

Transkribering: Karriärstegsreformen

Lista över medverkande

KH: = Karin Hahn

KT: = Katina Telin

DA: = Daniel Alvunger

KE: = Karolina Ekstrand

KH: Det talas mycket om att vi förstelärare eller lektor innebär ett individuellt karriärssprång. Men karriärstegsreformen ger också en skola förutsättning för utveckling om rätt möjligheter skapas. I den här podden från Skolverket kommer vi att borra lite djupare i hur vi kan förstå och skapa förutsättningar för de här rollerna. Det handlar om spännvidden mellan att betrakta karriärstegsreformen kopplad till individuell karriärutveckling eller till skolutveckling i stort. Vi kommer också att prata om karriärlärares roll i organisationen och i vilken utsträckning denne bidrar till styrning uppifrån eller nerifrån. Vad gör karriärstegsreformen med lärarna? Lyfter den professionen eller sänker den professionen? Jag som pratar heter Karin Hahn och är undervisningsråd på Skolverket. Ja med mig för att bringa mer klarhet har jag Katina Telin från Uppsala universitet och Daniel Alvunger Linnéuniversitetet. Och här vid bordet sitter också Karolin Ekstrand verksamhetschef i Landskrona stad. Varmt välkomna.

XX: Tack.

KH: Vad skulle bli ert korta svar på den här frågan? – lyfter reformen professionen eller sänker den professionen? Vad säger Karolin?

KE: Jag ser att den lyfter professionen så som vi jobbar.

KH: Katina då, hur tänker du?

KT: Ja jag tycker nog att det är svårt att ge ett entydigt svar på den här frågan, det är en väldigt svår fråga och skolan är en komplex verksamhet. Och jag tänker att svaret på den frågan är beroende av många olika faktorer.

KH: Och Daniel?

DA: Ja jag är beredd att hålla med Katina där att lärares professionsutveckling vilar på mer än enbart just den här reformen.

KH: Ja du som lyssnar har säkert också funderat i de här banorna, och vi ska se om vi kan utveckla den här frågan tillsammans. Katina du har gjort en studie där du undersöker hur förstelärare ser på sitt uppdrag.

KT: Mmm...

KH: Vad är det du ser? Berätta.

KT: Jag gjorde ju en studie då i en kommun som jag just då hade ett samarbete med, och jag vände mig till förstelärarna i den kommunen och bad dem berätta för mig hur de såg på sitt uppdrag och mer specifikt hur de tänkte kring sina möjligheter att bidra till skolans utveckling. Jag fick 40 svar som jag analyserade, och det jag kunde se var att många av de här svaren som jag fick in handlade om lärande. Var det någonting som förstelärarna var överens om så var det att det behöver till ett lärande för att det ske en utveckling. Men det som inte var lika självklart var vems eller vilkas lärande det handlar om. Och där kunde jag se att det fanns en variation i de här svaren.

KH: Och hur såg den här variationen ut?

KT: Mmm... ja ett sätt att tänka är att det handlar om det egna lärandet, alltså förstelärarens lärande om och utveckling av sin undervisning. Ett annat sätt att tänka är att det handlar om de andras lärande, i första hand andra lärares lärande och utveckling av undervisningen. Och ett tredje sätt att tänka är att det handlar om det gemensamma lärandet.

KH: Så du hittade en variation om vem som ska lära, men kan du beskriva – vad får den här variationen för konsekvenser för förstelärarens arbete?

KT: Förstelärarens praktik blir ju väldigt olika. I det första fallet då när det är det egna lärandet och utvecklingen av den egna undervisningen som står i fokus är det ganska mycket ett individuellt arbete, eller möjligtvis ett arbete tillsammans med andra som också är förstelärare, som kanske fokuserar undervisningen i ett specifikt ämne. I det andra fallet så får ju förstelärarens uppdrag mer karaktären av handledning eller som några beskrev det, kunskapsförmedling. Det handlar om att föra vidare den kunskap man själv har till andra som kanske inte besitter den i samma utsträckning. Och det tredje fallet så handlar det mer om att leda kollegiala lärprocesser eller organisatoriskt lärande som involverar de flesta eller alla på en skola. Och de här olika praktikerna kräver olika förutsättningar, handlar det bara om den enskilda förstelärarens arbete så räcker det kanske med att försteläraren får lite mer tid avsatt för att planera genomföra, reflektera över sin undervisning. Ska man handleda någon så behöver ju den som ska handledas och den som handleder ha tid tillsammans, och då behöver man skapa såna förutsättningar, och är det alla lärare på en skola som ska involveras så krävs det nog en väl utvecklad utvecklingsorganisation för att det ska vara möjligt.

KH: Ja jag kan känna igen det här du beskriver också från Skolverkets sammanställning, som vad gör försteläraren. Men du ser ju lite mer än så.

KT: Jag känner igen mig i de beskrivningar när det gäller själva arbetet, de arbetsuppgifter som beskrivs i Skolverkets sammanställningar. Men det som inte syns där det är att det handlar om i grunden skilda sätt att tänka kring det här uppdraget och hur det ska utformas och vilka förutsättningar som behöver skapas. Och det är väl det kanske som min studie kan tillföra då.

KH: Som huvudman kanske man kan dra lite slutsatser ur ditt arbete.

KT: Mmm... och jag tänker också att det handlar inte bara om hur mycket utveckling eller i vilken utsträckning det här har möjlighet att påverka skolans verksamhet och kvaliteten i den, utan också vilken utveckling som blir möjlig med hjälp av den här reformen.

KH: Vi flyttar fokus nu till praktiken och då vänder jag mig till Karolin som är verksamhetschef i Landskrona stad, och ni hör ju till de kommuner som har stora utmaningar med många elever som inte har svenska som modersmål och skolor som ligger i socioekonomiskt utsatta områden. Hur har ni som huvudmän resonerat kring uppdragens inriktning?

KE: Ja när förstelärarreformen kom så satte vi oss ner och tänkte verkligen på hur vi skulle kunna växla ut detta på bästa sätt. Hur kan vi göra det här till ett gemensamt projekt med ett kollektivt lärande, och hur kan vi öka det kollegiala lärandet inom verksamheterna och också mellan verksamheterna?

KH: Ja hur ska man skapa långsiktiga strukturer för skolutveckling med hjälp av förstelärarna? Hur har ni tänkt i Landskrona?

KE: Förstelärarna i Landskrona stad, det är några stycken, närmare 67 stycken är involverade som en naturlig del i vårt systematiska kvalitetsarbete. Och för att det ska vara hållbart så jobbar förstelärarna med tydliga uppdrag som är intimt förknippade med det ordinarie kvalitetsarbetet. Och det är då målsättningar efter de analyserade behoven som är kopplade dels till den enskilda skolan men också till från huvudmannen på central nivå. Så förstelärarna jobbar alltså i takt med huvudman och i takt med vad rektorn ser för behov på sina skolor. Försteläraren blir som ett lim mellan våra skolor och mellan arbetslag och bidrar helt enkelt till att förstärka det kollegiala lärandet på skolorna och mellan skolorna. Och där ser vi en skillnad jämfört med innan reformen.

[musik]

KH: Det här låter ju som en förstärkning av styrningen uppifrån, och är det så man ska förstå det? Ja någon har gjort liknelsen med en väv att relationen mellan styrsystemet och det lokala perspektivet med lärare och skola kan beskrivas som en organiseringsprocess där

personalens levda erfarenheter utgör varpen och förändrings och utvecklingsinitiativ bildar inslagen. Och den väv som framträder det blir skolans praktik. Ja hur ser ni på den här väven? Vad är viktigast, varpen eller inslagen? Och hur påverkar karriärlärarna väven?

[musik]

KE: Ja den här liknelsen med väven är ju väldigt väldigt bra, karriärlärarna och förstelärarna innebär ju att den här väven blir mer robust. De hjälper helt enkelt till att hålla samman organisationen.

KH: Daniel nu, nu går jag till dig här, du har ju under en längre tid följt fem olika kommuners arbete med karriärstegsreformen och det har du gjort i form av en följeforskning, något som ibland också kallas för lärandeutvärdering. Vad tänker du när du hör den här liknelsen av skolan som en väv?

DA: Det är bra när vi försöker skapa olika bilder eller metaforer som kan hjälpa oss att förstå, när vi pratar om organisationen och hur den är uppbyggd. Och så har ju jag varit väldigt intresserad av då när förstelärarna väl har kommit som nya funktioner in i skolan som ett system. Vad säger man att de ska göra? Vad är tanken med deras uppdrag? Vad har man haft för förväntningar kopplade till dem och på vilka olika sätt har man velat använda dem i den här komplexa organisationen? Det är den rågången jag har tagit med att utifrån ett organisatoriskt perspektiv.

KH: Man tänker på det här organisatoriska perspektivet, vad är det du ser?

DA: Jag har ju i mina studier då genom det här valt att klustra och titta på organisationerna som två huvudsakliga typer. Å ena sidan har vi en decentraliserad organisation och å andra sidan har vi en differentierad organisation. Om vi då börjar med den differentierade organisationen där kan man hitta förstelärare på olika nivåer i huvudmannens organisation. Förstelärare som arbetar på skolan med uppdrag formulerade av rektor och nära sina kollegor i arbetslag med ämnesuppdrag. Man kan också hitta förstelärare som arbetar med uppdrag på en mer övergripande nivå, enhetsövergripande nivå. Där kan det exempelvis handla om att man har varit handledare i mattelyftet, man fortsätter vara det eller så får man ett förnyat uppdrag som handlar om att mer specifikt jobba med utvecklingsfrågor. Och sen en tredje på en förvaltningsövergripande nivå. Och där kan det handla om allt från att man jobbar med ämnesutveckling i en kommun som helhet, men också att man faktiskt jobbar med andra mer såna här generiska och såna som går på tvären.

KH: Och den här andra typen av organisation då som du beskriver.

DA: Mmm... den decentraliserade organisationen där befinner sig så att säga förstelärarna ute på skolorna, de lokala skolorna och det är rektor då som i samarbete med försteläraren givetvis ringar in uppdraget. Men det handlar alltså inte om att det kommer några, att

försteläraren rör sig utanför den egna skolan. Utan man är på skolan och detta ger ju så att säga den lokala skolan en bra autonomi. Rektor har möjlighet att använda sin förstelärare väldigt nära där behoven finns.

KH: Vad ger det här för olika effekter då att organisera på de här två olika sätten?

DA: Alltså båda de här organisationerna har ju sina för respektive nackdelar, så är det ju. Hur man än vänder sig så har man rumpan bak på något sätt (skratt). Men om vi tar först den decentraliserade organisationen, det är klart att där finns en stor potential i att du kan jobba på skolan, rektorn kan vara ganska ostörd tillsammans med sina förstelärare och lärare arbeta med prioriterade utvecklingsområden. Samtidigt då som att du inte får ett utbyte i form av något inflöde från andra förstelärare. För i de här kommunerna så uttrycker förstelärare ofta att de gärna hade velat träffas över skolgränserna och diskutera sitt uppdrag och hur jobbar ni? Och så vidare. Så att då blir det ganska isolerat helt enkelt, för det är ju principen. Medan en differentierad organisation så finns en större tendens att samla förstelärare och att förstelärare hakar i varandra på de olika nivåerna. Och det innebär ju då att det sker en informationsöverföring såväl mellan förstelärarna som en slags system i organisationen, men också då i förhållande till rektorer, utvecklingsledare och huvudmannanivån.

KH: Ja men förstår jag dig ändå rätt då att i den differentierade organisationen så finns det en tendens att man bygger upp mer långsiktiga strukturer för utveckling?

DA: Ja i de organisationerna som kännetecknas av det här med olika nivåer så har man från början haft en beredskap och redan innan så att säga krattat manegen för att bygga upp de här olika strukturerna.

KH: Tidigare så talade vi om att den här reformen öppnar för mer styrning uppifrån med resursfördelning bland annat. Men samtidigt så ser vi att förstelärare ofta återfinns i skolutvecklingsarbete som lyfter upp lärarfrågorna och därmed sker kan vi säga inifrån, eller nerifrån.

DA: Alltså det har ju skett en sån här förskjutning inom skolutvecklingslandskapet på senare tid där man mer då har börjat prata om att det är professionen, alltså själva lärarna då som ska leda och äga utvecklingen. Att praktikens angelägna frågor, alltså de utvecklingsområden man ser, ja det är där centrum ska vara. Och det finns ju de här övergripande skolutvecklingsprogrammen som kommer då med topdown i form av mattelyftet och läsllyftet. Och där ser man samtidigt en relation till den reformen att de har också bidragit till att sprida de här praxisnära modellerna för att utveckla den egna praktiken. Så att karriärlärarna de går ju in och är viktiga aktörer just i de här processerna.

KH: Du skriver ju att nätverksorganisationer skapar förutsättning för skolutveckling både uppifrån och nerifrån. Kan du reda ut det här litegrann för oss?

DA: Med nätverksorganisation så menar jag ju då att det finns dels en sån här vertikal, alltså från huvudmannanivå via rektor och ut och ner i organisationen. Det finns såna strukturer och det finns också de mer horisontella. Och här verkar då förstelärare på olika nivåer och de blir alltså bärare av information, kunskap, erfarenheter, idéer och kan dela detta. Inte bara så i nätverk med förstelärare, utan också det med rektor som är en extremt viktig spelare och lätt att glömma bort i den här reformen, att också rektorerna som system och grupp kommer samman och får då ett inflöde. Vad händer på de olika skolorna? Vad är det som sker? Kan vi lära någonting av de andra? Och det är det som är då den springande punkten med de här nätverksorganisationerna att det finns en målvisionsarbete, från den politiska nivån och ner i organisationen som fångas upp då av rektorer och av förstelärare och när man kommer samman så ser man då hur man gemensamt kan dela varandras erfarenheter och hitta vägar framåt.

KH: Ja jag hör dig säga – kan vi lära någonting av de andra? Och det kanske är en nyckelmening i det här. Och jag hör också att ni säger att lärarröster kommer högre upp i styrkedjan och blir lyssnade på. Jag tänker att det här att man låter profession och ledning få flera kontaktytor kan vara en impuls till utveckling. För att vi vet ju också att en förutsättning för utveckling är just dialog och perspektivbyte. Och det är ju det vår läroplan bygger på. Ja mycket av din studie handlar om det här, vill du utveckla mer om just det här med olika erfarenhetsutbyten?

DA: Alltså den viktig dimension som kan läggas till apropå styrningsprinciper och vi är ju på jobbet för barnen och eleverna, (skratt), det är därför vi är på jobbet. Och en fördel då när man har både de här vertikala och horisontella strukturerna, det är att det finns en lite mer, en alert organisation och det finns också en beredskap att göra olika åtgärder och interventioner eftersom förvaltningsledning är alltså uppdaterad om vad som behövs ute i spetsen.

KH: Du säger alert organisation och då associerar jag till någonting som talas om idag, agil brukar man använda i det här sammanhanget.

DA: Ja just det, ja det kanske man kan säga ja.

KH: Ja. Det här låter också som att karriärstegsreformen också har inneburit att skolornas utvecklingsarbete har decentraliserats, är det så?

KE: Det har stärkt huvudmannens ansvar att skapa nätverk. I Landskrona stad träffas till exempel rektorerna regelbundet för att dela med sig av erfarenheter och lära av varandra. Och i detta arbete så ingår det också då att växla ut den kompetens som finns ute på skolorna. Och att använda dem och rikta dem till varandras olika verksamheter. Att lära av varandra helt enkelt. Och jag tänker väl att huvudmannens ansvar här det är ju då att skapa möjligheter för att de här processerna ska kunna leva långsiktigt och att hjälpa till, att utvärdera också så att de insatser vi gör faktiskt ger effekt. Det är oerhört viktigt att

involvera professioner ifrån alla nivåer. I Landskrona stad som ett exempel så har vi haft en gemensam processledarutbildning under en längre tid, och i den här utbildningen så har då lärare involverats. En hel del förstelärare. Vi har involverat rektorer, samtliga rektorer, och där ingår också förvaltningsledningen. Och då jobbar vi med samma frågor tillsammans. Och på så sätt så säkrar vi också att vi följer en gemensam struktur och bygger det här nätverket och den här väven tillsammans.

- KH: Ja jag tycker om det här uttrycket växla ut. Och det finns en hel del ord och begrepp som återkommer i våra resonemang, och jag hör att det är till exempel fördelar resurser och lära av varandra, talar vi om. Och ett ord som jag också hör talas om idag, eller begrepp, det är det här med distribuerat ledarskap. Då vill jag föra in tanken på rektors arbete, hur rektor ska kunna använda de här nya funktionerna i skolan.
- DA: Det finns studie efter studie som pekar på att rektorerna inte hinner med det pedagogiska ledarskapet. Med distribuerat ledarskap så handlar det om att det är många olika individer, alltså som uppstår ett ledarskap och delar på ledarskapsfunktionerna och ledarskapspraktiken. Det jag kan se i de studier jag har gjort är att förstelärarna de kommer in och blir ett väldigt viktigt processtöd för att rektor vet att det finns någon som håller i den här processen. Det är ingen som tappar den här frågan och man finns liksom hela tiden med. Men man blir också en samtalspartner som man kan dela, och ledarskapet blir spritt i organisationen, alltså delas på flera. Det finns en liksom ledarfunktioner som förstelärarna då tar upp och också kan ta med sig ut till kollegorna. Men en väldigt viktigt aspekt som man hela tiden också måste trycka på är ju att rektorn måste hela tiden varva den som leder arbetet och som så att säga är aktiv och delaktig, och inte tar ett steg tillbaka.
- KH: Ja rektors roll är absolut central. Hur förhåller sig karriärstegsreformen till de olika traditionerna skoleffektivitetsforskning eller skolutveckling i en lärande organisation? Hur tänker du Katina?
- KT: Om man ser till skoleffektivitets forskningen så har ju den haft som utgångspunkt att lära av de som lyckas bra. Alltså man har intresserat sig för och tittat på effektiva skolor eller framgångsrika skolor. Alltså skolor som har goda resultat med någon slags idé om att andra kan lära av det man gör. Och det tycker jag ligger liksom i linje med den här tanken om försteläraren som en effektiv särskilt yrkesskicklig lärare som kan förmedla sin kunskap om vad som fungerar, till andra och på det viset skulle det ske någon utveckling.
- KH: Och hur blir det i ett lärande organisationsperspektiv?
- KT: I ett lärande organisationsperspektiv så blir relationen till den kunskap som skolan behöver för att utvecklas lite annorlunda, och det öppnar också för andra sätt att se på förstelärarens roll. Istället för att vara den som redan besitter kunskap om hur arbetet ska göras blir det förstelärarens uppgift att leda det gemensamma lärandet om hur man på

bästa sätt bidrar till elevers lärande och utveckling.

KH: Ja det här senare som du pratar om, vad innebär det för lärarrollen?

KT: Ja det innebär att läraren i någon mening blir, beforskar sin egen vardagspraktik kan man säga, eller sin egen yrkespraktik som grund för utveckling, och är aktiv och medskapande i kunskapsbildningen som ska ligga till grund för skolans utveckling.

KH: Jättespännande. Om vi vill att karriärlärare ska bidra till skolutveckling så behöver de ha ett tydligt uppdrag som involverar andra lärare i ett kollegialt lärande enligt de utvärderingar som har gjorts, vad är den största utmaningen egentligen i det här?

DA: Jag tycker att en viktig utmaning är de ramfaktorer alltså de villkor och förutsättningar som finns, både för förstelärarna och för andra lärare att kunna hitta de här gemensamma mötesplatserna och arenorna. Och att det också är frågor som kommer ifrån lärarna.

KH: Så det handlar inte bara om att skapa förutsättningar för förstelärarna utan också för de andra lärarna att vara delaktiga i det här arbetet?

DA: Absolut.

KH: Mmm...

KT: En annan stor utmaning som jag ser det är att bygga upp en utvecklingsorganisation som gör det möjligt att jobba med kollegiala lärprocesser, och det finns ju inte på alla skolor idag, så det är en utmaning.

KH: Så är det. I Skolverkets filmer om karriärlärare så handlar deras roll mycket om att organisera sina kollegor i ett gemensamt lärande där man systematiskt går in i varandras lektioner. Och det är som att man deprivatiserar undervisningen. Man kan inte lära någonting i ett stängt system, och då blir förstelärarens förhållningssätt kanske det centrala. Vad tänker ni om det här?

KE: Det är ju inte bara meningen att en förstelärare ska in i klassrummen och in i undervisningssituationen och vara stöd där, utan vi var ju tidigare inne på, idag när vi resonerade att förstelärarna är som ett lim emellan de olika processerna som finns på skolan, finnas som en del i att hålla i och hålla ut i processer.

KH: Ja vi vet ju att det är allmänt kvalitetshöjande att lärare delar varandras undervisningsbild eller hur jag ska uttrycka mig, att lärare ser varandra i undervisning, ser varandra i handling. Och det här gäller ju inte bara förstelärare, det gäller lärare generellt. Behöver vi stimulera huvudmännen i att skapa nätverk och arenor för förstelärare att mötas både horisontellt och vertikalt så som vi har pratat om idag, från nationellt håll kanske? Vad säger ni om det?

- DA: Jag tror ju ändå att en lärdom som vi kan dra av det här att vi pratar gärna om kollegialt lärande och att vi liksom arbetar tillsammans, så att om man också får liksom hjälp och stöd att kunna bygga de här strukturerna då som du var inne på Katina med en, alltså en väl riggad utvecklingsorganisation. Det är klart att huvudmän kan behöva stöd med detta.
- KH: Så kollegialt lärande på huvudmannanivå det är någonting som också behövs?
- KE: Absolut, vi har styrning och ledning på alla nivåer, det är jätteviktigt, men jag ser också att den här hierarkin som man kan se, den håller på att plattas ut. För i och med att vi jobbar mycket mycket mer tydligt med fokus på samma frågor så bildas det här nätet, och där alla trådarna hör ihop. Men där behöver vi huvudmannen hjälp med att betona tror jag att det är en framgångsfaktor att jobba på det sättet.
- KH: Ja det var en tydlig efterlysning.
- DA: Får jag bara för in, alltså en viktig aspekt som ändå ligger bakom det här vi pratar om, tycker jag också handlar om att, alltså att om vi tänker oss att det är en räcka av kedjor liksom, vad behöver eleven? Vad behöver läraren lära sig för att eleven ska lära sig? Vad behöver försteläraren lära sig för att lära runtomkring? Och rektorn, och sen huvudmannen är egentligen den här...
- KE: Det är den ja.
- DA: Det är egentligen de här olika lagen i löken, eller vad vi kallar det även om det...
- KH: Ja vi behöver se ett lärande på många olika nivåer från elev till lärare, rektor, huvudman, och frågan är hur vi kan stimulera det här.
- DA: Vare sig det handlar om olika lyft eller olika program som man rullar ut, att man hela tiden tänker inom de olika nivåerna och hur de liksom ska kunna rusta den nivå under hela tiden, att vi tänker oss en kedja där man skapar förutsättningar för de här. Och där tror jag att myndigheterna har en viktig roll i att stötta, alltså huvudmännen ute i landet.
- KH: Ja det finns utvecklingsområden som vi kan skönja framför oss. Karriärstegsreformen har funnits nu i fem år och vilka lärdomar är det vi kan börja göra? De tre viktigaste förändringarna som ni skulle vilja göra som huvudmän, Karolin, vilka skulle det vara?
- KE: För det första så behöver så vi titta på hur vi ännu tydligare kan koppla försteläraryppdragen till enskilda skolor och inte till en individ för all framtid. Och det här det innebär då att det inte skulle kunna gå att flytta med sig sitt uppdrag till en annan skola per automatik, vilket annars kan göra då att förstelärare koncentreras på just högpresterande skolor. Och vi kan se några exempel på det i vår egen organisation att det har blivit så. Sen tänker jag också att vi ska fortsätta utveckla arbetet med meriteringsprogram. Det har sina både för- och nackdelar, men vi behöver kvalitetssäkra

och utveckla våra processer i samband med när vi då tillsätter förstelärare. Sen tänker jag också att vi behöver undersöka våra möjligheter att satsa på mer praktisknära forskning. Idag har inte vi några lektorer på grundskolan, och jag ser också att vi behöver titta på hur vi kan rikta försteläraryupdrag till fritidshemmet, till sarskolan och till förskolan.

KH: Ja så tänker ni lokalt. Och om vi zoomar ut lite så kan vi konstatera att det funderas och tänks mycket i de här frågorna på nationell nivå också just nu. Vi närmar oss också slutet av det här programmet och nu tänker jag upprepa min fråga till er – stärker reformen professionen eller sänker reformen professionen? Karolin?

KE: Jag vill hävda att reformen stärker professionen. Vi måste självklart jobba vidare med att utveckla arbetet, men det vi ser är helt klart att försteläraryreformen har stärkt det kollegiala lärandet, så väl på våra skolor men också mellan våra skolor. Och jag ser också att reformen bidrar till och är en del av att göra våra arbetsplatser mer attraktiva.

KH: Ja hur tänker ni andra?

KT: Ja jag har ju hela tiden tagit min utgångspunkt i skolans utveckling snarare än i professionsfrågan, och jag skulle vilja göra det nu också. Och då blir svaret beroende av många olika saker. Om man ser till det samtal som vi har haft här nu idag så kanske man skulle kunna säga att skolans möjlighet att utvecklas med hjälp av försteläraryreformen är beroende av dels hur väl varje skola lyckas med att definiera sitt utvecklingsbehov. Men också hur man definierar försteläraryrens uppgång i förhållande till de behov som finns. Och det är också beroende på vilka förutsättningar man lyckas skapa och vilken kompetens man har eller utvecklar. Alltså hur väl rustade försteläraryrarna är för det uppgång de har fått. Och sen handlar det förstås också om kvaliteten i processerna och då tänker jag på de lärande och utvecklingsprocesser som försteläraryren ska bidra till eller leda. Får man en hög kvalitet i de processerna så kanske man kan säga att det finns goda förutsättningar för att skolan ska utvecklas. Och det skulle väl i så fall också bidra till en stärkt profession tänker jag. Men sen är det väl naturligtvis också så att svaret på frågan är beroende av många andra faktorer som vi inte har pratat om här idag. Och hur man än vänder och vrider på det så får man nog konstatera att den här reformen har bidragit till en förändring i det sociala landskapet i våra skolor och på en del håll har det medfört svårigheter. Och hur man lyckas hantera de här svårigheterna har naturligtvis också betydelse för vad som blir möjligt eller inte blir möjligt.

KH: Hur tänker du Daniel?

DA: Alltså karriärstegsreformen är en reform där man vill mycket på en och samma gång. Det finns liksom både det här med att höja läraryrkets status respektive med att bidra med elevernas lärande och skolutveckling i ett större perspektivet, så jag tror att en framtidsfråga är mer att ställa sig liksom – på vilket sätt hittar vi ett karriärsystem som har legitimitet i professionen och inte då blir ifrågasatt. Där man också får bästa möjlighet att

tillgodose lärares lärande och möjligheten till att leda andras lärande så att då du är längst ut givetvis gynnar elevernas lärande i utveckling av undervisningen.

KH: Mmm... ja vi ska strax avrunda det här samtalet och vi har hört exempel på hur den här reformen kan stärka både professionen och huvudmannens förutsättningar för styrning. Lärare kan då ta plats i kollegiala nätverk på olika nivåer i styrkedjan. Men det här sker heller inte idag överallt det vet vi också. Jag tror att vi är överens runt bordet här om att den här reformen ställer stora krav på huvudmannens och rektors arbete och organisatoriska ledarskap. Kanske är det så att skolutveckling nerifrån med hjälp av skolans egna lärare faktiskt förutsätter ett starkt ledarskap och en tydlig organisation.

[musik]

Och går vi tillbaka till väven då kan man tänka sig att varje lokal huvudman själv sätter upp väven. Och alla som kan väva eller har någon insikt i vävning vet att det är ju det som är det svåraste arbetet. Jag tycker att den här liknelsen också är, den är både bra och missvisande på andra plan. En vävs uppsättning är svår eller omöjlig att justera i efterhand, medan här ser vi att huvudmännen utvecklar och förfinar sin väv, sitt arbete hela tiden. Tack för att ni har varit med och deltagit i det här samtalet. Katina Telin från Uppsala universitet, Daniel Alvunger Linnéuniversitetet och Karolin Ekstrand verksamhetschef i Landskrona stad.

XX: Tack.

KH: Jag som har lett samtalet heter Karin Han och också ett stort tack till er som har lyssnat. Du som vill ha mer inspiration kring hur huvudmän och rektorer arbetat med reformen. Du kan hitta mer material och filmer på www.skolverket.se hej då.

[musik]