



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Läraryrollen.

En studie kring huruvida läraryrollen förändrats sedan införandet av
karriärtjänster.

Tuomo Tikkanen

Självständigt arbete L6XA1A

Handledare: Mikael R. Karlsson

Examinator: Peter Erlandson

Rapportnummer: HT16-2930-043-L6XA1A

Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka huruvida lärarrollen har förändrats sedan karriärreformen för lärare 2013. Detta skedde via semistrukturerade samtal med syftet att ta reda på olika uppfattningar och reaktioner från tre informanter som samtliga är verksamma inom samma skola. Att undersökningen blev så pass småskalig som endast tre informanter kan ha bidragit till studiens resultat. Resultatet som framkom var att lärarrollen som sådan hade inte förändrats nämnvärt medan den institutionella rollen däremot tycktes ha förändrats. Då urvalet blev så litet är detta däremot inte ett tillräckligt signifikativt resultat för ens utvärderingen av en stadsdel, utan får anses agera som ett lokalt resultat på vilket man möjligen kan bedriva en djupare samt bredare undersökning.

Nyckelord: förstelärare, status, karriärtjänst, lärarreform, karriärreform

Innehåll

Inledning	2
Syfte samt frågeställningar	3
Tidigare forskning	3
Reflektioner kring urval och metoder.....	3
Förstelärare i tidigare forskning.....	4
Förstelärare professionalism.....	4
Rätt lärare på rätt plats.....	4
Förväntningar på försteläraren	5
Vem är, och vad gör, försteläraren?.....	5
Regeringens intentioner.....	6
Metod	6
En kvalitativ forskningsfråga.....	6
En vetenskapsteoretisk utgångspunkt.....	6
Kvalitativa intervjuer och urval.....	7
Inspelning och transkribering.....	7
Meningstolkande analys av data.....	8
Etiska forskningsregler.....	8
Reflektioner kring trovärdighet.....	9
Resultat	10
Beskrivning av skolan.....	10
Beskrivning av informanterna.....	10
Försteläraren.....	10
Aspiranten.....	10

Rektorn.....	11
Status samt karriärstyrning.....	11
Vad anser man om reformen?.....	11
Status för vem, skolan och/eller individen?.....	12
Karriärstyrning.....	12
Sammanfattning och analys.....	13
Kompetens- och skolutveckling.....	13
Kompetent hur då, på vilket vis?.....	13
Kompetensutveckling.....	14
Skolutveckling.....	15
Sammanfattning och analys.....	15
Kommunikation och rollanpassning.....	16
Kommunikation.....	17
Rollanpassning.....	18
Sammanfattning och analys.....	19
Diskussion.....	19
Referenser.....	22
Bilaga 1- Informationsbrev.....	24
Bilaga 2- Intervjuguide.....	25

Inledning

Denna studie handlar om lärarrollen och hur den rollen eventuellt har förändrats sedan karriärreformen för skolan trädde i form 1 juli 2013 (Lärarnas Riksförbund, 2016). Det är i första hand en intervjustudie med fokus på aktiva förstelärare i en mellanstor västsvensk stad.

Läraryrket är ett omdebatterat sådant sedan några år tillbaka. Sverige tappade rejält i alla PISA-test (Programme for International Student Assessment) och skolsystemet beskrevs mer eller mindre vara i fritt fall i samband med bottennoteringen 2006 (Ellung, 2014, 10 september). Debatten har varit het och de alltmer sjunkande resultaten i den svenska skolan gentemot övriga OECD-länder har lett till ett antal åtgärder med syftet att få till stånd en kvalitetshöjning i undervisningen som sedan ska leda till en höjning av studieresultaten. Några av dessa åtgärder är: ny läroplan (LGR 11), lärarlegitimationer, karriärtjänster, med mera (Lärarnas Riksförbund, 2016). Samtidigt pågår lärarlönelyftet i Sverige som utnyttjats olika mycket kommuner emellan. 2015 utlovades tre miljarder kronor av regeringen med syftet att höja lärarnas löner (Hernvall, 2015, 29 juni). Lönerreformen är en ambition att ytterligare höja statusen för lärare med förhoppningen om att fler individer ska intressera sig för samt söka till någon av Sveriges många lärarutbildningar. Det i sig skulle i så fall innebära en indirekt kvalitetshöjning då en potentiell konkurrenssituation om platserna på lärarprogrammen skulle leda till högre intagningskrav på betygsnivå, vilket i sin tur leder till mer ambitiösa studenter som alltså resulterar i bättre lärare. Detta bygger bland annat på studier kring PISA-testernas effektivitet där bland annat Finland nämns som exempel på hur ett utbildningssystem drar nytta av att ha höga intagningskrav (Barber & Mourshed, 2007).

Under de inledande faserna av denna studie har årets resultat från såväl TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) samt PISA offentliggjorts. I samband med dessa konstateras att Sveriges 15-åringar höjt resultaten i matematik, läsförståelse samt de naturvetenskapliga disciplinerna (PISA). Landets 10- och 14-åringar har även de höjt resultaten, enligt TIMSS. Från att i och med 2006 talat om behovet av en kvalitetshöjning i den svenska skolan kan vi nu eventuellt ändra riktning och därmed tala om en fortsatt höjning förvisso, men även en kvalitetssäkring (Holmqvist, Jeppsson & Svensson, 2016, 6 december).

Begreppet karriärtjänst lanserades i samband med en debattartikel av Lärarnas Riksförbund 31 maj 2011 som ett led i att ytterligare underbygga arbetet med yrkets (läs: lärarprofessionens) statushöjande. Detta arbete hade då redan föregåtts av bland annat införelsen av lärarlegitimationer som blev krav för tillsvidareanställning som lärare 1 december 2013 (Lärarnas Riksförbund, 2016). Dessa två steg kan i sin tur belysas ur flera perspektiv. Vi kan dels se till ambitionen med att höja statusen. Legitimationen står för en form av körkort, en licens att utföra sitt arbete. Den är lika med, men inte förmer än, ett examinationsbevis. Det finns två former av anställningar när det kommer till karriärtjänsterna. Den ena är den i formen av en förstelärare, medan den andra är ett lektorskap. De skiljer sig åt såtillvida att den sistnämnde besitter en licentiatexamen i ett ämne, eller ämnesdidaktik. Denna kan även bedriva forskning med syftet att det ska falla skolan till godo. Här finns även en löneskillnad där försteläraren föräras en lönehöjning med 5000 kr i månaden och lektorn erhåller en höjning på 10000 kr (Lärarnas Riksförbund, 2016). Alla kan ansöka om en karriärtjänst, men för att erhålla den ska vissa kriterier mötas. Dessa kriterier kan bland annat bestå av att man visat en exceptionell förmåga att visa upp ett ökat lärande hos eleverna. Det är i slutändan huvudmannen, det vill säga rektorn, som tar beslutet om vem som får en karriärtjänst. (Lärarnas Riksförbund, 2016).

I en promemoria från utbildningsdepartementet 2012 gavs förslag på arbetsuppgifter för förstelärare för att vidare definiera befattningens ansvarsområden. Några exempel härifrån är att: ansvara för introduktionen för nyanställda lärare samt coacha andra lärare, initiera pedagogiska samtal, initiera och leda projekt med syftet att förbättra undervisningen, vara

huvudansvarig för ett ämne, med mera (PM, U2012/4904/S). Ser man till behörighetskraven för lärarlegitimationen så är det i princip endast introduktionen för nyanställda lärare som skiljer sig från arbetsunderlaget för karriärtjänsterna (Svensk författningssamling, 2011:326) vilket delvis skulle kunna förklara friktionen inom lärarkåren gällande om reformen är positiv eller inte. Enligt en undersökning i ledning av SKOP 2014 ställdes frågan: ”Är det bra med förstelärare?” till 1171 grundskollärare ur Lärarförbundet (1036 svarade, alltså en svarsfrekvens på 89%). 56% svarade negativt på frågan (Lagerlöf, 2014, 22 januari).

Syfte samt frågeställningar

Studiens syfte är att undersöka om, samt i så fall hur, lärarrollen har förändrats sedan införandet av karriärtjänsterna 2013. Mer exakt handlar den om lärarnas upplevelse av eventuella förändringar. För att ta reda på detta har ett antal samtal av semistrukturert karaktär genomförts med grunden i en i förhand framtagen intervjumall (se bilaga) med fem grundläggande frågor av öppen karaktär där utrymme avsiktligt lämnats för följdfrågor som kan uppstå under samtalets gång.

Studiens forskningsfokus uttrycks genom följande frågeställning:

- Har lärarrollen förändrats för förstelärare sedan karriärtjänsterna infördes?

För att nå någon form av slutsats kring den frågan bör ytterligare, selektiva, frågeställningar iakttas:

- Var är förstelärarens fokus i mån av kompetens- samt skolutveckling?
- Finns det en lärarroll, en förstelärarroll, en institutionell roll att ta ställning till?
- Var kommer statusen ifrån och vad innebär en statushöjning?

Tidigare forskning

Reflektioner kring urval och metoder

Materialet som denna studie i mångt och mycket har utgått ifrån baseras på tidigare forskning i ämnet kring förstelärare, debattinlägg från såväl allmänna representanter för media har stått för tillsammans med kvalitativa studier av liknande karaktär. Även promemorior från utbildningsutskottet samt propositioner samt motioner från Skolverket har antagits. Förstelärarreformen som sådan är en relativt ny reform varför det emellanåt varit en fråga om att utgå från den forskning som finns att tillgå. Sökmotorn Google med tillägget ”Scholar” har stått för en stor del av sökningsprocessen tillsammans med rekommendationer på tidigare relevant forskning från handledaren som styrt studiens framfart när den riskerat att ta en felaktig riktning. Sökord som använts är: förstelärare, karriärreform, professionalism, PISA, lektor. Även ett par engelska uttryck provades som: first teacher, quality of education. Där kunde åtminstone det sistnämnda ge viss hjälp på vägen. Långt ifrån alla studier som dök upp i samband med sökning har använts då ett stort antal saknade relevans för det denna studie ville undersöka, det vill säga forskningen om upplevelsen av lärarreformens effekter. Det i kombination med att sökordet förstelärare genererade ett så stort antal träffar varför viss sökning krävdes. Sökningen gick då vidare genom att kombinera nyss nämnda sökord med andra ur sökkriterierna. Bortsett från genereringar via PISA (som visade sig vara något av en omväg i sökprocessen) så fann processen en mening samt relevans. Stoffet bygger med andra ord på såväl artiklar, kapitel ur antologier, debattinlägg som rapporter, utöver de nyss nämnda promemoriorna och dylikt.

Förstelärare i tidigare forskning

Förstelärares professionalism

Bergh och Englund (2016) lyfter frågan om professionella förstelärare med en utgångspunkt hos dessas professionalism samt utvecklingen av denna. De lyfter lösa tolkningar på två begrepp: professionalism och professionalisering som ett led i att visa på lösa formuleringar avseende nationella förväntningar på förstelärarynandet. Ett kriterium för kompetenssäkringen som reformen ska utgöra enligt dem är autonomikriteriet, det vill säga en önskan om högre nivå av autonomi för lärare. Med professionalism vad gäller lärarprofessionen syftar de till ett sociopolitiskt och moraliskt perspektiv som avser den pedagogiska kvaliteten hos läraren ifråga. Detta är även något som berörs av Englund och Solbrekke (2015).

Greppet de tar med begreppsordningen är för att styrka en hävd av hur förstelärarynandet de facto är ett system designat för att öka statusen hos lärarkåren. De nämner ytterligare begrepp som ska klinga väl med den nya rollen: ökad måluppfyllelse, kvalitet, likvärdighet. Måluppfyllelse-begreppet kan således tolkas på två sätt enligt deras tankegångar: dels den ökade måluppfyllelsen gentemot eleverna, det vill säga att det högre betyget är målet att eftersträva. Men även en ökad måluppfyllelse så till vida att man skapar en karriärstege för lärarna. Att man ger lärarna ett möjligt mål att arbeta mot, som i sin tur därmed kan höja statusen för yrket. De parafrazerar bland annat Hattie (2009) som en väg att peka på hur högre löner lockar fler kompetenta lärare, vilket alltså kan anses vara representativt för kvalitetssäkringen av undervisningen. De pekar även på tidigare forskning som i sin tur visar på att frågan om undervisningskvalitet blir felkalibrerad när man fokuserar på antalet elever i varje klass. Istället bör fokus ligga på att ha kompetenta lärare.

Även här dras slutsatsen om att reformen utgör en utveckling via differentiering där man klart skapar en hierarki bland lärare, det vi uttrycker som ett A- och ett B-lag. Ett av kriterierna som ställs för att man ska vara tillgänglig för förstelärartjänst är att man ska ha undervisat i fyra år med goda vitsord. Det i sig, menar de, öppnar upp förstelärartjänsten som något som är öppet för samtliga yrkesutövare med lärarlegitimation. Å andra sidan så påtalar de även att behovet av vitsorden skapar differentieringen lärare emellan- det är bara de riktigt kompetenta som kommer få detta. De andra är ”sämre” eller ”mindre duktiga”.

Rätt lärare på rätt plats

McKinsey & Co's (2007) rapport är förvisso från USA, men ställer i sin tur flera relevanta frågor för att koppla den till diskussionen om förstelärare i Sverige. Bland annat lyfter även de frågan om klassens storlek vad gäller undervisningskvaliteten. De pekar på 112 studier med syftet att observera relationen klasstorlek-undervisningskvalitet och endast i nio av fallen kunde man utläsa positiv respons från, till antalet elever, minskade klasser.

The quality of an education system cannot exceed the quality of the teachers. (McKinsey & Co, 2007)

Fritt översatt: Ett skolsystems kvalitet kan aldrig överstiga kvaliteten på lärarna. Med det menas att det är kompetensen hos lärarna som avgör skolans effektivitet. Rapporten hänvisar till elevernas resultat som student outcome (det vill säga, resultatet från studenterna), det är intensivt kopplat till the income (inkomsten, eller hellre uttryckt som: kunskaperna som lärarna förmedlar) som alltså definierar lärarna.

Rapporten sluter sig till tre specifika punkter som anses vara den röda tråden hos de mest framstående skolsystemen på internationell nivå. Dessa är:

- Motivera rätt personer att bli lärare.
- Utveckla dessa till effektiva/kompetenta instruktörer/lärare.
- Försäkring om att skolsystemet har kapacitet att leverera bästa möjliga instruktion/undervisning till varje enskild elev.

Rapporten presenterar ett antal kriterier för vad som anses vara en effektiv lärare. De är karaktärsbaserade men är inte låsta till detta, utan kan alltså utvecklas. Dessa är: hög nivå av läs- och skrivkunnsighet samt taluppfattning, utmärkta interpersonella samt kommunikativa förmågor, en vilja/hunger att lära sig samt utveckla sig och motivation till att undervisa.

Vidare hänvisar rapporten till statistik som pekar på att länder där utbildningsresultaten är sämre har svårare att locka till sig studenter till sina lärarutbildningsskolor. Hög status på yrket anses ge mer ambitiösa studenter, vilket i sin tur garanterar mer kompetenta lärare. Även på akademisk nivå gäller reglerna för outcome/income. Ett av kriterierna till högre status, hävdar rapporten, är ekonomi, det vill säga lönen. Medan rapporten möjligen kan tolkas tala mer om värdet i en god ingångslön, så väger de å andra sidan upp det med att påtala vikten av att upprätthålla, samt stadigt, försöka höja statusen (och därmed alltså hålla en god löneutveckling) för yrket.

Förväntningar på försteläraren

Vem är, och vad gör, försteläraren?

Skolverket (2014) publicerade bland annat en rapport om vem försteläraren är samt vad hen gör. De beskriver hur den genomsnittlige kvinnliga samt manlige försteläraren bör se på sin roll och visar även upp ett diagram baserat på en enkät apropå detta. Enkäten besvarades av huvudmän och bland annat svarade 84% av dem att den främsta uppgiften för förstelärare är att handleda och coacha sina kollegor. På en inte avlägsen andraplats kom uppgiften om att lärarna ska initiera pedagogiska samtal. På tredje plats kom ansvaret för ämnesutveckling. Fjärde plats innehas av studiet av kollegors undervisningsmetodik baserat på vetenskaplig grund. Femte steget är ett ansvar för ämnesdidaktik.

Få huvudmän har formulerat en egen profil att tillsätta sina förstelärartjänster efter. Via olika enkätsvar finns flertalet egna rangordningar. Vad gäller omfördelning av tiden, nedsättning av tjänst, för att skapa förutsättningarna för förstelärarna att utföra sitt uppdrag har 60% av huvudmännen svarat att så har skett. I en del fall där man inte ordnat nedsättning förklaras det med att dessa pedagoger redan haft nedsatt tjänst av andra skäl (arbetslagsledning till exempel).

Rapporten nämner även att en andel av huvudmännen inrättat förstelärartjänsterna på permanent basis redan då. Detta motiverades med att de tror att det genererar en långsiktighet samt ett lugn i situationen som enbart kommer understödja kompetensutvecklingen hos dessa lärare. Det hävdas vidare att reformen gav många huvudmän huvudbry då reformen drevs igenom så pass fort som den gjorde. Det blev en learning by doing-aspekt som har lett till ett antal olika lösningar.

I sin egen uppföljning (2015a) levererar Skolverket en rapport baserad på en kvalitativ studie, en enkätundersökning samt erfarenheter från observations- och verksamhetsbesök. Detta apropå att lärarreformen är inne på sitt tredje år. Vid det här laget har man kunnat lista fyra nyckelpunkter för en väl utförd reform:

- Försteläraren ska ha en nyckelroll i det kollegiala lärandet.
- Uppdraget bör vara tydligt formulerat till innehåll samt uppdrag. Det ska även tydliggöras för övriga lärare samt annan personal.

- Det är önskvärt med en god balans mellan uppdrag, såväl övergripande som lokala, samt undervisning.
- Om det är ett omfattande uppdrag bör huvudmannen överväga nedsatt tjänst för försteläraren.

Vid samtal konstaterar samtliga förstelärare att de trivs med uppdraget och att innehållet har varit tydligt. Huvudmännen medger från sitt håll att det funnits bekymmer kring mandat och utrymme på grund av bristande tydlighet gentemot andra lärare. Ett behov av transparens är huvudsakligen det som efterfrågas och mycket av det baseras på övriga lärares motivation att låta sig upptas av förstelärarens arbetstankar, men även för att det ska bli lättare för övriga att acceptera förstelärarens lönepåslag.

Vid tiden för denna rapport angav nu 50% av huvudmännen att de omfördelat tid för att förstelärarna ska kunna utföra sitt uppdrag. 32% av de tillfrågade huvudmännen hade inrättat sina tjänster på permanent basis medan övriga 68% hade tidsanpassade karriärtjänster på allt från ett år till ”3 år eller mer”.

Regeringens intentioner

I promemorian *Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet (U2012/4904/S)* beskrivs hur det absolut viktigaste för lärandet är kompetensen hos läraren. För att säkra de bästa lärarna bör man arbeta proaktivt för yrkets attraktionsvärde. Man vill premiera de särskilt kompetenta lärarna genom att tillvarata deras värde. Genom att göra detta, och därmed säkra deras fortsatta arbete, så sker en kvalitetsutbredning till det övriga kollegiet som i sin tur tjänar eleverna på bästa möjliga sätt.

Det finns ett antal punkter i promemorian om hur man kan bedöma en särskilt yrkesskicklig lärare och bland dessa finner vi exceptionella ämneskunskaper/ämnesdidaktiska kunskaper, förmåga att anpassa sin undervisning efter varje individ, hålla sig underrättad om aktuell forskning, utvärdera sin egen undervisning, bistå kollegor med råd och coachning, med mera.

Reformen för karriärsteg regleras via Skollagen (2010:800) samt Förordning (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare.

Metod

En kvalitativ forskningsfråga

Undersökningens forskningsfråga blev av kvalitativ karaktär då den syftar till att försöka tolka, analysera och förstå tre individers känslor, tankegångar samt uttryck om en systemreform. Utöver det är frågan som sådan att den även kan påverka dynamik yrkesmänniskor emellan som inte nödvändigtvis speglar samma dynamik när samma individer befinner sig utanför yrkesrollen. Detta är något som Fejes & Thornberg (2015) tar upp i sin text om kvalitativ analys. Samtidigt kommer krav med frågeställningen. Som Holme & Solvang (1997) uttrycker det: Den ska vara spännande, och enkel. Då studien alltså är undersökande och dessutom riktas mot tre personer inom samma institution, men på olika nivåer, så krävdes en öppen fråga som var möjlig att koppla till var och en men ändå på olika sätt vara möjlig att bygga följdfrågor på.

En vetenskapsteoretisk utgångspunkt

Då arbetet till stor del innebär att tolka samt förstå fenomenet förstelärare sluts utgångspunkten till en hermeneutisk vetenskapsmetod, så som Fejes & Thornberg (2015) uttrycker det. Valet styrs till del även av Holme & Solvang (1997) när de beskriver utmaningen med den kvalitativa intervjun gentemot den kvantitativa: den senare är som att ge samtliga informanter samma skostorlek, det vill säga instruktionerna/frågorna. Den kvalitativa kan i bästa fall ge ett relativt ostyrt samtal där informanten i stor utsträckning kan diktera riktningen för samtalet. Syftet som sådant har enbart gett ramarna för ett tema, undersökningen kan då följa med, istället för att bestämma.

Kvalitativa intervjuer och urval

Syftets resultatmål utgick ifrån kvalitativa intervjuer. Totalt blev det tre stycken, alla verksamma på samma skola men med olika roller. Första informanten är aktiv förstelärare, informant två är lärare som sökt förstelärartjänst men inte erhållit denna vid tidigare tillfälle och informant tre är rektorn på skolan som anställt försteläraren och personen bakom beslutet till samtliga tillsatta och sökta förstelärartjänster på skolan sedan reformen trädde i kraft 2013.

Intervjuerna var semistrukturerade, vilket innebar att en intervjumall var förberedd innan som sedan kunde anpassas med mindre mått allteftersom samtalet fortlöpte. Vissa frågor var identiska till alla, andra ändrades något med hänsyn till informantens specifika roll i sammanhanget. En styrka i sammanhanget var att som Holme och Solvang (1997) uttrycker det så fanns en kortare tids analysmöjlighet då intervjuerna skedde med ett par dagars mellanrum. Detta underlättade för att snabbt värdera samt strukturera kommande samtal baserat på den senare. Detta utan att lämna bort något från intervjumallen, utan snarare för att hålla i åtanke vem man skulle möta härnäst samt undvika att bli mätt på information under tidens gång.

Intervjuns inledande del är möjligheten för informanten att i viss mån presentera sig själv, sin bakgrund (såväl som människa som lärare). Ordet var helt fritt och syftade även till att skapa en något mer familjär och öppen atmosfär. Här kom frågor om när examen lades, antal yrkesverksamma år samt hur länge man varit förstelärare, alternativt när man sökte tjänsten ifråga. Intervjuns andra del kom att handla mycket om vad de tyckte om förstelärarreformen, vilka fällor de kunde se med det samt huruvida de upplevde att lärarrollen som sådan hade förändrats som följd av reformen. Fjärde delen var fokuserad mot kraven på kommunikativ förmåga i alla leden. Här kom vi in på kraven på tydlighet kring uppdraget. Slutligen fick alla delge sina tankar om vad de tror samt hoppas att reformen kan leda till på sikt.

Som tidigare angetts så skedde alltså alla samtal på samma skola med personal aktiv på skolan. Skolan ligger i östra delarna av en mellanstor västsvensk stad. Det var inledningsvis svårt att komma till intervjudelen av arbetet. Intervjumallen var klar redan innan de första orden hade författats i denna text. Men av skolorna fick jag kalla handen vid så gott som varje förfrågan. Under tiden som samtal gjordes med presentation av studien samt intervjuförfrågningar pågick de nationella proven liksom betygsättning. Till slut hörde en skola av sig och därifrån gick saker och ting desto smidigare.

Inspelning och transkribering

Intervjuerna ägde rum i skolans lokaler i december 2016. Försteläraren intervjuades i hans huvudsakliga klassrum, den andra läraren i en konferenslokal och rektorn intervjuades på dennes kontor. Den kortaste intervjun blev cirka 30 minuter lång medan den längsta tog en timma i anspråk. Varje inspelning föregicks av snabb presentation av studien, dess syfte samt med frågan om informanten samtyckt till att samtalet spelades in. Som Holme och Solvang (1997) konstaterar så är intervjusituation en krävande metod. Man bör undvika att pracka på informanten sina egna åsikter eller uppfattningar men samtidigt ändå delta i samtalet så att en viss förtrohet uppnås, vilket kan vara till analysens gagn.

Transkriptionsarbetet tog vid direkt efter varje intervju vilket kan anses underlättande för analyser som eventuellt gjorts på annat vis under intervjun ifråga, något som även Bryman (2011) förespråkar. Till stor del så har transkriptionsmaterialet skrivits om till mer sammanhängande skriftspråk för att underlätta läsningen.

Meningstolkande analysmetod av data

För att underlätta tolkandet av data har en hermeneutisk metod använts. Detta då den ligger nära den fria tolkningen, som i viss mån krävs, när man avverkar samhällsvetenskapliga fenomen enligt Kvale och Brinkman (2014). Arbetsgången kan presenteras i enligt en steg för steg-plan som underlättade strukturerandet av data.

- Problemformulering- studiens syfte, det vill säga undersökningen.
- Man funderar över vad man vet- kontroll av ens förförståelse.
- Läsna stoffet/källmaterialet- kan vara arbetet fram till resultatpresentationen, men även att läsa det transkriberade materialet.
- Det är nu synpser av tolkning kan möjliggöras. Det är här man söker samt noterar likheter och skillnader hos diverse källor. Noterar vad informanterna verkar anse är viktigt. Man kan även föra in de frågor och tankar som uppenbarligen är viktiga för informanterna, till exempel om vissa teman och tankar återkommer under samtalets gång.
- Därefter finns förhoppningsvis utrymmet att kontextualisera, det vill säga att sätta in all data i ett sammanhang. Här kan man med fördel läsa ännu mer källmaterial för att placera in ett större sammanhang samt börja söka efter det som sägs mellan raderna.

Holme och Solvang (1997) lyfter ett varningens finger kring tolkandet av kvalitativa intervjuer. Det finns aldrig några garantier för att tolkningen kommer överensstämna med de eventuella respondenter som tar del av resultatet. Man kan tolka fel, man kan övertolka. Den kommunikationsklyftan är ständigt närvarande, det ligger i kommunikationens natur. Frågor om reliabilitet och legitimitet är ständigt närvarande.

Slutligen skedde försöket att jämföra resultaten med vad olika styrdokument dikterar vad gäller förstelärollen i mån av professionsutövande.

Etiska forskningsregler

Denna studie bygger på de av Vetenskapsrådet (2002) fastslagna forskningsprinciper som avser informations-, samtyckes-, konfidentialitets- samt nyttjandekravet. Informationskravet handlar om att samtliga deltagare bör få veta vad studien handlar om, deras roll i den samt att det är frivilligt. Kravet möttes genom att samtliga kontaktades via mail ett par veckor innan det faktiska mötet. Studiens motiv, samt önskemål om medverkan och varför liksom garanten

om frivilligheten samt anonymiteten underströks. Utöver det möttes informationskravet även muntligt innan intervjun inleddes på plats. Samtyckeskravet inleddes med att informanterna gick med på att delta i studien. Även i detta fall föll bifallet skriftligt i första hand, muntligt i andra. Det var ett antal som inte var intresserade, dessa tackade nej. Ytterligare ett antal valde att inte svara vare sig skriftligt eller via telefon, varför dessa antas tillhöra gruppen av de icke intresserade. Konfidentialitetskravet handlar om informantens rätt till anonymitet samt att inget av resultatet kan härledas till denne. Även detta underströks såväl vid initial skriftlig kontakt som vid ingången till intervjun. I anslutning till informantens skydd så har forskaren i fråga även tystnadsplikt. Vidare har kravet efterföljts i den mån att samtliga namn har bytts ut mot titlar samt att vissa, i detta fall, komprometterande fakta om deras sociala samt professionella bakgrund utelämnats från texten. Skolans namn, liksom stadens och kommunens, är även de utelämnade. Nyttjandekravet avser hur resultatet kan komma att användas, det vill säga att det inte används för något annat än redovisandet av resultatet. Det ska inte förekomma i kommersiella eller andra icke-vetenskapligt syfte.

Att påtala att de forskningsetiska principerna gällde i allra högsta grad skapar en viss garant för att studiens syfte är gott samt undersökande och söker kunskap alternativt en riktning för fortsatt undersökande. Utöver återupprepadet av dessa principer tillfrågades även informanterna om de godkände att samtalet spelades in. Vid samtycke informerades de även om att syftet med inspelningen var att transkribera materialet för vidare analys i ett senare skede. Informanterna blev även erbjudna möjligheten att när som helst efter samtalet begära, samt få ut, en egen transkription tillsammans med ljudfilen. De fick även se totaltiden samt mängden data som spelades in innan diktafonfunktionen stängdes ner. Detta för att själva kunna göra noteringen så de skulle kunna jämföra med filen de begär ut, skulle de välja det alternativet. En stor portion av informationen existerar för att informanten ska känna sig så trygg som möjligt i en eventuellt ovan situation. Samtidigt bör man notera att studien syftar till att analysera professionsutövarer, som alla är del av samma skola, uppfattning samt upplevelse av fenomenet förstelärare. Eftersom de alla talar ur olika perspektiv kring det så kan det trots allt finnas en aversion mot att tala för rakt och öppet. Med andra ord kan eventuell oro och rädsla för den öppenhet en uppsats innebär när den väl offentliggjorts antingen medvetet eller omedvetet bli en del av resultatet.

Reflektioner kring trovärdighet

Kvale och Brinkman (2014) tar upp aspekter av utmaningar när det kommer till intervjuer som primär forskningsmetod. Till exempel tar de upp riskerna kring reliabilitet när det kommer till ljudinspelningar: dålig ljudkvalitet, eventuella bekymmer med att se var en mening börjar eller slutar. Ljudkvaliteten kan justeras i viss mån. I det här fallet laddades en app ner, som i sin tur kom med höga lovord från diverse tidskrifter som avhandlar det digitala mediet. Vidare säkerställdes att det fanns gott om ledigt utrymme i telefonens minne, detta för att tillåta ett högre frekvensomfång och därmed öka chanserna för god ljudkvalitet. Meningsuppbyggnaden kunde man återgå till hur många gånger man ville för att säkerställa korrekt transkription och även där öka chanserna till korrekt uppbyggnad. Den hermeneutiska metoden dikterar att det inte finns en korrekt valid eller helt objektiv utskrift. Därmed har materialet bearbetats så till vida att det ska passa studiens syfte. Därför bifogas intervjumallen i separat bilaga för att öka möjligheterna till att återskapa denna undersökning i framtiden, om önskemålet skulle finnas.

Studiens urval kan ifrågasättas då den till sist kom att handla om en skola, med tre informanter. Förfrågan gick ut till 19 skolor, där rektorn på varje skola var den som kontaktades först. Av de nio som återkom med negativa besked motiverades beslutet med att

de nationella proven pågick samt att betygsättningen för skolans elever krävde så mycket uppmärksamhet som möjligt. Även detta faktum påverkar resultatet.

Resultat

För att underlätta för läsaren så inleds resultatdelen med en kort presentation av skolan samt informanterna som valt att delta i studien. Då samtliga informanter är yrkespraktiserande på samma skola och därmed delar på skolsystemets bördor samt uppgifter, så sker analysen tematiskt. Fokusområdena kommer därmed att bli de olika perspektiven av fenomenet förstelärare som då alltså kommer avhandla orsaker till, samt konsekvenser av, dess existens. Analysen kommer ske via värdering samt koppling till diverse styrdokument på området. Varje tema avslutas med analys och sammanfattning.

Vid djupare titt på data som inhämtats identifieras följande teman:

- *Status samt karriärstyrning*
- *Kompetens- och skolutveckling*
- *Kommunikation och rollanpassning*

Beskrivning av skolan

Skolan tillhandahåller utbildning i spannet åk 4-9 och har för närvarande hand om cirka 550 elever. I programförklaringen finnes begrepp som entreprenöriellt lärande och entreprenörskap. Med det syftar man på elevens vilja och förmåga att själv ta ansvar för sitt lärande, men med adekvat stöttning längs vägen från skolan, så att eleven ska kunna utvecklas till fullö.

Skolans vision presenteras via Lust att lära, möjlighet att lyckas. Mottot understöts av fem pedagogiska punkter: att skaffa sig gedigna kunskaper inför framtiden, att utvecklas som demokratiska medborgare med såväl solidariska som medborgerliga plikter, att visa empati gentemot sina medmänniskor, att växa utifrån sina egna styrkor och förutsättningar samt att ta ansvar för sin utbildning samt för sitt eget liv i gemenskap med andra. Skolan är just nu aktiv med satsning inom både svenska och matematik och arbetar aktivt med förbättring av arbetsmiljön samt det sociala klimatet för eleverna.

Beskrivning av informanterna

Försteläraren

Försteläraren arbetar inom SVA-fältet (Svenska som andraspråk, Skolverket, 2011:239). Hen påbörjade sin lärarutbildning 1997 och har behörighet för såväl 4-9 som gymnasiet. Hen har alltid närt ett intresse för språk och har även arbetat en del inom hemkunskapsämnet. Som lärare i SVA (det är även inom detta ämne hen alltså erhållit sin förstelärartjänst) har hen arbetat som sedan 2006. Hen är 39 år gammal och har tre barn.

Aspiranten

Aspiranten arbetar på samma skola som Försteläraren. Hen är 50 år gammal, arbetar som NO/MA-lärare och har varit lärare i snart elva år och arbetat cirka sex av dessa på sin nuvarande arbetsplats/skola. Dessförinnan jobbade hen närmare 20 år som under-/barnsköterska på lasarettet innan hen via ett naturvetenskapligt basår sökte sig till lärarutbildningen mot årskurs 5-9. Hen har även sökt, samt blivit nekad, förstelärartjänst vid två tillfällen. Hen innehar även en plats som arbetslagsledare.

Rektorn

Rektorn är ursprungligen förskolelärare med examen lagd 1995. Hen gick vidare med utbildning till IKT-pedagog. Formellt yrkesutövande som förskolepedagog skedde aldrig, utan istället inleddes yrkesbanan som fritidspedagog i tre års tid. Därefter övergick anställningen till en som IKT-pedagog. Det var efter denna tid (elva år) som första tjänsten som rektor antogs, då på en annan skola än den nuvarande. Efter tre år som rektor gick hen vidare (2009) till skolan där denne alltså arbetar idag.

Status samt karriärstyrning

Vad anser man om reformen?

Försteläraren kom till den här skolan i egenskap av sin förstelärartjänst. Hen är den enda av skolans totalt nio förstelärare som har fått sin tjänst på en annan skola. Apropå tidigare koppling till undersökningen av SKOP undrar jag således vad hen själv ansåg om den då kommande karriärreformen:

**Jag tror att jag var mer positivt inställd,
för att jag tycker att våra möjligheter
att göra karriär är väldigt små.**

Hen berättar vidare hur tankegång utvecklats i självbilden som förstelärare under de snart tre år innehåft tjänsten:

**Att man får tid att vara lite nödvändig.
Jag gillar den tanken faktiskt.
Det finns många lärare och vi vill
väldigt mycket, men det som skiljer oss åt:
det är hur mycket vi är beredda att jobba för det.**

I samband med statusfrågan nämns ytterligare en aspekt av karriärmöjligheterna inom läraryrket, där vägen till huvudmannaskap är det annars naturliga målet. Försteläraren själv nämner i samband med sin utläggning att det var hens relationspartner som föreslog att tjänsten skulle sökas:

**Jag tycker att jobbar du mycket för det,
så ska det löna sig.**

Aspiranten, som har sökt karriärtjänst två gånger dels vid introduktionen första året samt sedan två år senare på direkt anmodan från Rektorn, apropå varför tjänst eftersöks:

**Lönen spelade faktiskt ingen roll (skrattar till)
utan snarare har det handlat om att det är väl en bekräftelse.
Att man vill ha en bekräftelse på att det man gör är bra.**

Hen är även tveksam till reformen i sin helhet och nämner hur reformen kan ha genomförts med goda intentioner men på ett otydligt vis, som i sin tur förhållningssättet obalanserat:

**Jag har svårt att säga om det är bra eller dåligt,
för att det är ju bra på det viset att det kan lyfta de
som är genuint duktiga. Men det är dåligt på det viset att
det är väldigt svårt att veta vem det är som är duktig.**

Aspiranten utvecklar sin tankegång vad gäller bekräftelse i ett sammanhang av dess värde i nuet, men även på sikt:

**Jag har inte gått och varit bitter över det på något vis egentligen, men hade jag inte fått det
här lärarlönelyftet nu....
Då hade jag nog faktiskt funderat på att om jag nu inte får bekräftelsen här,
så är frågan vart jag ska söka mig för att få utvecklingsmöjlighet
och bekräftelse för det jag gör.**

Lärarlönelyftet var ett begrepp som den här studien inte hade tagit ställning till medan riktlinjerna drogs samt frågeställningar förbereddes. Men den kom att bli en signifikant poäng i frågan, varför den tas upp i resultatet (förf. anm).

Status för vem, skolan och/eller individen?

Rektorn utvecklar tankegångar om statushöjningen karriärreformen inneburit. Hen är även väldigt mån om att understryka värdet i att fortsätta arbeta hårt, att utnämningen till förstelärare förpliktigar:

**Men sedan är det klart att det höjer statusen hos,
det blir en form av erkännande för varje individ, den som får tjänsten.
Det blir ett mandat, ett frirum och dessutom
får du en högre lön för det.**

Rektorn igen:

**Det viktigaste, det är att organisationen/skolan/
verksamheten/undervisningen vinner på det.**

Försteläraren har även hen sina tankar om skolans framtoning när de får förstelärare, men pekar samtidigt på att det till stor del handlar om att omgivningen (samhället, föräldrarna, myndigheter) har initiativet i en sådan diskussion:

**Jag har mycket med gode män att göra
och då är det kanske inte det första jag säger, att:
”jo, jag är ju förstelärare”.
De vet ju inte om det. Men jag kan vända på det,**

**att jag är ju själv förälder till barn i skolan.
Och någonstans tillskriver jag kanske lite mer förväntan på lärare som är förstelärare.**

Karriärstyrning

Aspiranten medger att såväl ur möjligheten till kompetensutveckling som karriärstyrning är karriärreformen av godo. Men menar att systemet är godtyckligt och bygger på upplevelser av ett system snarare än överenskomna strategier för utveckling och status. Hen menar att om

**Men som det är nu så är inget förändrat.
Alla gör samma jobb fortfarande,
bara att du nu har en guldstjärna som blänker.**

Försteläraren återkommer till behovet av en karriärstege för lärarna. Detta uttrycks som att bära en vilja, en hunger, att ha möjligheten att ställa upp personliga mål:

**Jag tycker att våra möjligheter att göra karriär är väldigt små-
om man inte tänker att man vill vara någon slags ledare
som rektor eller så.**

Aspiranten väljer att reflektera över skillnaderna för varje person. Hen skiljer på de som redan är ute och arbetar på skolorna samt de som just nu läser till lärare. Hen påtalar att reformen var otydlig i början men att på sikt så borde det förankras mer och mer i takt med att reformen utvärderas på olika instanser (arbetsplatser, läroverk, debatter, med mera).

**Sen är det ju också skillnad för de som redan är i yrket
och de som är på väg in i yrket i egenskap av lärarstudenter.
Då kommer ju det här systemet att finnas.**

Sammanfattning och analys

Alla är överens om att reformen som sådan har lyckats skapa en statushöjning. Det vi kan notera däremot är att medan Försteläraren och Aspiranten talar för en höjning som syns utåt sett, bland annat genom den höjning av lönen förstelärartjänsten, medför så berör Rektorn delvis hur statusen kan höjas inom kollegiet. Jag menar att mandatet hen uttalar sig om rimligen gäller innanför skolans väggar. I viss mån uttrycks en osäkerhet vad gäller tydlighet.

I promemorian (U2012/4904/S) nämns en koppling mellan kompetenta lärare samt elevernas lärande och att detta ska vara grund för att ge lärare möjligheten att utveckla den egna professionalismen, samt därigenom skapa sig en karriär. Rektorn berör även hen lönefrågan och samtliga nämner på eget vis hur professionalismen är ständigt närvarande i utvecklingsarbetet. De är möjligen inte helt medvetna om huruvida deras uppfattning korrelerar med de styrdokument man kan hänvisa till. Det är i så fall en fråga som eventuellt kan kopplas till tankar om kommunikation och tydlighet. Det kan ha nämnts till exempel under utnämmandet till förstelärare, men aldrig så explicit som att ”det är enligt dessa specifika kriterier vi tagit följande beslut”.

Utgår man från den sistnämnda premissen kan man sluta sig till att syftet med promemorian uppfyllts.

Kompetens- och skolutveckling

Kompetent, hur då? På vilket vis?

Försteläraren återkommer till känslan av saker och ting. Det handlar om att känns sig kompetent, veta att man befinner sig i utveckling, veta vad man strävar mot såväl på individuell som yrkesnivå:

**Att man känner sig kompetent
och att man klarar av saker och så.
Jag tycker nog att det stärkt den känslan faktiskt,
litegrann, av att vara kunnig inom någonting.**

Aspiranten tydliggör de många kriterier som kanske borde, men inte alltid gör det, samverka i utnämmandet av en kompetent lärare. Hen nämner i sammanhanget att en del av utnämmandet av förstelärare innebär att man även är överens i sitt arbetslag gällande att man får ett visst betyg, en rekommendation av sina kollegor som följer med det personliga brevet som utgör del av ens ansökan:

**Vem kan avgöra det? För du kan ha elever med bra betyg,
du kan ha elever som tycker om dig, du kan ha kollegor som tycker om dig,
du kan ha en ledning som tycker om dig.
Ingenting av det där är ett absolut mått på
om du är en bra lärare.**

Rektorn förhåller sig till behovet av en övergripande syn på professionsutövandet. Värdet av att agera professionellt utanför klassrummet är något som går i hand i hand med utövandet:

**Men även att vara en god kommunikatör som vet
att hålla i processer på de olika instanser vi arbetar på och med.
Alltid fokus på skolutvecklingsfrågor, inte på praktikaliteter.
Det är därför man blir förstelärare,
för att man är duktig på skolutvecklandet.**

Rektorn väljer att förtydliga skillnaden på den kompetente försteläraren och övriga genom att belysa värdet av ett kritiskt förhållningssätt gentemot sig själv. Hen problematiserar en så kallad ”jobbig” elev och frågar retoriskt vilken fråga som ställs. Då nämns exemplet att försteläraren har förmågan att ställa sig utanför sig själv och fråga vad hen själv kan göra för att skapa bättre förutsättningar för den bekymrade eleven, medan övriga faller in i att söka beteendemönster hos eleven och hur många fler klassrum denne skapar disharmoni i:

**Mer fokus på eleven och vad eleven själv bör göra,
men inte på vad jag som lärare behöver göra för att förbättra
mitt ledarskap eller i min lärargärning.
Och än mindre på vad vi som skola behöver utveckla.**

Kompetensutveckling

Rektorn, som är tydlig i sin uppfattning om förstelärare och har även varit ansvarig för varje tillsatt förstelärartjänst på skolan, gör följande påstående:

**Många förstelärare är väldigt drivna.
De är hungriga på utveckling.**

Hen fortsätter genom att beskriva helhetsbilden, vikten av att fortbilda sina förstelärare samt ge dem nedsatt tjänst för att få utvecklingsförutsättningarna. Förstelärarnas förmåga att ställa rätt frågor vid rätt sammanhang är en form av kvalitetssäkring:

**De vi har här idag är otroligt drillade, otroligt drivande.
Det blir någon sorts kvalitetssäkring. De kommer alltid från en omvärldsbevakning.**

Även Försteläraren sätter kopplingar mellan driv och förväntningar, både utifrån samt från sig själv. Att befinna sig mitt i arbetet är den bästa kompetensutvecklingen. Resultatet av det lägger hen i både känslan av att vara kompetent men även i elevernas resultat:

**Att ha ribban högt och inte för enkelt,
hela tiden finnas där och stötta språkligt.**

Skolutveckling

Aspiranten ser på saken ur två perspektiv: det som är officiellt, skolutvecklande arbete samt vad som är praktiskt, skolutvecklande arbete:

**Även om jag inte sitter med i skolutvecklingsgruppen
så driver jag en massa skolutvecklingsfrågor här.**

Rektorn har sin syn där en distinkt gräns dras för skolutvecklingsarbetet som förs av förstelärarna samt det utvecklande arbete som leds av arbetslagsledare, såsom Aspiranten. Denna gränsdragning är klart dragen mellan praktiska förhållningssätt samt teoretiskt arbete rotat i forskandet och undervisandet:

**I första hand är det att den personen ska kunna se,
att ha förmågan till "helikopterperspektivet".
Att kunna hjälpa ledningen och kollegorna att se mönster
och behov som är relevanta för verksamheten att arbeta med och utveckla.
Men även att vara en god kommunikatör som vet
att hålla i processer på de olika instanser vi arbetar på och med.
Alltid fokus på skolutvecklingsfrågor, inte på praktikaliteter.
Det är därför man blir förstelärare, för att man är duktig på skolutvecklandet.
Jag vill inte att förstelärare ska diskutera med arbetslagsledare om vilka läromedel vi ska
köpa.**

Hen fortsätter med, och understryker att detta gäller även i kollegiet:

**En person som har en otrolig förmåga att,
för det första- i grunden, kunna förklara målen för eleverna.
I grunden ska den personen vara en väldigt tydlig pedagog
när det gäller att kunna förklara målen för eleverna,
samt förväntningarna på dem. När det gäller att återkoppla till eleverna,
så handlar det även om att synliggöra lärandet för sina elever.
Men även att den personen har väldigt bra kvaliteter som ledare.
Att han eller hon kan se olikheterna i gruppen
och därmed vad varje individ behöver.
Man kan inte åtgärda det varje dag!
Men du ser varje individ i gruppen
inklusive styrkorna hos denne.
Men du är även väldigt bra på att
hålla ihop gruppen, forma den.**

Sammanfattning och analys

Frågan om kompetens är delad. Man kan antingen få en känsla av kompetens skapad för sig genom den bekräftelse som utnämmandet till förstelärare ger. Samtidigt är informanterna inte helt överens om denna kompetens är möjlig att bestämma. Vi möter olika värderingar av ordet men noterar samtidigt att alla tre befinner sig nära ord som mål och hunger. Att kompetensen finns är det ingen som bestrider. Lika så vad gäller möjligheterna till att utöka sin kompetens.

Skolutveckling handlar om att hjälpa skolan framåt, de är alla medvetna om hur de tillsammans arbetar för skolutveckling. Skolan i sin tur består alltså av elever och personal. Personalen är, i det här fallet, pedagogerna som undervisar, bedömer samt betygsätter. Ju bättre jobb de gör, ju bättre resultat kommer eleverna att prestera på till exempel prov som i sin tur ökar chanserna till ett gott betyg, kompetensutvecklingen blir därmed ett ändamål för skolutveckling. Via det kan man argumentera för att en skola är kompetent i sitt uppdrag- ju högre betyg och provresultat eleverna presterar, desto bättre ser det ut för skolan. Det är det föräldrar ser, det är det media tar upp när de till exempel bevakar presskonferenserna när PISA-resultaten ska presenteras. Ur det perspektivet torde det vara tämligen enkelt att välja ut prospekt till sina förstelärartjänster.

Å andra sidan så är elevernas betyg samt provresultat inte ett absolut mått på en progressiv skola. Det handlar även om hur eleverna mår. Då talar vi om arbetsmiljö, värdegrundsfrågor, demokratiuppdraget som lärare bär med sig. Explicit uttryckt som etik och moral sprungna ur västerländsk humanism (Skolverket, 2011). Dessa värderingar kommuniceras via tal, skrift, förhållningssätt eller genom att agera som en vuxen förebild för eleverna. Detta kan tyckas vara självklara kvaliteter inom frågor som gäller skolutveckling också. Då närmar vi oss en retorisk fråga: en lärare vars elever presterar toppresultat och betyg, men kanske förekommer i dispyter som strider mot läroplanens värderingar med jämna mellanrum gentemot en lärare vars elever kanske har en mer genomsnittlig graf vad gäller resultat och betyg, men framstår ofta som en harmonisk och trygg grupp i de flestas ögon. Vem får bli förstelärare av dessa två om de utmanar om samma tjänst?

Det är så de lärarstudenter som anträt någon lärarhögskola sedan ingången av senaste läroplanen (LGR 11) fått lära sig att professionen ska utövas. Bland annat nämns det i läroplanen apropå skolans värdegrund och uppdrag (Skolverket, 2011). Skillnaden citat och läroplanen emellan består i användandet av värdeord från huvudmannen, såsom: ”otrolig förmåga”, ”väldigt tydlig”, ”väldigt bra”. Dessa är epitet som kräver att leverantör och mottagare är överens om ordens värde. Risken är överhängande att en sådan överenskommelse endast görs mellan huvudman och förstelärare. Utomstående part, som blev bortvald, håller inte nödvändigtvis med.

Vad gäller utvecklingen av kompetens så kommer den delvis ur nedsättningen av tjänst. Under intervjuerna framkom det att arbetslagsledarna får en nedsättning på 10% medan vår förstelärare är uppe i 20% nedsättning. Den femtedelen av tid ska vara ett utrymme för skol- och undervisningsutvecklande arbete. Det arbetet kommer bland annat ur forskning så på så vis säkerställs delar av kompetensutvecklingen, det kan anses vara rimligt.

Kommunikation och rollanpassning



(Figuren är tagen ur ordbehandlingsprogrammet jag använt mig av, medan texten i är mina egna ord, förf. anm)

Kommunikation

Försteläraren har skapat den modell skolan idag arbetar via i sin SVA-undervisning. Den har däremot skett mer underförstått än klart uttryckt:

**Alltså, om man ska vara helt ärlig
så har jag fortfarande inte fått uttryckt
för mig exakt vad som ingår i
att jag är förstelärare här.**

Aspiranten pekar på de fall av upplevd otydlighet som skett och sker. Då menar hen kring reformens genomförande (nationell nivå) som hur utvecklingen kring det sker på skolan (lokal nivå):

**Det är, liksom, en lite konstig reform
som här i alla fall inte varit så tydlig.
Jag vet inte om andra förstelärare
har tydligare uppdrag.
Det har lett till en separation, att det är otydligt.
Det blir bara... konstigt.
Vi har samma utbildning. Jag gör allting som även de med förstelärartjänster gör. De har
ju inte fått några specifika uppdrag.
Det är det som är lite irriterande,
att det inte varit så tydligt.
Vad är det som de ska göra?
”Jag ska nog bara gå här och vara bra”?
Så det blir verkligen ett A- och ett B-lag.**

Rektorn är inne på ett liknande spår kring behovet av tydlighet:

**Har man som huvudman, eller rektor,
lyckats ge de erforderliga förutsättningar
som förstelärarna behöver för ett relevant uppdrag...
då kommer ingen ifrågasätta vad
en förstelärare är för något eller vad en sådan gör.
Men gör du inte det, skapar de viktiga möjligheterna.
Då kommer folk att fråga vad det är frågan om.**

Men rektorn var även fullt medveten om att i fallet med Försteläraren så saknades ett formellt uppdrag. Detta tillskrev hen kom av det faktumet att detta är den enda tjänsten som alltså tillerkänts utanför rektorns rekryterings- och utvecklingsprocess:

**Där har jag inte hittat en plats ännu, men jag kommer dit också.
Hen har fått förutsättningar, som till exempel nedsättning på 20% för det.
Men jag har inte lyckats ge henom ett relevant uppdrag ännu.
Ett som harmoniserar med skolans övriga behov.**

Aspiranten återkommer till en känsla av bristande tydlighet, men medger samtidigt att hen inte tar det för helt säkert:

Jag tror inte att det avsatts någon extra tid just för försteläraryuppdraget.

Rektorn fortsätter sin linje om klara direktiv samt önskad tydlighet och nämner ytterligare faktorer som kan anses vara problematiska ur det kollegiala perspektivet:

**Snarare så har det både, och det gäller såväl lärarreformen som lärarlönelyftet, ökat spänningarna som finns inom lärarkåren idag.
Vi kan se att det finns en "A-grupp", ett "B-lag" och ett "C-lag".
A-laget är förstelärarna, B- är de som fått lärarlönelyftet och C- är resten.
Det har påverkat samverkanskulturen i skolan, samarbetskulturen.
Om arbetsgivaren inte har styrt upp innan och använt de här förstelärartjänsterna på rätt sätt. Ger dem förutsättningarna att bedriva utvecklingsarbete.
Då fattar alla. Då förstår de när någon har förutsättningarna.**

Rektorn fortsätter:

**Om du, som organisation eller huvudman,
inte lyckas få till ett meningsfullt uppdrag för de här förstelärarna
att arbeta med eller efter, eller mot.
Det är då det uppstår ifrågasättande frågor från kollegor-
som ifrågasätter den och den personens lön.
Det är då det blir sådana spänningar, när försteläraren inte får förutsättningar
för sitt arbete och alltså arbetar på exakt samma vis som en som inte fått förstelärartjänst.**

Rollanpassning

Försteläraren försöker sätta fingret på hur det är att agera som Förstelärare bland övriga, i ett sammanhang där dessa inte visste att hen var anställd i egenskap av förstelärare. Hen uttryckte ett behov av att balansera samt hålla så kalla låg profil till en början:

**Nu när jag smög in här så var det ju inte så många som visste att jag var förstelärare. Och då fick jag ju höra lite.... att det är en "idiotreform"...
Så det är väl där i så fall, det är en fråga om vem snarare än själva reformen.**

Aspiranten klargör sin syn kring om man ska backa så att förstelärare ska få möjligheten att initiera samt leda utvecklingsprojekt:

**Men att lämpa över det på honom för att han är förstelärare?
Så har jag aldrig tänkt. Utan jag vill ju utveckla mitt yrke,
eller min arbetsituation, då gör ju jag det utifrån min drivkraft.**

Försteläraren levererar en tanke från samma spektrum som Aspiranten, men i andra änden:

Jo, men det tror jag nog i någon bemärkelse ändå, för att jag tror att det handlar om att då räknar kanske kollegorna med att man är insatt. Sen är det ju skillnad på att leda och entusiasmera. Inspirera kollegor snarare än predika.

Rektorn menar att en i förlängningen så innebär en utveckling till förstelärartjänsten även en högre grad av autonomi varför man kan i något större utsträckning lita på att arbetet utförs väl, det ligger i tjänstens utformning så att säga:

Absolut! Anledningen till att han fick sitt försteläraruppdrag var ju för att han var duktig redan då. Det signalerar till övriga, som mig till exempel, att han måste vara duktig. Har han en förstelärartjänst idag så betyder det att det är fler än rektorn som anser att han är duktig.

Detta är något som även Försteläraren understryker vikten av:

Jag tycker att vi måste tillbaka till den här autonomi på något sätt.

Han levererar även ett påstående om att ambitiösa individer inte nödvändigtvis nöjer sig fullt så lätt:

**Det har väckt jättemycket mer hunger, jag har ju absolut inte lutat mig tillbaka och tänkt:
"Åh, vad det är skönt att få femtusen mer i månaden".**

Sammanfattning och analys

Kommunikation är A och O. Samtliga informanter är rörande överens om detta, men från olika håll. Aspiranten menar att tydligheten saknas, vad honom anbelangar så gör samtliga samma sak. Rektorn understryker värdet av att vara tydlig och menar att denne även är tydlig, medger samtidigt att uppdraget är inte helt klart vad gäller Försteläraren. Den sistnämnde poängterar samma sak vad gäller uppdragets utformning än så länge. Samtidigt påtalar såväl Rektorn som Försteläraren att graden av autonomi de båda läser in i uppdragets natur ändå på sätt och vis berättigar detta. Samtidigt är detta något som potentiellt kan skapa friktion i arbetslaget, vilket även Rektorn medger är ett bekymmer där lärarkåren idag delats in i såväl A-, B- och C-lag. På den här skolan saknas det måhända en tydlighet för att tillfredsställa samtliga parter, men alla är åtminstone överens om behovet av det. Frågan "vem är vem" behöver besvaras liksom "vem gör vad" för att minimera friktion och samarbetsvårigheter. Detta är något som även Skolverket (2015a) tar ställning till i sin studie när det kommer till att få övriga lärare att acceptera förstelärarens lönepåslag.

I pro memorian (U2012/4904/S) nämns fyra europeiska principer om lärare samt lärares utveckling: att det är en väl kvalificerad profession, att professionen sker i en kontext av

livslångt lärande, professionen är rörlig samt att professionen bygger på samverkan. Första punkten täcks möjligen av de fyra år som krävs för att erhålla lärarlegitimationen på till exempel mellanstadienivå. Det livslånga lärandet återkopplas i LGR 11 av Skolverket (2011). Den rörliga professionen innebär både att vara rörlig i mån av arbetsplats men även inom professionen, det vill säga möjligheten att göra karriär. Samverkan avhandlar förmågan samt viljan till samarbete. De två första punkterna har täckts in på skolan då samtliga besitter lärarlegitimation, samt bevisligen undervisat i ett antal år då de mött kriteriet om minst 4 fyra undervisningsord med goda vitsord. Rörligheten är förankrad i att möjligheten till karriär finns och i alla fall Försteläraren har ju rört sig med sin tjänst från en skola till en annan. Kvar har vi punkten om samverkan som vi fått se glimtar av i intervjuerna där till exempel Rektorn medgett en förändring i samverkanskulturen bland lärarna.

Diskussion

I viss mån motsvarar informanternas svar vad undersökningen av SKOP 2014 (som nämndes i inledningen) som menade att strax över hälften av de tillfrågade lärarna tyckte att karriärreformen var dålig. Vår förstelärare menade att hen var försiktigt positiv i början och har sedan gett sken av att trivas väl i sin förstelärartjänst samt antyder att hen dessutom växer in i rollen än idag, efter tre års tid. Aspiranten pekar på hur reformen varit av godo vad gäller statushöjningen, som i sin tur alltså rimmar väl med promemorian (U2012/4904/S) samt på olika vis även kan kopplas till Skolverkets (2015a) analys när reformen steg in i sitt tredje verksamma år. Rektorns tankar om tydlighet samt medvetenhet om en differentiering inom lärarkåren överensstämmer väl med studien av Bergh och Englund (2016) samt kring professionalism och autonomikriteriet.

Den frågan som lyfts fram allra mest i studiens resultat är egentligen den om tydligheten, eller bristen där utav, som inte röner ett tillräckligt solitt svar för att kunna kalla det ett resultat. Detta är även det en aspekt som Skolverket (2015a) tar ställning till i sin studie, som de vilar på både enkäter som observationer. Det kan tolkas som en varningssignal när Rektorn återkommer till tydligheten som rättesnöre samtidigt som övriga informanter uttrycker avsaknaden av tydligheten. Medan Rektorn å andra sidan är medveten om att uppdraget inte klargjorts helt och hållet för Försteläraren så är det relevant att hen inte informerat om att den saken är på väg att ordnas upp. Inte heller har Rektorn lyckats kommunicera att förstelärarna faktiskt har fått nedsatt tjänst men att hen lyckats när det kommer till arbetslagsledarna. Aspiranten är en av dessa ledare varför man eventuellt kan utgå från att sådan information borde delats ut vid något tillfälle, speciellt som Aspiranten varit uppe för utvärdering inför en eventuell förstelärartjänst vid två separata tillfällen.

Den här studiens syfte var att undersöka huruvida lärarrollen har kommit att förändras sedan införandet av förstelärartjänster. Så tycks inte vara fallet. Rektorn uttrycker förvisso att förstelärarna är att se som särskilt kompetenta pedagoger men uttrycker inte riktigt hur det kopplas till lärarrollen. Jag menar att istället ser vi hur den institutionella rollen är den som förändrats, det vill säga hur lärarrollen emottas samt handhas inom den egna skolan/institutionen. Försteläraren var mån om att hålla låg profil i början. Hen fick även höra en del nedsättande saker om såväl reform som indirekt om personers kvalifikationer till att få förstelärartjänsten. Aspiranten menar att alla ändå gör samma sak. De har fått samma utbildning, de gör samma saker. Inte heller upplever Aspiranten att förstelärarna i större mån är initiativtagande till pedagogiska projekt samt att leda dessa, som förordningen (2013:70) uttrycker. Rektorn är den som kommer närmast att definiera en lärarrollförändring i den mån att hen jämför skolutveckling när det kommer till förstelärarna samt arbetslagsledarna. De sistnämnda har hand om praktikaliteter som valet av läromedel och dylikt, förstelärarna ansvarar för analyser samt omvärldsobservation som är av gagn för skolans pedagogiska

verksamhet på ett djupare vis. Alla dessa faktorer tillsammans påverkar individerna till att föra sig på ett specifikt vis samt anpassa dynamiken varandra emellan för att undvika kollisioner under arbetets gång. Ytterligare en aspekt av resultatet som studien inte var inriktad på inledningsvis är hur lärarlönelyftet fungerar i sammanhanget. Rektorn uttrycker hur den är mer bekymmersam att arbeta med men har trots allt lyckats använda sig även av den. Då Aspiranten fått tillgodogöra sig del av det systemet så uppstår frågan om lärarlönelyftet har kommit att agera som ett formellt ”plåster på såren” för de som sökt förstelärartjänst men blivit nekade? Det är dock en fråga av högst retorisk karaktär.

Ur promemorian (U2012/4904/S) kan man även läsa om liknande karriärsystem samt utvärderingen av dessa hos ett antal länder. Kriterierna är ungefär desamma hos de olika länderna, liksom utfallen. Såväl för- och nackdelar kan skönjas likt en röd tråd i ett par av exemplen där Skottlands sticker ut som något som kan likna potentiella bekymmer i Sverige. Till exempel kan det nämnas att man i Skottland hade svårt att koppla förutsättningar samt uppgifter till den specifika tjänsten, man talar alltså om tydlighet. Där kom bekymret ur att från början var det inte huvudmannen som tillsatte tjänsterna varför det eventuellt kan komma att bli en starkare kraft i framtiden. Samtidigt ser vi i denna studie att tydligheten saknas trots att vi redan använder oss av huvudmannen i beslutande position.

Eftersom studiens inriktning är tolkningsbaserad enligt hermeneutisk metodik finns det flertalet aspekter som ifrågasätter dess reliabilitet. Till exempel utgår all tolkning från min uppfattningsposition som tar in helhetsintryck som tonläge, kroppsspråk samt konkreta detaljer som tid på dagen samt om informanten är trött, hungrig, pigg, glad, et cetera. Undersökningen syftar inte till att ge eviga bevis eller konkret svara på en eller flera forskningsfrågor som en följd av detta. Det är helt enkelt inte tillräckligt enkelt att återskapa samma situation för samma undersökning. Däremot har intervjuerna trots allt spelats in samt transkriberats, vilket möjligen kan skapa en viss trovärdighet kring forskning på en evigt flytande kontext. Ytterligare begränsningar för resultatet är det faktum att endast tre informanter har deltagit i studien vilket reser frågor om varför så varit fallet. Tiden på året har säkerligen spelat in då intervjuförfrågningar skickades ut samtidigt som skolorna bedrev såväl nationella prov som betygsättning samt -samtal.

Det viktigaste resultatet blir till sist att, baserat på denna undersökning, så tycks inte lärarrollen som sådan ha förändrats sedan införandet av karriärtjänster. Det är snarare samverkans- och samarbetskulturen som genomgått denna förändring och lutar mer åt det negativa hållet än det positiva.

Referenser

- Barber, M. & Mourshed, M. (2007). *How the World's best performing school systems come out on top*. McKinsey & Company.
- Bergh, A. & Englund, T. (2016). Professionella förstelärare? Om den svenska förstelärarreformen. I: Maja Elmgren, Maria Folke-Fichtelius, Stina Hallsén, Henrik Roman & Wieland Wermke, *Att ta utbildningens komplexitet på allvar: en vänbok till Eva Forsberg*. (s. 364-377). Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Ellung, A. (2014, 10 september). Skolan i fritt fall. *SVT nyheter*. Hämtad 2016-12-06, från <http://www.svt.se/nyheter/lokalt/vasternorrland/skolan-i-fritt-fall>
- Englund, Tomas & Solbrekke, Tone Dyrdal (2015): Om innebörder I lärarprofessionalism. *Pedagogisk forskning i Sverige* 20(3-4), 168–194.
- Fejes, A., & Thornberg, R. (2015) *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A Synthesis of over 800 Meta-analyses Relating to Achievement*. London: Taylor & Francis
- Holme, I.M. & Solvang, B.M. (1997). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Holmqvist, A., Jeppsson, J., & Svensson, O. Glädjebeskedet: Svenska elever höjer resultat i alla ämnen. *Aftonbladet*. Hämtad 2016-12-06, från <http://www.aftonbladet.se/nyheter/samhalle/article24046984.ab>
- Kvale, S., & Brinkman, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lagerlöf, I. (2014, 22 januari). Många misstror karriärreformen. *Lärarnas tidning*. Hämtad 2016-11-29, från <http://www.lararnasnyheter.se/lararnas-tidning/2014/01/22/manga-misstror-karriarreformen>
- Lärarnas Riksförbund. (2016). *Förstelärare*. Hämtad 2016-12-01, från <http://www.lr.se/yrketsforutsattningar/karriartjanster/forstelarare.4.2e15552813c8cc3f72a4031.html>
- Lärarnas Riksförbund. (2016). *Karriärtjänsternas historik*. Hämtad 2016-12-01, från <http://www.lr.se/yrketsforutsattningar/karriartjanster/karriartjansternashistorik.4.7acfbbb8143e510c7193c36.html>
- Lärarnas Riksförbund. (2016). *Lärarna måste få göra karriär*. Hämtad 2016-12-01, från <http://www.lr.se/opinionpaverkan/debattartiklar/arkiv/lararemastefagorakarriar.5.57d117212f7685e57a80007068.html>

McKinsey & Company (2007): How the World's Best-performing School Systems Come out on Top.

PM. 2011. U2012/4904/S. *Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet*. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/rapporter/2012/09/u20124904s/>

SFS 2011:326. *Förordning om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Skolverket. (2011). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011*. Stockholm: Skolverket.

Skolverket (2014): *Vem är försteläraren?* Stockholm: Skolverket.

Skolverket (2015a): *Vad gör försteläraren?* Stockholm: Skolverket.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Bilaga 1- Informationsbrev

Hej!

Jag heter Tuomo Tikkanen och läser för närvarande sista terminen på lärarprogrammet (åk 4-6) på Göteborgs universitet, Pedagogen. Som ett led i examinationen skriver jag för närvarande på min C-uppsats och därav kontaktar jag Er.

Det är så att jag skriver om förstelärare i allmänhet samt hur lärarrollen eventuellt förändrats sedan införandet av karriärtjänster i synnerhet. Jag undrar om det finns möjlighet för mig att få komma ut till er och intervjua en eller flera av era lärare?

Jag är medveten om att ni säkert har fullt upp för närvarande med tanke på betygsättning osv. Men jag är mycket flexibel och intervjuerna tar på sin höjd en timma, beroende på person.

Givetvis gäller alla råd samt krav från Vetenskapliga Rådets forskningsetiska principer.

Ni kan kontakta mig när som helst. Jag hoppas få höra från Er inom en snar framtid.

Jag nås på antingen telefon: xxxx-xxxxxx eller mail: xxxxxxx@xxxxxx.xx.xx.

Mvh Tuomo Tikkanen

Bilaga 2- Intervjumall

Innan intervjun

Hälsning samt presentation av mig själv.

Fortsätter med att förklara studien, dess syfte samt en genomgång av Vetenskapsrådets forskningsetiska regler.

Under intervjun

Frågor till Försteläraren samt Aspiranten

- *Berätta om dig själv samt din lärarbakgrund.
- *Vad var din uppfattning om lärarreformen när den infördes?
- *Vad innebär din roll som förstelärare/arbetslagsledare på den här skolan?
- *Hur upplever du att lärarreformen satt sina spår hittills apropå lärarrollen? Yrkets status?
- *Hur är det med transparensen kring de här frågorna på skolan? Vet alla vad förstelärarens uppdrag går ut på?
- *Hur är det med nedsättning av tjänst samt övriga förutsättningar?
- *Vad tycker du om reformen idag?

Frågor till Rektorn

- *Berätta om dig själv samt lärarbakgrund och/eller vägen till rektorstiteln.
- *Syn på karriärtjänster då? Nu?
- *Hur många förstelärartjänster finns på skolan?
- *Specifika förutsättningar som tilldelas förstelärarna?
- *Tankar om eventuella förändringar av lärarrollen sedan reformens inträde?

Avslutning

Tack så mycket för att du ställde upp. Jag uppskattar det verkligen.