

Innhold

Forord	9
Innledning	13
Begrepsavklaringer og grunnleggende antakelser	17
Bokas oppbygging	21
Kapittel 1 Teori og praksis for lærende ledere	25
<i>Viviane M.J. Robinson</i>	
Oppgave- og relasjonsdilemmaet	26
Å være lukket for læring	29
Å være åpen for læring	32
Nøkkelkomponentene i lærende samtaler	36
Bruk av lærende samtaler i en skolesammenheng	39
Å være klar og tydelig	39
Invitere inn andres synspunkter	41
Avdekke og sjekke kjerneantakelser	44
Innlæring av lærende ledelse	49

Kapittel 2 Hvorfor skal lærende ledelse føre til læreres pedagogiske utvikling? – Et selvbestemmelsesperspektiv. .	53
Menneskets grunnleggende psykologiske behov.	56
Internalisering av ytre behov	58
Sammenhengen mellom lærende ledelse og læreres motivasjon for pedagogisk utvikling	64
Respekt (for seg selv og andre)	65
Maksimer gyldig informasjon	67
Indre forpliktelse	68
Oppsummering.	70
Kapittel 3 Forskningsdesign og metode	73
Deltakere.	74
Design.	75
Analyser	76
Etikk.	78
Kapittel 4 Datadrevne lærende samtaler mellom leder og lærere	81
Skolelederne og utgangspunktet for studien.	83
Fra forkledd til avslørte synspunkter	87
Fra å ha kontroll over utfallet til å være åpen for andre løsninger	92
Instrumentell eller genuin parafrasering.	97
Å utfordre til utforskning – fra passiv til aktiv	99
Betydning av å være åpen for læring i datadrevne samtaler mellom leder og lærere.	103

Kapittel 5 Ikke-handlinger: Å la være å gjøre noe kan være like uheldig som å gjøre feil	109
Hva er en ikke-handling?	111
Hva er det skoleledere ikke gjør?	114
Leder er ikke helt ærlig om sitt egentlige synspunkt . .	115
Hva kan være årsaken til at ledere ikke er helt ærlige om sitt egentlige synspunkt?	119
Leder unngår parafrasering, summering og sjekk av enighet.	121
Hva skjer i en samtale der deltakerne ikke opplever å bli lyttet til?	124
Leder utforsker ikke den andres perspektiv	125
Leder sjekker ikke enighet om problemet eller problemets løsning før de går videre i planleggingen. .	131
Oppsummering.	134
 Kapittel 6 Profesjonelle læringsfellesskap.	137
Å delta i et profesjonelt læringsfellesskap for rektorer gir større forståelse for profesjonelle læringsfellesskap. . .	145
Deltakelse i et profesjonelt læringsfellesskap for rektorer bidrar til utvikling av egen profesjonalitet som rektor . . .	145
Betydningen av eksternt støtte i fasilitering av profesjonelle læringsfellesskap for rektorer.	147
 Kapittel 7 Å utvikle seg som en lærende leder. Lederutvikling gjennom deltakelse i profesjonelt læringsfellesskap for skoleledere	149
Lederutvikling gjennom deltakelse i et profesjonelt læringsfellesskap for skoleledere.	150
Data som omdreiningspunkt for struktur, innhold og læring	152

Fasilitatorenes rolle som pådriver og utfordrer	158
Elevenes læring som sentreringspunkt.	163
Diskusjon	168
Fra erfaringsdeling til erfaringsutforskning	169
Å skape en kultur preget av åpenhet, ærlighet og tillit. .	171
Avsluttende refleksjoner.	173
Kapittel 8 Hvordan lærende ledelse muliggjør kollektiv problemløsning og produktivt samarbeid	175
<i>Viviane M.J. Robinson</i>	
Å arbeide med kollektiv problemløsning	178
Ferdigheter som kreves for kollektiv problemløsning	180
Vise respekt for seg selv og andre	185
Maksimer gyldigheten av informasjon	187
Øke intern og redusere ekstern forpliktelse	192
Å bruke lærende ledelse for å unngå og håndtere teamkonflikter.	196
Hvordan oppsto konflikten, og hvordan kunne den ha vært unngått?	203
Hva var noen av begrensningene i teamets ledelseskonflikt?	209
Diskusjon	212
Takk	215
Vedlegg 1 Fravær av forventet handling per leder.	217
Vedlegg 2 Kodebok for fravær av forventet handling. . . .	218
Referanser	219
Forfatterpresentasjoner.	239