



**Malmö högskola**  
Lärarytbildningen  
Individ och samhälle

**Examensarbete**  
10 poäng

**”En bra lärare”**

Handlar det om ledarskap och social kompetens?

*”A good teacher”  
Leadership and social competence?*

**Rickard Nordström**

Lärarexamen 140 poäng  
Samhällsorienterade ämnen och barns lärande  
Höstterminen 2005

Examinator: Sven Persson  
Handledare: Nils Andersson



## Sammanfattning

Min utgångspunkt vid uppsatsens början var att ta reda på hur lärare uppfattar det pedagogiska ledarskapet och vad som är ett bra pedagogiskt ledarskap?

Jag gjorde intervjuer med 8 lärare som var mellan 22 och 63 år. De har en geografisk spridning i Skåne med blandade erfarenheter - givetvis beroende på deras ålder. Samtliga undervisar i nuläget barn mellan 11 – 13 år.

Jag har med min undersökning fått fram att det har stor betydelse i lärarrollen att inneha social kompetens samt ett socialt ledarskap, som lägger vikt vid att alla individer skall må bra och lyckas nå de mål som sätts upp.

**Nyckelord:** ledarskap, lärare, lärarutbildningen, social kompetens.



# Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b>	<b>7</b>
1.1 Syfte & frågeställning	8
<b>2 Kunskapsbakgrund</b>	<b>9</b>
2.1 Bakgrund	9
2.1.1 Lärarutbildningen	15
2.2 Begreppsdefinition	17
2.2.1 Ledarskap	17
2.2.2 Social kompetens	17
2.2.3 Social	17
2.2.4 Kompetens	18
<b>3 Teorier</b>	<b>19</b>
3.1 Ledarskap	19
3.1.1 Demokratiskt/Auktoritärt ledarskap	20
3.2 Social kompetens	21
<b>4 Metod &amp; genomförande</b>	<b>23</b>
4.1 Metod	23
4.2 Undersökningsgrupp	24
4.3 Genomförande	25
4.4 Validitet och reliabilitet	26
<b>5 Resultat</b>	<b>27</b>
5.1 Pedagogik	27
5.2 Ledarskap	28
5.3 Social kompetens	30
<b>6 Analys &amp; diskussion</b>	<b>33</b>
Referenser	38
Bilaga 1	



# 1 Inledning

Föreliggande arbete har till syfte att öka kunskap och förståelse kring lärarens sociala kompetens och ledarskap och som delmål att skapa ett relevant underlag för vidareutveckling och förbättring av det pedagogiska ledarskapet.

Eftersom jag inte bara är lärarstuderande utan även fotbollstränare på min fritid, har jag länge intresserat mig för ledarskap, ledarskapet i klassrummet och på fotbollsplanen. Det är ett snarlikt ledaruppdrag där det kan finnas egenskaper som man behöver inom dessa båda områden för att leda individ och grupp framåt. Begrepp som används inom dessa områden är social kompetens och ledarskap. Mitt arbete har följaktligen som huvudmål att lyfta fram viktiga egenskaper hos läraren som kan ha avgörande roll i det pedagogiska ledarskapet, detta skall i sin tur få andra att intressera sig för samma sak för att utveckla detta eminenta yrke. Jag vill bli bättre som lärare, men har jag de rätta egenskaperna för att verkligen bli en omtyckt, uppskattad och bra lärare?

Vad är en bra lärare och vilka egenskaper och färdigheter behöver man för att vara en bra lärare? Funderingar på hur en bra lärare är och vilka egenskaper som är avgörande, är något varje pedagog behöver reflektera över för att utveckla sitt ledarskap samt sin individuella karaktär. En bra lärare är det den man kommer ihåg eller är det den som lärde mig mest under mina skolår? Fascinerande är, att i olika diskussioner är det alltid en speciell lärare som betyder mer än andra. Varför är det så och vad var det som gjorde just denne lärare så speciell? Vad är det då som gör vissa lärare bra, eller vissa dåliga? Min tes är att det handlar om hur lärarna fångar eleverna på ett socialt plan. Kan en del lärare helt enkelt vara dåliga för vissa elever? Hur vet man det och varför är det så? Är ens personliga egenskaper och färdigheter helt avgörande i rollen som en bra lärare? Jag har träffat många lärare med olika personliga egenskaper, som lyft fram just deras personlighet som viktig för rollen som lärare.

I media skrivs det och det pratas ofta om att skolan måste vara mer individanpassad. Klarar läraren av att vara individuell vägledare för en elev i en stor grupp eller är det så att läraren skall koncentrera sig mer på själva gruppen? Alla individer behöver olika mycket hjälp beroende på vilken utvecklingsfas man befinner sig i. Eftersom varje

individ ingår i en grupp i skolan som kallas klass, kanske man som lärare skall lägga mer kraft på att hela gruppen blir så bra som möjligt; att gruppen utvecklas rent gruppmissigt och då menar jag själva gruppdynamiken. Om en grupp blir stark när det gäller sammanhållning, självförtroende och samarbete blir det kanske ett tryggare klassrumsklimat.

Att vara lärare för en elev kan kanske inte tyckas så svårt och många som inte är inom skolans värld har svårt att sätta sig in i situationen. Desto svårare kan det vara att undervisa en hel klass med kanske 25 olika personligheter. Att leda en grupp med olika individers egenskaper kan skapa ett kaos om man inte är rätt ledare som styr upp det. Att vara lärare är ett fantastiskt tillfälle att få känna sig speciell, för det är just det en lärare skall vara. Varje elev skall ha en speciell plats i lärarens hjärta och likaså är det hos eleven. Läraren skall också finnas i det goda minnet hos eleven - allt detta enligt mina egna värderingar och tankar. Den sociala relation man får med eleven kan vara oerhört viktig, den skapar trygghet som i sin tur kan vara avgörande i utvecklingsfasen.

De grundläggande värderingar om normalitet och avvikelse blir mer tydliga och ställer därför större krav på lärarens professionalism och förmåga att möta elevens behov på ett mer socialt plan.

## **1.1 Syfte och frågeställning**

Syftet med denna uppsats är att ta reda på hur lärare uppfattar ett bra pedagogiskt ledarskap.



## 2 Kunskapsbakgrund

### 2.1 Bakgrund

Jag är lärarkandidat och läser sista terminen på den ”nya” lärarutbildningen. För en tid sen sa en biträdande rektor till mig, att skolan där jag gjort min praktik, önskade ha mig som resurslärare för elever som behövde extra hjälp och stöd. Den biträdande rektorn sa att mitt hjärta satt på rätt plats. Jag undrade givetvis vad hon menade. Hon menade att jag kanske själv är omedveten, men att det finns en ärlighet och trygghet i mitt sätt att umgås med eleverna. Jag fångar eleverna på rätt sätt och min personlighet gör att eleverna känner sig betydelsefulla. Detta beskriver min personlighet. För mig innebär det bara att vara mig själv i alla situationer. Utgångspunkten för allt ledarskap är en äkta och ärlig dialog. Öppenhet och samtal mellan lärare och elev är en grundförutsättning för att lyckas. Filosofen Sokrates visste detta då han påstod att ”själen får hjälp och upplysning genom det goda samtalet”<sup>1</sup>. Men det får inte stanna vid detta. Människan är inte, hon blir. Det gäller alltså att gå vidare.

De stora förändringarna i samhället i form av arbetslöshet, kulturkrockar och mer brottslighet, ställer högre krav på den privata och offentliga verksamheten. Skolans övergripande mål är att alla barn skall få gå i skolan och utbilda sig. Men för att kunna uppnå detta mål krävs det, liksom i andra organisationer och myndigheter, både kunskap och kompetens samt utveckling för att kunna leva upp till och nå de uppsatta målen. För att skapa ett tryggare klimat i skolan och i dess närhet måste människor med kompetens vara tillhanda. Eleven skall sättas i fokus och då måste det finnas lärare med rätt egenskaper som kan ta tillvara på elevens behov. Det finns många olika egenskaper en lärare behöver för att lyckas att få eleverna motiverade och ta in all kunskap. Ledarskap och social kompetens är två viktiga faktorer som kan ha stor betydelse för en tryggare skolgång och bättre utveckling för barnet. Betydelsen av social kompetens gör att man tillsammans med eleven kan skapa en harmonisk och trygg miljö. Detta är också något som bekräftas enligt Rydberg<sup>2</sup>. Den sociala aspekten om hur vi umgås med varandra och vilken respekt vi ger. Allt handlar om att människan är en social varelse som söker medmänniskors tillit för att skapa bra relationer. Därför har en lärares roll blivit så

---

<sup>1</sup> Rydberg L (2005) *Att vara tränare, om empati & vardagsetik*, SISU Idrottsböcker, s 29.

<sup>2</sup> Ibid.

betydelsefull och det är allt viktigare att vi har ett bra socialt nätverk för att vi skall må bra och prestera maximalt. I en social relation finns det tre viktiga faktorer som är avgörande om vi skall känna att relationen finns där och det är: att bli sedd, bli bekräftad och få gränser.

Lärarkyrket förändras och lärarna tar nya roller. Läraren är inte bara pedagog som lär ut, utan så mycket mer. Det är många förändringar som läraryrket gjort de senaste åren. Mycket handlar om ekonomi och hur samhället har förändrats. Hur läraryrket har förändrats styrks i en undersökning som gjorts om just läraryrkets förändring<sup>3</sup>.

”Förändringar under senare år har handlat om skolans styrning, ledarskap, decentralisering och ekonomiska åtgärder samt ansvarsfördelningen mellan hem och skola. Dessa förändringar har skapat upplevelsen av ett »ett helt annat jobb»<sup>4</sup>.

En av frågeställningarna i undersökningen<sup>5</sup> som gjordes på lärarstudenter var ”vilka är då skolans viktigaste uppgifter?” Lärarstudenterna som blev intervjuade första terminen svarade att läsa, skriva och räkna var viktigast. När sen samma fråga tas upp för sista terminsstudenter så blev det helt andra svar.

”Här har kategorin läsa, skriva, räkna fått lämna plats för »trygghet». Skolan ska lära barnen samarbeta, träna dem till ansvar och hänsynstagande, och empati. Den ska erbjuda social gemenskap<sup>6</sup>.”

Att skolan har en viktig roll vet säkert de flesta, men *hur* viktig roll den har kanske kan vara svår att förstå. I samhället idag finns mycket arbetslöshet, fler och fler skiljs och landet blir mer mångkulturellt. Detta i sin tur kan bidra till orolighet, och otrygghet i hemmet. Det finns då möjlighet att barnet tar med sig tryggheten till skolan. Det gäller alltså för skolan att få barnet att känna sig trygg när denne är i skolan. Detta är också något som påtagligt nämns i undersökningen<sup>7</sup>. ”Trygghet” var ett återkommande begrepp i materialet de fick in.

---

<sup>3</sup> Persson S & Tallberg Broman I, 2002, *Pedagogisk forskning i Sverige*, ”Det är ju ett annat jobb” Göteborgs universitet, Institutionen för pedagogik & didaktik.

<sup>4</sup> Ibid, s.262.

<sup>5</sup> Persson S & Tallberg Broman I, 2002, *Pedagogisk forskning i Sverige*, ”Det är ju ett annat jobb” Göteborgs universitet, Institutionen för pedagogik & didaktik.

<sup>6</sup> Ibid. S.267.

<sup>7</sup> Persson S & Tallberg Broman I, 2002, *Pedagogisk forskning i Sverige*, ”Det är ju ett annat jobb” Göteborgs universitet, Institutionen för pedagogik & didaktik.

Från forskningsrapportens<sup>8</sup> sammanfattning citeras följande:

”Avslutningsvis kan konstateras att med problemfyllda barndoms- och föräldraskurser och med framhävandet av trygghet som institutionernas viktigaste målsättning, baserat i en individriktad pedagogik, utvecklas ett omfattande och delvis nytt socialpedagogiskt förskole- och grundskoleprojekt. De representerar i djup mening >>ett helt annat jobb>>”<sup>9</sup>.

Mina tankar och reflektioner angående läraryrkets förändring känns mer relevanta med forskningsrapportens<sup>10</sup> resultat och konstaterande.

Det finns otaliga likheter mellan att vara lärare och tränare. De leder en grupp, varje individ skall utvecklas och vi har mål att uppnå. Lars Rydbergs nyckelord för att vara en bra tränare är: ”god människokänedom, livserfarenhet, värme, förståelse och tillit”<sup>11</sup>. Vad han menar är att det är du som tränare som har till uppgift att hjälpa en individ eller en ett lag att i slutänden av egen kraft, vilja och kunskap nå bästa möjliga resultat.

Det stämmer också in på vad en bra lärares egenskaper bör vara och det är även vad Kveli<sup>12</sup> är inne på. En del menar att lärarskicklighet först och främst handlar om lärarens personliga egenskaper. Personligheten och den sociala kompetensen är avgörande. Andra hävdar samtidigt att lärarskicklighet kan utvecklas genom träning av praktiskt lärararbete. Här finns det även paralleller till vad Stensmo<sup>13</sup> menar. En lärare bör ha minst tre typer av kompetens för att lyckas med sitt arbete i klassrummet och det är:

”ämneskompetens, didaktiskkompetens och ledarkompetens. Ämneskompetens innebär att läraren har akademisk kunskap om och färdighet i de ämnen han/hon undervisar i, deras historia och former för kunskapsbildning (forskning). Didaktisk kompetens innebär att läraren har kunskaper om och färdigheter i skolundervisningens form (hur?), innehåll (vad?) och argument för detta (varför?). Ledarkompetens innebär att läraren har kunskaper om och färdigheter i att leda och organisera verksamheten i klassrum och andra pedagogiska rum”<sup>14</sup>

Ledarkompetens är oerhört viktigt och läraren kan inneha en viss ledarskapstil beroende på vad man undervisar för typ av grupp eller vad man har för sociala egenskaper. Det

---

<sup>8</sup> Persson S & Tallberg Broman I, 2002, *Pedagogisk forskning i Sverige*, ”Det är ju ett annat jobb” Göteborgs universitet, Institutionen för pedagogik & didaktik.

<sup>9</sup> Ibid. S 276.

<sup>10</sup> Persson S & Tallberg Broman I, 2002, *Pedagogisk forskning i Sverige*, ”Det är ju ett annat jobb” Göteborgs universitet, Institutionen för pedagogik & didaktik.

<sup>11</sup> Rydberg L (2005) *Att vara tränare, om empati & vardagsetik*, SISU Idrottsböcker . s 55

<sup>12</sup> Kveli A-M (1994) *Att vara lärare*, Lund, studentlitteratur.

<sup>13</sup> Stensmo C, (2000) *Ledarstilar i klassrummet*, Lund, studentlitteratur.

<sup>14</sup> Ibid, s 9.

finns olika ledarstilar. Vilken som är bra, är beroende på vilket mål man har som pedagog när man blivit tilldelad den makt man får som ledare.

Det finns ett mycket berömt försök av White och Lippit där det gick ut på att testa utstickande ledarstilarna i en fritidsklubb för pojkar:

”Man fann att grupper med en auktoritär ledare låg högst i produktionshänseende rent kvantitativt. De demokratisk ledda grupperna låg bäst till med hänsyn till kvaliteten på prestationerna. Medlemmarna i de auktoritära grupperna visade stort ledarberoende, fientlighet och öppen aggression eller likgiltighet, apati och undertryck otillfredsställelse. Alltså ett mera varierat mönster. I grupperna med demokratisk ledning skapades ett klimat av vänlighet, ro, trivsel, samarbete och tillfredsställelse med resultaten. Medlemmarna visade sig också mindre beroende av ledarna”<sup>15</sup>

En ledare skall stötta gruppen att uppnå vissa mål och i det sammanhanget kan det finnas flera hänsyn man måste ta, som inte nödvändigtvis kräver samma ledarstil. I skolans värld kan det vara bättre att ha auktoritet utan att vara auktoritär. Den makt man tilldelas som ledare får absolut inte missbrukas. Den tyske sociologen Max Weber<sup>16</sup> definierar makt som sannolikheten för att någon får genom sin vilja trots motstånd. Det innebär att makt och inflytande är en process eller ett spel där resultatet kan variera över tid. De olika ledarskapstilarna i projektet av White och Lippit beskrivs enligt följande:

Om man är ledare för en grupp finns tre olika ledarskapstilar, auktoritär, låt-gå och demokratisk. I Iowa-experimentet som gjordes av Kurt Lewin, Ralph White och Ronald Lippitt undersökte dem konsekvenserna av olika sorters ledarskap i några pojkgupper. Experimentet utmynnade i rapporten *Leader Behavior and Member Reaction in Three "Social Climates"* White och Lippitt drog följande slutsatser av sin undersökning. Det auktoritära ledarskapet utmärktes i hög grad av dominans och maktfullkomlighet. Alla beslut fattades av ledaren. Ledaren bestämde arbetsuppgifter och samarbets- och gruppkonstellationer. Den demokratiska, grupporienterade ledaren utnyttjade sitt ledarskap för gruppens bästa, uppmuntrade till självständiga aktiviteter och ledde genom diskussioner gruppen fram mot gemensamma beslut och mål. Som jämförelse kan nämnas att det var karaktäristiskt för låt-gå ledaren att han överhuvudtaget ingrep mycket litet i gruppens liv och bara om han blev tillfrågad. Han visade ett vänligt ointresse för gruppen och varje gruppmedlem kunde göra som den själv ville<sup>17</sup>.

Ledarstilen man har är avgörande hur gruppen ska formas och hur individen ska utvecklas. Vilken ledarskapstil är fel respektive rätt kan diskuteras. Viktigt är att individen och gruppen lyckas, inte misslyckas på grund av vilken ledarskapstil läraren har.

---

<sup>15</sup> Bakka F J m.fl. (2001) *Organisationsteori – struktur, kultur, processer*, Malmö: Daleke grafiska AB, s 215

<sup>16</sup> Bakka F J m.fl. (2001) *Organisationsteori – struktur, kultur, processer*, Malmö: Daleke grafiska AB

<sup>17</sup> Wikberg Eva, 1998, *Lärarens ledarskap*, Värnamo: Ekelunds Förlag AB, s 25

Att vara en lärare som tillfredställer alla individer kan tyckas svårt att uppfylla med alla dessa krav som ställs. Kan det vara så att man är en bra lärare på en skola eller kanske sämre på en annan för att ens ledarskapstil inte passar in just där?

Att vara lärare, chef, ledare eller tränare är väldigt lika i sitt sätt att leda en grupp. Alla måste leverera på olika sätt. Läraren skall få eleven att utvecklas för att i sin tur kunna hänga med i samhället, tränaren skall få spelaren att utvecklas för att kunna komplettera sina lagkamrater på bästa möjliga sätt, chefen skall få sina medarbetare motiverade, att tillsammans utveckla företaget så att produkterna säljs. Alla lärare, chefer, ledare och tränare har olika individer, som skall leverera på olika sätt. Varje ledande person tilldelas och tar en viss makt att leda gruppen och individen mot de mål som är uppsatta. En ledares uppgift blir givetvis att gruppen skall gå framåt, men även att varje individ skall utvecklas. Om individen glöms bort, halkar den kanske efter och det kan drabba gruppen i deras gemensamt uppsatta mål. Men vad är då en bra lärare? Är det den som bara koncentrerar sig på att de svaga utvecklas och då glömmar bort de duktiga eleverna? Är det den som kan få klassen att må bra? Är det den som får arbetslaget att skratta?

För alla ledare gäller det att ta med oss så mycket som möjligt, ty vår kunskap kommer aldrig att vara komplett. Nilsson<sup>18</sup> har en helt underbar förklaring på hur en ledare kan vara. Kortfattat kan man se det så här. Man kan se varje ledare som en ”trädgårdsmästare”. Trädgårdsmästaren har blommor att vårda. Vi kan föreställa oss att alla elever är blommor som växer i en rabatt. Den som skall sköta rabatten är trädgårdsmästaren, alltså läraren. En del blommor gillar att växa i grupp och andra för sig själva. Trädgårdsmästarens jobb blir att få varje blomma att växa. En del blommor växer mer i början på året och en del senare på året. Det gäller för trädgårdsmästaren att se till att varje blomma får rätt jordmån och rätt mängd av vatten. Man kan säga att jordmånen och vattnet är utbildning och personlig stöttning. Det gäller för trädgårdsmästaren att han har den rätta fingertoppskänslan för att ge blommorna rätt

---

<sup>18</sup> Nilsson P (2000) *Bli din egen bästa coach, om ledarskap, livsmål och utveckling*. Farsta, SISU Idrottsböcker, s 11

portion av jord och vatten. Varje blomma är speciell i sig och måste få sin egen unika behandling.

Egenskaper, vad är det egentligen? Egenskaper är vilka kunskaper man besitter inom det berörda området. Egenskaper kan vara att man är väldigt duktig rent teoretisk och har en enorm kunskap i ämnet - ämneskunskaper. Andra egenskaper kan vara att man har hjärtat på rätt plats. Att ha "hjärtat" på rätt plats nämndes tidigare och det kan vara en viktig detalj.

I ett projekt som "Stiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting"<sup>19</sup> gjort, har fått mig än mer konfunderad över vad en bra lärare är. Deras huvudfråga var "Är det någon som minns en bra lärare"? Vi minns lärare, men var de verkligen bra och i så fall för vem? En lärare som är bra för mig är kanske inte bra för mina klasskamrater. Kan man då benämna den läraren som en bra lärare? Kan vi ha lärare som jobbar ute i skolans värld som är bra lärare, men samtidigt kan de också vara dåliga lärare. Det kan vara omöjligt att tillfredställa alla och vara den där perfekta läraren, en som är bra för alla. Enligt ungdomsforskaren Ove Sernhede är det först när läraren har fått en relation till eleven som denne lyssnar på läraren. I så fall är den sociala kompetensen mer framträdande än någon annan egenskap. Den sociala kompetensen kan också vara avgörande när det gäller vad vissa delar i Lpo 94<sup>20</sup> står för. "Mål att sträva mot:

"Skolan skall ansvara för att eleverna inhämtar och utvecklar sådana kunskaper som är nödvändiga för varje individ och samhällsmedlem.

Dessa ger också en grund för fortsatt utbildning. Skolan skall bidra till elevernas harmoniska utveckling. Utforskande, nyfikenhet och lust att lära skall utgöra en grund för undervisningen. Lärarna skall sträva efter att i undervisningen balansera och integrera kunskaper i sina olika former".

Om man som lärare skall vara delaktig och uppfylla dessa kriterier, så är lärarens sociala kompetens viktig i mötandet av elevens sociala statusnivå. En förmåga att fånga eleven och få eleven att känna den trygghet som behövs i det hon/han gör.

Enligt Lpo 94<sup>21</sup> skall även läraren:

"utgå från varje enskild individs behov, förutsättningar, erfarenheter och tänkande, stärka elevernas vilja att lära och elevens tillit till den egna förmågan, ge utrymme för elevens förmåga att själv skapa och använda olika uttrycksmedel, stimulera, handleda och ge särskilt stöd till elever som har svårigheter, samverka med andra lärare i arbetet för att nå

---

<sup>19</sup> Stiftelsen Trygghetsfonden för kommuner & landsting, (1998) *Projekt "Reflekterande lärare"* Stockholm.

<sup>20</sup> Lpo 94 läroplan för förskoleklass och obligatoriska skolan.

<sup>21</sup> Ibid.

utbildningsmålen och organisera och genomföra arbetet så att eleven utvecklas efter sina förutsättningar och samtidigt stimuleras att använda och utveckla hela sin förmåga, upplever att kunskap är meningsfull och att den egna kunskapsutvecklingen går framåt, får stöd i sin språk- och kommunikationsutveckling, successivt får fler och större självständiga uppgifter”

Detta ställer inte bara krav på läraren, utan hela utbildningen, att varje utexaminerad student har egenskaper som kan uppfylla dessa krav. Det kan behövas en del egenskaper för att uppfylla dessa mål som Lpo 94<sup>22</sup> står för. Det är oerhört bra mål och det visar att eleven är i fokus.

### **2.1.1 Lärarutbildningen**

Parallellt och i takt med samhällsutvecklingen, ökar också antalet elever med ofullständiga betyg och det är något som måste minska. I samband med denna utveckling, är det viktigt att skolan arbetar med att förebygga och förhindra denna uppåtående trend. Med rätt utbildning och med de rätta egenskaperna har läraren en viktig roll i detta. I ledningen på skolorna borde man lägga stor vikt vid att få rätt lärare, som passar in i den när- och skolmiljö som finns just där. Att sen lärarutbildningen utbildar lärare som har den rätta kvalitén och de rätta egenskaperna som behövs skall givetvis vara en självklarhet.

Man kan diskutera vilken utbildning man skall gå för att bli lärare och vad själva utbildningen egentligen skall innehålla och det är även något som Linnér/Westerberg<sup>23</sup>, kommer in på. De belyser vad själva utbildningen skall innehålla för att få den rätta digniteten för att kunna kallas lärarutbildning. Vad det är som lärarutbildningen skall lägga kraft på är något som deras undersökning går ut på. Undersökningsgruppen i deras bok var lärarstudenter på utbildningen och åsikterna går lite isär och skapar en del konflikter på vad utbildningen skall innehålla. Nämnas kan, att det handlar lite om spänningar mellan teori och praktik. Med den ”nya” lärarutbildningen finns en bra balans mellan dessa enligt den erfarenhet jag har. Givetvis finns inte svar till alla frågor. Lärarutbildningen befinner sig just nu under en förändringsfas. I nästan alla förändringar finns barnsjukdomar, så också i den nya lärarutbildningen. Som även

---

<sup>22</sup> Lpo 94 läroplan för förskoleklass och obligatoriska skolan.

<sup>23</sup> Linnér B & Westerberg B (2001) *Kan man lära sig att bli lärare?* Lund, studentlitteratur.

Bengtsson<sup>24</sup> påpekat, är att detta med den nya lärarutbildningen inte är ett helt komplikationsfritt företag, om än synnerligen angeläget. Till och med lärare, handledare och mentor kan tyckas anse att allt tar sin tid, det kommer bli bra, men tyvärr kan det faktiskt vara så att en del missas och studenter går ut med färre kunskaper i vissa viktiga delar. Lärarutbildningen bör gå mer konkret och koncist in på det pedagogiska ledarskapet. Något jag saknar i Linnér/Westerberg<sup>25</sup> bok är vilka personliga egenskaper man skall ha för att ha bäst förutsättningar för att kunna bli en lärare.

I den nya lärarutbildningen ingår ”att bli lärare” den första terminen och det är bra. Det pedagogiska ledarskapet om hur du hanterar t.ex. olika klassrumssituationer, kontakten med föräldrar, konflikter, mobbing, etc. kan man inte få nog av. Att t.ex. ha en bra kontakt med föräldrar är betydelsefullt för elevens utveckling. Detta stärks ytterligare av Persson S och Tallberg Broman I, ”om professionell identitet”<sup>26</sup>. Att vara lärare kan vara ett annat yrke än vad vi tror. Det är så mycket mer än bara att undervisa i diverse ämne. Det handlar oerhört mycket om fostran, hur och vilka krav som ställs på elever, föräldrar och lärare. Mycket handlar om att skapa en trygg miljö i skolan, men även att ha en relation till familjen som kan innebära trygghet för elev och familj.

Att föra in extern ledarskapsutbildning i lärarutbildningen från snarlika områden är inte fel. Inom alla branscher kan man ibland behöva söka sig lite utanför för att finna andra bra vägar till ett utvecklande. Extern ledarskapsutbildning för att utveckla lärarens ledarskap kan bara vara bra. För att återgå till vad en bra lärare egentligen är, kommer jag osökt igen in på vilka egenskaper en lärare skall ha. Det är kanske här jag skall titta för att finna svar på min fråga om vad en bra lärare är?

---

<sup>24</sup> Bengtsson J (1994) *Vad är reflektion? Om reflektion i läraryrket & lärarutbildningen*. Lund, studentlitteratur.

<sup>25</sup> Linnér Bengt & Westerberg Boel, 2001, *Kan man lära sig att bli lärare?*, Lund: Studentlitteratur

<sup>26</sup> Persson S & Tallberg Broman I, 2002, *Pedagogisk forskning i Sverige, ”Det är ju ett annat jobb”* Göteborgs universitet, Institutionen för pedagogik & didaktik.



## 2.2 Begreppsdefiniering

För att lättare förstå viktiga begrepp som ledarskap och social kompetens som används i undersökning följer här en begreppsdefiniering av just dessa två.

### 2.2.1 Ledarskap

”Ordet ledning härstammar från det fornsvenska ledning (belagt före 1500-talet) som betyder ”skydd” eller ”lejd”. I slutet av 1800-talet började ordet användas motsvarande ”grupp av personer i bestämmande ställning” eller om ”ställning som ger möjlighet att bestämma”<sup>27</sup>.

När det gäller betydelsen om vad ledarskap är, vill jag påstå att det är en person som har en viss karisma och har förmåga att påverka en grupp människor. En ledare sticker ut från mängden utan att egentligen veta om det själv. En ledare besitter egenskaper som karisma, engagemang och lyhörddhet. En ledare kan även definieras enligt följande:

”En ledare definieras ofta som en person som står i spetsen för något och ordet leda är beslätat med att styra. Ledaren ska gå före, visa vägen eller i mer överförd bemärkelse att vägleda”<sup>28</sup>.

### 2.2.2 Social kompetens

Är det så att social kompetens är ett modeord som används allt för ofta eller finns det verkligen något som är social kompetens?

En uppdelning av social kompetens till ”social” och ”kompetens” kommer också göras för att lättare förstå dessa.

### 2.2.3 Social

”(fr. av latin. *Socialis* ”kamratlig”, av *socius* ”kamrat”; ”deltagare”; ”bundsförvant”), samhällelig, samhälls-, samhällsbildande, relaterande till andra; i utvidgad betydelse omvårdnads, omsorg, ibland också sällskaplig”<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Nationalencyklopedin (1994), Bokförlaget Bra Böcker AB, Höganäs

<sup>28</sup> Bakka F J m.fl. (2001) *Organisationsteori – struktur, kultur, processer*, Malmö: Daleke grafiska AB, s 201

<sup>29</sup> Nationalencyklopedin (1994). Bokförlaget Bra Böcker AB, Höganäs

Enligt Persson<sup>30</sup> är kompetens följande:

”Social kompetens är en individuell förmåga men bedömningen av den är social. Social kompetens utgör individens förmåga att hantera relationer mellan sig själv, de andra och samhället”.

Begreppet social förknippas oftast med att det är den som kan föra sig i större grupper. Att vara social är att kunna prata samt att vara tillmötesgående med och mot okända människor. Social är även den som kan vara ett bra sällskap med andra i olika situationer.

#### 2.2.4 Kompetens

”(fr latin *competentia*, sammanträffande, överensstämmelse, vara ägnad, vara kompetent, räkna till), kunnighet, skicklighet. Kompetens är delvis medfödd menar en del”<sup>31</sup>.

Begreppet kompetens kan ses som ett uttryck man använder i sammanhang med arbete. Kompetens är en kombination av olika egenskaper, som tillsammans och i ett visst sammanhang, bildas och användas. Egenskaperna är bland annat den befintliga kunskapen individen besitter. Det är individens livserfarenhet samt förmåga att kunna använda och plocka fram denna kombination. Tillsammans bildar dessa egenskaper begreppet kompetens. Här följer några andra definitioner kring begreppet kompetens;

”kompetens är liktydigt med hur yrkesutövaren förstår sin arbetsuppgift och det sammanhang där arbete utförs”<sup>32</sup>

”en viss skicklighet i eller förmåga att utföra vissa aktiviteter eller att bedriva viss verksamhet”<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Persson A (2000) *Social kompetens. När individen, de andra och samhället möts*, Lund: studentlitteratur, s 146

<sup>31</sup> Nationalencyklopedin (1994). Bokförlaget Bra Böcker AB, Höganäs

<sup>32</sup> Sandberg J, Targama A (1998) *Ledning och förståelse- ett kompetensperspektiv på organisationer*, Lund: Studentlitteratur, s 164

<sup>33</sup> Hansson J (1997) *Skapande personalarbete –Lärande och kompetens som strategi*, Falun: Rabén Prisma, s 69

## 3 Teorier

### 3.1 Ledarskap

Det finns teoretiker inom ledarskap som lyfts fram i ett historiskt perspektiv och en av dem är Niccolo Machiavelli som var ämbetsman och politiker och levde i Florens mellan 1469 och 1527. Han är känd för eftervärlden som förespråkare för ett maktfullkomligt beteende från politiska ledares sida, där stadsnyttans krav sätts före moralens bud som ledstjärna för en furstes handlande. Machiavelli skrev boken "Fursten" som idag har stor betydelse för stadsvetenskapen. Enligt min tolkning så är hans teori att en person som är ledare innehar en viss makt som denna styr över. Enligt honom finns det antingen ledaren som leder sin grupp personligt och tar både ansvar och konsekvenser själv. Det finns även ledare som styr genom att delegera ut uppgifter till andra människor för att senare inte själv ta ansvar och konsekvens utan det får de underordnade göra. I det senare fallet är deras ställning svagare och farligare<sup>34</sup>.

Henry Mintzberg är en av de främsta när det gäller ledarskapsforskning. Mintzberg har bland annat studerat vad ledarens arbete egentligen består i och har genom systematiska observationer av ledare, skapat ett klassificeringssystem för ledarroller.

Den första kategorin, som omfattar informationsfunktionen, ingår övervakning som innebär att ledaren skall förstå vad som sker i organisationen och dess omgivning. Rollen som övervakare skall även kunna identifiera problem och nya möjligheter. Rollen som spridare, kan beskrivas som där ledaren förmedlar väsentlig information ut till medlemmarna i gruppen.

Andra kategorin som omfattar beslut, skall ledaren skapa förändringar och förbättringar för gruppen. Ledaren skall också utnyttja nya möjligheter och lösa icke pressande problem. Ledarrollen som kris- och problemlösare förväntas ha förmåga att lösa konflikter och tvister. Rollen som förhandlare innebär att ledaren är gruppens talesman vid olika typer av möten.

Den tredje och sista kategorin är samspel. Inom denna kategori tas ledarens medmänskliga och sociala relation till gruppen fram. Toppfiguren är en symbolisk roll

---

<sup>34</sup> Bakka F J m.fl. (2001) *Organisationsteori – struktur, kultur, processer*, Malmö: Daleke grafiska AB.

där ledaren utför en rad plikter, såsom hantera de sociala, personliga och psykiska problem, som kan uppstå i gruppen. Ledarskap som roll präglas av vägledning och skall motivera och förena gruppen i gemensamma ansträngningar för att uppnå de mål som ställs<sup>35</sup>.

### 3.1.1 Demokratiskt/Auktoritärt ledarskap

Lars Svedberg är legitimerad psykolog och har erfarenhet av ledareutbildning och kompetensutveckling inom den offentliga sektorn. Att använda sig av Lars Svedbergs tolkning av Lewins & Lippit teori kring ledarstilar, gjordes på grund av att lärare idag har olika ledarskapskaraktärer.

Deras studier om ledarskap, framförallt ledarstilar, har bland annat bidragit till de tre ledartyperna; auktoritär, abdikerad samt demokratiskt ledarskap. Lewins & Lippit anser att ledarskap;

”är att gruppens normer och gruppens arbetsklimat är en direkt konsekvens av ledarens sätt att leda”<sup>36</sup>

Resonemang kring den auktoritära ledaren kan beskrivas genom att ledaren ser sin maktbas först och främst i position och ställning. Ledaren är mycket dominerande och styr genom order och direktiv. Som funktion skapar denna typ av ledare en viss säkerhet i gruppen. Denna säkerhet kan grunda sig på att arbetsledaren tar på sig allt ansvar och fattar beslut. Detta gör i sin tur att, om ledaren skulle vara frånvarande av någon anledning, kan den annars stabila situationen bli instabil. Denna osäkerhet i laget kan bero på att medlemmarna aldrig själva lärt eller fått möjligheten att fatta beslut.

Den demokratiska ledaren vill och gör medlemmarna i gruppen delaktiga samtidigt som han eller hon grundlägger värdena för gruppens mål. Gruppmedlemmarna med en demokratisk ledare ger också utrymme för reflektion och bättre möjligheter till utveckling samt eget tänkande vid problemlösningar. Gruppens medlemmar kommer på så sätt att agera moget i olika sammanhang.

---

<sup>35</sup> Bakka F J m.fl. (2001) *Organisationsteori – struktur, kultur, processer*, Malmö: Daleke grafiska AB

<sup>36</sup> Svedberg L (2003) *Gruppsykologi- om grupper, organisationer och ledarskap*, Lund: Studentlitteratur, s 298

Den tredje ledarskapskategorin som Lewin & Lippit resonerar kring, är det passiva eller det abdikerade ledarskapet. Denna form av ledarskap uppstår när den formella ledaren inte vill eller kan axla ett verkligt ledarskap. Vad detta kan beror på är svårt att bedöma, men en av anledningarna kan vara att ledaren inte har fullt förtroende hos medarbetarna eller att denne finner det obehagligt att befatta sig med makt. Denna typ av "låt – gå"-ledarskap kan bero på att ledarens självbild om ett demokratiskt ledarskap är skev och dra sig ifrån invecklade situationer i tron om ett demokratiskt ledarskap.

### **3.2 Social kompetens**

En viktig teoretiker inom sociologin var Erving Goffman. Goffman var sociolog som levde mellan 1922 – 1982 i Canada. Han forskade kring socialt samspel. Han skrev bland annat boken "Jaget" som bygger hans teori om det sociala samspelet. Enligt min tolkning, menar han att det vi bygger upp befäster våra jag och våra identiteter. En del människor har en stor förmåga att urskilja sina olika roller. Man klarar av att stå vid sidan av sig själv och ta distans. Man har en god social skicklighet. Goffman menar, om man inte kan urskilja mellan rollen och jaget kan man bli betraktad med misstänksamhet, man kan helt enkelt verka socialt förvirrad. I Goffmans teorier kan det även finnas risker i det sociala samspelet. Goffman menar att individen är sårbar i andras närvaro. Han menar att så fort man kommer i omedelbar närhet med andra blir de tillgängliga för varandra på ett unikt sätt. Det möjliggör till fysiskt och verbalt angrepp, man kan dra in andra i samtal man inte önskar, man trampar helt enkel in på andra personers speciella territorier som en brist på visad hänsyn och respekt.

I Goffmans sociologi är en viktig beståndsdel själva skillnaden mellan individen och de andra. Goffman har intresserat sig för med vilka medel och hur denna skillnad produceras i ett vardagligt socialt samspel, än mer i andra filosofiska påståenden hur individen egentligen är. Att det finns en möjlighet för individen att vara på ett sätt med sig själv och på ett annat sätt med andra, är det avgörande förutsättningen för Goffmans sociologi<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Persson A (2000) *Social kompetens. När individen, de andra och samhället möts*, Lund: studentlitteratur

Kompetens är ett väldigt komplext begrepp vars innebörd det inte finns någon allmängligt accepterad definition kring. Men trots detta, är det i dagens samhälle och framförallt i samband med utveckling och utbildning, mycket vanliga begrepp.

Jörgen Sandberg och Axel Targama forskar kring begreppen kompetens och kompetensutveckling. Jag har valt att ta del av deras syn på kompetens, för att de har ett intressant resonemang samt uppfattning om vad kompetens är för något. Valet att använda sig av Sandberg J och Targama A grundar sig även på mitt val av forskningsområde. Men också på att de gör ett radikalt avsteg från den allmänna uppfattningen om att kompetens är liktydigt med människors kunskaper, värderingar och erfarenheter. Dessa begrepp utgör bara;

“ett råmaterial som får mening och innebörd endast i de fall de är integrerade i individens förståelse”<sup>38</sup>

Huvudargumentet för vad kompetens är för något, grundar sig på det sättet vi förstår vårt arbete. Genom förståelse av vårt arbete utvecklar, formar och organiserar individens kunskaper och färdigheter till en specifik kompetens i arbetsutförandet.

När det gäller utveckling av en ny förståelse har Sandberg J och Targama A kartlagt en rad olika fenomen, som genom reflektion visat sig ha betydelse för utveckling kring en ny förståelse. Dessa kan förklaras på följande sätt:

”- Personliga konkreta upplevelser av någonting, att se med egna ögon, att få pröva själv, att upptäcka något” – Känsloladdade upplevelser har en starkare genomslagskraft än rent sakliga och intellektuell. En dialog med andra människor har en starkare genomslagskraft än enkelriktad kommunikation, som att lyssna på föredrag eller läsa böcker. – En färgstark symbolisk representation av det nya tänkandet kan bidra till dess genomslag.”<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Sandberg J, Targama A (1998) *Ledning och förståelse- ett kompetensperspektiv på organisationer*, Lund: Studentlitteratur, s 164

<sup>39</sup> Sandberg J, Targama A (1998) *Ledning och förståelse- ett kompetensperspektiv på organisationer*, Lund: Studentlitteratur, s 119-120

## 4 Metod och genomförande

### 4.1 Metod

Metoden jag valde att använda för att få fram mitt resultat var kvalitativa intervjuer. Jag funderade en längre tid på vilken metod jag skulle använda i mitt examensarbete. Jag hade givetvis en syn på mina frågeställningar och en bild framför mig om hur jag trodde folk tänkte i olika situationer. Man kan tyckas att det inte är så svårt att gissa till sig vilka egenskaper och färdigheter som lärare tycker är de viktigaste. Jag ville med en kvalitativ undersökning inte styra in intervjupersonerna för mycket. Genom valet av kvalitativ undersökning fanns det mindre risk för att styra personerna till svaren. Med undersökningen fanns det även utrymme för diskussion och det är vad det går ut på om allt går som det skall. Samtalet skall fortgå som ett vanligt samtal. Mina förhoppningar var att låta intervjupersoner påverka samtalets utveckling. Jag hade funderingar på om jag skulle göra en kvantitativ undersökning och då inrikta mig mer på vad elever tycker än vad en lärare skall ha för egenskaper och färdigheter för att vara en bra lärare. För mig var det mer angeläget att ta reda på hur lärarna såg på det själv. Jag hade gjort en manual som jag använde i mina intervjuer. Viktigt för mig som forskare var att inte stirra mig blind på manualens frågor utan bara ha den som en liten mall så att jag inte missade något viktigt. Intervjuerna jag gjorde var så kallade respondentintervjuer. Mina intervjupersoner jobbar inom samma område som jag gör och det innebar att de var väl medvetna om vad vi pratade om. Om jag inte hade intervjuat personer som var berörda inom området, hade det varit en informantintervju i stället. Min målsättning med kvalitativ undersökning och med just denna metod jag valt, var att få en nyanserad kunskap, ett medvetande och bekräftelse på det ena eller det andra. Jag spelade in intervjuerna på band för att senare kunna bearbeta och analysera resultatet. Viktigt för intervjupersonerna var att de i största möjlighet själv fick utforma sina tankar och åsikter inom området på ett naturligt sätt<sup>40</sup>. En annan viktig anledning till valet av kvalitativ undersökningsmetod var att metoden speglar komplexa sociala enheter i den verkliga situationen, vilket i sin tur kan leda till ökad insikt och förståelse kring det aktuella forskningsområdet.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Holme Idar Magne & Solvang Bernt Krohn (1997) *Forskningsmetodik om kvalitativa & kvantitativa metoder*, Lund: studentlitteratur.

<sup>41</sup> Merriam B, S (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*, Lund: Studentlitteratur.

Att använda en kvalitativ metod stärks ytterligare:

”forskare som använder kvalitativa metoder studerar saker i deras naturliga miljö och försöker göra fenomen begripliga eller tolka dem utifrån den mening som människor ger dem”<sup>42</sup>

Att använda sig av intervjuer som datainsamlingsmetod grundar sig även på valet att undersöka en viss företeelse. Det utvalda forskningsområdet och process är väldigt komplex och näst intill omöjlig att hitta någon allmängiltig definition och lösning på, eftersom vi uppskattar saker och ting olika. Detta ökar i sin tur möjligheterna till att tolka informationen olika, vilket kan beskrivas genom att;

”Själva intervjuprocessen är en social företeelse som med stort utbyte kan bli föremål för analys och reflektion”.<sup>43</sup>

Genom att utgå ifrån att en intervju är en social process skapas det större möjligheter och utrymme för tolkningar av olika fenomen, som kan påverka processen inom det aktuella forskningsområdet. Denna process skapar bredd och möjligheter att upptäcka, utveckla samt öka förståelsen kring nya fenomen och faktorer i den komplexa situation som undersökningen omfattar och fokuserar på.

## 4.2 Undersökningsgrupp

Det blev totalt 8 intervjupersoner med olika bakgrund där samtliga är utbildade lärare. Det som egentligen skilde intervjupersonerna åt var deras ålder och givetvis då deras erfarenhet. I undersökningsgruppen ingick tre kvinnliga och fem manliga lärare. De kvinnliga lärarnas ålder är följande: 22, 28, 35, 43 och 54 år. De manliga lärarnas ålder är 25, 34 och 63 år. Samtliga lärare undervisar elever i åldern 11-13 just nu, men har även erfarenhet från andra åldersklasser. De representerar 6 skolor i en större stad i Sverige. Skolorna har motsvarande ca 5-20 % elever med invandrabakgrund per skola. Två av intervjupersonerna är lärare i mindre städer, där det finns väldigt få med annorlunda kulturell bakgrund. Varför jag nämner att en del skolor har elever med invandrabakgrund, är för att det kan finnas en del i resultatet som antyder på att det spelat roll. Varför jag valt just lärare som undervisar i åldern 11-13 beror på att jag själv

---

<sup>42</sup> Ryen A, (2004) *Kvalitativ intervju- från vetenskapsteori till fältstudier*, Malmö: Daleke Grafiska, s 76

<sup>43</sup> Merriam B, S (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*, Lund: Studentlitteratur. S 87.



vill jobba med elever i den åldern, de intresserar mig på ett nyfikt sätt. Mina funderingar när jag valde ut intervjupersonerna var också att se om de hade samma tankar som jag om vilka egenskaper och färdigheter lärare behöver.

Valet att fokusera på lärarna gjordes för att de till största del är delaktiga i elevens utveckling. Detta val gjordes även på grund av som tidigare nämnts, av intresse, men också till stor del för att man i dagens samhälle inte anses ha tillräcklig kunskap och förståelse kring lärarens roll och egenskaper.

### **4.3 Genomförande**

För att kunna genomföra min undersökning fick jag via mitt sociala kontaktnät intressanta intervjupersoner. Min första kontakt med intervjupersonerna blev genom telefonsamtal för att höra om de ville vara med och när vi i så fall skulle träffas. Jag genomförde samtliga intervjuer en och samma vecka för att hålla mig så uppdaterad och aktuell som möjligt. Det jag menar är, att om jag håller mig till en sak och koncentrerar mig på ett och samma område, tror jag att resultatet av intervjuerna blir bättre - alltså att min vakenhet, mitt engagemang och intresse kan vara avgörande om intervjun blir bra eller inte. Allt detta kan ha en påverkan på ett senare resultat. Samtliga intervjuer ägde rum på respektive skola där de undervisar. När jag träffade lärarna blev jag väldigt positiv till att samtliga var väldigt tillmötesgående och verkade intresserade av mitt ärende. Jag hade som förhoppning att alla intervjuer skulle hållas i ett stillsamt rum. Det blev så att samtliga intervjuer ägde rum i respektive lärares klassrum, eftersom samtliga arbetslagsrum var befolkade och andra smårum upptagna. Det var trevligt att få se lärarnas riktiga arbetsplats, alltså klassrummet. Det varierade med mycket material på väggarna till nästan inget alls. Allt detta berodde, enligt lärarna, på hur många olika klasser som delade rum. Alla intervjuer tog ca 30 – 45 minuter. Under samtliga intervjuer fanns kaffe tillgängligt och det gjorde intervjun oerhört bra och avslappnande och mer till ett samtal mellan två vuxna individer. Alla intervjuer spelades in på band. Givetvis blev alla tillfrågade om det var okej och alla godkände det. Jag använde min mall med frågor som en hjälp under samtalet. En del lärare var mer pratglada än andra. Det kan ha gjort påverkan på svaren. Det vill säga att en del svar är mer utförliga än andra.

#### **4.4 Validitet och reliabilitet**

Min uppgift med undersökningen var inte att avbilda verkligheten utan att tolka, klarlägga och problematisera den upplevda verkligheten och argumentera för att framkomna påståenden håller för en närmare granskning.

För att öka validiteten har ständigt syftet med examensarbetet försökt sättas i fokus.

De data som samlats in har tolkats och diskuterats samt att synpunkter mottagits av handledare.

Teori från olika källor har bearbetats samt att litteraturstudier kombinerats med intervjuer för att få olika perspektiv. För att öka validitet har intervjuer och möten försök att ordnas så nära inpå intervjutillfället som möjligt.

För att underlätta en replikering av studien har en så tydlig bild som möjligt försökt ges över hur datainsamlingen gått till. Referenser har presenterats löpande för att underlätta för läsare att själv kontrollera källan och göra sina egna tolkningar.

Mina intervjupersoner har i intervjuerna gett en bild av hur de ser på skolan. Andra skulle troligtvis beskriva denna verklighet på ett helt annat sätt.

Mot denna bakgrund har detta arbete lagts upp och genomförts och resultaten analyserats, värderats och diskuterats.

## 5 Resultat

Här har jag kategoriserat lärarnas svar utifrån tre olika kategorier - pedagogik, ledarskap och social kompetens. Detta är gjort för att få ett övergripligt förhållningssätt, samt kunna hantera det på ett bra sätt och se mönster. Detta har även för avsikt att kunna förmedla resultatet på ett pedagogiskt sätt. Då lärarnas svar har visat sig snarlika har det under följande kategorier gjorts en sammanfattning av deras svar med en del citat. Frågor som vilka egenskaper och färdigheter är viktiga att ha som lärare, behöver man ha olika egenskaper beroende på vilken skola man jobbar på, ska man som lärare tänka mer på gruppen eller mer på individen, varierar lärarens egenskaper beroende på vilken ålder man har som lärare och kan vem som helst bli lärare är frågor jag fått svar på. Svaren jag har gjort en sammanfattning på under respektive kategori.

Mall med frågorna som användes under intervjuerna följer med som bilaga.

### 5.1 Pedagogik

Under *pedagogik* placerades egenskaper som var karakteristiska för just pedagogik och de var: förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, att vara observant på barns beteende, engagerad, uppmärksam, inneha ämneskunskaper, vara allmänbildad, vara en god lyssnare, samt kunna förmedla ett budskap. När det gäller pedagogik så citeras en av lärarna angående det här under:

”Läraren måste t.ex. förstå och vara intresserad av andra kulturer för att det skall fungera där det är invandratätt. För att få insikt om olika människors olika leverne. Framförallt i invandratäta skolor, krävs mycket insikter. Att arbeta i en liten byskola med åldersintegrerade klasser måste det ställas andra krav än t.ex. en skola i ett invandratätt område”<sup>44</sup>

Vissa stadsdelar/byar etc. kanske är mer invandratätare än andra och då krävs det kanske andra egenskaper av läraren än vad som krävs i en by där inga invandrare finns. Det är väldigt viktigt att man försöker hänga med i elevernas vardag. Det är naturligt att det skiljer det sig att jobba på en liten byskola än på en skola i en storstad sammanfattas en av lärarna. Det nämns att alla åldrar har sina bekymmer, glädjeämnen och intressen. Färdigheterna kan förändras med tiden. Man kan på ett positivt sätt och genom större säkerhet i yrkesrollen känna större personlig mognad. En lärare ansåg det negativt att en del lärare "jobbar på rutin" och då tappar entusiasmen och lusten att utveckla arbetet och fokus på det pedagogiska.

---

<sup>44</sup> Citat från en av lärarna i undersökningsgruppen.

En annan lärare menar att man förväntas ha större erfarenhet och kunskap ju längre man har arbetat som lärare, men kraven bör ändå vara desamma. Färdigheterna kan förändras/förbättras ju längre man har varit lärare och det kan också bli avgörande för eleven. En lärare tyckte att erfarenhet var viktigare än ålder när det gällde pedagogik. Hon menade att man som lärare utvecklas hela tiden och den pedagogiska undervisningen bara blev bättre och bättre. Här följer ett citat från en av lärarna i undersökningsgruppen om egenskaper förändras med åren:

”Egenskaperna som sådana bibehålles förmodligen medan dessa, får man förmoda, utvecklas i en positiv riktning allteftersom erfarenheterna ökar med stigande ålder. Man kan dock tänka sig att med åren tilltagande erfarenheter hos en pedagog kan ge en viss förskjutning i "ordningsföljden" avseende betydelsen av de olika egenskaperna/färdigheterna”<sup>45</sup>

Sammanfattningsvis under kategorin pedagogik, är det långt ifrån alla som passar som lärare. Man måste som lärare vara beredd på en hel del extraarbete förutom den pedagogiska undervisningen.

## 5.2 Ledarskap

Under *ledarskap* placerades egenskaper som är karakteristiska för ledarskap och de var: konsekvent, ha auktoritet, ha gott omdöme, vara rättvis, vara en ledare och en förebild. Viktigt att veta är att det är skillnad på att ha auktoritet och att vara auktoritär. En lärare svarade att den viktigaste egenskapen man ska ha som lärare är:

”att vara auktoritär”<sup>46</sup>

Egenskaperna och färdigheterna är naturligtvis viktiga att ha oavsett vilken skola man undervisar på, men t.ex. egenskapen bestämdhet är ännu viktigare om skolan är ”stökig”. Givetvis behöver man ta fram olika färdigheter och egenskaper beroende var man jobbar, men en duktig lärare fixar det, det gäller bara att vara flexibel.

När det gäller ledarskap så menade en lärare att man som lärare naturligtvis ska tänka på gruppens bästa, men det viktigaste är ändå att individen mår bra.

---

<sup>45</sup> Citat från en av lärarna i undersökningsgruppen.

<sup>46</sup> Ibid.

Två lärare citeras enligt följande när det gäller lärarens ledarskap:

”En bra lärare kan arbeta på vilken skola som helst”.<sup>47</sup>

”Individen är viktigast, de är ändå i samma grupp för en mindre tid”.<sup>48</sup>

En lärare menade att det är jobbigt för stora delar av gruppen om några får för stor plats, men samtidigt skall del få ta mer plats. Men först och främst är det viktigt att se till att gruppen fungerar, därefter kan man prioritera det individuella. Läraren ansåg att det var lärarens ledarskap som styrde hur gruppen skulle fungera tillsammans.

En annan tyckte att som lärare är man tvungen att vara stresstålig över lag om man skall arbeta som lärare.

Om man arbetar på en skola i utsatta områden måste man kunna hantera ett hårt klimat, men samtidigt är det så om man arbetar på en skola med högt presterande elever får man ofta räkna med höga krav från föräldrar. De ledaregenskaperna man behöver som lärare varierar alltid beroende på vilken undervisningsgrupp man har tyckte en lärare.

Beroende vilken ledarstil man intar är utifrån de krav som ställs, men det generella är att det i läroplaner baseras på gruppens krav och inte individens.

Här under citeras tre olika lärare och deras syn på ledarskapet:

”Har man de egenskaper som en lärare bör ha, fixar man att jobba på vilken skola som helst, sen kan det ju vara mer eller mindre krävande, men det är en annan story”.<sup>49</sup>

”Allt handlar om att vara bestämd, tydlig och inte för vek”.<sup>50</sup>

”Bra människor växer inte på träd, men ”misantropen”<sup>51</sup> och andra negativa murveldjur borde kanske inte vara lärare, liksom de nervknippen som jag ibland tror utexaminerats”.<sup>52</sup>

---

<sup>47</sup> Citat från en av lärarna i undersökningsgruppen.

<sup>48</sup> Ibid.

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> Människo- och/eller världshatare.

<sup>52</sup> Citat från en av lärarna i undersökningsgruppen.

Sammanfattningsvis under ledarskap kan man se att förmågan att leda och vara en förebild finns inte hos alla. Vet man inte hur man skall handskas med olika problem och situationer kanske man inte har helt rätt förutsättningar

### 5.3 Social kompetens

Och under *social kompetens* placerades egenskaper som är karakteristiska för social kompetens och som lärarna ansåg vara viktiga att ha. De var: människokännare, vara lyhörd, ha humor, social, ha stor tolerans, flexibel, kunna ta hänsyn, kunna be om förlåtelse, visa glädje, vara stresstålig, uppmärksam, visa entusiasm samt att se till att barnet känner sig sedd varje lektion.

En lärare citeras enligt kommande:

”I skolans värld arbetar du med människor - elever, kolleger och föräldrar. Det är viktigt att kunna handskas och ta människor på olika sätt och i olika situationer, därför är social kompetens viktigast att ha”<sup>53</sup>

De flesta av lärarna ansåg att mycket handlar om fostrande i läraryrket.

I de lite äldre åldrarna får man arbeta mycket med olika elevers sociala tillvaro, menade en lärare. I många förorter kan det förekomma många sociala problem, medan det på landsbygden kan handla om helt andra problem. Man bör kunna möta eleverna utifrån de omständigheter och förutsättningar de lever i. Som lärare sågs det viktigt att ha förmåga och intresse för att lära sig om olika levnadsvillkor.

De flesta tyckte att egenskaperna och färdigheterna var relaterade till vad som var specifikt för just en viss skola. Om det t.ex. finns många invandrabarn som kommer från olika kulturområden fordras givetvis en hög grad av tolerans och flexibilitet var något som nämndes. Det beror helt på hur rektorn på respektive skola arbetar, vad som är skolans mål menade en annan lärare. Förmodligen mer egenskaper i blandad skola, då man troligtvis behöver vara mer humanist och ha mer fantasi tyckte en annan lärare. Många var inne på att läraregenskaper var beroende på åldersgrupp, men även som social bakgrund, socialklass, kunskapsmässiga förutsättningar etc.

En av de manliga lärarna uttryckte sig så här när det gällde om egenskaper var beroende på ålder:

”I de lägre åldrarna får man inträda en papparoll istället för en lärarroll”<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Citat från en av lärarna i undersökningsgruppen

<sup>54</sup> Ibid.

Det är viktigt att arbeta med gruppen så att den fungerar men även enskilt. Varje barn är unikt och har sina speciella förutsättningar. För att kunna stimulera behöver man fokusera på individen var också viktiga saker som kom fram under intervjuerna.

Som lärare måste man tänka på både gruppen och den enskilda individen. Men man måste nog ändå tänka på både individen och gruppen menade en av lärarna.

Om man besitter en hel del av de egenskaper som man bör ha när det gäller social kompetens kan man undervisa på de flesta skolor tycktes vara. Idag finns det för få verkligen välutbildade lärare, därför att det är enklare för många fler idag att komma in på utbildningen och klara av utbildningen. Många ser läraryrket som en sista utväg, därför söker man till lärarutbildningen. Är man inte intresserad av människor eller av att undervisa bör man ägna sig åt något annat var något de också nämnde.

Man måste ha bra relationer med eleverna och kunna vilja och ta sig tid att hjälpa dessa med så mycket mer än just ämneskunskaperna. Ofta är man både lärare, kurator, mamma eller pappa och en kompis på samma gång tyckte en av de manliga lärarna.

Man måste ha förmågan att kunna ta människor på ett bra sätt. Man måste lyssna till eleverna och visa att man bryr sig, så att de känner sig sedda. Idag har skolan tyvärr tagit över en större del av den så kallade uppfostran och mycket av tiden i skolan går åt till just detta. Varje individ har sina egna förutsättningar till vilka man måste ta hänsyn och p.g.a. en viss sammansättning av individer i en grupp kan man behöva ta därtill anpassad hänsyn. Detta var en sammanfattning av de olika lärarnas svar.

Som en del av avslutningen av kategorin social kompetens vill jag citera en del lärare för att synliggöra deras tankar mer konkret:

”Jag tycker att jag som pedagog varje dag arbetar med dessa bitar för att få en harmonisk och fungerande klass. Ibland kan det vara någon enskild elev som gör att hela gruppen kommer ur balans. Då är det givetvis viktigt att arbeta med just den eleven”<sup>55</sup>

”Gruppen är viktig med tanke på att den skall vara grupp så länge. Det är helt beroende på situationen. För att en grupp skall fungera bra måste individerna först trivas med sig själva. Man arbetar oftast med grupper, men man får absolut inte glömma att de måste få synas som individer också”<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Citat från en av lärarna i undersökningsgruppen

<sup>56</sup> Ibid.

”Egenskaperna talar om vem du är, det är en slutprodukt som har att göra med socialt arv och hur du har vuxit upp”<sup>57</sup>

Sammanfattningsvis i kategorin om social kompetens så anser de flesta lärarna att vem som helst kan bli lärare, men att bli en duktig lärare, som kan få ett bra arbetsklimat i sin klass, som ser alla elever och kan få eleverna att både ta till sig kunskap och utvecklas personligt, kanske inte alla kan.

Med andra ord kan vem som helst bli en lärare, men vem som helst kan inte bli en bra lärare.

---

<sup>57</sup> Citat från en av lärarna i undersökningsgruppen



## 6 Analys och diskussion

När detta arbete tog sin början fanns det en del reflektioner och funderingar som jag ville få svar på. Av det resultat som undersökningen gett, finns det vissa mönster som kan tydas. Frågor som undersökningen skulle besvara var lärarens uppfattningar om vilka egenskaper och färdigheter som en lärare behöver? Behövs andra egenskaper och färdigheter beroende på vilken skola man undervisar på? Alla egenskaper som intervjupersonerna nämnde, kategoriserades och fick egna små rubriker som *pedagogik*, *ledarskap* och *social kompetens*. När lärare får frågan om vilka egenskaper som behövs för att vara en bra lärare, kan man få tydliga tecken på att det är rent personligt. Synsättet man har är helt beroende på vad man är för typ av individ och detta stärker jag med Goffmans<sup>58</sup> teori om social kompetens. Han menar att om man inte kan urskilja mellan rollen och jaget kan man bli betraktad med misstänksamhet, man kan helt enkelt verka socialt förvirrad. Att utskilja mellan rollen och jaget gör enligt min tolkning 7 av mina 8 undersökningsspersoner. Det fanns en person som skiljer sig lite från de andra. Jag tolkar och uppfattar hans pedagogiska ledarskap som att han har en auktoritär roll. Det innebär inte att denna person har mer eller mindre social kompetens än de andra i undersökningen. Hans auktoritära ledarstil är kanske ett måste på den skola han där han är verksam på eller så är det ett sätt för honom att få den kontroll och trygghet han behöver. Om analysen koncentrerar sig på de andra 7 personerna, visas ett tydligt och stort steg åt den tredje kategorin i Henry Mintzberg teori som handlar om samspel. Inom denna kategori tas ledarens medmänskliga och sociala relation till gruppen fram. Toppfiguren är en symbolisk roll där ledaren utför en rad plikter; hantera de sociala, personliga och psykiska problem som kan uppstå i gruppen. Ledarskap som roll, präglas av vägledning och skall motivera och förena gruppen i gemensamma ansträngningar för att uppnå de mål som ställs<sup>59</sup>. Allt detta handlar också om social kompetens. Om du inte som ledare har den sociala kompetens som krävs, befinner du dig inte i kategori tre.

Det var bara en person i undersökningsgruppen som var över 55 år och det var den personen som hade lite annorlunda svar gentemot de andra. Det var även den person som inte tyckte social kompetens var speciellt viktig. Det kan tydas som att social

---

<sup>58</sup> Bakka F J m.fl. 2001, Organisationsteori – struktur, kultur, processer, Malmö: Daleke grafiska AB

<sup>59</sup> Ibid.

kompetens är mindre viktig och att ämneskunskaper och tydligt ledarskap är mer viktigt, men det behöver absolut inte vara så. Om detta har något med att göra att social kompetens är lite av ett modeord som inte var lika populärt under 1960-1970-talet vet jag inte. Detta är givetvis bara något man kan spekulera i. Naturligtvis är ämneskunskaper viktiga att ha, men i undersökning var inte ämneskunskaper framträdande som någon avgörande egenskap. Det kan förvisso bero på intervjufrågorna. Frågorna kan ha satt sin prägel på samtalet och då kan det lätt ha formats åt ett håll. Detta är också något man kan fundera över.

De sju lärare i undersökningsgruppen menar att man som lärare kan anpassa sig beroende på vilken skola man befinner sig på. De anser att det är viktigt att eleven känner sig trygg och sedd varje dag av läraren. Deras tankesätt styrker jag med vad Rydberg<sup>60</sup> menar. Den sociala aspekten om hur vi umgås med varandra och vilken respekt vi ger. Allt handlar om att människan är en social varelse som söker medmänniskors tillit för att skapa bra relationer. Därför har en lärares roll blivit så betydelsefull och det är allt viktigare att vi har ett bra socialt nätverk för att vi skall må bra och prestera maximalt. I en social relation finns det tre viktiga faktorer som är avgörande om vi skall känna att relationen finns där och det är att bli sedd, bli bekräftad och få gränser. Lars Rydbergs nyckelord är: ”god människokänedom, livserfarenhet, värme, förståelse och tillit”<sup>61</sup>

Då ledarskapet i klassrummet är en viktig del i undervisningen, är det oerhört viktigt att det finns tydliga och klara regler från den pedagogiska ledaren. Att läraren har den makt som behövs för att driva gruppen framåt, kan tolkas som en självklarhet. I resultatet kategoriserades alla egenskaper och färdigheter som lärarna uppfattade vara viktiga i tre olika kategorier som *pedagogik*, *ledarskap* och *social kompetens*. Att inneha pedagogiska egenskaper är helt enkelt en förutsättning för att kunna undervisa. Om man inte har den förmågan borde man inte få vara lärare.

En lärarroll kan visa vem man är som social individ. Hur ens beteende i klassrummet är, hur man löser konflikter, hur man bemöter elever och kollegor - har helt och hållet med hur mycket social kompetens man har. Sen smittar ens sociala kompetens av sig i sitt sätt att leda individen och gruppen framåt.

---

<sup>60</sup> Rydberg L (2005) *Att vara tränare, om empati & vardagsetik*, SISU Idrottsböcker

<sup>61</sup> Rydberg L (2005) *Att vara tränare, om empati & vardagsetik*, SISU Idrottsböcker, s 44

Jag gör en tolkning av att den läraren som inte ser social kompetens som en viktig egenskap har ett mer framträdande auktoritärt ledarskap och det styrker jag med Svedberg L<sup>62</sup> tolkning av Lewins & Lippit teori kring ledarstilar. Han menar att den auktoritära ledaren kan beskrivas genom att ledaren ser sin maktbas först och främst i position och ställning. Ledaren är mycket dominerande och styr genom order och direktiv. Som funktion skapar denna typ av ledare en viss säkerhet i gruppen. Denna säkerhet kan grunda sig på att arbetsledaren tar på sig allt ansvar och fattar beslut. Detta gör i sin tur att, om ledaren skulle vara frånvarande av någon anledning, kan den annars stabila situationen bli instabil. Denna osäkerhet i gruppen kan bero på att medlemmarna aldrig själva lärt eller fått möjligheten att fatta beslut. Det kan innebära att gruppen inte fått någon speciell social kontakt med ledaren och att de inte fått ta egna initiativ till en bättre utveckling.

Något som jag tycker är viktig är att man ska ha ”rätt” egenskaper för att vara lärare och det är dit min undersökning pekar. Med rätt egenskaper, högre intagnings krav och utbildning kan lärarens status höjas markant.

Alla barn går i den obligatoriska skolan som är i 9 år och det är här som grunden läggs. Regering, myndighet, kommun, skola, föräldrar lägger över ansvaret att ens barn skall utvecklas i rätt riktning av lärarna. Rätt riktning menar jag att man skall lära sig skriva, läsa, agera, dramatisera, utöva etc. Det är ett enormt ansvar som läraren har. Man ser allt för många skolor i dag som har utbildade lärare, som tar upp plats för andra som gått en gedigen och bra utbildning som lärare för framtidens barn. Statusen skulle kunna höjas om man som utbildad lärare får en legitimation, en s.k. lärarlegitimation. Ett bevis att man är utbildad och har behörighet att undervisa. Vi ser väl aldrig en utbildad eller obehörig läkare ta emot patienter och behandla dem? Sen finns det kanske en del som går på lärarutbildningen, vilka kanske inte borde bli lärare av olika orsaker och tar upp plats för andra. För att höja statusen ytterligare, borde det införas, förutom betygsbehörighet, ett s.k. personlighetstest. Ett test som liknar det man har för att komma in på polishögskolan. En lärare skall vara lämplig för sitt yrke, precis som en polis skall vara för sitt, därför är det viktigt att det är rätt personer som skall undervisa

---

<sup>62</sup> Svedberg L (2003) *Gruppsykologi- om grupper, organisationer och ledarskap*, Lund: Studentlitteratur

mitt eller andras barn. Tanken är att lärarutbildningen skall ta fram och utbilda våra framtida lärare som i sin tur skall undervisa och fostra framtidens barn.

Att lärare skall ha högre status stärks än mer efter denna undersökning. En personlighetstest på alla som söker utbildningen för att se, höra och iaktta vad det är för individer som skall ta plats på lärarutbildningen för att senare undervisa vår framtid, barnen! Något som lärarna i undersökningen också nämnt, är att det inte skall vara för lätt att komma in på utbildningen, det håller jag fullständigt med om. Att låta lärarstudenter gå någon form av extern ledarskapsutbildning kanske inte är helt fel. Jag har hela tiden sett kopplingar mellan det ledarskap och den sociala kompetens man har. Har du ett socialt tänkande där alla individer lyckas och mår bra, har du ett demokratiskt och socialt ledarskap som visar att varje människa är viktig. Det ledarskapet anser jag att man kommer längst med. Jag tror också att det är den lärare som haft humor, varit engagerad, visat känslor, kunna be om ursäkt är den lärare man kommer ihåg som en bra lärare. Med andra ord gör jag en helt egen tolkning att den lärare som man kan benämna som en bra lärare, skall ha rätt sorts ledarskap och hög social kompetens.

När detta arbete snart närmar sig sitt slut stärks mina påståenden ännu mer när skolminister Ibrahim Baylan presenterar att regeringen avser att ge en utredare i uppdrag att utreda hur en auktorisation för lärare skulle kunna se ut<sup>63</sup>. Auktorisation ska bidra till att kvalitetssäkra yrket och öka förtroendet från föräldrar och samhället i övrigt, och det innebär att auktoriserade lärare för särskilt ansvar för vissa uppgifter i skolan.

Som fortsättning på detta arbete har jag funderingar på att ta reda på om det finns någon form av strategisk kompetensutveckling för alla utbildade lärare och hur det i så fall är upplagt.

Utifrån vad denna undersökning haft för syfte finner jag det oerhört intressant att diskutera vidare om ledarskap och social kompetens. Lärarna i undersökningen anser att ledarskap och social kompetens är viktiga egenskaper, men absolut inte avgörande för att man ska lyckas.

---

<sup>63</sup> Dagens Nyheter, 2006-01-03

Avslutningsvis vill jag lyfta fram och säga att utan ledarskap och social kompetens kan det bli svårt att få benämningen ”en bra lärare”.

## Referenser

- Ahlström Karl-Georg, 1995, *Lära till lärare*, Stockholm: HLS Förlag.
- Bakka F J m.fl. 2001, *Organisationsteori – struktur, kultur, processer*, Malmö: Daleke grafiska AB.
- Bengtsson J, 1994, *Vad är reflektion? Om reflektion i läraryrket & lärarutbildningen*, Lund: Studentlitteratur.
- Dagens Nyheter, 2006-01-03.
- Hansson J, 1997, *Skapande personalarbete –Lärande och kompetens som strategi*, Falun: Rabén Prisma.
- Holme Idar Magne & Solvang Bernt Krohn, 1997, *Forskningsmetodik om kvalitativa & kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur.
- Jarrick Arne & Josephson, 1988, *Från tanke till text*, Lund: Studentlitteratur.
- Johansson Bo & Svedner Per Olov, 2004, *Examensarbetet i lärarutbildningen*, Uppsala: Läromedel & Utbildning.
- Kveli Anne-Marie, 1994, *Att vara lärare*, Lund: Studentlitteratur.
- Lewin K & Lippit R, 1952/1938, *An experimental Approach to Autocracy and Democracy*. Sociometri 1.
- Linnér Bengt & Westerberg Boel, 2001, *Kan man lära sig att bli lärare?*, Lund: Studentlitteratur.
- Merriam B S, 1994, *Fallstudien som forskningsmetod*, Lund: Studentlitteratur.
- Mintzberg H, 1983, *Structure in fives*. Englewood; N J Perentice- Hall.
- Nationalencyklopedins ordbok, Höganäs, Bra Böcker.
- Nilsson Pia, 2000, *Bli din egen bästa coach*, Farsta: SISU Idrottsböcker.
- Ohlson Liselotte, 1996, *Pedagogik & ledarskap*, Stockholm: Liber Utbildning.
- Persson Anders, 2000, *Social kompetens, när individen, de andra & samhället möts*, Lund: Studentlitteratur.
- Persson S & Tallberg Broman I, 2002, *Pedagogisk forskning i Sverige, "Det är ju ett annat jobb"* Göteborgs universitet, Institutionen för pedagogik & didaktik.
- Rydberg Lars, 2005, *Att vara tränare*, Stockholm: SISU Idrottsböcker.

Ryen A, 2004, *Kvalitativ intervju- från vetenskapsteori till fältstudier*, Malmö: Daleke Grafiska.

Sandberg J, Targama A, 1998 *Ledning och förståelse- ett kompetensperspektiv på organisationer*, Lund: Studentlitteratur.

Sandlin Tommy, 1989, *Bjud på dig själv*, Umeå: SISU Idrottsböcker.

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

Stiftelsen Trygghetsfonden för kommuner & landsting, 1998, *Projektet ”Reflekterande lärare”*, Stockholm.

Svedberg L, 2003, *Gruppsykologi- om grupper, organisationer och ledarskap*, Lund: Studentlitteratur.

Wennberg Bodil & Norberg Sofia, 2004, *Makt, känslor och ledarskap i klassrummet*, Falkenberg: Författarna & Bokförlaget Natur & Kultur.

Wikberg Eva, 1998, *Lärares ledarskap*, Värnamo: Ekelunds Förlag AB.

[www.skolverket.se](http://www.skolverket.se), Lpo 94 läroplan för förskoleklass och obligatoriska skolan.

## Bilaga 1.

### Intervjufrågor

Vad är en bra lärare?

- Vilka egenskaper/färdigheter tycker du är viktiga att ha som lärare?
- Tror du man behöver olika egenskaper/färdigheter beroende på vilken skola man undervisar på?
- Ska man som pedagog tänka mer på gruppen eller mer på individen?
- Tror du man behöver olika egenskaper/färdigheter beroende på vilken stadsdel/stad/by man jobbar i?
- Tror du att en pedagogs viktigaste egenskaper/färdigheter varierar beroende vilken ålder/erfarenhet?
- Tror du vem som helst kan bli lärare?