13.45–15.00

Självledarskap i skolans utvecklingsarbete – så stärker du ditt inre ledarskap

REFLEKTION • SAMTAL • UTVECKLING

Ninna Gylin 21-09-2026

Självledarskap i praktiken

- Självledarskap synliggör den egna rollen, stärker medvetenhet och möjliggör aktivt bidrag i gemensamma utvecklingsprocesser.
- Ett handledande arbetssätt - genom att belysa de processer som sker i handledning möjliggörs och utvecklas eget självledarskap
- Samtalsteknik som utvecklar– struktur för samtal, aktivt lyssnande och varsam återkoppling
- Kreativ och innovativ samarbetskultur - utveckla arbetslagets förmåga att hantera motgångar och bygga resiliens samt konkret skapa KASAM-begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet

NINNA GYLIN

Ninna Gylin är specialpedagog, processhandledare och har mångårig erfarenhet av arbete med utbildning/ handledning inom grundskola, gymnasium och Folkhögskola. Idag jobbar Ninna på konsultbasis runt utbildning och handledning.

SJÄLVLEDARSKAP

Reflektionsfrågor

Vad har varit din främsta lärdom från dina egna reflektioner under denna timme som gått?

Vilka tankar skulle du vilja bygga vidare på? Göra mer av ?

Vad behöver du tänka mer på för att utmana ditt eget självledarskap för att växa idag?

Processhandledning

tänka
förståelse
fördjupa
öppet
olika

producera
handla/göra
beslut

H. Maturanas ”Estetiska domäner” (1928-1921)

Sokratiska/ Existentiella samtal

- sättet att ställa frågor
- intar inte roll som expert
- leder individen till en bättre förståelse
- ingen krav på sanning
- inget krav på att veta mer än andra
- uppmuntrar att personen själv hittar svar
- uppgiften är bara att vara en medhjälpare- en förlösare
- tilltro till att andra hittar rätt
- kritisk sökarljus mot sina egna uppfattningar
- inga lösningar

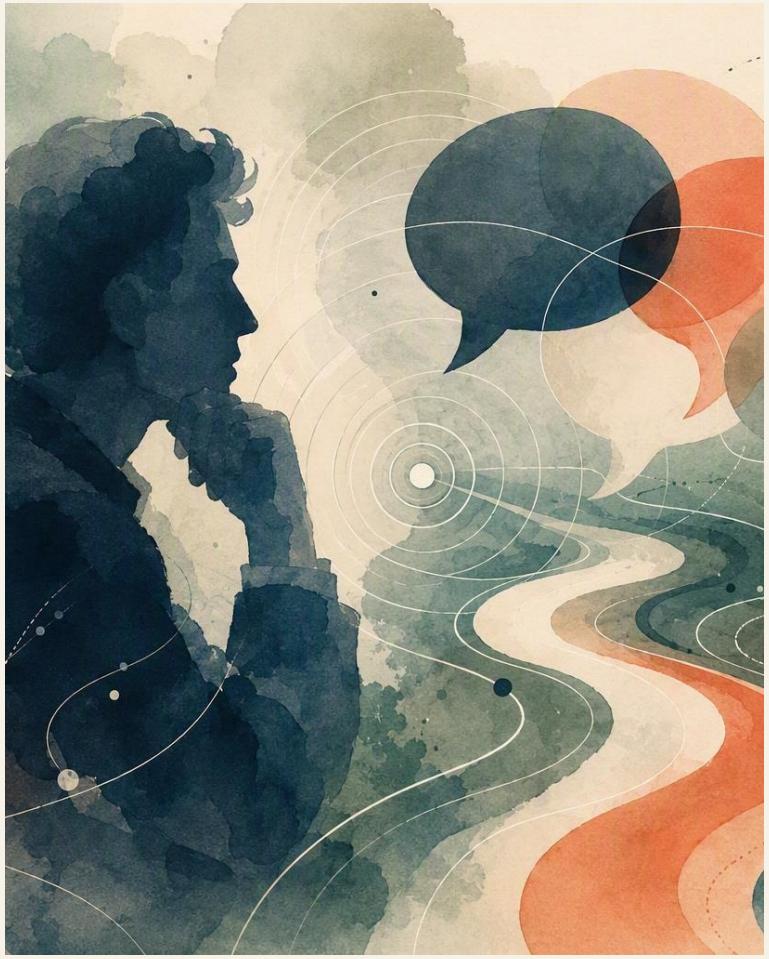
Tänkandet som en inre dialog

Tänkandet är att föra en dialog med sig själv som ger mening i den mänskliga existensen.

Ett sätt att befria sig själv från det självklara, vedertagna och de konventionella sanningarna.

Den som inte kan lyssna på andras åsikter är inställda på att göra det alla gör och tycker.

När många tänker samma är det lätt att dras med utan att själv ifrågasätta vad som skulle kunna vara bättre



(Hanna Arendt (1908-1975)

Det äkta mötet-

Vi blir till via den andra

Bygger på att bejaka den andra som du är.

Vi öppnar upp för var och en och omformas till ett vi.

(Buber 1848-1965)

Den handleddes perspektiv

- relatera till andra
- utforskar tankar, åsikter/värderingar
- öppnen för att pröva nya tankebanor
- hantera komplexa moraliska/etiska dilemman

Vilket kan leda till :

- ökad självkännedom; se styrkor och förståelse för det som känns svårt
- ökat lyssnande (Tänk på vad din medarbetare /kollega säger- var inte alltid upptagen av vad menar eller att du är upptagen av att svara)
- tränar ditt seende: vi har två ögon och två öron men bara en mun
- använder mer öppna frågor som beskriver och leder till bättre förståelse
- tränar att hantera ovisshet
- Stärker samarbetskultur
- förebygga konflikthantering

Samtalsteknik som utvecklar

Frågor om beskrivningar kan vara hjälpsamma för processer…

Ovanliga frågor

…..Vad såg du? Vad upplevde du? Vad lade du märke till?

Vilken var din uppfattning? Istället för…. Vad är det? Hur är det?

-Hur är det här i **jämförelse** med …Ex. Förra gången du mötte en grupp

-I **relation** till; ex Hur såg det då ut? Vem var då inblandade

(I stället för … När började? När blev det Värre? När blev det bättre?)

Använda pauser- Låta tystnaden vara

Tillståndsbyrån

Fyra steg för att skapa Trygghet i Arbetsgrupper

INCLUCION SAFTY

att få vara inkluderad, höra till,uppmuntra alla

LEARNING SAFTY

l ärande uppmuntras och möjliggörs, misslyckande, felbedömning,omdefinieras som källa till lärande

CONTRIBUTOR SAFTY

komma med idéer,bidra, vara medskapare, visa uppskattning för varandra -bygga vidare

CHALLENGER SAFTY

våga utmana och ifrågasätta utan att ifrågasättas av repressalie, våga tänka nytt och annorlunda

TIMOTHY CLARK

Ökad trygghet ger ökad grad av effektivitet

Mellanmänsklig friktion

Intellektuell friktion

TOR WENNERBERG

Meta reflektioner

Rekor Lisa Eklöv
Filosofiska skolan

Vad är skillnad på tradition och vana?

Varför har vi Luciatåg? Hur mycket kan ett Luciatåg förändras och fortfarande vara ett Luciatåg?

Vad är skillnad mellan begär och behov?

Vad ska finnas på skolans väggar? Varför?

Hur påverkas vår människosyn i ett diagnosparadigm?
Finns fri vilja om någon inte kan styra sina handlingar?
Kan någon då hållas ansvarig för beteendet

Är det det slöa eller det energiska som påverkar världen mest?

ÖVNING

Metareflektion

1. Vad var det vi förväntade oss skulle hända?
2. Vad var det som faktiskt hände?
3. Vad gjorde vi som fungerade?
4. Vad gjorde vi som fungerade?
5. **Vad kan vi göra annorlunda i fortsättningen?**

Kasam- KÄNSLA AV SAMANHANG

Meningsfullt

Vad vill jag göra? Hör det jag vill till mitt uppdrag och är det min uppgift? Har jag kompetens och kunskap att göra det jag vill göra? Om inte ställ det åt sidan!

Begriplighet

Vad ingår jag i mitt uppdrag? Hör det till mitt uppgift? Har jag kompetens för det uppdrag jag förväntas att göra? Om inte vem kan jag få hjälp av?

Hanterbart

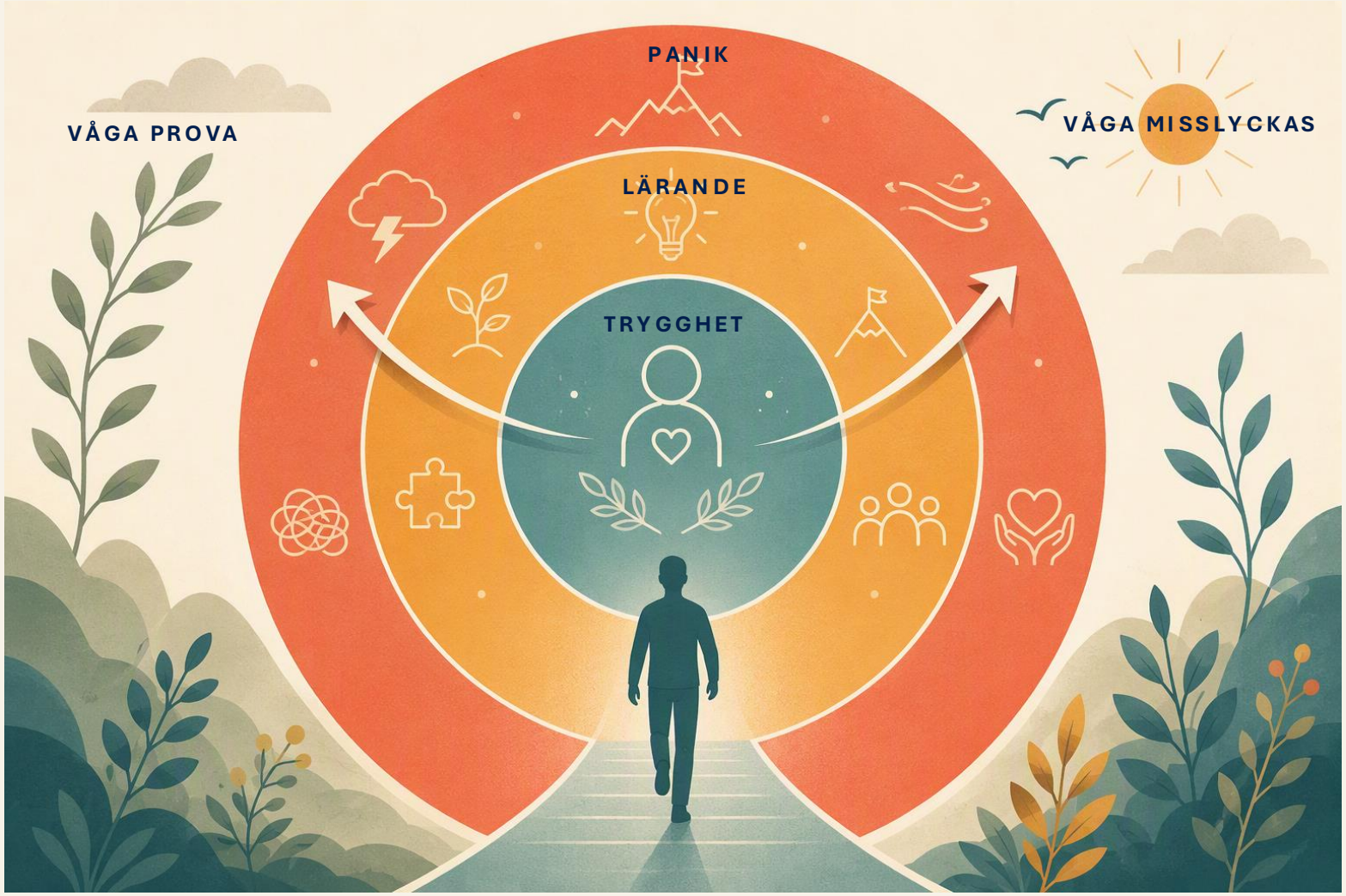
Vad kan / bör jag göra? Finns tid för det i ramen för mitt uppdrag.. om inte vad saknas och vem kan ge mig svar på vad och hur jag ska göra?

Salutogens- Hälsans Ursprung, Antonovsky

Övning

- Vad gör att detta kollegiet är värdefullt för dig?
- Vad gör att just DU är värdefull medlem i detta kollegiet?
- Hur vet vi i detta kollegiet att vi kommer närmare vårt mål/ syfte
  -vilka tecken kan vi se… märka…
- Vem kan jag/vi be om hjälp/ eller vem kan peppa/supporta dig/ oss för att komma vidare?

Proximala utvecklingszoner



Återkoppling

Feedback är en gåva som du ger till en annan människa
Feedback är en gåva som någon ger till dig

Undvik 4H: HAT HOT HÅN HÄMND

utgå från dig själv, dina behov och använd JAG-budskap

Beteende

vad jag ser eller hör

Känsla

vad jag känner när jag ser eller hör

Konsekvens

varför jag reagerar så och vad jag skulle önska hände i stället

Referenser...läs vidare

“Reflekterande processer”

Tom Andersen

“Existential perspectives on Supervision”

Emmy van Deurzen Sara Young

“Kasam på jobbet : Vägen till hållbara och hälsofrämjande arbetsliv”

Ann-Sofie Forsman

”Rädda organisationen - En bok om Psykologisk trygghet i arbetslivet”

Tor Wennerberg

“Frågor vid coaching och grupputveckling”

Hardy Olson

“Du har svaren”

Tula Jansson

“Filosofera tillsammans”

Kalle Grind m.m

“Jag-och-Du”

M. Buber

Behöver ni hjälp vidare med dessa funderingar?

Kontakta mig vid intresse för utbildning eller handledning.

Mail: ninna.gylin@gmail.com

Tack

Ninna Gylin 21-09-2026