



UMEÅ UNIVERSITET

Att styra och leda för ett framgångsrikt lärarledarskap

Alumnikonferens 2025

Luleå

7 oktober

Frida Grimm, Centrum för skollärande, Umeå universitet

Vem är jag?

Lektor i pedagogik
vid Centrum för
skolledarutveckling

Bakgrund: lärare,
förstelärare,
lärarutbildare



Ämneskunnig och kursansvarig RP år 3

Utbildar lärarledare

Samverkan för Bästa
Skola/riktade insatser

Forskning – framgångsrikt
skolledarskap,
lärarledarskap,
professionellt lärande

Vad ska vi göra idag?

- Vad är lärarledare och vad är syftet med att ha lärarledare i skolverksamheter?
- Vad är ett framgångsrikt lärarledarskap?
- Vilka möjligheter och utmaningar kan rektorer rektor möta i relation till lärarledarskap?
- Hur kan rektorer styra och leda för ett framgångsrikt lärarledarskap?



Frida Grimm

Ledarskap för lärares lärande - förstelärare som lärarledare



UMEÅ UNIVERSITET



Frida Grimm

Lärare som leder lärare

MÖJLIGHETER OCH UTMANINGAR

gleerups

Lärarledare

Lärarledare = lärare som fortsätter att undervisa men även har ledarskapsuppdrag, t.ex. att leda lärares professionella lärande

Lärare som leder lärare – ett allt vanligare fenomen

Andra begrepp: mellanledare, förändringsagenter, lärledare etc.

En rad titlar, t.ex. förstelärare, försteförskollärare, processledare, ämnesledare, arbetslagsledare, lärledare etc.



BIKUPA

Vilka olika former av lärarledare har ni i den verksamhet som ni leder?

Vad är syftet med att ha lärarledare i skolverksamheter?



TIDIGARE FORSKNING OM LÄRARLEDARE

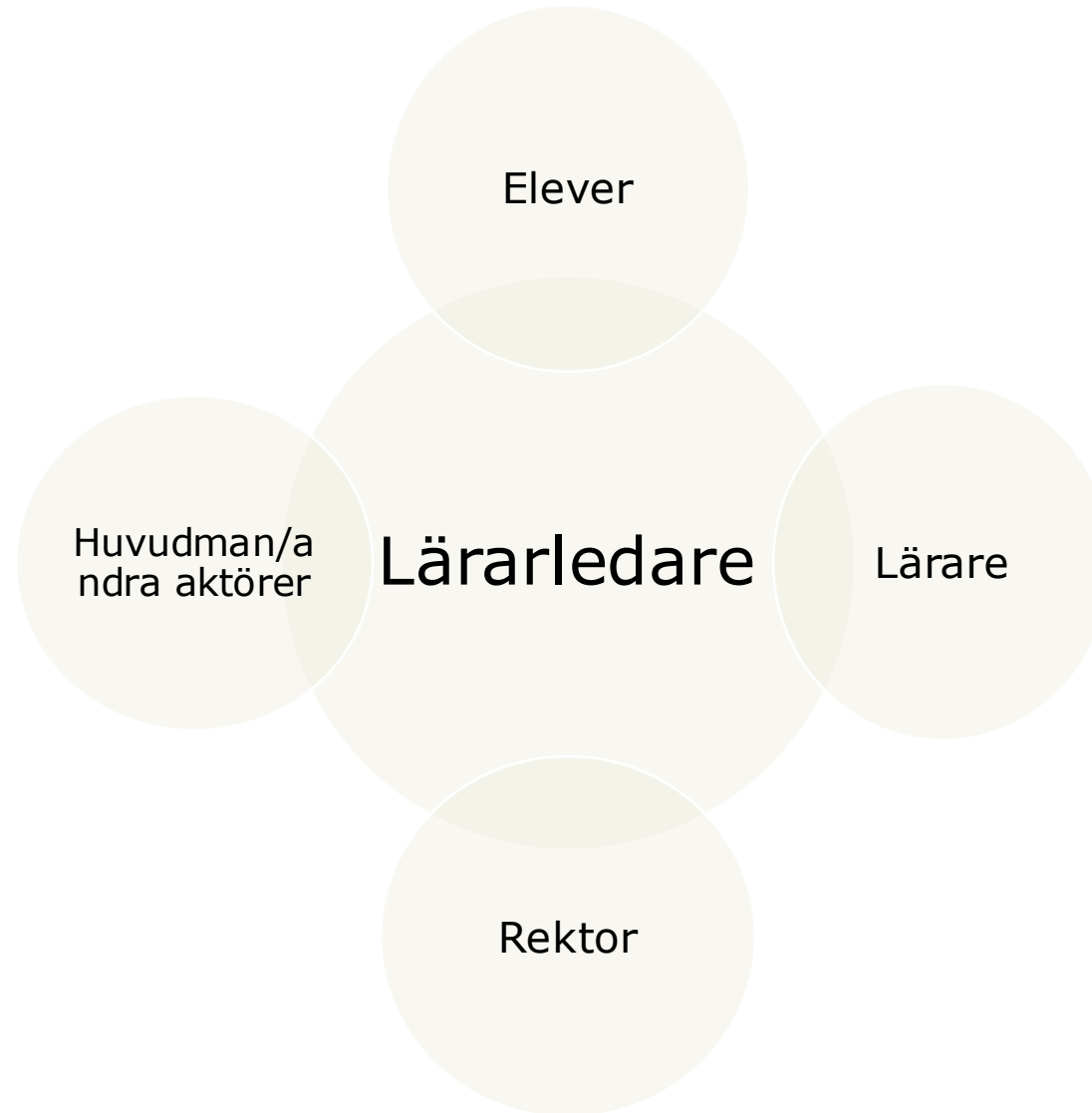




Varför lärarledare som pedagogiska ledare?

- Kan leda på ett annat sätt än rektor – inte chef
- Relationer och närhet till undervisningen
- Elevperspektiv, lärarperspektiv, vårdnadshavarperspektiv, rektorsperspektiv, ev. huvudmannaperspektiv

En mellanledarposition





Varför lärarledare som pedagogiska ledare?

- Draghjälp i det systematiska kvalitetsarbetet (roller som kugghjul, mäklare, bro, översättare)
- I ett distribuerat ledarskap en del av utvecklingsorganisationen (SKA-arbetet)

ETT DISTRIBUTERAT LEDARSKAPSPERSPEKTIV





Varför lärarledare som pedagogiska ledare?

- Draghjälp i det systematiska kvalitetsarbetet (roller som kugghjul, mäklare, översättare) - en bro/länk (broker)
- I ett distribuerat ledarskap en del av utvecklingsorganisationen (SKA-arbetet)
- Främja elevers måluppfyllelse:
 - Främja och leda pedagogiskt lärande och undervisningsförbättring
 - Säkerställa undervisningskvaliteten

Exempelvis genom att leda kollegialt lärande

Ett framgångsrikt lärarledarskap

- Vad är det?
- Främjar barns och elevers utveckling och lärande





Utmaningar

- Lärarledaruppdrag och avsatt tid för t.ex. kollegialt lärande inte en garant för professionellt lärande och/eller undervisningsförbättring
- Ett framgångsrikt lärarledarskap är inget som sker av sig självt – svårt – kräver medvetet ledarskap på alla nivåer
- Kontextuellt – ingen “best practice”

Struktur

- Tydliga uppdrag
- Kommunikation
- Nätverk
- Tid (arkitektur, arbetsbelastning)
- Färdiga upplägg kontra egna upplägg...



Kultur

- Relationer
- Hierarkier
- Normer
- En lärande organisation?



Personspecifikt

- Identitet
- Tidigare erfarenheter
- Kompetens
- ”Mod”
- Ansvarighet och agens



Workshop del 1

På bordet har ni ett vikt A3-ark

Konkretisera vad de tre aspekterna kan innebära i praktiken

Ni har 15 minuter på er att ge konkreta exempel i samtliga tre områden.

Strukturella aspekter (t.ex. tid, uppdrag, tillgång till nätverk, upplägg)

Kulturella aspekter (t.ex. hierarkier, normer, relationer)

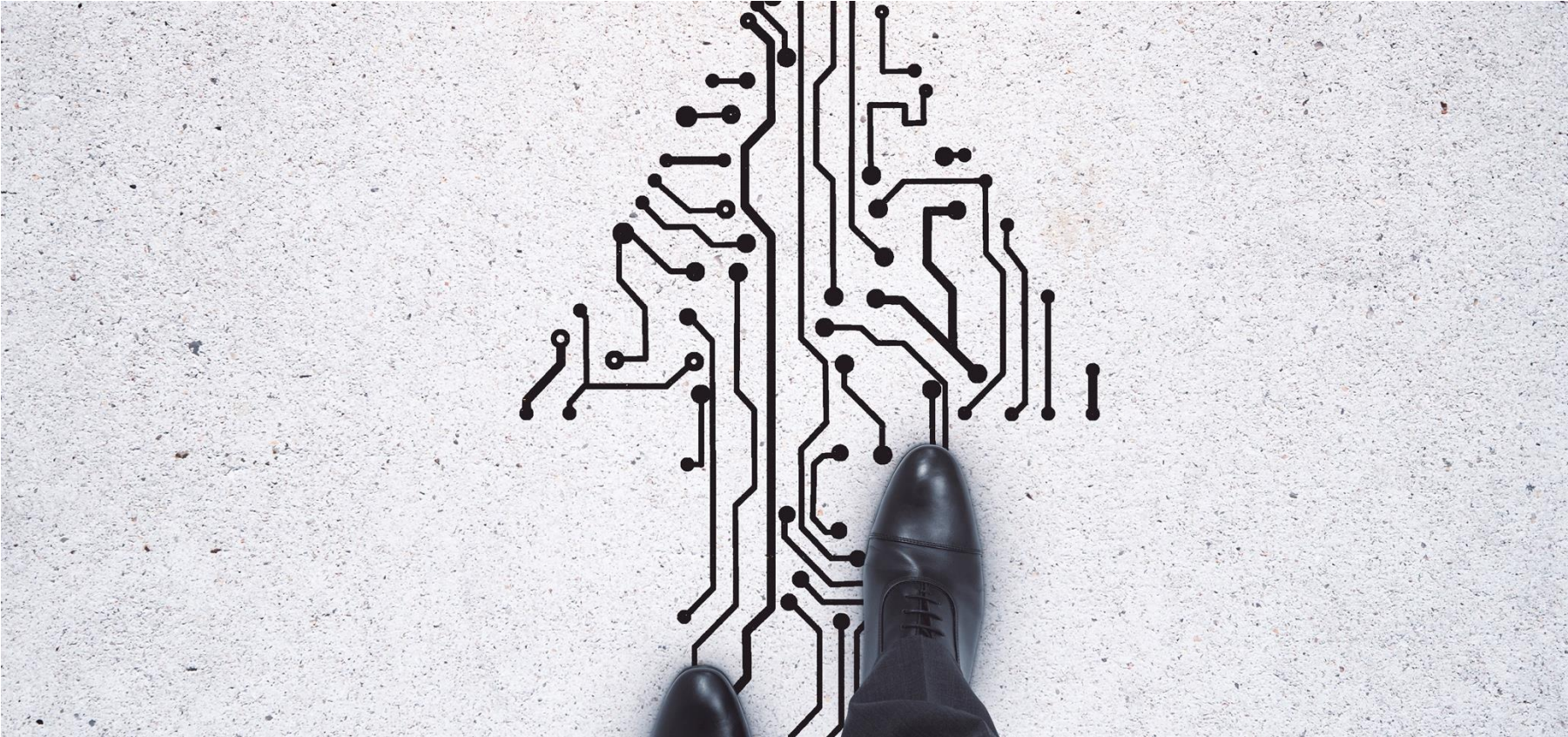
Individspecifika aspekter (t.ex. identitet, tidigare erfarenheter, kompetenser, agens/ansvarighet, mod)

Ledarskap

- Rektor särskilt central!
- Har i många fall möjligheter att direkt påverka faktorerna som påverkar
- Relation, ansvarsfördelning, kommunikation etc. mellan rektor och lärarledare har stor betydelse



Hur kan man som ledare och chef styra och leda för ett framgångsrikt lärarledarskap?



Workshop del 2

Vik ut papperet

Konkretisera hur ni som ledare och chefer
kan organisera, leda och styra för ett
framgångsrikt lärarledarskap

Organisera:

Strukturella aspekter (t.ex. tid, uppdrag, tillgång till nätverk, upplägg)

Leda:

Kulturella aspekter (t.ex. hierarkier, normer, relationer)

Styra:

Individspecifika aspekter (t.ex. identitet, tidigare erfarenheter, kompetenser, agens/ansvarighet, mod)

Organisera:

Skapa tid för/schemalägga för det strukturella (t.ex. i läsårsscheman), säkerställa gemensam mötestid där alla ska närvara, skapa forum, ge möjlighet till utbildning i ledarskap, nätverk (t.ex. förstelärarseminarium, lokala nätverk), mötestider för olika konstellationer (förstelärare och personal utifrån skolverksamhetens behov, förstelärare träffas varje vecka?, förstelärare och rektor), avsätta tid för rektor, tydligt av rektor inför kollegiet, tydlig struktur (När? Var? Hur? Varför?), transparens kring info – alla ha tillgång till allt, läslogg, tydlig arbetsgång kring SKA – gemensamt analysarbete som grund för mål, handledning, formulera ledarhandlingar, skriftliga uppdrag, lagom längd på uppdrag (vad är det? 3-5 år), önskemål 40+5 arbetstid, utgöra en ledningsgrupp (ingår i ledningsgrupp) – beroende på uppdraget

Leda:

Systematiska uppföljningsmöten (både individuellt och i FL-gruppen), följa upp uppdragsbeskrivningen, rektor måste sätta normer och förväntningar, ge mandat, tydlig även mot kollegiet, vara tydlig med rollerna, delaktig rektor, tillitsbaserat, uppföljning uppdraget, analyser av uppdraget – resultatdelen, leda tillsammans med rektor, auskultera med utvecklande återkoppling, ledarhandling, utbildning för uppdrag (t.ex. reflektionsagenter som leder arbetslagens reflektion), återkoppling, ledarfilosofi, våga fråga, vara prestigelös och intresserad, visa att man tror på arbetet, ta bort stickspår, hålla fokus, arbeta aktivt för prestigelöshet – vara ett gott exempel, delta i möten och arbete – ge legitimitet, identifiera informella ledare – få med dem, skapa delaktighet -> utvecklingsbenägenhet, närvarande och engagerat ledarskap, justeringar, rektor kontinuerligt ge mandat, träffa lärarledare kontinuerligt

Styra:

Sätta mål och syfte av funktionen (både för individen och kollegiet), gemensamt mål, nuläge med alla lärare, tydligt uppdrag från rektor, medarbetarsamtal – hur sköter sig lärarledaren och hur mottas hen av kollegiet, SKA – prioriterade områden, långsiktighet, fokusområden, ledarfilosofi, styra sin egen kalender – planera för delaktighet i möten, lönekriterier kopplas till utvecklingsarbetet, tydlig med att de bedriver skolutveckling i uppdraget

Strukturella aspekter (t.ex. tid, uppdrag, tillgång till nätverk, upplägg)

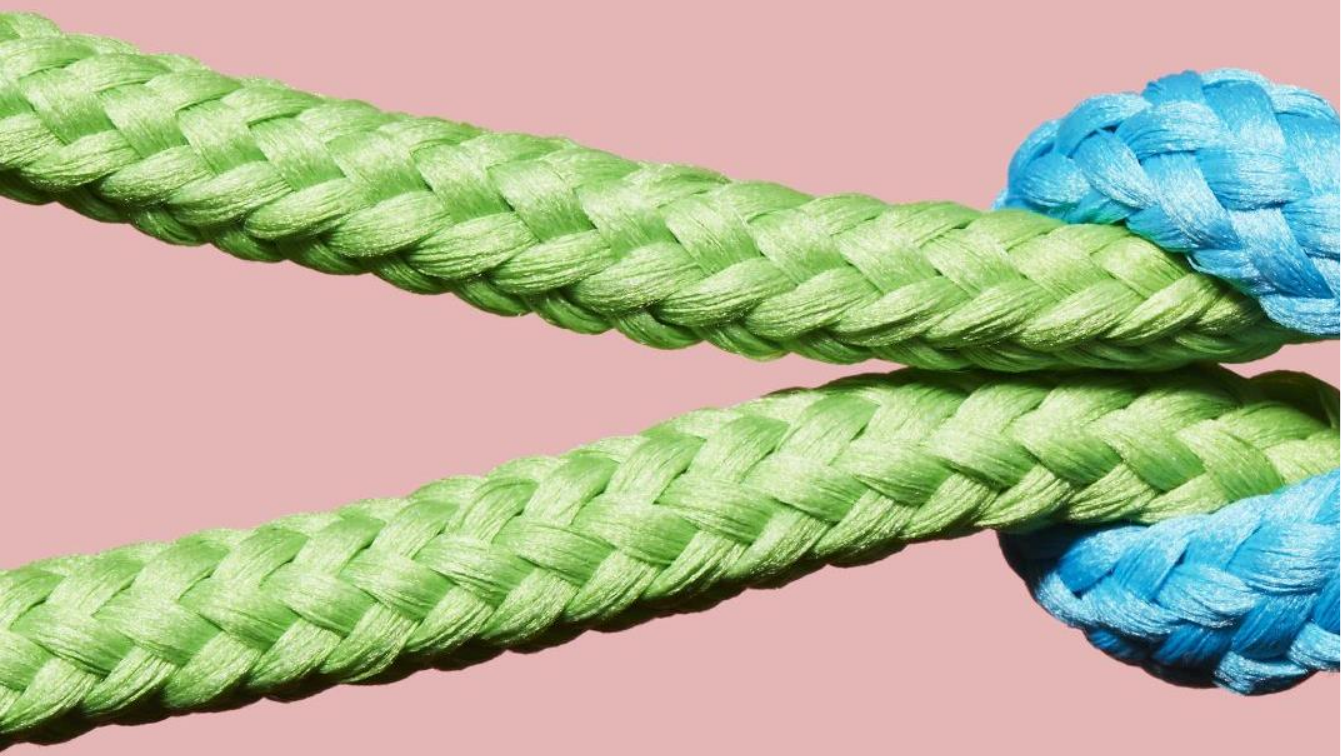
Mötestider, nätverk, syftet – med ett mätbart mål -> blir ett tydligt uppdrag, konkret uppdragsbeskrivning, syftesbeskrivningar, placering och ansvar, pedagogiska, tid, kommunikation till medarbetare på APT, ämnesnätverksträffar, tidsangivelser, uppdraget finns dokumenterat, viktigt att det inte blir pappersprodukt, nätverk (med andra förstelärare – huvudman nätverksträffar för förstelärare), tydlig och kontinuerlig mötesstruktur, långsiktighet – fokusera på det som man bestämt, en naturlig arena med kollegorna, rekrytering, boka in auskultationer, tydlig utgångspunkt, muntligt + skriftligt uppdraget till övriga i organisationen

Kulturella aspekter (t.ex. hierarkier, normer, relationer)

Informella ledare, förändra uppdraget på arbetsområdena, mandat, kulturen i den enskilda skolverksamheten, kollegialt lärande som gör skillnad, förstelärare behöver vara en person som har kollegiets förtroende, relationer måste finnas mellan både rektor och kollegiet för förstelärare, mångfald av pedagoger, provtänka/provgöra/provprata – att våga motarbeta jante, organisation för reflektionskultur, nätverksbyggande, stöttning av rektor, jobba med uppfattning rättviseaspekten (alla borde få ha det), snälltolka, utmaningar att leda utan att vara chef

Individspecifika aspekter (t.ex. identitet, tidigare erfarenheter, kompetenser, agens/ansvarighet, mod)

Har ett starkt mandat/ställning i gruppen, ledaregenskaper för att leda kollegor, erfarenhet, professionsprogrammet?, förstelärare behöver vara en förebild och kulturbärare, förstelärare behöver ha statusen eller/och kunskaper om ämnet i kollegiet, använda olika kompetenser som finns (t.ex. dans), skicklighet och relationer -> legitimitet, mandat, tänka tillsammans (under utvecklingsresan), missundsamhet – svårt att acceptera yngre/mindre erfarna kollegor



Slutreflektioner



UMEÅ UNIVERSITET

Länk till avhandlingen

**Tack för mig
och stort lycka
till i ert fortsatt
viktiga arbete!**



Mer om boken