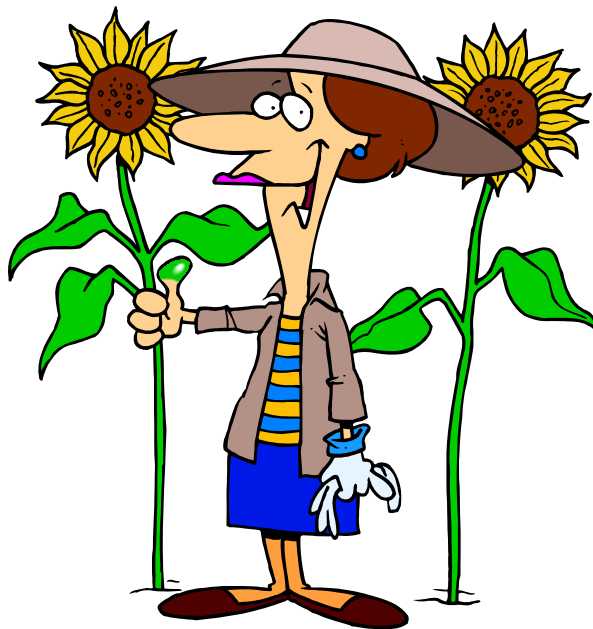


PEDAGOGENS FÖRÄNDRADE YRKESROLL OCH LEDARSKAP



FÖRÄNDRADE UPPVÄXTVILLKOR

PLIKT



LUST

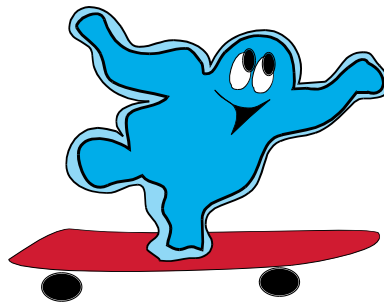
Ledare

Sakorienterad

Relationsorienterad



Ledarrollen förändrats



**Olika generationers uppväxtvillkor
skapar intressanta möten**



Den tysta generationen (1925 – 1944)

**Följer villigt samhällets regler,
försiktighet. Flit och arbetsamhet.
Inrättar sig i ledet. Arbetade för att de
var tvugna**

Baby Boomers (1945 – 1970)

**Första välfärdsgenerationen. Premiär
för starka tonårskulturen. Trendbrott:
friskare och förmögnare än tidigare
generationer. Pliktfostrade och
majoritetsstyrda. Hierarkiskt tänkande
utifrån sin fostran, idealistiska, bröt
många tabun, Men
uppgiftsorienterade. Identitet ofta
identifierad av yrket. Koppling mellan
ålder och autoritet.**

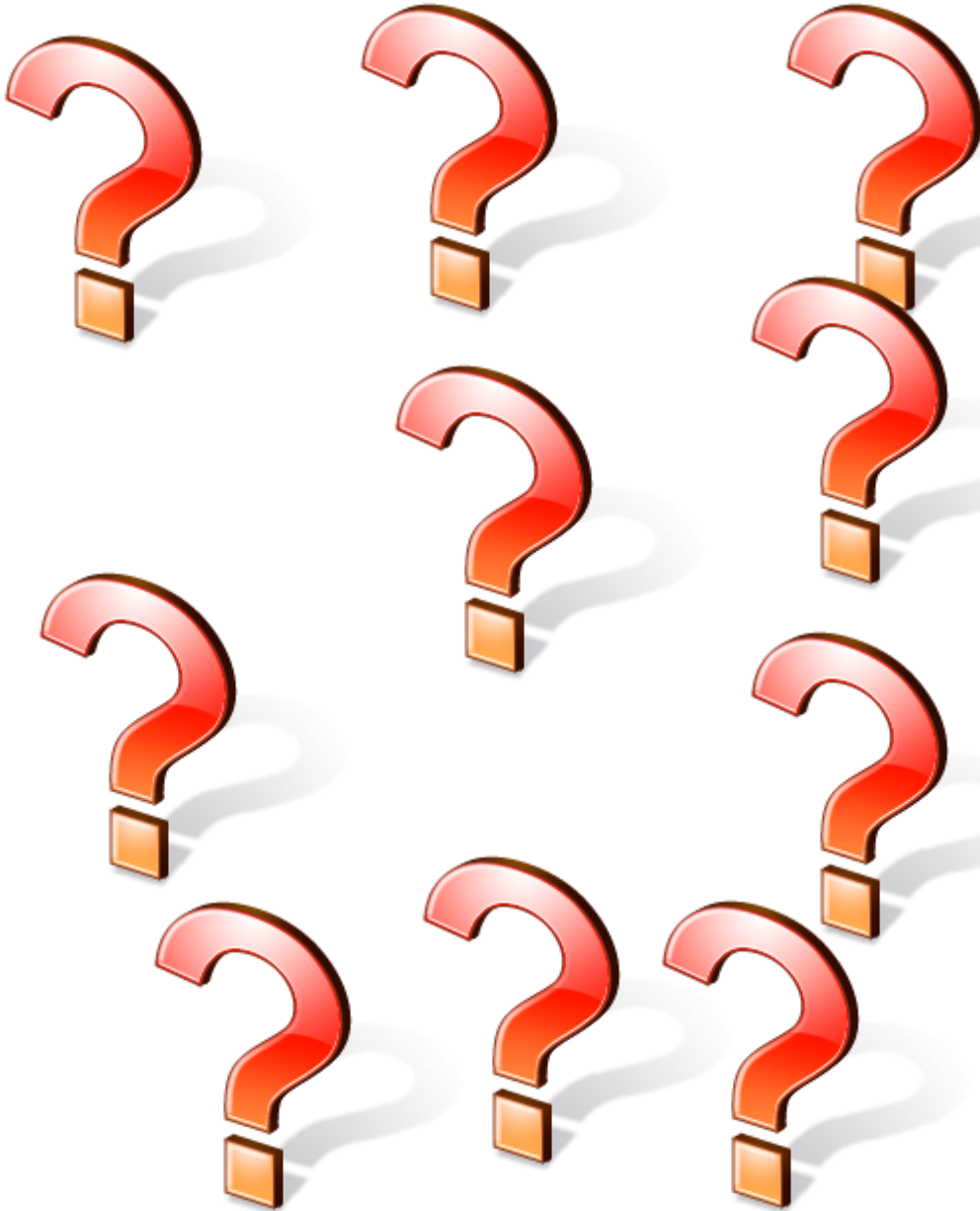
X-generationen (ca 1970 – 1985)

Lustfostrade. Mer pragmatiska än idealistiska. Inte så hierarkiskt tänkande utan litar mer på personliga rekommendationer och referenser . Upplevelsefokuserade. Stor tillit till sig själva. Investerar hellre sin lojalitet i människor, än i företag eller yrket. Motsätter sig hierarkier och vill ha öppen dialog med alla. Kritiskt granskande.

Y-generationen (ca 1985 – 2005) Lustfostrade.

Vare sig materialister eller pragmatiker. I samarbete med andra arbeta för gemensam sak. Kräver delaktighet. Skriver om regler de inte gillar. Identitet genom de sätt de uttrycker sig på. Söker sig till sammanhang där de får förverkliga sina personliga drömmar. Y-generationen kvar som ”barn” längre än tidigare generationer. ”Peter Pan generationen”. Du kan inte tala om för Y-generationen hur de ska tänka, tycka och agera. Det måste de komma fram till själva. Förstår inte chefers detaljstyrning. Arbete som medel för självförverkligande

Z-generationen (ca 2005 –



SYN PÅ BARNET/UNGDOMEN

Den ansvarlösa människan:

(Smith, Skinner)



Genomsnittsmänniskan:

- har en medfödd ovilja till arbete och vill helst undvika det.
- måste därför tvingas, kontrolleras, styras eller hotas med straff för att de uppställda målen ska uppfyllas.
- föredrar att styras för att slippa ta eget ansvar.
- har relativt små ambitioner och vill framför allt ha ekonomisk och materiell belöning

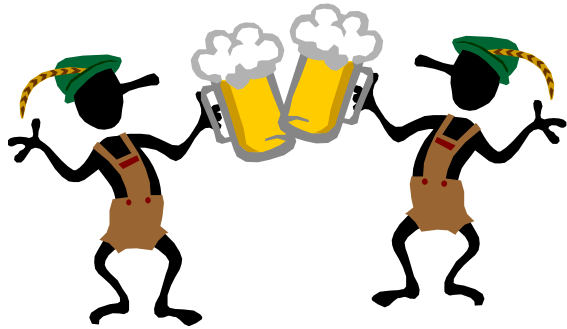
Konsekvenser för pedagogrollen:

- ge order
- kontrollera
- berömma eller klandra

SAKORIENTERAT LEDARSKAP

Den sociala människan

(Mayo, Rogers)



Genomsnittsmänniskan:

- är först och främst motiverad av sociala behov och får sin grundläggande känsla av identitet i samspelet med andra.
- ser mkt liten mening i hårt rationaliserat arbete, de sociala kontakterna betyder mera.
- är mer mottaglig för påverkan från en ledning som förmår uppfylla grundläggande sociala behov och strävan att bli accepterad.

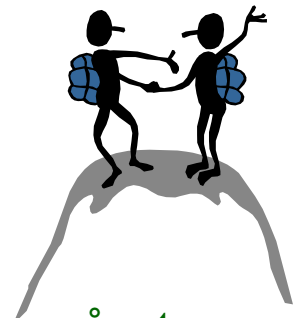
Konsekvenser för pedagogrollen:

- tillåta känslor och behov
- ge ramar, men inom dessa frihet
- underlätta och stödja
- använda kollektiva arbetsformer

RELATIONSINRIKTAT LEDARSKAP

Den självförverkligande människan:

(Maslow, Erik Homburger Eriksson)



Genomsnittsmänniskan:

- upplever arbete och ansträngning som något naturligt
- upplever däremot inte yttre kontroll och hot om straff som ngn djupare drivkraft
- vill i stället utöva självstyrning och självkontroll för att nå mål som hon är engagerad i
- är i stånd att inte bara acceptera utan söker också ansvar

Konsekvenser för pedagogrollen:

- fungera som katalysator och handledare
- stödja och stimulera
- ge självbestämmande
- förvänta sig medansvar

UTVECKLINGSINRIKTAT LEDARSKAP



**Att skapa nytt och
bättre**

**Att söka nya erfarenheter
berika språk o begrepp**

**Att tillämpa det man lärt sig i nya
sammanhang**

**Att bearbeta det man lärt sig och bygga
vidare**

Att återge det man lärt sig

KUNSKAPSTRAPPAN

(Dahlgren & Östling Dahlgren)

Redskap i ett relationsinriktat ledarskap



Kommunikation



Gruppdynamik o processer



Bemästringsförsök vid oro och ångest. Individuella försvarsmekanismer



Gruppers försvarsmekanismer vid oro



Samtal, teknik, bemötande och förhållningssätt



**Organisationskultur/
Konflikthantering**



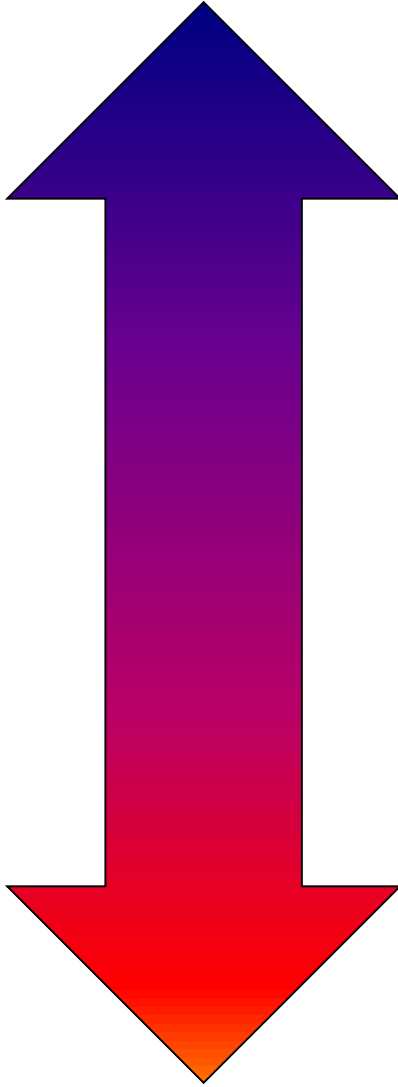
Människosyn/värderingar för att leda



Förändrings och Utvecklingsprocesser



EMPATI



DISTANS

JOHARI FÖNSTER

Fri aktivitet

- känt av mig

själv

- känt av andra

Blind fläck

- inte känt av mig

själv

- känt av andra

Dolt område

- känt av mig

själv

- inte känt av

andra

Okänt område

- inte känt av mig

själv

- inte känt av

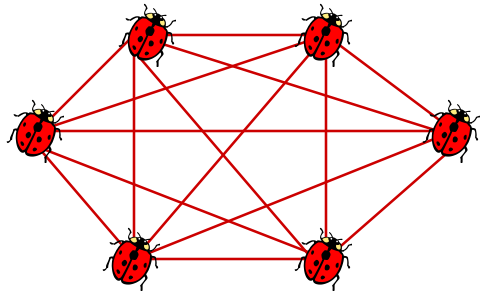
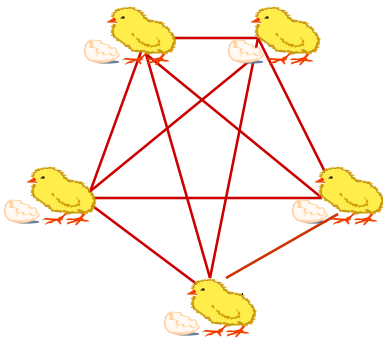
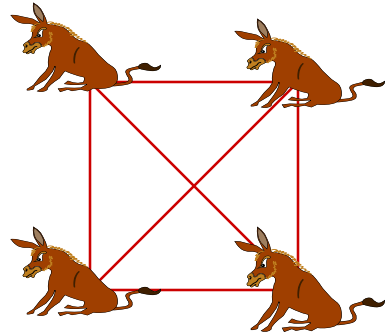
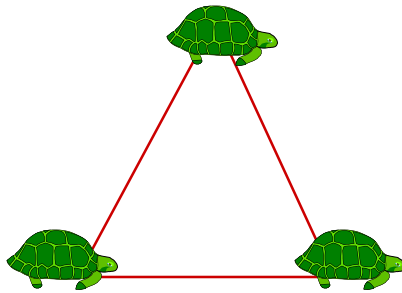
andra

Välj ledarskap utifrån gruppstorlek och de grundfunktioner barnen/ungdomarna i gruppen har

Vid låga funktioner för impuls kontroll mycket stramare struktur. Och dessutom kraftigt relationsinriktat.

Beteendefunktioner betydligt tyngre vid val av ledarstil än t.ex. utbildningsnivå o social struktur.

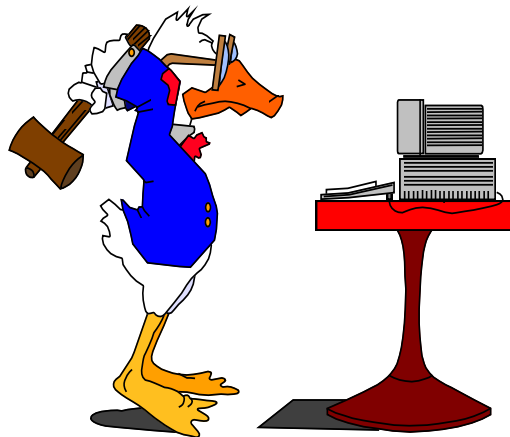
GRUPPSTORLEK



ANTAL RELATIONER

Medlemmar	Relationer
2	1
3	3
4	6
5	10
6	15
7	21
8	28
30	435

**Att lära sig att uttrycka
sin frustration,
konstruktivt, mot rätt person,
vid rätt tillfälle
och med adekvat styrka**



PRIMÄRA FUNKTIONER

SEKUNDÄRA FUNKTIONER

Hjärnan mognar långsamt

Pannloberna mognar sist

Påverkar utveckling av de exekutiva funktionerna. Konsekvenser bl.a. för förmågan sälla bland intryck och planera framåt

Hos en 12åring är hjärnan som en vuxen hjärna i följande avseende: storlek, vikt, veckning, specialisering

Exekutiva funktioner (påverkar förmågan att kontrollera, utvärdera och förändra det egna beteendet i olika situationer)

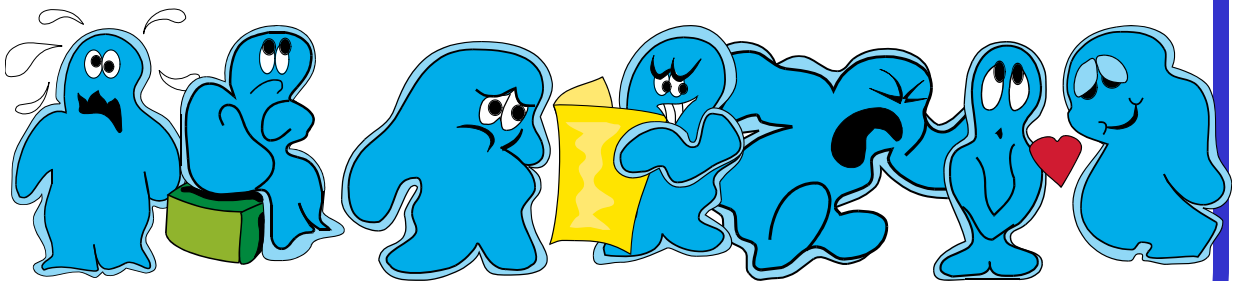
- ❖ **Skifta mellan olika kognitiva sammanhang**
 - ❖ **Organisering**
 - ❖ **Planering**
- ❖ **Byta uppmärksamhetsfokus**
- ❖ **Särskiljande av affekt (kunna tänka rationellt och sätta känslor åt sidan för att kunna lösa konflikt eller problem)**
- ❖ **Förmåga hejda sina (oönskade egna handlingar)**
 - ❖ **Arbetsminne**

- ❖ Anknytning/tillit/anknytnings-mönster
- ❖ Förmåga etablera relation till andra
 - ❖ Kognitivt / affektivt organiserad
 - ❖ Perspektivtänkande
 - ❖ Reversibla tankeprocesser
 - ❖ Orsak – verkan tänkande
 - ❖ Magiskt tänkande
 - ❖ Mentala impulskontrollen
Empati Normsystem
- ❖ Upplevelse av struktur och sammanhang
- ❖ Upplevelse av struktur och sammanhang
 - ❖ Egen självbild
 - ❖ Uppfattning av andras bild av sig
 - ❖ Fokuseringsförmåga
- ❖ Förmåga urskilja adekvata stimuli



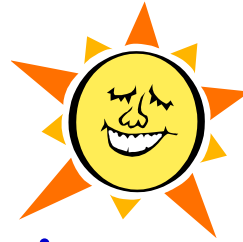
Empatins grundbultar

1. Biologiska strukturer
2. Kognitiv utveckling
3. Emotionell utveckling
4. Social utveckling



**GODA
STRATEGIER
MOT
NEDSLITNING**





Arbetsbelastning:

☹ **För mkt att göra**

☹ **För lite tid**

☹ **Inte tillräckligt
med resurser**

☺ **Rimlig arbets-
belastning/tid**

☺ **Få känna: “jag
klarar det”**

☺ **Balans
familj/arbete**

Kontroll:

☹ **Brist på inflytande**

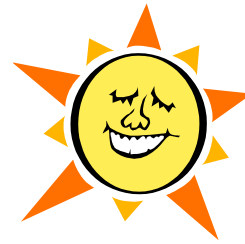
☹ **Ingen autonomi**

☺ **Möjlighet göra
val och fatta
beslut**

☺ **Få använda
sina talanger**



Belöningar



☹ **Brist på
uppmuntran/
erkännande**

☺ **Erkännande**

Sammanhang

☹ **Isolering**

☺ **Samarbete och
stöd**

☹ **Konflikter**

☺ **Respekt och tillit**

☹ **Brist på respekt**

☺ **Meningsfulla
arbetsuppgifter**

☹ **Etiska konflikter**

☺ **Samstämmighet
mln egna och
organisationens
värderingar**

☹ **Enahanda
arbetsuppgifter**

Christina Maslach

Vad kan jag själv göra för att förebygga nedslitning?

Analysförmågan:

- var hör problemet hemma
- medvetenhet om tidsanvändning.
- medvetenhet om olika dilemman.



- ”inte alltid tillgänglig”
- träna att kunna säga nej!!!!!!
- stanna upp, ”frysa ögonblicket”

- sätta konkreta mål för mitt arbete
- bry mig om mig själv, lyssna på kroppens signaler
- se över mina arbetsrutiner och min planering

- tillåta mig pauser och vila
- humor



- planera övergång från arbete till hem och fritid

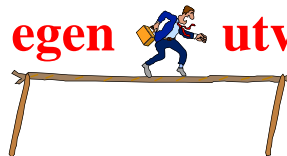


- vårda privata relationer
- planera för min fritid och sätta planerna i verket



- träffa andra yrkesgrupper
- kunskaper: relationsorienterade ledarskapet

- ta konkret ansvar för egen utveckling, skaffa nya "redskap"



Ledarskap:

John Steinberg

Ledarskap i klassrummet

John Steinberg

Världens bästa fröken – När modern pedagogik fungerar

Blanchard & Hersey

Situationsanpassat ledarskap

Christer Stensmo

Ledarskap i klassrummet

Christer Stensmo

Ledarstilar i klassrummet

Kerstin Måhlberg

Lösningssinriktad pedagogik

Empati och distans:

Ulla Holm

Det räcker inte bara att vara snäll

