

Södertörns högskola | Lärarutbildningen mot yngre åldrar, 210hp
Examensarbete 15hp | Utbildningsvetenskap avancerad nivå |
Hösttermin 2010

Ledarskap i klassrummet

- Demokratiskt eller auktoritärt

Av: Farah Abdulwahab
Handledare: Ann Werner

Abstract

Title: *Leadership in the classroom – democratic or authoritarian.*

By: Farah Abdulwahab, Autumn term of 2120. Teacher Education, University College Södertörn.

Supervisor: Ann Werner.

The aim is to examine how teachers view their leadership, how leadership is used and developed, and what kind of perceptions teachers have of leadership and how it is important to their students.

My questions are:

- In what ways can the teachers develop their leadership?
- In what ways can the teachers make use of leadership in the classroom?
- What do the teachers in the study consider to be a good leadership?
- What do the teachers in the study think of their leadership and its´ importance to students?

The study uses a qualitative research method and consists of interviews with four teachers working in a school south of Stockholm. The results of the study shows that teachers´ leadership in the classroom has a significance for students´ learning and development. The teachers´ style of leadership should not be static and should be adapted to students´ development level. The results also shows that teachers´ leadership in the classroom is about various tasks. The conclusions are that the teacher in her/his leadership needs to be democratic and allow students to affect the activities in the classroom, but also use an authoritarian leadership to get an effective classroom.

Keywords: Leadership, teachers, classroom, democratic leadership, authoritarian leadership

Nyckelord: Ledarskap, lärare, klassrum, demokratiskt ledarskap, auktoritärt ledarskap

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
2. Bakgrund.....	6
3. Syfte och frågeställning.....	7
4. Tidigare forskning.....	8
5. Teorianknytning.....	10
5.1 Vad är ledarskap?.....	10
5.2 Valet av ledarstil.....	11
5.3 Situationsanpassat ledarteori.....	11
5.4 Makt och ledarskap.....	12
5.5 Demokrati och ledarskap.....	13
5.6 Regler och ledarskap.....	13
6. Metod.....	14
6.1 Metodval.....	14
6.2 Urval.....	15
6.3 Genomförande.....	15
6.4 Etiska principer.....	16
6.5 Undersökningens tillförlitlighet.....	17
7. Analys och resultatredovisning.....	18
7.1 Det ideala ledarskapet.....	18
7.2 Det auktoritär ledarskapet.....	21
7.3 Makt och regler.....	22
7.4 Betydelsen av lärarnas ledarskap för eleverna.....	23
7.5 Att använda ledarskap.....	26
7.6 Att utveckla sitt ledarskap.....	28
8. Slutdiskussion.....	29
8.1 Vad anser lärarna i undersökningen är ett bra ledarskap?.....	29
8.2 På vilka sätt kan läraren utveckla sitt ledarskap?.....	31
8.3 På vilka sätt kan läraren använda sig av ledarskap i klassrummet?.....	31
8.4 Vad anser lärarna i undersökningen om sitt ledarskap och dess betydelse för eleverna?.....	32

9. Sammanfattning och slutsats.....	33
10. Käll- och litteraturförteckning.....	35
11. Bilaga 1. Intervjuguide.....	37

1. Inledning

I denna uppsats undersöks lärares ledarskap i klassrummet. Vad menas med ledarskap och vad har lärare för användning av den i klassrummet? Hur kan lärare utveckla sitt ledarskap? Har lärares ledarskap någon betydelse för eleverna? Det är många frågor som kretsar i mina tankar om lärares ledarskap och vad den kan ha för innebörd. Som blivande lärare har jag tänkt på att ledarskap är en stor del av läraryrket och alla lärare behöver ha kunskap om ledarskap, eftersom det kan påverka både inlärningen och utvecklingen hos elever. I princip är ledarskap grunden för läraryrket eftersom det är genom den alla lärare använder sig av för att leda och lära elever, det vill säga hjälpa och undervisa elever att utvecklas. För att elever ska få utvecklas och vidga sina kunskaper krävs det en god ledarskap i klassrummet. Elever bör även känna sig trygga i klassrummet. Det vill säga läraren är den som ansvarar för att elever ska uppleva en trygghet i klassrummet.

På grund av detta är det intressant att undersöka och få mer kunskap om lärares ledarskap i klassrummet. Denna uppsats kommer förhoppningsvis att vara intressant för de lärare som vill fördjupa och förbättra sina kunskaper om ledarskap.

2. Bakgrund

Läraren ska inom klassrummet fungera som en ledare inför sina elever, men hur ska läraren förhålla sig som ledare till eleverna för att de ska utvecklas? I Lpo 94 står det att läraren ska organisera arbetet så att eleven ”utvecklas efter sina förutsättningar och samtidigt stimuleras att använda och utveckla hela sin förmåga” (Lpo 94, s.12). Utifrån det som står i citatet är det grundläggande för läraren att organisera arbetet och skapa förutsättningar så att alla elever ska kunna utvecklas. Detta visar även att läraren har ett stort ansvar då det gäller elevers utveckling och hur arbetet bör organiseras så att det ska passa alla elever.

Enligt läroplanen skall alla som arbetar på skolan ”visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt” (Lpo 94, s. 8).

I läroplanen står det även att läraren ska ”tillsammans med eleverna både planera och utvärdera undervisningen” och ”ser till att alla elever oavsett kön och social och kulturell tillhörighet får ett reellt inflytande på arbetssätt, arbetsformer och undervisningens innehåll samt att detta inflytande ökar med stigande ålder och mognad” (Lpo 94, s.13). Enligt skollagen skall eleverna ”ha inflytande över hur deras utbildning utformas. Omfattningen och utformningen av elevernas inflytande skall anpassas efter deras ålder och mognad”(Regeringskansliet 1985:1100 4 kap.2 §). Utifrån det som står i de olika citaten kan man dra slutsatser att eleverna ska kunna påverka hur undervisningen ska organiseras. Eleverna ska även kunna påverka och ha inflytande över hur deras utbildning ska formas oavsett deras kulturella bakgrund, kön samt sociala tillhörighet. Detta visar att läraren bör i sin ledarroll utgå och förhålla sig till eleverna på ett demokratiskt sätt.

3. Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur lärare ser på ledarskap, hur ledarskapet används och utvecklas samt vad lärarna har för uppfattningar om sitt ledarskap och dess betydelse för eleverna.

Mina frågeställningar blir således:

- På vilka sätt kan läraren utveckla sitt ledarskap?
- På vilka sätt kan läraren använda sig av ledarskap i klassrummet?
- Vad anser lärarna i undersökningen är ett bra ledarskap?
- Vad anser lärarna i undersökningen om sitt ledarskap och dess betydelse för eleverna?

4. Tidigare forskning

Christer Stensmo (1997) har skrivit boken *ledarskap i klassrummet* som är en sammanställning av forskning och utvecklingsarbeten inom området Classroom Management, eller inom svensk benämning ledarskap i klassrummet. Han skriver att i Sverige har ledarskapsforskning främst fokuserats på hur rektorers ledaruppgifter bör organiseras i skolan och även hur läraren i dagens skola bör vara. Stensmo menar att läraren bör inneha tre grundläggande typer av kompetenser. Han skriver om; Ämneskompetens- innebär att läraren bör ha kunskap om teorier och fakta i undervisningsämnena samt erfarenhet av kunskapsutveckling inom ämnena.

Didaktisk kompetens- innebär att läraren bör kunna planera, genomföra och utvärdera undervisningen. Ledarkompetens- innebär att läraren bör ha kunskaper i att leda och organisera skolklassen som arbetande kollektiv (Stensmo1997, s. 5-7).

Det Stensmo menar är att lärare behöver ha dessa kompetenser för att kunna leda skolklassen och dess arbetsuppgifter.

Ann Ludvigsson (2009) har gjort en studie *samproducerat ledarskap* där hon belyser hur ledarskapet formas mellan olika skolledares och lärares samspel i vardagsarbetet. Till denna studie gjorde hon intervjuer och observationer inom tre olika skolor med fritidshem, förskole- och grundskoleverksamhet för att samla in sitt empiriska material. I avhandlingen tar hon upp synpunkter som olika lärare och skolledare tar upp. Enligt skolledare och lärare vill de gärna samarbeta med varandra. Hon tar upp att lärare menar att det finns olika fördelar när de i arbetslag samarbetar med varandra. Fördelarna handlar om att genom ett samarbete finns det möjlighet att diskutera förhållningssätt och lärandet till eleverna. Andra fördelar som hon tar upp är att lärare anser att de har olika kompetenser och ser olika på saker vilket betyder att de kan dela på arbetet och ta ett större ansvar för särskilda delar. Genom att de tillsammans samarbetar i arbetslag kan de hämta inspiration ifrån varandra samt diskutera och utveckla sin tankar. Ann Ludvigsson tar vidare upp att skolledare anser att ett samarbete inom arbetslaget är nödvändigt inom dagens skola. Detta för att lärarna kan ge stöd till varandra i arbetet kring en elevgrupp. Enligt skolledare ger även detta samspel en styrka till arbetslaget eftersom enligt skolledares uppfattningar kan en individ utvecklas i samspel med andra. Ann Ludvigsson skriver att det lärarna och skolledare menar att ledarskap är något som de utövar tillsammans (Ludvigsson 2009, s. 148-171).

Det Ann Ludvigsson beskriver och som lärare och skolledare menar är att genom ett samarbete med varandra kan ledarskapet formas på ett bättre sätt. Utifrån deras samarbete kan de hämta inspiration ifrån varandra och ge varandra olika kompetenser. De berättar om sina erfarenheter och därmed kan de tala om vad det var som blev bra respektive fel. Det vill säga att ledarskapet kan formas genom varandras erfarenheter och kompetenser.

Pirjo Lahdenperä (2008) skriver i boken *interkulturellt ledarskap* om interkulturalitet. Hon skriver att interkulturalitet handlar om olika typer av kulturer, det vill säga språkmässiga, etniska och tankemässiga och hur dessa berikar och samarbetar med varandra. Hon skriver bland annat att ömsesidig respekt, jämlikhet och tolerans är de värden och mål som förekommer för interkulturalitet. Lahdenperä belyser vikten av ett interkulturellt arbete i skolan och skriver om hur skolan kan utvecklas till en interkulturell lärandemiljö. Hon menar att för att skolan ska utvecklas och ha en lärandemiljö där interkulturalitet illustreras bör verksamhetsplanerna uttrycka den mångkulturella elevsammansättningen och skolmiljön. Det vill säga i undervisningssituationer bör lärare placera elever med olika kulturella bakgrunder i grupper så att de lär sig umgås och samarbeta med varandra. Hon menar att detta motverkar negativa kategoriseringar och fördomar. Lahdenperä skriver att det är viktigt att lärare skapar en trygg och vänligt miljö där alla elever vågar komma till tals och uttrycka sig (Lahdenperä 2008, s. 29-30,91,95-96).

Lahdenperä skriver att den interkulturella ledarskapet är viktigt i skolan och att lärares ledarskap bör anpassas till olika kulturer. Även att skolan bör utvecklas till en interkulturell lärandemiljö och menar att man bör ha en interkulturell undervisning. Detta för att genom en interkulturell undervisning lär eleverna sig att respektera och förstå varandra oavsett vad man har för kulturell bakgrund.

5. Teorianknytning

Jag kommer nedan ta upp definitioner av begreppet ledarskap och andra begrepp för undersökningen, som är makt, demokrati och regler samt beskriva vilka ledarstilar som en lärare kan använda sig av i klassrummet.

5.1 Vad är ledarskap?

”Ledarskap är således en påverkansprocess i syfte att få andra människor, individer eller grupper att agera i riktning mot uppställda mål. Ledarens centrala uppgifter är att motivera till insats och se till att arbetet samordnas, organiseras och utförs på ett sådant sätt att gruppen når de mål som satts upp för arbetet” (Kaufmann & Kaufmann 1998, se Maltén 2000, s. 8).

Maltén (2000) skriver i boken *det pedagogiska ledarskapet* att ledarskap kan beskrivas med två nyckelord, måluppnående och socialt samspel. Maltén framhåller precis som Kaufmann att ledarskap är en process som påverkar och som har ett syfte att få andra individer, grupper och människor att agera mot bestämda mål. Denna måluppnående menar Maltén sker genom ett socialt samspel, vilket betyder att ledaren kan endast nå resultat tillsammans och genom med andra individer (Maltén 2000, s. 8). Maltén tar även upp några goda ledarskapsfunktioner som han menar kan vara förmågan att lyssna, motivera, hantera konflikter, handleda och utveckla elever, det vill säga en kreativ utvecklingsledare (Maltén 2000, s.14). Ohlson (1996) framhåller i boken *pedagogiskt ledarskap* att ledarskap kan delas in i två delar. Han menar att ledarskap handlar dels om att skapa struktur genom planering, igångsättning samt styrning. Dels handlar ledarskap om att ge bekräftelse och stöd, att skapa trygghet och öppenhet samt att kunna påverka andra individer (Ohlson 1996, s. 69).

Stensmo (1997) skriver i boken *ledarskap i klassrummet* att lärares ledarskap i klassrummet definieras utav fem olika arbetsuppgifter, planering, kontroll, motivation, gruppering och individualisering (Stensmo 1997, s. 15). Stensmo skriver att genom planering skall ledaren fatta beslut och lösa problem. Ledaren skall kunna ändra på sin planering, och som han menar kan bero på vad som sker inom klassrummet. Genom kontroll inom klassrummet ska ledaren se till att elevernas klassrumsbeteende stämmer överens med de mål och planer som eleverna förväntas att ha i klassrummet. Detta innebär hur tiden på schemat skall användas, hur man ska förhålla sig till verksamhetens uppgifter samt hur man ska förhålla sig till varandra inom klassrummet. Med

motivation menar Stensmo, processer som sätter individer i rörelse att arbeta mot uppställda mål. Ledaren bör motivera och hjälpa eleverna att uppfatta målen som angelägna, värdefulla och möjliga att uppnå med ansträngning från dem. Stensmo skriver även att inom skolan kan gruppering för elever ske beroende på vad man arbetar med i klassrummet. Han menar att ledaren kan välja tillfälliga grupperingar för t.ex. diskussioner, tema och projekt. Slutligen skriver Stensmo om individualisering som betyder att undervisningen bör vara individualiserad. Detta innebär variation av tid, arbetssätt, lärostil som en elev kan behöva för att lösa uppgifter (Stensmo 1997, s. 21-34).

5.2 Valet av ledarstil

De tidigaste studierna till ledarskapsforskningen har utförts av forskaren Kurt Lewin och hans kollega Ronald Lippit (1938). Forskningen som de har utfört handlar om vilken ledarstil man väljer för sitt ledarskap. De beskriver tre ledarstilar, nämligen: auktoritärt ledarskap, ”låt gå” - mässigt ledarskap och demokratiskt ledarskap.

Den auktoritära ledaren styr sin grupp och tar all beslutsfattandet själv. Ledaren rådgör inte med gruppen och är endast den som styr verksamheten.

”Låt gå” - mässige ledaren är passiv och ger upplysningar samt råd enbart när någon inom gruppen frågar. Ledaren håller sig ifrån gruppen och är tillbakadragen. En ledare med denna ledarstil tillåter gruppen göra som den vill.

Den demokratiska ledaren tillåter gruppen att ta del av planering och genomförande samt fattar beslut tillsammans med gruppen. Ledaren är även tillgänglig när någon är i behov av hjälp eller råd (Maltén 2000, s. 62-63).

Maltén skriver att det kan ta tid att upptäcka sin egen stil. Han menar att ledarstilen kan utformas genom kunskaper om ledarskap tillsammans med praktisk erfarenhet (Maltén 2000, s.62).

5.3 Situationsanpassat ledarteori

Enligt Paul Hersey och Ken Blanchard (1982) bör en ledare utöva den ledarstil som situationen kräver. De menar att den ledarstil man väljer att använda är mest intressant till gruppens mognad som är beroende av deras kompetens och motivation. De skriver att kompetens speglar gruppens utbildning och erfarenhet. Vidare skriver de att motivation är beroende av gruppens vilja att

uppnå resultat samt villighet att vara ansvariga. Det betyder att om gruppen har större mognad vad gäller förmågan till självständig agerande kommer ledaren att ha en mer indirekt styrning. Däremot om gruppen har mindre mognad kommer ledaren att använda sig av en hårdare direkt styrning. Den situationsanpassade ledarskapet kräver även av ledaren hög flexibilitet, god stilanpassning och balanseringsförmåga (Maltén 2000, s. 72-73).

5.4 Makt och ledarskap

Steinberg (2005) skriver i boken *ledarskap i klassrummet* att lärarens och elevens relation har präglats av ett maktförhållande. Han skriver att man vill komma ifrån makt som medel att få arbetsro och ordning och menar att ledarens maktutövandet bör handla om ömsesidig respekt mellan läraren och eleverna. Han skriver att lärarna vill få respekt av eleverna genom att de sköter sina åtaganden och är artiga. Vidare skriver Steinberg att makt betyder även att eleverna har en uppfattning om att lärarna vill vara uppmuntrare och goda handledare (Steinberg 2005, s. 24). Däremot menar Ohlson att makt är att få andra individer att genomföra något, det vill säga att påverka. Han skriver att ledaren kan utöva makt genom två olika riktningar och redogör för positiv respektive negativ makt. Med positivt makt menar Ohlson att man har möjlighet att få andra individer att genomföra goda saker. Negativt makt menar han kan missbrukas genom att man inte visar hänsyn till andra individers åsikter. Negativ makt innebär även att få andra individer att göra dåliga handlingar (Ohlson 1996, s. 88-89).

Maltén skriver att maktbegreppet har existerats i princip så länge som människan har funnits till på jorden, men att makten har tolkats och används olika beroende på kulturer, tidsperioder och samhällsstrukturer. Maltén menar dock att makt i förhållande till ledarskap definieras som,

- att ha förmågan att påverka
- att vara delaktig och bestämma
- att få centrala saker ske
- att mål och idéer förverkligas
- att få individer att handla på ett visst sätt (Maltén 2000, s. 40).

5.5 Demokrati och ledarskap

Ohlson framhåller att den demokratiska ledaren i klassrummet fattar nödvändiga beslut genom ett samarbete med gruppen. Det vill säga att även om ledaren har den största ansvaret, vågar ledaren fördela ansvaret och tillåta gruppen att ta del av beslutsfattandet. Ohlson skriver även att den demokratiska ledaren utsprider känslor av säkerhet vilket orsakar att den ledande gruppen upplever en känsla av frihet. Han skriver även att en demokratisk ledare framkallar vänskap och ser på den ledande gruppen med samma värde, det vill säga höjer sig inte över gruppen (Ohlson 1996, s. 71). Däremot menar Steinberg att demokrati innebär att ledaren lyssnar på sina elever. Han menar att ledaren är lyhörd, flexibel, visar hänsyn till elevernas behov, intressen och önskemål (Steinberg 2005, s.16). Malten skriver att en demokratisk ledare är den som stimulerar kommunikationen i gruppen och är på plats när någon behöver hjälp och råd. Enligt Maltén är en demokratisk ledare den som tillåter gruppmedlemmarna att ta del av planering, genomförande och den som tillsammans med gruppen fattar beslut (Maltén 2000, s. 63).

5.6 Regler och ledarskap

Kimber (2005) skriver i boken *lyckas som lärare* om regler och dess betydelse för eleverna. Hon menar att det är centralt att ha regler som fungerar inom klassrummet. Detta för att samvaron inom klassrummet ska fungera på ett bra sätt. Hon skriver att reglerna som ledaren sätter upp för klassrummet ska vara tydliga och konkreta och att man tillsammans med klassen bör formulera de. Kimber betonar att klassrumsregler ska handla om hur man bör ha det inom klassrummet så att det ska fungera bra. Det vill säga att det ska finnas regler som beskriver på ett tydligt sätt om vad som gäller i klassrummet. Kimber skriver vidare att ledaren bör berömma och uppmuntra de elever som följer reglerna och inte straffa dem när de bryter mot dem. Hon menar att det som man vill se mer av ska man stödja och uppmuntra, och det som man inte vill se ska man ignorera. Vidare skriver Kimber att ledaren bör tydligt tala om för eleverna om konsekvenserna om man bryter mot reglerna. Dock menar hon att man bör skilja mellan konsekvens och straff. Ett straff är enligt Kimber kränkande och därför bör man använda konsekvenser. Hon skriver vidare att ledaren bör ha positiva regler i klassrummet. Med positiva regler menar hon att man i klassrummet bör ha tålamod, vara en god lyssnare, hjälpa kamrater, ha mod att framföra sin åsikt. Genom positiva regler kan ledaren då avsluta dagen med att se dem elever som har följt reglerna och berömma de (Kimber 2005, s. 32-34).

Även Steinberg skriver att ledaren bör ha regler i klassrummet och som bör vara nedskrivna. Med regler menar Steinberg att man anger ramar, tydliggör regler samt beskriver beteende som man förväntas att eleverna ska ha i klassrummet. Steinberg menar att ju tydligare man är med reglerna i klassrummet, desto större möjlighet finns det att få en fungerande klassrumskultur och arbetsmiljö. Steinberg beskriver fem olika spelregler man bör ha inom klassrummet. Dessa är:

- Plats – var en aktivitet ska äga rum
- Tid – hur man kan arbeta med en aktivitet
- Innehåll – vad man ska göra
- Metod – hur man ska genomföra ett arbete
- Person – vad man har för roll inom t.ex. ett grupparbete

Steinberg menar att genom dessa regler sätter man tydliga ramar för vad som gäller inom klassrummet. Han anser även att genom en tydlig ledning från läraren kommer eleverna så småningom att lära sig dessa regler (Steinberg 2005, s. 52-53).

6. Metod

6.1 Metodval

Jag har valt att samla in mitt material genom en kvalitativ forskningsmetod som består av strukturerade intervjuer. Larsen menar att strukturerade intervjuer betyder att man redan i förväg gjort en lista med frågor som man ställer i ordningsföljd (Larsen 2009, s. 83). Anledningen till att jag har valt att genomföra en kvalitativ forskningsmetod, intervjuer istället för kvantitativ forskningsmetod, enkäter är för att intervjuer ger djupare och utförligare svar. Larsen skriver att fördelar med kvalitativa metoden är att man möter informanterna och kan få kompletterande och djupare svar vid missförstånd. En annan fördel med kvalitativa metoden är att den intervjuade har möjlighet att tala fritt kring ämnet där man eventuellt kan be om förklaringar.

När det handlar om den kvantitativa metoden menar Larsen att nackdelar kan vara att man får en begränsad information av respondenter. Det kan hända att man inte får in den information som

man eventuellt behöver (Larsen 2009, s. 26-27). Kvale och Brinkmann skriver att den kvalitativa forskningsintervjun är en dialog emellan två deltagare som har ett gemensamt intresse om ett ämne. Genom intervjun skapas kunskap utifrån intervjupersonens och intervjuarens åsikter (Kvale och Brinkmann 2009, s.139).

Innan jag kontaktade lärarna för intervju tänkte jag på hur jag ska formulera mina frågor så att jag får svar på mina frågeställningar och syfte. Jag tänkte även på vad jag ska använda mig av för frågor till inledningen så att intervjun får en mjuk start och hur tydlig jag ska vara med frågorna så att intervjupersonerna ska förstå de frågorna som jag ställer. Larsen skriver att man bör tänka över hur frågorna ska formuleras och vad man vill fråga. I början kan man använda sig av bakgrundsfrågor som utbildning, ålder och tidigare arbetserfarenheter. Utifrån det får inledningen av intervjun en mjuk start. Man bör tänka på att frågorna ska vara tydliga och man ska undvika att använda främmande ord som intervjupersonen möjligen inte känner till. Intervjupersonen ska även känna sig trygg under intervjusituationen och därför är det viktigt att intervjuaren tänker på sitt beteende inför intervjupersonen. Det viktigaste som Larsen nämner är att man ställer frågor som är relevanta till frågeställningen (Larsen 2009, s. 86-87).

6.2 Urval

Jag valde att göra mina intervjuer med fyra lärare som har olika inriktningar inom lärarutbildningen och som arbetar i en grundskola som ligger i en kommun söder om Stockholm med barn från år F-5. Anledningen till detta urval är att jag ville genomföra mina intervjuer med lärare som har olika erfarenheter inom läraryrket samt för att ta reda på hur centralt ledarskap är för de inom klassrummet. Även för att jag som nybliven lärare tänker arbeta med barn i de yngre åldrarna. Jag ville även intervju manliga lärare men det var inte möjligt för mig att göra det på grund av brist på tid.

6.3 Genomförande

När jag formulerade mina intervjufrågor ville jag använda mig av bredare frågor som skulle ge lärarna möjligheter att samtala kring sina svar. Detta för att jag ville få fram det som lärarna tyckte var väsentligt i frågan. Innan jag skulle genomföra mina intervjuer kontaktade jag skolans biträdande rektor och frågade om jag fick komma till deras skola för att göra intervjuer med

några av lärarna. Jag informerade även om vem jag är och att jag skulle skriva mitt examensarbete samt vad jag hade för område. Jag frågade även om jag fick intervjua lärare som har olika inriktningar inom deras lärarutbildning. Svaret av biträdande rektorn var att hon skulle gå vidare med detta till några av lärarna och att jag fick komma till deras skola för att genomföra intervjuer. Tillslut fick jag svar av fyra kvinnliga lärare och som jag avtalade tid med för intervjuerna.

Jag valde att spela in intervjun samtidigt som jag antecknade stödord, men jag frågade först om jag fick spela in intervjun. Jag var noga med att informera intervjupersonen om att det är endast jag som kommer att lyssna på den inspelade intervjun och att de kommer vara anonyma samt att jag kommer använda resultatet i intervjun endast i mitt examensarbete. Larsen skriver att när man spelar in intervjun kan intervjuaren koncentrerar sig på samtalet samtidigt som man kan observera och tolka kroppsspråk. Detta är viktigt för att samtalet på detta sätt kan fungera smidigt (Larsen 2009, s. 85). När intervjun skulle genomföras valde jag och intervjupersonerna en lugn plats där man kunde prata ostört. Jag var även noga med att inte stressa intervjupersonen, utan de fick den tid de behövde för att tänka igenom och ge svar på frågorna. När jag var färdig med intervjuerna transskriberade jag det som var relevant att använda i uppsatsen.

6.4 Etiska principer

Innan jag genomförde mina intervjuer tittade jag på de etiska aspekter som var relevant för denna undersökning. Stukát (2005) skriver att innan man vill genomföra sin undersökning bör man ifrågasätta om det är möjligt och rätt att genomföra undersökningen utifrån individskydds krav. Stukát tar upp fyra riktlinjer som vetenskapsrådet behandlar och som jag utgick ifrån då jag har genomfört mina intervjuer.

Informationskravet: de personer som deltar i undersökningen bör informeras om undersökningens syfte och att deltagandet i undersökningen är frivilligt samt att de kan avbryta sin medverkan när de vill. Det är även viktigt att informera de personer som deltar om hur resultatet kommer att presenteras och användas. Detta utgick jag ifrån då jag först frågade om jag fick intervjua de och sedan förklarade jag att resultatet från intervjuerna kommer att användas och redovisas endast i

mitt examensarbete. Jag förklarade även syftet med min undersökning samt att de fick välja om de ville ställa upp.

Samtyckeskravet: de som deltar i undersökningen bestämmer själva om de vill medverka. De har rätt att bestämma om på vilka villkor och hur länge de vill delta.

Konfidentialitetskravet: de som medverkar i undersökningen har rättigheter att vara anonyma. Forskaren bör förklara att alla uppgifter ska behandlas konfidentiellt och att de privata informationen som kan identifiera de kommer inte att redovisas. Innan jag genomförde mina intervjuer informerade jag intervjupersonerna att de kommer vara anonyma och att det är endast jag som kommer att lyssna på de inspelade intervjun.

Nyttjandekravet: all information som samlas in används endast till forskningens syfte (Stukát 2005, s.130-132).

6.5 Undersökningen tillförlitlighet

Stukát (2005) skriver att forskaren behöver vara medveten om vilka felkällor som kan framträda i undersökningen och därför menar han att det är viktigt att forskaren utgår från de olika begreppen reliabilitet, validitet och generaliserbarhet. Reliabilitet handlar om tillförlitlighet hos den metod man använder. Stukát tar upp några reliabilitetsbrister som kan framträda i undersökningen. Han menar att yttre störningar kan bidra till att intervjupersonen tappar koncentrationen och får då svårt att svara. För att motverka brister i undersökningen försökte jag skapa en lugn miljö så att intervjupersonen känner sig lugn och inte stressad. Stukát tar upp att validitet har som mål att ta reda på om intervjuens resultat svara på syftet som forskaren har i sin undersökning. När jag utformade mina intervjufrågor utgick jag från mitt syfte och mina frågeställningar. Detta för att få en tillförlitlig undersökning. Även generaliserbarhet är viktig att tänka på i en undersökning men eftersom jag har valt en kvalitativ metod så är det inte möjligt att generalisera, vilket går att göra med enkäter (Stukát 2005, s. 125-126).

7. Analys och resultatredovisning

I detta avsnitt kommer det empiriska materialet analyseras och diskuteras. Jag kommer att presentera analys och resultatdelen i sex olika teman för att försöka besvara syftet och frågeställningarna. Intervjuarna är genomförda med fyra kvinnliga lärare som arbetar med elever i årskurs 1-5 och som har olika inriktningar inom lärarutbildningen samt olika lång erfarenheter av läraryrket. I denna uppsats är intervjupersonerna anonyma och därför kommer jag att använda fiktiva namn. Här kommer en kort presentation av lärarna.

Anna har arbetat som lärare i 7 år och har en förskolelärarutbildning. Hon har sedan läst vidare till språk och språkutveckling.

Ann Marie har en lärarutbildning i samhällsorienterande ämnen och även läst specialpedagogiska kurser samt har arbetat som lärare i 5 år.

Sanna har arbetat som lärare i 3,5 år och har en lärarutbildning med specialpedagogisk profil i ämnena matematik och svenska.

Sara har arbetat som lärare i 2 år och har läst till grundskolelärare i ämnena engelska och svenska.

7.1 Det ideala ledarskapet

Lärarna ansåg att ett bra ledarskap innebär att ledaren är tydlig i sitt ledarskap. De menade att ett tydligt ledarskap skapar trygghet för eleverna och får till följd att eleverna känner sig lugna.

Vidare menade de att eleverna bör ha insikt av att det finns en ledare som kan ge stöd och som även kan hantera konflikter. Lärarna ansåg även att ett bra ledarskap innebär att ledaren kan vara demokratisk.

Samtliga lärare framhävde att de är demokratiska i sitt ledarskap. De talade om att de är demokratiska genom att eleverna får till exempel rösta på hur de vill göra inom ett grupparbete. De ansåg att man bör som ledare våga ta in eleverna och tillåta de ta plats i klassrummet, det vill säga att eleverna får möjlighet att påverka. Lärarna betonade även att de är demokratiska i sitt ledarskap genom att de lägger in eget arbete i undervisningen där eleverna får välja ett ämne som de vill arbeta med. Det vill säga genom detta sätt menar lärarna att eleverna är delaktiga i verksamheten. Lärarna framhävde även att de försöker ta vara på elevernas önskemål och lyssna till vad eleverna vill göra. De menade att eleverna blir mer motiverade att arbeta när idéerna

kommer ifrån dem. Lärarna menade att det är genom de olika sätten eleverna får ha inflytande och delaktighet i verksamheten. De betonade även att eleverna inte bör uppleva det som sker i klassrummet som ointressant, därför är det nödvändigt att man lyssnar på elevernas önskemål. Att vara demokratisk i sitt ledarskap ansåg de är något som ger eleverna säkerhet.

De menade att när man tar elevernas idéer och önskemål på ett allvarligt sätt kommer de uppleva en säkerhet i klassrummet. Det vill säga genom att lyssna på det eleverna framför upplever de en säkerhet, vilket även leder till att de vågar komma fram och be om hjälp.

Ann-Marie talade även om att ett bra ledarskap innebär att ledaren tillåter sina elever att ha inflytande över verksamhetens planering. Hon betonade att eleverna bör:

Eleverna bör uppleva att deras åsikter är viktiga och att man tar de på ett allvarligt sätt. Därför bör man periodvis fråga eleverna hur de till exempel vill lägga upp ett grupparbete, eller på vilka sätt de vill redovisa den. Det vill säga att man frågar och lyssnar på deras tankar. Detta kan även bero på gruppens ålder och mognad, det vill säga om eleverna är tillräckligt mogna att uppfatta verksamhetens betydelse, så kan de få ta del av verksamhetens planering.

Utifrån Ann-Maries beskrivning av ett bra ledarskap kan man tolka att hon anser att eleverna kan ta del av verksamhetens planering så länge de uppfattar betydelsen av den. Detta tolkar jag som en demokratisk ledare som anser att elevernas idéer är viktiga att lyssna på. På samma sätt skriver Lewin och Lippit att den demokratiska ledaren är en ledare som tillåter gruppen att vara delaktiga vid planering och genomförande (Maltén 2000, s. 62-63).

Sanna framhävde att vara demokratisk är viktigt roll i klassrummet. Hon menade:

De ska känna att jag som ledare tar deras tankar och åsikter på ett allvarligt sätt. Eleverna ska inte vara rädda att komma fram och be om hjälp. Eleverna ska veta att jag finns och är tillgänglig för de. De ska kunna komma till mig som ledare och få svar över saker som de undrar över. De ska kunna komma till mig när det uppstår problem. Eleverna behöver känna att jag som ledare kan ta tag i problem och att de kan prata med mig.

Utifrån detta citat uttrycker Sanna över hur centralt det är att vara demokratisk genom att vara lyhörd och ta vara på elevernas åsikter och tankar. Sanna ansåg även att man bör finnas på plats

när någon elev behöver råd. Jag finner att Sannas beskrivning av den demokratiska ledaren stämmer överens med det Lewin och Lippitt tar upp, att en demokratisk ledare är en ledare som bör befinna sig på plats när någon är i behov av råd och hjälp (Maltén 2000, s. 63).

Sara ansåg att ett bra ledarskap handlar om att ha kunskap i sina undervisningsämnen och om hur man bör planera undervisningen. Detta ansåg hon är nödvändigt för att kunna leda eleverna på bästa möjliga sätt. Hon ansåg att ledaren som har goda kompetenser utförde ett bra ledarskap. Sara ansåg även att man bör rikta sitt ledarskap åt den kulturella undervisningen. Det vill säga undervisa eleverna mer om andra kulturer i och med att dagens skola är mångkulturell.

Anna talade om sitt ledarskap på följande sätt:

Jag kan vara rätt demokratisk. Barnens idéer är väldigt värdefulla och därför är det viktigt att man lyssnar på dem. Men jag kan vara väldigt bestämd och tydlig i min roll som ledare. Det budskapet jag vill få fram gör jag det på ett väldigt tydligt sätt. Jag ger mig inte tills alla har förstått vad jag menar.

Vad jag kan se i materialet ansåg samtliga lärare att ett bra ledarskap innebär att ledaren är tydlig och stöttar eleverna. De ansåg att genom att man använder sig av ett tydligt och stöttande ledarskap upplever eleverna sig lugna. Lärarna framhävde även att de är demokratiska i sitt ledarskap och redogjorde för hur de går till väga för att tillåta eleverna vara delaktiga i verksamheten, vilket även enligt de är ett bra ledarskap. Min tolkning av det lärarna tar upp angående deras demokratiska ledarskap är att det är viktigt att tillåta eleverna att ha inflytande över ett visst arbete eller aktivitet. Eleverna ska inte uppleva att det som händer i klassrummet är ointressant och därför är det nödvändigt att ta hänsyn till deras intressen och idéer.

Anna framhävde dock att hon kan även vara bestämd som ledare. Utifrån det Anna framhävde kan man trots allt inte vara så demokratisk i och med att man har en bestämd ledarstil. Det vill säga oavsett vilket budskap man vill framföra kan det trots allt vara så att alla elever inte får påverka om man redan har fattat ett beslut.

7.2 Det auktoritära ledarskapet

Samtliga lärare betonade att den auktoritära ledarskapet låter negativt i och med att det är endast

ledaren som bestämmer över hur verksamheten ska styras och som själv tar beslutsfattandet. Sara påpekade att denna ledarstil skulle ha en negativ inflytande på eleverna.

Det vill säga om man inte visar hänsyn till elevernas intressen och önskemål och om man inte är lyhörd kan eleverna få en uppfattning att det är tillåtet att ha denna uppförande.

Hon menade att det i sin tur kan vara orsak till att eleverna uppför sig på ett liknande sätt gentemot varandra, vilket man inte vill att det ska inträffa.

Ann-Marie betonade att eleverna ska förstå att man är där för att lyssna på de samt hjälpa dem att lära och utveckla sig. Läraren tar upp samma resonemang som Lewin och Lippit gör, det vill säga ledaren med den auktoritära ledarstilen är den som styr sina elever och som fattar beslut själv.

Hon menar att ledaren med denna ledarstil är den som styr verksamheten och även den som inte rådgör med eleverna (Maltén 2000, s. 62-63).

Å andra sidan framhävde Sanna under intervjuens gång att ibland bör man ha balans i sitt ledarskap mellan att vara demokratisk och auktoritär. Hon menade att alla ska uppleva att de är delaktiga och tog upp ett exempel, att om eleverna vill arbeta med ett visst djur först kan man tillåta det. Hon menade att därigenom kan man då få in läs- och skrivinläring i det. Dock anser hon även att ibland bör man rikta in en diskussion och tala om för eleverna att alla inte kan vara överens och därför bör man ta ett majoritets beslut samt att ibland bör man vara hård för att det ska fungera i klassrummet.

Även Anna framhövd att hon kan vara auktoritär men även demokratisk. Hon menade att vid vissa tillfällen kan hon vara hård och vill att det ska finnas struktur i klassrummet. Hon menade att ibland kan det vara svårt att få ihop gruppen och då blir man tvungen att använda sig av ett bestämt ledarskap.

Min uppfattning av lärarnas utsagor om det auktoritära ledarskapet är att denna ledarstil inte är den som de vill använda sig av. Det menar att ledaren med den auktoritära ledarstilen är ledaren som styr och fattar beslutet i klassrummet och även som inte lyssnar på elevernas intressen, vilket kan leda till att eleverna kan uppföra sig på ett liknande sätt mot varandra. Dock framhävde några av lärarna att de kan vara både demokratiska och auktoritära. De menade vid vissa tillfällen är de

hårda och vill att det ska finnas struktur i klassrummet. Detta leder till att man blir auktoritär och att man inte alltid kan vara demokratisk. Det vill säga om det krävs kan den auktoritära ledarskapet förekomma i klassrummet.

7.3 Makt och regler

När det handlar om makt och regler framhävde Ann-Marie och Sanna att man bör ha struktur och mycket gränser från början. Man ska vara tydlig med vad som gäller i klassrummet.

Sanna framhävde att man ska ha regler i klassrummet, men att man kan tillsammans med gruppen bestämma reglerna. Dessa regler ansåg hon bör handla om klassrumsbeteende. Hon tog upp ett exempel och berättade:

Man kan fråga eleverna hur de vill att omgivningen ska vara när de arbetar i klassrummet. Reglerna ska handla om förväntat beteende när man vill arbeta i en lugn omgivning, vad får man göra och inte göra.

Sanna ansåg att man ska vara väldigt konsekvent, är det någon som förstör för någon annan i klassen tar man direkt en diskussion med eleven. Det vill säga inte låtsas att man inte ser vad som händer.

Anna påpekade att man måste visa vem som har makten i klassrummet. Hon betonade att man behöver inte se makt på ett negativt sätt utan att makt kan ha en positiv inflytande på eleverna. Hon menade och tog upp ett exempel, att det är hon som har makten när hon talar om för eleverna att skriva färdigt en uppgift. Denna makt menade hon har en positiv inverkan på eleverna. Annas beskrivning av makt finner jag stämmer överens med Ohlsons beskrivning om makt. Han menade att man kan utöva makt genom två olika sätt. Han skriver om positiv makt och menar att när man påverkar individer att utföra goda saker är det en positiv makt som man utövar. (Ohlson 1996, s. 89).

Anna framhävde att alla lärare har regler i sitt klassrum och menade att det är en viktig del som man bör använda i klassrummet. Hon resonerade på följande sätt:

Det är viktigt att ha tydliga regler i klassrummet. Man kan forma olika regler tillsammans med sina elever. Det brukar vara allmänna regler som handlar om hur man bör bete sig i klassrummet, alltså att inte springa eller skrika. Eleverna ska helt enkelt veta vad som förväntas av de i klassrummet.

På ett liknande sätt skriver Kimber att regler bör vara centrala i klassrummet för att samvaron ska fungera på ett bra sätt inom klassrummet. Hon skriver att man bör ha tydliga regler och att man tillsammans med eleverna bör formulera de. Vidare skriver Kimber att regler som man bör ha ska handla om hur man ska ha det i klassrummet, det vill säga en tydlig beskrivning på vad som gäller i klassrummet (Kimber 2005, s. 34). Även Steinberg tar upp att det är viktigt att ha regler i klassrummet. Han skriver att genom tydliga regler får man större möjlighet att få en fungerande arbetsmiljö (Steinberg 2005, s. 52-53).

Min tolkning av det lärarna talade om att det är viktigt att ha regler. De ansåg att regler i klassrummet är viktigt att ha, dock att man kan forma reglerna tillsammans med eleverna. Även att man bör vara tydlig med vad som gäller i klassrummet. En av lärarna påpekade att det är viktigt att visa vem som har makten i klassrummet, men att man behöver inte se makt på ett negativt sätt beroende på hur man utövar den. Att ha regler och makt i klassrummet kan ge intryck av ett auktoritärt ledarskap. Det vill säga att ha regler i klassrummet som eleverna bör följa och visa för eleverna vem som har makten kan leda till ett auktoritärt ledarskap även om man inte är medveten om det.

7.4 Betydelsen av lärarnas ledarskap för eleverna

När det gäller betydelsen av lärarens ledarskap påpekade Sanna att hennes ledarskap är viktig för eleverna och menade att hon använder ett ledarskap där hon är väldigt tydlig. Hon ansåg att eleverna kan på grund av hennes sätt att leda, uppleva en lugn omgivning i klassrummet. Hon påpekade att eleverna vet precis vad som ska hända varje dag i och med att hon går igenom på tavlan vad som ska gälla under skoldagen. Detta ansåg hon är ett bra sätt att använda sig av i klassrummet, det vill säga att man tydliggör för eleverna vad som kommer att ske under dagen.

Anna påpekade att det är uppenbart lärarens ledarskap kan ha betydelse för eleverna. Hon menade att läraren är ledaren i klassrummet och som skapar förutsättningar för eleverna, det vill säga vilka mål de ska nå. Hon menade att för att eleverna ska uppnå målen behöver de motiveras

och som hon ansåg är en av ledarens viktigaste uppgifter. Anna påpekade att det är nödvändigt att läraren ständigt motiverar eleverna till att uppnå målen men även att det är nödvändigt att förklara för eleverna varför man arbetar med att uppfylla dessa mål. Denna lärare tar upp samma resonemang som Kaufmann och Kaufmann gör, det vill säga att ledarskap är en process som har ett syfte till att påverka andra individer, människor eller grupper att agera mot uppställda mål (Maltén 2000, s. 8).

Vidare tog Anna upp att:

Eleverna behöver veta att det finns en lärare som motiverar dem. Eleverna ska veta att de kan genomföra arbetsuppgifter oavsett om de tycker att de är svåra. Att man tillsammans kan åstadkomma till de resultat man önskar uppnå.

Utifrån citatet tar Anna upp att läraren har en uppgift att motivera sina elever till att uppnå målen och att man tillsammans kan nå upp till den önskvärda resultatet. På samma sätt tar Stensmo upp att genom motivation kan individer arbeta mot att uppnå målen. Han skriver att en ledare bör hjälpa och motivera sina elever att uppfatta målen som värdefulla att uppnå. Eleverna ska även uppfatta att målen är möjliga att uppnå genom möjlig ansträngning från dem (Stensmo 2005, s. 31). Även Kaufmann och Kaufmann tar upp att ledarens uppgift är att motivera gruppen att uppnå de mål som ställts upp för ett arbete (Maltén 2000, s. 8).

Ann-Marie framhävde att det ledarskapet som gynnar eleverna bäst är det demokratiska. Hon menade att om eleverna får vara med och bestämma vissa delar i klassrummet, såsom välja tema till eget arbete eller rösta hur de vill göra inom ett grupparbete, lär eleverna sig att vara demokratiska mot sina kamrater. Hon påpekade och tog upp ett exempel att detta sätt orsakar att eleverna inser att man vid vissa tillfällen bör rösta på hur man vill göra i en lek, att man bör fråga sina kamrater och tillsammans komma överens om ett beslut. Vidare tog hon upp att man som lärare bör diskutera om vad det innebär att vara demokratisk och varför det är viktigt.

Hon betonade att vara demokratisk är:

Att lyssna och respektera varandras åsikter när man vill framföra sina tankar och idéer. Eleverna ska förstå att när man framför sin åsikt ska man lyssna och respektera det som sägs, vilket de bör lära sig om så tidigt så möjligt.

Det Ann-Marie tar upp är att genom den demokratiska ledarskapet lär eleverna sig att det är viktigt att vara lyhörd och respektera varandra och även att man tillsammans bör fatta en gemensam beslut som alla är överens om. Det vill säga eleverna lär sig att vara demokratiska.

Även Sara framhävde att hennes ledarskap som hon använder i klassrummet har stor betydelse för eleverna. Hon påpekade att eftersom hon är en lyhörd ledare är det tryggt för eleverna att veta vad de kan förvänta sig av henne om de skulle hamna i till exempel konflikt. Hon menade att eleverna vet att jag som deras ledare kommer att lyssna på de. Hon menade att vara lyhörd är något som är en del av hennes ledarstil. Sara betonade att skulle man växla mellan olika typer av ledarstilar så skulle eleverna inte känna sig trygga. Hon framhävde även att hennes ledarskap och ledarstil gynnar eleverna på ett följande sätt:

Jag är en sådan lärare som lyssnar väldigt mycket på sina elever när de vill framföra sina idéer, vilket gör att eleverna är lyhörda gentemot varandra. Jag visar hänsyn till deras intressen och önskemål och som de även gör gentemot sina kamrater.

Utifrån det Sara framhävde om sitt ledarskap kan jag se att det skiljer sig från det Hersey och Blanchard skriver om. Min tolkning av det läraren framhäver är att en fast ledarstil gynnar eleverna på ett sätt att de upplever trygghet i klassrummet. Men kan lärare ha en fast ledarstil? I och med att eleverna är olika och har olika behov bör läraren använda olika ledarstilar, det vill säga ändra på sitt sätt att leda för att det ska gynna eleverna på bästa sätt. På ett liknande sätt tar Hersey och Blanchard upp om situationsanpassat ledarskap, som betyder att läraren bör anpassa sin ledarstil efter situationen och gruppens utvecklingsnivå. Det vill säga den ledarstil man väljer att använda är beroende till gruppens mognad. Hersey och Blanchard menar att den situationsanpassade ledarskapet kräver av ledaren god stilanpassning och hög flexibilitet (Maltén 2000, s. 72-73).

Utifrån materialet kan jag tolka att samtliga lärare ansåg att deras ledarskap har betydelse för eleverna. Lärarna är olika i sitt sätt att leda samt har olika karaktärsdrag i sitt ledarskap. Detta leder till att lärarnas ledarskap kan ha betydelse för eleverna, dock på olika sätt.

7.5 Att använda ledarskap i klassrummet

Ann Marie ansåg att lärarens ledarskap handlar inte endast om man är demokratisk eller auktoritär, utan ledarskap handlar om olika uppgifter. Hon menade att för att läraren ska leda sina elever på ett god sätt bör man ha kunskap om hur man kan planera verksamheten. Hon påpekade att man försöker följa sin planering men att ibland blir man tvungen att ändra på vissa moment i planeringen. Det vill säga det kan bero på vad som händer i klassen. Ann Marie ansåg även att man bör tänka på att individanpassa undervisningen. Hon menade att alla elever är olika och behöver troligtvis att ledaren ska befinna sig med elevenens nivå.

Även Anna betonade att ledarskap kan handla om olika uppgifter och att det är viktigt att läraren har kunskap om hur man ska planera verksamheten. Hon menade att det är viktigt att man följer sin planering för att hinna med målen, men att ibland kan det bli annorlunda än vad man har tänkt sig. Hon påpekade att:

Jag planerar dagen, men ibland blir det inte som man har tänkt sig. Planeringen blir istället utifrån gruppen. Hur dem är under dagen, vad som har hänt på rasten, det som händer i klassen. Jag är rätt flexibel och kan lägga in lektioner runt det som har hänt.

Båda lärarna ansåg att lärarens ledarskap handlar om olika arbetsuppgifter och att man bör ha kunskap om planering. Anna ansåg att kunskap om planering är viktigt för att man har mål som man ska följa och som man bör uppnå. Även Ann-Marie menade att kunskap i planering är viktigt men det är inte alltid man kan följa den, vilket kan bero på klassrummets och gruppens situation. Lärarna tar upp samma resonemang som Stensmo gör, det vill säga att ledarskap handlar om olika arbetsuppgifter. En av arbetsuppgifterna som han skriver om är planering. Han skriver att lärarens planering kan ändras beroende på vad som sker i klassrummet (Stensmo 1997, s. 21). Han skriver även om individualisering och som även är del av ledarskapets arbetsuppgifter. Individualisering betyder att undervisningen bör vara individualiserad, det vill

säga det kan handla om variation av tid, lärostil och arbetssätt som eleven kan vara i behov av för att lösa en uppgift (Stensmo 1997, s. 34).

Sara betonade däremot att det är viktigt att läraren ständigt motiverar eleverna att arbeta mot uppställda mål. Hon menade att eleverna bör även känna till att det finns en lärare som kan hjälpa dem att uppnå dessa mål. Även att man bör se det positiva hos eleverna och berömma dem när det går bra för de. Denna lärare tar upp samma resonemang som Stensmo gör, det vill säga motivation sätter individer i rörelse mot att de arbetar mot målen. Stensmo skriver även att ledaren bör hjälpa och motivera elever att uppnå målen (Stensmo 1997, s. 30).

Sanna påpekade att det är viktigt att ha någon utbildning i ledarskap för att kunna leda en grupp. Hon menade att man är en stor och viktig ledare för gruppen och man bör veta hur man ska gå till väga för att leda. Hon påpekade att ledarskap kan användas på följande sätt:

Det är viktigt att vara en ledare som har god kunskap i ledarskap för att kunna leda en grupp. Man ska vara en ledare som är aktiv i sitt ledarskap. Man ska inte vara en tillbakadragen ledare utan man bör hjälpa, uppmuntra och lyssna på eleverna. Man ska visa hänsyn till elevernas intressen och behov samt ge råd.

Det läraren tar upp är att det är centralt att en ledare har kunskap inom ledarskap och att man är aktiv inom den. Även att det är viktigt att vara lyhörd och visa hänsyn till vad eleverna är i behov av, det vill säga ledaren bör inte vara tillbakadragen i sitt ledarskap.

Enligt Lewin och Lippit är ledaren som är tillbakadragen en ledare som tillåter gruppen göra som den vill. Lewin och Lippit menar att ledaren är passiv och ger råd endast när någon i gruppen frågar. En sådan ledare benämns som "Låt gå" – mässige ledaren (Maltén 2000, s. 62-63).

Utifrån materialet kan jag tolka att lärarna hade olika uppfattningar när det gäller hur man kan använda ledarskap i klassrummet. Ledarskap används på olika sätt och handlar om olika uppgifter. Det har uppmärksammats att läraren ska ha kunskap om planering av verksamheten. Detta för att eleverna ska kunna ta del av planeringen samt för att hinna med målen. Man ska även använda sig av motiverande ledarskap. Detta för att eleverna ska arbeta mot uppställda mål. Ledarskap handlar även om att kunna individanpassa undervisningen. Det vill säga man bör

kunna anpassa sig efter elevernas behov i och med att de är olika. Även att man bör ha kunskap om ledarskap för att kunna använda den och leda eleverna på bästa möjliga sätt.

7.6 Att utveckla sitt ledarskap

Sara påpekade att hon har tänkt på hur andra är i sitt ledarskap och hur de går till väga när de ska leda en grupp. Anledningen till att hon har tänkt på det eftersom hon ansåg att det är väldigt viktigt med ledarskap och att det är så stor del av arbetet. Hon menade att alla är olika i sitt ledarskap och att vissa lärare kan ha förmågan att leda och skapa en god arbetsro i klassrummet. Läraren påpekade då att för att kunna utveckla sitt ledarskap kan man observera kollegor. Hon menade att eftersom man har arbetat olika länge och gått i olika utbildningar är det ett bra sätt att man observerar kollegor för att kunna se hur de förhåller sig till eleverna i sitt ledarskap. Vidare påpekade Sara att det är viktigt att utveckla ständigt sitt ledarskap för att man får inte samma grupper. Hon menade att man får inte samma elever, det vill säga att eleverna är olika och därför är det viktigt att utveckla sitt ledarskap.

Sanna påpekade att man kan utveckla sitt ledarskap genom att tillsammans med en kollega undervisa och leda eleverna. Hon menade att man kan tillsammans planera verksamheten och undervisa eleverna, för att genom det kan man se hur den andra läraren gör i sitt ledarskap. Genom detta kan man ta till vara på de goda delarna som man har sett från den andra läraren. Det som lärarna tar upp skriver Ann Ludvigsson om i hennes studie om hur ledarskapet formas mellan olika lärares samspel i vardagsarbetet. Det finns olika fördelar när lärare samarbetar med varandra. Och enligt de intervjuade lärarna i studien handlar fördelarna om att genom ett samarbete finns det möjligheter att samtala om förhållningssätt till eleverna. Även att genom ett samarbete mellan lärarna kan man diskutera och utveckla sina idéer samt hämta inspiration från varandra (Ludvigsson 2009, s. 148-171).

Däremot talade Anna om att hon har haft studenter som har varit på sin Vfu. Hon påpekade att man observerar ständigt studenter och ser på hur de är i sitt ledarskap. Även att de diskuterar tillsammans om varandras ledarskap och ge varandra olika idéer. Anna menade att detta gynnar både läraren och studenten genom att man utbyter tankar och idéer. Hon påpekade även att hon har gått på olika kurser som handlar om ledarskap, där hon bland annat har lärt sig hur man ska

hantera en grupp och anpassa sig efter individen. Utifrån detta anser hon att man kan utveckla sitt ledarskap.

Ann Marie påpekade att det är först när man är ute i verksamheten man lär sig om hur man kan utveckla sitt ledarskap. Hon menade och tog upp ett exempel att hur man ska förmedla och på vilket sätt som är bäst att förmedla till eleverna kommer med erfarenhet. Ann Marie menade att det är då man kan lära sig utveckla sitt ledarskap, det vill säga genom erfarenhet. Hon påpekade även precis som Anna att man kan utveckla sitt ledarskap genom att gå på olika kurser som handlar just om ledarskap. Även igenom det kan man diskutera och utbyta tanka och idéer med andra medverkande om ledarskap.

Utifrån materialet kan jag tolka att lärarna hade olika åsikter om hur man kan utveckla sitt ledarskap. Sammanfattningsvis kan läraren utveckla sitt ledarskap genom observationer av andra lärare samt studenter och därigenom diskutera om varandras ledarskap. Även genom tillsammans med en annan lärare leda en klass sams sedan utbyta idéer och tankar om varandra ledarskap. Slutligen kan man utveckla sitt ledarskap genom kurser som handlar ledarskap.

8. Slutdiskussion

Utifrån uppsatsens syfte, att undersöka hur lärare ser på ledarskap, hur ledarskapet används och utvecklas samt vad lärarna har för uppfattningar om sitt ledarskap och dess betydelse för eleverna, hade jag formulerat följande frågeställningar; På vilka sätt kan läraren utveckla sitt ledarskap? På vilka sätt kan läraren använda sig av ledarskap i klassrummet? Vad anser lärarna i undersökningen är ett bra ledarskap? Vad anser lärarna i undersökningen om sitt ledarskap och dess betydelse för eleverna? Jag kommer i detta avsnitt diskutera analys och resultatdelen och även reflektera över ämnet. Sedan följer en sammanfattning av uppsatsen.

8.1 Vad anser lärarna i undersökningen är ett bra ledarskap?

Samtliga lärare ansåg att ett bra ledarskap innebär att ha ett tydligt ledarskap. Detta gynnar eleverna genom att de upplever en trygghet i klassrummet. Man bör även ha ett ledarskap som stöttar och hjälper eleverna. Lärarna hade en gemensam åsikt att ett bra ledarskap innebär att man

har en demokratisk ledarstil som tillåter eleverna att påverka verksamheten. De ansåg att det är viktigt att eleverna har inflytande över verksamhetens aktiviteter för att eleverna ska uppleva att deras tankar och åsikter är värdefulla. Läraren kan lyssna och ta vara på dessa tankar och åsikter. Ett bra ledarskap handlar om att ha kunskap inom sina undervisningsämnen samt planering av undervisningen. Detta tog en av läraren upp och det är enligt henne ett bra ledarskap. Stensmo framhävde i sin bok hur läraren bör vara inom dagens skola och menade att läraren bör ha grundläggande kompetenser. Han skriver om ämneskompetens, didaktisk kompetens och ledarkompetens. Dessa innebär att läraren bör ha kunskap om hur man planerar, genomför och utvärderar undervisning. Även att ha kunskaper i att leda och organisera skolklassen samt ha kunskap om teorier och fakta i undervisningsämnen är viktigt. (Stensmo 1997, s. 7). En av lärarna ansåg även att det mångkulturella ledarskapet är ett bra ledarskap och som enligt henne bör användas mer i undervisningen. Lahdenperä lyfter upp vikten av ett interkulturellt arbete i skolan. Hon menar att lärare i undervisningssituationer bör sätta elever med olika bakgrunder i grupper så att de lär sig umgås och samarbeta med varandra. Detta för att motverka negativa fördomar och kategoriseringar. Hon menar även att det är viktigt att läraren skapar en trygg och vänlig miljö där alla elever vågar uttrycka sig. Detta leder till att skolan kan utvecklas till en interkulturell lärandemiljö (Lahdenperä 2008, s. 91,95-96). Lärarna betonade även vikten av regler i klassrummet. De betonade att regler leder till att samvaron i klassrummet fungerar på ett bättre sätt.

Det som lärarna talade om angående att ha ett tydligt och stöttande ledarskap kan vara en viktig del för lärarrollen. En tydlig ledare med ett tydligt ledarskap kan vara en god förutsättning för verksamheten. Även att ha regler bör förekomma i klassrummet. Ledaren kan igenom detta få en fungerande grupp i klassrummet. Utifrån att man har ett stöttande ledarskap vet eleverna vad som förväntas av ledaren när de är i behov av hjälp vilket kan upplevas som en trygghet för de. Det vill säga en ledare med ett tydligt och stöttande ledarskap är viktigt för både eleverna och verksamheten. Även att det är grundläggande för lärare att ha kunskaper inom sina undervisningsämnen för att kunna utveckla sina elever. Den interkulturella ledarskapet bör vara en stor del av lärarens ledarskap i klassrummet. Detta för att dagens skola omfattar elever som har olika bakgrunder och därför är det nödvändigt att man i sin lärarroll ser till att elever umgås

med varandra. Detta leder i sin tur till att eleverna lär sig om varandras kulturer samt respektera varandra.

8.2 På vilka sätt kan läraren utveckla sitt ledarskap?

Min analys av empirin visade att lärarna hade olika åsikter om hur man kan utveckla sitt ledarskap. Ett bra och praktiskt sätt att utvecklas kan vara genom observationer av andra lärare. Detta för att alla lärare är olika i sitt sätt att leda och har olika erfarenheter, därför är det användbart att observera andra lärare för att se hur de är i sitt sätt att leda elever. Ett annat sätt att utveckla lärarens ledarskap är att tillsammans med en annan lärare leda och undervisa elever. Genom detta kan man få syn på hur den andra läraren är sitt ledarskap och som man kan lära sig av. Detta lyfter Ludvigsson upp i sin studie och tar upp att de intervjuade lärarna i studien ansåg att det finns fördelar när man i arbetslag samarbetar med varandra. En fördel att genom ett samarbete tillsammans med andra lärare kan man hämta inspiration från varandra samt diskutera och utveckla sina tankar. Man kan även diskutera hur man bör förhålla sig till eleverna och därigenom få syn på hur andra är i sitt ledarskap (Ludvigsson 2009, s. 148-171). Även observation av studenter som går på sin Vfu kan vara ett sätt att utveckla sitt ledarskap. Detta är ett sätt som gynnar både läraren och studenten genom att man tillsammans diskuterar varandras ledarskap och ger varandra nya idéer. En av lärarna påpekade att när man är ute i själva verksamheten utvecklar man sitt ledarskap. Det vill säga genom erfarenheter av att leda elever lär man sig att utveckla sitt ledarskap.

De olika sätten som lärarna beskrev kan vara goda exempel och leder till att en lärare utvecklar sitt ledarskap. Även att vara ute i verksamheten och leda elever leder till att läraren använder sig av olika lärostilar i och med att elever är olika. Detta leder i sin tur till att läraren lär sig att hantera och använda olika lärostilar som läraren kan behöva använda i klassrummet.

8.3 På vilka sätt kan läraren använda sig av ledarskap i klassrummet?

Av resultatet kan jag tolka att man kan använda ledarskap på olika sätt och att det handlar om olika uppgifter. Att använda ledarskap handlar om att individanpassa undervisningen i och med att elever är olika och därför bör läraren att befinna sig på elevens utvecklingsnivå. Läraren har även en uppgift att motivera sina elever att uppnå målen. Stensmo hävdar att ledarskap i

klassrummet handlar om olika arbetsuppgifter och beskriver att planering, individualisering och motivation är del av ledarskapets arbetsuppgifter. Stensmo menar lärares planering kan ändras beroende på vad som sker i klassrummet och att man bör individualisera undervisningen för att elever är olika och kan behöva variation av tid, arbetssätt och lärostil. Han skriver även att läraren har en uppgift att motivera eleverna att nå målen (Stensmo 1997, s. 21-34).

Detta betyder i sin tur att lärares ledarskap handlar om olika uppgifter där planering av verksamheten och individualisering av undervisningen samt motivation är del av uppgifterna som en lärare bör använda sig av i klassrummet. Dessa uppgifter kan vara centrala för lärarens ledarskap och som läraren bör använda för att kunna få en bra verksamhet och undervisning där eleverna kan utveckla sig och uppnå bestämda mål.

8.4 Vad anser lärarna i undersökningen om sitt ledarskap och dess betydelse för eleverna?

Lärarna hade gemensamma åsikter vad gäller den demokratiska och auktoritära ledarskapet. Jag tolkade att de ansåg att de har ett demokratisk ledarskap. De är demokratiska genom att eleverna får bestämma hur de vill genomföra ett grupparbete eller välja ett ämne som eleverna vill arbeta med. Detta ansåg lärarna viktigt, det vill säga att man tillåter eleverna att ha inflytande över verksamhetens aktiviteter. Lärarna lyssnar på eleverna och tar vara på deras intressen, önskingar och åsikter. Detta ansåg lärarna är ett sätt som hjälper eleverna genom att de kan uppleva verksamhetens aktiviteter intressanta. Den demokratiska ledarskapet har en betydelse för eleverna genom att de lär sig vad det innebär att vara demokratiska och att vara det mot varandra. De var även eniga angående den auktoritära ledarskapet. Min tolkning av vad lärarna berättade om den auktoritära ledarskapet, är att de inte vill utöva denna ledarstil. Att vara auktoritär är att bestämma över verksamheten alldeles själv utan att man tar hänsyn till elevernas önskemål, vilket det inte skulle gynna eleverna. Den auktoritära ledarskapet kan enligt lärarna ha en negativ inflytande på eleverna genom att de inte är rättvisa mot varandra. Därför är det viktigt att ta vara på elevernas intressen så att de kan lära sig av det genom att de uppför sig på samma sätt mot varandra. Lärarna menade att de inte vill att eleverna lär sig av att vara auktoritära gentemot varandra.

Det lärarna talade om angående det demokratiska ledarskapet kan jag tolka att den typ av ledarstil kan vara viktig för alla lärare att använda sig av i sin ledarroll. Det demokratiska ledarskapet

leder till att eleverna upplever att deras åsikter och intressen är viktiga för läraren. Även att elevens inflytande och påverkan över verksamhetens aktiviteter kan upplevas av eleverna något som läraren tar vara på. Å andra sida kan det vara en omöjlighet för läraren att vara demokratisk och inkludera alla elever att påverka i och med att de har olika tankar och idéer. Det vill säga läraren kan inte alltid vara demokratisk i sitt ledarskap och lyssna på sina elever. Vad gäller det auktoritära ledarskapet kan jag tolka utifrån det lärarna talade om att den kan ha en negativ inställning på eleverna. Dock ibland kan läraren behöva utöva den genom att sätta regler och struktur för att det ska fungera i klassrummet. Detta innebär att läraren bör i sin ledarroll ha en balans i sitt ledarskap genom att utöva både det auktoritära och demokratiska ledarskapet. En typ av ledarskap, ledarstil kan inte gynna elever på samma sätt därför ska läraren i sin ledarroll ändra på sitt sätt att leda. Det innebär att hur mycket än läraren vill vara det ideala demokratiska ledaren kan det auktoritära ledarskapet med regler och struktur framträda för att få en fungerande och effektiv grupp i klassrummet.

Lärarna hade även olika drag i sitt ledarskap och som de ansåg har en betydande roll för eleverna. Tydligheten i ledarskapet gynnar eleverna genom att de upplever en lugn miljö i klassrummet. Den lyhörda läraren har betydelse för eleverna genom att de lär sig att lyssna på varandra. Även att läraren behöver vara motiverande i sitt ledarskap för att eleverna ska uppnå målen. Dessa drag kan vara centrala i lärarens ledarskap i och med att de gynnar eleverna på olika sätt. Lärarens ledarskap i klassrummet handlar om många olika uppgifter och egenskaper. Läraren bör tänka på vilken typ av ledarskap eller ledarstil som gynnar eleverna och därigenom använda den i klassrummet.

9. Sammanfattning

Resultatet av undersökningen har givit mig ny kunskap och information av lärarens ledarskap. Sammanfattningsvis kan jag framhäva att lärarens ledarskap eller ledarstil har en stor betydelse för elevernas lärande och utveckling. Man ska tänka att eleverna är olika och att läraren behöver ändra på sitt sätt att leda för att nå det bästa möjliga resultatet med eleven. I teorierna nämnde jag om den situationsanpassade ledarskapet där syftet med den är att läraren anpassar sin ledarstil efter situationen och gruppens utvecklingsnivå (Maltén 2000, s. 72-73). Utifrån detta kan man få

en bild av att lärarens ledarstil bör inte vara fast och bör anpassas efter elevernas mognadsnivå. Mina resultat visar enligt de intervjuade lärare att lärarens ledarskap har en betydande roll och att ledarskap handlar om olika uppgifter i klassrummet. Förutom att läraren ska utveckla och lära eleverna behövs det av läraren att ha kunskap inom planering av skolverksamheten för att det ska fungera på bästa möjliga sätt i klassrummet. Även att eleverna ska känna till att det finns en lärare som motiverar de, det vill säga skapa förutsättningar som möjliggör för eleverna att uppnå bestämda mål. En annan central uppgift som innefattar lärarens ledarskap är att kunna individanpassa undervisningen. Det vill säga att läraren bör variera sin lärstil och arbetssätt efter elevens behov. Läraren bör även vara demokratisk i sitt ledarskap och tillåta eleverna att påverka samt ha inflytande över verksamhetens aktiviteter. Detta är enligt de intervjuade lärarna ett bra ledarskap. Även skollagen framhåller att eleverna bör kunna ha inflytande över hur deras utbildningen ska utformas (Regeringskansliet 1985:1100 4 kap.2 §). I läroplanen betonas det att alla som arbetar i skolan bör utgå från ett demokratisk förhållningssätt (Lpo 94, s. 8). Även att läraren bör tillsammans med eleverna planera och utvärdera undervisningen (Lpo 94, s.13). Min slutsats är att man bör, precis som de intervjuade lärarna, skollagen och läroplanen framhåller att läraren behöver i sitt ledarskap kunna vara demokratisk och tillåta eleverna att påverka verksamhetens aktiviteter. Läraren bör i sin ledarroll lyssna på elevernas idéer och intressen samt skapa förutsättningar för eleverna att kunna delta inom det som sker i klassrummet. Dock behöver läraren även använda sig av ett auktoritärt ledarskap där makt och regler kan förekomma för att få ett effektivt klassrum. Det vill säga läraren kan inte vara fast i sitt ledarskap, utan bör utöva både det demokratiska och auktoritära ledarskapet i klassrummet.

10. Käll- och litteraturförteckning

Kimber, Birgitta. (2005). *Lyckas som lärare*. Ekelunds/Gleerups Utbildning AB.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). Den kvalitativa forskningsintervjun. 2:a upplagan
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: Högskolan för lärande och kommunikation

Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet, Lpo94.
Skolverket.

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

Maltén, A. (2000) *Det pedagogiska ledarskapet*. Lund: Studentlitteratur. Citerar Kaufmann, G, &
Kaufmann, A. (1998). *Psykologi o organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.

Regeringskansliet. (1985) Utbildningsdepartementet. Lagrummet. *Skollag (SFS nr 1985:1100)*
Gällande till: 2011-06-30

Hämtad: 2010-10-15

Tillgänglig: <<http://www.riksdagen.se/webbnav/?nid=3911&bet=1985:1100>>

Steinberg, John. (2005). *Ledarskap i klassrummet*. Sveriges utbildningsradio och Gleerups
Utbildning AB.

Stensmo, Christer. (1997). *Ledarskap i klassrummet*. Lund: Studentlitteratur.

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

Ohlson, Liselotte. (1996). *Pedagogiskt ledarskap*. Stockholm: Liber AB.

Otryckta källor:

Intervjuer:

Intervju 1: 22/10-10

Intervju 2: 25/10-10

Intervju 3: 26/10-10

Intervju 4: 28/10-10

11. Bilaga 1: Intervjuguide

Vad har du för utbildning?

Hur länge har du arbetat som lärare?

Har du någon gång gått en kurs eller liknande i ledarskap?

Vad tyckte du att du lärde dig?

Har du lärt dig saker om ledarskap på ett annat sätt eller på egen hand? Beskriv

Vad anser du är ett bra ledarskap?

Vem är en bra ledare för dig? Beskriv

Vad gör en bra ledare i klassrummet?

Hur ser du dig själv som ledare, demokratisk/auktoritär?

Hur lägger du upp dina lektioner/undervisningen?

Får eleverna vara delaktiga i någon planering/beslut?

Vad gör du för att få ordning på klassen?

Har du tänkt på ditt ledarskap/ledarstil i klassrummet?

Anser du att ditt ledarskap/ledarstil är viktig för eleverna? Beskriv

Anser du att det är viktigt att ha en utbildning i ledarskap?

På vilka sätt anser du att lärare kan ha användning av ledarskap?

Är det nödvändigt att ha en viss ledarstil i klassrummet?

Är det viktigt att lärare ständigt utvecklar sitt ledarskap och vad kan denna utveckling ha för betydelse för eleverna?

Har du något mer att tillägga?