

En lärares vägval

Hur utvecklas man som lärare?
Många hoppas att det nya
professionsprogrammet för lärare
och rektorer ska ge svaret.

Av Staffan Eng
Illustration Amanda Bengtsson



Kollegialt lärande

Fortbildning

Utveckling





Meningsfullhet, omväxling och andrum är nyckelord för att lärare ska kunna utvecklas inom yrket, menar forskarna.

RISTANDE FORTBILDNING.

Missnöje med förstelärarformen. Slarv med introduktionsperioden. Det är några av de problem som Björn Åstrand ställde inför när han 2016 fick regeringens uppdrag att utreda hur lärarna ska få bättre förutsättningar att utföra sitt arbete.

I sitt slutbetänkande från mars 2018 presenterade han sin lösning: en konkretisering av Skolkommissionens idé om ett professionsprogram för lärare och rektorer. Björn Åstrand, som till vardags är lektor vid Umeå universitet och tidigare har varit chef för lärarprogrammen vid både Umeå och Karlstads universitet, var själv ledamot i kommissionen.

Det var OECD som 2015 uppmanade Sverige att skapa ett institut för lärarutveckling, som skulle upprätta standarder och karriärsteg för lärare. Liknande strukturer finns i några av OECD:s bästa skolsystem. Idén togs upp av Skolkommissionen, och i januariavtalet slog politikerna fast att ett program

som bygger på Åstrands förslag ska förverkligas redan i år.

Men själv har Björn Åstrand länge funderat på hur fortbildningen i skolan kan förbättras. I sitt arbete med utbildningsfrågor har han upplevt att denna sällan utgår från lärarens och rektorens behov eller kunskap om vilken fortbildning som leder till att eleverna lär sig mer.

– Ofta har det varit storsalsföreläsningar med experter utifrån, medan det har varit för lite fokus på utveckling inifrån och på sådant som lärarna uppfattar att de behöver i klassrummet. Det saknas en tydlig systematik för att bygga lärares och rektorens högre kompetens, säger han.

”Det har varit för lite fokus på utveckling inifrån”



Björn Åstrand
lektor,
Umeå universitet

Enligt OECD:s senaste TALIS-undersökning från 2013 får dessutom svenska lärare bara 3,6 dagar fortbildning per år, att jämföra med det internationella snittet på drygt nio dagar. Kompetensinsatserna som görs är även mindre kopplade till undervisning än i andra länder.

PROFESSIONSPROGRAMMET

innebär att lärare och skolledare får en mer systematisk fortbildning och ett större inflytande över dess utformning. Samtidigt införs nationella kompetensbeskrivningar, som anger vad lärare och rektorer förväntas kunna på olika nivåer. Beskrivningarna är tänkta att fungera som inspirerande målbilder, vilket underlättas av att det är de yrkesverksamma som förväntas utforma dem.

– Programmet syftar till att lärare och rektorer ges stärkta möjligheter att utvecklas under hela sin karriär. Vi lyfter inte skolan genom att det finns en eller annan superlärare, utan genom att alla lärare kliver fram snabbare i sin egen utveckling, säger Björn Åstrand.

När lärarna väl lever upp till en viss kompetensbeskrivning ska de kunna ansöka om att bli erkända som legitimerad, erfaren, meriterad respektive särskilt meriterad lärare. Erkännandena ska ge dem möjlighet till högre lön och att söka mer kvalificerade tjänster, men också underlätta för arbetsgivarna att identifiera och använda kompetens där den bäst behövs.

Men Per Gerrevall, professor i pedagogik vid Linnéuniversitetet och redaktör för boken *Att*

Effektiv fortbildning

För att fortbildning ska ha effekt på elevernas lärande behöver den vara varaktig, verksamhetsnära och praktiskt inriktad. Den bör också fokusera på undervisningens innehåll, uppmuntra till samarbete samt erbjuda expertstöd, återkoppling och möjlighet till reflektion. Det visar en stor forskningsöversikt från 2017 av amerikanska Learning Policy Institute. Annan forskning betonar också lärarnas delaktighet och motivation.

bedöma lärarkvalitet (Natur & Kultur 2017), menar att det kommer att bli en stor utmaning att formulera beskrivningar som kan hantera de skillnader som finns mellan olika sorters lärare – och som ändå är så precisa att de uppfattas som tydliga och relevanta.

– Om de är för precisa kan det bli en reaktion mot att de inskränker den professionella friheten. Forskningen visar att lärare inrättar sig efter de standarder som finns. Ju mer standarderna föreskriver en viss typ av lärarskicklighet, desto mer begränsande blir de, säger han.

HAN MENAR OCKSÅ att vi måste studera erfarenheterna från andra länder. En insikt är att det behöver utvecklas ett stödmaterial med exempel som visar vad beskrivningarna innebär i praktiken, så att de inte tolkas olika. Sådant tar tid. En annan är att beskrivningarna bör vara väl förankrade i både forskning och de professionella organisationerna.

– Vi behöver fundera mer över de professionellas roll i det här. I Skottland har lärare och rektorer ett stort inflytande över det institut som utvecklar standarderna. I Australien, som också har ett nationellt

institut, är ordföranden i stället den kände skolforskaren John Hattie.

Det är också viktigt att programmet blir en central del av lärarnas anställning, menar Per Gerrevall. Det ska löna sig att klättra i kompetenstrappan, och lärarna måste få tid avsatt för den dokumentation som krävs för erkännandena. För att undvika likvärdighetsproblem och jäv bör det också finnas utbildade, externa bedömare.

Hur bedömningsunderlaget ser ut varierar mellan olika länder. I det frivilliga amerikanska certifieringssystemet NBPTS måste lärarna lägga ner mycket tid på att skapa en portfölj, där de beskriver sin

personliga yrkeskompetens. I Ontario i Kanada grundar sig systemet i stället på en rik flora av insatser till stöd för lärarens professionella utveckling – bland annat långsiktiga förbättringsprojekt, som lärare kan söka medel för att genomföra.

– Rimligen kombinerar man formella meriter som deltagande i kurser och utvecklingsinitiativ med portfolio-dokumentation. Den egna reflektionen är en viktig del av bedömningsunderlaget: Det handlar inte bara om vad man har gjort, utan också vad man har lärt sig av det, säger Per Gerrevall.

Enligt utredningen om statliga skolmyndigheter från juni



Per Gerrevall
professor,
Linnéuniversitetet



→ 2018 ska standarderna utvecklas av ett institut för professionsutveckling, som även ska samordna den nationella fortbildningen. Utredningen ställer sig däremot kritisk till förslaget om kompetenser-kännanden, bland annat för att dokumentationen skulle öka lärarnas administrativa börda.

MEN BJÖRN ÅSTRAND menar att det slags portfoliodokumentation som förekommer i NBPTS inte ska betraktas som administration, utan som en del av den professionella utvecklingen.

– Det lärarna gör är att de begreppsli gör sin kompetens och sätter den i perspektiv tillsammans med andra lärare. Resultatet är att undervisningen förbättras och att eleverna lär sig mer. Det är just sådana aktiviteter som vi behöver fokusera på, medan andra saker sorteras bort, säger han.

Däremot håller han med om att det blir en utmaning att frigöra tid för fortbildning under den rådande lärarbristen.

Samtidigt menar han att bristen i sig kommer att tvinga fram ett mer strategiskt sätt att använda tid och kompetens. Där tror han att erkännandena kan spela en viktig roll genom att synliggöra kompetensen och koppla den till mer krävande uppgifter.

I professionsprogrammets första steg ingår även krav på en introduktionsperiod, samtidigt som en mentorsutbildning införs och mentorskap för nya lärare pekas ut som ett sätt att meritera sig för erfarna lärare. Björn Åstrand menar att det kommer att underlätta introduktionen för den stora grupp nya lärare som vi kommer att behöva under de närmsta åren.

– Det är snart 20 år sedan arbetsgivare och arbetstagarer kom överens om att nyutexaminerade lärare ska få en introduktionsperiod, men många lärare har inte fått någonting. Vi har slarvat med det här, och det är nog en av de viktigaste

förklaringarna till att det går sämre för svenska elever.

På sikt tror han också att de nya karriärvägarna och möjligheterna till utveckling kommer att locka till sig och behålla fler människor i läraryrket – något som är en förutsättning för att lösa lärarbristen.



Ingela Bergmo Prvulovic, Jönköping university

Men Ingela Bergmo Prvulovic, som är lektor i pedagogik vid Jönköping university och forskar om människors syn på karriär, menar att vi måste fundera mer över vilka konsekvenser det får att införa ett hierarkiskt system i ett yrke som länge har uppfattats som demokratiskt och jämlikt.

I EN STUDIE från 2018 som hon har gjort tillsammans med Åsa Hirsh kunde hon se att nya förstelärare upplevde en konflikt mellan sin jämlika syn på yrket och den logik som finns inbyggd i karriärstegsreformen. – När man tillskriver någon status så innebär det att man tillskriver någon annan en lägre status. Då kan det uppstå konflikter. Det innebär också att en konkurrensfaktor letar sig in i ett yrke där man inte har konkurrerat med varandra tidigare, säger hon.

Hon menar även att talet om karriärsteg kan skymma det faktum att karriär är en kontinuerlig process, som inte bara handlar om yttre observerbara belöningar, utan också om en inre känsla av att det arbete man utför är viktigt.

– Det är när man upplever att det man gör inte värdesätts som rösterna om status och erkännande kommer. Men vi måste

FOTO: PATRIK SVEDBERG

fördjupa vad erkännandet betyder, säger hon.

DESSUTOM ÄR DET intressant att professionsprogrammet införs just nu, när delar av karriärforskningen är på väg bort från ett hierarkiskt tänkande och i stället betonar rörlighet och anpassning till det föränderliga samhället, tycker hon.

– Här går man tillbaka till en föreställning som man försöker montera ner eller har slutat tala om i vissa andra sektorer – och dessutom i en bransch som under lång tid före karriärstegsreformen inte var hierarkisk, säger hon.

Ulla-Karin Nordäng, som är professor vid Linnéuniversitetet och har följt en stor grupp lärare under 25 år i forskningsprojektet Vägskalet, tror däremot att professionsprogrammet kommer att tilltala nästan alla lärare.

– Våldigt många av dem vi har tittat på är negativa till förstelärar-reformen, men de är positiva till vidareutbildning och att få göra ett slags karriär. Professionsprogrammet innebär att det finns en tydlig plan för hur man blir mer och mer kvalificerad, säger hon.

Riksrevisionens och Statskontorets utvärderingar av karriärstegsreformen visar att det är just otydligheten i hur man kvalificerar sig till en karriärtjänst och vad tjänsterna innebär som är den största orsaken till missnöjet. I professionsprogrammet är det tänkt att kompetenser-kännandena ska kunna användas som en saklig

FOTO: LINNÉUNIVERSITETET

grund vid tillsättningen av tjänster.

Ulla-Karin Nordäng tror också att de möjligheter till fortbildning och nya arbetsuppgifter som finns inbyggda i professionsprogrammet kan bidra till att fler lärare vill stanna kvar i yrket. I sin forskning har hon nämligen sett att omväxling och andrum spelar stor roll för lärarnas motivation.

SJÄLV TROR HON i stället att utmaningarna med programmet ligger på det praktiska planet, till exempel hur det ska finansieras och hur fortbildningen ska samordnas med det akademiska systemet.

– Risken är att det blir en privat marknad för legitimering av de olika kompetensnivåerna, som är utan statlig insyn och öppnar upp för snabba lösningar av typen ”så här gör du din portfölj”. Det vore bättre om vi på universitet kunde erbjuda de kurser som behövdes gratis, säger hon.

Men Björn Åstrand menar att lärarna redan i dag får delar av sin fortbildning från privata aktörer. Huvudproblemet är snarare att det saknas kvalitetskontroll, något som han tror att professionsprogrammet kan råda bot på genom en tydligare reglering och genom att lärare och skolledare får ett större inflytande över valet av sin egen fortbildning.

Samtidigt ser han ett behov av att högskolorna utvecklar nya former av samverkan,



Ulla-Karin Nordäng, Linnéuniversitetet

LAGFÖRSLAG:

- Enligt Björn Åstrands förslag om ändringar i skollagen blir huvudmännen skyldiga att:
- Se till att legitimerade lärare och rektorer ges möjlighet att delta i en sådan kompetensutveckling som bidrar till att öka yrkesskickligheten och kan ligga till grund för ett kompetenser-kännande.
 - Sträva efter att inrätta karriärsteg för särskilt yrkesskickliga lärare.
 - Sträva efter att för vissa arbetsuppgifter huvudsakligen använda lärare som erkänts ha en viss kompetens.
 - Sträva efter att anställa lärare med forskarutbildning.

eftersom lärarnas kompetens förmodligen utvecklas bäst ute i verksamheten. Det kan handla om lokala utvecklingsprojekt, som inte bara gagnar lärarna, utan också bidrar till kunskaper om undervisningsmetoder.

MEN MEST AVGÖRANDE för att professionsprogrammet ska lyckas, menar han, är att programmet utvecklas i samarbete med de yrkesverksamma och att vi behåller fokus på de grundläggande frågorna: hur vi ska få fler lärare med en större undervisningsskicklighet, som gör att eleverna lär sig mer.

– Sedan finns det mycket som vi behöver fundera över och justera. Men det viktiga är att vi frågar oss hur det här kan bli en verklig *game changer*, för det är precis vad det handlar om, säger han. ●

Läs mer:

Lärarkåren och förstelärarna. Splittrad, stärkt och styrd profession, Johan Alvehus, Sanna Eklund och Gustaf Kastberg, Studentlitteratur 2019.

Effective teacher professional development, kunskapsöversikt Learning Policy institute 2017.

Professionsprogrammet

Enligt slutbetänkandet *Med undervisningsskicklighet i centrum – ett ramverk för lärares och rektors professionella utveckling från 2018* ska professionsprogrammet bestå av tre delar: fortbildning, erkännande av kompetens samt strategisk användning av kompetensen.

Fortbildningen sker genom att lärare i samråd med skolledare väljer mellan att delta i kurser, kollegiala processer, projekt eller sökbara utbildningsutrymme. Det senare innebär en möjlighet att söka bidrag för vidareutbildning till exempelvis speciallärare eller forskare.

Lärare som anser sig ha nått en viss kompetensnivå kan ansöka om ett erkännande i enlighet med fyra olika nationella kompetensbeskrivningar. Erkännandena motsvarar de krav som ställs på en viss sorts arbetsuppgifter och ska kunna användas vid rekrytering.

Som grund för erkännandena föreslås antalet tjänsteår, utbildning och deltagande i fortbildning, men också – särskilt för de högre nivåerna – individuella initiativ och dokumenterad yrkesskicklighet. Ett liknande system med två kompetensnivåer ska inrättas för rektorer.



Genom Stockholms stads satsning kan Björn Kindenberg forska på 60 procent och resten av tiden fortsätta sitt arbete som lärare.

STOCKHOLM

”Öppna upp för lärare att forska”

Stockholms stad finansierar en forskarutbildning för egna anställda som vill göra karriär som forskande lärare.

Björn Kindenbergs karriär är långtifrån spikrak. Efter 20 år som SO-lärare, skolbibliotekarie, språkutvecklare och IT-pedagog upptäckte han en utlysning av licentiattjänster för lärare. Han sökte och kom in.

– Jag har aldrig gjort någon karriärplanering, utan det har varit tillfälligheternas spel. Men bakom alltsammans finns en vilja att utveckla mig i yrket som gör att jag har tagit de tillfällen som erbjudits, säger han.

DEN NYA TJÄNSTEN innebär att han fortsätter sitt vanliga jobb som lärare på Grimstaskolan i Vällingby på 40 procent. Resten av tiden är han centralt anställd på Stockholms stad som så kallad utvecklingslärare.

Inom utvecklingslärartjänsten får han betalt av kommunen för att arbeta med sin licentiattavhandling på Stockholms universitet. I gengäld hjälper han andra lärare med lokala forsknings- och utvecklingsprojekt i samverkansplattformen

STLS, Stockholm Teaching and Learning Studies.

För hans egen del har pengarna aldrig varit drivkraften. Men hans beslut att börja forska påverkades ändå av att han nu får 80 procent av sin tidigare lärarlön, vilket är betydligt mer än en vanlig doktorandlön.

– När man har familj, radhus och bil så behöver man också väga in den ekonomiska aspekten. Nu tjänar jag i alla fall tillräckligt mycket för att slippa bekymra mig över räntan.

FINANSIERINGEN AV forskarutbildningen är en del av Stockholms stads satsning på nya karriärvägar för undervisande lärare, som även omfattar egna karriärtjänster som lärarcoach och utvecklingslärare. Varje år utlyses mellan tre och sex utbildningsplatser, som bara är öppna för de egna anställda.

Det enda problemet är enligt Björn Kindenberg att det saknas en naturlig tjänst att komma tillbaka till efter utbildningen, eftersom antalet lektorat i grundskolan är så få. Själv tror han att det beror på att många skollärdare har svårt att

tillvarata forskarkompetens på den egna skolan.

– Rektorerna vill ha färdiga lösningar, men så fungerar inte forskning. Det finns inte några enkla svar, utan lärarna måste själva kunna ställa kritiska frågor och pröva sig fram efter de lokala förutsättningarna.

FÖR ATT SKOLLEDARNA ska få en fördjupad bild av vad forskning är tycker han att det är viktigt att involvera dem i den vetenskapliga miljön. Han tror att ett sätt skulle kunna vara att bygga in krav på exempelvis kurser i vetenskapsteori i professionsprogrammet för rektorer.

Själv tror han att bättre karriärmöjligheter för forskande lärare skulle locka fler personer till läraryrket. Men framför allt menar han att det skulle bidra till att skapa en skola som verkligen vilar på vetenskaplig grund – något som i sig skulle öka läraryrkets status och attraktionskraft.

– Lärare som kommer i kontakt med forskning i projekten i STLS får en enorm personlig och yrkesmässig utveckling. De blir inspirerade och deras yrkesglädje väcks till liv, säger Björn Kindenberg. ●

BJÖRN KINDENBERGS TIPS:

- Skjut till resurser. Forskning är inte något man kan göra på fritiden eller av välvilja, utan det måste byggas in i systemet.
- Involvera skollärdarna i den vetenskapliga processen.
- Kom på studiebesök på STLS och se hur arbetet går till i praktiken.

ÅSTORP

”Den bästa fortbildning vi har haft”

I Åstorps kommun måste alla som vill bli förstelärare dokumentera sin yrkesskicklighet i ett sex månader långt meriteringsprogram.

Det började med att ett par lärare från Åstorp deltog när Aretes meriteringsprogram testades som ett pilotprojekt i Stockholm för sju år sedan. Efteråt sa lärarna att det var den bästa fortbildning de hade haft.

– Det blev ett incitament för oss att fortsätta med meriteringen. Men jag hade också en viss förhandskunskap om innehållet i programmet, säger skolchefen Annika Hoppe.

När förstelärarreformen infördes blev det därför naturligt att ställa krav på att alla som ville bli förstelärare i Åstorp skulle ha genomgått det sex månader långa programmet.

Det har lett till att ungefär var fjärde lärare i kommunen i dag är Aretemeriterad.

– För oss innebär det att vi har fått en högre kompetens bland våra lärare. De blir mer pålästa och har en tydligare koppling i sitt yrkesutövande till forskning och beprövad erfarenhet. Då är det lättare att

pröva nya saker för att utveckla sin lärarskicklighet, säger Annika Hoppe.

Alla som har genomgått programmet får 3000 kronor mer i lön, oavsett om de senare får en förstelärartjänst eller inte. Annika Hoppe ser löneförhöjningen som ett av flera incitament för lärarna att höja sin kompetens.

Men hon menar också att meriteringen har gjort kommunen mer attraktiv som arbetsgivare. Dessutom tror hon att lärarna upplever att tillsättningen av förstelärare har blivit mer rättvis.

– I Åstorp har vi avdramatiserat tillsättningen genom att säga att alla förstelärare måste genomgå meriteringsprogrammet med lyckat resultat.

För Helena Terje, som är förstelärare i årskurs 4 på Tingdalssskolan, var meriteringen ett viktigt skäl till att hon började jobba i sin hemort efter 18 år i Helsingborg, där hon hade blivit lovad en förstelärartjänst.

– Jag tycker att det är ett bra system att man måste visa svart på vitt att man är en yrkesskicklig lärare för att få en förstelärartjänst. Jag blev väldigt motiverad att gå programmet, säger hon.

ANNIKAS OCH HELENAS TIPS:

- Ge lärarna tid att reflektera över sin yrkesroll.
- Se till att de skickligaste lärarna delar med sig av sina kunskaper.
- Inför tydlighet vid tillsättning av förstelärare.

Meriteringen innebar att hon måste skriva fyra argumenterande texter om hur hon arbetade och på vilket sätt det grundade sig i forskningslitteraturen.

– Jag var tvungen att vända ut och in på mig själv för att kunna sätta ord på det jag gjorde. På skolan är det ett snabbt tempo i arbetet, men här fick jag möjlighet att fundera över hur jag undervisar.

Hon behövde också samla vitsord från kollegor och föräldrar, som intygade att hon arbetade på det sätt som hon beskrev. Resultatet blev ett dokument som sammanfattar hennes kvaliteter som lärare.

– Det har gjort mig mer medveten om vad jag behöver utveckla. När jag handleder lärarstudenter har jag också lättare att förklara varför jag undervisar som jag gör, säger Helena Terje.

Annika Hoppe hoppas att professionsprogrammet som är under utveckling kommer att ta till vara på erfarenheterna från Aretemeriteringen, som nämns som ett svenskt initiativ i Björn Åstrands utredning.

– Jag förutsätter att det kommer att finnas utökade möjligheter för lärare att meritera sig i professionsprogrammet, så att det inte blir begränsat i antal, säger hon. ●

Fotnot: Arete Akademi, tidigare Arete Meritering, är ett dotterbolag till Skolporten.

Helena Terje är förstelärare och Annika Hoppe skolchef i Åstorp, där alla förstelärare behöver ha genomgått Aretes meriteringsprogram.

FOTO: ALINE LESSNER