



Att vara förstelärare

Uppföljningen 2015 av avtal mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna samt arbetsvillkor för förstelärarna i Linköping

Statistik & Utredningar
April 2015
Reviderad 2015-09-23

Lars-Åke Gustafson



Reviderad version 2015-09-23

Sammanfattning

I november 2013 tecknade Linköpings kommun två likartade, lokala kollektivavtal om anställning av förstelärare med Lärarförbundet respektive Lärarnas riksförbund. I den nya tjänstens funktionsbeskrivning slås det fast att försteläraren ska ha 60 procent egen undervisning och 40 procent i form av ett särskilt utvecklingsuppdrag.

Uppdraget består av tre huvuduppgifter; att bättre hålla sig underrättad om aktuell forskning, att själv tillämpa dessa kunskaper för att utveckla undervisningen och förbättra elevernas studieresultat och att arbeta gentemot kollegor med kunskapsspridning och coachning för utveckling av nya arbetssätt.

Parterna kom också överens om att göra en partsgemensam uppföljning och utvärdering av avtalet årligen, före den 31 mars. I en bilaga till förhandlingsprotokollet 2013-06-11 anges att utvärderingen även ska omfatta de berörda lärarnas psykosociala arbetsmiljö.

I augusti 2014 fick Statistik & Utredningar uppdraget att genomföra den första utvärderingen riktad, dels till förstelärarna och dels till de ansvariga rektorerna. Resultatet redovisas i föreliggande rapport.

Syftet med utvärderingen är att undersöka hur förstelärarna respektive ansvariga rektorer tycker att uppdraget som förstelärare har fungerat den första tiden i relation till det avtal som arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kom överens om. De frågor som ska utvärderas följer noggrant avtalens formuleringar och har godkänts av såväl arbetsgivaren som de två fackliga organisationerna. Studien är således beställd och utförd utifrån ett förstelärare- respektive ett rektorsperspektiv. Hur andra lärare och elever erfar uppdraget har inte följts upp här.

Undersökningen genomfördes med hjälp av två webbenkäter i januari 2015. Den ena riktades till de 51 lärare som har anställts enligt avtalen och den andra till de 41 rektorer som leder arbetet på de aktuella skolorna.

I studien framkommer det att uppdraget i stort har implementerats och utvecklats i enlighet med avtalen både vad gäller innehåll och tidsåtgång. En övergripande slutsats är att både förstelärarna och rektorerna har värderat uppdraget mycket positivt. Många beskrivningar i studien ger bilden av att uppdraget har ökat arbetsglädjen och trivseln för både försteläraren, kollegor och elever, vilket i många fall också har påverkat den psykosociala arbetsmiljön i positiv riktning. Vid sidan av de många positiva beskrivningarna av uppdraget, finns även berättelser om att rollen från början var otydligt formulerad med ett otydligt mandat och en otydlig rolldelning. Några har saknat bra stöd av rektor och andra har haft svårt att ”få med” kollegorna i arbetet. Några har fått för lite fortbildning och några beskriver en oro över ovissheten om hur uppdraget kommer att se ut efter tre år eller om det då kommer att upphöra helt. I många fall har initiala problem kunnat vändas till utmaningar och framgångsfaktorer. Men det finns även vissa utvecklingsmöjligheter att arbeta vidare med.

En övergripande fråga som eventuellt behöver diskuteras, är om förstelärarens uppdrag i första hand ska ses som ”ett slags ledaruppdrag” och/eller ”ett kollektivt, pedagogiskt projekt”. Eller om de olika rollerna kan förenas och i så fall hur. En annan är var olika beslut kan/bör/behöver tas i organisationen centralt eller lokalt, då det gäller olika frågor som har med fortsatta uppdrag som förstelärare att göra.

Innehåll

1. Inledning	1
Bakgrund	1
Uppföljning/utvärdering	1
Syfte	2
Frågor	2
Metod	3
Rapportens upplägg/redovisning	3
2. Redovisning av resultat – kvantitativ beskrivning.....	5
Undersökningsgruppen i studien.....	5
Kön	5
Tillträde	6
Förstelärarnas skattade tid för olika arbetsuppgifter.....	7
Skattad tid – högsta nivån.....	7
Skattad tid - mellannivå.....	8
Skattad tid – lägsta nivån.....	9
Frågor om uppdragets upplägg, utformning och ramar	10
Uppdraget har definierats i dialog	10
Uppdraget kombinerat med undervisning.....	11
Utvecklingsuppdraget i sammanhållna arbetspass.....	12
Frågor om kompetensutveckling och stöd	13
Kompetensutveckling	13
Stöd av skolledare/rektor	14
Frågor om tidsmässiga förutsättningar.....	16
Tidsmässiga förutsättningar för att <i>läsa in</i> aktuell forskning.....	16
Tidsmässiga förutsättningar för att <i>pröva</i> aktuell forskning i praktiken.....	17
Tidsmässiga förutsättningar för att systematiskt och professionellt <i>utveckla</i> undervisningen.....	19
Tidsmässiga förutsättningar för att <i>förbättra elevers studieresultat</i>	20
Tidsmässiga förutsättningar för att kunna <i>skapa/leda processer</i> , som utvecklar kollegialt lärande	22
Tidsmässiga förutsättningar för att kunna <i>coacha/handleda lärare</i> för att utveckla kollegialt lärande	23
Tidsmässiga förutsättningar för att kunna <i>uppdatera</i> sina kollegor om <i>aktuell forskning</i> , nya studier, rön och rapporter.....	25
Respekt för rollen som förstelärare i kollegiet.....	26
3. Rollen/funktionen som förstelärare – kvalitativa beskrivningar.....	28
(1) Att bättre hålla sig underrättad om aktuell forskning.....	28
(2) Att tillämpa nya kunskaper i praktiken	30
(3) Att arbeta gentemot kollegor med kunskapsspridning och coachning.....	31
Exempel på mer ”övergripande” arbetsuppgifter – en del av ledningen	36

Exempel på innehåll som <i>inte</i> handlar om utveckling	37
4. Upplevelser av rollen som förstelärare – värderingar	38
Problem och svåra utmaningar i rollen/funktionen som förstelärare	38
1. Otydligt uppdrag/mandat, otydlig rolldelning samt rektors stöd	38
2. Svårt att få tiden att räcka till allt	40
3. Svårt att "få med" kollegorna	41
4. För lite fortbildning	42
5. Ovisshet om framtiden	43
Möjligheter och framgångsfaktorer	44
1. Tydligt uppdrag/mandat, tydlig rolldelning samt rektors stöd	44
2. Konsten att få tiden att räcka till allt	46
3. Konsten att "få med kollegorna"	46
4. Bra fortbildning (vidareutbildning i Mentoring coaching mm)	48
5. Den psykosociala arbetsmiljön	49
Negativa erfarenheter	49
1. Stress	49
2. Rollkonflikter	50
3. Bemötande från kollegor och rektor – negativa attityder	50
4. Utanförskap, saknar nätverk och egen coaching	52
5. Egen arbetsplats saknas	52
Positiva erfarenheter	53
6. Sammanfattande diskussion	55
Helhetsbedömning av studiens resultat	55
Frågor med fasta svarsalternativ – sammanfattning	55
Tid har frigjorts	55
Ramarna för uppdraget	56
De kvalitativa beskrivningarna – sammanfattning	58
De tre huvuduppgifterna – beskrivning av arbetet	58
De tre huvuduppgifterna insatta i studiens analysmodell	59
Upplevelser av rollen som förstelärare – sammanfattning	60
Framgångsfaktorer	60
Problem och utmaningar	60
Två frågor om ledning och styrning	61
Den psykosociala arbetsmiljön – Sammanfattning	63
Negativa konsekvenser	63
Positiva konsekvenser	63
Slutord	64
Bilaga 1	65

1. Inledning

Bakgrund

Linköpings kommun tecknade den 11 november 2013 ett lokalt kollektivavtal, för nya tjänster som förstelärare, med Lärarförbundet. Den 18 november 2013 tecknades ett motsvarande avtal med Lärarnas riksförbund. Avtalen rubricerades "Anställningsvillkor och avsteg från Bilaga M, för karriärtjänster som förstelärare".

I dokumentet "Funktionsbeskrivning för förstelärare med särskilt utvecklingsuppdrag" framgår det att försteläraren ska ha 60 procent egen undervisning och där tillhörande arbetsuppgifter och 40 procent i form av ett särskilt utvecklingsuppdrag. Detta innebär att tidsmässiga förutsättningar ska ges för att kunna:

- Arbeta med att förbättra elevernas studieresultat och på ett systematiskt¹ och professionellt sätt arbeta för att utveckla undervisningen.
- Handleda (coacha) andra lärare och föra pedagogiska samtal.
- Leda processer som utvecklar kollegialt lärande.
- Hålla sig underrättad om aktuell forskning och verka för att denna används i undervisningen.
- Verka för att utveckla undervisningen så att den utgår från vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

51 lärare har under perioden från hösten 2013 t o m hösten 2014 fått en tjänst som förstelärare i enlighet med de två avtalen.

Uppföljning/utvärdering

I avtalen kom parterna överens om att göra en partsgemensam uppföljning och utvärdering av avtalet årligen, före den 31 mars. I dokumentet "Utvärdering av LOK (Lokalt kollektivavtal) om anställningsvillkor och avsteg från Bilaga M för karriärtjänster som förstelärare" anges att utvärderingsuppdraget innebär att undersöka:

- Om man på skolorna har lyckats hantera ett uppdrag som innefattar både undervisning och arbetsuppgifter med utvecklingsuppdraget.
- Om lärarna har fått förutsättningar att kunna arbeta med förbättring av elevernas studieresultat samt att på ett systematiskt sätt arbeta för att utveckla undervisningen.
- Om lärarna har kunnat få tidsmässiga förutsättningar att kunna arbeta elevnära.
- Om lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna utveckla processer som utvecklar kollegialt lärande.
- Om lärarna har fått tidsmässiga förutsättningar för att kunna utveckla undervisningen så att den utgår från vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

Berörd skolledare ansvarar för att uppdraget definieras i dialog med försteläraren. I dialogen ska det framgå:

- hur medarbetaren ska prioritera sina arbetsuppgifter inom respektive del av tjänsten,
- hur tid för kompetensutveckling ska beaktas för bägge uppdragen.

¹ Begreppet Ett systematiskt kvalitetsarbete "innebär att alla som arbetar i förskolan, skolan och vuxenutbildningen systematiskt och kontinuerligt följer upp verksamheten, analyserar resultaten i förhållande till de nationella målen och utifrån det planerar och utvecklar utbildningen". (Skolverkets hemsida: <http://www.skolverket.se/skolutveckling/kvalitetsarbete> Besökt 2015-01-29.)

Utvecklingsuppdraget ska fördelas i sammanhållna arbetspass som förläggs i schemaomfattande minst halv dagar. Vidare ska det synkroniseras så att samordning med kollegor, elever samt andra förstelärare inom kommunen kan rymmas i tiden.

I en bilaga till förhandlingsprotokollet 2013-06-11 anges att utvärderingen även ska omfatta lärarnas psykosociala arbetsmiljö.

Statistik & Utredningar fick i augusti 2014 uppdraget att genomföra den första utvärderingen av avtalen i samarbete med arbetsgivaren och de två fackliga organisationerna, då det gäller att fastställa frågor för utvärderingen. Enligt uppdraget ska utvärderingen rikta sig dels till förstelärarna och dels till de ansvariga rektorerna. Resultatet redovisas i föreliggande rapport.

Syfte

Syftet med föreliggande utvärdering är att undersöka hur förstelärarna respektive ansvariga rektorer tycker att uppdraget som förstelärare har fungerat den första tiden i relation till det avtal som arbetsgivaren och de fackliga organisationerna, Lärarförbundet respektive Lärarnas riksförbund kom överens om.

Frågor

De frågor som ska utvärderas följer noggrant avtalens formuleringar och har godkänts av såväl arbetsgivaren som de två fackliga organisationerna. Dessa frågor är:

1. Har uppdraget definierats i dialog mellan skolledaren/rektorn och försteläraren?
2. Har lärarna kunnat kombinera undervisning och arbetsuppgifter inom utvecklingsuppdraget?
3. Har utvecklingsuppdraget kunnat fördelas i sammanhållna arbetspass förlagda i schema omfattande minst halvdagar?
4. Har lärarna kunnat erbjudas kompetensutveckling för uppdraget?
5. Har lärarna fått det stöd de behöver ha i sin roll, av skolledare/rektor?
6. Har lärarna fått tidsmässiga förutsättningar för att hålla sig underrättade om aktuell skolforskning, nya studier och rapporter?
7. Har lärarna fått tidsmässiga förutsättningar att kunna pröva resultat från aktuell skolforskning, nya studier och rapporter direkt i undervisningen?
8. Har lärarna fått tidsmässiga förutsättningar inom utvecklingsuppdraget för att kunna arbeta på ett systematiskt och professionellt sätt för att utveckla undervisningen?
9. Har lärarna fått tidsmässiga förutsättningar inom utvecklingsuppdraget för att kunna arbeta med att förbättra elevers studieresultat?
10. Har lärarna haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna skapa/leda processer som utvecklar kollegialt lärande?
11. Har lärarna haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna coacha/handleda lärare (för att utveckla kollegialt lärande)?
12. Har lärarna fått tidsmässiga förutsättningar för att kunna uppdatera sina kollegor om aktuell skolforskning, nya studier och rapporter?
13. Har rollen som förstelärare respekterats av kollegorna?
14. Hur mycket tid har lagts ner på olika delar av utvecklingsuppdraget?
15. Hur vill lärarna respektive rektorerna *beskriva* rollen/funktionen som förstelärare idag på respektive skola?
16. Hur vill lärarna respektive rektorerna *värdera* den första tiden med rollen/funktionen som förstelärare på respektive skola?
17. Finns det något i rollen/funktionen som förstelärare som har påverkat den psykosociala arbetsmiljön på skolan?

Metod

Undersökningen genomförs genom två webbenkäter i januari 2015. Den ena innehåller 19 frågor och riktas till de 51 lärare som har anställts enligt avtalen. Samtliga 51 lärare har besvarat webbenkäten.

Den andra enkäten innehåller 18 frågor och riktas till de 41 rektorer som leder arbetet på de aktuella skolorna. Frågorna till rektorer är synonyma med de som ställs till lärarna, så att uppfattningar kan jämföras. 38 av de 41 rektorerna som har fått en enkät, har besvarat den.

I enkäten ställs tre frågor med öppna svarsalternativ.

- Hur skulle du vilja beskriva rollen/funktionen som förstelärare på din skola idag?
- Hur skulle du vilja värdera din första tid i rollen/funktionen som förstelärare? (Vad har fungerat bra/mindre bra/varit mest utmanande/bidragit mest etc hittills?)
- Finns det något i din roll/funktion som förstelärare som har påverkat din psykosociala arbetsmiljö? I så fall vad och på vilket sätt?

Motsvarande fråga ställs till rektorerna, men utifrån deras horisont sett.

Utifrån de öppna frågorna har en beskrivande och berättande text skapats i rapporten om ”den första tiden som förstelärare”.

Rapportens upplägg/redovisning

Lärarnas (51 personer) och rektorernas (38 personer) svar redovisas parallellt i studien.

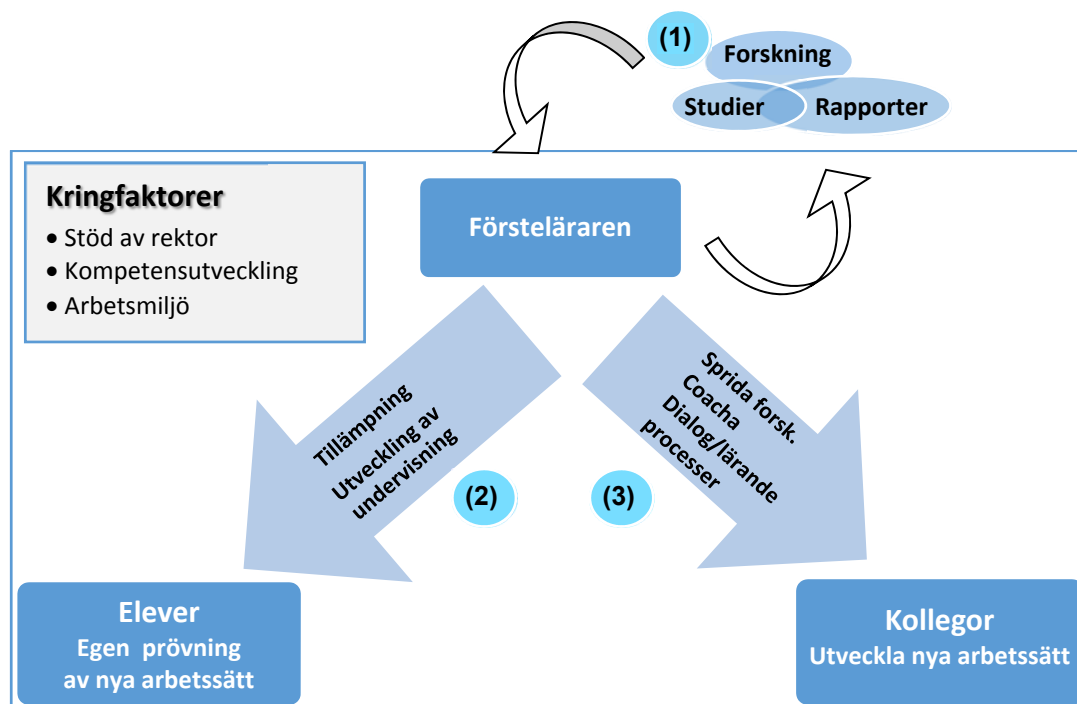
De attitydfrågor som har en attitydskala från ”instämmer helt” till ”instämmer inte alls” har även graderats med 5 för ”instämmer helt” till och med 1 för ”instämmer inte alls”. Det gör att det går att räkna fram medelvärden (betyg), vilket ger en *kompletterande*, snabb jämförbarhet mellan lärares och rektorers värderingar av olika påståenden. Märk väl att medelbetyget inte berättar något om spridning.

Som standard redovisas svaren genomgående i *antal* förstelärare respektive rektorer, då grupperna inte är så stora. Ibland anges även i jämförelserna ett relationstal i procent som ett komplement, för att ändå i någon mening, bättre kunna se skillnader mellan grupperna då de är olika stora.

Sist i resultatredovisningen redovisas svaren på tre frågor som hade öppna svarsalternativ. Detta ger kvalitativa berättelser om hur uppdraget utformats och upplevts, som kan användas som utförligare förklaringar för sig eller i samband med ett diagram.

En enkel ”analysmodell” för undersökning av hur utvecklingsuppdraget inom förstelärartjänsten har fungerat, åskådliggörs i föreliggande modell.

Figur 1 **Analysmodell för uppdraget som förstelärare – De tre huvuduppgifterna Och kringfaktorer**



I figuren illustreras förstelärarens tre huvuduppgifter (markerade i ringar). Dessa är:

1. Att hålla sig underrättad om aktuell forskning och att interagera med forskarsamhället.
2. Att själv tillämpa forskningsbaserade metoder för att utveckla undervisningen och förbättra elevernas studieresultat
3. Att arbeta gentemot kollegor med kunskapsspridning och coachning för utveckling av nya arbetssätt.

I figuren åskådliggörs också tre viktiga kringfaktorer som måste fungera; stöd av rektor, kompetensutveckling och en god arbetsmiljö.

I den sammanfattande diskussionen används modellen för att diskutera hur uppdraget och rollen som förstelärare har kommit att formas.

2. Redovisning av resultat – kvantitativ beskrivning

I detta kapitel redovisas svaren på de två webbenkäterna som har använts i studien. Lärarnas (51 personer) och rektorernas (38 personer) svar redovisas parallellt, fråga för fråga. Lärarnas staplar (svar) i diagrammen har genomgående färgats med blå färg och rektorernas med röd.

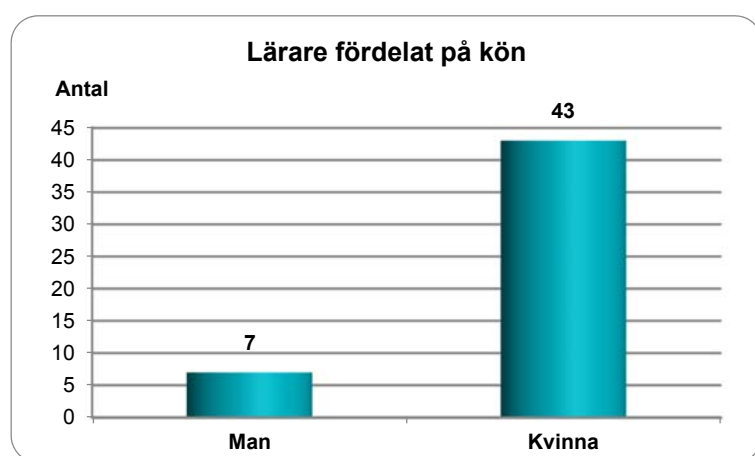
Undersökningsgruppen i studien

Kön

Lärarna

Diagrammet nedan visar hur de 51 förstelärarna i studien, är fördelade efter kön.

Diagram 1 *Kön – förstelärarna.*

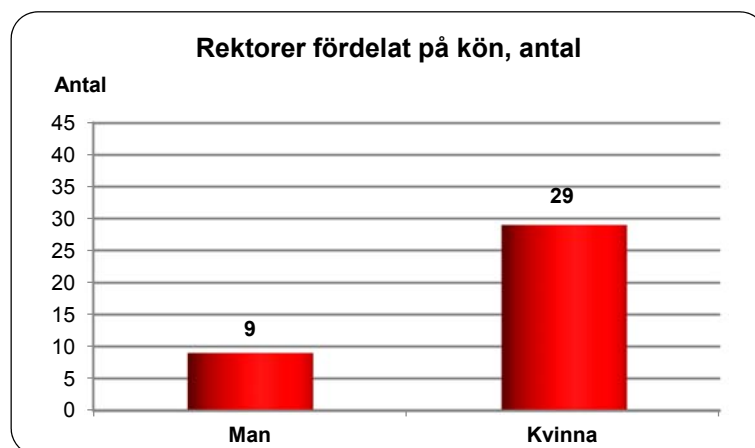


Av diagrammet framgår det att av dem som har uppgett kön, så är 7 förstelärare män och 43 kvinnor. En lärare har inte uppgett kön, varför summan i diagrammet blir 50.

Rektorerna

Diagrammet nedan visar hur de 38 rektorerna som har förstelärare (med utvecklingsansvar) är fördelade efter kön.

Diagram 2 *Kön – rektorerna.*

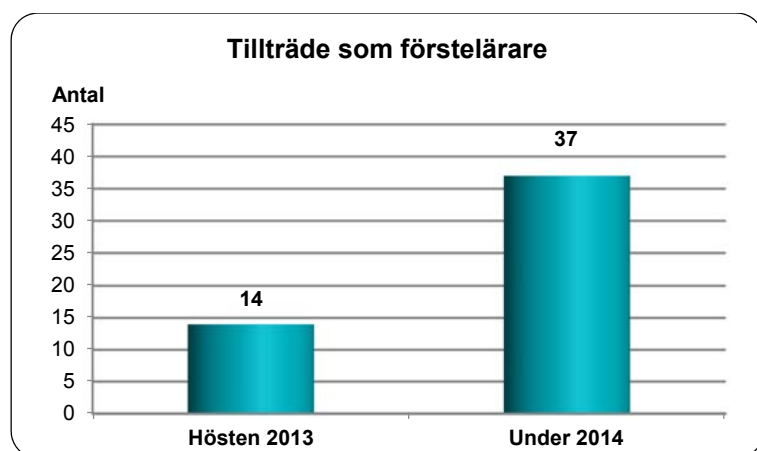


Av diagrammet framgår det att 9 rektorer är män och att 29 rektorer är kvinnor.

Tillträde

Diagrammet nedan visar hur många som tillträdde som förstelärare 2013 respektive 2014.

Diagram 3 När tillträdde du som förstelärare?

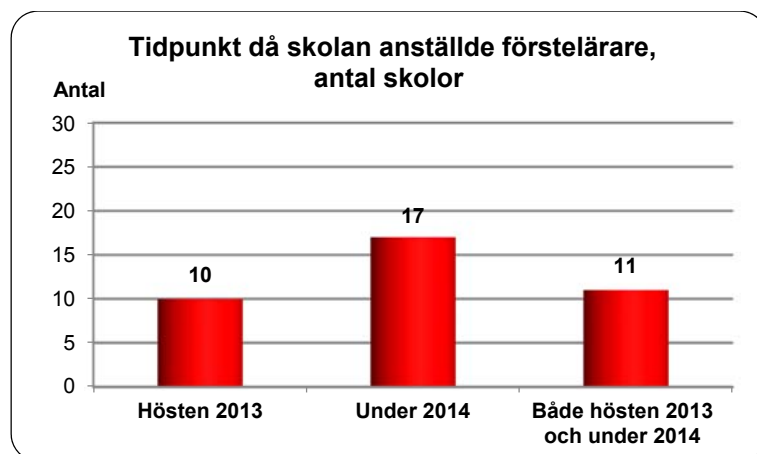


14 förstelärare uppger att de tillträdde 2013, dvs har vid enkättillfället arbetat med uppdraget *minst ett år*. 37 förstelärare anger att de tillträdde 2014, dvs har vid enkättillfället arbetat som förstelärare *mindre än ett år*.

Det innebär att *erfarenheterna av uppdraget som förstelärare ännu är förhållandevis begränsade*.

Diagrammet nedan visar hur många som fick uppdraget som förstelärare 2013 respektive 2014, ur rektors perspektiv, dvs en rektor kan ha flera förstelärare med olika tillträdesdatum.

Diagram 4 När tillträdde försteläraren/lärarna "med särskilt uppdrag" (60/40) på din skola?



10 rektorer uppger att de har förstelärare på sin skola som tillträdde under hösten 2013, dvs som vid enkättillfället har arbetat med uppdraget *minst ett år*. 17 rektorer anger att de har förstelärare som tillträdde 2014, dvs som vid enkättillfället har arbetat som förstelärare *mindre än ett år*. 11 rektorer/skolor har förstelärare som tillträdde *både hösten 2013 och under 2014*.

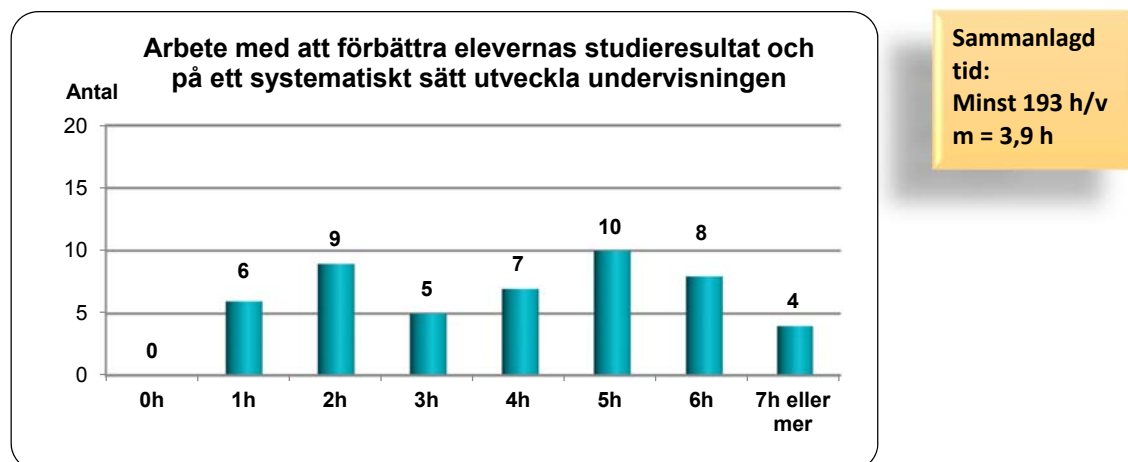
Noterbart: Erfarenheterna av att ha förstelärare är förhållandevis begränsade även bland rektorerna.

Förstelärarnas skattade tid för olika arbetsuppgifter

I enkäten ombeds förstelärarna skatta hur mycket tid de lägger ner på fem olika arbetsområden inom utvecklingsuppdraget. Detta redovisas i varsitt diagram nedan. Eftersom sista alternativet var 7 timmar eller mer i veckan, anges sammanräknade timmar som "minst" antal timmar per vecka. Även medeltiden per lärare och vecka redovisas.

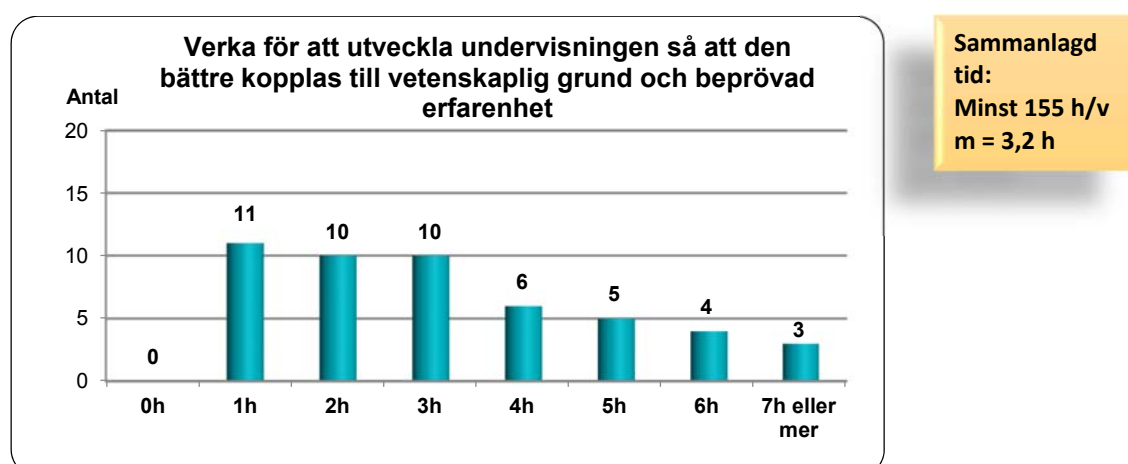
Skattad tid – högsta nivån

Diagram 5 Förstelärarnas skattade tid för arbete med att förbättra elevernas studieresultat och på ett systematiskt sätt utveckla undervisningen (49 personer har svarat).



Det som gruppen förstelärare har lagt mest tid på, är arbete med att förbättra elevernas studieresultat och på ett systematiskt sätt utveckla undervisningen. Sammanlagt skattar de 51 lärarna att de lägger ner minst 193 timmar per vecka på detta. Det gör en medeltid på 3,9 timmar per vecka. Den individuella spridningen från en timme till 7 timmar eller mer är förhållandevis jämn.

Diagram 6 Förstelärarnas skattade tid för att utveckla undervisningen så att den bättre kopplas till vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet (49 personer har svarat).

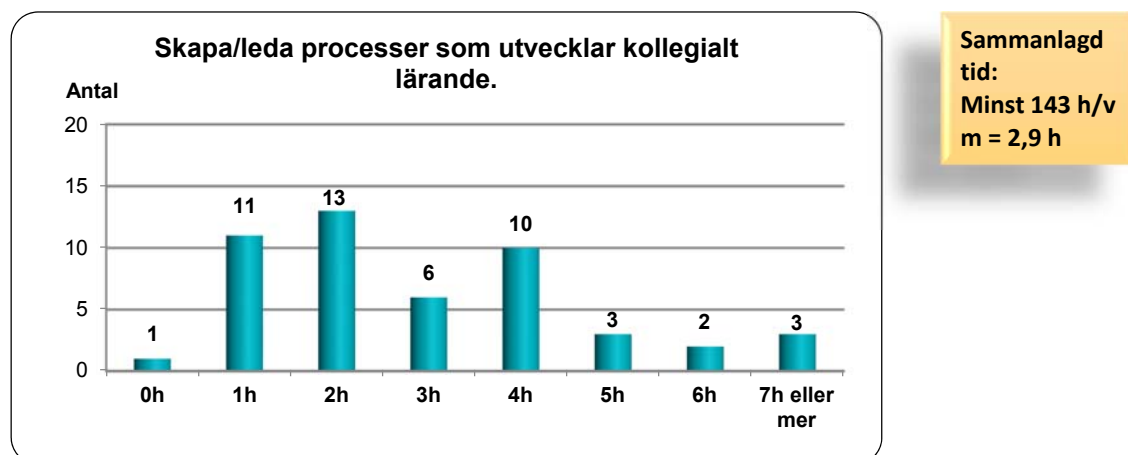


Det som gruppen har lagt näst mest tid på, är arbete med att utveckla undervisningen så att den bättre kopplas till vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Sammanlagt skattar lärarna att de lägger ner minst 155 timmar per vecka på detta, dvs 3,2 timmar i medeltal. En till tre timmar i veckan dominerar redovisningen, därefter dalar angiven tid.

Noterbart: Spridningen mellan lärare, vad gäller nedlagda timmar på olika områden är stor.

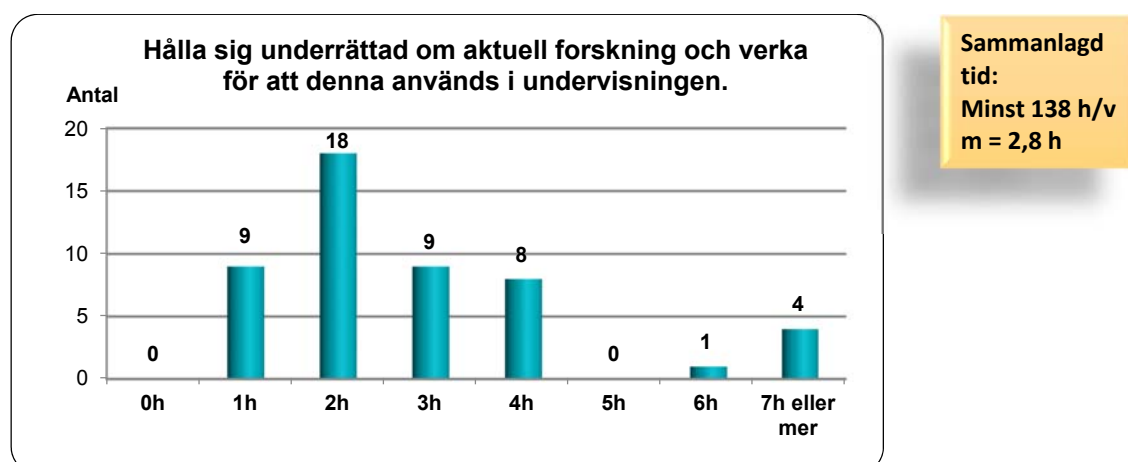
Skattad tid - mellannivå

Diagram 7 Förstelärarnas skattade tid för att skapa/leda processer som utvecklar kollegialt lärande (49 personer har svarat).



Som nummer fyra kommer arbete med att skapa/leda processer som utvecklar kollegialt lärande. Sammanlagt anges minst 128 timmar per vecka på detta, med en medeltid på 2,5 timmar. En till fyra timmar dominerar.

Diagram 8 Förstelärarnas skattade tid för att hålla sig underrättad om aktuell forskning och verka för att denna används i undervisningen (49 personer har svarat)..

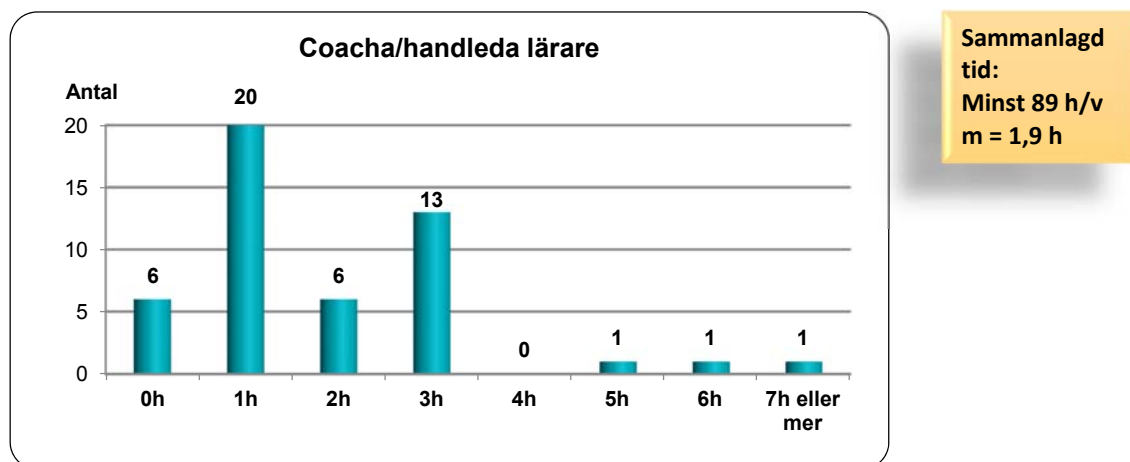


Som nummer tre kommer arbete med att hålla sig underrättad om aktuell forskning och verka för att denna används i undervisningen. Sammanlagt anges minst 138 timmar per vecka på detta, med en medeltid på 2,7. En till fyra timmar dominerar. Flest lärare anger 2 timmar.

Noterbart: Spridningen mellan lärare, vad gäller nedlagda timmar på olika områden är stor.

Skattad tid – lägsta nivå

Diagram 9 Förstelärarnas skattade tid för att coacha/handleda lärare för att utveckla kollegialt lärande (48 personer har svarat).



Av diagrammet framgår det att det av de angivna områdena som flest förstelärare har lagt *minst* tid på, är arbete med att coacha/handleda lärare, för att utveckla kollegialt lärande. Sammanlagt skattar de 51 lärarna att de lägger ner minst 128 timmar per vecka på detta. Det utgör en medeltid på 1,9 timmar per vecka. En till tre timmar dominerar med en topp vid en timme.

Noterbart: Spridningen mellan lärare, vad gäller nedlagda timmar på olika områden är stor.

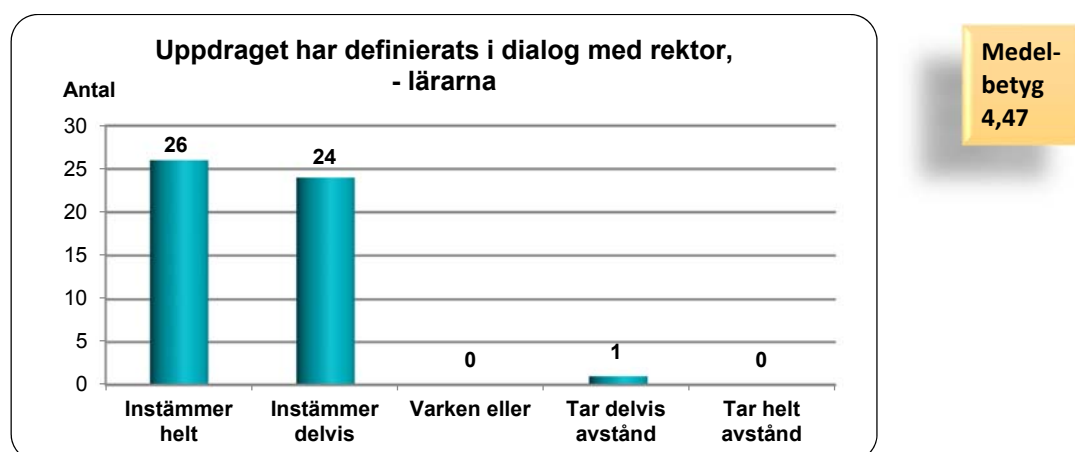
Frågor om uppdragets upplägg, utformning och ramar

Uppdraget har definierats i dialog

I diagrammen nedan redovisas huruvida lärarna respektive rektorerna anser att uppdraget har formulerats i dialog eller inte.

Lärarnas svar

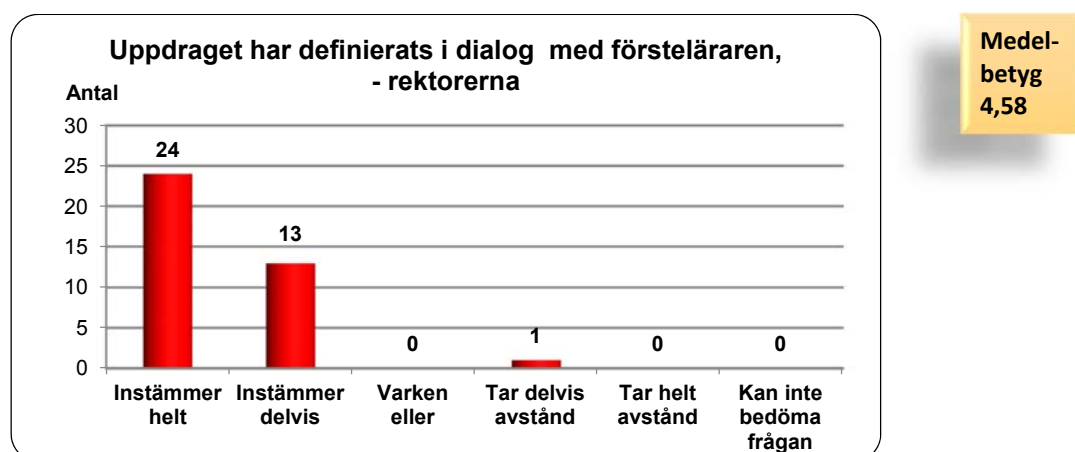
Diagram 10 Uppdraget har definierats i dialog mellan skolledaren/rektorn och mig.



Av diagrammet framgår det 50 av 51 förstelärare instämmer *helt eller delvis* i påståendet att uppdraget har formulerats i dialog med rektor. 26 stycken instämmer *helt* i detta. En lärare tar *delvis* avstånd.

Rektorernas svar

Diagram 11 Uppdraget har definierats i dialog mellan försteläraren och mig.



Av diagrammet framgår det att 37 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att uppdraget har formulerats i dialog med försteläraren. 24 personer instämmer *helt*. En rektor tar *delvis* avstånd från påståendet.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 10-11

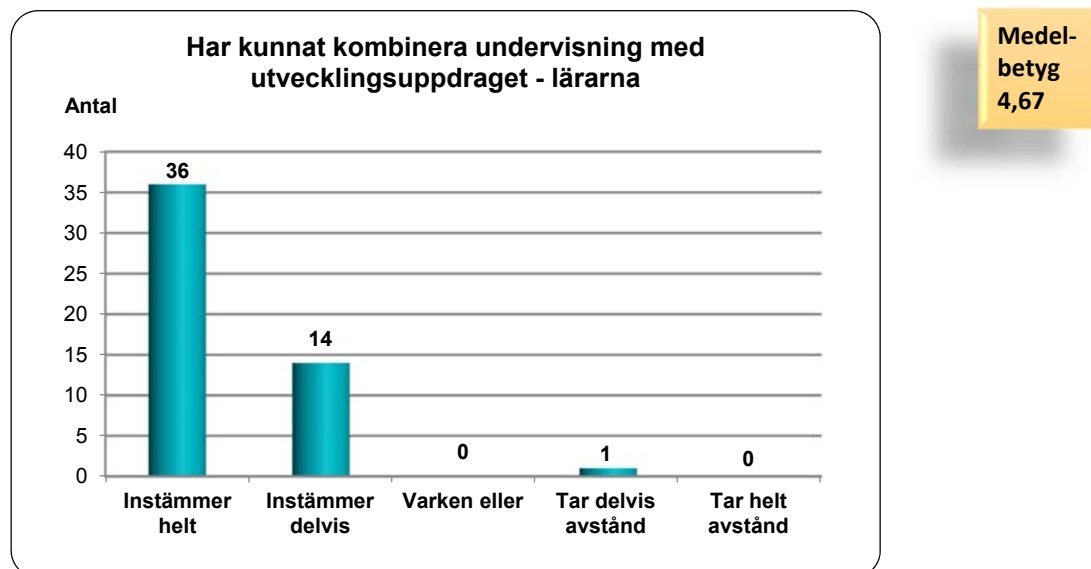
Alla utom en – både bland lärare och rektorer – instämmer *helt eller delvis* i att uppdraget har definierats i dialog. Mönstret i de båda grupperna följer således varandra i stort. Men rektorerna instämmer *helt* i någon högre grad än lärarna (63 respektive 51 procent).

Uppdraget kombinerat med undervisning

I diagrammen nedan redovisas att lärarna respektive rektorerna anser att de har kunnat kombinera både undervisning och arbetsuppgifter inom utvecklingsuppdraget.

Lärarnas svar

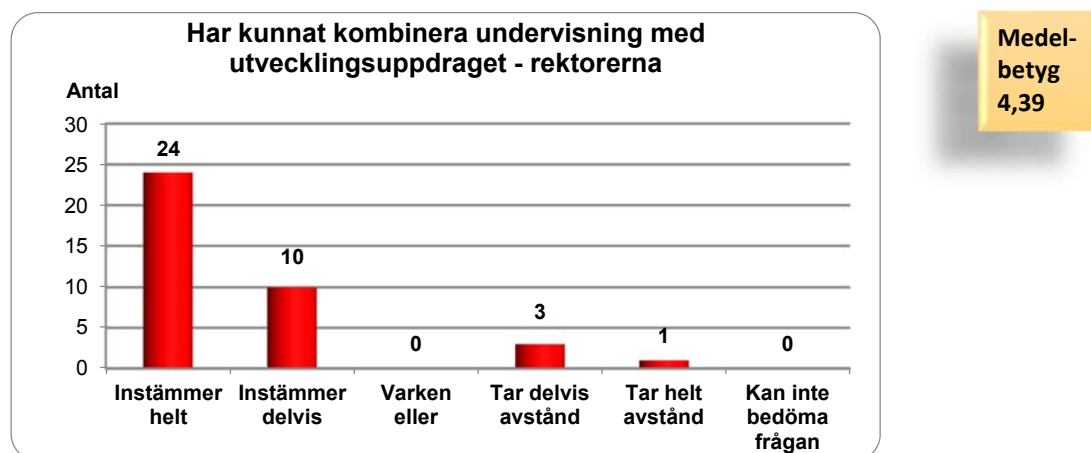
Diagram 12 Jag har kunnat kombinera både undervisning och arbetsuppgifter inom utvecklingsuppdraget.



Av diagrammet framgår det att 50 av de 51 förstelärare instämmer *helt eller delvis* i påståendet att de har kunnat kombinera både undervisning och arbetsuppgifter inom utvecklingsuppdraget. 36 lärare instämmer *helt* i detta. En lärare tar delvis avstånd.

Rektorernas svar

Diagram 13 Försteläraren har kunnat kombinera både undervisning och arbetsuppgifter inom utvecklingsuppdraget.



Av diagrammet framgår det att 34 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att förstelärarna har kunnat kombinera både undervisning och arbetsuppgifter inom utvecklingsuppdraget. 24 personer instämmer *helt*. Fyra tar *helt eller delvis* avstånd. En rektor tar *helt* avstånd från påståendet.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 12-13

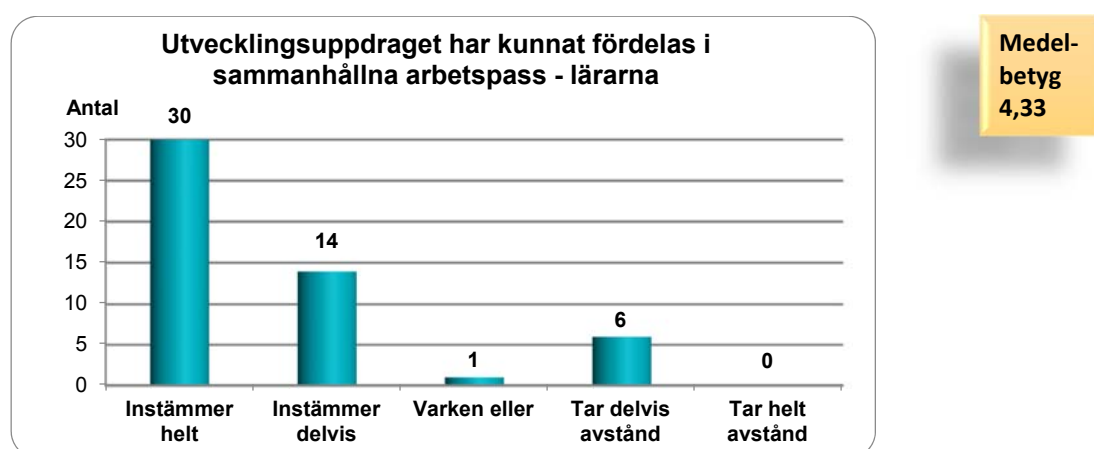
Alla lärare utom en instämmer *helt eller delvis* i att förstelärarna har kunnat kombinera både undervisning och arbetsuppgifter inom utvecklingsuppdraget”. Rektorerna följer mönstret i stort i stort. Men de instämmer *helt* i någon högre grad, än lärarna (71 respektive 63 procent). Vidare tar fyra rektorer *helt eller delvis* avstånd från detta, vilket ingen av lärarna gör.

Utvecklingsuppdraget i sammanhållna arbetspass

I diagrammen nedan redovisas hur lärare respektive rektorer bedömer att utvecklingsuppdraget har kunnat fördelas i schemalagda, sammanhållna arbetspass, omfattande minst halvdagar.

Lärarnas svar

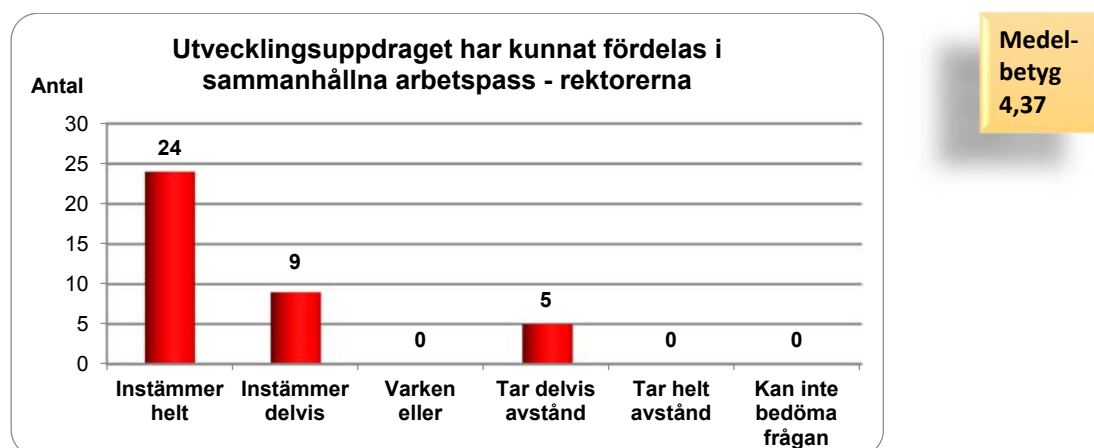
Diagram 14 Utvecklingsuppdraget har kunnat fördelas i sammanhållna arbetspass som förläggs i schema, omfattande minst halvdagar – lärarna.



Av diagrammet framgår det att 44 av 51 förstelärare instämmer *helt eller delvis* i påståendet att de har kunnat kombinera både undervisning och arbetsuppgifter inom utvecklingsuppdraget. 30 stycken instämmer *helt* i detta. En lärare *varken instämmer eller tar avstånd* från påståendet. Sex lärare *tar delvis* avstånd.

Rektorernas svar

Diagram 15 Utvecklingsuppdraget har kunnat fördelas i sammanhållna arbetspass som förläggs i schema, omfattande minst halvdagar – rektorerna.



Av diagrammet framgår det 33 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att förstelärarna har kunnat kombinera både undervisning och arbetsuppgifter inom utvecklingsuppdraget. 24 personer instämmer *helt*. Fem rektorer tar *delvis* avstånd från påståendet.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 13-14

Alla utom sju lärare och fem rektorer instämmer helt eller delvis i påståendet; ”utvecklingsuppdraget har kunnat fördelas i sammanhållna arbetspass som förläggs i schema, omfattande minst halvdagar”. Mönstret i de båda grupperna följer således varandra i stort. Emellertid instämmer rektorerna *helt* i någon högre grad, än lärarna (71 respektive 63 procent²).

Noterbart är att det således i någon mening har kunnat skapas sammanhållande arbetspass på alla skolor utom på högst 7 stycken, där det arbetet förefaller ha gått lite sämre.

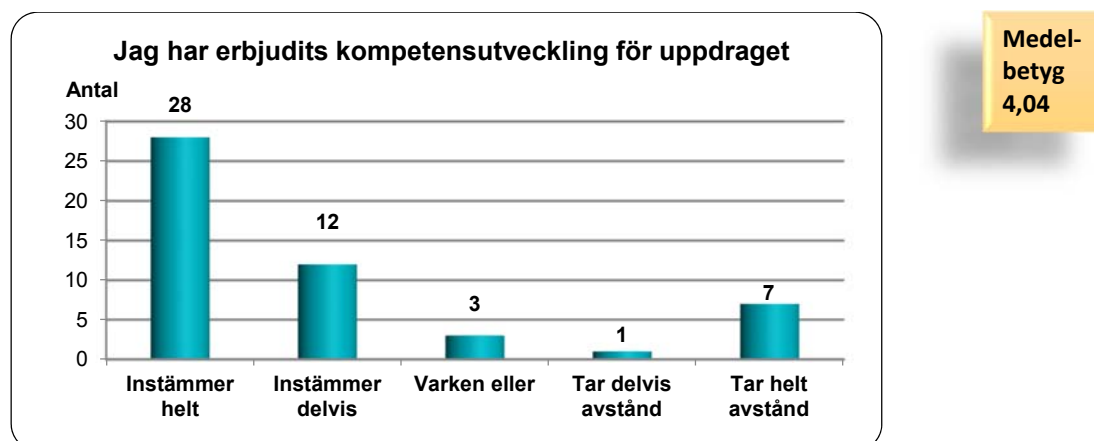
Frågor om kompetensutveckling och stöd

Kompetensutveckling

I diagrammen nedan redovisas hur lärarna respektive rektorerna bedömer att försteläraren har erbjudits kompetensutveckling för sitt uppdrag.

Lärarnas svar

Diagram 16 Jag har erbjudits kompetensutveckling för uppdraget som förstelärare.

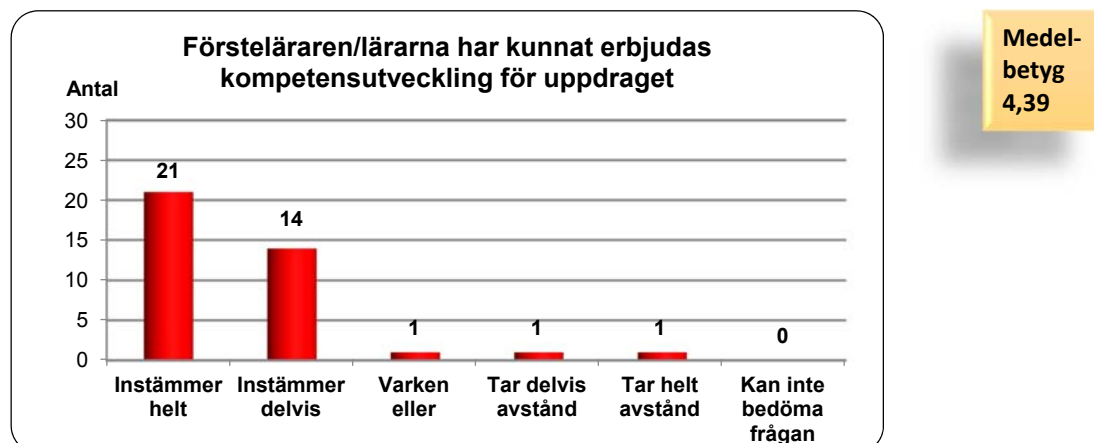


Av diagrammet framgår det att 40 av 51 förstelärare instämmer *helt eller delvis* i att de har erbjudits kompetensutveckling för uppdraget som förstelärare. 28 personer instämmer *helt* i att det är så. Tre lärare *varken instämmer eller tar avstånd* från påståendet. En tar *delvis* avstånd. 7 lärare tar *helt avstånd* från påståendet.

² Som standard redovisas svaren i antal då grupperna förstelärare respektive rektorer inte är så stora. Jämför man hur de har svarat kan redovisning i procent vara ett komplement för att ändå i någon mening, kunna se relationen mellan grupperna då de är olika stora.

Rektorernas svar

Diagram 17 Försteläraren/lärarna har kunnat erbjudas kompetensutveckling för uppdraget som förstelärare.



35 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att förstelärarna har erbjudits kompetensutveckling för uppdraget. 21 personer instämmer *helt*. En *varken instämmer eller tar avstånd*. Två rektorer tar *helt eller delvis* avstånd från påståendet.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 16-17

40 av 51 lärare mot 35 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i att försteläraren/lärarna har kunnat erbjudas kompetensutveckling för uppdraget. 11 lärare har valt att *inte* instämma i påståendet.

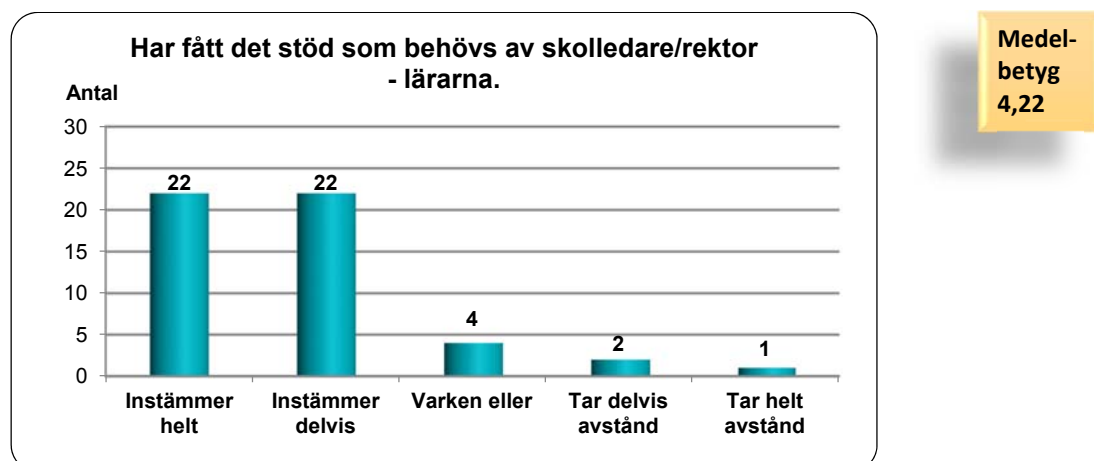
En slutsats är att de flesta anser, att de åtminstone till viss del, fått kompetensutveckling för uppdraget, men att drygt en femtedel av lärarna *inte* anser att det är så (liten polarisering). Noterbart är att så många som 11 lärare som bedömer att de inte ens delvis har erbjudits kompetensutveckling.

Stöd av skolledare/rektor

I diagrammen nedan redovisas hur lärarna respektive rektorerna bedömer att försteläraren har fått stöd i sitt uppdrag.

Lärarnas svar

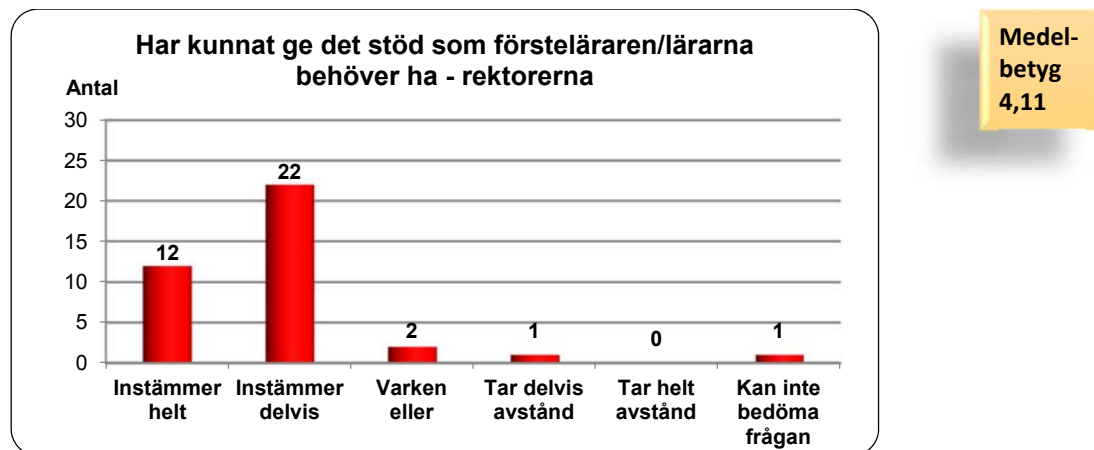
Diagram 18 Jag har fått det stöd jag behöver ha i min nya roll, av skolledare/rektor



44 av 51 lärare instämmer *helt eller delvis* i att de har fått det stöd de behöver ha av skolledare/rektor. 22 stycken instämmer *helt*. Fyra lärare *varken instämmer eller tar avstånd*. Tre lärare *tar helt eller delvis tar avstånd* från att det är så.

Rektorernas svar

Diagram 19 Jag har som rektor/skolledare kunnat ge det stöd som försteläraren/lärarna behöver ha



Av diagrammet framgår det 34 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att de som rektor/skolledare har kunnat ge det stöd som försteläraren/lärarna behöver ha. 12 personer instämmer *helt* i påståendet. Två varken instämmer eller tar avstånd. Två rektorer tar *helt eller delvis* avstånd från påståendet.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 18-19

40 av 51 lärare och 35 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i att försteläraren/lärarna har fått det stöd de behöver ha för uppdraget. En liten, intressant skillnad finns; lärarna fördelar sig jämt mellan instämmer *helt* respektive *delvis* medan rektorerna fördelar sig med en övervikt mot *delvis* (32 procent instämmer helt respektive 58 procent delvis).

En slutsats är att de flesta lärare anser, att de åtminstone till viss del, fått det stöd de behöver ha av skolledare/rektor. Skolledarna följer mönstret men är snäppet mer kritiska mot att de fullt ut har kunnat erbjuda och ge det stöd som de tror förväntats av dem. Noterbart är att 7 lärare *inte* instämmer i att de har fått stöd av rektor/skolledare.

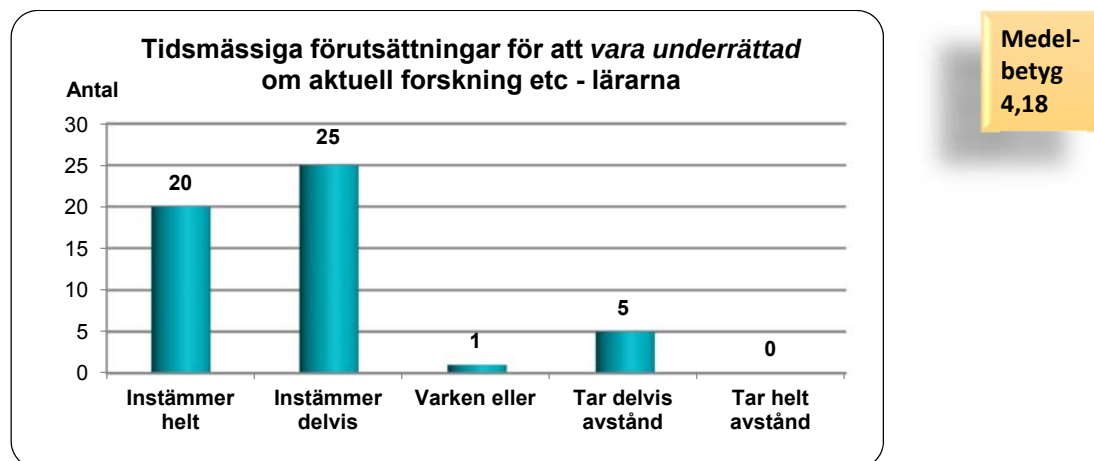
Frågor om tidsmässiga förutsättningar

Tidsmässiga förutsättningar för att *läsa in* aktuell forskning

I diagrammen nedan redovisas hur lärarna respektive rektorerna bedömer att det har funnits tidsmässiga förutsättningar för att kunna *hålla sig underrättad* om aktuell skolforskning, nya studier och rapporter.

Lärarnas svar

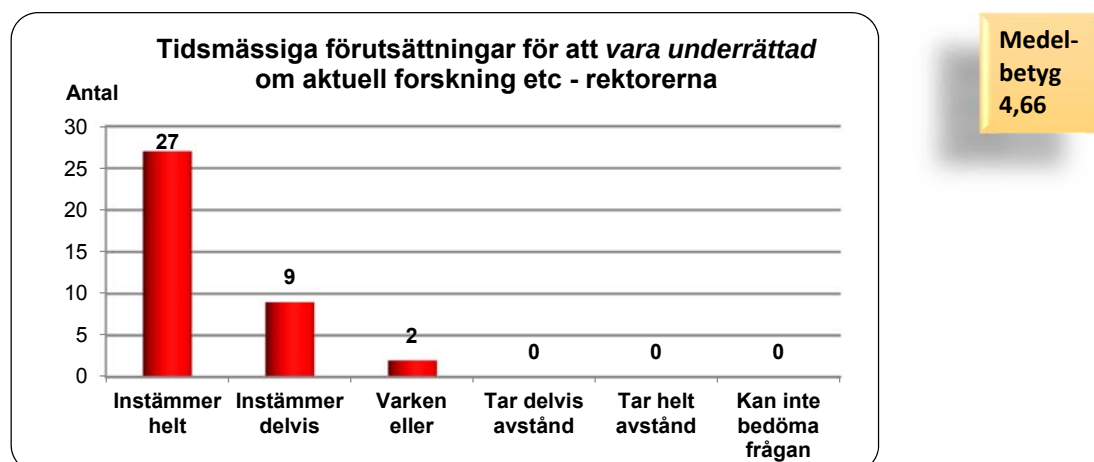
Diagram 20 Jag har haft tidsmässiga förutsättningar för att hålla mig underrättad om aktuell skolforskning, nya studier och rapporter.



Av diagrammet framgår det att 45 av 51 förstelärare instämmer *helt eller delvis* i att de har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna hålla sig underrättad om aktuell skolforskning, nya studier och rapporter. 20 stycken instämmer *helt*. En lärare *varken instämmer eller tar avstånd* från påståendet. Fem lärare *tar delvis avstånd* från att det är så.

Rektorernas svar

Diagram 21 Försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna hålla sig underrättad om aktuell skolforskning, nya studier och rapporter.



Av diagrammet framgår det att 36 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att försteläraren/lärarna haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna hålla sig underrättad om aktuell skolforskning, nya studier och rapporter. 27 personer instämmer *helt*. Två *varken instämmer eller tar avstånd*.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 20-21

45 av 51 förstelärare och 36 av 38 rektorer instämmer *helt* eller *delvis* i att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna hålla sig *underrättad* om aktuell skolforskning, nya studier och rapporter. En liten, intressant skillnad finns; Bland lärarna är gruppen som instämmer *delvis* störst. Bland rektorerna är gruppen som instämmer *helt* betydligt större än den som instämmer *delvis* (71 respektive 24 procent).

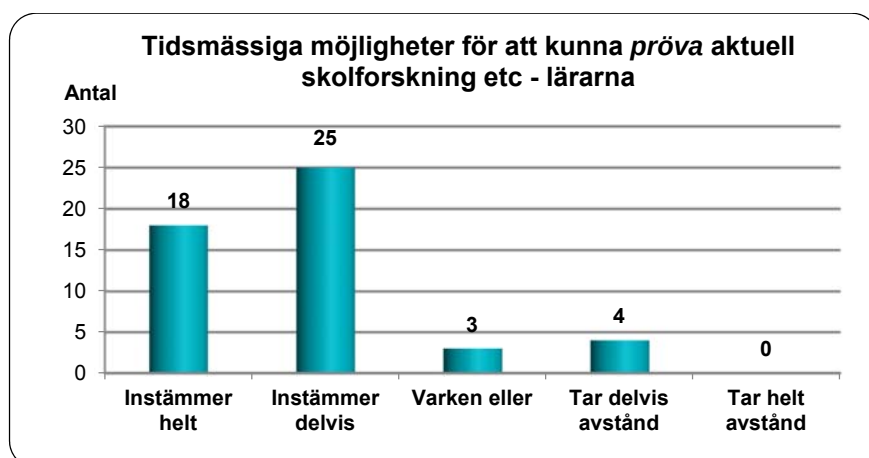
En slutsats är att de flesta lärare anser, att de åtminstone till viss del, har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna hålla sig underrättad om aktuell skolforskning, nya studier och rapporter. Rektorerna instämmer i ännu högre grad. Noterbart är att 6 lärare *inte* instämmer i att de har fått tidsmässiga förutsättningar för detta.

Tidsmässiga förutsättningar för att *pröva* aktuell forskning i praktiken

I diagrammen nedan redovisas hur lärarna respektive rektorerna bedömer att det har funnits tidsmässiga för att kunna *pröva* resultat från aktuell skolforskning, nya studier och rapporter.

Lärarnas svar

Diagram 22 Jag har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna pröva resultat från aktuell skolforskning, nya studier och rapporter.

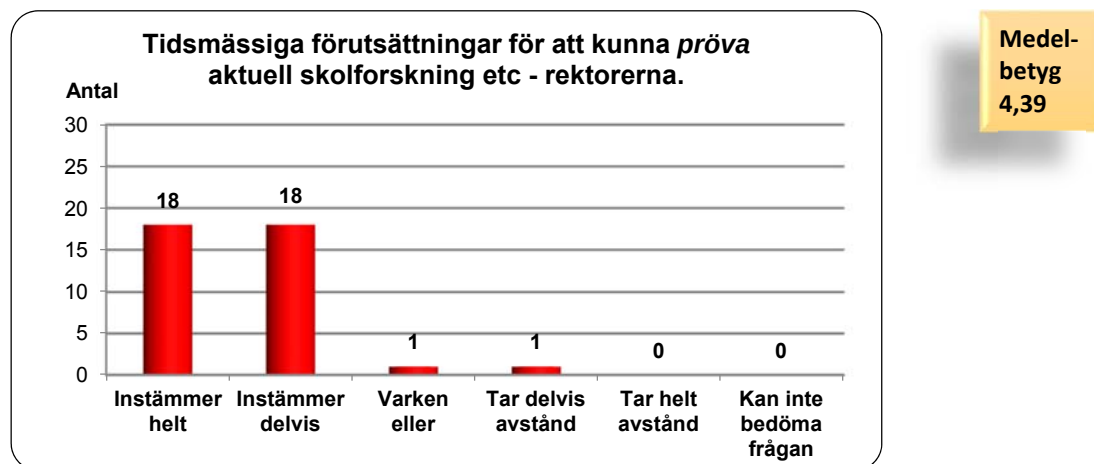


Medel-
betyg
4,14

Av diagrammet framgår det att 43 av 51 förstelärare instämmer *helt* eller *delvis* i att de har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna *pröva* resultat från aktuell skolforskning, nya studier och rapporter. 18 personer instämmer *helt* i att det är så. En lärare *varken instämmer eller tar avstånd* från påståendet. Fyra lärare *tar delvis avstånd* från att det är så.

Rektoreernas svar

Diagram 23 Försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna pröva resultat från aktuell skolforskning, nya studier och rapporter.



36 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna *pröva* resultat från aktuell skolforskning, nya studier och rapporter. 18 personer instämmer *helt*. En *varken instämmer eller tar avstånd*. En rektor tar *delvis* avstånd från påståendet.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 22-23

43 av 51 förstelärare och 36 av 38 rektorer instämmer *helt* eller *delvis* i att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna *pröva* resultat från aktuell skolforskning, nya studier och rapporter. En liten, intressant skillnad finns; Bland lärarna är gruppen som instämmer *delvis* störst. Bland rektorena är gruppen som instämmer *helt* lika stor, som den som instämmer *delvis* (18 respektive 18 personer mot 27 respektive 9 personer, på frågan om att "hålla sig underrättad").

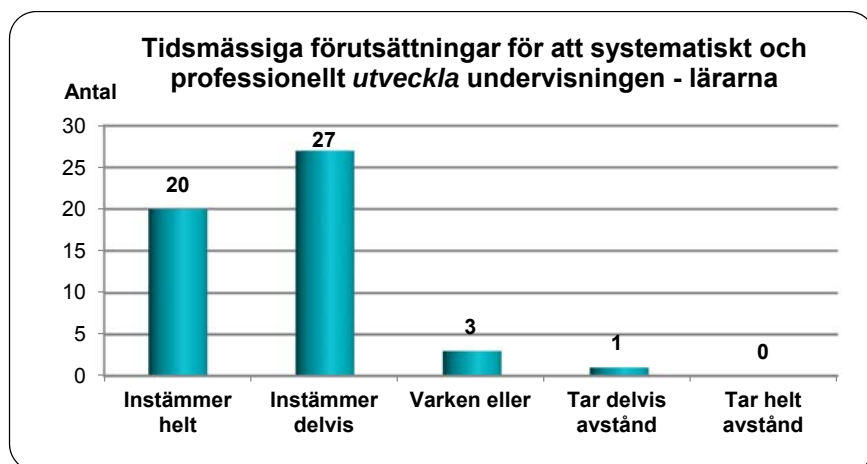
En slutsats är att de flesta lärare anser, att de åtminstone *till viss del*, har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna hålla sig underrättad om aktuell skolforskning, nya studier och rapporter. Rektorerna instämmer i detta, men inte med samma styrka som i frågan om lärarna hade möjlighet att hålla sig underrättade om aktuell forskning etc (diagram 21). Noterbart är att 7 lärare *inte* instämmer i att de har fått tidsmässiga förutsättningar för detta.

Tidsmässiga förutsättningar för att systematiskt och professionellt *utveckla* undervisningen

I diagrammen nedan redovisas hur lärarna respektive rektorerna bedömer att det har funnits tidsmässiga förutsättningar för att på ett systematiskt sätt *utveckla* undervisningen.

Lärarnas svar

Diagram 24 Jag har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta på ett systematiskt och professionellt sätt för att utveckla undervisningen.

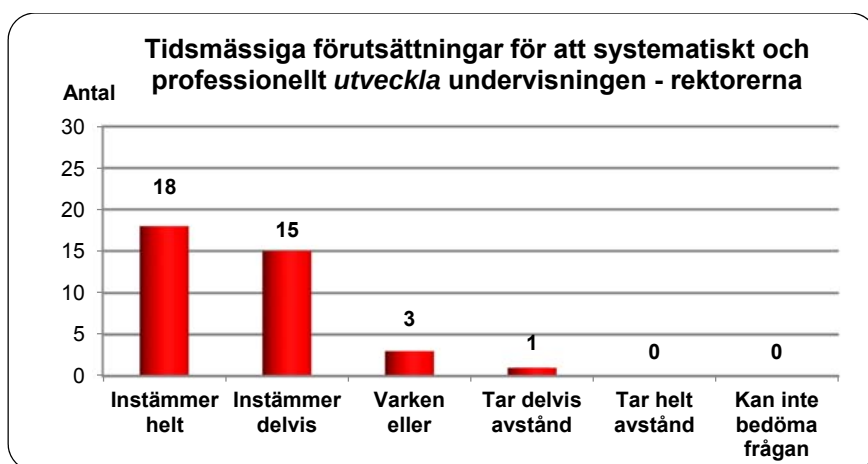


Medel-
betyg
4,29

Av diagrammet framgår det att 47 av 51 förstelärare instämmer *helt eller delvis* i att de har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta på ett systematiskt och professionellt sätt för att utveckla undervisningen. 27 stycken instämmer *helt* i påståendet. Tre lärare *varken instämmer eller tar avstånd* från påståendet. En tar *delvis* avstånd från att det är så.

Rektorernas svar

Diagram 25 Försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta på ett systematiskt och professionellt sätt för att utveckla undervisningen.



Medel-
betyg
4,35

33 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta på ett systematiskt och professionellt sätt för att utveckla undervisningen. 18 personer instämmer *helt*. Tre rektorer *varken instämmer eller tar avstånd*. En tar *delvis* avstånd från påståendet.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 24-25

47 av 51 förstelärare och 33 av 38 rektorer instämmer *helt* eller *delvis* i att försteläraren/ lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta på ett systematiskt och professionellt sätt för att *utveckla* undervisningen. En liten, intressant skillnad finns; Bland lärarna är gruppen som instämmer *delvis* störst. Bland rektorerna är gruppen som instämmer *helt* störst.

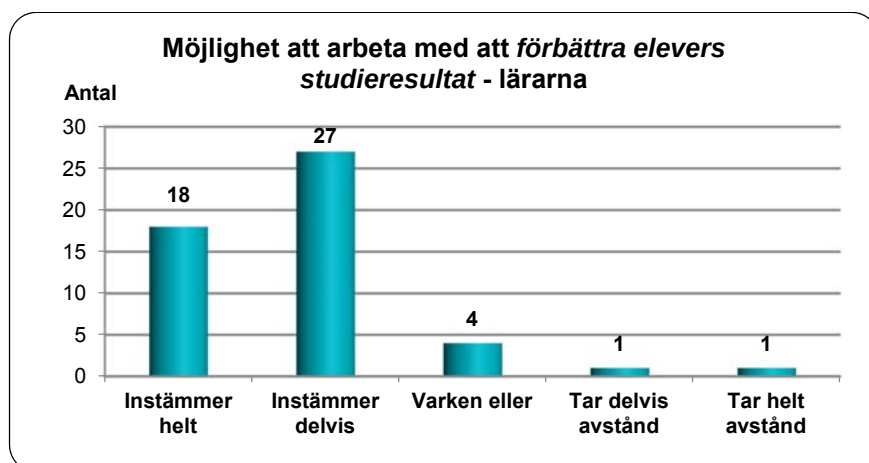
En slutsats är att de flesta lärare anser, att de åtminstone till viss del, har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta på ett systematiskt och professionellt sätt för att *utveckla* undervisningen. Rektorerna instämmer i detta. Noterbart är att fyra lärare *inte* instämmer i att de har fått tidsmässiga förutsättningar för detta.

Tidsmässiga förutsättningar för att *förbättra elevers studieresultat*

I diagrammen nedan redovisas hur lärarna respektive rektorerna bedömer att det har funnits tidsmässiga förutsättningar för att *förbättra elevers studieresultat*.

Lärarnas svar

Diagram 26 Jag har inom utvecklingsuppdraget, haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta med att förbättra elevers studieresultat.

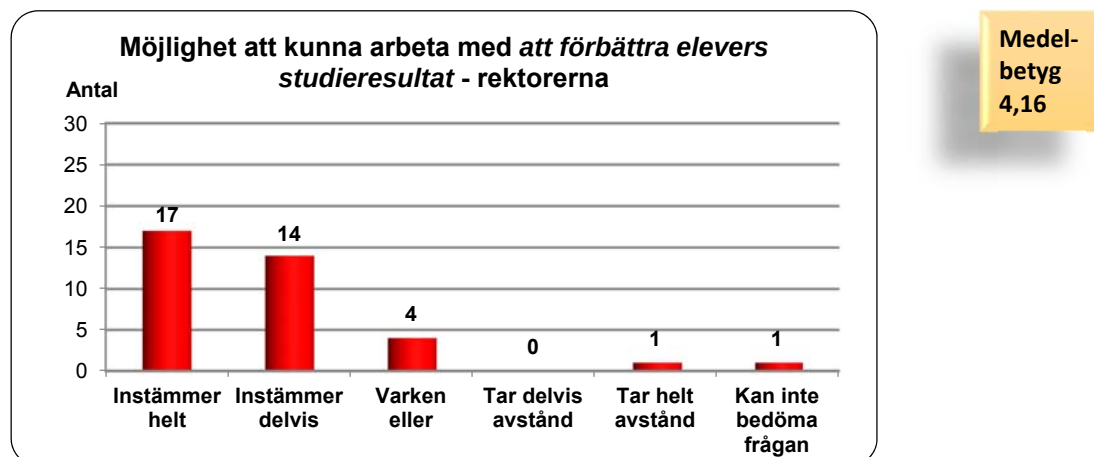


Medelbetyg
4,18

Av diagrammet framgår det 45 av 51 förstelärare instämmer *helt* eller *delvis* i att de har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta med att *förbättra elevers studieresultat*. 18 personer instämmer *helt*. Fyra lärare *varken instämmer eller tar avstånd*. En tar *delvis* avstånd och en lärare tar *helt* avstånd från att det är så.

Rektorens svar

Diagram 27 Försteläraren/lärarna har inom utvecklingsuppdraget, haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta med att förbättra elevers studieresultat.



31 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta med att *förbättra elevers studieresultat*. 17 personer instämmer *helt* i påståendet. Fyra rektorer *varken instämmer eller tar avstånd*. En person tar *delvis* avstånd från påståendet. En rektor kan inte bedöma frågan.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 26-27

45 av 51 förstelärare och 31 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna *pröva* resultat från aktuell skolforskning, nya studier och rapporter. En liten, intressant skillnad finns; Bland lärarna är gruppen som instämmer *delvis* störst. Bland rektorerna är gruppen som instämmer *helt* störst.

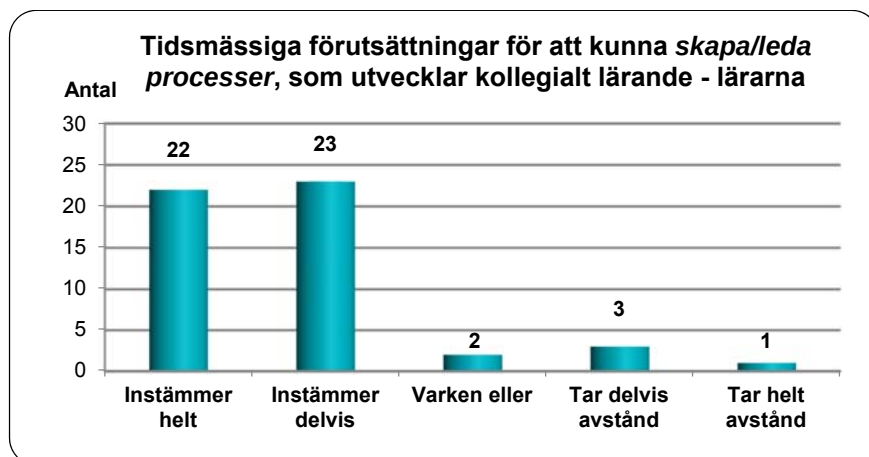
En slutsats är att de flesta lärare anser, att de åtminstone till viss del, har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta med att *förbättra elevers studieresultat*. Rektorerna instämmer i det. Noterbart är att 6 lärare *inte* instämmer i att de har fått tidsmässiga förutsättningar för detta arbete.

Tidsmässiga förutsättningar för att kunna skapa/leda processer, som utvecklar kollegialt lärande

I diagrammen nedan redovisas hur lärarna respektive rektorerna bedömer att det har funnits tidsmässiga förutsättningar för att kunna skapa/leda processer, som utvecklar kollegialt lärande.

Lärarnas svar

Diagram 28 Jag har inom utvecklingsuppdraget, haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna skapa/leda processer, som utvecklar kollegialt lärande.

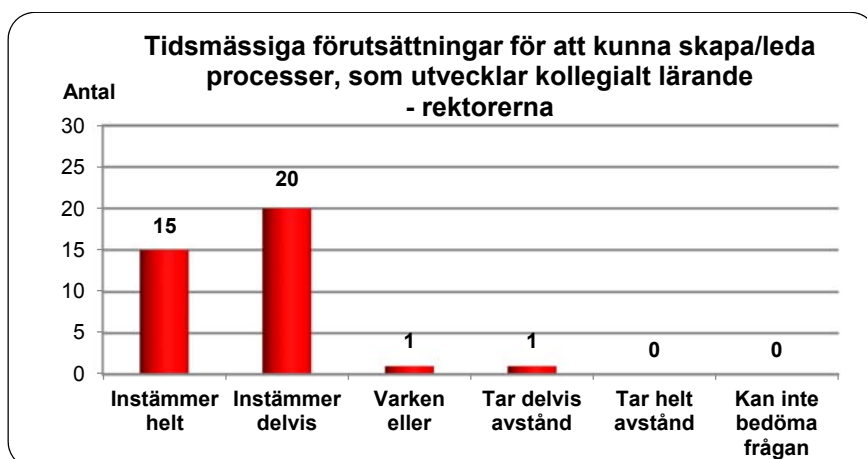


Medel-
betyg
4,22

Av diagrammet framgår det att 45 av 51 förstelärare instämmer *helt eller delvis* i att de har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna skapa/leda processer, som utvecklar kollegialt lärande. 22 personer instämmer *helt* i påståendet. Två lärare *varken instämmer eller tar avstånd* från påståendet. Tre personer tar *delvis* avstånd och en tar *helt* avstånd från att det är så.

Rektorernas svar

Diagram 29 Försteläraren/lärarna har inom utvecklingsuppdraget, haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna skapa/leda processer, som utvecklar kollegialt lärande.



Medel-
betyg
4,32

35 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna arbeta med att förbättra elevers studieresultat. 15 personer instämmer *helt*. En rektor *varken instämmer eller tar avstånd*. En person tar *delvis* avstånd från påståendet.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 28-29

45 av 51 förstelärare och 35 av 38 rektorer instämmer *helt* eller *delvis* i att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna skapa/leda processer, som utvecklar kollegialt lärande.

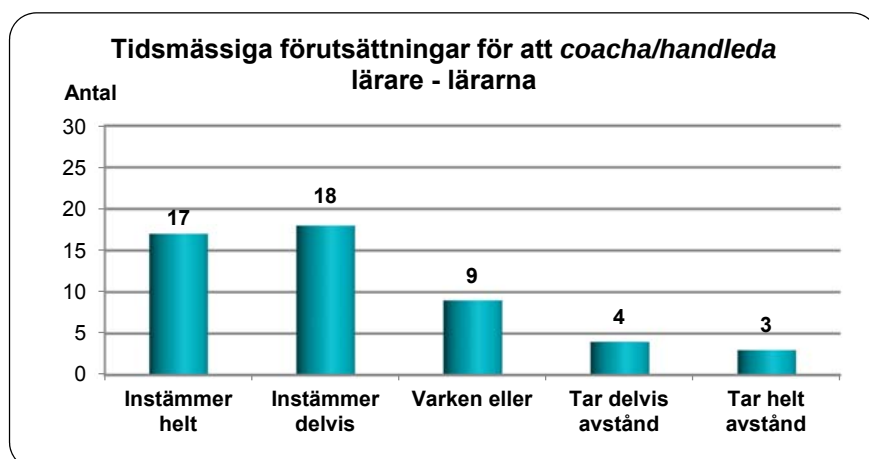
En slutsats är att de flesta lärare anser, att de åtminstone *till viss del*, har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna skapa/leda processer, som utvecklar kollegialt lärande. Rektorer-na instämmer i detta. Noterbart är att 6 lärare *inte* instämmer i att de har fått tidsmässiga förutsättningar för detta arbete.

Tidsmässiga förutsättningar för att kunna *coacha/handleda* lärare för att utveckla kollegialt lärande

I diagrammen nedan redovisas hur lärarna respektive rektorerna bedömer att det har funnits tidsmässiga förutsättningar för att kunna *coacha/handleda* lärare, för att utveckla kollegialt lärande

Lärarnas svar

Diagram 30 Jag har inom utvecklingsuppdraget, haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna coacha/handleda lärare, för att utveckla kollegialt lärande.

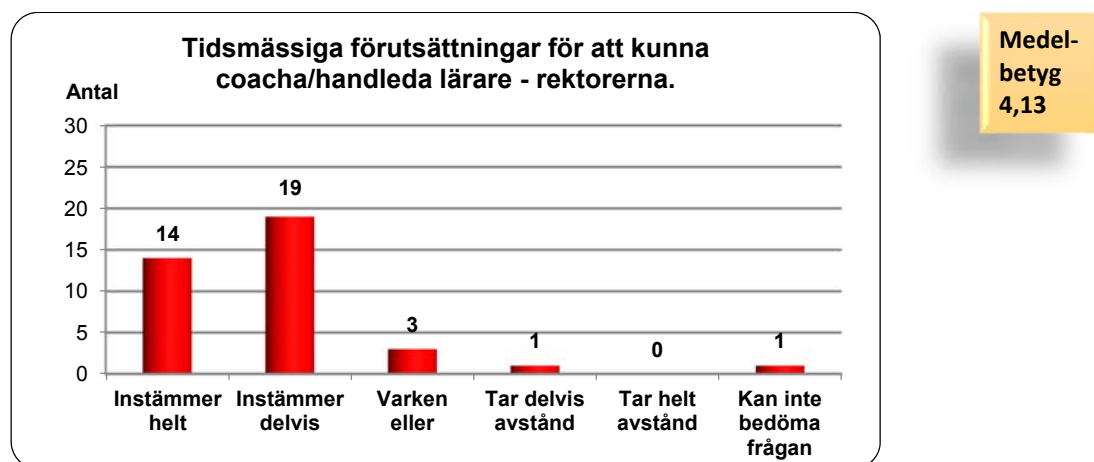


Medel-
betyg
3,82

Av diagrammet framgår det att 35 av 51 förstelärare instämmer *helt* eller *delvis* i att de har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna *coacha/handleda* lärare, för att utveckla kollegialt lärande. 17 stycken instämmer *helt* i påståendet. 9 lärare *varken instämmer eller tar avstånd* från påståendet. Fyra personer tar *delvis* avstånd och tre tar *helt* avstånd från att det är så.

Rektorens svar

Diagram 31 Försteläraren/lärarna har inom utvecklingsuppdraget, haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna coacha/handleda lärare, för att utveckla kollegialt lärande.



33 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna *coacha/handleda* lärare, för att utveckla kollegialt lärande. 14 personer instämmer *helt*. Tre rektorer *varken instämmer eller tar avstånd*. En person tar *delvis* avstånd från påståendet. En rektor kan inte bedöma frågan.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 30-31

45 av 51 förstelärare och 33 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna coacha/handleda lärare för att utveckla kollegialt lärande.

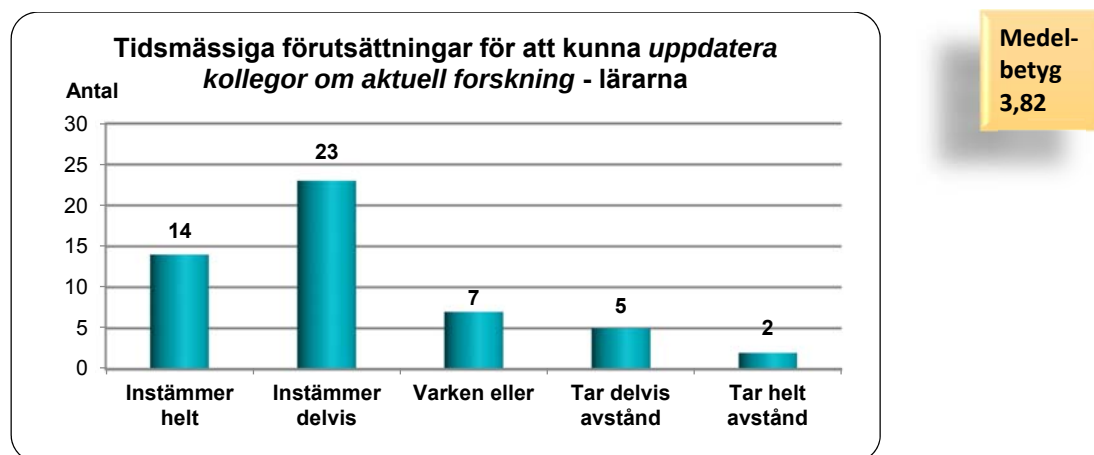
En slutsats är att två tredjedelar av lärarna anser, att de åtminstone *till viss del*, har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna coacha/handleda lärare för att utveckla kollegialt lärande. De flesta rektorerna instämmer i detta. Noterbart är emellertid att 16 lärare *inte* instämmer i att de har fått tidsmässiga förutsättningar för detta arbete, dvs nästan en tredjedel. Frågan får ett av de sämsta lärarbetyget i studien, tillsammans med frågan om att kunna uppdatera sina kollegor om aktuell forskning, nya studier, rön och rapporter (nästa rubrik).

Tidsmässiga förutsättningar för att kunna *uppdatera* sina kollegor om *aktuell forskning*, nya studier, rön och rapporter

I diagrammen nedan redovisas hur lärarna respektive rektorerna bedömer att det har funnits tidsmässiga förutsättningar för att kunna *uppdatera sina kollegor om aktuell forskning*, nya studier, rön och rapporter.

Lärarnas svar

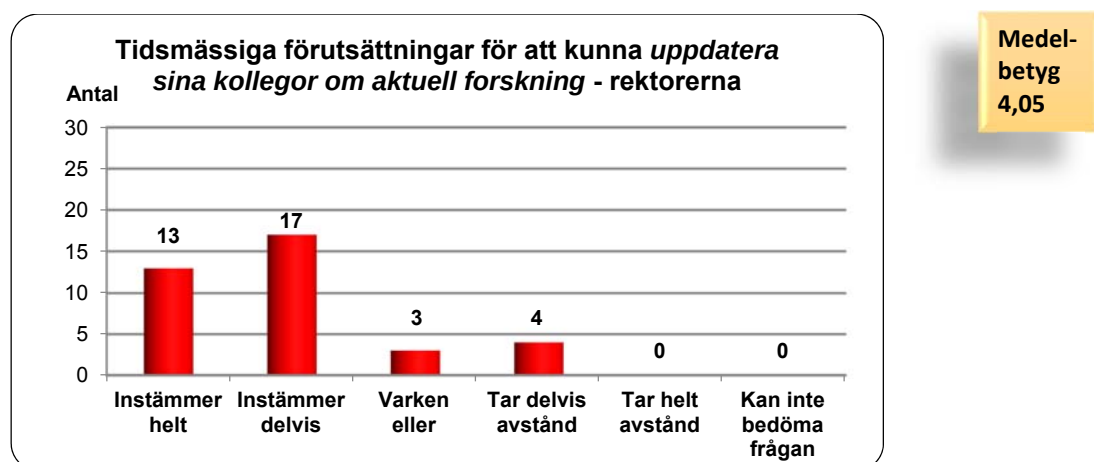
Diagram 32 Jag har inom utvecklingsuppdraget, haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna uppdatera mina kollegor om aktuell forskning, nya studier, rön och rapporter



Av diagrammet framgår det att 37 av 51 förstelärare instämmer *helt eller delvis* i att de har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna *uppdatera sina kollegor om aktuell forskning*, nya studier, rön och rapporter. 14 stycken instämmer *helt*. 7 lärare *varken instämmer eller tar avstånd*. Fem lärare *tar delvis avstånd* och två *tar helt avstånd* från att det är så.

Rektorernas svar

Diagram 33 Försteläraren/lärarna har inom utvecklingsuppdraget, haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna uppdatera sina kollegor om aktuell forskning, nya studier, rön och rapporter.



30 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna *uppdatera sina kollegor om aktuell forskning*, nya studier, rön och rapporter. 13 personer instämmer *helt*. Tre rektorer *varken instämmer eller tar avstånd*. Fyra rektorer *tar delvis avstånd* från påståendet.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys av diagram 32-33

37 av 51 förstelärare och 30 av 38 rektorer instämmer *helt* eller *delvis* i att försteläraren/lärarna har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna *uppdatera sina kollegor om aktuell forskning*, nya studier, rön och rapporter.

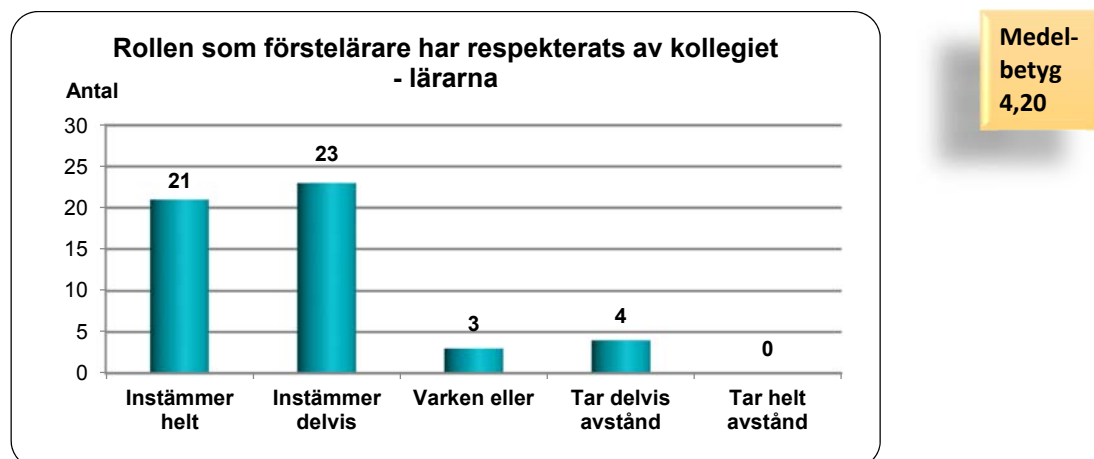
En slutsats är att de flesta lärarna anser, att de åtminstone *till viss del*, har haft tidsmässiga förutsättningar för att kunna *uppdatera sina kollegor om aktuell forskning*, nya studier, rön och rapporter. De flesta rektorerna instämmer i detta. Noterbart är att 14 lärare *inte* instämmer i påståendet. Frågan får ett av de sämsta lärarbetyget i studien, tillsammans med frågan i föregående rubrik, dvs möjligheten att kunna coacha/handleda lärare.

Respekt för rollen som förstelärare i kollegiet

I diagrammen nedan redovisas hur lärarna respektive rektorerna bedömer att rollen som förstelärare har respekterats i kollegiet.

Lärarnas svar

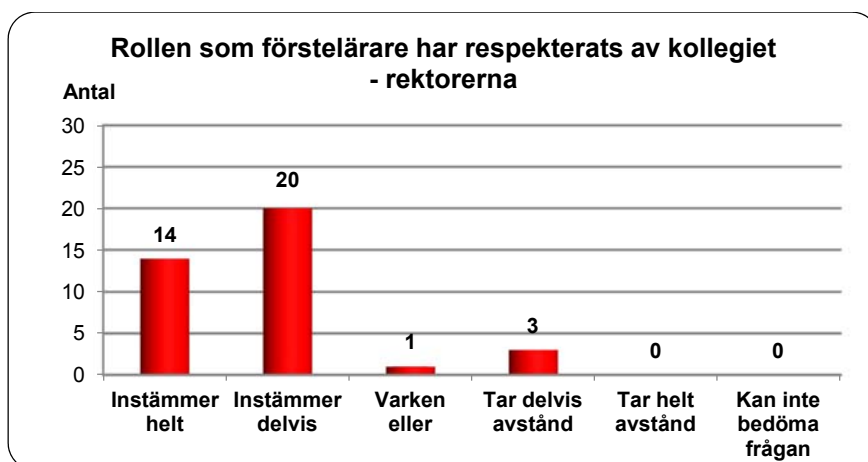
Diagram 34 Rollen som förstelärare har respekterats av mina kollegor.



44 av 51 förstelärare instämmer *helt* eller *delvis* i att rollen som förstelärare har respekterats av kollegiet. 21 personer instämmer *helt*. Tre lärare *varken instämmer eller tar avstånd*. Fyra tar *delvis* avstånd. Två lärare tar *helt* avstånd från att det är så.

Rektorens svar

Diagram 35 Rollen som förstelärare har respekterats av kollegiet



Medel-
betyg
4,18

34 av 38 rektorer instämmer *helt eller delvis* i påståendet i att rollen som förstelärare har respekterats av kollegiet. 14 personer instämmer *helt*. En rektor *varken instämmer eller tar avstånd*. Tre rektorer tar *delvis* avstånd från påståendet.

Jämförelser mellan lärare och rektorer – analys diagram 34-35

44 av 51 förstelärare och 34 av 38 rektorer instämmer *helt* eller *delvis* i att rollen som förstelärare har respekterats av kollegiet.

En slutsats är att de flesta lärarna anser, att rollen som förstelärare har respekterats av kollegiet. De flesta rektorerna instämmer i detta. Noterbart är att 7 lärare *inte* instämmer i påståendet.

3. Rollen/funktionen som förstelärare – kvalitativa beskrivningar

I enkäten ställdes frågan till både lärare och rektorer: ”Hur skulle du vilja beskriva rollen/funktionen som förstelärare på din skola idag 44 lärare (av 51 svarande) och 31 rektorer (av 37 svarande) har skrivit ner en egen beskrivning av rollen/funktionen. I detta kapitel redovisas beskrivningarna av rollen/funktionen.

De allra flesta lärare radar upp ett antal exempel på olika arbetsuppgifter som de har fått/har kunnat utforma inom utvecklingsuppdraget.

”På många sätt tycker jag att rollen som förstelärare och speciallärare är perfekt - jag får tid att arbeta på det sätt som jag vill arbeta och är utbildad för. Tidigare försökte jag hinna med detta utan att ha tiden.

En av förstelärarna

Beskrivningarna av *hur* rollen/funktionen som förstelärare har kommit att se ut, beskrivs emellertid olika på olika skolor. Ibland ligger tyngdpunkten på (1) uppgiften att bättre hålla sig underrättad om aktuell forskning. Ibland på (2) att tillämpa dessa kunskaper för att utveckla undervisningen och förbättra elevernas studieresultat. Och ibland (3) på att arbeta gentemot kollegor med kunskapspridning och coachning för utveckling av nya arbetssätt. Ofta beskrivs en mix av olika arbetsinsatser inom de olika huvuduppgifterna. Det finns också de som ger andra exempel på innehåll i uppdraget än vad som var intentionen i avtalet.

Flera rektorer understryker att ”förstelärarna har haft stora möjligheter att själva utforma uppdraget inom givna ramar”. En av dem skriver:

Försteläraren ”har lång erfarenhet och besitter en kompetens utöver det vanliga” och har därför ”haft mycket att säga till om själv i hur hen tolkar uppdraget.”

Att försteläraren har en hög kompetens understryks även av andra rektorer.

(1) Att bättre hålla sig underrättad om aktuell forskning

Lärarnas beskrivningar

Det är inte så *många* lärare som uttryckligt berättar om eller hur de ägnar sig åt uppdatering av forskning, aktuella studier och vetenskaplig förankring. Ett dilemma som beskrivs är att ”det är mycket som man vill läsa, men att det är svårt att prioritera det”. Några personer berättar emellertid att de ägnar sig åt egna studier och håller sig uppdaterad om aktuell forskning. Någon understryker att tid avsätts *kontinuerligt* för detta. En person som även är handledare på matematiklyftet³, berättar hur hen tar till sig senaste forskning och omsätter det till praktik och sedan presenterar resultatet för sina kollegor.

Då det inte finns så *många explicita* beskrivningar av att man uppdaterar sig i aktuell forskning, så finns det desto fler berättelser om arbetssätt/arbetsinsatser som *implicit* förutsätter att man fördjupar sig i forskning/olika studier. Några exempel på det är:

³ ”Matematiklyftet är en fortbildning i didaktik för lärare som undervisar i matematik. Syftet är att stärka och utveckla kvaliteten i undervisningen och på så sätt öka elevernas måluppfyllelse. Fortbildningen sker genom kollegialt lärande. Den äger rum lokalt på skolorna och är tätt knuten till lärarnas ordinarie arbete. Allt som de läser, diskuterar och planerar, prövas i den egna undervisningen.” (Skolverkets hemsida: <http://www.skolverket.se/kompetens-och-fortbildning/larare/matematiklyftet> Besökt 2015-01-28.)

- Fördjupning i *Mentoring coaching*⁴ och *litteratur inom Ledarskap* i klassrummet.
- Arbete med *Visible Learning*⁵ (forskning om vad som påverkar elevers prestationer) på skolan.
- Arbete med ett systematiskt analysmaterial grundat på *RTI, respons to intervention*⁶.
- Deltagande i ett projekt (kurs) om matematiksvårigheter, i ett samarbete mellan Linköpings kommun och Linköpings universitet.
- Arbete med att utveckla betyg och bedömning inom skolområdet.
- Arbete med att knyta verksamheten till universitetet och aktuell forskning, i form av en forskningscirkel med en doktorand i pedagogiskt arbete som handledare.
- Spridning av kunskap till kollegor.

En av lärarna beskriver *kopplingen* mellan vetenskap och kollegialt lärande på följande sätt:

Det mest värdefulla har varit så här långt att få koncentrerat, med tidsersättning, hålla på med vetenskapliga frågor, utveckling och samtal med kollegor om pedagogiska frågor.

Mer om kollegialt arbete och lärande längre fram.

Ett annat sätt att ”förkovra” sig på (än att ensam läsa litteratur) beskrivs också:

Som skolans matematikambassadör så går jag på regelbundna träffar som är mycket givande och inspirerande.

Rektorens beskrivningar

En handfull rektorer skriver emellertid uttryckligen att försteläraren håller sig ajour om ny, aktuell forskning, sprider kunskap om denna och är drivande då det gäller skolforskning. Det handlar om uppdatering inom forskning i allmänhet men även konkret om faktorer som påverkar elevers studieprestationer (Visible learning).

Det ska tilläggas att forskningsanknytningen ligger underförstått i många av rektorens beskrivningar, precis som i förstelärarnas, då det gäller både elevarbete och arbete gentemot kollegor. Mycket av det som beskrivs går ofta ”i vartannat”.

⁴ **Mentoring coaching** är en metod som har utvecklats vid bl a London Centre for Leadership in Learning, University of London. I den ingår verktyg för bättre dialog (fråga/lyssna), för ökad måluppfyllelse för förstelärare, lärare samt rektor. Vidare för att tydliggöra och synliggöra det som ska utvecklas i verksamheten. Metoden bygger på vetenskaplig grund, bl a på forskning av David Kolb och Michael Fullan m fl. (Källa: PP-bilder för introduktion av metoden, Utbildningsförvaltningen, Linköpings kommun)

⁵ **Visible learning** härstammar från den nya zeeländska forskaren John Hatties forskningsöversikt om vad som verkligen fungerar och påverkar elevers studieprestationer. Litteratur: John Hattie (2012). *Synligt lärande för lärare*. Bokförlaget Natur & Kultur. Stockholm

⁶ **RTI (Respons of intervention)** = ”Skolor med RTI, använder data för att identifiera elever i riskzonen för dåliga studieresultat, övervaka studenters framsteg, ge evidens-baserade insatser och justera intensitet och art av dessa insatser beroende på en elevs lyhördhet och identifiera elever med inlärningssvårigheter eller andra funktionshinder.” (Hemsida för: Center of response for intervention at American Institutes for Research. <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=sv&a=http%3A%2F%2Fwww.rti4success.org%2Fessential-components-rti> Besökt 2015-01-28.)

(2) Att tillämpa nya kunskaper i praktiken

Lärarnas beskrivningar

Då det gäller delen av uppdraget som handlar om att *tillämpa nya kunskaper i praktiken* för att utveckla undervisningen och förbättra elevernas studieresultat, berättar ett 15-tal lärare om insatser på olika nivåer och dimensioner. Flera beskriver kopplingen från forskning till konkret tillämpning i praktiken, som t ex att man följer upp elevernas resultat, upptäcker lösningar med hjälp av aktuell forskning och kan sedan ändra undervisningen för att sedan höja resultaten.

Flera lärare berättar om arbete riktat till elever inom fälten språk-, läs-, tal-, och skrivutveckling. En av dem beskriver detta på följande sätt:

Jag driver en lässatsning (teknik och parläsning samt läsförståelse) som har pågått sedan 2011 och som riktar sig till alla elever i år F-6 i stadsdelens kommunala skolor. Denna satsning har jag tid att vidareutveckla i mitt uppdrag som förstelärare. Parallellt med detta är elevernas språkutveckling i fokus.

En annan berättar om undervisning i grupper där många har annat modersmål:

Många elever har annat modersmål på en av skolorna inom vårt område. Fr o m HT 2014 arbetar vi efter ett "läsårshjul" med teman i arbetslag F-1, där jag ingår (även fritidspedagoger, modersmåls lärare och logoped). Ord och begrepp inom olika teman tas upp under hela skoldagen. Alltså utvecklas samarbete mellan olika yrkeskategorier för att eleverna ska få en så gynnsam språkmiljö som möjligt.

Flera av lärarna berättar också om arbete med utveckling och ökad måluppfyllelse inom ämnesområden som matematik och NO/teknik. En av dessa säger.

Jag ägnar stor del av min tid åt att utveckla matematikundervisningen år 1-3. Detta gör jag bland annat genom att förstärka undervisningens anknytning till Lgr11 och forskning. Jag styr innehållet vi undervisar om bort från matematikbok till gemensamt arbete kring utformningen av LPP⁷.

Några lärare berättar att de arbetar med olika former av kvalitetsarbete i klasserna, som t ex med "synligt lärande" (Visible learning) och införande av IKT⁸. Andra berättar att de arbetar med t ex "inkluderande arbetssätt" (arbete med elever med svårigheter) och med "inkludering" inom ett forskningsprojekt (inom Ifous⁹), samt med utveckling specialpedagogik.

"Mitt arbete är varierande... Vi analyserar vad som behövs och förändrar mitt uppdrag allteftersom. Det kan bli kortare eller längre insatser inom olika områden, men målet är långsiktig utveckling och att förbättra elevernas resultat.

En av förstelärarna

⁷ LPP = Lokal Pedagogisk Planering utifrån kursplanens mål.

⁸ IKT är en vanligt förekommande förkortning som står för Informations- och kommunikationsteknik, dvs kommunikation mellan människor som möjliggörs av datateknik och telekommunikation.

⁹ Ifous = Innovation, forskning och utveckling i skola och förskola. Ifous är ett fristående forskningsinstitut för förskola och skola med syfte att bevaka, stödja och påverka forskning och utveckling. (Ifous hemsida: <http://ifous.se/> Besökt 2015-01-28.)

En lärare understryker att även om uppdraget har kommit att innebära många olika åtaganden så försöker hen att fokusera på ”elevernas trivsel och ökade måluppfyllelse”.

Rektorernas beskrivningar

Flera rektorer framhåller i mer övergripande form att försteläraren har ”en ledande roll kring alla frågor som rör skolutveckling” och att de bedriver ”pedagogiskt utvecklingsarbete enskilt och i arbetslaget.” Men rektorerna ger inga utförligare, konkreta beskrivningar på ”elevnära” arbete, annat än att försteläraren gör klassrumsbesök hos kollegor och ”coachar och utvecklar undervisningen genom att vara med i undervisningen”.

(3) Att arbeta gentemot kollegor med kunskapsspridning och coachning

Lärarnas beskrivningar

Då det gäller delen av uppdraget som företrädesvis handlar om att arbeta gentemot kollegor med kunskapsspridning och coachning/handledning för utveckling av nya arbetssätt, ges ett 30-tal beskrivningar. I flera fall är det emellertid svårt att utläsa om beskrivningar i enkäten handlar om det kollegiala stödarbetet och/eller konkreta arbetet med eleverna i klassrummet.

”Det mest utmanade är att få igång ett kollegialt tänk och arbete”.

En av förstelärarna

Några huvudstråk för kunskapsspridning/coachning och handledning som beskrivs är:

- Handledning/coachning riktad till *enskilda kollegor i klassrummet*.
- Handledning/coachning riktad till *enskilda kollegor utanför klassrummet*.
- *Kollegialt lärande i arbetslag* och på lärarträffar, i studiecirkelar, på studiedagar, föredragningar etc.

Några lärare berättar att de lägger tyngdpunkten på att *förmedla* olika former av forskningsrön eller administrativa underlag till kollegorna. Andra beskriver att de *är med under kollegors lektioner*, analyserar och diskuterar olika sätt att förändra/förstärka undervisningen, t ex vad gäller språk eller matematik.

”Det är en spännande, rolig, kreativ, stimulerande och utmanande roll. Det är fantastiskt att inte bara få vara med och utveckla sin egen undervisning, utan även andras.

En av förstelärarna

En beskrivning där teori, handledning/coachning och praktisk tillämpning ”flyter samman” är följande:

Min roll är att driva utvecklingen av didaktiska/pedagogiska metoder genom att samtala, handleda och modellera förbättringsidéer med grund i aktuell forskning. Det har hittills framför allt handlat om förhållningssätt till yrket, öppna klassrum med utvärdering av undervisning och lärande (kollegialt lärande), formativ bedömning, ha utvecklingssamtal och diskutera digitala verktyg i undervisningen.

Då det gäller coachning och handledning berättar flera förstelärare att de har utbildats i en metoden *Mentoring Coaching*, för att få verktyg för bättre dialog (fråga/lyssna) och kunna fungera som en bra mentor i frågor som rör skolutveckling. Några understryker att de har haft

möjlighet att arbeta efter metoden i praktiken. En av dem som arbetar med individuell coaching berättar om utvecklingen:

En utmaning har varit hur coachandet av kollegor skulle introduceras. Efter att ha ägnat den första terminen åt observationer, så har det mer och mer gått mot ett riktat, individuellt coachande. Det har varit viktigt för mig ingen ska påtvingas ett coachande utan att ställa sig positiv till detta.

Några berättar att de fungerar ”som ett bollplank” och bidrar med erfarenhet i väldigt många olika situationer. En lärare berättar att hen har träffat samtliga förskollärare på skolorna i området och nu har *kollegahandledning*.

**”Rollen som förste-
lärare är under ut-
veckling där det ef-
terhand visar sig var
behovet finns.”**

En av förstelärarna

Några andra lägger tid på att handleda i matematik, i matematik/no, i språkutvecklande arbetssätt och/eller att coacha för bättre struktur och tydlighet i undervisningen osv. En av dem berättar:

Utvecklingsuppdraget har till allra största del handlat om matematik. Här har uppgiften varit att analysera, förmedla resultat och implementera nya arbetssätt utifrån resultat på nationella prov och andra tester, till övriga lärare.

Möjligen finns det någon övervikt av berättelser om direkt riktning mot kollegialt lärande i *arbetslag* och på lärarträffar eller genom coaching/handledning utanför klassrummet, än att man är med i klassrummet. Bland annat berättas det om hur man läser om och prövar nya undervisningssätt, har gjort undersökningar bland elever och personal om undervisningen på skolan (synligt lärande) vilket sedan har redovisats/ diskuterats på t ex *personalkonferenser* och *studiedagar*. Vidare berättas att man sammanställer och analyserar resultat på nationella prov och andra skolgemensamma diagnoser/tester. En lärare berättar också om renodlade *föreläsningar*:

Jag leder arbetet med analys av resultat i år 1-6, där vi använder ett systematiskt analysmaterial grundat på RTI (respons to intervention). Jag har genomfört fem stycken 1,5 timmarsföreläsningar där jag sammanfattat kapitlen i forskningsöversikten Utmärkt Undervisning. Kort sagt; forskning och styrdokumentens förankring i matematik är grundpelare i mitt uppdrag, där växer coaching och kollegialt lärande fram.

En lärare leder pedagogiska diskussioner i form av ett *pedagogiskt café*. Även en annan lärare har försökt med samma sak, men på den skolan väckte det inget större intresse. Istället har kollegorna där velat komma mer spontant med sina pedagogiska funderingar. En tredje lärare berättar att hen ”sprider goda idéer som förbättrar elevernas studieresultat”, genom t ex *fokusgrupper*. Ytterligare ett par lärare ansvarar för *studiedagar*. En av dem berättar även om *projekt med kollegabesök på skolan* och *pedagogiska aftnar*. En annan lärare berättar att hen håller i en *studiecirkel* på skolan:

Har studiecirkel med regelbundna träffar med i stort sett alla lärare på skolan, i olika konstellationer. Under träffarna är det teorigenomgångar, diskussioner och workshops. Det är också inlagt observationer hos varandra. Dessa följs upp vid de gemensamma träffarna. Har lett till många givande pedagogiska diskussioner och jag ser att lärarna utmanar sig själva och vågar prova nya vägar för att nå alla elever. Fokus är läsförståelse i alla ämnen och att synliggöra lärandet för eleverna.

Ytterligare en lärare sammanfattar hur dennes arbete från forskningsanknytning, till coaching/handledning av kollegor och kollegialt lärande med *forskningscirkel*, har kommit att utvecklas (har även omnämnts tidigare då det gäller (1) Att bättre hålla sig underrättad om aktuell forskning):

Jag har lagt ned mycket tid och stor möda på att knyta vår verksamhet till universitetet och aktuell forskning. Detta har så småningom lett fram till en forskningscirkel för en stor grupp intresserade kollegor, med en doktorand i pedagogiskt arbete som handledare tillsammans med mig. Responsen har...
...varit mycket positiv.

Några lärare beskriver också att deras *besök på andra skolor bidrar till nya erfarenheter* av hur en god undervisning kan se ut, vilket kan spridas till kollegorna på den egna skolan.

En särskild del i att arbeta gentemot kollegor är att utveckla *ett systematiskt kvalitetsarbete*. En lärare beskriver den uppgiften på följande sätt:

Jag är med i ledningsgrupp för att komplettera rektorernas roll i det pedagogiska systematiska kvalitetsarbetet, samt för att koppla det till lärandet i våra klasser. Min roll är att driva utvecklingsarbetet på skolan... så att vi systematiskt, strukturerat och erfarenhetsbeprövat samt forskningsbaserat... kan förbättra vår undervisning... och våra studieresultat. Utifrån de analyser som vi gör i arbetslagen (resultat av nationella prov, attitydundersökning, utvärderingar av undervisningen, klassrumsobservationer, betygsfördelning, måluppfyllelse) finner vi skolans utvecklingsområden. Jag driver, håller i och följer upp arbetet.

I lärarens beskrivning ovan framträder också vad som tidigare har påpekats; att man ofta försöker att arbeta från att studera ny forskning, till kollegialt lärande och vidare till implementering av nya kunskaper och arbetssätt i klassrummet. En annan förklarar vidare:

Detta [ett systematiskt kvalitetsarbete] måste ske i klassrummen, men för att komma dit behöver vi ibland ett helikopterperspektiv på vart vi ska, för att sedan landa... innan vi reser vidare mot våra mål. Jag arbetar med att leda processer för kollegialt lärande där jag kopplar våra mål till aktuell forskning.

En lärare beskriver sin roll som både pedagogisk utvecklare och arbetslagsledare på följande sätt:

I min funktion ingår att analysera olika resultat, arbeta för högre resultat och leda arbetet med lärarnas pedagogiska utveckling. Jag är även arbetslagledare.

"Är lite av spindeln i nätet när det gäller kollegialt lärande på skolan."

En av förstelärarna

Lärarnas berättelser om arbetet gentemot kollegor med kunskapsspridning och coaching för utveckling av nya arbetssätt kan sammanfattas i följande punkter:

- Ger individuell handledning/coaching i klassrummet, dvs med under kollegors lektioner, analyserar och diskuterar olika sätt att förändra/förstärka undervisningen.
- Ger individuell coaching/handledning utanför klassrummet.
- Praktiserar Mentoring Coaching för bättre dialog (fråga/lyssna).
- Gör undersökningar bland elever och personal om undervisningen på skolan (synligt lärande).

- Återkopplar ny kunskap och nya erfarenheter på och/eller leder personalkonferenser, pedagogiska konferenser och studiedagar.
- Har föreläsningar.
- Arbetar med ett systematiskt analysmaterial grundat på RTI (respons to intervention).
- Håller i studiecirklar.
- Samarbetar med universitet.
- Har fokusgrupp.
- Deltar i projekt med kollegabesök på skolan.
- Har pedagogiska aftnar.
- Har pedagogiskt café.
- Besöker andra skolor för att se hur en god undervisning kan se ut.
- Arbetar med att utveckla ett systematiskt kvalitetsarbete, dvs följer systematiskt och kontinuerligt upp verksamheten, analyserar resultaten i förhållande till de nationella målen för att förbättra undervisningen och studieresultat.
- Gör analyser i arbetslagen (resultat av nationella prov, attitydundersökning, utvärderingar av undervisningen, klassrumsobservationer, betygsfördelning, måluppfyllelse) för att identifiera skolans utvecklingsområden.
- Är drivande i arbetet med skolans prioriterade områden.
- Arbetar med implementering av ny läroplan.
- Arbetar med uppstart av nya program.
- Arbetar med nätverksarbete.
- Samarbetar med andra skolor och kvalitetskoordinator.
- Utarbetar verktyg för bedömning av om elever ska läsa enligt svenskans kursplan eller svenska som andraspråks kursplan (baserat på forskning/PT/Performansanalys).

Rektorens beskrivningar

Den kollegiala handledningen beskrivs av flera rektorer som ”en mycket viktig del” i uppdraget, som ger utvecklingsmöjligheter på djupet för det professionella lärandet.” Några berättar att uppdraget har vuxit fram i tätt samarbete mellan rektor och försteläraren:

Här jobbar vi nu gemensamt under våren 2015 för att skapa bättre arenor för samtliga lärare inom den begränsade tid som finns. Förstelärarna bidrar med att sätta igång processer och förhoppningsvis väcka tankar om nya arbetssätt och arbetsformer som ska genomsyra vår verksamhet på lång sikt.

Redan inledningsvis i kapitlet återgavs några rektors påståenden om att förstelärarna har haft stora möjligheter att själva utforma sitt uppdrag och att det har kommit att se väldigt olika ut för olika lärare. Olikheten gäller om såväl om försteläraren har utvecklat uppdraget själv, tillsammans med rektor eller tillsammans med kollegor. En rektor beskriver försteläraren som ”en slags ledare” för hela kollegiet på ”sin” skola:

Hen ville först handleda två nya kollegor som hen delade två klasser med (sin egen undervisning). Hen har sen haft i uppdrag att på konferens leda kollegiet till att jobba på ett enhetligt sätt i matte och svenska.

En annan rektor understryker att förstelärareuppdraget inte är ett ”ledarskapsuppdrag”, dvs att ”leda” andra lärare ”rätt”, utan att det istället är ett *kollektivt*, ömsesidigt pedagogiskt projekt:

Uppdraget är att utveckla undervisningen tillsammans med övriga lärare. Det har lagts vikt på att förstelärareuppdraget är ett pedagogiskt och inte ett administrativt eller ledarskapsuppdrag.

Frågan om förstelärarens uppdrag i första hand är *”ett slags ledaruppdrag”* och/eller *”ett kollektivt, pedagogiskt projekt”* återkommer längre fram i studien.

Ett par av rektorerna jämför även uppdraget som förstelärare med *”40-procentigt utvecklingsuppdrag”*, med de förstelärare som inte har det. En av dem formulerar skillnaden:

Den förstelärare som har nedsättning i sin tjänst fungerar som inspiratör, handledare och har tid att handleda, ta del av forskning och arbetar aktivt med skolutveckling och förbättringsområden för kollegor. Hen är ett mycket bra stöd för både kollegor och rektor. Övriga förstelärare har en omöjlig uppgift men försöker trots det att arbeta med förbättringsområden för skolutveckling. Det är svårt att ställa krav på dem.

Rektorerna beskriver en rad olika arbetsuppgifter för försteläraren med *”40-procentigt utvecklingsuppdrag”*, som är riktade gentemot kollegor. Dessa kan sammanfattas i följande punkter:

- Har ämnesansvar och driver ämnesutveckling.
- Leder processer med kollegialt lärande, samplanering och sambedömning.
- Handleder, stödjer och coachar kollegor.
- Är mentor för nyanställda.
- Coachar både nya och erfarna lärare i sin yrkesroll.
- Är pedagogisk ledare på skolan och driver projekt för att utveckla den pedagogiska verksamheten.
- Utvecklar undervisningen tillsammans med övriga lärare – ej som ledare.
- Arbetar med aktuell forskning.
- Informerar om aktuell forskning.
- Håller i pedagogiska konferenser och studiedagar.
- Håller i en studiecirkel – En läsande klass. ”En artikel i en pedagogisk tidskrift ska snart gå i tryck”.
- Arbetar med hållbar utveckling tillsammans med ”huvudmannens sakkunnige”.
- Arbetar med Visible learning på skolan, dvs hur forskning om vad som verkligen fungerar i utbildning, skolor och klassrum för bättre elevprestationer kan användas (”att mäta hur elevresultat förbättrats är dock fortfarande svårt och det behövs längre tid än vad som förstelärarna har haft på sig för detta”, menar en rektor).
- Ansvarar för utvecklingsprojekt inom (IKT) Informations- och kommunikationsteknik.
- Arbetar med utvärdering av skolans resultat – bedömning och betyg.
- Systematiserar, planerar och leder utvecklingsfrågor, visar på förbättringsområden och styrkor utifrån skolans resultat.
- Arbetar operativt med det systematiska kvalitetsarbetet och prioriterade mål för verksamheten.
- Leder olika temaarbeten.
- Arbetar med utveckling av olika metoder.
- Fördjupar sig i och arbetar efter metoden Mentoring coaching.
- Arbetar med ledarskap i klassrummet.
- Har rollen som handledare i ”matematiklyftet”.
- Håller i läs- och skrivutvecklingen på skolan tillsammans med en specialpedagog.

- Fungerar som inspiratör och förebild för andra lärare.
- Deltar i planering av kompetensutveckling.

Exempel på mer "övergripande" arbetsuppgifter – en del av ledningen

Utöver de tre övergripande huvuduppgifterna för uppdraget, anges en rad andra uppgifter som till stora delar mer handlar om en slags ledningsfunktion, än om pedagogisk utveckling. Det handlar främst om att vara ett stöd för rektor och skolleningen. Ibland sammanfaller dessa arbetsuppgifter tydligt med uppdraget att sprida forskning, pröva nya arbetssätt och ge upphov till kollegialt lärande. Ibland förefaller det som om ledaruppgifterna inte direkt är avgränsade till uppdraget, så som det är formulerat. Många gånger är beskrivningarna inte fylliga nog för att avgöra detta överhuvudtaget.

Vidare berättar både lärare och rektorer om att uppdraget/rollen/mandatet har varit otydligt formulerat och att det ibland har varit svårt att veta vilket ansvar som ligger på rektor respektive försteläraren (mer om detta i kapitel 4).

Nedan redovisas en typ av uppgifter där en rollåtskillnad kan vara viktig att klara ut.

Lärarnas beskrivningar

Det beskrivs att försteläraren på någon/vissa skolor:

- Arbetar med organisationsfrågor på skolan.
- Är ett stöd/bollplank för rektor i pedagogiska frågor.
- Arbetar med rektorn för att tydliggöra och synliggöra uppdraget inför kommande termin/läsår.
- Sitter med i skolans ledningsgrupp och/eller utvecklingsgrupp och "har även där möjlighet att påverka utvecklingsarbetet". "Det kan även handla om att förbättra vi-känsla och trivsel på skolan, vilket också påverkar resultaten" eller "att komplettera rektorernas roll i det pedagogiska systematiska kvalitetsarbetet".
- Deltar i kommunens interna insyn.
- Sitter med i verksamhetsutvecklingsgrupp tillsammans med rektor där vi tänker hur vi kan utveckla vår verksamhet långsiktigt, leda processer i kollegialt lärande.
- Utvecklar skolan genom att koppla verksamheter gentemot aktörer utanför skolvärlden.
- Marknadsför skolan.

Lärarnas beskrivningar ger näring åt frågan som tidigare har aktualiserats; dvs om förstelärarens uppdrag i första hand är "ett slags ledaruppdrag" och/eller "ett kollektivt, pedagogiskt projekt".

Rektorenas beskrivningar

Liksom förstelärarna beskriver även några rektorer att försteläraren har fått ett utvecklingsarbete i någon mening på en mer ”övergripande nivå” än att enbart arbeta med pedagogiskt utvecklingsarbete direkt riktat mot elever och kollegor. Det handlar främst om att vara ett stöd för rektor och/eller skolledningen:

”Rollen handlar om att förstärka och arbeta tillsammans med rektor omkring skolutveckling.

En av rektorena

Försteläraren ingår i min ledningsgrupp och föreslår bl a relevant fortbildning...
...Det kan verkligen bli något av ett utvecklingsarbete, lett av mig, när möjligheterna att träffas blir fler.

Jag har en förstelärare med särskilt uppdrag som har lett skolans utvecklingsarbete tillsammans med mig och två biträdande rektorer samt med stöd från en av våra lektorer.

Även då det gäller rektorenas beskrivningar sammanfaller dessa arbetsuppgifter ibland väl med uppdraget att sprida forskning, pröva nya arbetssätt och ge upphov till kollegialt lärande. Ibland ligger de möjligen i utkanten av det uppdrag som har formulerats i avtalet. Många gånger är beskrivningarna inte fylliga nog för att avgöra detta överhuvudtaget.

Någon berättar att försteläraren enbart deltar i skolans ledning vid frågor som berör inriktningen på förstelärarens uppdrag. Andra gör inte sådana begränsningar.

Några exempel på övergripande arbetsuppgifter kan t ex handla om att försteläraren:

- Har stora möjligheter att arbeta med skolans utveckling och i dialog med rektor.
- Är rektors förlängda arm i det pedagogiska arbetet.
- Är med i diskussionerna kring skolutveckling i vidare mening.
- Deltar i skolförvaltningens insynsbesök.
- Deltar i skolans ledningsgrupp utan begränsning till pedagogiska frågor.
- Deltar i planering av kompetensutveckling.
- Arbetar med utveckling av kursplanerna.

Även rektorenas beskrivningar ger näring åt frågan om förstelärarens uppdrag i första hand är ”ett slags ledaruppdrag” och/eller ”ett kollektivt, pedagogiskt, kollegialt projekt”.

Exempel på innehåll som *inte* handlar om utveckling

Lärarna och rektorena

Det förekommer endast några få beskrivningar av att försteläraren gör någonting annat än vad som har beskrivits ovan. Någon lärare och någon rektor uttrycker att utvecklingsuppdraget har kommit att handla mycket om administration, inköp och ekonomi, matriser och inläsning av kurser. En rektor skriver:

Det finns tendenser att det faller jobb på en förstelärare, som egentligen är administrativa sysslor. De är duktiga och drivande, men får i detta allt för mycket att göra som tar fokus från det de skulle kunna utveckla ännu mer. Uppdraget är och har varit oklart.

4. Upplevelser av rollen som förstelärare – värderingar

I enkäten ställdes frågan till både lärare och rektorer: Hur skulle du vilja värdera din första tid i rollen/funktionen som förstelärare? Vad har fungerat bra/mindre bra/varit mest utmanande/bidragit mest etc hittills? 41 lärare (av 51) och 29 rektorer (av 37) har skrivit ner ett svar. I detta kapitel redovisas dessa svar.

Först redovisas ”problem och svåra utmaningar” under 6 rubriker/teman. Därefter ”möjligheter, framgångsfaktorer och positiva upplevelser”, i nästintill synonyma rubriker/teman, men med ett mer lösningsinriktat approach (och enbart under de fyra första rubrikerna/temana).

I många fall har en och samma lärare beskrivit *både* en del ”problem och svåra utmaningar” och framgångsfaktorer. I denna redovisning ställs olika upplevelser/*fenomen* i fokus – inte om en enskild lärares *samlade* bild.

Problem och svåra utmaningar i rollen/funktionen som förstelärare

1. Otydligt uppdrag/mandat, otydlig rolldelning samt rektors stöd

Lärarnas upplevelser

Ett problem som beskrivs av ett par lärare är att det på deras skolor har varit svårt att skapa ett tydligt uppdrag eller mandat. I många fall berättas att uppdraget har blivit tydligare vartefter (under hösten 2014), vilket redan har framkommit. Vidare beskrivs rolldelningen mellan rektor och förstelärare och mellan ämnesansvarig och förstelärare som ”otydlig” i vissa fall. Några berättar att de känt krav på att gå in som vikarie då någon är sjuk, andra berättar att de ibland fått ta vissa rektorsuppgifter:

”Det har tagit tid att finna min roll och en stor utmaning har varit att släppa stressen för undervisning/uppföljning och fokusera på att fördjupa mig i mina egna frågor och att tillåta mig reflektionstid.”

En av förstelärarna

Det har varit svårt att sätta sig in i rollen och hitta former på skolan för denna tjänst, lätt att få ”ströjobb”, vikariat och andra rektorsuppgifter.

Någon berättar att hen inte har varit ”så synlig del i verksamheten”. En annan av lärarna berättar:

Vi har arbetat med att försöka få uppdraget tydligt på skolan, men rektor vill att den mesta tiden ska vara schemalagd i klasser. Det blir dock svårt att det inte bara blir fokus på eleverna och inte på att coacha/handleda kollegor. Till en början skulle jag även en av mina förstelärardagar vara jour för att kunna vara vikarie enligt rektor. Det har jag nu lyckats avstyra.

En lärare framhåller att ett problem är att det från början inte har funnits någon bra kommunikationsstruktur runt uppdraget, dvs en plan för när ska saker tas upp, vilka arenor passar olika frågor etc. Mycket krav har enligt flera beskrivningar lagts över på förstelärarna själva att lösa. Ibland har detta setts som en personlig utmaning att finna, definiera, anta sin nya roll. Ibland har det varit svårare att finna bra lösningar.

"Det är svårt att veta vilka beslut som rektor ska fatta ibland och vilka som ligger på försteläraren."

En av förstelärarna

En förstelärare betonar att egna utvecklingsmöjligheter respektive rektors styrning varierar på de olika skolorna:

Själv jobbar jag med saker som jag föreslår min chef, utifrån de behov jag ser på skolan, som jag tror att jag kan arbeta med på ett bra och meningsfullt sätt. Jag vet andra förstelärare som inte har lika fria tyglar som jag, utan mer löser uppgifter de tilldelas av sin rektor, som jag har förstått det.

Det finns många beskrivningar av hur försteläraren har fått ett *bra stöd* av sin rektor. I ett fall beskrivs emellertid att samarbete ha "fungerat riktigt uselt":

Det har fungerat riktigt uselt då min rektor inte har haft något intresse av att lyfta mig. Jag har varit en slasktratt och när jag poängterat att jag ska arbeta med pedagogisk utveckling har hen tagit tillbaka vissa arbetsuppgifter. Jag har inte fått någon tid att arbeta med personalen... Jag har känt mig extremt ensam i min roll i något som på pappret är en drömtjänst.

Någon tycker att signalerna från utbildningskontoret inte har varit tillräckligt stringenta:

Jag är också lite frågande till att man under detta 1 1/2 år som jag varit förstelärare lagt om kursen lite. Min arbetsbeskrivning stämmer ju inte riktigt med vad jag gör i dagsläget och det beror ju en hel del på vad utbildningskontoret skickar ut för signaler att skolorna ska satsa på.

Rektoreernas upplevelser

Flera rektorer skriver att det var en "trög" start, att det har varit "svårt att skapa en naturlig roll" och att det har tagit lång tid både för förstelärarna och rektorerna att definiera arbetsuppgifter och klargöra rollen. En av dem skriver:

Eftersom det är en helt ny funktion tar det tid att hitta rollerna. Vi håller fortfarande på att utveckla rollen som förstelärare. Det är en stor utmaning.

En rektor framhåller att förstelärare har svårt att bygga ramar själv och behöver ledas mycket, vilket gör att avlastning för rektor uteblir. En förhoppning som beskrivs är "att förstelärare ska kunna underlätta arbetet så att även rektor får möjlighet att vara pedagogisk ledare".

Den dominerande uppfattningen är att rollen "växer fram mer och mer utifrån de erfarenheter som görs. En rektor betonar emellertid att "uppdragen ser olika ut för de olika förstelärarna och att problem kommer att uppstå, även framgent, tills rollen har blivit lika för alla". Även en annan rektor tar upp behov av samordning/central styrning av uppdraget men utan att närmare definiera på vilket sätt eller vilken nivå som avses.

2. Svårt att få tiden att räcka till allt...

Lärarnas upplevelser

Många lärare beskriver att de har haft svårt att få tiden att räcka till för allt de vill och förväntas göra både inom sitt utvecklingsuppdrag och inom andra tidigare roller och åtaganden, t ex uppdrag som mentor, klassföreståndare eller som förändringsledare på en annan skola, mycket lektionsplaneringar, planering för olika aktiviteter som orientering, friluftsdagar och temadagar, etc. Det beskrivs att det har varit svårt att prioritera mellan alla olika arbetsuppgifter och att detta har varit den största och svåraste utmaningen.

Det mest utmanande är att styra över tiden på ett vettigt sätt - när man får mycket tid vill man också använda den optimalt, och jag upplever att det är lätt att spänna bågen för högt och arbeta för mycket.

Någon funderar om det kanske handlar om egna krav på sig själv och rädslan för att inte kunna leva upp till andras förväntningar på försteläraren.

Några berättar emellertid att de har tid för egen del, men att det är svårt att omsätta idéer och "projekt", hitta tid till coaching etc med kollegor, då dessa saknar tid för detta.

"Jag är mycket nöjd och tacksam över mitt uppdrag men om jag ska lyfta fram något som kan vara ett hinder i utvecklingsarbetet så är det skillnaden mellan min tillgång till tid för utveckling och kollegorna i verksamheten som jag ska hjälpa att utvecklas."

En av förstelärarna

Den tiden som är tänkt till konferenser för kollegorna, påstås istället till stor del fyllas för dem av t ex matematiklyftet, lärandegrupper, arbetslagsmöten och rektorsinformation.

Drygt en handfull lärare berättar om att det *inte* finns tid att utveckla uppdraget tillsammans med rektor. Här handlar det om besvikelse över att inplanerade, regelbundna träffar varje vecka alltid har ställts in av rektor, till att man inte har haft några regelbundna träffar alls inplanerade. En lärare konstaterar att detta inte är bra så, men att det ändå ger en hög grad av egen frihet:

Det är viktigt att rektor engagerar sig och har tid för gemensam planering/samtal om min uppgift. Det har inte alltid varit så, men samtidigt har det lett till en frihet att forma innehållet

Rektorernas upplevelser

Några av rektorerna framhåller att de är medvetna om att förstelärarna upplever svårigheter att få till t ex möten och samtal med fokus på det kollegiala lärandet, då de andra lärarna inte har den tiden. Men ingen tar upp något problem med att själv kunna avsätta tid för samarbete med försteläraren.

3. Svårt att "få med" kollegorna

Lärarnas upplevelser

En annan svår utmaning som beskrivs är att det på vissa skolor har varit svårt att motivera sina kollegor att delta i utvecklingsarbetet. Uttryck som att det har varit "tufft" förekommer hos ett par lärare. Vidare att det är en ny roll som kan upplevas "hotande och krävande av kollegor". En lärare berättar:

"Det har varit svårt att hitta sin roll och plats på skolan. Det har inte varit helt enkelt för mina kollegor att acceptera förstelärollen. Tycker dock att det har blivit bättre."

En av förstelärarna

Jag har startat igång ett projekt som handlar om språkutvecklande arbete inom alla ämnen. Detta har varit den största utmaningen då de lärare som behöver detta mest inte vill delta.

En annan lärare menar att utmaningen handlar även om personlig handledning/coachning.

Det är även svårt att få dem att vilja ha utvecklande samtal - Mentoring coaching.

Någon funderar över att det kanske hade varit lättare "om man hade kommit utifrån":

Jag har inte känt att kollegorna har behov/tid av detta. Vissa kollegor har haft svårt att acceptera rollen som jag har fått.

En tredje menar att acceptansen variera mellan olika lärare:

Det har fungerat bra i förhållande till vissa lärare som har varit öppna för diskussioner och öppna för att förändra sin undervisning, vissa andra har inte varit mottagliga och istället motarbetat mitt arbete. Det har varit tufft.

En lärare beskriver att det finns en slags ambivalens i kollegiet, dvs man både vill och inte vill diskutera pedagogiska utvecklingsfrågor med försteläraren:

Jag har erbjudit mig att ha klassbesök med för- och efterprat. Tyvärr är inte alla så intresserade så det har blivit en del spontana besök av mig också, ibland utan uppföljning. Känner väl ändå att man vänder sig till mig när man har pedagogiska funderingar och tankar på elever som man inte tycker fungerar t ex.

En lärare (som menar att samarbete med sin chef fungerat bra) berättar att klassrumsbesök och handledning, har varit svåra att genomföra. Hen hävdar att de finns en "avundsjuka" på rollen som förstelärare:

Det som är stora problemet är avundsjuka från kollegor. Vi är ålagda att handleda och i mitt fall förbättra undervisning, men det är svårt eftersom en del lärare inte vågar/vill släppa in någon i klassrummet. För att veta vad vi behöver förändra och vad är det vi är bra på, måste jag göra omfattande undersökningar (klassrumsbesök). Detta har känts som tabubelagt och det har varit det enda negativa med uppdraget.

Några beskriver att kollegorna helt enkelt har svårt att "se och förstå" vad man gör som förstelärare:

Jag trivs mycket bra med mitt uppdrag men skulle önska att alla såg vad jag gjorde med min förstelärartid. Det tror jag inte alla är medvetna om.

En lärare framhåller att "rollen fortfarande är lite diffus" och att det finns kollegor som därför har många egna åsikter om vad försteläraren "bör göra":

Rollen är fortfarande lite diffus... det finns två kategorier [lärare i kollegiet], en med tid och en utan tid, vilket gör att förväntningarna på försteläraren är oklara från kollegor. Uttryck som "det tycker jag du ska göra/ta tag i som är förstelärare", förekommer emellanåt och kan då gälla olika problem.

"Den är lite svår eftersom man av vissa ses som en "mini"-rektor och hos andra inte riktigt har mandat."

En av förstelärarna

Rektorernas upplevelser

Även ett antal rektorer beskriver "att förstelärarna på vissa skolor har haft svårt att få med sina kollegor i utvecklingsarbetet". Några hävdar, vilket redan har lyfts fram, att det beror på att kollegorna inte har tid med möten och samtal. En rektor menar att otydlighet i uppdraget leder till misstro från kolleger.

Några andra hävdar att det beror på kollegors negativa attityder gentemot förstelärarna. Det kan t ex handla om att man själv velat ha den tjänsten:

Människor är människor, det här med förstelärare har skapat avundsjuka hos vissa medarbetare. De som sökt men inte fått tjänsten har känt sig orättvist behandlade.

En orsak till avund och negativa attityder som lyfts fram är den högre lönen som en förstelärare får:

Det jag kan tänka är att lönen har ökat för mycket på de som fått tjänsten då detta sticker i ögonen på vissa i kollegiet

En annan rektor menar att avundsjuka på sätt och vis är inbyggd i upplägget med uppdraget då det gäller jämförelser mellan olika lärare och deras undervisning. Hen framhåller:

Att jämföra sig med varandra och skapa hierarki motverkar det kollegiala lärandet.

4. För lite fortbildning

Lärarnas upplevelser

Flera lärare har beskrivit att de har fått fortbildning bl a i metoden Mentoring coaching. En lärare menar emellertid att denna fått alldeles för lite fortbildning kring coaching/handledning av kollegor". En annan framhåller att hen inte fått någon fortbildning alls:

Jag efterfrågar en gemensam utbildning inom coachning för oss förstelärare....
Gärna i samarbete med Linköpings universitet... där vi får ta del av aktuell forskning, uppgifter att testa på hemmaplan, möjlighet att diskutera med andra förstelärare. Tror att vi skulle kunna ha nytta av varandras erfarenhet och kunna använda varandra som bollplank när vi kommit igång med coachning på våra skolor

Rektorernas upplevelser

Ingen av rektorerna lyfter fram några problem, svårigheter eller utmaningar i frågorna med öppna svarsalternativ, då det gäller fortbildning.

5. Ovisshet om framtiden

Lärarnas upplevelser

Ett par lärare belyser frågan om anställningstiden/anställningsformen som förstelärare. En av dem skriver:

Det som känns mindre bra är att inte veta vad som händer efter de här tre åren. Från början var väl tanken att det här skulle vara tillsvidareanställningar.

Även en annan uttrycker oro över ”det tidsbegränsade uppdraget”:

Utvecklingsarbete tar tid. Det är inte alltid det som syns direkt som ger bäst resultat i längden. Kan ibland känna viss oro över det tidsbegränsade uppdraget och vad som ska hända sedan – ska jag bara gå tillbaka till en vanlig lärartjänst igen? Det vore, enligt mig, slöseri med den erfarenhet som man samlar på sig. Det tar tid och erfarenhet att bli en duktig coach!

Rektorernas upplevelser

En av rektorerna skriver att det succesivt redan har skett en förändring av rollen som förstelärare, men understryker att ”förändring tar tid och det är viktigt att belysa det i en utvärdering”. Några tar upp det tidsbegränsade uppdraget som ett problem som skapar osäkerhet och ställer frågan: ”Vad händer när tiden går ut?” En annan skriver:

Den stora frågan nu är: Hur ska det fortsätta? Skall de som varit förstelärare bara slängas tillbaka i heltidsundervisning? I min värld måste det finnas en utvecklingsväg för dessa nu. De behöver få fortsätta, åtminstone de som har fungerat bra och tillfört skolan kompetens. Det borde vara en självklarhet! Att få beskedet; ”Det här uppdraget skall till någon annan och du får i fortsättningen nöja dig med en vanlig lärartjänst” fungerar inte för en driven människa.

Möjligheter och framgångsfaktorer

1. Tydligt uppdrag/mandat, tydlig rolldelning samt rektors stöd

Lärarnas upplevelser

Många lärare som skriver att de idag trivs bra med sitt uppdrag, att det är ”roligt”, ”givande”, ”intressant”, ”utvecklande”, ”stimulerande” och att de har ”hittat sin roll”. Några lärare beskriver uttryckligt att de redan tidigt fick relevanta arbetsuppgifter för sitt utvecklingsuppdrag. En av dem skriver:

Jag är mycket positiv till uppdraget. Det har fungerat bra hela tiden. Jag fick ganska snabbt relevanta arbetsuppgifter. Min roll är att leda pedagogiska processer, vara påläst inom forskningen och arbeta för kollegialt lärande.

En särskild känsla som beskrivs är möjligheten att kunna påverka utvecklingen på skolan:

Jag sitter i en ledningsgrupp och kan påverka innehåll och inriktning på skolans arbete. Som arbetslagsledare kan jag styra agendan för arbetslag, lärarträffar, studiedagar osv så att det blir en röd tråd i arbetet och en lärande organisation. Eftersom vår arbetsplats är ganska stor, med flera förstelärare och flera arbetslagsledare och rektor känner jag att det är många som drar och det känns som ett långsiktigt och stabilt arbete.

Andra menar emellertid att arbetet var ”trevande” i början, men att det vartefter har ”hittat fram” både vad gäller former för roll och funktion. Några uttrycker ”att man hängde lite i luften”, ”inte var med i ledningsgruppen”, ”bytte rektorer på skolan etc”. En utmaning har varit att förändra vad man kallar ”suddiga gränser” för vad som är försteläraryppdrag/rektors uppdrag, till ”tydliga avgränsningar” för att inte bli ”överbelastad”. Allt eftersom har flera emellertid, ofta tillsammans med bra stöd av rektor, kunnat ”klargöra” och avgränsa sitt uppdrag. En av lärarna skriver att uppdraget blev tydligt först då hen fick i uppdrag från sin områdeschef och rektor, att fokusera mot systematiska kvalitetsarbetet för att nå högre studieresultat. En viktig grundförutsättning som beskrivs är att det finns en tydlig arbetsbeskrivning för uppdraget.

”Det har varit mycket stimulerande för egen del. I början kändes det som om vi trevade oss fram lite för att hitta former för arbetet.”

En av förstelärarna

En av de lärare som tycker att uppdraget verkligen har formats till någonting bra konstaterar:

Det här är den bästa perioden i mitt arbetsliv. Utrymme för att driva utveckling parallellt med att undervisa. Det som har varit utmanande är att forma uppdraget. Först nu, efter 1,5 år, är det tydligt för mig vad jag gör och gjort och bidragit med.

Samma person berättar också om hur otydligheter kring roller uppstod på nytt när förstelärare utan särskilt utvecklingsuppdrag anställdes:

Det blev även extra utmanande när förstelärare utan särskilt uppdrag anställdes, otydligheter i likhet och skillnad på våra uppdrag gjorde ett tag att jag tappade fart.

Trots detta skriver samma person:

Det här är den bästa perioden i mitt arbetsliv. Utrymme för att driva utveckling parallellt med att undervisning.

En återkommande uppfattning är att *ett starkt stöd från rektor och ledning har haft en mycket stor betydelse* för att uppdraget har blivit bra:

En viktig förutsättning för mitt uppdrag har varit att jag haft en stöttande rektor. Jag har haft en bra dialog med hen, där vi tillsammans kommit fram till vad som bör ligga i mitt uppdrag. Under resans gång har vi också tillsammans kunnat justera uppdraget om så behövts. Vi har haft regelbundna träffar under hela första året.

Även *kollegornas stöd* lyfts fram som en framgångsfaktor (detta tas upp mer längre fram).

Rektoreernas upplevelser

Ett 30-tal rektorer uttrycker på ett eller annat sätt att rollen som förstelärare är ett välkommet och värdefullt uppdrag, även om flera understryker precis som lärarna, ”att det har tagit tid att finna former som passade verksamheten bäst”, ”att det tog tid innan alla roller som ska samverka med varandra fungerade ihop¹⁰”, ”att man famlande i början, men att det fungerar väldigt bra nu” etc.

”Det har varit ovärderligt och mycket positivt. Förstelärare med särskilt uppdrag har gjort att skolan har fått en extra skjuts i rätt riktning mot en högre måluppfyllelse.”

En av rektoreerna

Tiden med förstelärare beskrivs emellertid i mångt och mycket i termer som:

- Mycket värdefull för skolutveckling.
- Mycket bra och givande och en god tillgång till vårt gemensamma uppdrag.
- Fantastiskt bra.
- Kunde inte vara bättre utifrån de förutsättningar som uppdraget är.
- Inspirerande.
- Ovärderligt och mycket positivt.
- En mycket viktig roll som inspirerar andra.

Flera rektorer berättar att försteläraren har blivit ett ”fantastiskt stöd” för rektor och att de två rollerna ”är en mycket bra kombination för att en skola ska utvecklas i rätt riktning och hålla fokus på rätt saker”. En understryker att det har varit ”mycket bra att förstelärarens uppdrag just har utformats i dialog med rektorn”. Några andra skriver:

”Ett fantastiskt bra stöd för rektor. Skolan utvecklas framåt tack vare drivet hos försteläraren.”

En av rektoreerna

Det har varit ett väldigt stort stöd för rektor, en lärare som har en annan ingång till kollegiet och med sina ord och sin påverkan kan stödja arbetet med utveckling framåt. Att ha en förstelärare som är så påläst och befäst i forskningen skapar trovärdighet och möjligheter att komma ännu längre med kvalitetsarbetet.

¹⁰ Det handlar t ex om förstelärare med särskilt utvecklingsuppdrag, ”arbetslagsledare, koordinator, fokusbibliotekarie, förstelärare utan särskilt uppdrag, rektor, kvalitetskoordinator osv.

Jag tycker att de som vi har valt har fungerat mycket bra och jag känner att jag som rektor har fått möjlighet att driva en pedagogisk utveckling på ett helt annat sätt med hjälp av våra förstelärare.

Upplevelsen är att detta gett en oerhört stor påverkan på skolutvecklingen och utåt gentemot föräldrar visar det en professionalitet.

En rektor betonar att rekryteringen av *vem* som får uppdraget är avgörande för om det ska bli bra eller inte. "Det är rätt personer som fått dessa uppdrag", understryker en annan.

2. Konsten att få tiden att räcka till allt

Lärarnas upplevelser

Ett problem som beskrivs är att det är/har varit svårt att avgränsa, prioritera och använda sin tid inom utvecklingsuppdraget på bästa sätt. "Det mest utmanande är att verkligen veta vilken tid som ska läggas på olika projekt och över vilka kurser jag har ansvar eftersom det finns så många olika inriktningar (t ex särskola etc)", förklarar en lärare. En viktig grundförutsättning, som beskrivs är att de olika delarna inom uppdraget "tidsätts", understryker en annan lärare. En tredje skriver:

Det är många bollar i luften, men tar man bara en sak i taget brukar det fungera bra.

En utmaning som beskrivs, är att lösa problemet med att mycket tid redan är uppbokad för kollegorna för olika aktiviteter under en vecka.

En möjlighet då det gäller att få tid till handledning, beskrivs av en lärare. Det är att förlägga grupphandledning till "arbetslagstid". Det är svårare att hitta gemensam tid till enskilda handledningar, framhåller densamma, "även om det har varit spännande att handleda enskilda lärare", då det väl har gått att hitta tid för detta.

En av lärarna konstaterar att allt har fungerat bra, då *det har funnits tid* både till att ta in och bearbeta olika nya rön och forskning till att utveckla elevers och lärares sätt att undervisa.

Rektorernas upplevelser

Några rektorer skriver att förstelärarna behöver frikopplas från uppdrag i klass och "allmän-jobbet" för att inte "slukas upp av akutproblem", "som de lätt får för att de är kompetenta och duktiga på allt".

3. Konsten att "få med kollegorna"

Lärarnas upplevelser

En viktig faktor för framgång (eller motgång) som många lärare berör är kollegernas roll och ageranden. Flera beskriver att de tycker det är roligt och känns som en utmaning att på olika sätt att handleda, coacha, föra vidare kunskap, diskutera och utveckla verksamheten tillsammans med sina kollegor. Några tar det för självklart att även kollegorna är intresserade.

"Jag känner att på de ställen jag är involverad gör jag nytta. Jag kan utifrån min erfarenhet dela med mig till mina kollegor.

En av förstelärarna

Jag är mera genomtänkt i min undervisning nu och hjälper mina kollegor att hitta samma spår. Det är roligt och utmanande att leda pedagogiska processer på skolan. Vi tar oss tid att ha pedagogiska diskussioner och inser vikten av att arbeta kollegialt.

Flera beskriver att de har fått mycket stöd och uppmuntran, från både chefer chefen och kollegor. ”Allt mer av strukturen växer fram, vilket känns bra!”, skriver en av dem. En annan konstaterar:

Jag har bra stöd av mina rektorer och mina kollegor som visar sin uppskattning för det utvecklingsarbete vi driver tillsammans.

Andra menar att det har varit en ”utmaning” att få med kollegorna på tåget, men att det har gått bra. Det gäller även ”den största utmaningen”, som en lärare beskriver det; ”att handleda kollegor som man samtidigt undervisar tillsammans med”.

”Uppdraget har varit en positiv utmaning! Tack vare visad respekt och acceptans har jag känt förtroende av kollegor och det bidrar till att jag vill utveckla skolan.”

En av förstelärarna

Några antyder att det skulle kunna finnas problem med missunnsamhet gentemot dem som har fått en tjänst som förstelärare, men att det inte har blivit så:

Kollegor ser att jag tar ett större ansvar så jag har inte märkt av någon jantelag.

En annan lärare säger:

Kollegorna är positivt inställda och det känns som att de hela tiden har tyckt att jag är rätt person att vara förstelärare, eftersom jag alltid varit intresserad av skolutveckling.

Ytterligare en utmaning som indirekt beskrivs, är att alla lärare inte är så förändringsbenägna. En säger sig ha turen att *inte* ha sådana kollegor:

Jag har turen att ha kollegor som är förändringsbenägna och inte känner sig hotade av reflektion och utveckling. Att få vara med och, tillsammans med mina kollegor, tänka ut och sätta igång förändringsprocesser som leder till högre måluppfyllelse är tillfredställande. Jag tycker att kursen i Mentoring coaching har varit värdefull framför allt när det gäller grupphandledning.

En särskild form av kollegialt samarbete är utbytet med andra förstelärare. ”Vi skulle behöva skapa ett formellt nätverk för förstelärare inom kommunen, speciellt för oss som har tid i tjänsten”, konstaterar en av lärarna.

Avslutningsvis ges även exempel på konkreta resultat som har uppnåtts, tack vare ett gott kollegialt samarbete. En lärare berättar:

Under detta läsår har vi också fått börja skörda frukten av förändringar som gjordes under första året, vilket känns glädjande. T.ex. förändrade rutiner och arbete/uppföljning efter screening i F-klass har lett till stora förbättringar av elevernas prestationer i början av åk 1.

En annan lärare skriver:

Det som fungerat bäst är att utveckla arbetssätt som har utvecklat elevernas resultat. Vi har nu Mycket goda läsresultat i år 7 som nu arbetslaget vill följa upp med lässtrategier för alla i år 7. Lärarna är villiga att vidareutveckla läsningen även denna termin bara för att det tidigare projektet gick så bra.

Rektorernas upplevelser

Ett 10-tal rektorer understryker att försteläraren har bemöts ”på ett mycket positivt sätt av kollegiet”. De skriver bl a att försteläraren har hög kompetens och en tydlig roll med mandat från hela gruppen och leder mycket av utvecklingsarbetet på skolan. Flera rektorer hävdar att försteläraren:

- Är respekterad i kollegiet.
- Är en viktig central person i kollegiet som man lyssnar till.

4. Bra fortbildning (vidareutbildning i Mentoring coaching mm)

Lärarnas upplevelser

En viktig del, för att lyckas med utvecklingsuppdraget som förstelärare som lärarna berättar om, är fortbildning. Flera berättar företrädesvis om den utbildning som erbjudits i metoden Mentoring coaching ”som en mycket givande utbildning” och om värdefulla besök på skolor i London i samband med denna. Metoden beskrivs av några som ”ett mycket användbart verktyg” i uppdraget som förstelärare. Det berättas också om värdet av att ha fått vara observatör vid insynsbesök på olika skolor.

Ett par lärare nämner en utbildning om ”ledarskap i klassrummet”. Någon konstaterar mer allmänt: ”Jag har fått gå/går intressanta utbildningar som har fått mig att utvecklas och växa i rollen.” En annan skriver: ”Jag har fått mycket god kompetensutveckling i syfte att hitta min roll.”

Rektorernas upplevelser

Rektorerna berättar om att förstelärare har gått utbildning företrädesvis i Mentoring coaching. Någon berättar mer allmänt att ”förvaltningsledningen erbjuder olika utbildningar”.

5. Den psykosociala arbetsmiljön

I avtalet mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna ingick att följande fråga skulle ställas i en utvärdering: Finns det något i din roll/funktion som förstelärare som har påverkat din psykosociala arbetsmiljö? I så fall vad och på vilket sätt? I detta kapitel redovisas svaren. 38 lärare (av 51 stycken) och 24 rektorer (av 41 stycken) har besvarat frågan.

Negativa erfarenheter

1. Stress

Lärarnas upplevelser

Ett 15-tal lärare menar att stressen, i form av ”krav på att prestera/göra ett bra jobb”, har ökat i och med uppdraget. Det handlar både om krav från kollegorna och krav på sig själv:

Man känner stort ansvar och ibland även en stress över att prestera och att det man gör ska synas direkt (så att de andra ser vad det är jag gör).

Ett problem som skildras är att försteläraren tar ansvar för ”alltför många saker” och tar på sig ”det som ingen annan hinner”, eftersom de har undervisningsfri tid. Några berättar att de ofta tar rollen som ”problemlösare”. Kollegor vill prata och diskutera olika saker, praktiska saker ska lösas, frågor om IT ska hanteras etc. Någon nämner att det ofta är ”vikariebrist” och att man känner sig ”skyldig” för att man inte rycker in då. Mycket annat konkurrerar också om den tid som finns för möten med kollegor, som t ex friluftsdagar, temadagar, ”sociala händelser” mm. Detta gör att det uppstår ”en känsla av att vara otillräcklig”.

”Det är lätt att tycka att 40 procent är mycket tid och att sedan fylla på det med egna och andras krav och att det till slut blir för mycket. Jag försöker säga ifrån så att inte fokus riktas mot annat än skolutveckling.”

En av förstelärarna

Det är svårt att vara ”lagom” – tänker mycket på att man ska hålla och orka, inte bara under de här tre åren som uppdraget varar.

En annan lärare berättar:

Före alla lov är jag fullständigt slut då jag arbetar upp till 50 timmar på min arbetsplats tidvis för att slippa ta hem något, det fungerar inget vidare! Jag ska verkligen försöka att vara mer vaksam över min tid denna termin.

Två lärare ”sammanfattar” genom att formulera sig på följande sätt: ”Det har varit lite svårt att kunna begränsa uppdraget, vad som ska ingå, hur mycket tid behövs för att göra ett bra jobb i de olika delarna” och: ”Det är viktigt att försöka hålla sig till arbetsbeskrivningen som finns.”

Rektorernas upplevelser

Bara någon rektor uttrycker att uppdraget som förstelärare kan ha lett till stress. En säger emellertid att det finns en attityd att ”förstelärare och rektorer ofta tilldelas krav på att utföra olika uppgifter och uppdrag med motiveringen ”de har ju betalt för det”.

2. Rollkonflikter

Lärarna upplevelser

Några lärare berättar att de har *flera olika roller* som tillsammans har lett till ökad stress.

Jag känner mig sliten mellan den klass jag nu har delat ansvar för och förstelärartiden... ..Det blir mycket engagemang i båda rollerna och arbetstiden blir mer än heltid.

En annan lärare berättar om att stressen minskade ”andra året som förstelärare”, då hen inte längre har klassläraruppdraget. Någon berättar om att hen har både en klasslärarroll *och* en arbetslagledarroll *och* en förstelärarroll:

Allt smälter samman och jag har personligen svårt att dra gränser för hur mycket tid jag ska lägga på förste läraruppdraget... ..när det ges tillfälle till pedagogiska diskussioner så tar jag mig tid till det... Jag upplever att min undervisning och planeringen av denna är det som har minst prioritet, trots att det är det viktigaste egentligen!

3. Bemötande från kollegor och rektor – negativa attityder

Lärarnas upplevelser

Drygt ett 10-tal lärare berättar om att den psykosociala miljön har påverkats negativt p g a bemötande från kollegor och i ett par av fall rektor. En lärare, som förvisso betonar att den psykosociala miljön i stort har blivit bättre med tidens gång, berättar att det trots allt finns en liten ”laddning” i uppdraget:

Det här med ”titeln” är lite laddat för en och annan kollega – särskilt var det så i början – men det är inga stora grejer. Ett och annat skämt, kanske; ”Du som är förstelärare kan väl göra det här...”

En annan lärare berättar om att det som inte är bra, är *bristen på intresse* bland kollegorna:

Lite synd tycker jag att det är att kolleger inte intresserar sig mer för vad jag använder all min tid till – nästan ingen frågar om det.

En tredje skriver att det finns en *negativ attityd* bland vissa kollegor som leder till höga krav:

Något i attityden hos en del kollegor är jobbig att möta – en känsla av att man tycker att jag ”glassar”, är stressande. Detta medför att jag ibland känner att jag måste vara här först och gå sist, för att jag ska visa att jag uppfyller min kvot.

Det berättas om ”*dåliga samveten*” för att man har fått det speciella uppdraget med ”egen tid” och en bättre lön än andra.

Jag åker ofta iväg på olika kurser och sitter i konferenser/möten. Detta upplevs nog rätt provocerande för en del och det viskas väl lite här och var om att jag har fått så pass hög lön och om jag är värd detta.

En lärare berättar konkret om att vissa kollegor har *svårt att acceptera rollen* och *medvetet saboterar* uppdraget:

Vissa kollegor har svårt att acceptera att jag har 40 procent mindre undervisningstid och vill då och då komma och ”störa” mig. Detta är frustrerande och påfrestande och en bidragande faktor till stressen.

Några berättar om *avundsjuka, företrädesvis* hos dem som hade sökt tjänsten, men inte fick den.

En lärare beskriver det som att det har varit en ”tuff period” p g a av kollegors negativa bemötande och stor press på sig själv.

”I början var kollegornas avundsjuka hemsk, men det har blivit bättre efter att fler tjänster har tillsatts på skolan.”

En av förstelärarna

Rektorernas upplevelser

Nästan ett 10-tal rektorer framhåller att förstelärarens ”roll” i någon mening, har skapat ”spänningar i kollegiet” och att det därmed har lett till en något sämre psykosocial arbetsmiljö. En av dem berättar:

Det finns en del avundsjuka och missunnsamhet från andra lärare som inte fick uppdraget och som i sällsynta fall har försvårat samarbetet.

En annan rektor belyser uppdragen som förstelärare i relation till om man istället hade gjort en kollektiv satsning. Hen menar att det har lett till en *sämre arbetsmiljö för det övriga kollegiet*:

Ja, besvikna reaktioner från andra lärare, mycket tid och pengar på enstaka personer som kunde gett lärarkollektivet en puff framåt.

Ytterligare ett psykosocialt problem relaterat till stress är att förstelärare som rekryteras från andra enheter, kan leda till bristande tjänstgöringsunderlag för de lärare som redan har tjänst på enheten. Detta skapar oro och kan motverka det som är avsikten med uppdraget.

En rektor menar att rollen som ”ledare” är något man förtjänar och att detta kan ta ett tag:

”Vi har tyvärr sett även den negativa sidan, då kollegor inte alltid på ett tolerant sätt bemöter förstelärarna när de initierar nya områden som ska diskuteras.”

En av rektorerna

En förstelärare får ett uppdrag, men måste som alla med någon form av ledaruppdrag ”förtjäna följare”, det gäller inte minst förstelärare. Det tar ett tag innan organisationen vänjer sig med det nya.

4. Utanförskap, saknar nätverk och egen coachning

Lärarnas upplevelser

Några lärare menar att de har blivit ”mer ensamma” i kollegiet sedan de blev förstelärare. En orsak är att andra lärare saknar tid för utvecklingsarbete:

Man blir mer ensam och en del kollegor har fått en helt annan syn på en... Ska jag vara ärlig var det roligare att vara lärare tidigare då man var mer fokuserad på innehåll men nu är det förstås spännande att ta del av det nya - men ändå är det svårt att införa det nya när andra lärare inte har samma tid att utveckla.

En annan lärare skriver:

Jag känner mig möjligtvis inte som en i gänget längre... ..Det känns tråkigt för jag vill ju vara ”en i gänget”... ..Har däremot inte hört något negativt från andra lärare angående uppdraget.

Ett par lärare berättar att de har mötts av negativa attityder från sin chef. En av dem framhåller att hen har utsatts för glåpord olika ”härskartekniker” från sin chef:

Jag har vid flertalet gånger fått höra glåpord från min chef och har känt att hen använder härskartekniker för att kunna hantera en stark yngre kvinna.

Flera lärare beskriver att de deltar i nätverksarbete, träffar andra förstelärare etc. Men ett par lärare berättar att de *saknar ett formellt nätverk*. En av dem skriver:

Har privat träffat ett par andra förstelärare, men skulle önska att det fanns ett fungerande nätverk... inte stora träffar med ”alla förstelärare i området”. Sådana träffar har vi haft och det blir inga bra diskussioner när 50 personer ses och alla bara ska ge goda exempel av vad man gör – det kan dessutom upplevas enormt stressande, och ge en känsla av att man borde hinna/göra ännu mer...

Någon föreslår ett särskilt stöd/en egen coach till försteläraren:

Saknar en egen coach. Som förstelärare (och speciallärare) får man ta emot mycket från sina kollegor – många gånger sådant som känns tungt och jobbigt. Man avlastar både kollegor och till viss del chef, eftersom man har en sådan roll, men jag har inte på samma sätt någon att vända mig till. ”Vem coachar coachen?”

5. Egen arbetsplats saknas

Lärarnas upplevelser

Några lärare berättar att de delar sin arbetsplats/sitt arbetsrum med andra kollegor, vilket gör att de blir störda när de behöver arbeta enskilt:

Jag har svårt att arbeta på min arbetsplats då jag störs av både kollegor och elever som söker upp mig för råd, stöd, frågor etc. Jag har svårt att arbeta ostört och därför blir 40-timmarsveckan stundtals en belastning för mig. Jag skulle vilja ha lite flexibilitet i detta för att jag ska kunna arbeta så effektivt som möjligt.

”Min arbetsplats är i samma rum där alla andra lärare... ..har sina arbetsplatser. Det gör att det är svårt att sitta där och koncentrera sig.”

En av förstelärarna

Positiva erfarenheter

Lärarnas upplevelser

Drygt ett 10-tal lärare berättar att de i huvudsak har mött positiva reaktioner i sin roll som förstelärare och att den psykosociala arbetsmiljön har *förbättrats* i och med uppdraget, även om några även beskriver att det var svårt i början:

"Utan denna möjlighet hade jag inte arbetat kvar i skolverksamheten. Jag har hittat tillbaka till glädjen i arbetet och trivs med att arbeta med utvecklingsfrågor."

En av förstelärarna

Under det första läsåret upplevde jag en ökad stress, "gör jag tillräckligt?", "är jag bra nog?", "förtjänar jag det här?" Men efter hand landade jag i detta och tror att jag gör skäl för lönen. Under detta läsår har min psykosociala arbetsmiljö förbättrats och jag upplever att det är den bästa arbetssituationen inklusive psykosociala miljö någonsin.

En annan lärare skriver:

[Den psykosociala arbetsmiljön har utvecklats] till det bättre detta läsår, då jag inte längre känner att jag måste arbeta mycket mer eller ännu mer effektivt för att hela tiden känna mig "värd" förstelärartiteln. Jag är nu trygg i min roll och utvecklar den hela tiden men inom ramen för min arbetstid. Jag har funnit en bra balans i mitt arbete.

Några berättar att motivation i arbetet har ökat, att man har en känsla av att det man gör "är viktigt och uppskattat". En lärare konstaterar:

Jag känner mig mer tillfreds nu när jag får vara med och driva skolutveckling och känner en större tillfredsställelse med min arbetssituation över lag.

En annan slår fast: "Jag trivs bättre än aldrig förr". En tredje lyfter fram att ett bra stöd från rektor har haft positiv påverkan.

Rektoreernas upplevelser

Ungefär ett 15-tal rektorer menar att rollen som förstelärare har påverkat den psykosociala arbetsmiljön i *positiv* riktning. En rektor menar att andra lärare som också har sökt uppdraget men inte fått det, säkert har känt sig förfördelade, men tillägger att förtroendet för försteläraren ständigt har växt. I och med det har också efterfrågan av handledning ökat och gjort att dessa lärare har fått ett bra stöd. I och med det har den psykosociala miljön förbättrats:

Fler lärare än beräknat har bett försteläraren om handledning och förtroendet växer... Utan förtroende är det mycket svårt att lyckas. Dessutom påverkas den psykosociala arbetsmiljön då lärare blir mer sedda och uppmärksammade och får möjlighet att utvecklas på ett annat sätt, än när en stressad rektor försöker tillgodose deras behov av handledning. Nu kan vi hjälpas åt mot bättre mål!

En annan rektor berättar på följande sätt hur den psykosociala arbetsmiljön har förbättrats:

Förstelärarna har när de har tid för sitt uppdrag möjlighet att förbereda, analysera och vara steget före i många situationer. Det spar andras arbetstid.

Förstelärarna som är väl medvetna om kollegors arbetssituation kan stötta och utveckla undervisningen eftersom de nu har tid för det i sin tjänst.

Ytterligare motiveringar för hur den psykosociala arbetsmiljön har påverkats positivt är:

- [Försteläraren bidrar med...] positivt tänkande, positiv feedback till både kollegor och elever.
- Försteläraren hjälper kollegorna med ”verktyg” som de kan använda i utvecklingen av sin undervisning.
- Genom coachning har vi kunnat lyfta enskilda lärare som på ett eller annat sätt känt sig som otillräckliga i sin undervisningssituation.
- Förstelärarens roll som coach medför trygghet och mindre sjukskrivningar!
- Genom att vara ett stöd till lärare så påverkar rollen övriga lärare på ett positivt sätt.
- [Det har gett] mera fokus på pedagogiska frågor under olika möten som är en bra ingång för utvecklingen på skolan
- Det är värdefullt att en kollega har tid att analysera och driva utveckling. Avlastande för kollegor. Har stort förtroende hos kollegor. Bra stöd för rektor.

En av rektorerna hävdar att försteläraren har blivit en stark symbol för en bra skola:

Jag är säker på att förstelärarens sammanhållande funktion har bidragit till en positiv utveckling av den psykosociala arbetsmiljön på skolan. Hen har bl a bidragit till ett gemensamt bedömningssystem... Det ger säkerhet och trygghet inför betygssättningen för alla lärare. Försteläraren har även kommunicerat bedömningsstrategierna till elever och föräldrar. Försteläraren har blivit en stark symbol för en bra skola.

Ett par rektorer är lite mer återhållsamma:

Stödet har blivit mer uttalat, men vi har sedan tidigare byggt en organisation med fokus på utveckling och trygghet och man kan säga att den organisationen har blivit ”uppggraderad”.

En rektor lyfter fram förstelärarens betydelse för den psykosociala miljön för eleverna:

En del av uppdraget var arbetet med ”normer och värden” som har lyft mycket av den psykosociala arbetsmiljön för elever.

6. Sammanfattande diskussion

Syftet med föreliggande utvärdering är att undersöka hur förstelärarna respektive ansvariga rektorer, tycker att uppdraget som förstelärare med utvecklingsuppdrag har fungerat den första tiden. Utgångspunkten är 17 frågor i två avtal som arbetsgivaren och de fackliga organisationerna¹¹ har kommit överens om¹². Resultaten för samtliga frågor har redovisats i kapitel 2-5. I detta kapitel sammanfattas och diskuteras resultaten, med löpande slutsatser.

Först redovisas en sammanfattande helhetsbedömning, därefter diskuteras först svaren på frågorna med fasta svarsalternativ i studien, därefter diskuteras svaren på frågorna med öppna svarsalternativ, dvs de som ger möjlighet för egna beskrivningar och värderingar.

Helhetsbedömning av studiens resultat

Svaren på frågor/påståenden med fasta svarsalternativ visar att de flesta är nöjda, åtminstone till viss del, med det mesta som undersöks i studien. Även många positiva beskrivningar och värderingar görs på frågorna med öppna svarsalternativ. Rektorernas svar följer oftast lärarnas. Ibland svarar de emellertid något mer ”positivt”.

En övergripande slutsats för hela studien är att både förstelärarna och rektorerna i stort har värderat uppdraget mycket positivt.

Samtidigt finns det beskrivningar av vissa problem och utmaningar. Noterbart är emellertid att hela 37 lärare har anställts under 2014 och således bara har *högst* ett års erfarenhet av arbetet. Den korta tiden speglar en rad initiala problem, hinder och utmaningar som i många fall har lösts under tidens gång. Men det finns också utmaningar som kvarstår att lösa.

Frågor med fasta svarsalternativ – sammanfattning

Tid har frigjorts

Flera frågor i enkäten handlar om man har kunnat avsätta tid för olika uppgifter. Noterbart är att det finns en ganska stor spridning på skattad tid mellan olika lärare. De områden som förstelärarna har lagt ner mest tid på i *snitt* är att:

- Arbeta med att förbättra elevernas studieresultat och att på ett systematiskt sätt utveckla undervisningen. (Medeltid: 3,9 timmar per vecka. Spridning: 6 personer lägger ner en timme i veckan och fyra personer 7 timmar eller mer).
- Utveckla undervisningen så att den bättre kopplas till vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. (Medeltid 3,2 timmar per vecka. Spridning: 11 personer lägger ner en timme i veckan och tre personer 7 timmar eller mer)

De områden som förstelärarna har lagt ner *näst mest* tid på i snitt är:

- Skapa och leda processer som utvecklar kollegialt lärande. (Medeltid: 2,9 timmar per vecka). Spridning: En person lägger ner noll timmar i veckan och tre personer 7 timmar eller mer).

¹¹ Lärarförbundet respektive Lärarnas riksförbund.

¹² Se kapitel 1.

- Hålla sig underrättad om aktuell forskning och verka för att denna används i undervisningen. (Medeltid: 2,8 timmar per vecka). Spridning: 9 personer lägger ner en timme i veckan och fyra personer 7 timmar eller mer).

Det område som förstelärarna har lagt ner minst tid på är:

- Coacha och handleda lärare. (Medeltid: 1,9 timmar per vecka. Spridning: 6 personer lägger ner noll timmar i veckan och en person 7 timmar eller mer).

Noterbart är att 6 lärare svarar noll timmar per vecka på detta.

Sammanfattningsvis uppger lärarna att de i snitt har lagt ner minst 15 timmar i veckan på de olika områdena ovan (= 38 procent av en heltidstjänst på 40 timmar/vecka). Det finns emellertid en ganska stor variation mellan lärarna. Sannolikt tillkommer även tid för andra uppgifter, som kan räknas in i utvecklingsuppdraget, men som inte efterfrågas i enkäten. Enligt avtalet ska förstelärarna lägga ner ungefär 16 timmar (motsvarande 40 procent av en heltidstjänst) i veckan på utvecklingsuppdraget.

En slutsats är att den tid som har gått till utvecklingsuppdraget i stort motsvarar det avtalet föreskriver (genomsnittligt). Det finns emellertid en viss variation mellan olika lärare.

Ramarna för uppdraget

Det har redan konstaterats att svaren på frågorna genomgående pekar på att de flesta är mer eller mindre nöjda med tiden som förstelärare t o m årsskiftet 2014/2015. Samtidigt finns det sådant som har varit mindre bra på sina håll och som sannolikt kan förbättras. Rektorernas svar följer oftast lärarnas även i detta fall. Ett undantag finns emellertid. Det gäller frågan om lärarna har fått det stöd som de behöver ha av skolledaren/rektorn. Här är lärarna mer positiva än rektorerna, som således har viss självkritik/inte tycker att de har räckt till fullt ut.

De två frågor/påståenden som får *högst betyg* i studien (det är bara *en* förstelärare som *inte instämmer* i påståendet) är:

- Undervisning och arbetsuppgifter har gått att kombinera. (En instämmer inte).
- Uppdraget har definierats i dialog med mellan rektor och förstelärare (4 instämmer inte).

På 8 påståenden är det 4-7 förstelärare som *inte instämmer*. Dessa är:

- Tidsmässiga förutsättningar har funnits för att systematiskt och professionellt *utveckla* undervisningen (4 instämmer inte).
- Tidsmässiga förutsättningar har funnits för att *vara underrättad* om aktuell forskning etc (6 instämmer inte).
- Möjlighet att kunna arbeta med att *förbättra elevers studieresultat* (6 instämmer inte).
- Tidsmässiga förutsättningar har funnits för att kunna *skapa/leda processer*, som utvecklar kollegialt lärande (6 instämmer inte).
- Utvecklingsuppdraget har kunnat fördelas i sammanhållna arbetspass (7 instämmer inte).
- Försteläraren har fått stöd av skolledare/rector (7 instämmer inte)
- Tidsmässiga förutsättningar har funnits för att kunna *pröva* aktuell skolforskning etc (7 instämmer inte).

- Rollen som förstelärare har respekterats av kollegiet (7 instämmer inte).

På tre påståenden är det 11-16 förstelärare som *inte instämmer*. Dessa är:

- Har erbjudits kompetensutveckling för uppdraget (11 instämmer inte).
- Tidsmässiga förutsättningar har funnits för att *coacha/handleda* lärare (14 instämmer inte).
- Tidsmässiga förutsättningar har funnits för att kunna uppdatera sina kollegor om aktuell forskning (16 instämmer inte).

Den fråga som är mest polariserad (den fråga där flest personer tar helt eller delvis avstånd från det påstående som ges) är om man har erbjudits kompetensutveckling. 7 lärare tar *helt avstånd* från att de har erbjudits kompetensutveckling. En tar delvis avstånd. Tre svarar ”varken eller”.

I tabellen nedan illustreras lärarnas respektive rektorernas ”upplevda tidsmässiga förutsättningar” relaterat lärarnas ”skattad tid” för olika delar inom uppdraget. De högsta skattningarna har markerats med grön färg och de lägsta med röd.

Tabell 1 Tidsmässiga förutsättningar relaterat till skattad tid

Dia-gram	Det har funnits tids-mässiga förutsättningar för att... Medelbetyg på skalan 1-5)	Lärare	Rektor	Lärare-rektorer som <i>inte</i> instämmer	Skattad tid
24-25	Systematiskt och professionellt utveckla undervisningen (Uppgift 2)	4,29	4,35	4-4	3,2 h (diagram 6)
28-29	Kunna skapa/leda processer, som utvecklar kollegialt lärande (Uppgift 3)	4,22	4,23	6-2	2,9 h (diagram 7)
20-21	Vara underrättad om aktuell forskning etc (Uppgift 1)	4,18	4,66	6-2	2,8 h (diagram 6-7)
26-27	Kunna arbeta med att förbättra elevers studieresultat (Uppgift 2)	4,18	4,16	6-2	3,9 h (diagram 5)
22-23	Kunna pröva aktuell skolforskning etc (Uppgift 2)	4,14	4,39	7-2	2,8 h (diagram 6)
30-31	Coacha/handleda lärare (Uppgift 2)	3,82	4,13	16-5	1,9 h (diagram 9)
32-33	Kunna uppdatera sina kollegor om aktuell forskning (Uppgift 3)	3,82	4,05	14-7	1,9 h (diagram 9)

Av tabellen framgår det att de *lägsta betygen* från både rektorer och lärare, variablerna *flest antal som inte instämmer* samt *minst skattad tid* sammanfaller med påståendena att ”det har funnits tidsmässiga förutsättningar att coach/handleda lärare och att kunna uppdatera sina kollegor om aktuell forskning”.

En slutsats är att de flesta lärare instämmer helt eller delvis i att tidsmässiga förutsättningar har funnits för de flesta moment inom uppdraget. Vidare att undervisning och arbetsuppgifter inom uppdraget har gått att kombinera, att uppdraget har formulerats i dialog samt att man har respekterats av sina kollegor.

En annan slutsats är att de områden där en femtedel till en tredjedel, inte instämmer helt eller delvis i att de har fungerat bra och som kan följas upp mer är:

- De tidsmässiga förutsättningarna för att kunna uppdatera sina kollegor om aktuell forskning.
- De tidsmässiga förutsättningarna för att coacha/handleda lärare.
- Kompetensutveckling för uppdraget.

De kvalitativa beskrivningarna – sammanfattning

De tre huvuduppgifterna – beskrivning av arbetet

44 lärare (av 51) och 31 rektorer (av 38) beskriver hur uppdraget som förstelärare har formats på respektive skola. Tre huvuduppgifter har funnits för uppdraget:

1. Att hålla sig underrättad om aktuell forskning och tillämpa nya kunskaper för att utveckla undervisningen.
2. Att tillämpa nya kunskaper för att utveckla undervisningen.
3. Att arbeta gentemot kollegor med kunskapsspridning och coachning.

Många beskrivningar görs av utvecklingsuppdraget utifrån de tre huvuduppgifterna ovan. Ofta flyter teori, handledning/coachning och praktisk tillämpning samman i beskrivningarna. Det är inte så många lärare som explicit berättar om eller hur de ägnar sig åt (1) *uppdatering av forskning, aktuella studier och vetenskaplig förankring*. Men det finns desto fler berättelser om arbetssätt/insatser som *implicit* förutsätter att man fördjupar sig i forskning/olika studier. Men det finns även explicita exempel på mer långtgående interaktivt arbete med universitetet, som t ex samarbete i form av ett projekt (kurs) om matematiksvårigheter och framtagandet av en forskningscirkel med en doktorand i pedagogiskt arbete som handledare.

Då det gäller delen av uppdraget som handlar om att (2) *tillämpa nya kunskaper i praktiken för att utveckla undervisningen* och förbättra elevernas studieresultat, berättar ett 15-tal lärare om insatser på olika nivåer och dimensioner. Beskrivningarna handlar om kvalitetsutveckling vad gäller t ex språk-, läs- och skrivfärdigheter, matematik, NO/teknik, samt försök att om-sätta kunskaper från forskning inom ”synligt lärande”. Vidare t ex om inkluderande arbetssätt riktat till elever med svårigheter, undervisning riktad till grupper där många har annat moders-mål än svenska och utveckling av specialpedagogik.

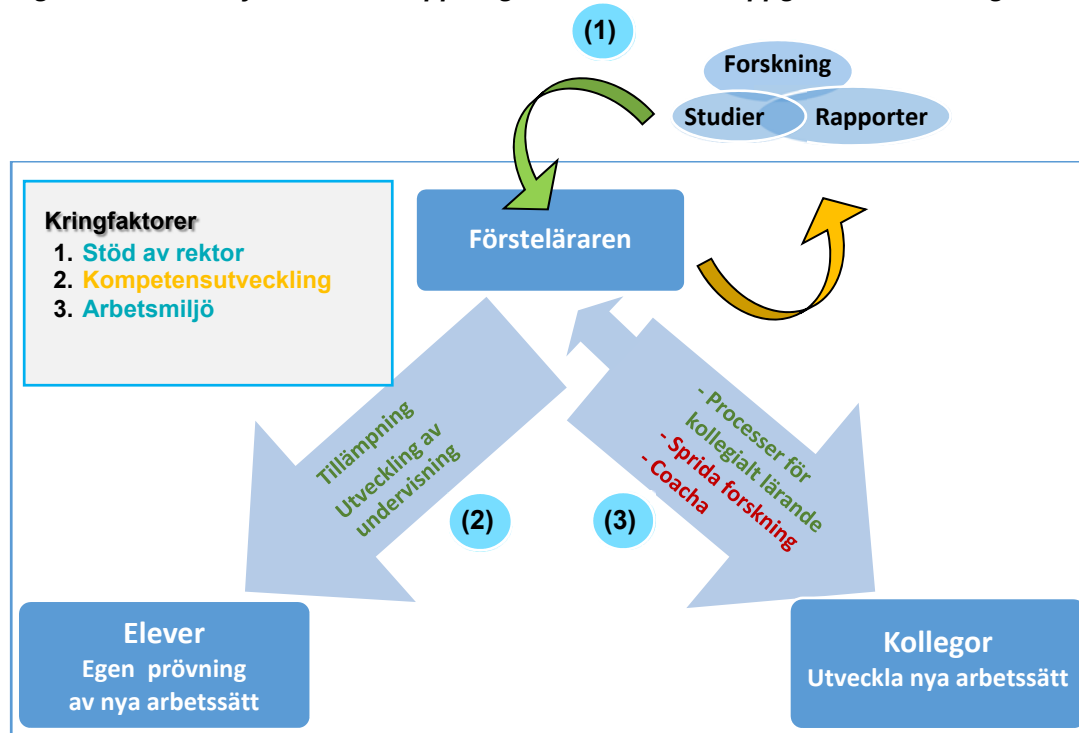
Då det gäller att (3) *arbeta gentemot kollegor med kunskapsspridning och coachning/handle-ning* för utveckling av nya arbetssätt ges ett 30-tal beskrivningar. Ett mycket stort antal exempel på olika arbetsuppgifter/arbetsinsatser ges i studien av företrädesvis lärare men också av rektorer. Det handlar om allt från individuella handledningar/coachning både i och utanför klassrummet till kunskapsåterkopplingar på personalkonferenser, studiedagar, pedagogiska caféer, i fokusgrupper, på pedagogiska aftnar, studiedagar, i studiecirklar, m m. En viktig metod i arbetet som beskrivs är ”Mentoring coaching”. Flera förstelärare berättar om hur viktig, intressant, spännande, rolig, kreativ, stimulerande och utmanande rollen för att utveck-la egen och andras undervisning och elevernas lärandeprocesser är.

Några rektorer understryker förstelärarnas höga kompetens och förmåga i sitt arbete. En stor utmaning har emellertid varit hur coachandet av kollegor kan introduceras. På sina håll har det även varit en utmaning att få tid, kunna väcka intresse och få acceptans i kollegiet för utvecklingsarbete.

De tre huvuduppgifterna insatta i studiens analysmodell

I inledningskapitlet illustreras en analysmodell för förstelärareuppgiften under rubriken ”Metod”. Där sammanfattas de tre huvuduppgifterna och de kringfaktorer som förstelärarnas uppdrag skulle byggas upp kring. Nedan återges figuren, men med kompletteringar av hur det har varit den förstatiden under uppdragstiden (se förklaringar under figuren).

Figur 2 **Analysmodell för uppdraget – De tre huvuduppgifterna och kringfaktorer**



I redovisningen av den *kvantitativa datan* (svar på de strukturerade frågorna kapitel 2) påvisas att de tidsmässiga förutsättningarna har varit goda för att kunna hålla sig underrättad om aktuell forskning, kunna pröva (tillämpa) aktuell forskning. Vidare för att systematiskt och professionellt utveckla undervisningen och förbättra elevernas studieresultat samt för att skapa/leda processer, som utvecklar kollegialt lärande. Där visas också att rektors stöd har varit gott i de allra flesta fall och att arbetsmiljön, betraktat ur förstelärarnas och rektorernas perspektiv, i mångt och mycket har förbättrats. *Dessa aspekter har markerats med grönt i figuren.*

Men det framkommer också att de tidsmässiga förutsättningarna har varit sämre för att kunna uppdatera sina kollegor om aktuell forskning och att coacha/handleda lärare. Vidare finns det en polarisering i uppfattningar om man har fått kompetensutveckling eller inte för sitt uppdrag. *Dessa aspekter/utvecklingsområden har markerats med orange/gul färg i figuren.*

I de *kvalitativa* beskrivningarna ovan, som ger ytterligare stöd och kraft åt de kvantitativa resultaten, ges många konkreta exempel på arbetsuppgifter, som förstelärare har tagit sig an. Detta gäller både de texter i figuren som är grönmärkade och de som är gulmärkade. Vidare ger de kvalitativa beskrivningarna många förklaringar av sådant som har fungerat bra och sådant som kan utvecklas.

En slutsats är att förstelärarna ger många beskrivningar och bilder av hur uppdraget i stort har implementerats och utvecklats i linje med de övergripande uppgifterna och i enlighet med avtalet (se figuren ovan). Uppdraget förefaller, utifrån beskrivningarna i studie ha förvaltats med stor seriositet och hög kompetens. Liksom de kvantitativa frågorna redan har visat, ger även de kvalitativa frågorna emellertid en bild av att mer tid för coachning och spridning av forskning samt kompetensutveckling efterfrågas.

Upplevelser av rollen som förstelärare – sammanfattning

Uppdraget som förstelärare var styrt av det avtal som upprättats, men förefaller för de flesta, till stor del ha varit ett nyskapande hantverk. Flera berättar om ”en trög start”, ”att det var svårt att komma igång”, ”forma sin roll” etc. Många gånger har emellertid initiala problem kunnat vändas till utvecklingsmöjligheter och framgång under resans gång. I studien berättar 41 lärare (av 51) och 29 rektorer (av 37) i två öppna frågor om framgångsfaktorer respektive problem/utmaningar. Nedan redovisas dessa plus ett avsnitt med två frågor om ledning och styrning, som studiens resultat väcker.

Framgångsfaktorer

Det är de många positiva betygen och beskrivningarna av förstelärareuppdraget, som dominerar i studien (vilket på många olika sätt har tydliggjorts i de tidigare redovisningarna). Viktiga ”framgångsfaktorer” för dessa beskrivningar har varit att det har funnits:

1. Ett tydligt uppdrag/mandat, en tydlig rolldelning.
2. En metod/modell för att prioritera, avgränsa och tidsätta olika arbetsuppgifter.
3. En metod/modell för att ”få med kollegorna” i utvecklingsarbetet.
4. En bra, adekvat fortbildning/kompetensutveckling för uppdraget erbjuds och följs upp.

När ett tydligt uppdrag/mandat med en tydlig rolldelning och en tydlig arbetsbeskrivning för uppdraget har kunnat mejslas fram tillsammans med skolledningen, har detta varit en viktig grundbult för uppdragets genomförande. Vidare har en kontinuerlig diskussion och tydlig överenskommelse med rektor vad uppdraget ska innebära/leda till varit viktigt, liksom att rektor har gett ett bra stöd.

I de fall man har kunnat tidsätta, avgränsa och prioritera då det gäller olika arbetsuppgifter, beskrivs detta som positivt för uppdraget.

Ytterligare en framgångsfaktor är när man har kunnat hitta metoder för att motivera och engagera kollegor i utvecklingsarbetet. Vidare när tid, rum och metod har funnits för ”att handleda kollegor”.

En sista framgångsfaktor är då en bra kompetensutveckling har erbjudits.

En slutsats är att de främsta framgångsfaktorer för ett bra försteläraruppdrag har varit när det har funnits ett tydligt uppdrag/mandat/tydlig rolldelning/tydlig arbetsbeskrivning, ett bra stöd från rektor, en metod/modell för att prioritera, avgränsa och tidsätta olika arbetsuppgifter/delarna som ska ingå, en metod/modell för att ”få med kollegorna samt en bra kompetensutveckling.

Problem och utmaningar

Problem och svårigheter i uppdraget som förstelärare samspelar med beskrivningar om att:

1. Det har funnits ett otydligt uppdrag/mandat, en otydlig rolldelning.
2. Det är svårt att få tiden att räcka till.
3. Det är svårt att ”få med” kollegorna.
4. Man har fått för lite fortbildning.
5. Det finns visshet om framtiden – oro över ”det tidsbegränsade uppdraget”.

Otydlighet vad gäller uppdrag/mandat handlar till viss del om rolldelningen mellan förstelärare och rektor. Ibland handlar det också om att försteläraren har flera andra roller, t ex som klasslärare, handledare i matematiklyftet, speciallärare etc, som ska saxas in i den nya rollen. Ibland handlar det om rolldelningen gentemot kollegor. I några fall framstår stödet från rektor också som mindre bra.

Problem med att få tiden att räcka till handlar *inte* företrädesvis om att förstelärarna inte har kunnat avsätta tid uppdraget. I den egen skattade tiden framgår det *att de i snitt* har fått ut den tid som de ska avsätta för förstelärareuppdraget. Men det varierar från lärare till lärare och för olika deluppdrag. I studien framkommer det att ambitionsnivån har varit mycket hög, viljan att göra mycket har varit stor och engagemangen många.

Då det gäller ”problem med att få med kollegorna” gäller detta en bredd från att det har varit svårt att hitta gemensamma tider för utvecklingsarbete, till bristande motivation hos vissa kollegor, samt ibland avundsjuka och någon gång även ”motarbetande handlingar”.

En femtedel av lärarna instämmer *inte* i att de har fått kompetensutveckling för uppdraget.

Ovissheten om vad som ska hända när treårsuppdraget är slut beskrivs med oro som följd.

En slutsats är att problem och svårigheter har uppstått på grund av ett från början otydligt formulerat uppdrag/mandat och en otydlig rolldelning. Vidare har vissa haft svårt att få tiden att räcka till allt man vill göra. Flera har haft svårt att få med kollegorna i arbetet. Det beskrivs också att kompetensutvecklingen inte är tillräcklig för alla.

Två frågor om ledning och styrning

Ett slags ledaruppdrag” och/eller ”ett kollektivt, pedagogiskt projekt”?

Då det gäller rolldelningen mellan rektor och förstelärare väcker studien frågor om vem som ska ansvara för/göra vad. I studien görs många beskrivningar av utvecklingsuppdraget utifrån förstelärarens tre huvuduppgifter (vilka har diskuterats utförligt i studien). Men vid sidan av dessa ges också exempel på uppgifter som närmar sig en slags ledningsfunktion, snarare än ett pedagogiskt utvecklingsarbete.

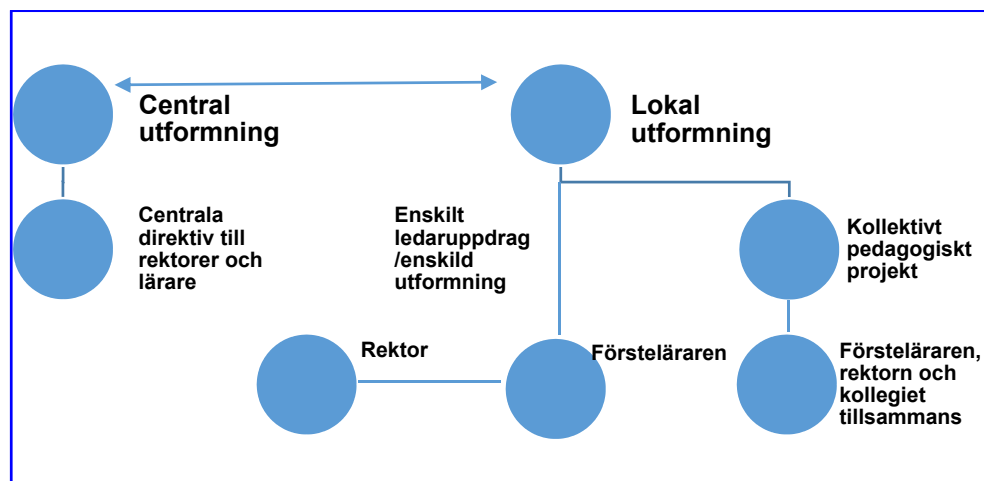
Då det gäller att vara ett stöd för rektor och skolledningen sammanfaller beskrivningen av dessa arbetsuppgifter ibland med uppdraget att sprida forskning, pröva av nya arbetssätt och ge upphov till kollegialt lärande tillsammans med kollegiet. Men ibland kanske ledaruppgifterna inte är direktavgränsade till förstelärareuppdraget? Eller åtminstone blir detta inte tydligt i studien.

En fråga är om det kan finnas en risk att rollen kan utvecklas mot en ”*biträdande rektorsroll*” istället för mot rollen som en ”*pedagogikens utvecklare*”. Beskrivningar i studien väcker således frågan om förstelärarens uppdrag i första hand ska ses som ”*ett slags ledaruppdrag*” och/eller ”*ett kollektivt, pedagogiskt projekt*”. Eller om, och i så fall hur, de olika rollerna kan förenas.

En slutsats är att en fråga som eventuellt behöver diskuteras, är om förstelärarens uppdrag i första hand ska ses som ”ett slags ledaruppdrag” och/eller ”ett kollektivt, pedagogiskt projekt”. Eller, om och i så fall hur, de olika rollerna kan förenas.

Central och/eller lokal utformning av uppdraget?

Försteläraren har haft ett stort ansvar för att forma sin roll själv eller i samarbete med rektor. Några i studien efterlyser en mer *samordnad* funktionsbeskrivning för alla förstelärare. En fråga är av vem och på vilken nivå olika delar av uppdraget ska formas. I figuren nedan ges en schematisk skiss över olika beslutsnivåer och ”idéinriktningar” av vad uppdraget ska vara.



Figur 3 Utformning av förstelärollen i olika led

I figuren beskrivs först åtskillnaden mellan central respektive lokal utformning av uppdraget.

Därefter illustreras att uppdraget kan formuleras som ett enskilt ledaruppdrag eller som ett kollektivt, pedagogiskt projekt.

Om uppgiften är att utforma ett enskilt ledaruppdrag ställs detta i relation till rektors roll. Ska försteläraren eller rektorn forma uppdraget? Eller på vilket sätt kan de forma det tillsammans?

Om uppgiften är att utforma ett kollektivt, pedagogiskt projekt handlar det om hur rollindelningen/samarbetet mellan förstelärare, rektor och kollegiet ska mejslas fram.

Övergripande frågor är:

- Vilka beslut behöver härledas till central nivå för bra och lika förutsättningar för alla förstelärare/skolor, så att skolutveckling sker i resonans med t ex utbildningskontoret?
- Vilka beslut bör delegeras till lokal nivå, för att kunna forma uppdraget efter varje skolas lokala behov och förutsättningar?
- Hur ska uppdraget vidareutvecklas, som en enskild ansvarsfråga eller ett gemensamt kollektivt projekt?
- Hur ska rollindelningen, mandat etc mellan förstelärare, skollledning och kollegiet se ut?

En slutsats är att diskussioner kan föras inte bara om innehåll då det gäller utveckling av uppdraget, utan även om var olika beslut kan/bör/behöver tas då det gäller olika frågor.

Behövs det en plan för framtiden?

Under rubriken ”Problem och utmaningar” ovan beskrivs att det finns en ovisshet om vad som händer när uppdraget tar slut (med efterföljande oro). Flera uttrycker i studien att utvecklingsarbete tar tid och att de vill fortsätta uppdraget även efter de tre kontrakterade åren.

En slutsats är att det möjligen kan behöva upprättas en plan för framtiden.

Den psykosociala arbetsmiljön – Sammanfattning

I studien beskriver 38 lärare och 24 rektorer hur förstelärareuppgdraget har påverkat den psykosociala arbetsmiljön – negativt och/eller positivt.

Negativa konsekvenser

Flera lärare ger exempel på negativa konsekvenser som uppdraget som förstelärare har fört med sig. Dessa kan sammanfattas i följande punkter:

1. Ökade och icke adekvata krav i arbetet i och med uppdraget. Det har funnits/finns förväntningar på vissa förstelärare att vara allt från problemlösare till fixare och vikarie vilket har ökat stressen i arbete.
2. Rollkonflikterna har ökat. Många är aktiva och har sedan tidigare flera olika uppdrag. Konflikter mellan olika roller beskrivs ha lett till ökad stress.
3. Det har förekommit dåligt bemötande från vissa kollegor (och någon rektor på vissa skolor). Det handlar om allt från *brist på intresse* bland kollegorna, till att det finns en *negativ attityd*, svårighet med att *acceptera rollen* och avund till medvetet sabotage. Någon rektor menar att det är "förstelärerollen" i sig som har skapat spänningar/dålig arbetsmiljö i kollegiet.
4. Avsaknad av nätverk upplevelser av att ha blivit "mer ensamma i kollegiet". Har skapat en känsla av utanförskap.
5. Brist på egen arbetsplats leder till koncentrationssvårigheter och ineffektivt arbete.

En slutsats är att flera av de fenomen som beskrivs under problem och svårigheter också återkommer då lärare beskriver negativa konsekvenser av uppdraget, för den psykosociala arbetsmiljön. Det handlar om ökade krav och rollkonflikter, vilket har ökat stressen för vissa lärare. Dåligt bemötande bland kollegor har skapat spänningar i kollegiet och en känsla av utanförskap för några lärare. Brist på egen arbetsplats har lett till koncentrationssvårigheter och ineffektivt arbete för andra lärare.

Positiva konsekvenser

Flera lärare berättar att den psykosociala arbetsmiljön istället har förbättrats i och med uppdraget. Det finns beskrivningar av att man idag är trygg i sin roll som förstelärare och att man har funnit en bra balans i sitt arbete, även om några samtidigt påpekar att det var svårt att få allt att fungera i början. Vidare att det man gör känns viktigt och är uppskattat av kollegorna. Många understryker att uppdraget innebär en stor glädje i arbetet och att man verkligen trivs med att arbeta med utvecklingsfrågor, att det är "spännande och roligt". Uttryck som "Detta är den bästa perioden i mitt arbetsliv", förekommer.

Även ett stort antal rektorer menar att rollen som förstelärare har påverkat den psykosociala arbetsmiljön i *positiv* riktning. Förstelärarnas engagemang anses t ex ha bidragit till positivt tänkande och positiv feedback till både kollegor och elever. Vidare beskrivs att förstelärarna har gett kollegorna nya "verktyg" och lyft enskilda lärare som på ett eller annat sätt känt sig otillräckliga i sin undervisningssituation. Det har också skapat trygghet och mindre sjuk-skrivningar. Flera rektorer menar att förstelärarna har ett stort förtroende hos kollegor och de anses vara ett bra stöd för rektor och att de har fått "ensammanhållande funktion". Det beskrivs vidare att de har bidragit till en positiv utveckling av den psykosociala arbetsmiljön på skolan både för lärare och elever. Det hävdas t o m att försteläraren har blivit en stark symbol för en bra skola.

En slutsats är att många beskrivningar i studien ger stöd åt att uppdraget som förstelärare i många fall har ökat arbetsglädjen och trivseln för både kollegor och elever, vilket i dessa fall har påverkat den psykosociala arbetsmiljön i positiv riktning.

Slutord

I föreliggande studie beskriver lärare och rektorer framväxten av det nya uppdraget som förstelärare med utvecklingsansvar i Linköping. I studien ges ingen bild av hur kollegor till förstelärarna uppfattar uppdraget utifrån sin horisont. Detta skulle kunna undersökas vidare.

En avslutande slutsats är att de flesta lärare och rektorer, som har lämnat synpunkter i studien, ger en mycket positiv bild av den inledande tiden som förstelärare med utvecklingsuppdrag. Men även problem och utmaningar att arbeta vidare med lyfts fram på några skolor. I många fall har dessa redan kunnat vändas till utmaningar och framgångsfaktorer.

Bilaga 1

Tabell 2 Sammanställning av lärares och rektorers medelbetyg på olika frågor, samt hur många som *inte* instämmer varken helt eller delvis i påståendet, dvs svarar "varken eller", "tar delvis avstånd" eller "tar helt avstånd". **Grön** markering = de bästa resultaten. **Röd** markering = de sämsta resultaten.

Dia-gram nr	Innehåll	Betyg			Skattad tid av lärarna
		Lärare	Rektor	Lärare-rektorer som <i>inte</i> instämmer helt eller delvis	
10-11	Uppdraget har definierats i dialog	4,47	4,58	1-1	
12-13	Undervisning och arbetsuppgifter har gått att kombinera	4,67	4,39	1-4	
14-15	Utvecklingsuppdraget har kunnat fördelas i sammanhållna arbetspass	4,33	4,37	7-5	
16-17	Har erbjudits kompetens-utveckling för uppdraget	4,04	4,39	11-3	
18-19	Har fått respektive kunnat ge stöd	4,22	4,11	7-4	
20-21	Tidsmässiga förutsättningar för att <i>vara underrättad</i> om aktuell forskning etc	4,18	4,66	6-2	2,8 h (dia 8)
22-23	Tidsmässiga förutsättningar för att kunna <i>pröva</i> aktuell skolforskning etc	4,14	4,39	7-2	2,8 h (dia 8)
24-25	Tidsmässiga förutsättningar för att systematiskt och professionellt <i>utveckla</i> undervisningen	4,29	4,35	4-4	3,2 h (dia 6)
26-27	Möjlighet att kunna arbeta med att <i>förbättra elevers studieresultat</i>	4,18	4,16	6-2	3,9 h (dia 5)
28-29	Tidsmässiga förutsättningar för att kunna <i>skapa/leda processer</i> , som utvecklar kollegialt lärande	4,22	4,23	6-2	2,9 h (dia 7)
30-31	Tidsmässiga förutsättningar för att <i>coacha/handleda</i> lärare	3,82	4,13	16-5	1,9 h (dia 9)
32-33	Tidsmässiga förutsättningar för att kunna uppdatera sina kollegor om aktuell forskning.	3,82	4,05	14-7	1,9 h (dia 9)
34-35	Rollen som förstelärare har respekterats av kollegiet	4,2	4,18	7-4	