

SÖKES:

- Motiverad lärare till klass SP3!

Robin

Stolthet och misströstan

– Hur lärarjobben kom på villovägar

RIHANNA





Handelskammaren

I sydsvenska företags intresse

Sydsvenska Industri- och Handelskammaren

Rapport 2.2012

Rapporten är författad av Joakim Lundblad, analytiker.

joakim.lundblad@handelskammaren.com

Index

4 Rapporten i punktform

- 4 Sammanfattning
- 4 Slutsatser

5 1. Lärarna spelar roll

- 5 Lärarjobben är nyckeln
- 6 Lärarna viktigare än lärarutbildningen
- 7 En lärarcentrerad utbildningsreform
- 8 Vad säger 503 gymnasielärare?

9 2. Jobbet

- 9 Vem vill bli lärare?
- 10 Legitimering och legitimitet
- 11 Inlåst yrkesval
- 12 Varför blev lärarna lärare?
- 13 Spelar lärarutbildningen någon roll?
- 16 Lärarnas betyg – stolthet och missnöje
- 18 Tid för undervisning
- 20 Ingen tid till jobbet på grund av arbetsuppgifterna

24 3. Karriären

- 24 Kompetensutvecklingstaket
- 26 Planlös professionell utveckling
- 28 Karriärvägar i skolsystemet
- 30 Att byta bransch – på gott och ont
- 32 Lönlös karriär

34 4. Lönen

- 34 Lika lön för olika kompetensinvestering
- 35 Lön för mödan
- 36 Om lärarna själva fick bestämma
- 38 Inte en lärarlön, flera lärarlöner

41 5. Varifrån kommer framtidens lärare?

- 41 Legitimeringsprov för lärarjobb
- 42 Riktiga lärarjobb
- 43 Flera olika lärarutbildningar

Rapporten i punktform

Sammanfattning

- » Handelskammaren har låtit genomföra en undersökning bland **503 gymnasielärare från 279 skolor som har fått svara på frågor om sina jobb, karriärer och löner.**
- » Lärarna anser inte att det är lärarutbildningen som ger dem deras yrkeskompetens. Bara en av fem lärare anser att det de kan i rollen som lärare är det de har lärt sig under lärarutbildningen. **59 procent av lärarna säger att lärarutbildningen utgör en liten eller mycket liten del av yrkeskunskapen.**
- » **Nästan hälften av lärarna ångrar sitt yrkesval. Trots det uppger 81 procent att de är stolta över att vara lärare.** Lärarna gör skillnad på lärarrollen, som de är stolta över, och sina arbeten, som de är missnöjda med.
- » **En majoritet av lärarna ägnar mindre än halva arbetstiden åt undervisning.** Arbetstiden kännetecknas av stark splittring på en mängd små moment som ofta helt saknar relevans för läraruppdraget. **Lärarna ägnar ofta mer tid åt administration än åt utvecklingsarbete.**
- » **76 procent av lärarna ägnar som mest fem dagar per termin åt sin egen kompetensutveckling.** 36 procent av lärarna säger att de har litet eller mycket litet inflytande över sin egen utveckling. Två tredjedelar av lärarna saknar kännedom om skolans budget för deras kompetensutveckling.
- » Liksom andra undersökningar har visat vill många lärare byta bransch. Det som lockar i andra branscher är möjligheter till **personlig utveckling, högre lön, minskad stress, bättre arbetstider och andra arbetsuppgifter.**
- » För att öka lönen skulle lärarna i första hand kunna tänka sig att byta skola och **satsa på specialisering inom pedagogik.**
- » När lärarna får ange vad de skulle vilja ha för månadslön **ökar genomsnittslönen med 6300 kronor. Intressant nog ökar även löneutvecklingen och lönespridningen om lärarna får sin önskelön.** Nästan 70% anser att individuell lönebonus skulle motivera dem i sitt arbete.

Slutsatser

- » Undersökningen bekräftar vad tidigare forskning också har visat, nämligen att den kompetens som krävs för att vara lärare bara i begränsad omfattning kan inhämtas genom lärarutbildningen. **Alla som går en lärarutbildning blir inte bra lärare och alla bra lärare har inte gått en lärarutbildning.** Däremot kan utbildningen fungera som en förberedelse för blivande lärare.
- » Den obligatoriska lärarutbildningen och kraven på lärarexamen för att kunna få jobb som lärare **skapar inlåsningseffekter. Det behövs fler vägar in i läraryrket.**
- » Mot denna bakgrund föreslås **ett legitimeringsprov för lärare,** ett test utformat för att avgöra om en person har de kunskaper och färdigheter som minst krävs för att arbeta som lärare.
- » Ett legitimeringsprov **gör det möjligt för människor med annan utbildningsbakgrund och/eller som befinner sig i andra skeden av sin karriär att söka sig till läraryrket. Samtidigt bidrar provet till att kvalitetssäkra lärarutbildningar.**
- » Rapporten föreslår även att det **behövs en större mångfald bland lärarutbildningar.** Till exempel bör det utredas hur man skulle kunna utforma **en tvåårig masterutbildning för lärarkandidater som är öppen för sökande med kandidatexamen från andra discipliner.**
- » Rapporten fastslår även att det **behövs fler riktiga lärarjobb i skolorna.** Den svenska skolan behöver lärare som är experter på att vara lärare. **Ett första steg för att uppnå detta är att låta dem göra sina jobb.**

1. Lärarna spelar roll

- I jakten på riktiga lärarjobb

I det här kapitlet beskrivs de övergripande frågorna och resultaten som behandlas i rapporten. Undersökningen som ligger till grund för rapporten beskrivs i slutet av kapitlet.

Lärarjobben är nyckeln

Den svenska skolan står inför en rad utmaningar och ser ut att klara sig allt sämre i internationella jämförelser. Hur skolan fungerar påverkar Sveriges framtida kompetensförsörjning, arbetsmarknad och näringsliv, vilka i sin tur är avgörande för landets tillväxt. Hur bra skolan är, och hur bra den kan bli, beror på lärarna.

UTBILDNINGSFORSKAREN OCH PROFESSORN John Hattie har gjort världens förmodligen största sammanställning av forskning som beskriver vad som påverkar elevernas resultat i skolan. Hatties forskning visar tydligt att lärarna – i synnerhet lärarkvaliteten – har en stor påverkan på elevernas skolresultat.¹ Lärarna står emellertid också för några av de största variationerna i forskningsmaterialet. En skola blir helt enkelt bara så bra som dess lärare är, men lärarkvalitet är ingenting som får tas för givet.

KONSULTBOLAGET MCKINSEY&COMPANY har genomfört en utredning om vad som karakteriserar framgångsrika utbildningssystemets fortsatta förbättringsarbete.² Rapporten fastslår att lärarna är den enskilt viktigaste resursen i skolan samt att lärarnas kompetens och utveckling blir allt viktigare ju mer skolsystemet utvecklas. Enligt utredningen befinner sig Sverige i det tredje utvecklingsstadiet på en femgradig skala. I den fasen av utvecklingsarbetet prioriteras ökade krav på nya och befintliga lärare och rektorer, mer professionell utveckling för lärare och rektorer, tydligare karriärvägar i skolsystemet samt mer skolbaserat beslutsfattande.³ Det låter som en utveckling som borde bidra till att öka läraryrkets status och attraktivitet, men så verkar inte vara fallet.



1 *Visible Learning*, Johan Hattie, Routledge 2009, sid 126

2 *How the world's most improved school systems keep getting better*, McKinsey&Company 2010

3 *Ibid* sid 39

I SVERIGE TYCKS LÄRARYRKETS FRAMTID sitta fast i ett moment 22. Yrket har förlorat sin attraktivitet bland unga, enligt flera undersökningar framförallt på grund av lönen och arbetsmiljön. Det leder till att ansökningarna till lärarutbildningen har blivit färre och att intagningskraven har sjunkit. Det innebär i sin tur att förtroendet för både utbildningen och yrket sjunker ytterligare.

SAMTIDIGT HAR LÄRARJOBBERNA hamnat under mikroskopet i den utbildningspolitiska debatten. Politiker, journalister, professorer och föräldrar diskuterar hur lärarna ska göra sina jobb, hur man borde undervisa i matte och vilka betyg som är bäst. I den andra änden finns det lite eller ingen reglering som avgränsar vad som ingår i lärarnas jobb. För många lärare har det inneburit att deras arbetstid har utarmats med uppgifter som normalt sett borde ligga utanför lärarrollen. Sammantaget bidrar allt detta till att skapa en väldigt krävande arbetsmiljö, som i sin tur bidrar till att sänka yrkets attraktivitet bland unga ännu mer.

MED AVSTAMP I DETTA har Handelskammaren låtit genomföra en undersökning bland 503 lärare i den svenska gymnasieskolan för att ta reda på hur det står till med deras jobb, karriärer och löner. Resultatet understryker avsaknaden och behovet av ett lärarperspektiv i utbildningspolitiken.

BLAND DE TILLFRÅGADE LÄRARNA ägnar tre fjärdedelar som mest 20 timmar varje vecka, knappt halva arbetstiden under en vanlig 40-timmarsvecka, åt undervisning. Knappt fyra av tio lärare, 38 procent, säger att de ägnar som mest 20 timmar sammanlagt åt planeringsarbete och undervisning varje vecka. Undervisning är förstås inte lärarnas enda arbetsuppgift, men frågan är vad resten av tiden går till.

MER ÄN VAR TIONDE LÄRARE ägnar mellan sex och tio timmar varje arbetsvecka åt arbetsuppgifter som inte alls har med undervisningen att göra, som till exempel att rastvakta. Nästan åtta av tio lärare, 79 procent, uppger att de lägger mer än fem timmar varje vecka på administration och rättande av prov. 23 procent av lärarna säger att de ägnar mellan 11 och 20 timmar varje vecka åt administrativa arbetsuppgifter. Samtidigt ägnar 63 procent av lärarna mindre än fem timmar varje vecka åt individuell elevkontakt och 69 procent arbetar mindre än fem timmar varje vecka med att utveckla sin egen och sina kollegors undervisning.

FAKTUM ÄR ATT GENOMSNITTLÄRAREN ägnar mer tid åt administration än åt utvecklingsarbete. 27 procent av lärarna arbetar mer än fem timmar varje vecka med utvecklingsarbete, medan nästan tre gånger så många lärare, 79 procent, ägnar motsvarande tid åt administration.

LÄRARYRKET HAR INTE blivit mindre intellektuellt utmanande eller stimulerande, men trots det tycks de riktiga lärarjobben ha gått förlorade bland administration och regleringar i det utbildningspolitiska maskineriet. Skolan behöver lärare som är experter på att vara lärare. Ett första steg för att nå dit är att låta lärarna göra lärarjobbet och inget annat.

Lärarna viktigare än lärarutbildningen

En majoritet av de tillfrågade lärarna i Handelskammarens undersökning, 59 procent, säger att de förlitar sig i liten eller mycket liten utsträckning på lärarutbildningen för att göra sina jobb. Lärarna förlitar sig på en yrkeskompetens som inte begränsas till lärarutbildningen och det visar sig att deras uppfattning finner stöd i forskningen.

FORSKNINGEN HAR VISAT att lärarna – särskilt lärarkvaliteten - är en av de viktigaste faktorerna som påverkar elevernas skolresultat, men även att lärarutbildningen är en av de faktorer som har minst påverkan på lärarkvaliteten. Lite förenklat innebär det att det inte är någon garanti att alla som har gått en lärarutbildning blir bra lärare. Det betyder också att man inte

behöver ha gått en lärarutbildning för att bli en bra lärare. Trots det är det nära nog omöjligt att bli lärare i Sverige utan en lärarexamen. Omvänt är det också svårt för de som har en lärarexamen att söka sig till andra karriärer. Det är ett stort problem.

I FINLAND ÄR LÄRARYRKET ett av de mest attraktiva karriärvalen och bara en av tio sökande kommer in på den obligatoriska lärarutbildningen. Finland utmärker sig också för att de finska skolelevorna är bland de mest framgångsrika i den internationella PISA-undersökningen. Urvalet till den finska lärarutbildningen bygger på betyg, icke-akademiska meriter, intagningsprov och personliga intervjuer.⁴ Det innebär att alldeles oaktat hur den finska lärarutbildningen ser ut så har intagningen resulterat i ett urval lärarkandidater med mycket goda förutsättningar för att göra ett bra jobb. Utbildningen är på det viset lika mycket en urvalsmekanism som det är en träningsprocess.

DEN SVENSKA LÄRARUTBILDNINGEN saknar både antalet ansökningar och de intagningskrav som dess finska motsvarighet har. Lärarutbildningen fungerar därför inte som en urvalsmekanism i Sverige. Det innebär också att de svenska lärarkandidaterna många gånger har sämre förkunskaper och förutsättningar än de finska lärarkandidaterna för att ta till sig utbildningen.

MOT DENNA BAKGRUND föreslår Handelskammaren att Sverige bör införa ett legitimeringsprov för lärarlegitimationen. Ett sådant prov ska säkerställa att kandidaten har de kunskaper och färdigheter som minst krävs för att göra ett bra lärarjobb. Provet bör omfattade både teoretiska och praktiska kunskaper och kanske även en personlig intervju. Provet innebär att man gör skillnad på att ha examen från en lärarutbildning och att ha en lärarlegitimation. Det ska inte vara någon garanti att få en legitimation för att man har en lärarexamen och det ska gå att söka en legitimation även om man inte har en lärarexamen.

ETT LEGITIMERINGSPROV är ett sätt att öppna upp fler vägar in i läraryrket. Det blir möjligt för människor med andra utbildningsbakgrunder – ekonomer, läkare, ingenjörer m.fl. – att bli lärare. Det blir också möjligt för människor i olika skeden av sina karriärer att bli lärare. Fler kontaktytor mellan läraryrket och andra branscher skulle också öppna upp fler karriärvägar för lärare utanför skolsystemet. Dessutom skulle ett legitimeringsprov bidra till att kvalitets-säkra lärarutbildningarna.

En lärarcentrerad utbildningsreform

I Sverige har man infört en rad nya utbildningsreformer – ny lärarutbildning, lärarlegitimationer, en ny läroplan, nya betyg m.m. Trots det har få eller inga reformer inriktat sig på lärarnas jobb och arbetsmiljö. Varje reform påverkar på något vis hur lärarna ska göra sina jobb och vilka förutsättningar de har för att göra det bra. Det innebär att en inte försumbar del av deras arbetsbörda består av att återkommande förändra sina arbetssätt för att anpassa sig till nya reformer.

DET FINNS GOTT OM ÅSIKTER i utbildningspolitiken kring vad lärare ska göra och hur de ska göra det, men desto mindre som avgränsar lärarjobbet från vad de inte ska göra. Det saknas ett lärarperspektiv. Sammantaget har detta skapat en stor obalans för lärarna.

MED DETTA FÖLJER också att det är svårt att skilja bra lärare från dåliga, eftersom deras jobb ömsom regleras väldigt mycket och ömsom utarmas med arbetsuppgifter som inte har med läraruppdraget att göra. Alla lärare dras över en kam.

DEN HÄR RAPPORTEN förespråkar en bred lärarcentrerad utbildningsreform. Forskning och utredningar ger en samstämmig bild av att lärarna är en nyckelfaktor till att skapa en bättre skola. Med det i åtanke måste lärarjobbet få bli det specialistjobb det var tänkt att vara – med

 4 *Finnish Lessons*, Pasi Sahlberg, Teachers College Press 2012, sid 72

det ansvar och de befogenheter det medför. De lärare som är framgångsrika i sitt arbete bör få mer ansvar och möjlighet att utvecklas ytterligare. Det innebär också att de lärare som inte klarar av det ansvaret och de befogenheterna inte heller bör vara lärare.

Vad säger 503 gymnasielärare?

Handelskammaren har tillsammans med Demoskop genomfört en undersökning bland 503 lärare i 279 svenska gymnasieskolor. Syftet med undersökningen var att få en överblick av lära-
rens jobb, karriärer och löner. Det är denna undersökning som tillsammans med en sammanställning av andra utredningar och forskningsresultat ligger till grund för den här rapporten.

UNDERSÖKNINGEN GENOMFÖRDES med hjälp av en enkät som skickades ut via epost till lärare i svenska gymnasieskolor. Lärarna i undersökningen utgör en jämn och representativ fördelning mellan ämnen, yrkeserfarenhet, kön, skolformer och geografisk spridning.

UNDERSÖKNINGENS RESULTAT ligger till grund för de tre kapitlen Jobbet, Karriären och Lönen. Varje kapitel behandlar lärarnas svar och sätter dem i en bredare kontext tillsammans med andra utredningar och forskningsresultat.

2. Jobbet

– Lärarjobbet och lärarnas arbete glider isär

I det här kapitlet behandlas lärarnas arbete, arbetsuppgifter och arbetstid.

ALLA HAR EN RELATION TILL SKOLAN och därmed en relation till läraryrket. Man minns bra och dåliga lärare från sin egen skoltid eller möter sina barns lärare vid utvecklingssamtal.

KANSKE ÄR DET DÄRFÖR som lärarjobbet är så omdiskuterat. På ledarsidor, i riksdagen och runt köksborden finns det starka åsikter om hur lärarna ska göra sina jobb.


SAMTIDIGT SKULLE FÅ av dem som diskuterar komma på tanken att rätta en kirurg eller en ingenjör. Lärarna har en flerårig högskoleutbildning som ska göra dem till pedagogiska specialister. Trots det har de ett av landets mest reglerade och granskade jobb.

UTBILDNINGSREFORM PÅ UTBILDNINGSREFORM påverkar lärarnas förutsättningar att utföra sina arbeten, men få eller inga reformer utgår från lärarnas perspektiv och arbetssituation. Sammantaget har det lett till att lärarna inte kan göra sina jobb på grund av sina arbetsuppgifter.

Vem vill bli lärare?

Läroutbildningen var 1982 en av de utbildningar som lockade flest studenter, fler än till exempel juristlinjen.⁵ Sedan dess har söktrycket på läroutbildningar gått från mellan 3.1 (Ämneslärarlinjen, Ma-Nat) och 9.0 (Ämneslärarlinjen, Hi-Sam) sökande per plats år 1982 till mellan 1.0 (Ämneslärarexamen) och 1.1 (Grundlärarexamen) sökande per plats år 2011.⁶ Vad är det som har hänt?

BARA TRE AV TIO UNGDOMAR i åldern 16-25 år tycker att läraryrket verkar intressant och mindre än tio procent svarar att det är mycket intressant.⁷ Från att vara mycket intresserade krävs det ytterligare ett steg för att söka till läroutbildningen och att döma av antagningsstatistiken leder det steget till ännu fler bortfall.

 5 *Läraryrkets attraktionskraft på fallrepet*, Lärarnas Riksförbund 2012, sid 4

6 Ibid, sid 9

7 *Perspektiv på lörlöner*, del 4, Lärarförbundet 2011, sid 3

ARBETSMILJÖN ÄR AV AVGÖRANDE betydelse när unga väljer yrke och karriär. Det är också arbetsmiljön, tillsammans med lönen, som avskräcker flest unga från läraryrket.⁸ Lärarförbundet har sammanställt en dystur prognos som visar att om antalet förstahandssökande fortsätter minska som tidigare så kommer den sista förstahandsansökan till lärarutbildningen att lämnas in hösten 2027.

LÄRARJOBDET I SIG har inte blivit mindre intellektuellt stimulerande, utmanande eller lärorikt, men i det svenska utbildningsystemet tycks många av de egenskaperna ändå ha gått förlorade. Det är uppenbart att de här problemen inte låter sig lösas med någon enskild reform eller förändring. Det krävs ett helhetsgrepp, och det krävs en övergripande utbildningsreform som utgår från lärarna. Ett sådant arbete måste börja med insikten om att det varken är självklart eller oundvikligt att läraryrket förlorar sin attraktivitet.

LÄRARYRKETS LÅGA STATUS i Sverige blir ännu tydligare om man jämför med grannlandet Finland. Finska elever har presterat bland de bästa resultaten i den internationella PISA-undersökningen så det finns goda skäl att fråga sig vad vi kan lära oss av den finska skolan. Bland finska studenter är läraryrket mer attraktivt än både läkare, arkitekt och advokat.⁹ Enligt en finsk opinionsundersökning tyckte män att lärare var det mest attraktiva yrket, medan kvinnor tyckte att det var det tredje mest attraktiva yrket efter läkare och veterinär.¹⁰

ANTAGNINGEN TILL DEN FINSKA LÄRARUTBILDNINGEN skiljer sig avsevärt från den svenska. Ansökningar bedöms först på betyg, ett nationellt intagningsprov och ickeakademiska meriter. Därefter väljs kandidater ut genom personliga intervjuer.¹¹ Endast en av tio sökande kommer in på utbildningen. Det skapar helt andra förutsättningar för de färdigutbildade lärarna och för läraryrkets status än i Sverige.

Legitimering och legitimitet

De svenska lärarnas status har fastnat i ett moment 22. För att fler begåvade ungdomar ska vilja bli lärare måste lärarjobbet status och lön öka, vilket i sin tur kräver att fler begåvade ungdomar blir lärare och skapar konkurrens om lärarjobben. I Sverige har man beslutat att det ska införas särskilda lärarlegitimationer som förväntas bidra till att höja både yrkets status och löner.

PROBLEMET ÄR att legitimationerna är en papperskonstruktion vars egentliga förändringsvärde är oklart. En legitimation betyder ingenting om söktrycket till lärarutbildningen fortsätter sjunka och alla som fullföljer utbildningen får en legitimation. Det betyder å andra sidan inte att en legitimation inte kan vara en del av en bredare lösning.

TANKEN ÄR att alla lärare med en lärarexamen ska ha en legitimation som avser de ämnen som läraren är behörig att undervisa i, men det förstärker i bästa fall bara hur lärarutbildningen redan var tänkt att fungera. Risken är att lärarlegitimationerna behandlar symptomen och inte det faktiska underliggande problemet. Lärare behöver en professionell identitet liksom läkare eller advokater, men det är inte bara en legitimation det hänger på.

DEBATTEN OM LÄRARNA och deras jobb har varit hård i medierna. På ledarplats i en av Sveriges största tidningar har man exempelvis kunnat läsa att lärarlegitimationen borde läggas ned med motiveringen att ”det finns bara ett sätt att skaffa status – att förtjäna den”.¹²

8 Ibid, sid 6-7

9 *Finnish Lessons*, Pasi Sahlberg, Teachers College Press 2012, sid 72

10 Ibid, sid 73

11 Ibid, sid 73

12 ”Lägg ner lärarleg” (ledare), Expressen 12-03-14

I artikeln görs det gällande att lärarna ska bedömas utifrån elevernas resultat och att ”så länge elevernas kunskapsnivåer sjunker är det svårt att få gehör för lönetryck”. Det är rimligt att anta att lärarnas prestationer påverkar deras status, men det är samtidigt väldigt kortsiktigt att använda lönerna och statusen som de facto utpressning för att få bättre lärare. Ett sådant resonemang tar ingen hänsyn till hur regleringen av läraryrket påverkar lärarnas förmåga att utföra sina jobb. En sak är säker, med den ansatsen kommer inte fler unga att söka sig till läraryrket i framtiden.

1998 INFÖRDE LITAUEN ett obligatoriskt certifieringssystem för alla lärare.¹³ Systemet bestod av fem certifieringsgrader med stigande krav på kompetens och erfarenhet: junior lärare, klassrumslärare, senior lärare, metodutvecklare, och expert. Var och en av dessa grupper hade i stigande grad ansvar för att träna lärare och utveckla arbetet i skolsystemet på lokal, regional och nationell nivå. Till varje steg i certifieringssystemet kopplades dessutom en tioprocentig löneökning. De första graderna i systemet utfärdades lokalt på skolan medan expertcertifieringen utfärdades på nationell nivå. Med en sådan reform blir certifieringen en del av en större förändring.

Inlåst yrkesval


Läraryrket har blivit ett allt mer isolerat yrke, vilket i sin tur har lett till att lärarkompetensen har blivit mer trögrörlig, både in i och ut ur skolsystemet. Om man utbildar sig till lärare förväntas det implicit att man ska arbeta som lärare under hela sin karriär. En jämförelse med juridik eller medicin visar att kraven på utbildning är liknande, men samtidigt är jurist- och läkarutbildningens status gångbar även utanför juridiken eller sjukvården.

FÖR LÄRARSTUDENTER blir utbildningsvalet i stor utsträckning förknippat med ett mycket långsiktigt karriärval. Juriststudenter och läkarstudenter kan däremot se fram emot en bred arbetsmarknad med många olika möjligheter beroende på vad som intresserade dem under utbildningstiden. Flera av dem väljer att arbeta inom helt andra branscher än vad deras utbildning ursprungligen syftade till.

37500 LÄRARE, 16 procent av den svenska lärarkåren, sedan de tog examen har valt att arbeta utanför utbildningssektorn.¹⁴ Frågan är om det med nödvändighet är ett problem. Att man läser en lärarutbildning borde inte stänga andra karriärvägar, särskilt om man vill locka fler till att läsa utbildningen. Mer intressant borde det vara att diskutera hur man får lärare att kombinera en näringslivskarriär med undervisning och därmed ta med andra erfarenheter och kompetenser in i skolsystemet, eller hur man kan rekrytera lärare utanför lärarutbildningen.

OMVÄNT ÄR DET NÄRA NOG OMÖJLIGT att göra en karriär inom utbildningssektorn utan att ha gått lärarutbildningen. Det är möjligt att utbilda om sig till lärare genom att gå en nedkortad lärarutbildning, men det kräver att den sökanden kan tillgodoräkna sig högre ämnesstudier och det gäller bara inom vissa ämnen. Det finns för få vägar både in och ut ur läraryrket. Det innebär också att lärarutbildningen och läraryrket är enormt beroende av varandra och om den ena förlorar sin status eller popularitet så påverkar det direkt den andra och så fortsätter det i en ond spiral.

FÖR ÖKA LÄRARYRKETS ATTRAKTIONSKRAFT i Sverige krävs det att problemet belyses i sin helhet. Det handlar om hur människor söker sig till lärarutbildningen och läraryrket, hur lärarjobbet ser ut och hur lärarnas karriärer utvecklas, både inom och utanför skolvärlden.

 13 *How the world's most improved school systems keep getting better*, McKinsey&Company 2010, sid 63

14 *"En av sex har övergett läraryrket"*, Svenska Dagbladet 12-05-09

Varför blev lärarna lärare?

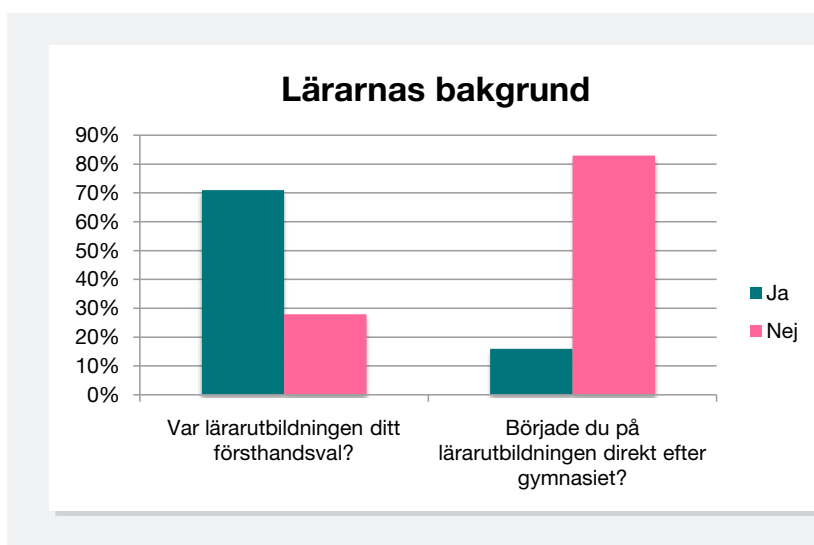
Varför har de svenska lärarna valt att bli lärare? Det är de som utgör kollegor, förebilder och mentorer till morgondagens lärare. Deras motivation och drivkrafter är viktiga för att höja lärarkvaliteten och förbättra den svenska skolan som det är att attrahera fler unga talanger till lärarutbildningen. Det är dagens lärare som utgör lärarkåren och därigenom formar yrkesidentiteten.

2005 PUBLICERADE STATISTISKA CENTRALBYRÅN en undersökning av lärarnas arbetsmarknad. De tillfrågade lärarna hade fått ange varför de valde att bli lärare. De vanligaste anledningarna var, i fallande ordning:¹⁵


- » Tyckte om att arbeta med människor
- » Tyckte om att undervisa
- » Hade utbildat mig för detta
- » Intresserad av mina undervisningsämnen
- » Ville prova på att arbeta som lärare

DET ÄR GLÄDJANDE men inte förvånande att många som söker sig till läraryrket gör det för att få arbeta med människor och för att få undervisa. Däremot är det både tråkigt och bekymmersamt att det tredje vanligaste skälet för att arbeta som lärare var att man hade utbildat sig till det. Det antyder i någon mån att de som läser lärarutbildningen inte känner att de har särskilt mycket val på arbetsmarknaden när de har slutfört sin utbildning. Det borde även stämma till eftertanke att väldigt få av gymnasielärarna i undersökningen, 13 procent, svarar att de ville prova på läraryrket. Det indikerar tydligt hur isolerat läraryrket är från andra delar av arbetsmarknaden. Det förstärker också ytterligare intrycket av att färdiga lärarstudenter inte upplever att de kan välja mellan läraryrket och andra jobb.

HANDELSKAMMAREN HAR GENOMFÖRT en undersökning bland 503 gymnasielärare i hela Sverige för att ta reda på hur de ser på sitt yrke, sin arbetsmiljö och sin karriär. Bland de tillfrågade lärarna säger drygt sju av tio, 71 procent, att lärarutbildningen var deras förstahandsval bland universitets- och högskoleutbildningar (se figur 1). Som en kontrast till det vikande söktrycket på lärarutbildningen ger detta en indikation om att bland dem som blir lärare har en stor andel, nästan tre fjärdedelar, aktivt sökt sig till yrket.



Figur 1. Figuren illustrerar lite av bakgrunden till hur de tillfrågade lärarna sökte sig till lärarutbildningen.

 15 *Lärarnas Arbetsmarknad 2004*, Statistiska Centralbyrån 2005, sid 13

BARA 16 PROCENT av lärarna påbörjade sin lärarutbildning direkt efter gymnasiet. De flesta, 83 procent, gjorde någonting annat mellan gymnasiet och lärarutbildningen. Detta gäller både bland de äldre lärarna som utbildade sig för mer än elva år sedan och bland de yngre lärarna som har arbetat i mindre än fem år.

EN MÖJLIG TOLKNING är att många människor som funderar på att läsa en högre utbildning väljer att arbeta och kanske resa under en period efter studentexamen innan de bestämmer sig för vad de vill studera. Det är åtråvärt att få ett inflöde av olika kompetenser och talanger i läraryrket, och det är på så vis positivt att alla lärarna inte har exakt samma bakgrund. Däremot bör det poängteras att ju längre människor kommer i sin kompetensutveckling och sina karriärer, desto högre blir tröskeln för att attrahera dem till läraryrket.

SÅ SOM LÄRARUTBILDNINGEN och läraryrket är uppbyggda i Sverige kommer de flesta av framtidens lärares mest olika kompetenser och erfarenheter att kunna spåras till tiden innan de påbörjade lärarutbildningen. På det viset liknar skolan delvis sjukvården eller kanske en advokatbyrå. Både läkare och jurister påbörjar ofta sina utbildningar i relativt ung ålder, men både läkar- och juriststudenter har också en bred arbetsmarknad med många möjligheter att välja mellan efter examen. Det är inte lika självklart för lärarstudenter. Dessutom arbetar det många andra människor med andra kompetenser både på sjukhus och advokatbyråer.

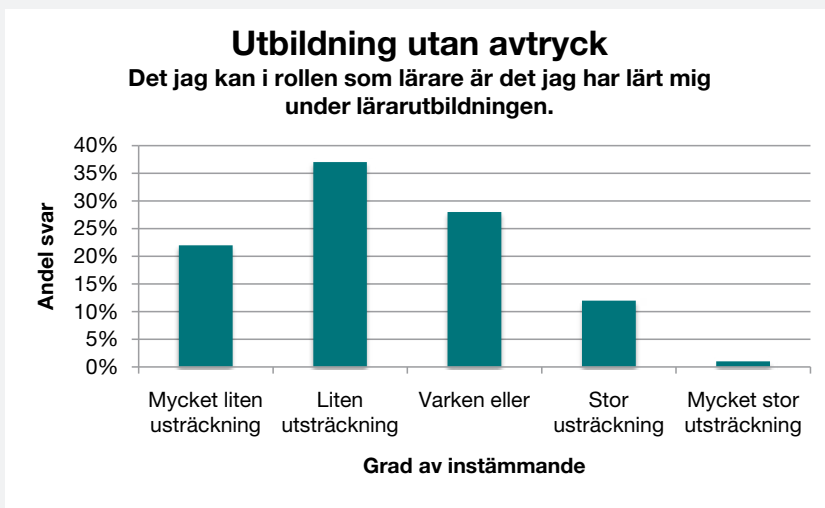
ATT LÄRARYRKET SKULLE VARA ETT KALL har med jämna mellanrum kommit att bli en ursäkt för att inte diskutera läraryrkets konkurrenskraft bland andra karriärval, men de olika delarna av karriärvalet står inte i motsatsförhållande till varandra. Även om vissa yrken kan kopplas till särskilda moraliska principer eller prioriteringar betyder inte det att yrkets status och karriärmöjligheter inte spelar roll för yrkets status. De som ser det som ett kall försvinner inte om yrket blir mer attraktivt. Lärarna ska förväntas vara proffs, inte helgon.

Spelar lärarutbildningen någon roll?

Lärarna är högskoleutbildade pedagogiska specialister. Det är relevant att fråga sig om och hur deras utbildning förmedlar de kunskaper och färdigheter som de behöver för att utföra sina pedagogiskt krävande arbetsuppgifter.

EN NY LÄRARUTBILDNING påbörjades under hösten 2011 och det är därför svårt att dra några konkreta slutsatser som den nya utbildningen baserat på vad lärare som gått tidigare utbildningar säger. Däremot kan lärarna i undersökningen ge ett perspektiv på vilken roll lärarutbildningen har haft i deras yrkesutövande som är viktigt att ta med sig även i den nya lärarutbildningen.

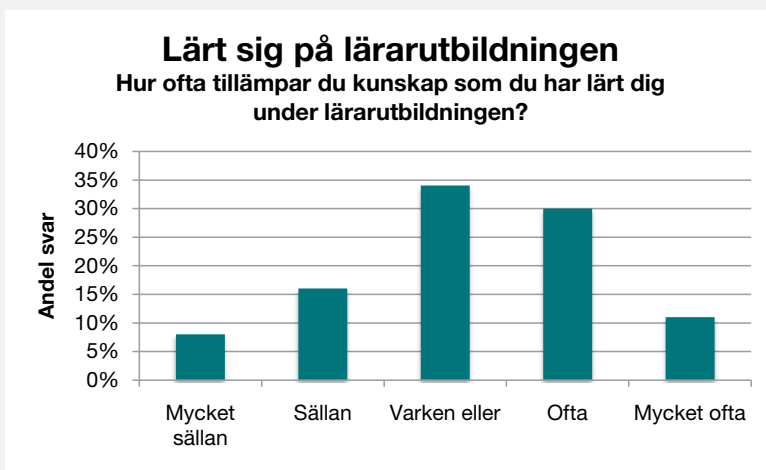
LÄRARNA I HANDELSKAMMARENS UNDERSÖKNING bekräftar att det finns skäl att ifrågasätta den centrala roll som lärarutbildningen ofta får. Lärarna är överens om att lärarutbildningen har påverkat deras kompetens, men det råder olika uppfattningar om till vilken grad. Bara 13 procent av de tillfrågade lärarna uppger att deras kunskap bygger till stor eller mycket stor del på vad de lärt sig under lärarutbildningen. Endast en procent av lärarna svarar att deras kunskap till mycket stor del bygger på deras utbildning. En majoritet, 59 procent, av lärarna uppger att lärarutbildningen bara utgör en liten eller mycket liten del av deras yrkeskunskap (se figur 2). Det är ett stort problem.



Figur 2. Diagrammet illustrerar vilken roll lärarna upplever att lärarutbildningen spelar för deras yrkeskompetens. De tillfrågade lärarna har fått ta ställning till hur väl påståendet "det jag kan i rollen som lärare är det jag har lärt mig under lärarutbildningen" stämmer in på dem.

FÖRHÅLLNINGSSÄTTET TILL LÄRARUTBILDNINGEN förändras med tiden. Ju längre man har arbetat som lärare, desto mindre av sin yrkeskunskap tillskriver man till lärarutbildningen. Det beror sannolikt både på att lärarna utvecklar sin kompetens under sina karriärer och att de värderar utbildningens bidrag till kompetensen lägre ju längre tid det har gått sedan de tog examen.

DET ÄR VIKTIGT att göra skillnad på hur lärarutbildningen formar lärarnas kompetens och hur ofta lärarna använder sig av någon kunskap som de fått under lärarutbildningen. Fyra av tio lärare, 41 procent, svarar att de tillämpar kunskap från lärarutbildningen ofta eller mycket ofta (se figur 3). En knapp fjärdedel av lärarna, 24 procent, svarar att de använder kunskaper från lärarutbildningen sällan eller mycket sällan.



Figur 3. Figuren sammanfattar hur ofta lärarna upplever att de använder sig av kunskap som de har fått under lärarutbildningen.

DET ÄR TYDLIGT att det bland de tillfrågade lärarna är det väldigt få som uteslutande förlitar sig på sin lärarutbildning för sin kompetens och sin yrkesutövning. Lärarna ger kanske en rimlig bild av vad som kan och bör förväntas av lärarutbildningen – alla lär sig något men ingen blir fullärd. Det är fler lärare som anser att de har fått viktiga kunskaper under lärarutbildningen än vad det är som anser att lärarutbildningen ger en heltäckande lärarkompetens.

MOT DENNA BAKGRUND blir det viktigt att fråga sig vilken roll lärarutbildningen borde ha. Ska den vara ett nålsöga som alla blivande lärare måste passera igenom och som ska ge dem all kompetens de behöver för att utföra sitt arbete, eller ska det vara en av flera vägar för människor som vill arbeta som lärare att skaffa sig kunskap och verktyg som de behöver?

PROFESSOR JOHN HATTIE har i världens förmodligen största sammanställning av metastudier i utbildningsforskning studerat vilka faktorer som påverkar elevers lärande.¹⁶ Bland de viktigaste av de studerade faktorerna är läraren och lärarkvaliteten, men resultatet visar också att lärarutbildning är en av de faktorer som har minst påverkan på lärarkvaliteten. Det kan tyckas motsägelsefullt att lärarens insats är så viktig men att lärarutbildningen spelar så liten roll.

FÖRENKLAT KAN DET TOLKAS som att oavsett hur lärarutbildningen utformas kan den inte garantera att de utexaminerade lärarna blir bra på att undervisa. Omvänt kan man bli en bra lärare utan att ha läst en särskild femårig högskoleutbildning för att bli det.

DET FINNS EN TROLIGEN STARK talangkomponent i läraryrket och den behöver man ta hänsyn till när man utformar reglerna för läraryrket. Lärarutbildningens otydliga roll för lärarna och för läraryrket leder framförallt fram till frågan om hur en eller flera lärarutbildningar kan utformas för att öppna upp fler vägar in i läraryrket.

DET VÄCKER I SIN TUR FRÅGAN om en femårig lärarutbildning med examen från särskilda pedagogiska institutioner är motiverad. I det finska utbildningssystemet utfärdas exempelvis lärarexamen av ämnesinstitutionerna och inte av de pedagogiska institutionerna.¹⁷ Det binder även lärarutbildningen närmare andra utbildningar inom samma ämnesområde.

ETT EXEMPEL på en alternativ lärarutbildning är Teach for America (TFA), som grundades av Princetonstudenten Wendy Kopp i USA 1990. TFA är en ideell organisation som rekryterar toppstudenter från de bästa universitetsutbildningarna, ger dem en intensivutbildning i pedagogik och därefter placerar dem som lärare i problemskolor och skolor i fattiga områden. I en intervju i *The Economist* konstaterar Wendy Kopp att ”alla går in i väggen efter tre veckor i klassrummet”, men att det blir en skarp inlärningskurva som går över i förståelse och en förmåga att undervisa.¹⁸

TEACH FIRST är ett liknande initiativ i Storbritannien som rekryterar toppstudenter som får genomgå en intensivutbildning samtidigt som de arbetar som lärare under två års tid. Teach First sponsras av flera stora företag som också utgör attraktiva arbetsgivare för studenterna. Några av dessa företag erbjuder alla studenter som fullföljer programmet en första anställningsintervju.¹⁹

DET FINNS FLERA EXEMPEL på hur lärarutbildning och lärarträning kan utformas. En utbildningspolitik som utgår från lärarna och deras roll för skolans kvalitet har svårt att motivera att en enda lärarutbildning ska vara den enda vägen in i läraryrket, speciellt när det i forskningen är tydligt att utbildningen inte är avgörande för lärarkvaliteten. Det måste finnas utrymme för flera sätt att bli en framgångsrik lärare.

16 *Visible Learning*, Johan Hattie, Routledge 2009, sid 126

17 *Finnish Lessons*, Pasi Sahlberg, Teachers College Press 2012, sid 83

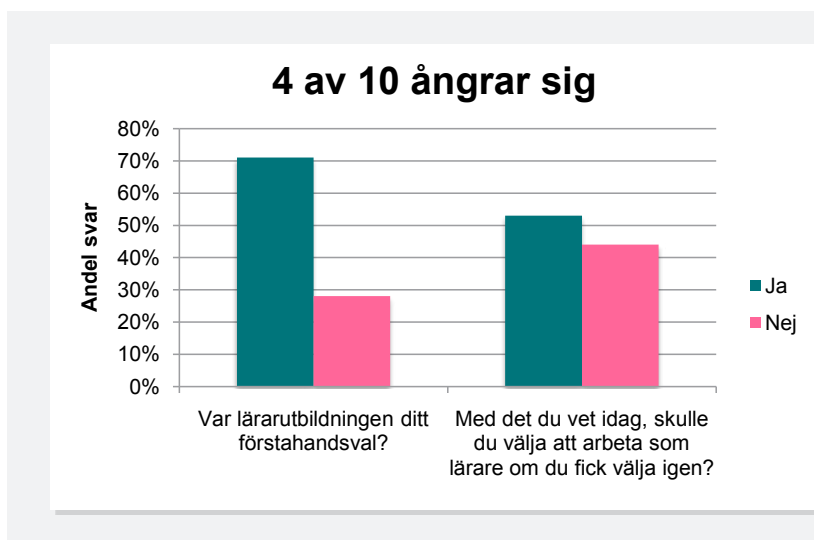
18 ”*The Teach for America Cult*”, *More Intelligent Life*, besökt 12-05-04 (<http://moreintelligentlife.com/print/1695>)

19 ”*Those Who Can*”, *The Economist*, besökt 12-05-04 (<http://economist.com/node/14133684/print>)

Lärarnas betyg – stolthet och missnöje

Håller lärarnas motivation och drivkraft i sig efter examen och under karriären? Tyvärr tycks svaret på den frågan för många lärare vara nej. Sammantaget framträder en dystert bild av lärarkårens motivation och intresse. Från förstahandsval i ansökningen till lärarutbildningen till ett stadigt sjunkande intresse för lärarjobbet efter examen och genom hela karriären. Det är uppenbart att det inte bara är i ansökningarna till lärarutbildningen som det behövs omfattande förändringar.

71 PROCENT AV LÄRARNNA i Handelskammarens undersökning uppger att lärarutbildningen var deras förstahandsval bland högskoleutbildningarna, men bara drygt hälften, 53 procent, skulle bli lärare igen om de fick välja på nytt (se figur 4). Nästan lika många, 44 procent, svarar att de inte skulle välja läraryrket igen.

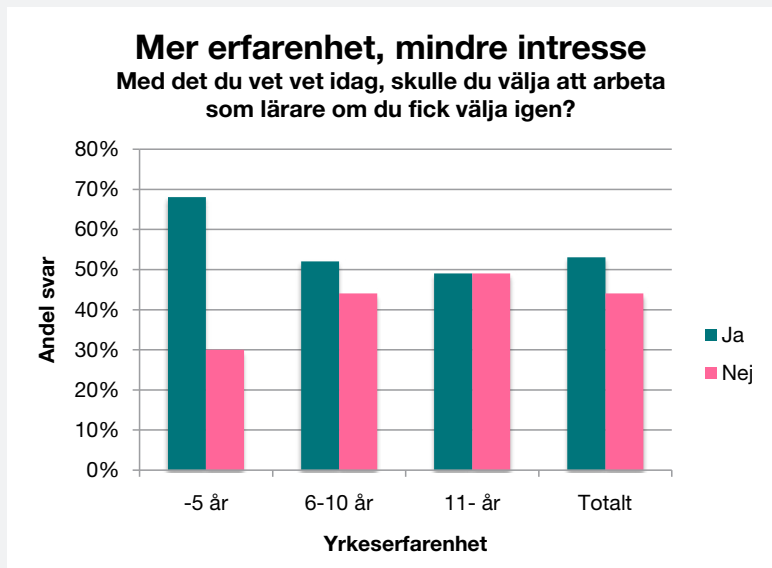


Figur 4. Diagrammet visar att andelen lärare som sökte till lärarutbildningen som förstahandsval är markant större än andelen lärare som skulle välja att bli lärare om de fick välja igen. Det indikerar en tydlig nedgång i lärarnas intresse för sitt yrke.

INTRESSET FÖR LÄRARYRKET kan alltså i någon mån sägas ha sjunkit med knappt 20 procentenheter sedan de ansökte till lärarutbildningen. Det motsvarar att var femte lärare har förlorat intresset för sitt yrkesval. Dessutom svarar mer än fyra av tio att de inte skulle välja läraryrket igen och därmed att de i någon mening ångrar sina yrkesval och inte trivs på sina arbeten.

SVAREN SKILJER SIG mellan lärare beroende på hur länge de har arbetat. Bland de som befinner sig i början av sin karriär svarar 68 procent att de är nöjda med sitt yrkesval. Andelen positiva omdömen sjunker med stigande yrkeserfarenhet och bland dem som arbetat mer än elva år som lärare svarar bara 49 procent att de skulle bli lärare igen om de fick välja på nytt (se figur 5).

Figur 5. Figuren visar andelen lärare som skulle välja läraryrket igen om de fick välja på nytt. Staplarna representerar de svarande som arbetat upp till fem år, sex till tio år respektive elva år eller mer som lärare. Längst till höger visas genomsnittresultatet för samtliga lärare.

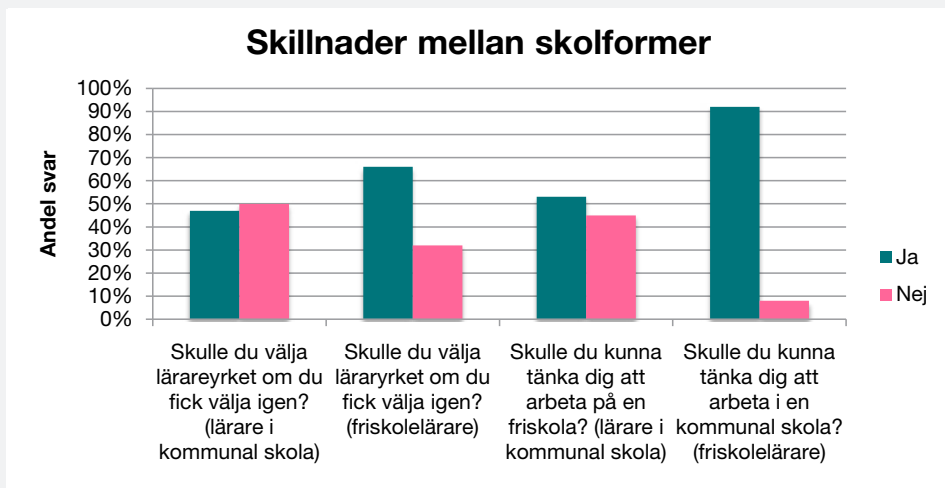


INTRESSET VERKAR SKILJA SIG ÅT mellan skolformer. En märkbart större andel av friskolelärarna, 67 procent jämfört med 47 procent bland de lärare som arbetar i kommunala skolor, uppger att de skulle välja läraryrket igen. Det här resultatet kan delvis förklaras av att skillnaderna mellan skolformer sammanfaller med skillnader som beror på hur länge man har arbetat som lärare. Bland de tillfrågade lärarna har en majoritet av dem som arbetar på friskolor arbetat mindre än tio år som lärare medan det omvända gäller för kommunala skolor.

OAVSETT OM SKILLNADERNA mellan friskolor och kommunala skolor beror på skolformen, antalet yrkesverksamma år som lärare eller något annat så säger det någonting viktigt om arbetsmiljön. Både skillnader i personalsammansättning och personalens uppfattning om läraryrket bidrar till att skapa märkbart olika förutsättningar för arbetsmiljön och yrkesidentiteten i kommunala skolor och friskolor.

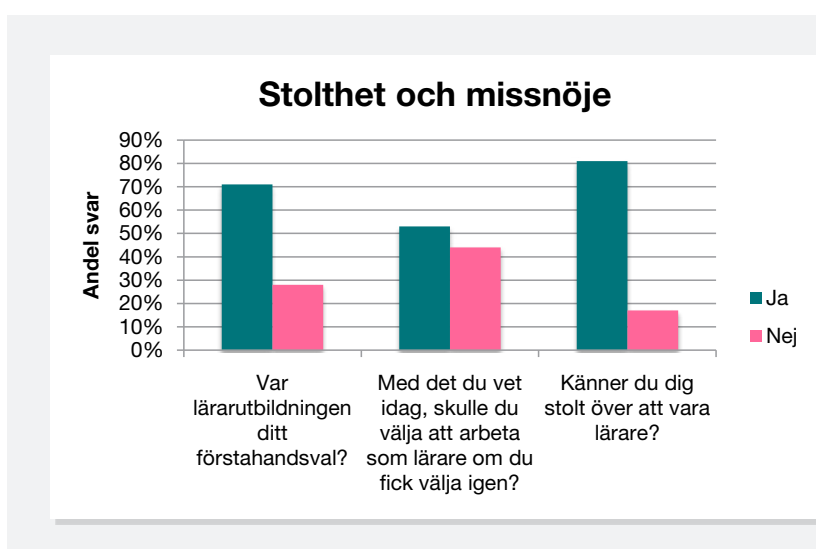
DET FINNS YTTERLIGARE en anmärkningsvärd skillnad mellan lärare i friskolor och kommunala skolor, nämligen vad de tycker om varandras arbetsplatser. Bland friskolelärarna kan nästintill alla, 92 procent, tänka sig att arbeta i en kommunal skola. Bara hälften, 53 procent, av lärarna i kommunala skolor kan tänka sig att arbeta i en friskola. Bland kommunalskolelärarna säger 45 procent att de inte kan tänka sig att arbeta i en friskola (se figur 6).

Figur 6. Figuren illustrerar skillnader mellan friskolelärare och lärare som arbetar på kommunala skolor. Varje stapelpar anger hur antingen friskolelärare eller kommunalskolelärare har svarat på frågan som hör till stapelparet.



LÄRARE I FRISKOLOR och kommunala skolor har tydligen väldigt olika bilder av varandras jobb. Det finns dock inga tydliga skillnader i friskolelärares svar som motiverar den avogast inställningen bland kommunalskolelärare till att arbeta på friskolor. Tvärtom är friskolelärare exempelvis mer benägna än kommunalskolelärare att välja läraryrket igen (66 mot 47 procent), vilket åtminstone inte indikerar något särskilt missnöje bland friskoleläraarna.

SKA LÄRARNAS NEGATIVA OMDÖME om läraryrket tolkas som att de inte vill vara lärare längre? Det tycks inte vara så enkelt. När lärarna fick frågan om huruvida de vara stolta över att vara lärare eller inte svarade 81 procent ja medan 17 procent svarade nej (se figur 7). Stoltheten tycks sjunka något med antalet yrkesverksamma år som lärare, men inte anmärkningsvärt. Bland de som arbetet mindre än fem år som lärare svarar 85 procent att de är stolta över sitt yrkesval, men även bland de som har arbetat över elva år svarar 80 procent att de är stolta att vara lärare. Detta kan jämföras med att mer än åtta av tio lärare i Lärarnas Riksförbunds arbetsmiljöundersökning från 2011 anser att de tillför andra och samhället något positivt.²⁰



Figur 7. Diagrammet visar hur lärarnas svar fördelar sig på de tre olika frågorna. Det är tydligt att lärarna är stolta över att vara lärare men att många av dem märkbart har tappat intresset för sina arbeten.

BLAND DE 503 GYMNASIELÄRARNNA i Handelskammarens undersökning framträder bilden av en yrkeskår som förlorat sin yrkesidentitet. De är stolta över att vara lärare, men upplever i stor utsträckning att de inte får göra lärarjobb. Lärarjobbet och lärarnas arbetsuppgifter glider isär och det skadar både skolan och lärarna.

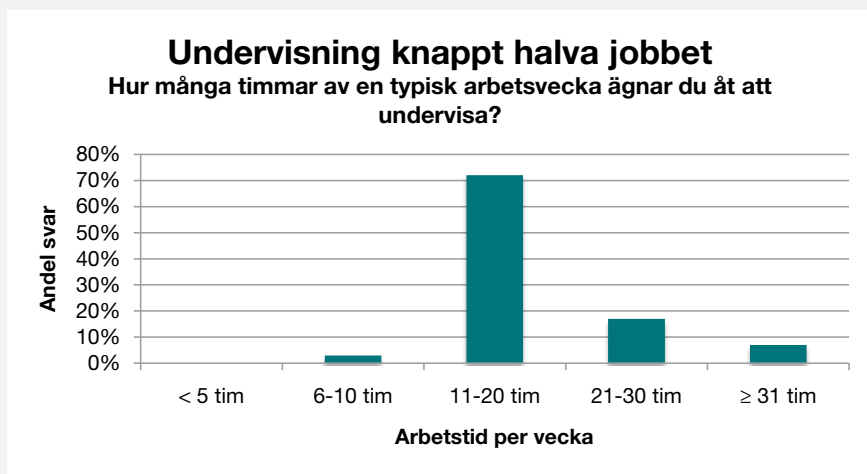
Tid för undervisning

Lärare undervisar. Det är antagligen den arbetsuppgift som flest människor förknippar läraruppdraget med. Det är också den arbetsuppgift som tydligast hänger ihop med lärarnas utbildning och deras särskilda kompetens. Det vore rimligt att förvänta sig att undervisningen därför upptar en stor del av lärarens arbetstid, men lärarna i Handelskammarens undersökning ger en annan bild av lärarjobbet.

TRE FJÄRDEDELAR AV LÄRARNNA, 75 procent, ägnar mindre än halva sin arbetstid åt undervisning (se figur 8). Genomsnittsläraren arbetar 18,7 timmar per vecka med undervisning och genomsnittslärarens arbetsvecka ska enligt SKL vara 45,5 timmar. Det motsvarar ca fyra entimmeslektioner per arbetsdag. Drygt var tionde lärare, 12 procent, svarar att de undervisar mindre än 15 timmar per vecka. En femtedel av lärarna, 20 procent, svarar att de undervisar mer än 20 timmar per vecka.

²⁰ Arbetsmiljöundersökningen 2011, Lärarnas Riksförbund 2011, sid 15

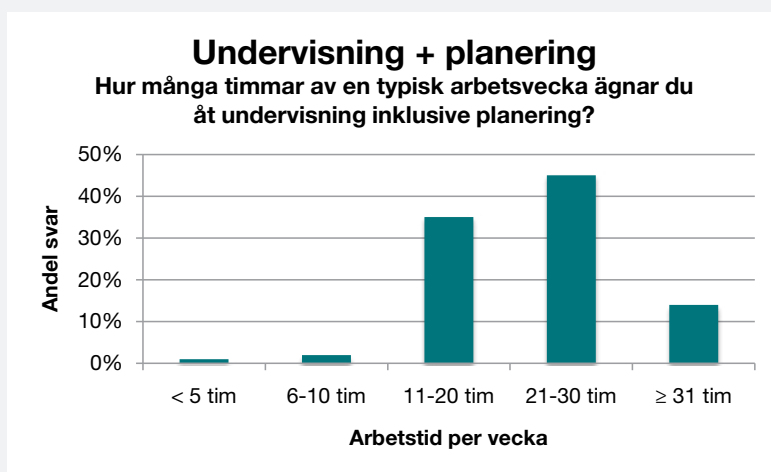
Figur 8. Figuren visar hur mycket tid lärarna lägger på att undervisa under en typisk arbetsvecka. Varje stapel anger hur stor andel av de tillfrågade lärarna som lägger hur mycket tid på undervisningsarbetet.



RESULTATET SKULLE MÖJLIGTVIS kunna påverkas av att lärarna inte räknar med de arbetsuppgifter som är förknippade med själva undervisningen. Undervisning kräver planering, vilket betyder att det vore orimligt att anta att lärare skulle ägna hela sin arbetstid åt själva undervisningen. Däremot vore det mer rimligt att anta att planering och undervisning tillsammans skulle utgöra en majoritet av lärarens arbetsuppgifter, men så är det inte alltid.

NÄR MAN INKLUDERAR PLANERING i undervisningstiden svarar lite mer än hälften av lärarna, 59 procent, att de ägnar mer än 20 timmar per arbetsvecka åt planering av undervisning och undervisning (se figur 9). De allra flesta av dessa lärare svarar att planering och undervisning upptar mellan 21-30 timmar per vecka. Mer anmärkningsvärt är det emellertid att nästan fyra av tio lärare, 38 procent, ägnar som mest 20 timmar - mindre än halva sin arbetstid - sammanlagt åt planering av undervisning och undervisning. Av dessa lärare ägnar de flesta 11-20 timmar per vecka åt planering och undervisning.

Figur 9. Figuren anger hur mycket tid lärarna lägger sammanlagt på planering av undervisning och undervisning. Varje stapel anger hur stor andel av de tillfrågade lärarna som ägnar motsvarande tid åt planering och undervisning.



VAD BETYDER lärarnas undervisningstid för utbildningen och för lärarkvaliteten? Intuitivt är det lätt att anta att mer undervisningstid skulle ge bättre utbildning, men undervisningstid är ingen bra indikator på utbildningskvalitet. Finland är ett av de länder vars elever har presterat bäst i Programme for International Student Assessment (PISA), men samtidigt har de finska

lärarna färre undervisningstimmar än lärare i de flesta andra OECD-länderna.²¹ Bara Israel, Ryssland, Polen och Grekland har färre undervisningstimmar per lärare och år.

DET SOM ÄR SÄRSKILT INTRESSANT med undervisningstiden är att det är en av de arbetsuppgifter som starkast förknippas med lärarnas utbildning och deras pedagogiska kompetens. Att undervisningen inte tar upp hela arbetstiden säger kanske ingenting i sig, men det föranleder frågan om vad lärarna gör med resten av sin arbetstid. Svaret på den frågan är å andra sidan av stor betydelse för både lärarkvalitet och utbildningskvalitet.

Ingen tid till jobbet på grund av arbetsuppgifterna

Lärarnas arbetstid är indelad i reglerad arbetstid och förtroendearbetstid. Den reglerade arbetstiden är den tid som läraren är knuten till sin arbetsplats förväntas genomföra huvudparten av sina arbetsuppgifter. Lärarna får själva förfoga över sin förtroendearbetstid och avgör när och var de vill förlägga den. Förtroendearbetstiden ska huvudsakligen användas för planerings- och uppföljningsarbete.

ÅRSARBETSTIDEN för en kommunalt anställd lärare motsvarar enligt Statens Kommuner och Landsting (SKL) 2007 timmar före semester. I snitt arbetade kommunalt anställda lärare år 2008 1767 timmar under 194 dagar per år, vilket motsvarar en normal arbetsvecka på 45,5 timmar.

DEN REGLERADE ARBETSTIDEN för kommunalt anställda lärare omfattar 1360 timmar per år, vilket motsvarar drygt tre fjärdedelar av den totala arbetstiden (77 procent). Den reglerade arbetstiden ska i praktiken omfatta merparten av lärarens arbetsuppgifter och anger ”en tidsmässig ram inom vilken lärarens arbetsuppgifter ska rymmas utöver de uppgifter som lärare fullgör inom sin förtroendearbetstid”.²² Förutom undervisning kan den reglerade arbetstiden till exempel innehålla följande uppgifter:²³

- » Tillsyn
- » Utvecklings- och läroplansarbete
- » Kompetensutveckling
- » Samverkan (med arbetslag, skolledning, myndigheter, näringsliv, annan personal m.m.)
- » Utvärdering
- » Dokumentation
- » Information
- » Marknadsföring
- » Administration (schemaläggning, beställning, inköp, elevuppgifter, betygsadministration)
- » Ledningsuppgifter (inom arbetsenheter, program, kurser, ämnen m.m.)
- » Deltagande i den verksamhetsförlagda delen av lärarutbildningen
- »Handledning av andra lärare, lärarassistenter m.m.
- » Samordning (ämnes- och institutionsarbete, samverkan med föräldrar m.m.)

LÄRARNAS ARBETSTID fylls alltså med betydligt mer än undervisning och pedagogiskt arbete. Det dras ingen tydlig gräns för vad som tillhör lärarnas arbetsuppgifter och vad som inte gör det.

FÖRTROENDEARBETSTIDEN MOTSVARAR 407 timmar per år eller 23 procent av den totala arbetstiden. Förtroendearbetstiden ska i första hand användas till för- och efterarbete som är kopplat till undervisningen, spontana elev- och föräldrakontakter samt för egen utveckling.²⁴

 21 *Finnish Lessons*, Pasi Sahlberg, Teachers College Press 2012, 76

22 *Lärares Arbetstid*, SKL 2010, sid 10

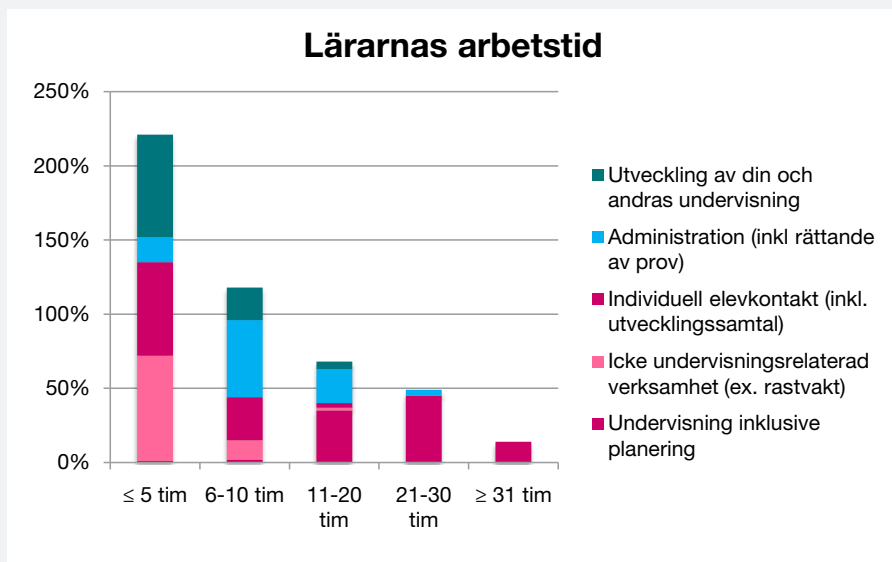
23 Ibid sid 11

24 Ibid sid 14

ÖVERLAG HANDLAR STYRNINGEN om vad som ska ingå i lärarnas arbete och hur arbetstiden ska se ut. Det finns få eller inga avgränsningar av vilka övriga uppgifter som kan tillkomma till arbetsbeskrivningen.

LÄRARNAS FICK I UNDERSÖKNINGEN beskriva hur mycket tid de lägger på olika typer av arbetsuppgifter. Deras svar indikerar att de inte får använda och utveckla sin pedagogiska kompetens för att utföra de arbetsuppgifter som hör till läraruppdraget (se figur 10). De har helt enkelt inte tid att vara lärare på grund av sina arbeten. Lärarjobbet blandas ut med allt fler andra uppgifter som kräver andra kompetenser eller färdigheter.

Figur 10. Diagrammet visar hur mycket tid lärarna i genomsnitt lägger på olika arbetsuppgifter under en typisk arbetsvecka. Varje färg representerar en arbetsuppgift och tjockleken på fältet i respektive stapel anger hur stor andel av de tillfrågade lärarna som lägger motsvarande tid på arbetsuppgiften i fråga. Arbetsuppgifterna kan inte summeras i höjded efter som samma lärare kan svara att de ägnar fem timmar åt flera olika arbetsuppgifter. Däremot visar diagrammet att genomsnittsläraren lägger många små delar av sin arbetstid på arbetsuppgifter som inte omedelbart hänger ihop med eller bidrar till lärarnas pedagogiska uppdrag.



BLAND DE TILLFRÅGADE lärarna svarar 15 procent, mer än var tionde lärare, att de ägnar mer än fem timmar varje arbetsvecka åt arbetsuppgifter som helt saknar koppling till undervisningen, till exempel rastvaktande. Det är inte bara ett slöseri med kompetens utan också en ekonomisk förlust – både företagsekonomiskt och samhällsekonomiskt.

ATT ANSTÄLLA LÄRARE för deras specialkompetens och sedan låta dem utföra arbetsuppgifter som inte kräver eller ens drar nytta av denna kompetens innebär i praktiken att man betalar för en lärare men får exempelvis en vaktmästare, en kontorsassistent eller en fritidsledare. Samhället i sin tur förlorar på att lärarna ägnar sin kompetens och arbetstid åt uppgifter som inte främjar elevers lärande.

KNAPPT VAR TREDJE LÄRARE svarar att de ägnar mer än fem timmar per vecka åt individuell elevkontakt utanför undervisningen, inklusive utvecklingssamtal. Kontakten med eleverna är en viktig och nödvändig del av undervisningen och lärarens uppdrag. Lärarna är en av de viktigaste faktorer som påverkar elevernas prestationer och relationen till elevernas är en av de viktigaste faktorerna som påverkar lärarens positiva inverkan.²⁵ Risken när en så stor andel av lärarna säger att de lägger förhållandevis lite tid på individuell elevkontakt är att kontakten blir fragmenterad och relationen bristfällig.

²⁵ Visible Learning, John Hattie, Routledge 2009, sid 118

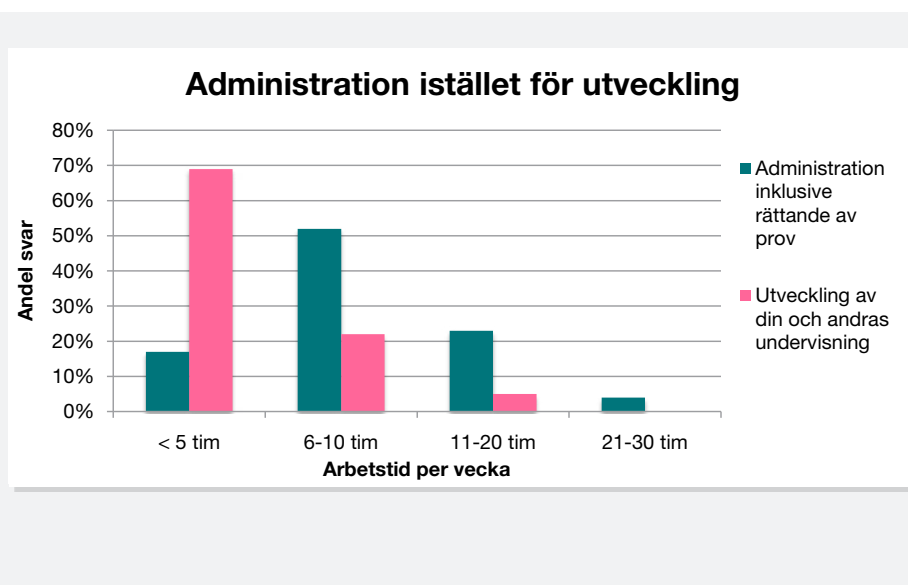
DEN ARBETSUPPGIFT utanför undervisningen som upptar mest tid för störst andel av lärarna är administration, inklusive rättande av prov. Nästan åtta av tio lärare, 79 procent, svarar att de ägnar mer än fem timmar varje vecka åt administration. Drygt var femte lärare, 23 procent, ägnar mellan 11-20 timmar per vecka - alltså flera arbetsdagar - åt administrativa uppgifter.

DET FINNS EN TYDLIG TREND bland lärarna som gör gällande att ju längre man har jobbat som lärare, desto mer administrativa arbetsuppgifter har man. Bland de lärare som har arbetat mindre än fem år svarar 74 procent att de ägnar mer än fem timmar åt administrativa uppgifter. Motsvarande siffror bland de lärare som har arbetat mellan sex och tio år är 78 procent och bland de lärare som har arbetat mer än elva år svarar 84 procent att de ägnar mer än fem timmar per vecka åt administration. Även om det kan verka intuitivt att de med mest erfarenhet tar ett administrativt ansvar så ska man minnas att det sker på bekostnad av den pedagogiska erfarenhet och specialkompetens som de också har eller borde ha haft möjlighet att samla på sig.

DET ÄR UPPEBART att lärarna ägnar mycket tid åt uppgifter som inte direkt har att göra med deras pedagogiska kompetens eller deras uppdrag gentemot eleverna, men hur mycket tid blir det kvar till kärnuppdraget? De tillfrågade lärarna fick ange hur mycket arbetstid de ägnar åt utvecklingsarbete under en normal arbetsvecka. Nästan sju av tio lärare, 69 procent, svarade att de sammanlagt ägnar mindre än fem timmar varje vecka åt att utveckla sin och andras undervisning. Endast 27 procent av lärarna svarar att de arbetar mer än fem timmar varje vecka med att utveckla undervisningsarbetet.

ATT LÄRARNA LÄGGER SÅ LITE TID på att utveckla sin egen och sina kollegors undervisning påverkar också lärarnas arbetsmiljö. Enligt en annan undersökning anser bara drygt sex av tio lärare att de får stöd och återkoppling av sina kollegor.²⁶

DRYGT VAR FEMTE LÄRARE, 27 procent, svarar att de ägnar mer än fem timmar per arbetsvecka åt utvecklingsarbete. Det kan jämföras med att mer än tre fjärdedelar, 79 procent, av lärarna ägnar mer än fem timmar åt administrativa arbetsuppgifter. Det är nästan tre gånger fler lärare som ägnar minst sex timmar per vecka åt administration jämfört med antalet lärare som ägnar samma tid åt att utveckla sin egen och sina kollegors undervisning (se figur 11). Det är en ekvation som inte går ihop. Lärarna framstår som förvaltare och förmyndare snarare än utbildare och utvecklare och det sker på bekostnad av de arbetsuppgifter som lärarna ska vara specialutbildade för att jobba med.



Figur 11. Diagrammet visar mycket tid lärarna lägger på att utveckla sin egen och sina kollegors undervisning jämfört med hur mycket tid de ägnar åt administrativa arbetsuppgifter. Det är tydligt att det administrativa arbetet tar en större andel av lärarnas tid i anspråk medan andelen lärare som ägnar mer än 10 timmar per vecka åt utvecklingsarbete är försvinnande liten jämfört med andelen lärare som lägger samma tid på administration.

26 Arbetsmiljöundersökning 2011, Lärarnas Riksförbund 2011, sid 19

NÄR LÄRARNA INTE HAR TID för utvecklingsarbete går ett viktigt återkopplingsmoment förlorat. Kontakten mellan lärare och deras utvärdering av varandras arbete bidrar till att utveckla både lärare och skola.


DET GLAPP SOM LÄRARNA BESKRIVER mellan läraryrket och deras faktiska arbetsuppgifter tycks vara en del av en bestående trend. Enligt Lärarnas Riksförbunds arbetsmiljöundersökning från 2011 tycker nio av tio lärare att den administrativa arbetsbördan har ökat under de senaste fem åren.²⁷

I EN UNDERSÖKNING från 2004 uppgav mer än hälften (56 procent) av de tillfrågade lärarna anser att delar av deras arbetsuppgifter skulle kunna delegeras till annan personal än lärare.²⁸ I en intervju kopplad till undersökningen berättade några av de tillfrågade gymnasielärarna att de utförde många arbetsuppgifter som tidigare hanterades av annan personal, exempelvis att boka salar, hantera intern och extern ekonomi samt att vara salsvakter under nationella prov.²⁹ Lärarna i undersökningen ger som exempel på arbetsuppgifter som kan delegeras till annan personal bland annat administration, bispisning och städning. Blotta tanken på att det skulle finnas lärare som arbetar med att städa och diska borde stämma till eftertanke bland beslutsfattare på alla nivåer i skolsystemet. Det är helt enkelt inte en effektiv eller ändamålsenlig arbetsfördelning.

NÄR LÄRARNA I UNDERSÖKNINGEN fick ange hur mycket tid de lägger på olika arbetsuppgifter fick man följande (fallande) rangordning:³⁰

- » Undervisning
- » Planering
- » Elev-, student- och föräldrasamtal
- » Dokumentation
- » Konferenser
- » Administrativa uppgifter
- » Internt och externt samarbete
- » För- och efterarbete inkl. rättning
- » Kompetensutveckling
- » Reflektion
- » Introduktion / mentorskap
- » Utvecklingsarbete, forskning
- » Medverkan i lärarutbildningens verksamhetsförlagda del

TILL INNEHÅLLET stämmer listan relativt väl överens med SKL:s lista med exempelarbetsuppgifter. Däremot är det anmärkningsvärt att många av de uppgifter som har med lärarnas professionella utveckling att göra får väldigt låg prioritet medan administrativa sysslor tar mycket tid i anspråk. Det bör också noteras att introduktion av nya lärare, mentorskap och delaktighet i lärarstudenternas praktik får en mycket liten del av lärarkårens samlade tid och uppmärksamhet. Mot bakgrund av detta finns det all anledning att fråga sig vad lärarna är utbildade för, vad de gör på jobbet och vad som egentligen är ett riktigt lärarjobb.

 27 *Arbetsmiljöundersökning 2011*, Lärarnas Riksförbund 2011, sid 29

28 *I rättan tid*, Lärarförbundet 2004, sid 43

29 *Ibid* sid 36-37

30 *Ibid*, sid 47

3. Karriären

- Mållöst, planlöst och lönlöst

I det här kapitlet behandlas lärarnas karriärer. Det finns en föreställning om att lärarexamen betyder att man ska arbeta som lärare. Det betyder att de människor som funderar på att läsa en lärarutbildning måste förhålla sig till en förväntat avsmalnad arbetsmarknad efter examen. Det innebär också att alla som inte väljer att läsa en lärarutbildning i mångt och mycket stängs ute från en karriär som lärare. Valet av utbildning och jobb smälter ihop och blir valet att bli eller inte bli lärare. Men vad händer med dem som blir lärare? Hur ser en lärarkarriär ut? Vad vill lärarna bli och vad kan de förvänta sig av sina karriärer?

Kompetensutvecklingstaket

När lärarna i Handelskammarens undersökning fick redogöra för sin arbetstid framkom det att lärarkåren ägnar mer tid åt administration än vad de lägger på att utveckla undervisningen. Det ger skäl till oro för lärarnas professionella utveckling. Lärarna säger själva att deras kompetens kräver mer än vad de lärde sig under sin lärarutbildning, men finns det tid för kompetensutveckling?

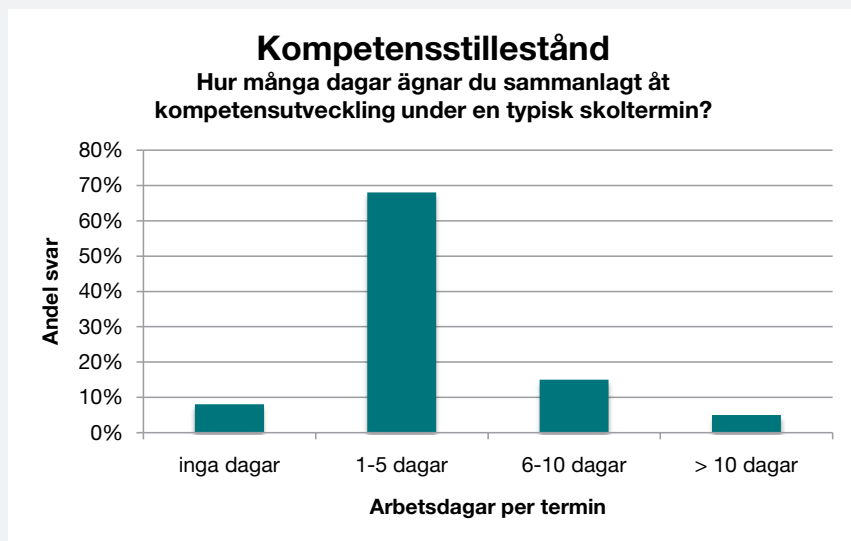
ENLIGT STATENS KOMMUNER och Landsting (SKL) ska det vara ett riktmärke att varje lärare ska ägna 104 timmar per läsår åt sin egen kompetensutveckling.³¹ Om man utgår från SKL motsvarar en genomsnittslärares arbetsvecka 45,5 timmar, vilket motsvarar en arbetstid på 9,1 timmar per dag. Det skulle innebära att SKL:s riktmärke är att en lärare ska lägga 5,7 dagar per termin på kompetensutveckling. Om man istället räknar med 40 timmars arbetsvecka borde lärarna ägna 6,5 dagar per termin åt kompetensutveckling.

AV 503 TILLFRÅGADE gymnasielärare uppskattar 381st, 76 procent, att de ägnar maximalt fem dagar per termin åt sin egen kompetensutveckling (se figur 12). Nästan var tionde lärare svarar att de inte lägger någon tid alls på sin egen kompetensutveckling.

MER ÄN TRE FJÄRDEDELAR av lärarna ligger under SKL:s riktmärke för kompetensutvecklingstid, som därmed måste tolkas mer som ett tak än som ett genomsnitt. För den svenska skolans skull hade det nog varit bättre om det hade varit ett golv. Den svenska lärarkåren lider av kompetensstillestånd.

 31 *Lärares arbetstid*, SKL 2010, sid 12

Figur 12. Figuren visar hur mycket tid de tillfrågade lärarna ägnar åt kompetensutveckling under en typisk skoltermin. Det är tydligt att den absolut största andelen av lärarna ägnar maximalt fem dagar per termin åt kompetensutveckling.



GIVET HUR DET SVENSKA SKOLSYSTEMET ser ut kan man argumentera för att läraernas kompetensutveckling är viktigare här än i många andra länder. I Finland är de minsta kraven på kompetensförsörjning mindre, men läraryrket attraherar många fler sökande, antagningsprocessen till lärarutbildningen är mycket mer krävande och bara en av tio sökande kommer in. Det betyder att de finska lärarna på många vis har bättre grundförutsättningar för att klara av yrket, oberoende av utbildning och kompetensutveckling. Situationen för många svenska lärare ser väldigt annorlunda ut och kompetensutvecklingen är ett sätt att förbättra deras grundförutsättningar lika mycket som att utveckla specialkunskaper.

OM LÄRARNÄ INTE FÅR lägga tillräckligt med tid på kompetensutveckling kommer det drabba både dem och eleverna. Enligt SKL ska kompetensutvecklingen avse ”insatser som syftar till att utveckla lärarens förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande”.³² Det är en formulering som utelämnar två viktiga faktorer.

FÖR DET FÖRSTA är kompetensutvecklingen central för lärarens egen utveckling och karriär. Om lärarna inte får fortsätta utvecklas måste de onekligen falla tillbaka på att upprepa sig i sitt arbete både vad avser metod och ämnesinnehåll. Det innebär i sin tur att skolan förlorar den vetenskapliga förankring och kontakt med forskningsfronten som så tydligt efterlyses i utbildningspolitiken.

FÖR DET ANDRA innebär avsaknaden av läraernas kompetensutveckling inte att elevernas förutsättningar för lärande förblir desamma. Tvärtom är risken stor att lärarens förmåga att utföra sitt arbete försämras - inte minst om arbetstiden istället ägnas åt administration - vilket i slutändan påverkar eleverna negativt.

OM MAN DELAR UPP lärarnas svar efter hur lång yrkeserfarenhet de har framkommer det även att kompetensutvecklingen bara förändras marginellt under karriären. I genomsnitt ägnar lärare med mindre än fem års yrkeserfarenhet fyra dagar per termin åt kompetensutveckling. Lärare med mellan sex och tio års erfarenhet lägger i genomsnitt fem dagar per termin på kompetensutveckling och lärare som har arbetat mer än elva år har i genomsnitt sex dagar per termin till sitt förfogande.

32 Ibid sid 12

DET ÄR ALLTSÅ FÖRST EFTER att ha arbetat i mer än elva år som genomsnittsläraren tar sig över SKL:s riktmärke för kompetensutveckling, och även då bara marginellt. Det är minst sagt svårt att se hur lärarna ska hinna med att både utveckla sin pedagogiska kompetens, sin ämneskompetens och förhoppningsvis även specialisera sig inom någon del av sitt arbete.

I EN ANNAN UNDERSÖKNING från 2011 svarade tre av fyra lärare att de inte har tillräckligt med tid för sin egen utveckling.³³ Nästan hälften av de tillfrågade lärarna i samma undersökning svarade dessutom att de inte har tillräckligt med tid för att hinna med samarbete med kollegor och arbetslag.

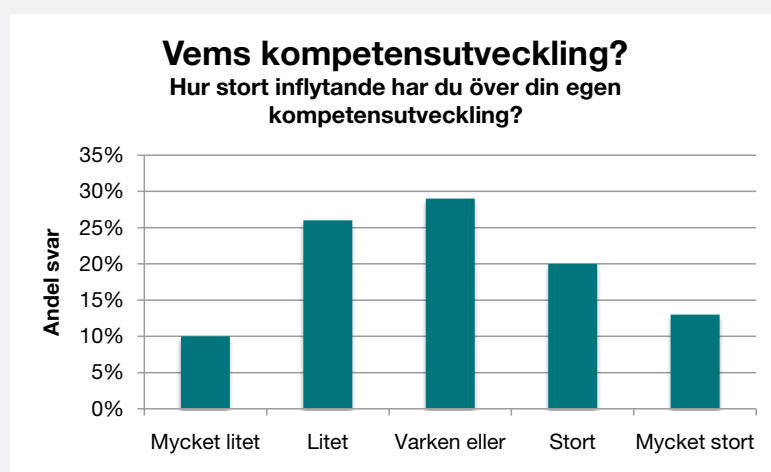
OM DET HADE VARIT SÅ att lärarnas hade ägnat mycket tid åt kompetensutveckling hade det kanske inte varit ett problem att andelen kompetensutveckling inte förändras särskilt mycket med tiden, men så är inte fallet. När det istället handlar om relativt lite tid riskerar det att förhindra och motverka specialisering och utveckling av läraryrket.

Planlös professionell utveckling

Kompetensutvecklingen styrs inte bara av den tid den tillåts uppta, utan även av lärarens inflytande över sin egen utveckling. Bland de 503 lärarna i Handelskammarens undersökning uppger en tredjedel, 33 procent, att de har stort eller mycket stort inflytande över sin egen kompetensutveckling. Däremot uppger en lika stor andel av lärarna, 36 procent, att det har litet eller inget inflytande över hur deras kompetensutveckling utformas.

PÅ EN FEMGRADIG SKALA mellan ett (inget inflytande) till fem (mycket stort inflytande) svarar genomsnittsläraren att deras inflytande över deras egen kompetensutveckling motsvarar 2.99. Det kan tolkas som att de varken bestämmer själva eller följer något tydligt utformat program.

DET FINNS EN UPPENBAR RISK att det uppstår osäkerhet kring vem som ansvarar för innehållet i kompetensutvecklingen och att varken lärare eller skola därför upprättar någon långsiktig planering. Enligt en undersökning från 2011 svarade mer än var tionde lärare att de inte vet om deras arbetsgivare har kartlagt deras kompetens och knappt hälften av dem anser sig inte få den kompetensutveckling de behöver.³⁴



Figur 13. Diagrammet visar hur mycket inflytande de tillfrågade lärarna upplever att de har över sin egen kompetensutveckling. Lärarna har fått ange på en femgradig skala vilket inflytande de har från "mycket litet inflytande" till "mycket stort inflytande".

³³ Arbetsmiljöundersökning 2011, Lärarnas Riksförbund 2011, sid 28

³⁴ Ibid sid 13-14

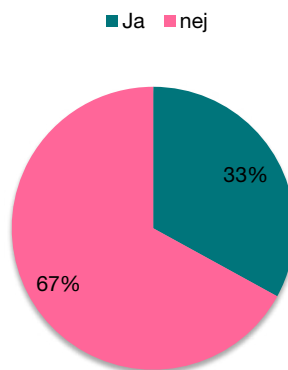
DE LÄRARE SOM UPPLEVER att de har mest inflytande över sin egen utveckling är de som har arbetat mellan sex och tio år. I den gruppen uppger 45 procent att de har stort eller mycket stort inflytande över sin kompetensutveckling. Det betyder alltså att mer än varannan lärare med mer än fem års erfarenhet ändå inte upplever att de har kontroll över sin egen kompetensutveckling. Det är mycket olyckligt inte minst eftersom det borde vara ungefär då i karriären, efter fem år, som lärarna verkligen har möjlighet att börja specialisera sig och utveckla en specialkompetens. Om varannan lärare inte får eller tar den möjligheten går Sverige miste om hälften av utvecklingspotentialen inom lärarkåren.

DEN NEGATIVA BILDEN förstärks ytterligare av att andelen lärare som upplever att de har litet eller mycket litet inflytande över sin kompetensutveckling ungefär lika stort oavsett hur länge de har arbetat som lärare.

FÖR ATT KUNNA TA ANSVAR för sin egen kompetensutveckling måste lärarna veta vilken tid och budget de har att förfoga över. Det visar sig dock att 65 procent av lärarna inte vet hur stor budget de har för sin egen kompetensutveckling (se figur 14). Bara 32 procent svarar att de vet ungefär hur stor skolans budget för deras kompetensutveckling är.

Figur 14. Figuren anger hur stor andel av lärarna som vet ungefär hur stor budget deras arbetsgivare har för deras kompetensutveckling. Två tredjedelar av de tillfrågade lärarna vet inte vilka medel som finns tillgängliga eller avsatta för deras kompetensutveckling.

Vad kostar det? Vet du ungefär hur stor budget skolan har för din kompetensutveckling?



PROBLEMET ÄR STÖRST bland de unga lärarna. Bland dem som arbetat mindre än fem år som lärare svarar 82 procent att de inte känner till hur stor budgeten för deras fortsatta kompetensutveckling är. Bland lärare som arbetat mer än elva år svarar fortfarande mer än hälften, 58 procent, att de inte känner till hur stor deras kompetensutvecklingsbudget är.

SAMMANTAGET FRAMTRÄDER en oroande bild av lärarnas professionella utveckling. Lärarna upplever inte själva att de har kontroll över sin utveckling, får inte avsätta särskilt mycket tid till utvecklingsarbetet och de allra flesta vet inte vilken budget som är avsatt för deras kompetensutveckling. Det är svårt för lärarna att forma individuella karriärer när arbetet och kompetensutvecklingen är så styrda samtidigt som ansvaret är otydligt och informationen är svårtillgänglig.

DET TYCKS SOM OM risken är stor att tid och pengar för kompetensutveckling till slut går till kortsiktiga åtgärder istället för långsiktiga utvecklingsplaner. SKL understryker att kompetensutvecklingsbegreppet utifrån skolans och lärarens behov ska inrymma ”såväl ämnesbreddning resp. ämnesfördjupning, didaktik/metodutveckling, forsknings- och utveck-

lingsarbete, arbetslagsutveckling, läroplans/programarbete, introduktion av ny teknik samt utveckling av den sociala kompetensen”.³⁵ SKL menar att ”kompetensbehovet bör fastställas såväl för en skola som för enskilda lärare vid skolan och resultera i individuella kompetensutvecklingsplaner”. De understryker också att ”varje enskild lärare förutsätts avsätta relativt omfattande tid för kompetensutveckling”.³⁶ Det verkar dessvärre långt ifrån självklart att lärarna ges de nödvändiga förutsättningarna för att genomföra detta i praktiken.

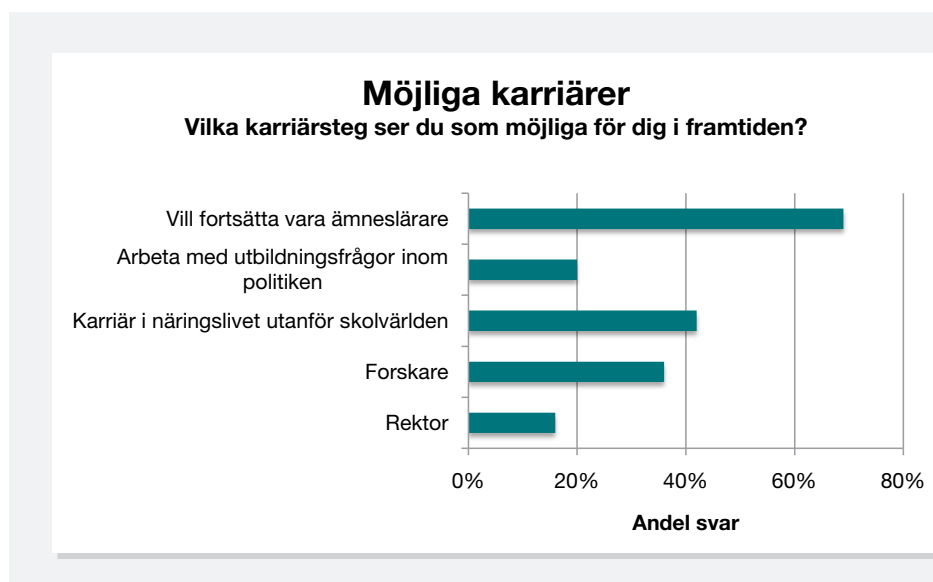
DET ÄR EN OLYCKLIG KOMBINATION. Söktrycket och intagningskraven till lärarutbildningen sjunker, vilket innebär att lärarstudenterna många gånger har sämre förutsättningar för att lära sig läraryrket samt att komma in i det praktiska arbetet. Samtidigt förvaltas lärarnas kompetensutveckling många gånger bristfälligt, vilket ytterligare försämrar förutsättningarna för lärarna att utveckla och kvalitetssäkra sin kompetens på olika vis.

Karriärvägar i skolsystemet

Det talas mycket om att locka människor till att bli lärare, men mindre om vad lärare blir eller vad de vill bli. För att läraryrket ska bli attraktivt måste det både locka människor och erbjuda dem utvecklingsmöjligheter. Det behövs helt enkelt både vägar in och ut ur läraryrket för att ta till vara på och utveckla lärarkårens kompetens.

2005 PUBLICERADE STATISTISKA CENTRALBYRÅN en undersökning av lärarnas arbetsmarknad. Drygt hälften av de tillfrågade lärarna att det i hög grad är viktigt att det finns karriärvägar inom läraryrket så som pedagogik- eller ämnesexpert.³⁷

LÄRARNAS I HANDELSKAMMARENS UNDERSÖKNING fick ta ställning till flera möjliga framtida karriärsteg och ange vilka som intresserade dem. Det mest populära alternativet var att fortsätta arbeta som ämneslärare, följt att arbeta i näringslivet utanför skolvärlden, att göra forskningskarriär och att arbeta med utbildningsfrågor i politiken (se figur 15). Sist bland alternativen kom rektorsjobb. Karriärvägarna inom utbildningssystemet lyckas inte framstå som lockande och konkurrenskraftiga och det är ett stort problem.



Figur 15. Diagrammet sammanfattar hur stor andel av lärarna som skulle kunna tänka sig de olika karriärstegen. Varje stapel anger hur stor andel av lärarna som svarade att de skulle kunna tänka sig att göra karriärsteget i fråga.

³⁵ *Lärares arbetstid*, SKL 2010, sid 12

³⁶ *Ibid* sid 14

³⁷ *Lärarnas Arbetsmarknad 2004*, Statistiska Centralbyrån 2005, sid 17

NÄSTAN SJU AV TIO LÄRARE, 69 procent, säger att de vill fortsätta sina karriärer som ämneslärare. Det signalerar ett klart och tydligt intresse för lärarjobbet, men det betyder inte att lärarna är ointresserade av att utvecklas eller att göra karriär. Tidigare i rapporten framkom det att lärarna är missnöjda med att de behöver utföra allt fler okvalificerade arbetsuppgifter som ligger utanför det pedagogiska uppdraget. I senare avsnitt av rapporten belyses också lärarnas intresse för att specialisera sig, bland annat inom pedagogik. I skrivande stund arbetar regeringen på ett förslag för att införa fler karriärsteg inom läraryrket. Det är ett lovligt initiativ inte minst för de lärare som helst vill fortsätta sin karriär som ämneslärare, men det är viktigt att satsningen inte bara utmynnar i nya titlar utan också förankras i konkret kompetensutveckling och ansvarstagande.

SOM DET HAR NÄMNTS TIDIGARE i rapporten har Litauen infört en obligatorisk certifiering av lärare i fem steg: junior lärare, lärare, senior lärare, metodutvecklare och expert.³⁸ Varje certifieringssteg är förknippat med en löneökning och ett ansvar som i stigande grad går från det lokala till det nationella perspektivet.

ENDAST 16 PROCENT av de tillfrågade lärarna skulle kunna tänka sig att arbeta som rektor. Detta borde stämma till eftertanke hos alla utbildningspolitiker och beslutsfattare i skolsystemet. Det behövs attraktiva karriärvägar inom skolsystemet som tar till vara på lärarnas individuella kompetenser för att utveckla skolorna. Det behövs dessutom rektorer med gedigen kompetens och erfarenhet av lärarjobbet. Rektorsrollen borde vara en viktig och attraktiv förändringsledare inom utbildningsväsendet, men enligt lärarnas uppfattning är det långt ifrån självklart att det är så.

20 PROCENT AV LÄRARNÄ kan tänka sig att arbeta med utbildningsfrågor inom politiken. Det betyder att det finns potential för att ta till vara på deras pedagogiska expertis och deras erfarenheter i utvecklingen av skolsystemet på olika nivåer. Mot den bakgrunden är det emellertid förvånansvärt få av de synliga ledande positionerna i skolsystemet innehas av människor med lärarerfarenheter. De som fattar beslut om lärarnas arbete och kompetens saknar i många fall själva både kompetens och erfarenheter från skolsystemet. Det motverkar i sin tur den forskningsförankring av utbildningen som allt oftare efterlyses i den svenska skolan.

LÄRARNAS STORA INTRESSE för utbildningspolitiken kan även tolkas som ett orostecken. Att så många lärare svarar att de kan tänka sig att arbeta inom utbildningspolitiken kan indikera att de har blivit så missnöjda med hur skolan fungerar att de föredrar att arbeta med att ändra den utifrån istället för att fortsätta arbeta i skolorna. Oavsett om det beror på intresse eller missnöje finns det många lärare som vill engagera sig inte bara i skolorna utan även på andra nivåer i skolsystemet.

LÄRARNAS INTRESSE för skolsystemet och för utbildningspolitik antyder också att det finns oförverkligad potential för att skapa karriärvägar till regionala och nationella ledande specialistpositioner inom skolsystemet. Konsultbolaget McKinsey drar i sin rapport om framgångsrika skolsystem slutsatsen att det i moderna skolsystem behövs en mellanhand mellan den centrala nationella styrningen och den lokala skolstyrningen.³⁹ En sådan regional eller ämnesorienterad mellanhand skulle med fördel ledas av människor med erfarenhet av att arbeta som lärare, vilket rapportförfattarna också understryker.⁴⁰

EN DRYG TREDJEDEL av lärarna kan tänka sig en forskningskarriär. Detta är något som borde uppmuntras inte minst för att förstärka kopplingen mellan undervisning och forskning.

38 Ibid sid 78

39 *How the world's most improved school systems keep getting better*, McKinsey&Company 2010, sid 81-82

40 Ibid sid 87

Notera att det inte nödvändigtvis behöver avgränsas till att gälla pedagogisk forskning utan även bör kunna omfatta forskning inom undervisningsämnet.

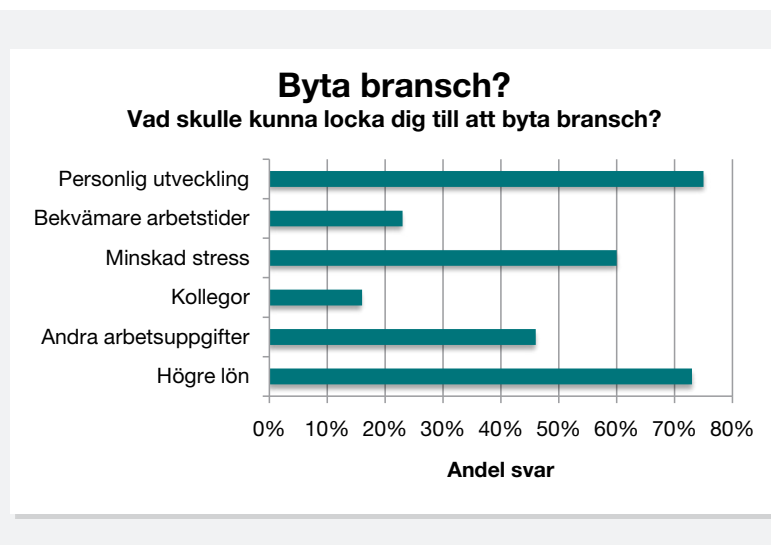
Att byta bransch – på gott och ont

42 procent av lärarna säger att de skulle kunna tänka sig en fortsatt karriär i näringslivet utanför skolvärlden. En oroande tolkning av detta är att lärarna vill söka sig bort från läraryrket – på grund av negativa upplevelser. Enligt en annan undersökning överväger fyra av tio lärare att byta jobb och den största anledningen är att lönen är för dålig.⁴¹ Det bör tolkas som en varningssignal, men att byta bransch behöver heller inte vara någonting dåligt.

EN UNDERSÖKNING från Statistiska Centralbyrån visar ca fyra av tio lärare har övervägt att lämna läraryrket, framförallt på grund av lönen och den psykosociala arbetsmiljön. Samma undersökning visar emellertid även att 17 procent av de tillfrågade gymnasielärarna allvarligt hade övervägt att byta jobb det senaste året för att de ville prova på ett nytt yrke.⁴²

NÄR LÄRARNA i Handelskammarens undersökning får svara på vad som skulle kunna locka dem till att byta bransch framträder en nyanserad bild som reflekterar både viljan att byta från någonting och önskan om att byta till någonting. Båda dessa är viktiga att ta hänsyn till.

DET VANLIGASTE SKÅLET lärarna anger för att vilja byta bransch är personlig utveckling, tätt följd av önskan om en högre lön och minskad stress (se figur 16). Tre fjärdedelar av lärarna kan tänka sig att byta bransch för sin personliga utvecklings skull. Det visar på en positiv drivkraft och ett intresse bland lärarna att bredda sig genom att samla kompetens och erfarenheter utanför skolvärlden. Det är en drivkraft som Sverige skulle tjäna på att utnyttja bättre



Figur 16. Diagrammet visar vilka faktorer som skulle kunna få de tillfrågade lärarna att byta karriär och söka jobb utanför skolvärlden.

LÄRARNAS SVAR på vad som skulle kunna locka dem till att byta bransch är också en förteckning över vad de saknar eller är missnöjda med i läraryrket. De saknar personlig utveckling, är missnöjda med lönen, stressar och ogillar arbetsuppgifterna.

73 PROCENT AV LÄRARNA anger att de skulle kunna tänka sig att byta bransch för att få högre lön, något som vittnar både om de låga lärarlönerna – lärarna känner sig undervärderade – och en negativ syn bland lärarna på löneutvecklingen.

⁴¹ *Perspektiv på lärarlöner del 6*, Lärarförbundet 2011 s 5.

⁴² *Lärares Arbetsmarknad 2004*, Statistiska Centralbyrån 2005, sid 18 samt tabell 21a sid 85

PÅ DETTA FÖLJER, i fallande prioritetsordning, tre skäl som är starkt förknippade med arbetsmiljön – stressen, arbetsuppgifterna och arbetstiderna. Det tredje vanligaste skälet som skulle kunna locka 60 procent av lärarna till andra branscher är minskad stress. Därefter anger nästan hälften av lärarna, 46 procent, kan tänka sig att byta bransch för att få andra arbetsuppgifter och 23 procent anger bekvämare arbetstider som skäl för att byta.

EN MÖJLIG TOLKNING av lärarnas svar är att dessa tre skäl hänger ihop och påverkar varandra. Exempelvis kan lärarens stress påverkas av arbetsuppgifterna och den utökade arbetsbördan som alltmer tycks hamna utanför lärarens specialistkompetens. Det är ett allvarligt varningstecken till utbildningspolitiker och beslutsfattare att så många lärare uppger att de kan tänka sig att byta bransch av anledningar som är förknippade med att de vill röra sig bort från en negativ arbetsmiljö.

DET FINNS OCKSÅ EN ÖNSKAN bland flera lärare, 16 procent, att arbeta med andra kollegor. På ett sätt är det förvånande att så få av lärarna anger detta som skäl för att byta bransch. Läraryrket riskerar att på många skolor bli en väldigt homogen arbetsmiljö där alla kollegor har relativt lika kompetens och erfarenheter. Det innebär i sin tur en risk för att vissa föreställningar och beteenden blir vedertagna institutioner helt enkelt för att de är gemensamma erfarenheter exempelvis från lärarutbildningen.

DET FINNS ANLEDNING att tro att det vore positivt om åtminstone de 16 procent av lärarna som skulle vilja arbeta i miljöer som präglas av andra, kanske mer heterogena kompetenser provade på att göra det. Om inte annat skulle det på så vis föras in ny kompetens och nya erfarenheter i skolvärlden om dessa lärare sedan kommer tillbaka. På samma vis vore det önskvärt mer fler vägar in i läraryrket för att få en större kompetensbredd bland lärarna.

DET KAN TYCKAS MOTSÄGELSEFULLT att lärare som har en utbildning så anpassad för läraryrket ska arbeta i en annan del av näringslivet, men det behöver det inte vara. Tjänsteekonomin växer sig allt större i Sverige och mer än tre fjärdedelar av sysselsättningen återfinns i tjänstesektorn. Utvecklingen av tjänster påverkar också produktionssektorn som i allt större grad rör sig från att sälja komponenter till att sälja lösningar och system – en tjänstefiering. Sammantaget har detta lett till en ökad efterfrågan på interpersonella egenskaper.

ALMEGA HAR SAMMANSTÄLLT en lista med prioriterade kompetenser – utöver grundläggande ämneskunskaper - som företag i kunskapsintensiva tjänsteföretag efterfrågar:⁴³

- » Kommunikationsförmåga (samtala, diskutera, resonera)
- » Samarbetsförmåga
- » Förstå servicemedvetenhet och kunders behov
- » Ansvarstagande
- » Anpassningsförmåga och flexibilitet
- » Lyhördhet, förstå och läsa olika situationer

I MÅNGT OCH MYCKET skulle den här listan även kunna användas för att beskriva en framgångsrik lärares relation till kollegor och elever. Lärare är utbildade och tränade i kompetenser som passar väl i tjänstesektorn och kanske särskilt i kunskapsintensiva tjänsteföretag där komplex materia och kunskap ska hanteras och förmedlas. Det borde också finnas utrymme för lärarnas kompetens i kunskapsintensiv produktionsindustri. Lärarnas kompetens kan dessutom tillämpas på ett företags interna kompetensutvecklings och utvecklingsarbete.

 43 *Kompetenser för handlingskraft*, Almege 2011, sid 9

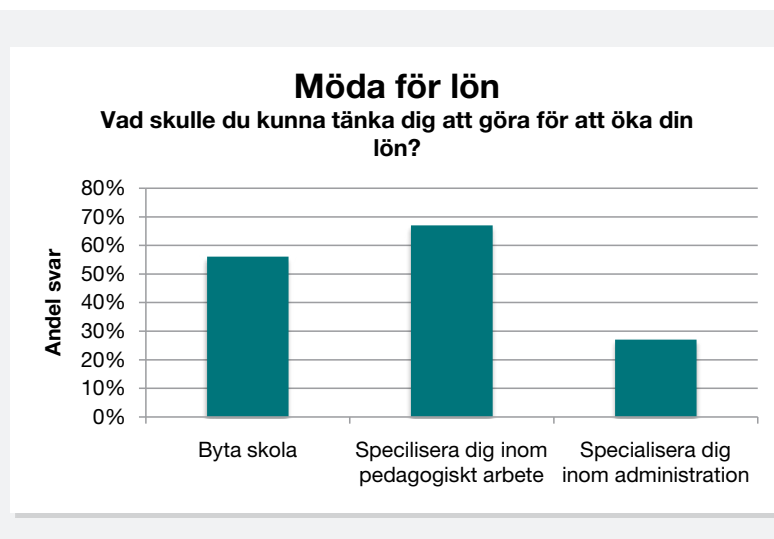
67 PROCENT av de tillfrågade lärarna i en undersökning från 2011 tycker inte att läraryrket ger möjlighet till en yrkeskarriär.⁴⁴ Mot den bakgrunden framstår läraryrket närmast som en återvändsgränd i karriären, och det finns ingen anledning till att det ska behöva vara så. Det behövs fler vägar både in i och ut ur läraryrket.

42 PROCENT av lärarna i Handelskammarens undersökning kan tänka sig en karriär i det näringslivet utanför skolsystemet och det borde finnas en efterfrågan från näringslivet för att flera av dem ska göra det bytet. Det utesluter på inget vis att de kommer tillbaka till skolan och undervisningen i framtiden, men då återvänder de med nya kompetenser och bredare erfarenheter. Det skulle inte bara bidra positivt till deras individuella kompetens utan även till det svenska skolsystemets fortsatta utveckling.

Lönlös karriär

Karriär och löneutveckling hänger ihop. Det handlar inte nödvändigtvis om att människor gör karriär för att få högre lön, men om det inte lönar sig kommer färre människor att anstränga sig för att bryta rutiner, utvecklas och specialisera sig. När lärarna får ta ställning till vad de skulle vilja göra för att öka sin lön visar det sig att de har betydligt mer förändringsvilja än vad som ofta brukar antas om dem.

MER ÄN HÄLFTEN av lärarna, 67 procent, kan tänka sig att specialisera sig inom pedagogiskt arbete om det leder till en löneökning (se figur 17). Det finns alltså ett tydligt intresse från lärarnas sida för att utbilda flera specialister och superlärare av den typ som exempelvis syns i SVT:s tv-dokumentär Klass 9A. Det öppnar i sin tur upp för möjligheten att bredare etablera en typ av lärare som verkar mellan skolor för att bidra till förbättring och utveckling. Lärare som specialiserar sig inom pedagogiskt arbete kan förstås även fortsätta att arbeta som specialiserade ämneslärare.



Figur 17. Diagrammet visar hur stor andel av lärarna som skulle kunna tänka sig att byta skola respektive att specialisera sig inom pedagogiskt eller administrativt arbete om det var förknippat med en löneförhöjning. Det är värt att notera att det är fler som är intresserade av att specialisera sig inom pedagogiskt arbete än som kan tänka sig att bara byta skola.

56 PROCENT av de tillfrågade lärarna uppgav att de kan tänka sig att byta skola för att höja sin lön. Det bidrar kanske inte omedelbart till någon specialisering, men det visar på en potentiellt hög rörlighet bland lärarna. Däremot motverkas den rörligheten till exempel av att lärare kommunala skolor är ytterst avogt inställda till att arbeta i friskolor.

DRYGT EN FJÄRDEDEL av lärarna, 27 procent, skulle kunna tänka sig att specialisera sig inom administrativt arbete för att höja sin lön. Det skulle kunna innebära att alla lärares ad-

 44 Arbetsmiljöundersökning 2011, Lärarnas Riksförbund 2011, sid 15

ministrativa börda skulle kunna förminska genom att enklare uppgifter lades över på annan arbetskraft medan pedagogiskt krävande administrativa uppgifter skulle kunna läggas över på lärare som väljer att specialisera på just sådana uppgifter.

SAMMANTAGET UPPVISAR de tillfrågade lärarna en mycket större förändrings- och utvecklingsbenägenhet än vad man vanligtvis förknippar med skolsystemet. Det antyder att det finns en outnyttjad potential hos lärarkåren som helt enkelt kommer bort i systemet. Det finns ett intresse för att specialisera sig, för att söka erfarenheter utanför skolvärlden och för att engagera sig i andra delar av skolsystemet. Att ta till vara på det intresset skulle ge flera direkta fördelar i form av just specialisering och kompetensutveckling, men även indirekta fördelar i form av ökad kunskapsmångfald inom lärarkåren och tydligare karriärvägar för framtida lärare.

EN TYDLIG FLASKHALS för kompetensutvecklingen är löneutvecklingen. Om det skulle finnas en positiv löneutveckling inom läraryrket som premierade specialisering och kompetensutveckling så skulle det enligt Handelskammarens undersökning mötas av ett starkt intresse bland gymnasielärarna. Omvänt gäller förstås att utan löneutveckling avtar incitamenten. Egentligen kan det tyckas vara en rätt enkel sanning men någonstans i det svenska skolsystemet blev det istället ett väldigt svårt problem.

4. Lönen

- Önskelöner och faktisk undervärdering

I det här kapitlet behandlas lärarnas löner. Mycket av lärardebatten i media har handlat om lönerna, att de är för låga och att det inte lönar sig att bli lärare. Det är uppenbart att lärarna känner sig undervärderade, men det är inte lika självklart att det bara handlar om antalet kronor i lönekuvertet. Lön handlar också om erkännande och värdering av erfarenhet, kompetens och arbetsinsats, vilket innebär att även löneutveckling och lönespridning är avgörande för att uppnå riktiga lärarlöner.

Lika lön för olika kompetensinvestering

Att lärarnas löner i skrivande stund är förhållandevis låga bidrar till oavsiktliga konsekvenser för hur lärarnas arbetstid används. När det uppstår ytterligare behov av exempelvis rastvaktande och administration på en skola är det inte säkert att det behovet motsvarar nya heltidstjänster. Det kan då framstå som ekonomiskt rationellt att låta flera lärare dela på de arbetsuppgifter som det ökade behovet motsvarar. På så vis ser det ut som att den arbetskraft som redan finns används effektivare med avseende på kostnad och resultat.

JU MINDRE LÖNESKILLNADEN ÄR mellan lärarna och annan personal på skolan (utan någon särskild högre utbildning) desto mer rationellt kan det framstå att ge lärarna arbetsuppgifter som normalt skulle tillfalla annan personal. Det finns helt enkelt ingen tydlig förlust kopplad till att använda lärarna till arbetsuppgifter som ligger utanför deras expertisområde.

OM LÄRARNAS LÖN å andra sidan hade varit högre och motsvarat deras utbildningsnivå skulle det aldrig löna sig att låta lärare sköta arbetsuppgifter som inte kräver deras särskilda kompetens. Ändå rapporterar många lärare att deras arbetstid utarmas på grund av sådana här arbetsuppgifter och att de får mindre tid över till sina faktiska arbetsuppgifter.

DET HÄR EN EKVATION som inte går ihop, av åtminstone två skäl. För det första blir lärarnas reallön väsentligt mindre än vad samma lön blir för någon som inte har CSN-lån att betala av. För det andra kommer lärarens förmåga att utföra det riktiga lärarjobbet att försämrats avsevärt eftersom det blir mindre tid, energi och koncentration över till det.

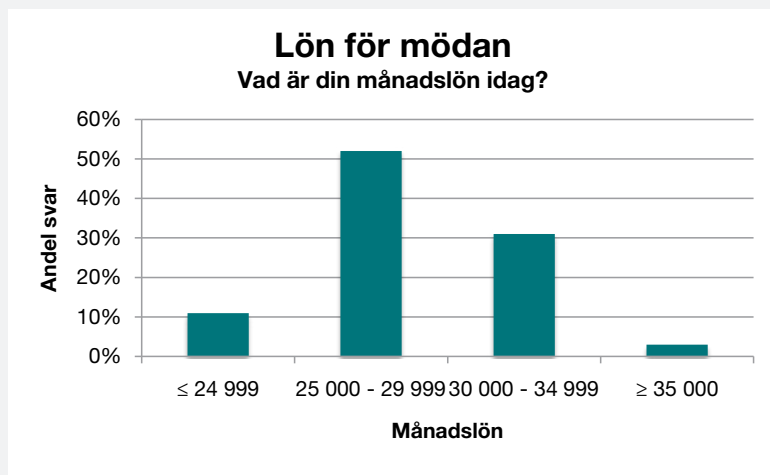
ATT LÅTA EN LÄRARE RASTVAKTA och administrera innebär i praktiken att man betalar för en lärare men får en rastvakt eller kontorsassistent. Problemet är att lärarnas löner inte återspeglar den expertis de förväntas besitta och arbeta med.

Lön för mödan

De 503 gymnasielärarna i Handelskammarens undersökning har en genomsnittslön på 28627 kr per månad. Det stämmer väl överens med statistik från Lärarnas Riksförbund som gör gällande att gymnasielärare i allmänna ämnen 2010 hade en genomsnittslön på 28961 kr per månad.⁴⁵

EN MAJORITET AV LÄRARNAS, 52 procent, svarar att deras lön ligger i intervallet 25000 – 29999 kr per månad (se figur 18). Endast en tredjedel av lärarna har löner som överstiger 30000 kr per månad. Det innebär att en majoritet av samtliga lärare i undersökningen – oberoende av ålder, yrkeskarriär, ämne m.m. – har en lön som mer eller mindre motsvarar Civilingenjörskommitténs rekommenderade ingångslön för en nytexaminerad civilingenjör, 28900 kr per månad.⁴⁶ Civilingenjörstudenter och lärarstudenter studerar lika länge och de flesta får antagligen ungefär lika stora CSN-skulder, men lärarna tycks inte få lön för mödan.

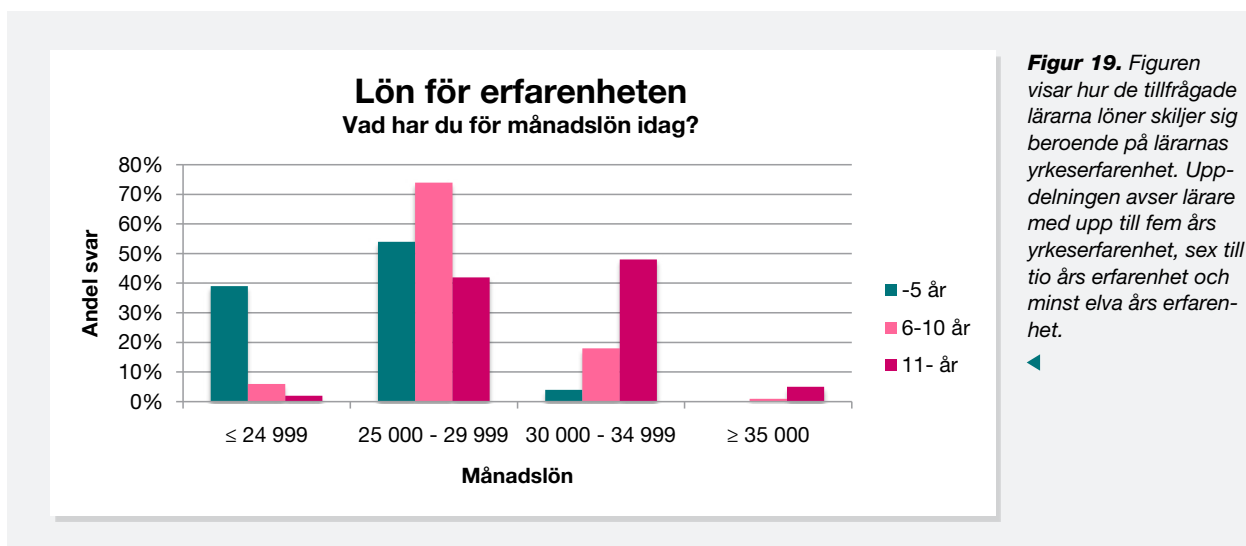
Figur 18. Figuren visar fördelningen av de tillfrågade lärarnas månadslöner. Varje stapel anger hur stor andel av lärarna som har sin månadslön inom motsvarande intervall.



EN UPPDELNING AV LÄRARNAS SVAR baserat på hur länge de har jobbat som lärare ger en fingervisning om löneutvecklingen för gymnasielärare i Sverige. Det framgår att det finns genomsnittliga löneskillnader baserat på yrkeserfarenhet, men det är anmärkningsvärt små. Bland de lärare som har arbetat i minst elva år är det bara drygt varannan, 53 procent, vars lön överstiger 30000 kr per månad (se figur 19). Deras genomsnittslön är 30234 kr per månad, vilket också visar att de lönekuvert som överstiger 30000 kr allt som oftast gör det med mycket liten marginal.

⁴⁵ *Lärarkretsens attraktionskraft på fallrepet*, Lärarnas Riksförbund 2010, sid 12

⁴⁶ Besökt 12-05-02: <http://www.ingenjoren.se/2011/03/begar-ratt-ingangslon-2/>



LÄRARE MED MINDRE ÄN fem års yrkeserfarenhet har en genomsnittslön på 25610 kr per månad, men bland dessa lärare uppger knappt fyra av tio att deras lön understiger 25000 kr.

DEN STÖRSTA SKILLNADEN mellan lärare med mindre än fem års erfarenhet och lärare med sex till tio års erfarenhet är att antalet löner som understiger 24 000 kr minskar och antalet löner på 25000 – 29999kr ökar i motsvarande grad med yrkeserfarenheten. På samma vis är den största skillnaden mellan lärare med sex till tio års erfarenhet och lärare med minst elva års erfarenhet att antalet löner i spannet 25000 – 29999 minskar och antalet löner i spannet till 30000 – 34999 kr ökar i motsvarande grad. Om de här siffrorna skulle tolkas som lärarnas löneutveckling antyder det att löneökningarna mest handlar om att de som får minst och redan ligger under genomsnittet i sin egen grupp ska komma ikapp.

LÄRARNAS LÖNER KLUMPAR SIG kring genomsnittet. Lönespridningen är inte nämnvärt större bland de som arbetat i tio år jämfört med dem som arbetat mindre än fem år, vilket i sin tur antyder att löneutvecklingen i liten eller mycket liten utsträckning återspeglar lärarens individuella prestation eller utveckling.

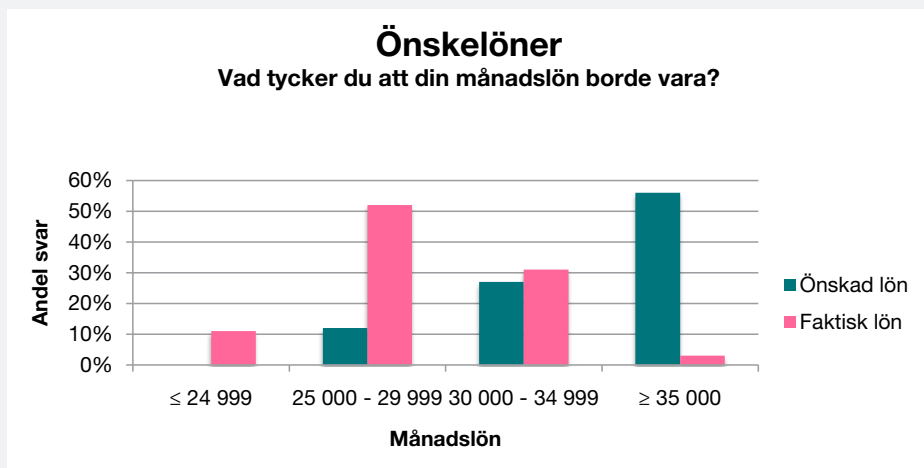
LÖNELÄGET OCH LÖNEUTVECKLINGEN signalerar också att lärarjobbet inte är någonting man arbetar sig in ifrån en annan yrkeskarriär. Om det bara är yrkeserfarenhet som lärare som premieras i lönesättningen innebär det i någon mån att man måste börja om sin karriär för att bli lärare. Det intrycket bidrar med stor sannolikhet ytterligare till att isolera läraryrket och lärarnas karriär från omvärlden.

Om lärarna själva fick bestämma

Lönen spelar inte bara roll för att locka människor till läraryrket. Den är även en värdering av hur lärarnas arbete bidrar till skolans verksamhet. Om lärare som yrkesgrupp upplever att deras arbete kraftigt undervärderas riskerar detta att skada motivationen och skapa en sämre arbetsmiljö för lärarna och en sämre inlärningsmiljö för eleverna.

LÄRARNAS I HANDELSKAMMARENS UNDERSÖKNING har fått ta ställning till vilken lön de tycker att de borde ha, och resultatet visar att lärarna generellt känner sig undervärderade. Genomsnittslönen bland lärarna är 28627 kr per månad, men när de själva får värdera sitt arbete landar genomsnittslönen istället på 34969 kr per månad, motsvarande en lönehöjning på 6342 kr (se figur 20).

Figur 20. Diagrammet visar lärarnas faktiska löner och deras önskade löner. Det är tydligt att lärarna känner sig undervärderade som yrkesgrupp. När lärarna får ange vilken lön de tycker de borde ha ökar både lönen, löneutvecklingen och lönespridningen.



EN OMEDELBAR OBSERVATION är att lärarnas önskelöner mer liknar en rimlig löneutveckling under en yrkeskarriär än vad deras faktiska löner gör.

NÄR LÄRARNA FÅR ANGE vilken lön de tycker de borde ha jämför de sig med sina kollegor på skolan, med kursare från lärarutbildningen som arbetar på andra skolor och med vänner och bekanta som de upplever har pluggat och/eller arbetat lika länge. Det är omöjligt att avgöra exakt vad som leder fram till den slutgiltiga värderingen, men den är ett sammantaget mått på hur lärarna tycker att deras yrke borde förhålla sig mot andra yrkesgrupper i samhället samt på hur deras prestation förhåller sig till andra lärares. Det är talande att lärarnas genomsnittliga värdering inte är en orealistisk ökning, utan närmast skulle höja lärarlönerna till samma nivå som andra akademikeryrken redan befinner sig på.

ENLIGT LÄRARNAS RIKSFÖRBUND hade lönen för gymnasielärare i allmänna ämnen varit ca 35000kr i månaden om lönen hade följt samma genomsnittliga utveckling mellan 1995 och 2010 som exempelvis sjuksköterskorna.⁴⁷

SKILLNADEN MELLAN lärarnas faktiska lön och den lön de tycker de borde ha visar på två viktiga saker om man delar upp svaren efter yrkeserfarenhet. För det första råder det konsensus om att alla lärare borde ha åtminstone 5 000 kr mer i månadslön. För det andra upplever lärare med mer yrkeserfarenhet att löneutvecklingen går för långsamt.

ENLIGT STATISTIK FRÅN OECD ligger Sveriges lärarlöner under genomsnittet bland OECD-länderna.⁴⁸ Dessutom visar statistiken att löneutvecklingen i Sverige är betydligt mindre än i OECD-länderna överlag. Exempelvis har Finlands lärare både högre ingångslöner och starkare löneutveckling.

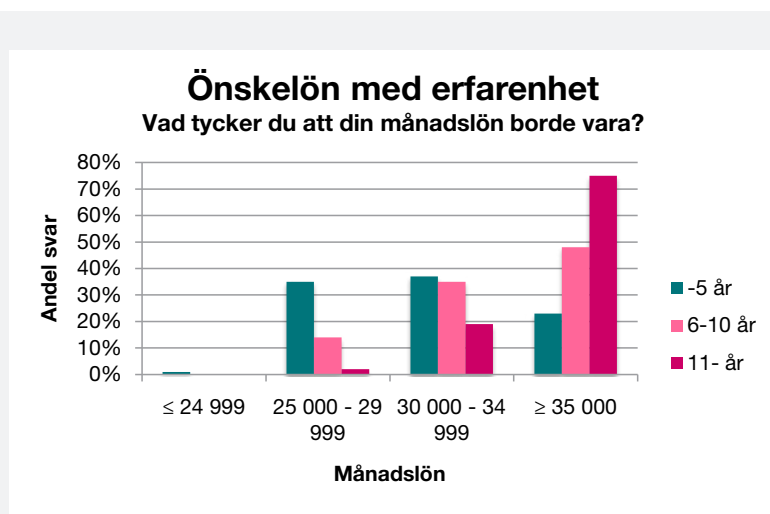
EN FINSK LÄRARE får motsvarande 35743 amerikanska dollar i ingångsårslön. De finska lärarnas genomsnittsårslöner ökar sedan till 45444 dollar efter tio år och därefter till 49237 dollar efter femton år. Motsvarande utveckling för svenska lärare börjar med en ingångsårslön på motsvarande 32463 dollar som ökar först till 36983 dollar efter tio år samt till 38584 dollar efter femton år.⁴⁹ Det är också värt att notera att topplönerna bland lärare i Finland är 61089 dollar per år, att jämföra med 44141 dollar per år i Sverige. De svenska lärarnas topplöner är alltså lägre än de finska lärarnas genomsnittslöner efter 10 års yrkeserfarenhet.

⁴⁷ *Lärarkrets attraktionskraft på fallrepet*, Lärarnas Riksförbund 2012, sid 12

⁴⁸ *Education at a Glance*, OECD 2011, sid 406

⁴⁹ *Ibid* sid 415

BLAND DE LÄRARE som har som mest fem års erfarenhet av läraryrket är genomsnittslönen 25610 kr men de tycker i genomsnitt att deras lön borde vara 30596 kr per månad, en ökning med 4986 kr (se figur 21). Det skulle placera läraryrket på ungefär samma lönenivå som civilingenjörsyrket givet att det är genomsnittslönen under de första fem åren av yrkeskarriären.



Figur 21. Figuren visar hur lönerna fördelar sig beroende på yrkeserfarenhet (upp till fem år, mellan sex och tio år respektive minst elva år) när lärarna får ange vad de själva tycker att de borde ha för månadslön. När lärarna får ange vilken lön de tycker de borde ha framträder en tydlig löneutveckling som lika tydligt saknas i de faktiska lönerna.

DE LÄRARE SOM HAR mellan sex och tio års yrkeserfarenhet har en genomsnittslön på 27 804 kr men tycker att de borde ha en genomsnittslön på 33 777 kr. Det motsvarar en löneökning på 5973 kr i månaden. De lärare som har mer än elva års erfarenhet har en genomsnittslön på 30234 kr och uppger i genomsnitt att deras lön borde vara 37296 kr, vilket motsvarar en ökning med 7062 kr per månad. Mellan de tre grupperna är det tydligt att skillnaden mellan faktisk lön och önskad lön blir större.

OM MAN UTGÅR FRÅN att alla lärare skulle få en löneökning på 5000 kr i månaden innebär det fortfarande att lärare med sex till tio års erfarenhet skulle känna sig undervärderade med nästan 1000 kr i månaden. På motsvarande vis skulle lärare med minst elva års erfarenhet känna sig undervärderade med drygt 2000 kr i månaden. Det visar tydligt att lärarna inte bara är missnöjda med lärarlönerna, utan även med den löneutveckling som en genomsnittslärare kan förvänta sig under sin karriär.

Inte en lärarlön, flera lärarlöner

När man talar om lärarlöner behandlas ofta lärarkåren som ett kollektiv, men ska alla lärare ha högre löner? När man frågar lärarna själva tycks svaret vara både ja och nej.

DET ÄR TYDLIGT i lärarnas svar att alla lärare oberoende av erfarenhet anser att lärarlönerna bör höjas med ca 5000kr i månaden. Dessutom finns det ett missnöje med löneutvecklingen som är större bland dem som arbetat som lärare längre, vilket kan tolkas som att lönen växer för långsamt i förhållande till erfarenhet, kompetens och prestation.

RESULTATET PEKAR också någonting annat som är minst lika viktigt för lönedebatten. När lärarna själva får ange vilken lön de tycker att de borde ha ökar lönespridningen. Det kan förstås delvis förklaras av att många lärare vill ge sig själva en hög lön oberoende av vilken lön de har idag, men det räcker inte för att vifta bort resultatet med att alla lärare vill ha mer pengar.

FAKTUM ÄR ATT när man låter lärarna värdera sig själva, särskilt lärare med upp till tio års yrkeserfarenhet, så blir lönespridningen större än vad den blir med de faktiska lönerna.

Det ger uttryck för en mer komplex värdering av lärarjobbet än vad lönestrukturen idag ger utrymme för. I det här resultatet finns en implicit värdering av erfarenhet, kompetens och prestation – en värdering som utgår från individen och inte ifrån lärarkåren.

35 PROCENT AV LÄRARNNA med mindre än fem års erfarenhet gör anspråk på en lön mellan 25000 – 29999 kr i månaden. 37 procent anser sig förtjäna 30000 – 34999kr i månaden. En knapp fjärdedel, 23 procent, anser sig förtjäna en lön på mer än 35000kr i månaden.

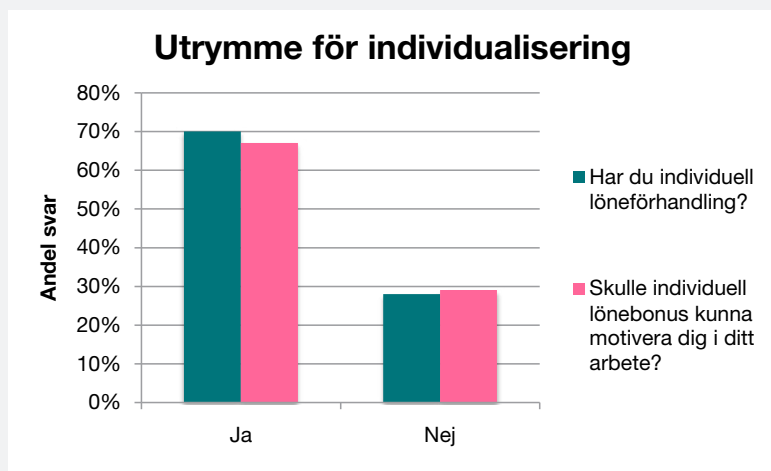
BLAND LÄRARE med sex till tio års erfarenhet har tyngdpunkten förskjutits uppåt. 35 procent av lärarna i den gruppen värderar sig själva till 30000 – 34999 kr i månaden och 48 procent anger att de förtjänar en lön som överstiger 35000kr.

AV LÄRARNNA med minst elva års erfarenhet svarar tre fjärdedelar, 75 procent, att de värderar sitt arbete till en lön på över 35000 kr i månaden.

ÄVEN I SKOLORNA tycks lärarlönerna oroande ofta behandlas i klump. Bland lärarna i Handelskammarens undersökning uppger knappt tre av tio, 28 procent, att de inte har individuell löneförhandling. Det här tycks framförallt vara ett problem för äldre lärare.

BLAND DE LÄRARE som har mindre än fem års yrkeserfarenhet svarar 81 procent att de har individuell löneförhandling. Motsvarande siffra bland lärare med sex till tio års erfarenhet är 69 procent och bland lärare med mer än elva års erfarenhet har bara två tredjedelar, 66 procent, individuell löneförhandling.

Figur 22. Diagrammet visar hur stor andel av lärarna som har individuella lönesamtal och hur stor andel som inte har det samt hur stor andel som är positiva respektive negativa till att ha en individuell lönebonus.



HÄR FINNS DET OCKSÅ en betydande skillnad mellan kommunala skolor och friskolor. Tre fjärdedelar, 75 procent, av friskolelärarna uppger att de har individuella lönesamtal medan detsamma bara gäller för 67 procent av lärarna i kommunala skolor.

LÄRARNNA SJÄLVA EFTERFRÅGAR mer individualiserade och prestationsbaserade löner. Bland de 503 gymnasielärarna i Handelskammarens undersökning uppger 339, 67 procent, att en individuell lönebonus skulle kunna motivera dem i deras arbete. Bland lärare med högst fem års yrkeserfarenhet svarar 77 procent att de är positiva till individuell lönebonus. Bland lärare med sex till tio års erfarenhet är 71 procent positiva och bland lärare med mer än elva års erfarenhet uppger 63 procent att de skulle motiveras av individuell lönebonus.

SAMMANTAGET BETYDER DET att en tydlig majoritet av lärarna är positiva till att en del av deras inkomst baseras på individuell lönebonus. Det innebär inte att lärarnas nuvarande lön

bör ersättas av ett bonussystem, men det bör däremot stämma till eftertanke i diskussionen om höjda lärarlöner. Mot bakgrund av lärarnas svar är det ingen universallösning att helt sonika höja alla lärares löner. Det löser på sin höjd delar av problemet. Även med en generell lönehöjning ger lärarna uttryck för en efterfrågan på lönespridning och en lön som ger återkoppling till deras individuella arbetsinsatser.

DET ÄR KOMPLICERAT att konstruera ett bonussystem för lärare, inte minst när det kommer till att avgöra vad bonusen ska baseras på. Det kan till exempel tyckas intuitivt att basera en lönebonus på elevernas betyg, men det finns en tydlig risk för betygsinflation om lärarna under de omständigheterna ska sätta betyg på sina egna eller sina kollegors elever. Detta förtar emellertid inte att en väl utformad individuell lönebonus kan ge lärarna individuell återkoppling och motivation. En sak är hur som helst säker, lärarnas värdering av sig själva ger utrymme för betydligt större individualisering än vad skolornas lönestruktur tycks ha utrymme för och det riskerar att hämma motivationen.

DET BÖR OCKSÅ NOTERAS att individuell återkoppling på arbetsprestationen inte nödvändigtvis kan eller måste begränsas till monetära belöningar. Bland finska grundskolelärare är anger väldigt många lönen som ett skäl till varför de skulle lämna läraryrket, däremot värderar de sin professionella autonomi väldigt högt.⁵⁰ Lärare i Sverige idag har fått vänja sig vid att både politiker, journalister, lärare och allmänheten har åsikter inte bara om skolan utan om hur de utför sitt arbete.

KONSULTFÖRETAGET MCKINSEY konstaterar i sin genomgång av utbildningssystem att tyngdpunkten för framgångsrika utbildningsreformer ligger på åtgärder som ger lärare stöd och inte på åtgärder som ökar den externa utvärderingen av lärarna.⁵¹ De ledande utbildningssystemen karakteriseras av att lärarna har en stor professionell frihet och håller varandra ansvariga snarare än att de utvärderas genom extern granskning. Genom att öka lärarnas professionella frihet vore det kanske möjligt att både belöna lärares individuella utveckling och förbättra det svenska skolsystemet på en och samma gång.

ALLA LÄRARE SKA kanske inte ha 10000kr mer i månadslön som det emellanåt har påpekats på debattsidorna i flera svenska dagstidningar. Framförallt finns det inget som talar för att det räcker för att lösa problemet. Men kanske ska alla lärare ha 5000kr mer i månadslön samtidigt som löneutvecklingen ses över. Fler lärare behöver få löner och löneutveckling som motsvarar och premierar deras individuella erfarenhet, kompetensutveckling och prestation.

 50 *Finnish Lessons*, Pasi Sahlberg, Teachers College Press 2012, sid 76

51 *How the world's most improved school systems keep getting better*, McKinsey&Company 2010, sid 75

5. Varifrån kommer framtidens lärare?

- Jakten på riktiga lärarjobb

I det här kapitlet presenteras ett antal förslag till början på en lärarcentrerad utbildningsreform. I Sverige har man tagit initiativ till flera utbildningsreformer, men ur ett lärarperspektiv har de bara förändrat kraven på, inte förutsättningarna för, att utföra lärarjobbet. Det krävs en ny ansats som tar hänsyn till skolsystemets enskilt viktigaste tillgång för förbättra skolan på riktigt - lärarna. I kapitlet behandlas tre konkreta förslag som bidrar till att öka antalet ingångar i läraryrket och bidra till att skapa riktiga lärarjobb.

Legitimeringsprov för lärarjobb

En sammanställning av utbildningsforskningen visar tydligt att läraren är mycket viktig för elevernas lärande, men att lärarutbildningen är en av de faktorer som påverkar lärarkvaliteten minst. Kort sagt är det ingen garanti att alla som fullföljer en lärarutbildning blir bra lärare. Omvänt behöver man inte ha gått en lärarutbildning för att vara en bra lärare. Mot den bakgrunden är lärarutbildningen ett trubbigt och otillräckligt verktyg för att avgöra vad som gör en bra lärare.

LÄRARUTBILDNINGEN HAR BLIVIT en flaskhals både för de som vill in i läraryrket och för dem som vill ut ur skolvärlden. Färdiga lärarstudenter förväntas arbeta som lärare och de som inte har läst en lärarutbildning har mycket svårt att söka sig till läraryrket senare i karriären.

ISTÄLLET FÖR ATT låta lärarutbildningen vara grund för de kommande lärarlegitimationerna borde Sverige införa ett legitimeringsprov för lärare. Ett sådant prov skulle motsvara den typ av bar exam som bland annat amerikanska och svenska jurister måste klara för att få arbeta som advokater. Provet ska vara öppet för en bred målgrupp, både de som har läst en lärarutbildning och de som har läst andra högskoleutbildningar.

ETT LEGITIMERINGSPROV blir också en öppning för de som senare i karriären vill söka sig till skolan och läraryrket. På så vis kan civilingenjörer, jurister, ekonomer och läkare bidra med sin kompetens till framtidens skola. De bidrar också till att skapa en mångfald av förebilder för eleverna i skolan.

ETT LEGITIMERINGSPROV bör omfatta både teori och praktik. Det bör ta hänsyn till kandidaten teoretiska kunskaper i undervisningsämnet och grundläggande pedagogik. Kandidaten bör också bedömas utifrån sina praktiska färdigheter och sin förmåga att undervisa. Kanske bör det även ingå en personlig intervju i provet.

MED ETT LEGITIMERINGSPROV blir lärarutbildningen en bredare högskoleutbildning. Det är inte längre självklart att alla som tar examen ska arbeta som lärare. Utbildningen ska vara en bra grund att utgå från för att klara legitimeringsprovet för dem som efter examen vill arbeta som lärare. Detta öppnar in sin tur upp för flera olika sorters pedagogiska högskoleutbildningar som kan utvecklas genom konkurrens och samarbete med varandra och med övriga delar av akademien och forskningsvärlden.

FINLAND ÄR mot bakgrund av deras framstående ställning i PISA-undersökningen en förebild för ett fungerande utbildningssystem, men det betyder inte att det låter sig kopieras hur som helst. Ansökningar till den finska lärarutbildningen består av betyg, intagningsprov, icke-akademiska meriter och personliga intervjuer. Bara en av tio sökande kommer in på utbildningen. Det innebär att oaktat vilken roll lärarutbildningen fyller och hur den är strukturerad skapar intagningskraven och yrkets popularitet ett studenturval med starka kvalifikationer och en stor dos talanger.

MOTSVARANDE ANTAGNINGSKRAV finns inte i Sverige och med tanke på läraryrkets popularitet skulle det knappast hjälpa att införa krav på samma vis heller. Däremot kan Sverige med inspiration av det finska systemet fundera på hur man kan attrahera och identifiera fler talanger till läraryrket med ett legitimeringsprov. På så vis kan lärarutbildningen bidra till att bygga upp kompetens hos intresserade samtidigt som de som redan har kompetens och/eller talang kan göra legitimeringsprovet.

DÄREMOT BÖR DET inte vara samma institution som ansvarar både för lärarutbildningen och för legitimeringsprovet eftersom det riskerar att inskränka provets möjlighet att fånga upp andra kompetenser och talanger än de som den egna institutionen utbildar. På så vis blir dessutom legitimeringsprovet en bra utvärdering av de tillgängliga lärarutbildningarna.

Riktiga lärarjobb

Det är uppenbart från den undersökning som presenteras i den här rapporten - och från flera undersökningar och rapporter före den - att lärarna utför en rad arbetsuppgifter som inte har med lärarjobbet att göra. Det betyder att lärarna inte får göra sina jobb, men det innebär också att de får utföra en massa arbetsuppgifter som de inte har motivation eller känner ansvar för. Att alla lärare ska arbeta med allt fungerar helt enkelt inte för någon.

VARJE SKOLA BÖR inventera vilka kompetensbehov man har och därefter anställa personal som motsvarar det behovet. Här kan och bör kommunala skolor föregå med ett gott exempel, men friskolor har också en möjlighet att visa på flera möjligheter och konkurrens-kraftiga alternativ. När skolan arbetar med marknadsföring bör det vara en marknadsförare och inte en lärare som gör det. Administrativt arbete bör skötas av någon som kan och vill arbeta med administration, inte av en lärare.

DET HÄR ÄR en viktig del av utbildningspolitiken och skolsystemet där politiker och beslutsfattare på kommunal och regional nivå kan gå före och visa vägen. Det behövs många starka och goda exempel i Sverige som andra kommuner kan ta efter och lära av.

GENOM ATT REKRYTERA PERSONAL från ett bredare kompetensurval kan alla bli expert på sitt eget arbete. Den svenska skolan behöver lärare som är experter på att vara lärare, men

även marknadsföringsexperter och administrationsexperter för att fungera bättre. Alla dessa kan inte och bör inte förkroppsligas i en enda person.

ETT FÖRTYDLIGANDE AV lärarjobbet innebär både att lärare kan välja att specialisera sig inom något annat än undervisning och att människor med andra kompetenser kan arbeta i skolsystemet och bidra till att förbättra skolan. Det kräver emellertid tydligare karriärvägar för lärare inom skolsystemet – inte bara i anknytning till den akademiska forskningen. Det behövs tydligare kopplingar mellan lärarna och ledarrollerna i skolsystemet på lokal, regional och nationell nivå. Både skolsystemet och läraryrket tjänar på det.

Flera olika lärarutbildningar

Regeringen bör tillsätta en utredning för att formulera förutsättningarna för utforma en lärarutbildning (särskilt ämneslärarutbildningen för gymnasielärare) som en tvåårig masterutbildning enligt Bolognamodellen för högre utbildning.

SVERIGE HAR NYLIGEN infört en ny lärarutbildning, men detta förslag är ett komplement till det arbetet. Att öppna upp för flera olika lärarutbildningar bidrar till att föra in flera kompetenser i läraryrket samt att hålla utbildningarna konkurrenskraftiga gentemot varandra. Dessutom skulle det med flera lärarutbildningar bli möjligt att nå och attrahera människor som har kommit längre i sina karriärer.

LÄRARUTBILDNINGEN ÄR IDAG en femårig högskoleutbildning och lärarexamen motsvarar en masterexamen. Ändå har lärarutbildningen implicit blivit en utbildning för att förse skolan med lärare och ingenting annat. Studenterna ställs inför beslutet att, mer eller mindre, välja en livskarriär som lärare när de lämnar in ansökan till utbildningen. Begreppet lärarexamen har blivit exkluderande och isolerande, både för de som har en och för de som inte har en.

TILLSAMMANS BILDAR lärarutbildningen och läraryrket en väldigt stel konstellation. Den stämmer allt sämre överens med en samhällsutveckling i vilken tvärvetenskaplighet och individuell kompetens blir allt viktigare konkurrensfaktorer både på arbetsmarknaden och i näringslivet.

DEN STARKA BEROENDESTÄLLNINGEN mellan lärarutbildning och läraryrke bidrar till att hela skolsystemet hamnar i en negativ spiral när intresset för läraryrket minskar, intagningskraven på lärarstudenter minskar och förtroendet för de utbildade lärarna urholkas allt mer. I en sådan situation är det svårt för den enskilde läraren att göra ett bra jobb.

Ett sätt att bryta den negativa trenden inom lärarutbildningen är att öppna flera vägar in i läraryrket och erbjuda en mångfald av olika lärarutbildningar. Om lärarutbildningen var en tvåårig masterutbildning skulle det bli möjligt att rekrytera studenter som är färdiga med sina kandidatexamina i andra ämnen så som teknik, ekonomi eller naturvetenskap. Ett större inflöde av sådana studenter skulle också bidra till en större kompetensmångfald och tvärvetenskaplighet på utbildningen.

FÖR STUDENTER som redan efter gymnasiet vet att de vill bli lärare finns det en mångfald av kandidatutbildningar som ger ämneskompetens som sedan kan användas under masterutbildningen.

METAL



Stolthet och misströstan

– Hur lärarjobben kom på villovägar

Det här är en rapport om lärare. Skolan är beroende av att ha bra lärare och Sverige är beroende av att ha bra skolor. Handelskammaren har låtit genomföra en undersökning bland 503 lärare i svenska gymnasieskolor som har fått svara på frågor om sina jobb, karriärer och löner. Det är den undersökningen, tillsammans med tidigare undersökningar och forskning, som ligger till grund för den här rapporten. Rapporten identifierar ett antal problem samt ger förslag till hur de problemen kan angripas för att skapa bättre förutsättningar för en bra skola.

Sydsvenska Industri- och Handelskammaren är en privat organisation med drygt 2800 medlemsföretag i Skåne, Blekinge, Kalmar Kronobergs och södra Hallands län. Handelskammarens avdelning för Analys och kommunikation bedriver påverkansarbete för att skapa ett bättre företagsklimat i Sydsverige, bland annat med avseende på kompetensförsörjning och infrastruktur. Handelskammaren arbetar även med att erbjuda stöd till medlemsföretag i form av utbildningar och service inom internationell handel samt att sammanföra företagare i nätverk och möten.

För mer information, se www.handelskammaren.com



Handelskammaren
I sydsvenska företags intresse