

ATT LEDA KOLLEGOR UTAN ATT VARA CHEF

-att skapa delaktighet och få med kollegor, så
att möten leder till faktisk förändring

Stockholm 2026-03-23

Emma Dahl

skolutvecklare.se

KÄNNER DU IGEN DIG?

KÄNNER DU IGEN DIG?

Det är svårt att få med alla kollegor

KÄNNER DU IGEN DIG?

Du leder – men mandatet, rollen och förväntningarna är otydliga.

KÄNNER DU IGEN DIG?

Ni har möten där det pratas mycket – men lite förändras

KÄNNER DU IGEN DIG?

Det är svårt att få med alla kollegor

Du leder – men mandatet, rollen och förväntningarna är otydliga.

Ni har möten där det pratas mycket – men lite förändras

Det handlar ofta om förutsättningarna

VEM ÄR JAG?

VEM ÄR JAG?

Lärare sv/eng åk 3-gy. Arbetslagsledare.

VEM ÄR JAG?

Lärare sv/eng åk 3-gy. Arbetslagsledare

Verksamhetsutvecklare, utvecklingsstrateg

VEM ÄR JAG?

Lärare sv/eng åk 3-gy. Arbetslagsledare.

Verksamhetsutvecklare, utvecklingsstrateg.

Rektor

VEM ÄR JAG?

Lärare sv/eng åk 3-gy. Arbetslagsledare.

Verksamhetsutvecklare, utvecklingsstrateg.

Rektor

Utbildare och professionshandledare på rektorsutbildningen vid Göteborgs universitet och Karlstads universitet

VEM ÄR JAG?

Lärare sv/eng åk 3-gy. Arbetslagsledare.

Verksamhetsutvecklare, utvecklingsstrateg.

Rektor

Utbildare och professionshandledare på rektorsutbildningen vid Göteborgs universitet och Karlstads universitet

Processhandledare inom Samverkan för bästa skola/Riktade insatser

VEM ÄR JAG?

Lärare sv/eng åk 3-gy. Arbetslagsledare.

Verksamhetsutvecklare, utvecklingsstrateg.

Rektor

Utbildare och professionshandledare på rektorsutbildningen vid Göteborgs universitet och Karlstads universitet

Processhandledare inom Samverkan för bästa skola/Riktade insatser

Författare till boken Hållbart och utvecklingsinriktat rektorskap



VEM ÄR JAG?

Lärare sv/eng åk 3-gy. Arbetslagsledare.

Verksamhetsutvecklare, utvecklingsstrateg.

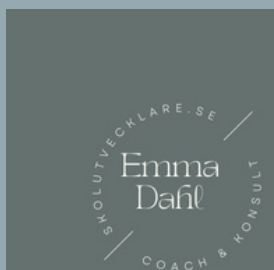
Rektor

Utbildare och professionshandledare på rektorsutbildningen vid Göteborgs universitet och Karlstads universitet

Processhandledare inom Samverkan för bästa skola/Riktade insatser

Författare till boken Hållbart och utvecklingsinriktat rektorskap

Driver Skolutvecklare.se (på instagram och facebook)

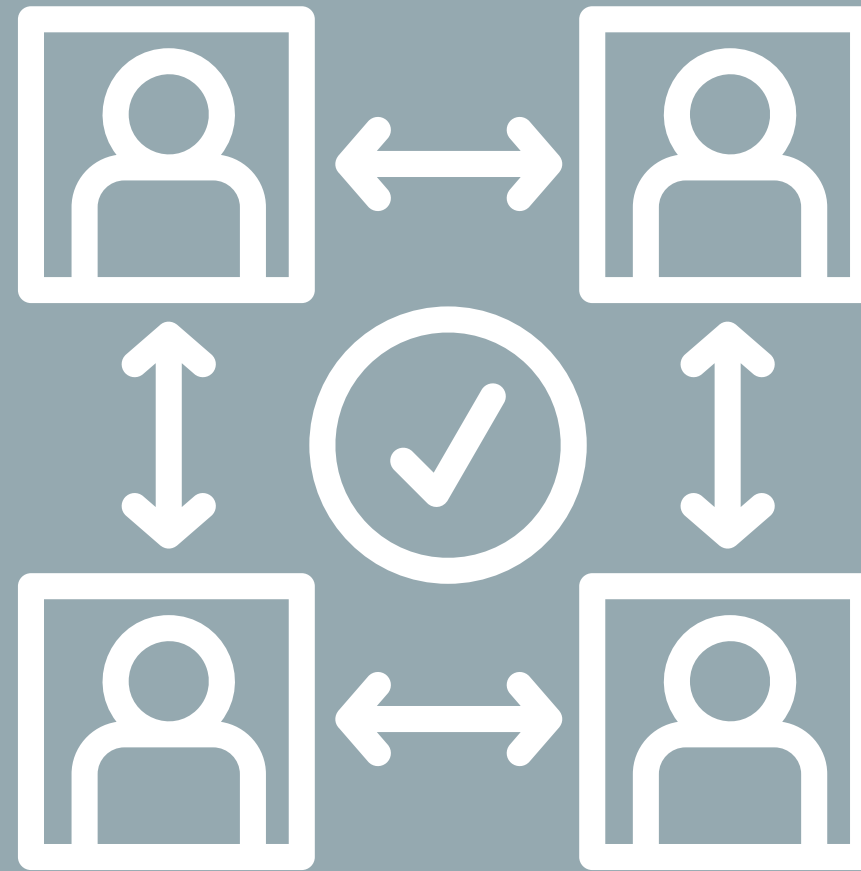


**ATT FÖRVÄNTAS LEDA, DRIVA
UTVECKLING OCH FÅ SAKER ATT HÄNDA...**

**ATT FÖRVÄNTAS LEDA, DRIVA
UTVECKLING OCH FÅ SAKER ATT HÄNDA...**

UTAN CHEFSMANDAT

Du kan inte driva själv



Du behöver få med dina kollegor

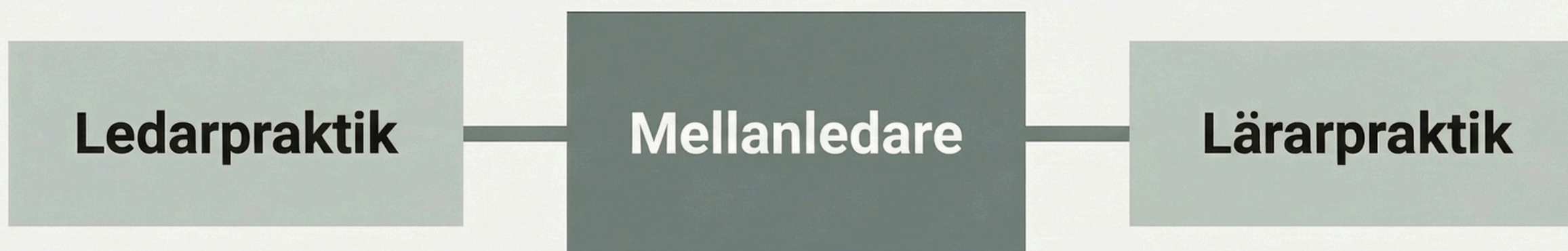
ROLLER OCH MANDAT

Otydlighet skapar passivitet och osäkerhet

Tydlighet skapar ansvar, mod och kreativitet.



Mellanledaren: Navet för Utveckling



**EN FRAMGÅNGSFAKTOR FÖR
SKOLUTVECKLING**



**Positionerad mellan ledarpraktik
och läraryrpraktik**



**EN UTMANANDE
BALANSGÅNG**

Du leder som en lagkapten på planen – inte som en coach vid sidan av den

(Rönnerman m.fl. 2018)



FÖRBÄTTRINGSROLLERNA

Ni leder i olika typer av forum



(Gyllander Torkildsen & Nehez, 2020)

FÖRBÄTTRINGSROLLERNA

Ni leder i olika typer av forum

Olika syften – olika uppdrag



(Gyllander Torkildsen & Nehez, 2020)

FÖRBÄTTRINGSROLLERNA

Ni leder i olika typer av forum

Olika syften – olika uppdrag

Om det inte är tydligt vilket forum ni är i...
blir det otydligt vad du ska leda



(Gyllander Torkildsen & Nehez, 2020)

FÖRBÄTTRINGSROLLERNA

Ni leder i olika typer av forum

Olika syften – olika uppdrag

Om det inte är tydligt vilket forum ni är i...
blir det otydligt vad du ska leda

Arbetsorganisationen: det som ger stabilitet och struktur till vardagen
(vad som behöver göras).



(Gyllander Torkildsen & Nehez, 2020)

FÖRBÄTTRINGSROLLERNA

Ni leder i olika typer av forum

Olika syften – olika uppdrag

Om det inte är tydligt vilket forum ni är i...
blir det otydligt vad du ska leda

Arbetsorganisationen → stabilitet och struktur i vardagen (vad som behöver göras).

Utvecklingsorganisationen. → förändring och lärande (varför och hur något ska göras).



(Gyllander Torkildsen & Nehez, 2020)

FÖRBÄTTRINGSROLLERNA

Ni leder i olika typer av forum

Olika syften – olika uppdrag

Om det inte är tydligt vilket forum ni är i...
blir det otydligt vad du ska leda

Arbetsorganisationen → stabilitet och struktur i vardagen (vad som behöver göras).

Utvecklingsorganisationen. → förändring och lärande (varför och hur något ska göras).

Tydliga forum skapar förutsättningar för att leda

(Gyllander Torkildsen & Nehez, 2020)



Var har du ditt uppdrag?

1. Arbetsorganisationen

Var har du ditt uppdrag?

1. Arbetsorganisationen
2. Utvecklingsorganisationen

Var har du ditt uppdrag?

1. Arbetsorganisationen
2. Utvecklingsorganisationen
3. I båda

Var har du ditt uppdrag?

1. Arbetsorganisationen
2. Utvecklingsorganisationen
3. I båda
4. Inte tydligt uttalat

UTVECKLING KRÄVER BÅDE STRUKTUR + KULTUR

Struktur skapar riktning och fokus.



UTVECKLING KRÄVER BÅDE STRUKTUR + KULTUR

Struktur skapar riktning och fokus.

Kultur skapar engagemang och ansvar.



UTVECKLING KRÄVER BÅDE STRUKTUR + KULTUR

Struktur skapar riktning och fokus.

Kultur skapar engagemang och ansvar.

Vi behöver struktur för att bygga den kultur vi vill ha.



tillit



struktur



Fullt fokus på tillit och relationsskapande

→ motivation att ta ansvar

→ otydliga förutsättningar



(Bringselius, 2023, s. 82)

Fullt fokus på struktur
→ tydliga förutsättningar
→ men låg vilja att ta ansvar



(Bringseilius, 2023, s. 82)

tillit



struktur



Struktur + kultur →

Delaktighet → engagemang

Engagemang → ansvar och driv



Så... hur gör vi då?

GENOM ATT FLER LEDER TILLSAMMANS



DISTRIBUERAT LEDARSKAP

DISTRIBUERAT LEDARSKAP

Det handlar inte om att släppa ansvar,
utan om att skapa ansvar

DISTRIBUERAT LEDARSKAP



DELEGERAT LEDARSKAP

Delegerat ledarskap = uppgifter flyttas

Distribuerat ledarskap = fler driver och leder tillsammans

DISTRIBUERAT LEDARSKAP

- Ledarskap skapas i samspelet



(Spillane, 2005 & Harris, 2008, enl. Dahl, 2025)

DISTRIBUERAT LEDARSKAP

- Ledarskap skapas i samspelet – inte av en person



(Spillane, 2005 & Harris, 2008, enl. Dahl, 2025)

DISTRIBUERAT LEDARSKAP

- Ledarskap skapas i samspelet – inte av en person
- Resultat avgörs av hur vi leder tillsammans



(Spillane, 2005 & Harris, 2008, enl. Dahl, 2025)

DISTRIBUERAT LEDARSKAP

- Ledarskap skapas i samspelet – inte av en person
- Resultat avgörs av hur vi leder tillsammans
- Dela ansvar – få fler att leda ihop



(Spillane, 2005 & Harris, 2008, enl. Dahl, 2025)

HUR?

- Gemensamma mål



(Hargreaves & Fink, 2008)

HUR?

- Gemensamma mål
- Delaktighet i processer



(Hargreaves & Fink, 2008)

HUR?

- Gemensamma mål
- Delaktighet i processer
- Lärande tillsammans



(Hargreaves & Fink, 2008)

HUR?

- Gemensamma mål
- Delaktighet i processer
- Lärande tillsammans
- Bygga tillit i vardagen



(Hargreaves & Fink, 2008)

VAD BETYDER DET FÖR DIN ROLL?

Ledarskap skapas i samspelet.



(Dahl, 2025, Nylund & Åhlander, 2021, Håkansson & Sundberg, 2018)

VAD BETYDER DET FÖR DIN ROLL?

Ledarskap skapas i samspelet.

Samarbete avgör om utveckling sker.



(Dahl, 2025, Nylund & Åhlander, 2021, Håkansson & Sundberg, 2018)

VAD BETYDER DET FÖR DIN ROLL?

Ledarskap skapas i samspelet.

Samarbete avgör om utveckling sker.

Du är nyckeln till att få det att hända.



(Dahl, 2025, Nylund & Åhlander, 2021, Håkansson & Sundberg, 2018)

**Vi har nu pratat om betydelsen
av struktur + kultur...**

**Vi har nu pratat om betydelsen av
struktur + kultur...**

Men vad är det som verkligen avgör?



**Vad behövs för att bygga en
lärande kultur?**



Vad behövs för att bygga en lärande kultur?

- *Trygghet är grunden för engagemang och utveckling*



Vad behövs för att bygga en lärande kultur?

- *Trygghet är grunden för engagemang och utveckling*
- *När människor är trygga*
 - vågar de utvecklas*



Vad behövs för att bygga en lärande kultur?

- *Trygghet är grunden för engagemang och utveckling*
- *När människor är trygga*
 - vågar de utvecklas*
 - vågar de säga vad de tänker*



Vad behövs för att bygga en lärande kultur?

- *Trygghet är grunden för engagemang och utveckling*
- *När människor är trygga*
 - vågar de utvecklas*
 - vågar de säga vad de tänker*
 - vågar de ta ansvar*



Vad behövs för att bygga en lärande kultur?

- *Trygghet är grunden för engagemang och utveckling*
- *När människor är trygga*
 - vågar de utvecklas och ta ansvar*
 - vågar de säga vad de tänker*
 - vågar de ta ansvar*
- *Att bygga förtroende som ledare*

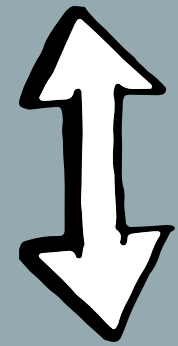


Vad behövs för att bygga en lärande kultur?

- *Trygghet är grunden för engagemang och utveckling*
- *När människor är trygga*
 - vågar de utvecklas och ta ansvar*
 - vågar de säga vad de tänker*
 - vågar de ta ansvar*
- *Att bygga förtroende som ledare*

För utan trygghet – inget lärande

Psykologisk trygghet



tillit

När psykologisk trygghet finns:

–vågar vi uttrycka tankar och åsikter



(Bringselius, 2023, i Dahl, 2025)

När psykologisk trygghet finns:

–vågar vi uttrycka tankar och åsikter

–vågar vi bidra



(Bringselius, 2023, i Dahl, 2025)

När det råder psykologisk trygghet:

- vågar vi uttrycka tankar och åsikter
- vågar vi bidra
- vågar vi testa nytt



(Bringselius, 2023, i Dahl, 2025)

När det råder psykologisk trygghet:

- vågar vi uttrycka tankar och åsikter
- vågar vi bidra
- vågar vi testa nytt
- vågar vi ta ansvar



(Bringselius, 2023, i Dahl, 2025)

När psykologisk trygghet saknas...

- tystnad
- osäkerhet
- låg delaktighet

När psykologisk trygghet saknas...

- tystnad
- osäkerhet
- låg delaktighet

Då går vi miste om...

Fler perspektiv gör oss klokare tillsammans

—> ökar lärande, innovation och engagemang

—> fler vågar agera utifrån sitt omdöme

(Bringselius, 2023, i Dahl, 2025)



Tillit leder till:

- högre motivation
- bättre resultat
- vilja att anstränga sig
- mod att ta ansvar och driva utveckling

(Fors Brandebo, 2021, Bringselius, 2021, i Dahl, 2025)

Tillit är avgörande för...

- innovation
- en positiv arbetsmiljö
- att anpassa undervisningen efter barnens/elevernas behov



(Fors Brandebo, 2021, Bringselius, 2021, i Dahl, 2025)

Vi kan ha struktur...

Vi kan ha struktur...
Vi kan ha tillit...

Vi kan ha struktur...

Vi kan ha tillit...

Men ändå uppleva motstånd...

Vi kan ha struktur...

Vi kan ha tillit...

Men ändå uppleva motstånd...

Och det är helt normalt.

För att höja elevers resultat...

(Katz & Ain Dack, 2017)

För att höja elevers resultat...

behöver vi förändra hur vi tänker och agerar

(Katz & Ain Dack, 2017)

För att höja elevers resultat...

behöver vi förändra hur vi tänker och agerar

och det kräver att vi lär nytt

(Katz & Ain Dack, 2017)

Vi undviker lärande - utan att vara medvetna om det

(Katz & Ain Dack, 2017)

Vi bekräftar det vi redan vet och tänker

(Katz & Ain Dack, 2017)

**Vi söker oss till likasinnade som bekräftar
det vi vill höra**

(Katz & Ain Dack, 2017)

Vi tar mentala genvägar

(Katz & Ain Dack, 2017)

**Tänker du att det gäller
andra, men inte dig?**

(Katz & Ain Dack, 2017)

Illusorisk överlägsenhet

(Katz & Ain Dack, 2017)

**Andra behöver förändras,
men inte en själv**

(Katz & Ain Dack, 2017)

**Vi bekräftar varandra,
men utmanar inte.**

(Katz & Ain Dack, 2017)

Osäkerhet och sårbarhet

- vill framstå som kompetenta
- undviker att visa osäkerhet
- ber inte om hjälp



Att lära nytt skapar osäkerhet och sårbarhet.

Motstånd handlar ofta inte om ovilja, utan om osäkerhet och sårbarhet



Tillitsfulla relationer och kunskap minskar osäkerhet

→ vi vågar mer

→ vi lär oss mer



Uppmärksamma känslor i förändring

Var öppen - det skapar trygghet





REFLEKTERA



Tänk på en person som är riktigt bra på att leda möten.

Vad gör den personen som gör skillnad?

Möten som får effekt



Möten som får effekt

Vad kostar våra möten?

Varje person på mötet kostar ca 335 kr i timman.

En timmes möte = ca 335 kr i timman.

40 personer = 13 400 kr

En timmes möte = ca 335 kr i timman.

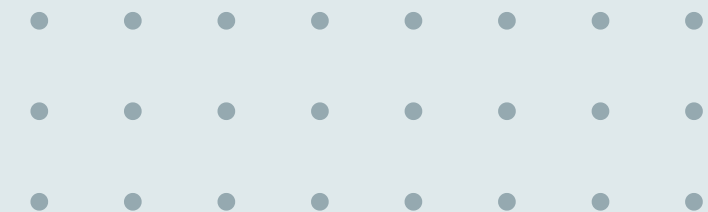
40 personer = 13 400 kr

40 personer

2 h/vecka

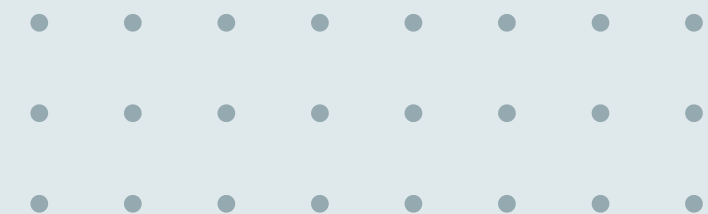
36 veckor \approx 1 000 000

VARFÖR MÖTS VI?



VARFÖR MÖTS VI?

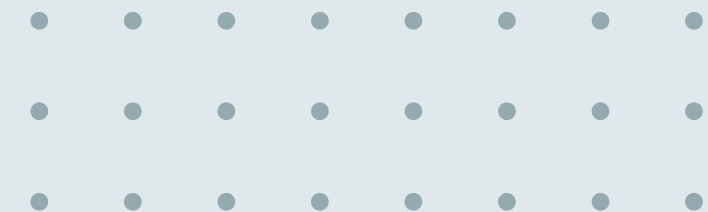
Vilket behov ska mötet fylla?



VARFÖR MÖTS VI?

Vilket behov ska mötet fylla?

Vad ska det leda till?



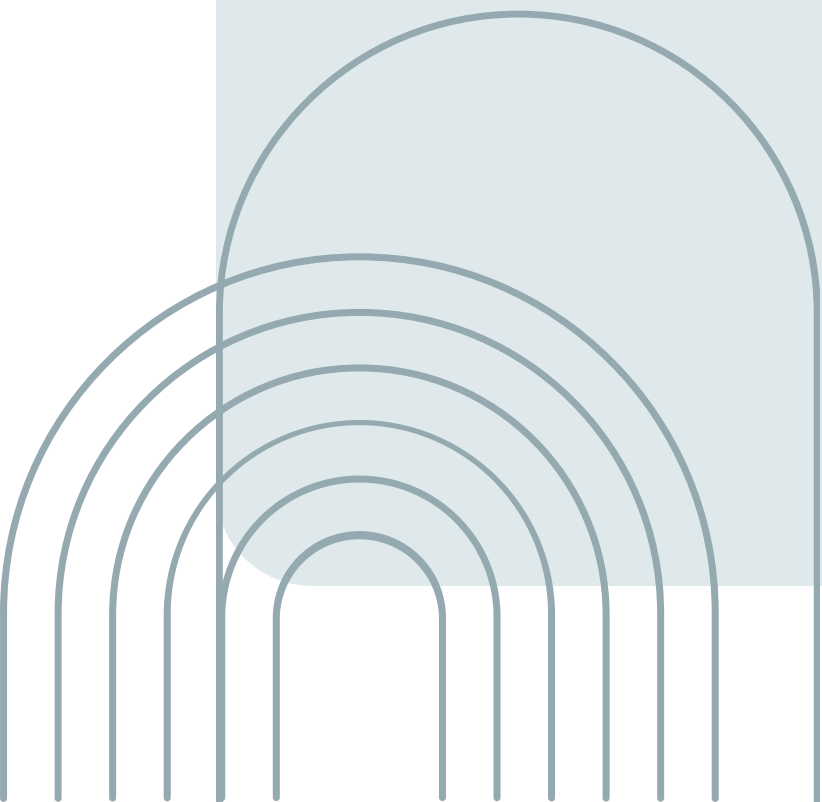
MÖTEN OCH INFORMATION

- Använder vi mötestiden rätt?



MÖTEN OCH INFORMATION

- Använder vi mötestiden rätt?
- Vad ska vi göra mer av?



MÖTEN OCH INFORMATION

- Använder vi mötestiden rätt?
- Vad ska vi göra mer av?
- Vad ska vi sluta med?

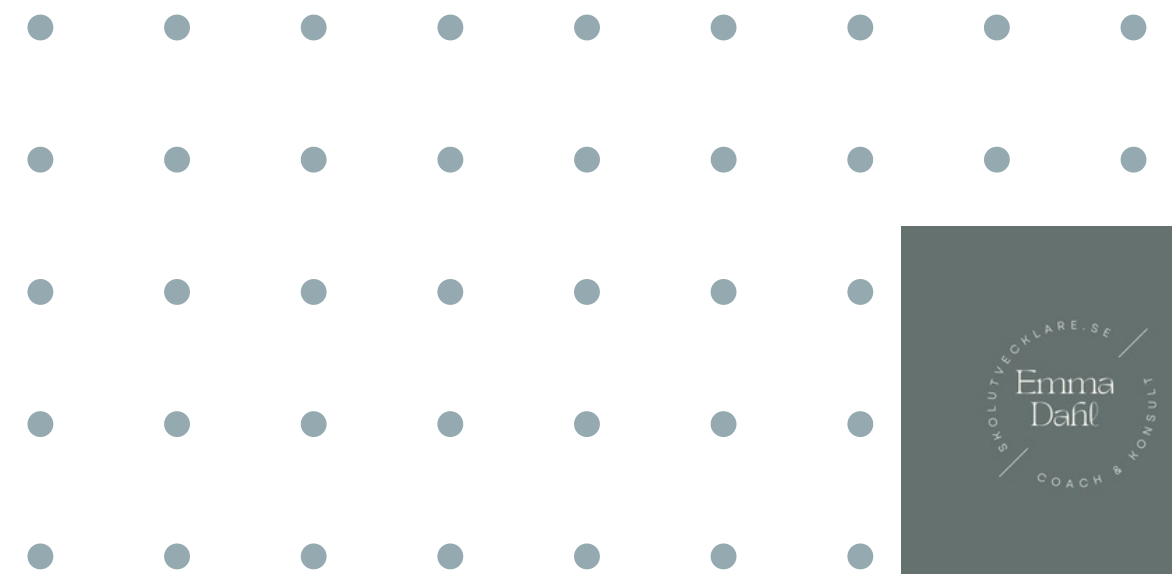


INFÖR ETT MÖTE



INFÖR ETT MÖTE

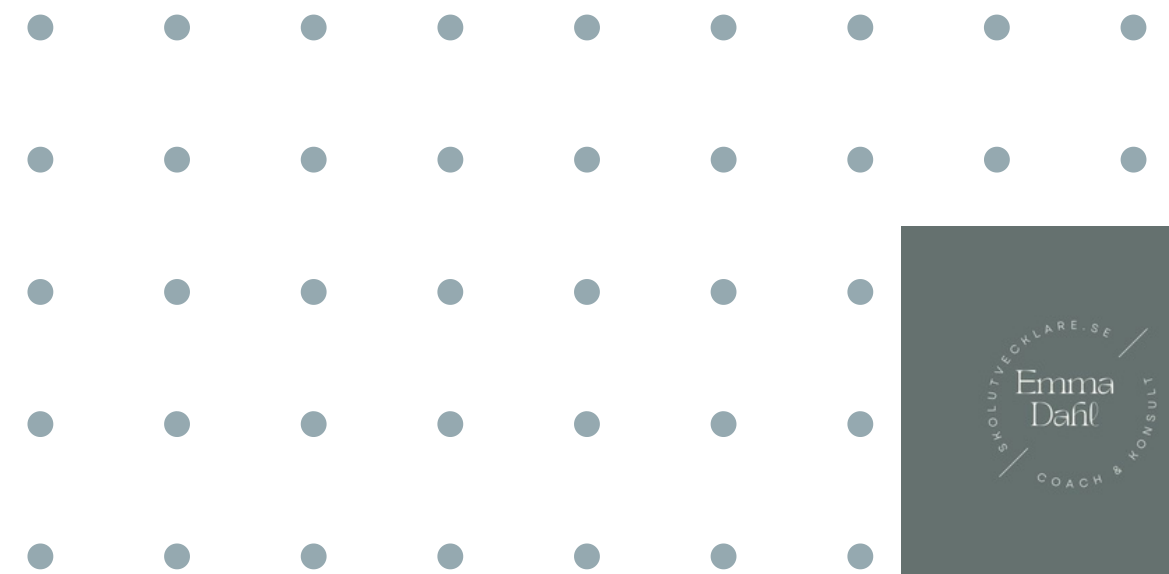
Vad är syftet?



INFÖR ETT MÖTE

Vad är syftet?

Vad ska vi åstadkomma?

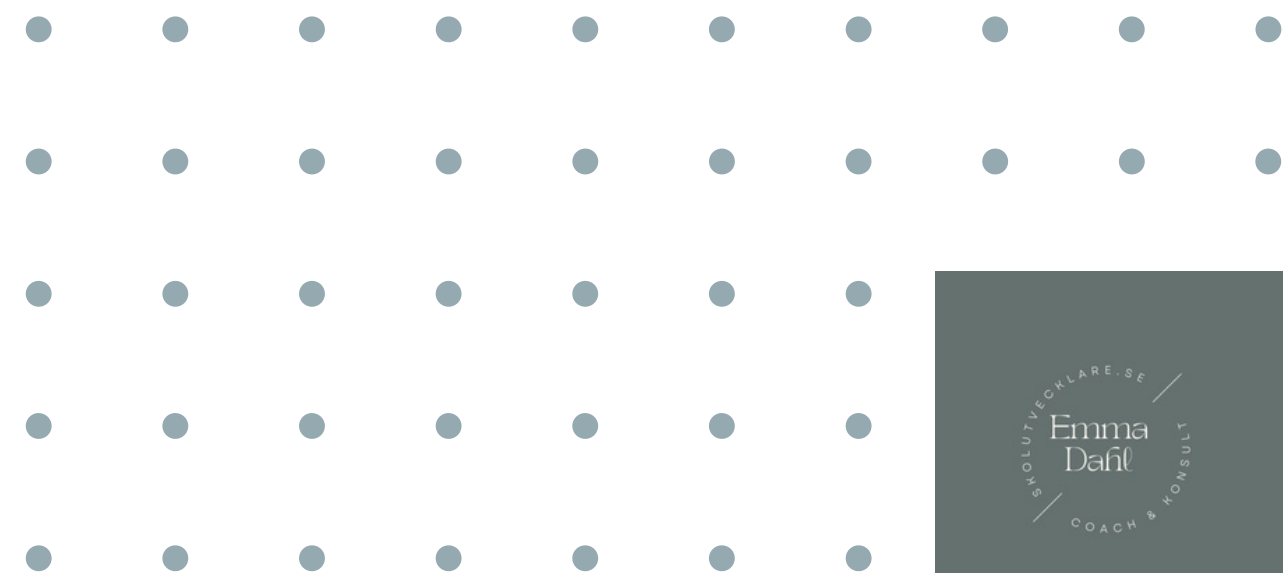


INFÖR ETT MÖTE

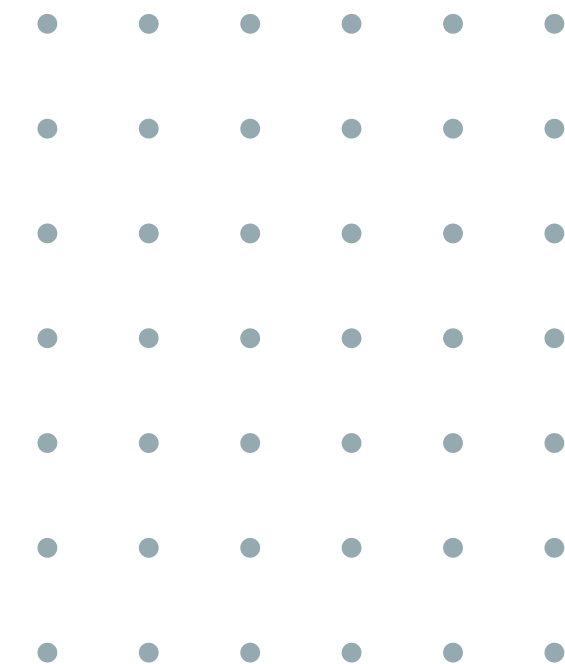
Vad är syftet?

Vad ska vi åstadkomma?

Hur ska mötet läggas upp?

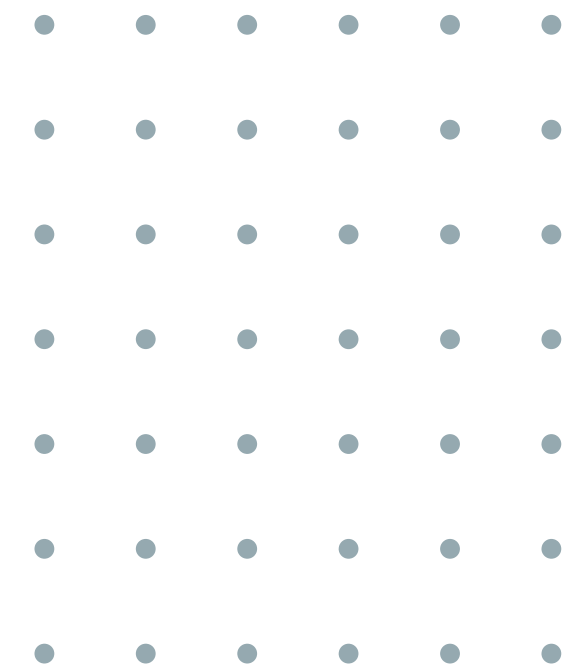


UNDER ETT MÖTE



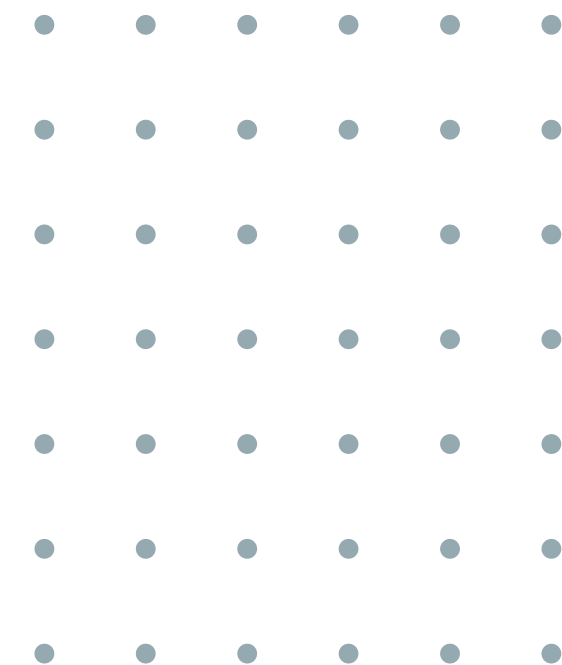
UNDER ETT MÖTE

- Håll riktning och fokus



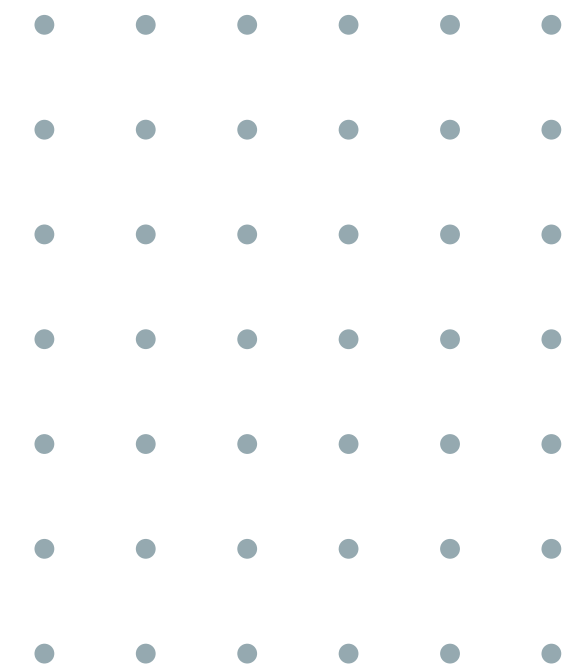
UNDER ETT MÖTE

- Håll riktning och fokus
- Skapa delaktighet



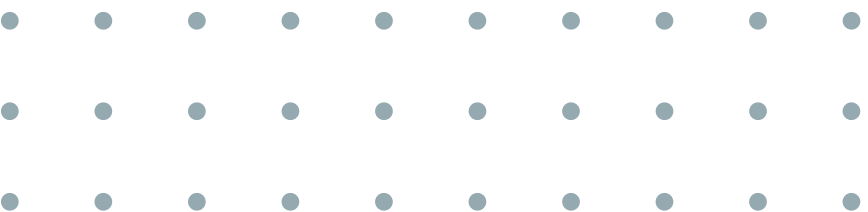
UNDER ETT MÖTE

- Håll riktning och fokus
- Skapa delaktighet
- Få fler att bidra



ETT MÖTE SOM FÅR EFFEKT...

01. START – TYDLIG RIKTNING
02. ARBETE – GEMENSAMT FOKUS
03. FRAMÅTRIKTNING – VAD TAR VI VIDARE?
04. AVSLUT – TYDLIGT NÄSTA STEG

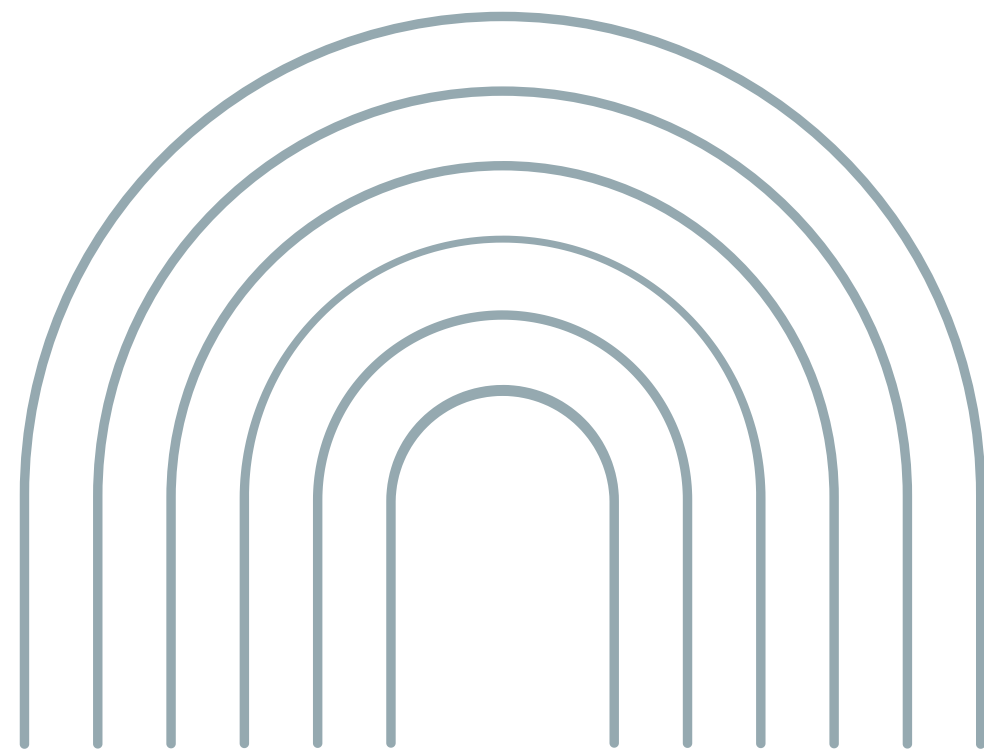


ETT BRA MÖTE

Tydligt syfte

Fler är aktiva

Leder till resultat



ETT BRA MÖTE

Tydligt syfte

Fler är aktiva

Leder till resultat

ETT MINDRE BRA MÖTE

Oklart varför ni ses

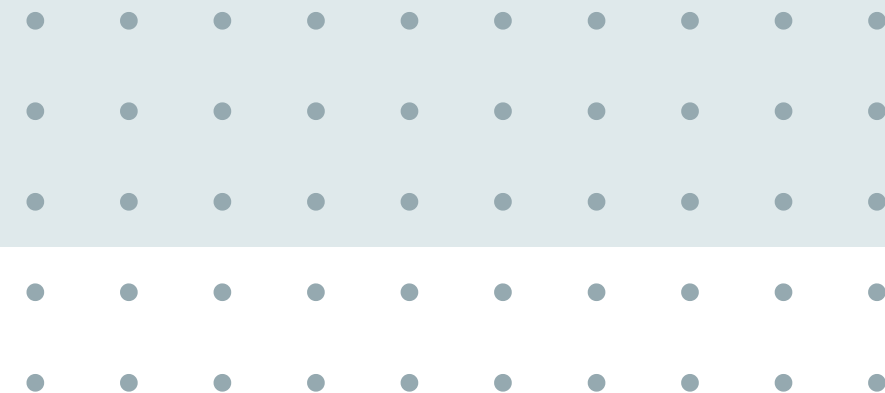
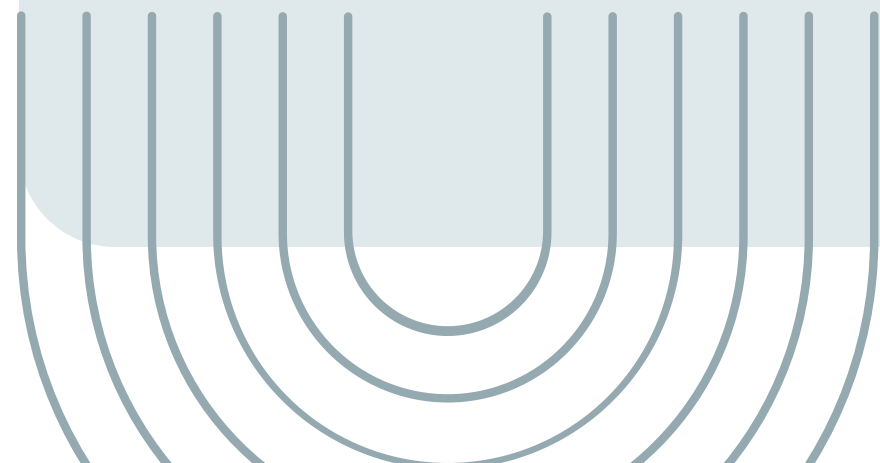
Några pratar – andra är tysta

Leder ingenstans



HUR SKAPAS DELAKTIGHET?

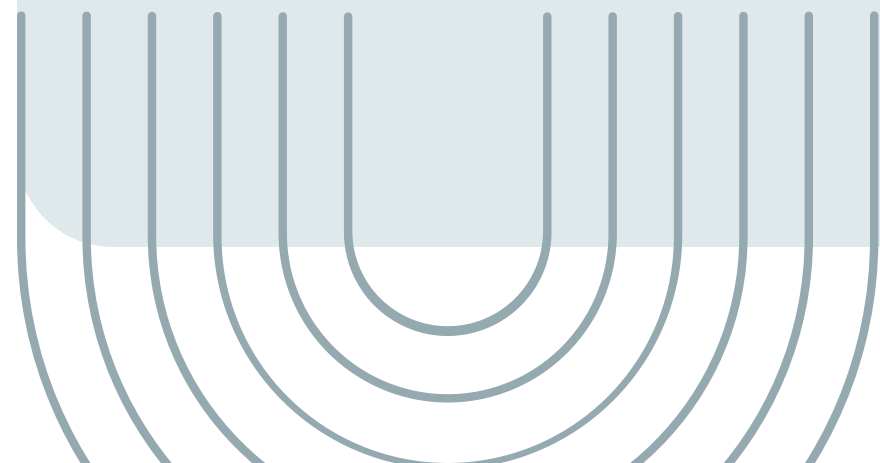
Tydlighet i vad som förväntas



HUR SKAPAS DELAKTIGHET?

Tydlighet i vad som förväntas

Alla får komma till tals



HUR SKAPAS DELAKTIGHET?

Tydlighet i vad som förväntas

Alla får komma till tals

Du leder samtalet framåt



TYSTNAD

TYSTNAD

Vad kan du göra?

Bekräfta tystnaden

TYSTNAD

Vad kan du göra?

Bekräfta tystnaden

Jag märker att det blev tyst...

TYSTNAD

Vad kan du göra?

Bekräfta tystnaden

Jag märker att det blev tyst...

Vad tänker ni?

TYSTNAD

Vad kan du göra?

Bekräfta tystnaden

Jag märker att det blev tyst...

Vad tänker ni?

Vi tar en runda (ge tid att tänka först)

PROBLEMFÖRSKJUTNING

PROBLEMFÖRSKJUTNING

Vi pratar om fel saker

PROBLEMFÖRSKJUTNING

Vi pratar om fel saker

Vad kan du göra?

PROBLEMFÖRSKJUTNING

Vi pratar om fel saker

Vad kan du göra?

Synliggör vad som händer

PROBLEMFÖRSKJUTNING

Vi pratar om fel saker

Vad kan du göra?

Synliggör vad som händer

Led tillbaka till uppgiften

-Jag märker att vi är på väg bort från frågan

PROBLEMFÖRSKJUTNING

Vi pratar om fel saker

Vad kan du göra?

Synliggör vad som händer

Led tillbaka till uppgiften

- Jag märker att vi är på väg bort från frågan
- Vad är det vi egentligen ska prata om?

PROBLEMFÖRSKJUTNING

Vi pratar om fel saker

Vad kan du göra?

Synliggör vad som händer

Led tillbaka till uppgiften

- Jag märker att vi är på väg bort från frågan
- Vad är det vi egentligen ska prata om?
- Vad kan vi göra här och nu?

VAD HÄNDER I VÅRA MÖTEN?

VAD HÄNDER I VÅRA MÖTEN?

Ibland blir det tyst

VAD HÄNDER I VÅRA MÖTEN?

Ibland blir det tyst

Ibland pratar vi om fel saker

VAD HÄNDER I VÅRA MÖTEN?

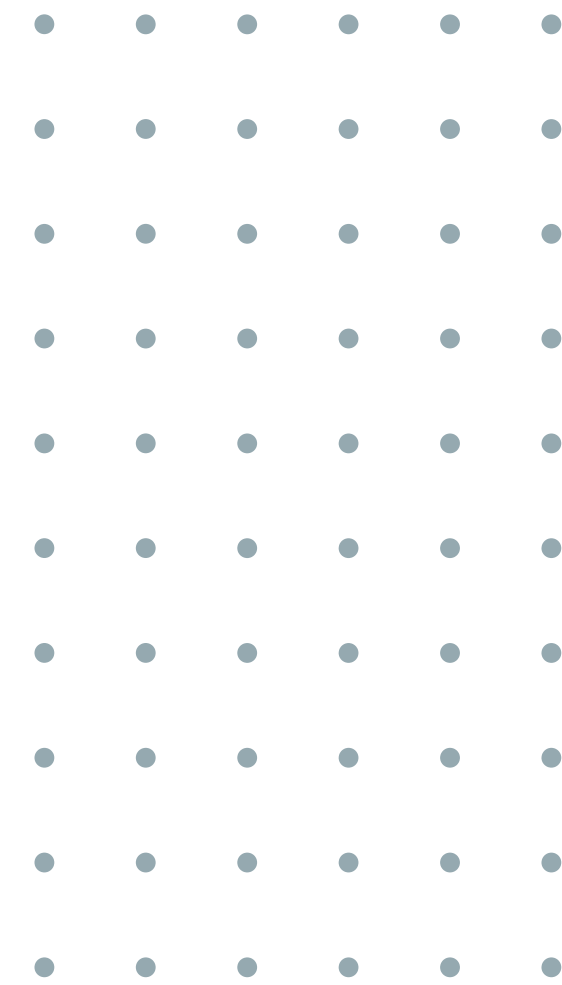
Ibland blir det tyst

Ibland pratar vi om fel saker

Ibland pratar vi...
utan att komma framåt

EFTER MÖTET

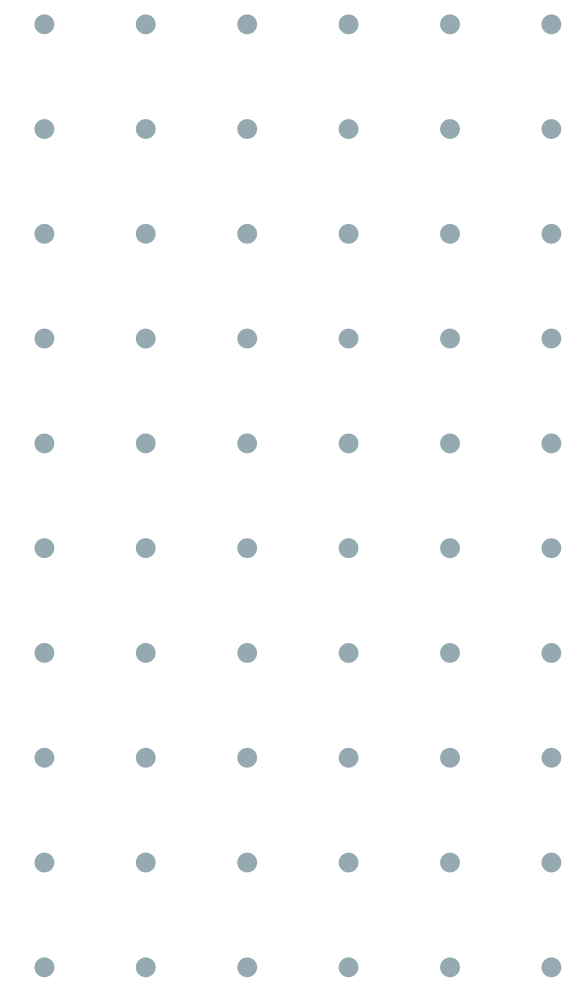
Skapa tid för reflektion



EFTER MÖTET

Skapa tid för reflektion

Vad tar vi med oss?

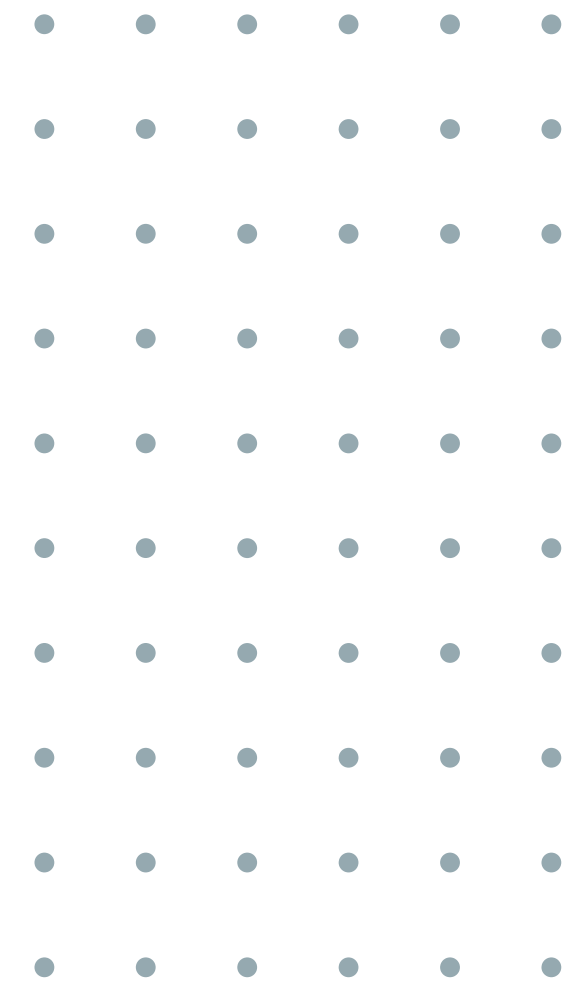


EFTER MÖTET

Skapa tid för reflektion

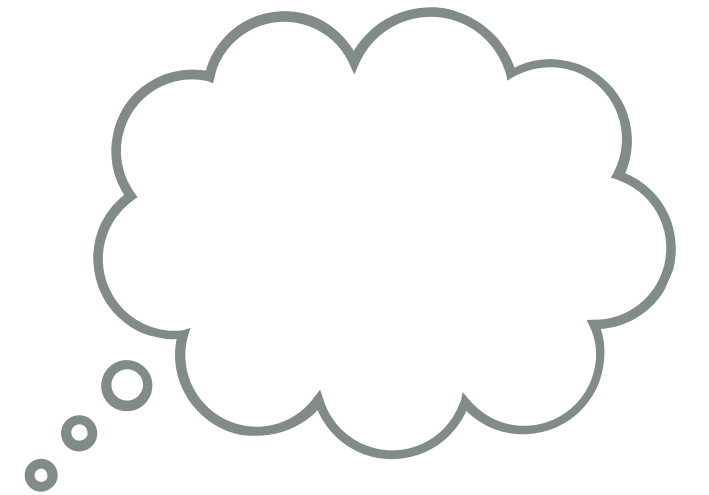
Vad tar vi med oss?

Vad gör vi annorlunda?



REFLEKTERA ÖVER DITT SENASTE MÖTE

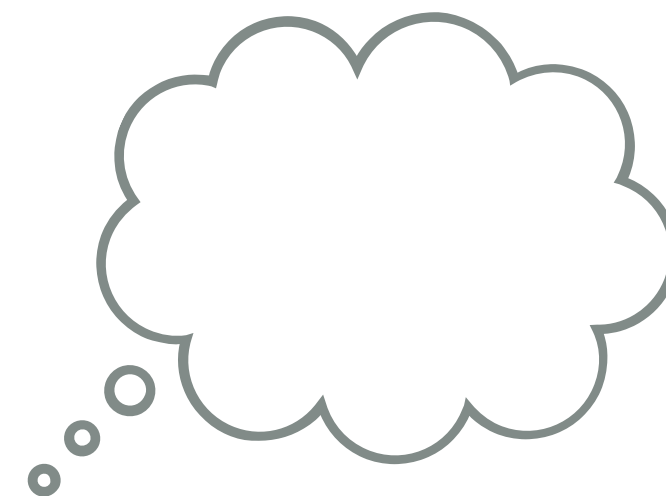
Vad fungerade bra?



REFLEKTERA ÖVER DITT SENASTE MÖTE

Vad fungerade bra?

Vad kunde gjorts annorlunda?

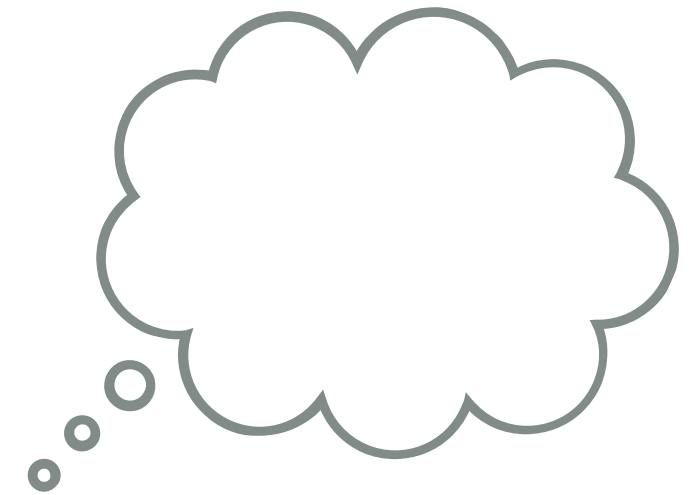


REFLEKTERA ÖVER DITT SENASTE MÖTE

Vad fungerade bra?

Vad kunde gjorts annorlunda?

Vad tar du med dig till nästa möte?



ANALYS AV ETT MÖTE

FIGUR 7.1. Mall för analys av möten. (Fritt tolkad från Grundskoleförvaltningen i Borås Stad, 2017.)

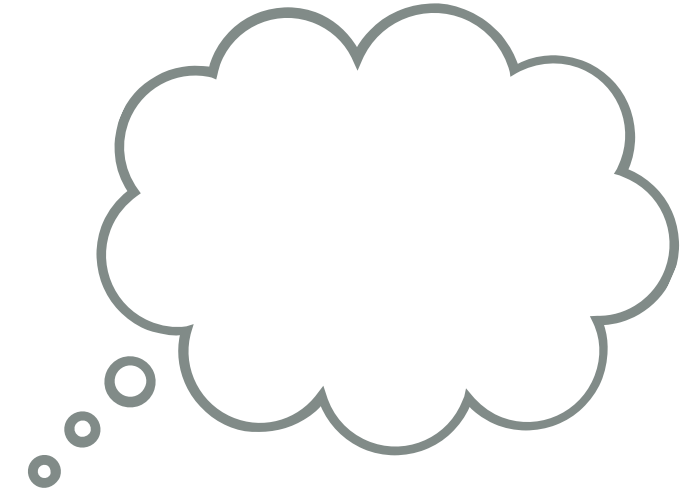
	Väldigt nöjd	Nöjd	Ganska nöjd	Inte nöjd alls
Typ av möte				
Rätt innehåll				
Mötesstruktur, tider, agenda				
Delaktighet				
Mötesregler				
Möteskultur				
Dokumentation				
Koppling till förra mötet och nästa möte				
Samtalsledaren				

Tänk på ett möte du har lett som gick bra eller ett som gick mindre bra.

Vad var du nöjd med? Och inte?

(Hämtad i Dahl, 2025, s. 149)

DET GODA MÖTET – ANALYS



FIGUR 7.1. Mall för analys av möten. (Fritt tolkad från Grundskoleförvaltningen i Borås Stad, 2017.)

	Väldigt nöjd	Nöjd	Ganska nöjd	Inte nöjd alls
Typ av möte				
Rätt innehåll				
Mötesstruktur, tider, agenda				
Delaktighet				
Mötesregler				
Möteskultur				
Dokumentation				
Koppling till förra mötet och nästa möte				
Samtalsledaren				

Reflektera. Vad fick du syn på? Vad var bra och vad hade kunnat göras bättre på det mötet?

Vilken insikt tar du med dig? Hur kan du ta vara på den insikten nästa gång du planerar för och leder ett möte?

(Hämtad i Dahl, 2025, s. 149)

Ni sitter i möten varje vecka.

Ni lägger tid, energi, engagemang...



Ni sitter i möten varje vecka.

Ni lägger tid, energi, engagemang...

Men hur ofta leder det till faktisk förändring i undervisningen?



Vi gör sällan för lite...

men vi får inte alltid den effekt vi vill ha



Och det är här ditt ledarskap blir avgörande.

Och det är här ditt ledarskap blir avgörande.

...som den som får andra att vilja, våga och kunna

Mellanledarskap - gör skillnad i praktiken

Inte i allt ni gör...
utan i vad ni väljer att fokusera på -
och vad ni väljer att sluta göra.

Frågor vi behöver ställa oftare:

- Varför händer det så lite när vi gör så mycket?
- Vad är viktigt på riktigt?



(Svedberg, u.å)

Frågor vi behöver ställa oftare:

- Varför händer det så lite när vi gör så mycket?
- Vad är viktigt på riktigt?
- **Gör vi det som faktiskt gör skillnad?**



(Svedberg, u.å)

Struktur.

Struktur. Kultur.

Struktur. Kultur. Ledarskap.

Struktur. Kultur. Ledarskap. Möten.

Struktur. Kultur. Ledarskap. Möten.

Allt hänger ihop.

**Vad tar du med dig? Och vad kommer du
göra annorlunda?**

**I slutändan handlar det inte vad vi
pratar om...**

...utan om vad vi faktiskt förändrar

Tack för idag!

Vad tar du med dig? Medskick till mig?



REFERENSER

Blossing, U. (2003). *Skolförbättring i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Blossing, U. (2008). *Kompetens för samspelade skolor. Om skolorganisationer och skolförbättring*. Lund: Studentlitteratur.

Blossing, U. & Wennergren, A-C. (2019). *Kollegialt lärande. Resan mot framtidens skola*. Lund: Studentlitteratur.

Bringselius, L. (2021). *Tillitsbaserat ledarskap. Från pinnräknande till samskapande*. Helsingborg: Komlitt.

Bringselius, L. (2023). *Psykologisk trygghet: att välkomna den som utmanar*. Stockholm: Volante.

Dahl, E. (2025) *Hållbart och utvecklingsinriktat rektorskap – en handbok*. Stockholm: Lärarförlaget

Fors Brandebo, M. (2021). *Tillitsskapande ledarskap: från teori till praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Gyllander Torkildsen, L. & Nehez, J. (2020). *Att leda utvecklingsprocesser i förskola och skola*. Lund: Studentlitteratur.

Hargreaves, A. & Fink, D. (2008). *Hållbart ledarskap i skolan*. Lund: Studentlitteratur.

Håkansson, J. & Sundberg, D. (2018). *Utmärkt ledarskap i skolan: Forskning om att leda för elevers måluppfyllelse*. Stockholm: Natur & Kultur.

Katz, S. & Ain Dack, L. (2017). *Professionsutveckling och kollegialt lärande: framgångsstrategier och utvecklande motstånd*. (Första utgåvan). [Stockholm]: Natur & kultur.

Nylund, J. & Åhlander, L. (2021). *Regi för lärande. En guide för praktikinriktat pedagogiskt ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Rönnerman, K., Edwards-Groves, C. & Grootenboer, P. (2018). *Att leda från mitten: lärare som driver professionell utveckling*. Stockholm: Lärarförlaget.

Scherp, H-Å. (2013). *Lärandebaserad skolutveckling. Lärglädjens förutsättningar, förverkligande och resultat*. Lund: Studentlitteratur.