att man bör ha någon slags blandning mellan demokratisk och auktoritär ledarstil eftersom en demokratisk ledare kanske inte fungerar i alla situationer. Beroende på situationen och eleverna i klassrummet behöver läraren ibland ta tag i situationen när det inte fungerar och vara auktoritär – eller ”militär” som lärare T sade under intervjun. Här gäller det att läraren tar beslut själv för att eleverna ska kunna uppnå sina mål.

Detta tolkar jag som att läraren enligt lärare T ska anpassa sig efter den situation som råder i klassrummet. Ibland bör man ha balans i sin ledarstil mellan att vara demokratisk och auktoritär.

Lärare H påpekade att ingen lärare är en helt demokratisk eller helt auktoritär ledare utan att läraren måste upptäcka vad som fungerar och vad som inte fungerar i klassrummet. Det är även viktigt att förstärka det som är bra och vara tydlig med vad som inte är bra.

Detta tolkar jag som att läraren eller ledaren ska vara tydlig med ramarna eller gränserna men samtidigt skapa förutsättningar för att eleverna ska vara delaktiga enligt lärare H. Stensmo (2000) skriver att den demokratiska läraren vägleder eleverna, men eleverna ska vara delaktiga vid bestämning av ordningsregler, formulering av regler och fastställande konsekvenser vid regelbrott (Stensmo 2000, s. 121).

Lärare A betonade att ledarskapet måste vara auktoritärt till viss del och demokratiskt till viss del. Man kan inte vara antingen eller utan måste vara både och. Men när det gäller planering kan läraren ge eleverna möjlighet att påverka till exempel när man ska lägga prov eller om eleverna vill ha prov eller inlämning och sådant. Hon ansåg också att det är viktigt att ha någon slags demokratisk ledarstil så att eleverna också kan påverka.

Detta tolkar jag som att lärare A betonar att man som läraren måste vara såväl auktoritär som demokratisk.

Det som jag kan tolka från materialet är att det finns en tendens hos de intervjuade lärarna K, T, H och A att en ledare måste blanda demokratisk och auktoritär ledarstil för att det ska fungera bra och att det beror på vilken typ av elever det finns i klassrummet. Lärarna K, T, H och A menar att en lärare behöver vara demokratisk i en viss situation med vissa elever och auktoritär i en annan situation i samma klass. Detta betyder att man ska vara demokratisk genom att lyssna och vara beredd att göra det eleverna säger när det går och vara auktoritär när det gäller att bestämma vad som är bättre för eleverna för att uppnå målen med kursen.

5.3.2 Den demokratiska ledaren

En av lärarna hade en avvikande åsikt, lärare E som uttryckt sig specifikt krig demokratiskt ledarskap.

Lärare E tyckte att den demokratiska ledaren är bättre och att man inte vinner något på att vara den auktoritära ledaren. Han betonade vikten av att vinna elevernas förtroende och att läraren ska försöka bygga upp förtroende så fort som möjligt. Eleverna ska inte känna sig rädda när de kommer in i klassrummet. De ska våga tala om vad de tycker och tänker och de ska få mer inflytande och delaktighet.

Detta tolkar jag som att det ska finnas en diskussion och dialog i klassrummet för att kunna bygga en relation med eleverna och vinna deras förtroende och att de ska vara delaktiga vid beslutfattande enligt lärare E. Ohlsson (2008) skriver att den demokratiska ledaren accepterar sin ledarroll och fattar de nödvändiga besluten. Men han eller hon arbetar tillsammans med medarbetarna och tar hänsyn till deras åsikter och ser till att medarbetarna är delaktiga när det gäller att fatta beslut (Ohlsson 2008, s. 118).

5.4 Ledarskap och makt

Samtliga lärare ansåg att makt ingår i ett ledarskap. Här följer det som samtliga lärare sade angående ledarskap och makt.

Lärare H påpekade att ledarskap är ett slags maktspel eftersom vissa elever försöker sabotera och förhandla på alla möjliga sätt, och de vill att läraren ska visa motstånd.

Detta kan jag tolka som att man enligt lärare H ska visa tydligt vilka regler som gäller för ordningen i klassrummet. Eleverna förväntar sig att läraren ska arbeta för att få ordning i klassrummet och att det är läraren som ska bestämma i slutändan.

Lärare T tyckte att när man talar om ledarskap så talar man om en maktsituation bara genom att man kommer in i klassrummet som lärare och att makten kan vara positiv när läraren har makten att kunna förmedla kunskap som eleverna behöver för sin utbildning. Man kan använda makt på ett

negativt sätt när man till exempel blir otålig eller när man tycker att en elev är okunnig och då utövar sin makt och sin högre kunskap på ett negativt sätt.

På samma sätt skriver Ohlson (2008) att makt kan bedrivas i både negativ och positiv riktning. När man inte tar hänsyn till andra människors åsikter utövar man makt på ett negativt sätt. När man däremot kan påverka andra människor att kunna uppnå sina mål använder man sin makt på ett positivt sätt (Ohlson 2008, 148–149).

Lärare A tyckte att läraren definitivt har makt över eleverna men inte lika mycket som förr. Hon sade också att det är lite mer styrt nu vad läraren ska göra, men läraren måste visa vem som har makten i klassrummet. När det gäller makt och hur man använder den i klassrummet nämnde hon att man kan använda makt lite slarvigt eller omedvetet på grund av brist på tid eller att man har många elever.

Detta tolkar jag som att läraren har makt över sina elever men inte som förr, enligt lärare A. Läraren bör visa vem som har makten i klassrummet, men läraren kan omedvetet använda sin makt på ett felaktigt sätt.

Lärare K tyckte att läraren klart och tydligt måste lägga fram vad som gäller i klassrummet för att skapa arbetsro och ordning i klassrummet. Man ska använda makt när det behövs, till exempel för att vägleda eleverna när de saknar kunskap om vart de ska ta vägen.

Løw (2011) betraktar bekräftande kommunikation och ledarskap som ett ideal för hur lärare använder sig av maktpositionen på ett sätt som kan främja och öka deras möjlighet till lärande (Jensen & Løw 2011, s. 57).

Lärare E hade väldigt svårt för ordet makt, men ändå beskrev han makten som positiv när man som pedagog går in i klassrummet och har makten att se till att eleverna jobbar och att det är lugn och ro i klassrummet. Han menar att han ser makten som mest positiv om han kan påverka. När det gäller den negativa delen av makten tyckte lärare E att en auktoritär ledarstil kan missbrukas om man tror att man har makt att styra hur man vill.

Ohlsson (2008) skriver också att den auktoritära ledaren inte tillåter någon att ifrågasätta besluten samt att ledaren skapar ett tryck på de underordnade (Ohlsson 2008, s. 117).

Utifrån intervjumaterialet kan jag tolka att samtliga lärare ansåg att makt ingår i ett ledarskap. Det är viktigt är att läraren ska använda sin makt för att skapa ordning och vägleda eleverna enligt lärare K. Stensmo (2000) skriver att kontroll betyder att man har makt över någon eller något. Han menar att den makten som man har ska vara flexibel och anpassas till elevernas behov, lärarens undervisningsstil och situationen i klassrummet (Stensmo 2000, s. 71). Lärare H påpekade att ledarskap är ett slags maktspel när en viss typ av elever försöker bryta makten som ledaren har i klassrummet. Lärare A tyckte att läraren har makt över eleverna men inte som förr. Lärare T och lärare E påpekade att man kan beskriva makt som positiv när man använder den för att se till att alla elever jobbar och som negativ när man utöva sin makt som auktoritär utan att ta hänsyn till målet med makt eller kontroll.

5.5 Ledarstil som kan påverka eleverna

Samtliga lärare tyckte att både den demokratiska och den auktoritära ledarstilen kan påverka eleverna, men den demokratiska stilen påverkar eleverna på ett bättre sätt . Här följer lärarnas syn på ledarstil som kan påverka eleverna.

Lärare H tyckte att när det gäller ledarstil ska läraren tänka på hur eleverna kan påverkas. En auktoritär stil är mindre lyssnande. Ledaren bestämmer själv och tar mindre hänsyn till eleverna, som kan påverkas negativt. En demokratisk stil tar däremot hänsyn till vad eleverna tycker. De blir på så sätt delaktiga och lyhörda och ledaren påverkar dem i positiv riktning.

Enligt lärare H är en demokratisk stil bättre eftersom eleverna kan uttrycka sina åsikter och få mer inflytande och delaktighet som kan motivera eleverna.

Lärare K ansåg också att en demokratisk ledarstil påverkar eleverna bättre eftersom de kan kommunicera med läraren och diskutera om de har problem med någonting. Eleverna kan vara

delaktiga i till exempel val av undervisningsmetoder eller i viss mån bestämma i vilken takt man ska undervisa.

Enligt lärare K är det viktigt att eleverna får möjlighet att uttrycka sig och att vara delaktiga för att det ska fungera bra i klassrummet.

Lärare T påpekade att eleverna anpassar sig efter ledarstilen väldigt mycket. Med en demokratisk stil känner eleverna att de har mer inflytande, men läraren måste ändå skapa ett slags ramverk som ger struktur och ordning. Han menar att när eleverna får mer inflytande kan detta uppmuntra dem att göra skolarbete. En auktoritär stil kan påverka eleverna negativt så att de blir auktoritära mot varandra.

Min tolkning är att läraren enligt lärare T bör ta hänsyn till att eleverna kan uppleva att läraren är auktoritär och det kan leda till att de blir auktoritära mot varandra. Men när eleverna får mer inflytande kan detta uppmuntra dem att göra skolarbete och nå sina mål.

Lärare A tyckte att det som kan påverka eleverna när läraren använder en demokratisk ledarstil är att de vågar fråga, vågar räcka upp handen, vågar göra misstag och argumentera. Men å andra sidan ska man tänka på att i en demokratisk ledarstil är det majoritetsbeslut som gäller, och en del elever kan känna sig överkörda. Lärare A nämnde också att en auktoritär ledare som tar alla beslut och styr sin grupp kan vara bättre än en "låt gå"-ledare som låter eleverna göra vad de vill.

Maltén (2000) skriver i sin bok att en "låt gå"-ledarstil låter gruppen göra vad den vill och lämnar gruppen åt sig själv (Maltén 2000, s. 63). Ohlson (2008) skriver att "låt gå"-ledaren ofta inte klarar av en ledande roll. En sådan ledarstil kan leda till att underställda gör som de själva vill på grund av att ledaren inte vågar motsätta sig beslut som de underlydande fattar eftersom han eller hon är svag (Ohlson 2008, s. 117).

Lärare E tyckte att det ska finnas en avslappnad attityd i den demokratiska ledarstilen, där eleverna vågar säga vad de tycker och får feedback. Dessutom ska läraren inte tvinga sina elever att göra en uppgift om de inte är motiverade utan föreslå en annan uppgift istället. Han betonade vikten av att

eleverna måste kunna lita på folk, kunna ha dialog och kunna bygga relationer med varandra eller med andra människor. Men i en auktoritär ledarstil ansåg Lärare E att det kanske skulle bli tyst i klassrummet eftersom man har mer kontroll. Men hur ska läraren veta vad eleverna tycker och tänker om de inte vågar säga det?

Detta tolkar jag som att den demokratiska ledarstilen är bättre enligt lärare E och att eleverna märker att läraren är engagerad och dessutom tar de med sig från den ledarstilen att de ska ha tillit till andra människor. Det är viktigt att läraren ger eleverna konstruktiv feedback.

Samtliga lärare tyckte att den demokratiska stilen påverkar eleverna på ett bättre sätt. Lärare H tyckte att en demokratisk stil tar hänsyn till vad eleverna tycker. De blir på så sätt delaktiga och lyhörda och ledaren påverkar dem i positiv riktning. Lärare K ansåg att en demokratisk ledarstil påverkar eleverna bättre efter eleverna får möjlighet att uttrycka sig och att vara delaktiga. Lärare A tyckte att eleverna vågar säga vad de tycker, är delaktiga och vågar göra misstag när läraren använder en demokratisk ledarstil. Lärare T påpekade att när eleverna får delta i beslut i skolan och klassrummet kan det uppmuntra dem att medverka konstruktivt. En auktoritär ledare som tar alla beslut utan konstruktiv feedback eller motivation kan däremot påverka eleverna på ett sätt som kan göra dem auktoritära mot varandra enligt lärare T. Lärare E betonade att den demokratiska ledarstilen påverkar eleverna så att de kan bygga en demokratisk relation med varandra eller med andra människor.

6 Slutdiskussion

I det följande diskuterar jag de svar jag fått på arbetets frågeställningar:

- Hur ser lärarna på ledarskap och sina egna ledarstilar?
- Vad är ett bra ledarskap enligt lärarna?
- Hur kan lärarens ledarstil påverka eleverna i klassrummet enligt lärarna?

Sedan följer förslag till vidare forskning och en sammanfattning av uppsatsen.

6.1 Hur ser lärarna på ledarskap och sina egna ledarstilar?

Lärarna hade olika definitioner när det gäller ledarskap till exempel att vägleda eller coacha eller styra. Lärare K ansåg att ledarskap betyder att kunna styra och vägleda eleverna, men samtidigt ge eleverna möjlighet till utveckling. Lärare A betonade att ledarskap i stort sett handlar om att visa vägen, leda eleverna i en viss riktning och att visa dem det bästa sättet för att lära och kunna nå sina mål. Maltén (2000) har också skrivit att ledarskap är en påverkansprocess som har ett syfte och syftet med ledarskap är att få individer, grupper eller människor att agera och förverkliga bestämda mål (Maltén 2000, s. 7–8). Ledarskap är en grundläggande del i läraryrket och i vissa fall otroligt viktigt för att det skapar förutsättningar för lärande. Detta tog lärare H upp. Lärare T ansåg att syftet med ledarskap är att främja elevernas inläring och tyckte att definitionen av ledarskap är komplex. Lärare E tyckte att ledarskap betyder att man ska vara som en coach och att det ska finnas en dialog med eleverna för att kunna bygga bra relationer och ge eleverna möjlighet att utveckla och nå målen.

Lärarna hade olika syn på sina egna ledarstilar. Lärarna H, T, K, A ansåg att man bör hitta någon slags balans mellan demokratisk och auktoritär ledarstil. Ibland behöver man blanda eller växla mellan en demokratisk och en auktoritär stil i klassrummet för att det ska fungera enligt lärare T. Eftersom klasserna är olika och eleverna är olika blir det svårt att vara bara demokratisk eller bara auktoritär. Detta betyder att lärarens ledarstil beror på situationen i klassrummet. När man har elever som är seriösa, jobbar bra och tar ansvar ska man vara mer demokratisk och ta hänsyn till elevernas åsikter enligt lärare K. Lärare A betonade att man inte kan vara antingen demokratisk eller auktoritär utan man bör vara både och i klassrummet. Dessutom att ge eleverna möjlighet att påverka genom att tillåta dem fatta beslut tillsammans med läraren, till exempel när det gäller planering och sådant med hänsyn till kursmålen. Maltén (2000) skriver att ledaren fattar beslut tillsammans med gruppen och tillåter dem att ta del av planering och genomförande. Den demokratiska ledaren ger klara anvisningar och uppmuntrar gruppen till eget ansvarstagande (Maltén 2000, s. 63, 65).

Lärare E hade en avvikande åsikt och betonade att han inte trodde på den auktoritära stilen utan föredrar att använda en demokratisk stil i klassrummet. Lärare E menar att den demokratiska stilen fungerar bättre för att vinna elevernas förtroende och bygga bra relationer med eleverna. Lärare E ansåg även att den demokratiska stilen gör att eleverna kan vara delaktiga vid beslutfattande. Även Stensmo (2000) har skrivit i sin bok att läraren inte kan dominera eleverna som de kunde tidigare.

De måste istället vinna eleverna. Det demokratiska klassrummet måste kännetecknas av öppna samtal om såväl problem som glädjeämnen. Det betyder att läraren måste ha tillit till att eleverna kan fatta förståndiga beslut om sina liv och sin utbildning (Stensmo 2000, s. 145).

Trots att lärarnas attityder är olika så får de alla på olika ställen stöd av olika teorier. I så fall kan man säga att det är inte bara de intervjuade lärarna som har olika attityder, utan också ledarskapsteorierna. Att både de intervjuade lärarna och den använda teorin bidrar till ett ledarskaps begrepp.

6.2 Vad är ett bra ledarskap enligt lärarna?

Lärarna definierade ett bra ledarskap på olika sätt. Lärare H tyckte att ett bra ledarskap innebär att ha bra relationer med eleverna och att kunna kommunicera med dem för att vinna deras förtroende. Dessutom att ett bra ledarskap är även ett ledarskap som kan anpassas till situationen enligt lärare H. Ohlson (2008) skriver i sin bok att situationsanpassat ledarskap är en benämning som används för att beskriva ett ledarskap som är bra även då situationen förändras (Ohlson 2008, s. 140). Enligt lärare K bör man studera eleverna, ha förståelse för hur de tänker och ha bra relationer med eleverna. Detta underlättar kommunikation mellan lärare och elever och ger läraren möjligheten till att hjälpa eleverna på bästa sätt. Lärare K betonade att läraren ska skapa en trygg arbetsmiljö där alla elever kan uttrycka sina åsikter. Ett gott ledarskap betyder också att läraren eller ledaren ska se alla elever i klassrummet enligt lärare A. Lahdenperä (2008) skriver att när det gäller det ideala ledarskapet så handlar det om ledarens sociala förmåga att kommunicera, inspirera, relatera och attrahera. Att se och bekräfta dem man leder har också stor betydelse när man talar om ett gott ledarskap (Lahdenperä 2008, s. 21, 41). Detta innebär att en bra relation mellan lärare och elever är nyckeln till bra ledarskap. En annan tolkning är att gott ledarskap handlar om att ge eleverna den hjälp som de behöver när de är i klassrummet enligt lärare T. Lärare E påpekade att i ett bra ledarskap bör eleverna uppleva det som sker i klassrummet som intressant och att läraren har entusiasm och tycker om det han eller hon gör i klassrummet.

Trots olika definitioner av ett bra ledarskap kan man hos lärarna finna vissa gemensamma tendenser. T.ex. framför de på olika sätt att målet med ett bra ledarskap är att eleverna ska känna sig trygga eller bli sedda eller få den hjälp som de behöver eller ha möjlighet att utvecklas och nå sina

mål. Det innebär att en lärare ska vara bra på att lyssna, kunna kommunicera och vinna elevernas förtroende för att det ska fungera bra i klassrummet.

6.3 Hur kan lärarens ledarstil påverka eleverna i klassrummet enligt lärarna?

Det finns en tendens hos de intervjuade lärarna att betrakta en demokratisk ledarstil som något att föredra framför en auktoritär ledarstil. Dessa attityder uttryckte lärarna på olika sätt. Lärare H tyckte att eleverna blir delaktiga och lyhörda när läraren tar hänsyn till vad eleverna tycker. Lärare A tyckte att den demokratiska stilen ger eleverna möjlighet att våga säga vad de tycker, vara delaktiga och våga göra misstag. Lärare K ansåg att i den demokratiska stilen lyssnar läraren på eleverna och tar vara på deras åsikter. Dessutom får eleverna vara delaktiga i att bestämma undervisningsmetoder och i vilken takt vill de arbeta eller med vilken uppgift. Stensmo (2000) skriver att eleverna behöver ett klassklimat som tillåter dem att göra misstag och lära sig att det är själva ansträngningen att göra något som räknas och inte själva utfallet. Eleverna ska också aktivt delta i de beslut som tas i klassrummet (Stensmo 2000, s. 145–147). Lärare T påpekade att när eleverna får mer inflytande kan detta påverka eleverna på ett bra sätt och motivera dem att göra skolarbetet. Dessutom tog lärare E upp att man ska kunna lita på folk, kunna ha dialog och lära sig att vara demokratisk mot sina klasskamrater och mot andra människor. En lärare som har en demokratisk ledarstil vill påverka eleverna i den riktningen enligt lärare E.

När det gäller den auktoritära ledarstilen ansåg lärare H att den är mindre lyssnande, mindre påverkande och har negativ påverkan. Läraren bestämmer över verksamheten själv utan att ta hänsyn till elevernas åsikter eller önskemål enligt lärare H. Den auktoritära ledarstilen kan ha en negativ påverkan när den auktoritära ledaren utövar sin makt på ett sätt som ger eleverna ett intryck av att de är okunniga och otillräckliga vilket är något som lärare T nämnde. Maltén (2000) skriver om den auktoritära ledaren som tar alla beslut och styr sin grupp, själv tar alla initiativ, sällan rådgör med gruppen och håller en tydlig distans till gruppen. Därför blir människor som är auktoritärt styrda lätt beroende, eftersom den dominerande ledaren ser dem som ansvarslösa människor (Maltén 2000, s. 63). Lärare T vill inte att eleverna ska uppleva att ledaren är auktoritär eftersom det kan påverka eleverna negativt genom att de blir auktoritära mot varandra. Lärare A nämnde att en auktoritär ledarstil ändå kan påverka eleverna mer än en "låt gå"-ledarstil som låter eleverna göra vad de vill. Jag tolkar det som att de intervjuade lärarna anser att både den demokratiska och den auktoritära ledarstilen kan påverka eleverna och att lärarna därför bör ha en balans mellan de två ledarstilarna i klassrummet.

7. Förslag till vidare forskning

Genom mitt arbete har jag belyst lärarens egen upplevelse av den demokratiska och den auktoritära ledarstilen. Under arbetet med min studie upplevde jag att jag även skulle vilja studera den demokratiska ledarstilen närmare, eftersom denna ledarstil visade sig vara bättre. Det skulle vara intressant att studera den demokratiska ledarstilen på djupet genom att använda en observationsundersökning. Det skulle innebära att genom direkt observation iaktta den demokratiska ledarstilen i klassrummet.

Ett annat förslag skulle vara att fördjupa mig i frågor om vikten av att läraren utvecklar sin egen ledarstil. En av lärarna tog upp att läraren behöver utveckla sin ledarstil i takt med utvecklingen av samhället, eleverna och utbildningsvårigheter. Att undersöka hur läraren kan utveckla sin egen ledarstil för att kunna leda och ge eleverna bättre möjlighet till utveckling skulle vara en intressant fortsättning på min studie. Eftersom denna attitydundersökning endast utgör ett litet stickprov så vore en bredare empirisk undersökning av praktiserande lärares attityder till ledarskapsbegreppet inte bara intressant, utan också nödvändigt för att nå en bredare och djupare kunskap om dessa frågor.

8. Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka lärares egen upplevelse av ledarskap och ledarstil och attityder till vad ett bra ledarskap är samt att ta reda på hur lärarna anser att ledarstilen kan påverka eleverna. Metoden var en kvalitativ forskningsintervju som jag genomförde med fem lärare i en gymnasial friskola.

Resultat enligt de intervjuade lärarna visar att lärarna hade olika definitioner när det gäller ledarskap:

- Ledarskap är en grundläggande del i läraryrket (lärare H).
- Ledarskap betyder att kunna styra och vägleda (lärare K).

- Ledarskap handlar om att visa vägen (lärare A).
- Ledarskap betyder att man ska vara som en coach (lärare E).
- Definition av ledarskap är komplex (lärare T).

Resultat enligt de intervjuade lärarna visar att lärarna hade olika syn på sina egna ledarstilar. Lärarna H, T, K, A ansåg att läraren bör tänka på sin ledarroll och hitta någon slags balans genom att utöva både demokratisk och auktoritär ledarstil och anpassa det till situationen. I teoriavsnittet nämnde jag det som Svedberg (2007) har skrivit om situationsanpassat ledarskap: om läraren vill lyckas med sin ledarstil bör han eller hon vara lyhörd och flexibel genom att anpassa sin ledarstil till situationen. Dessutom ska läraren göra rätt bedömning av gruppen för att undvika att hamna i en svår situation med låg motivation och dåliga resultat på grund av felaktigt vald ledarstil (Svedberg 2007, s. 326). Lärare E hade en avvikande åsikt och betonade att han inte trodde på den auktoritära stilen utan föredrar att använda en demokratisk stil.

Resultat enligt de intervjuade lärarna visar att lärarna hade olika definitioner av ett bra ledarskap:

- Ett bra ledarskap innebär att ha bra relationer med eleverna och att kunna vinna deras förtroende (lärare H).
- Ett bra ledarskap innebär att ha förståelse för hur eleverna tänker och ha bra relationer med eleverna (lärare K).
- Ett gott ledarskap betyder att läraren eller ledaren ska se alla elever i klassrummet enligt (lärare A).
- Ett gott ledarskap handlar om att ge eleverna den hjälp som de behöver när de är i klassrummet (lärare T).
- I ett bra ledarskap bör eleverna uppleva det som sker i klassrummet som intressant (lärare E).

Resultat enligt de intervjuade lärarna visar att den demokratiska stilen påverkar eleverna på ett bättre sätt. Enligt de intervjuade lärarna kan den demokratiska ledarstilen gagna eleverna eftersom de kan uttrycka sina åsikter eller få mer inflytande och delaktighet eller bli bättre motiverade.

- Den demokratiska stilen ger eleverna möjlighet att våga säga vad de tycker, vara delaktiga och våga göra misstag (lärare A).
- I den demokratiska stilen lyssnar läraren på eleverna och tar vara på deras åsikter (lärare K).

- När eleverna får mer inflytande kan detta påverka eleverna på ett bra sätt och motivera dem att göra skolarbetet (lärare T).
- Eleverna blir delaktiga när läraren tar hänsyn till vad eleverna tycker (lärare H).
- Den demokratiska stilen påverkar eleverna så att de kan bygga en demokratisk relation med varandra (lärare E).

Men läraren behöver ibland och i vissa situationer använda en auktoritär ledarstil, där makt eller kontroll och regler kan förekomma för att få ordning i klassrummet och för att eleverna ska uppnå sina mål enligt lärare T. Løw (2011) betraktar bekräftande kommunikation och ledarskap som ett ideal för hur lärare använder sig av maktpositionen på ett sätt som kan främja elevernas möjlighet till lärande (Jensen & Løw, 2011, s. 57).

Trots att lärarna tycker och uttrycker sig olika så kan man säga att målet med ett bra ledarskap enligt de intervjuade lärarna är att eleverna ska känna sig trygga eller bli sedda eller få den hjälp som de behöver eller ha möjlighet att utvecklas och nå sina mål.

En viktig slutsats är att det hos de intervjuade lärarna, trots att de uttrycker sig olika, finns gemensamma tendenser och attityder om ledarskapet som dynamiskt, som något som måste skifta mellan demokratisk och auktoritär stil och utgå ifrån det som är bäst för eleverna. Det innebär att man bör anpassa sin ledarstil beroende på situationen som man befinner sig i.

Ytterligare en slutsats är att ledarskapsbegreppet är något som de flesta tycks tolka olika och tillskriva olika egenskaper, såväl praktiserande lärare som teoretiker. Man kan säga att ledarskapsbegreppet i teori och praktik framstår som väldigt dynamiskt och inte alls enhetligt.

Käll- och litteraturförteckning

Jensen, Elsebeth & Løw, Ole (2011). *Pedagogiskt ledarskap – om att skapa goda relationer i klassrummet*. Malmö: Gleerups

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

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

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

Maltén, Arne (1995). *Lärarkompetens*. Lund: Studentlitteratur

Maltén, Arne (2000). *Det pedagogiska ledarskapet*. Lund: Studentlitteratur

Ohlson, Liselotte (2008). *Pedagogiskt ledarskap*. Stockholm: Liber

Olsson, Henny & Sörensen, Stefan (2011). *Forskningsprocessen: kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber

Skolverket (2006). *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet, Lpo94* (Elektronisk) Tillgängligt: < <http://www.skolverket.se/publikationer?id=1069> > (2012-04-23)

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

Stensmo, Christer (2008). *Ledarskap i klassrummet*. Lund: Studentlitteratur

Stukát, Staffan (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur

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

Otryckta källor:

Intervjuer:

Intervju 1: 2012- 04-16

Intervju 2: 2012- 04-18

Intervju 3: 2012- 04-19

Intervju 4: 2012- 04-20

Intervju 5: 2012- 04-26

Bilaga 1

Intervjuguide

1. Kan du berätta om dig själv (ålder, utbildning)
2. Vilka ämnen undervisar du i och hur länge har du arbetat som lärare?
3. Vad betyder ledarskap för dig?
4. Hur definierar du ett bra ledarskap?
5. Vad gör en bra ledare i klassrummet?
6. Anser du att ett bra ledarskap är viktigt för eleverna? Varför?
7. Hur ser du på din egen ledarstil?
8. Anser du att läraren med tiden kan välja sin egen ledarstil? Hur?
9. Varför är det viktigt att ha en viss ledarstil i klassrummet?
10. Hur tror du att den ledarstil som du använder i klassrummet t ex, demokratisk eller auktoritär ledarstil påverkar eleverna?
11. Hur ser du dig själv som ledare demokratisk eller auktoritär? Beskriv?
12. Hur ska du ge eleverna delaktighet och inflytande? Vilka förhållningssätt ska du utgå ifrån?