

**Utvärdering av FoU-
programmet
*Språkutvecklande
arbetssätt inom sfi***



**FoU-programmet Språkutvecklande
arbetsätt inom sfi**

Uppdragsgivare

lfous

Emerga Institute AB

Projektledare

Lejla Mundzic

Tel: 070-617 02 69

E-post: lejla.mundzic@emerga.se

Om Emerga

*Emerga stöttar offentlig sektor och
företag att arbeta med mänskliga
rättigheter i praktiken. Med utbildning,
utvärdering och processtöd vill vi bidra till
ett samhälle där mänskliga rättigheter
tas på allvar.*

Emerga Institute AB

Vasaplatsen 1

411 26 Göteborg

Sverige

www.emerga.se

1. Inledning

Emergea Institute AB har haft i uppdrag att följa och utvärdera FoU-programmet *Språkutvecklande arbetssätt inom sfi* under de tre år som programmet har pågått. Utvärderarna har under hela programperioden samlat in data som sammanställs och analyseras. Därefter gavs kontinuerlig återkoppling till programmets styrgrupp och till Ifous för att stödja och styra projektet mot dess uppsatta mål. Denna rapport grundar sig på data insamlad genom den sista fokusgruppen med styrgruppsrepresentanterna och genom en webbenkät till programmets deltagare med fokus på programmets tredje och sista år.

Syftet med FoU-programmet är att utveckla undervisningen inom svenska för invandrare (sfi) genom att arbeta språkutvecklande med fokus på flerspråkighet som resurs samt elevers vardags- och yrkesspråk. Programmet ska bidra till att undervisningen utgår från ett innehåll som är relevant för elevernas vardags- och arbetsliv samt ökar deras delaktighet. Programmet ska även bidra till att utbildningen kan vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet genom att arbetet utgår från befintlig forskning samtidigt som det stimulerar utveckling av ny kunskap.

De mål som har satts upp för FoU-programmet är att:

deltagande lärare

- utvecklar sin förståelse för vuxenpedagogik,
- ökar kunskap om vad språkutvecklande arbetssätt inom sfi innebär,
- ökar kunskap om elevers förutsättningar och behov för att uppnå målen för sfi,
- utvecklar en större didaktisk repertoar baserad på vetenskap och beprövad erfarenhet och kan använda och anpassa dessa i undervisningen utifrån elevernas förutsättningar,
- utvecklar en förmåga att kunna samtala om, tolka och reflektera över sin egen professionella utveckling,
- utvecklar ett vetenskapligt förhållningssätt och förmåga att samtala om, tolka och använda forskningsresultat i sina respektive pedagogiska praktiker,
- tillsammans utvecklar arbetssätt som kan generera ny kunskap och ökad kvalitet i undervisningen, vilket kan påverka elevernas måluppfyllelse positivt.

Deltagande rektorer och utbildningssamordnare

- tillsammans med lärare kan bedriva effektivt och långsiktigt förändringsarbete,
- utvecklar organisation och förutsättningar för ett språkutvecklande arbetssätt inom sfi så att det blir hållbart och långsiktigt,
- dokumenterar kunskap och erfarenheter samt sprider resultat internt inom respektive organisation och externt till huvudmän, anordnare, lärosäten och andra organisationer.

Metod

Emerga har följt programmet sedan januari 2018, med hjälp av webbenkät och fokusgruppintervju med styrgruppen. Lärdomarna från år 1 och 2 har presenterats muntligt för styrgruppen och dokumenterats i en presentation som styrgruppen har fått ta del av.

Resultat som presenteras i denna rapport bygger på data från sista årets webbenkät till samtliga deltagare i programmet samt på två fokusgruppintervjuer med styrgruppen. Den ena genomfördes i februari 2020 och den andra i november 2020.

Syftet med fokusgruppsintervjuerna var att få en ökad förståelse för styrgruppsmedlemmarnas reflektioner och åsikter om programmets struktur och spridning samt dess utmaningar och framgångsfaktorer. Fokusgrupperna spelades in och transkriberades. Utifrån transkriberingarna sammanställdes data och analyserades tematiskt.


Enkätundersökningen möjliggör övergripande analys då samtliga deltagare får chans att besvara enkäten. Utifrån resultaten skapas en generell bild av hur programmet uppfattats under dess sista år. Enkätundersökningen var webbaserad och skickades ut till alla som deltagit i programmet.

Den sista enkäten skickades ut den 23 september 2020 och stängdes den 21 oktober. En påminnelse skickades ut till deltagare som inte besvarat enkäten. 24 av de 36 personer som deltog i programmet besvarade enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 67 %.

I enkäten ombads respondenterna besvara frågan vilken deras huvudsakliga befattning var. Av samtliga 24 respondenter var 18 lärare, två rektorer och en utvecklingsledare eller motsvarande. Utöver dessa svarade tre personer att de har en annan befattning, varav två fyllde i själva att de var biträdande rektorer. Detta innebär att det totalt var fyra rektorer som svarade. Eftersom vissa befattningar bestod av så pass få respondenter, kommer data inte att brytas ner på de olika befattningarna.

Bortfall och svarsfrekvens bland medverkande utbildningsanordnare

Huvudman	Antal deltagare	Antal respondenter	Svarsfrekvens
Stockholms stad	10	4	40%
Hässleholm	6	6	100%
Haninge	8	8	100%
Hermods	12	6	50%
TOTALT	36	24	67%



Svarsfrekvensen skiljer sig åt mellan utbildningssamordnarna och de två utbildningssamordnare med flest antal deltagare har lägst svarsfrekvens. Bortfallet av respondenter är således överrepresentativt bland deltagare från Stockholms stad och Hermods, nämligen 60 respektive 50 %. Det är svårt att spekulera i vad detta kan bero på och vår rekommendation är att reflektera kring detta på hemmaplan för att identifiera förklaringar och orsaker som kan fungera som ett underlag inför kommande satsningar på kompetensutveckling.

2. Presentation av resultat

2.1 Programmets inverkan på verksamheterna

Upplevda effekter på verksamheten

I enkäten tillfrågades deltagarna vilka effekter medverkan i programmet har haft på den verksamhet de arbetar i. De fick beskriva detta med egna ord, vilket 22 respondenter med olika befattningar gjorde.¹ En av de främsta effekterna som lyfts fram i svaren handlar om det kollegiala lärandet och de fördjupade samtalen mellan kollegor. Det beskrivs hur lärare i större utsträckning kan bolla och diskutera med varandra, vara transparenta med vad de gör i klassrummet och att de har ett mer öppet samtal kring hur de kan jobba språkutvecklande. Flera nämner dock att samtalen mellan kollegorna främst berör de som varit med i FoU-programmet, men att man aktivt vill få med övriga kollegor i dessa diskussioner också.

Framförallt har det kollegiala samarbetet utvecklats. Vi har också blivit mer transparenta med vad vi gör i klassrummet. Förhoppningsvis är vi på god väg att även få med våra övriga kollegor i utvecklingsarbetet. (Lärare)

Många respondenter beskriver hur utvecklingsarbetet påverkat viljan och förmågan att våga testa nya sätt att arbeta på. Att på ett hållbart och konkret sätt kunna bedriva skol- och verksamhetsutveckling nämns som en uppenbar effekt av programmet.

Vi har verkligen tryckt på tyngden i verksamhetens utveckling och jobbar framåt hela tiden. Utvecklingsarbete har fått en tyngd och ett fokus. Vi vet HUR vi ska jobba med att diskutera, läsa artiklar och prova oss fram. (Lärare)

Flera deltagare lyfter även hur undervisningen blivit bättre och att det nu finns en tydligare koppling till aktuell forskning kring vuxnas språkinlärning. Det beskrivs som att lärare på ett systematiskt sätt lärt sig att läsa relevant forskning och omsätta det i den dagliga undervisningen.

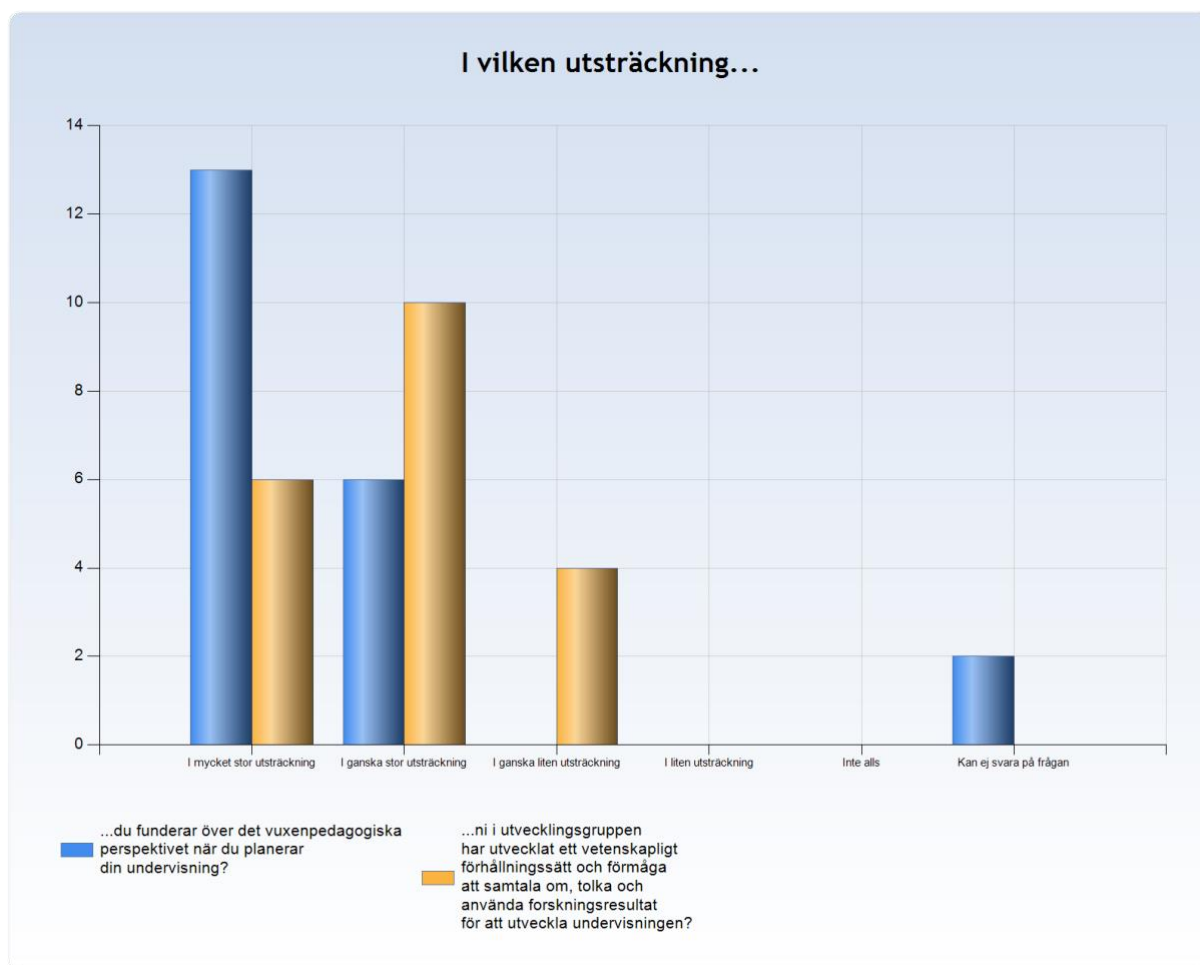
Även styrgruppen beskriver att de sett denna förändring bland lärare. Initialt uppfattade de deltagarna i programmet som att de mer passivt ville ta emot kunskap i form av forskning som ledningen ansåg att de behövde. Nu har deltagarna dock ett mer aktivt förhållningssätt och uttrycker nu själva vilken typ av input de behöver. De tycks även i högre grad ha insett värdet i att arbeta mer evidensbaserat.

Det är ju en total omsvängning utav synsättet på hur forskningen kan bidra. Och jag tycker det visar på en kvalitetshöjning, att man har insett att det här är faktiskt värdefullt (Styrgruppsmedlem)

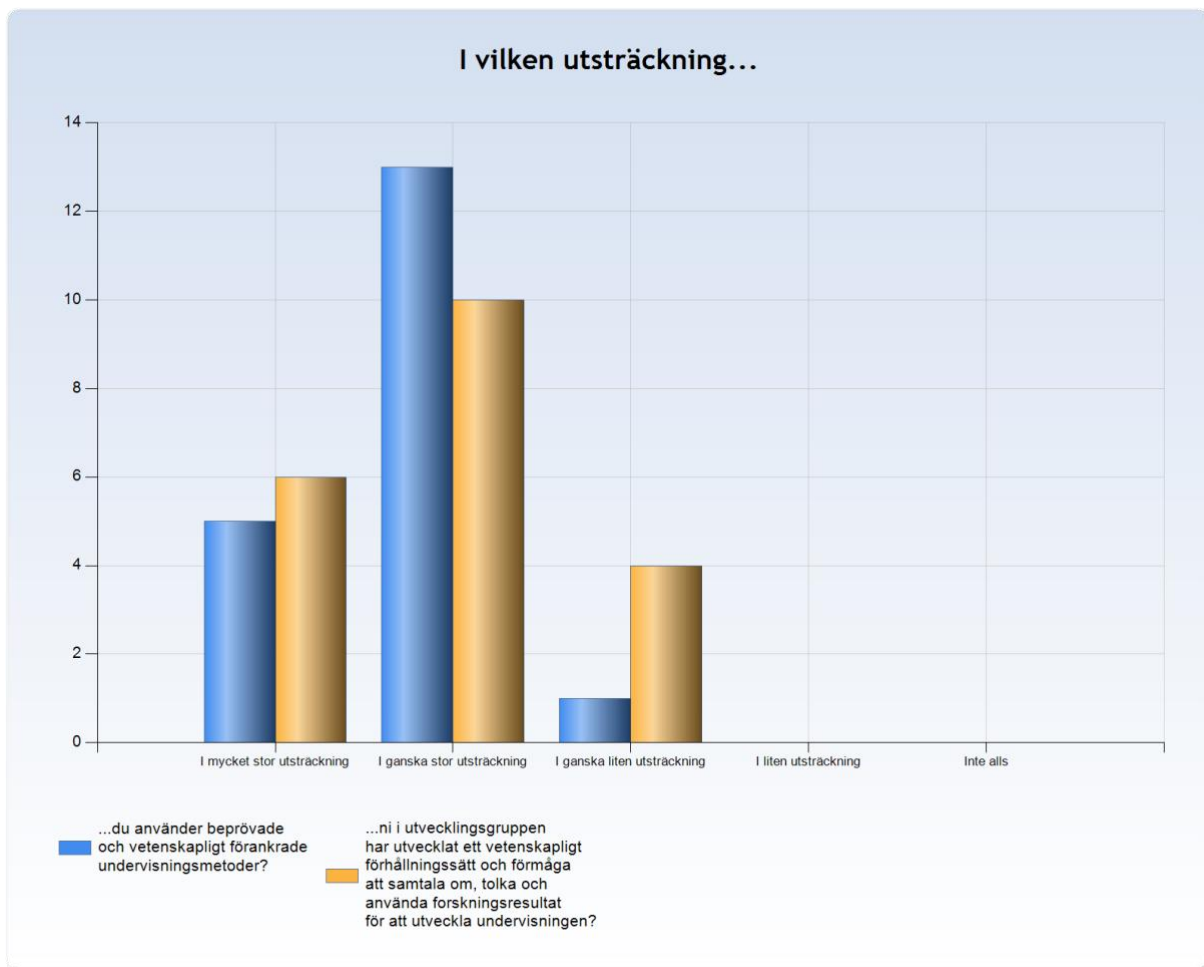
¹ Vissa av svaren innehöll uppräknade av flera olika effekter, medan vissa innehöll en effekt.

Arbetsätt och strukturer som möjliggör språkutvecklande arbetsätt inom sfi

I enkäten tillfrågades deltagarna i vilken utsträckning de ansåg att de har funderat över det vuxenpedagogiska perspektivet i planeringen av undervisningen, de fått ökad kunskap om vad språkutvecklande arbetsätt inom sfi innebär och i vilken utsträckning de kan använda sin utvecklade didaktiska repertoar och anpassa undervisningen utifrån elevernas förutsättningar. Deltagarna fick också frågor kring den vetenskapliga förankringen. Sammantaget ställdes fem separata frågor kopplat till arbetsätt och strukturer. 21 respondenter svarade på dessa frågor och tabellerna nedan visar svaren.



Sammanfattningsvis kan konstateras att ca. 90 % har funderat över det vuxenpedagogiska perspektivet i planeringen av undervisningen i mycket stor eller ganska stor utsträckning. 10 % kan inte svara på frågan. Vidare svarar ca. 80 % att de i mycket stor eller ganska stor utsträckning fått ökad kunskap om vad språkutvecklande arbetsätt inom sfi innebär.



Vad gäller den vetenskapliga förankringen beskriver 24 % att de i mycket stor utsträckning använder sig av beprövade och vetenskapligt förankrade undervisningsmetoder. På samma fråga svarar 62 % att de i ganska stor utsträckning gör det. Endast 5 % (1 person) menar att det skett i ganska liten utsträckning.

På frågan om de i utvecklingsgruppen har utvecklat ett vetenskapligt förhållningssätt och förmåga att samtala om, tolka och använda forskningsresultat för att utveckla undervisningen svarar 29 % att de gjort det i mycket stor utsträckning, 48 % att de gjort det i ganska stor utsträckning och 19 % att de gjort det i ganska liten utsträckning.

I fritextsvaren beskriver två deltagare att stress och tidsbrist fortfarande kan leda till att man inte hinner tänka igenom på vilket sätt man kan analysera sin undervisning. man tar vara på den vetenskapliga förankringen.

Vi behöver mer tid för att föra pedagogiska samtal i utvecklingsgruppen/skolan. Samtal kopplade till vetenskapliga förhållningssätt. Tid att analysera på djupet. (Lärare)

Förutsättningar för att leda förändring

I enkäten framkommer att samtliga sex styrgruppsmedlemmar och rektorer upplever att de i mycket stor eller ganska stor utsträckning har fått inspiration till hur förändringsarbete

kan bedrivas i framtiden. Vidare menar hälften av dessa att de i mycket stor utsträckning har utvecklats i sitt pedagogiska ledarskap tack vare större insyn i lärarnas arbete. Se diagram nedan.

I enkäten svarade endast fyra rektorer och styrgruppsmedlemmar på frågan i vilken utsträckning de utvecklat sitt sätt att leda som en konsekvens av programmet. Här skiljde sig svaren åt där två svarade i mycket stor utsträckning, en i ganska stor utsträckning och en svarade inte alls.

Styrgruppsmedlemmarna beskriver att rektorerna har en utmaning i att vara den pedagogiska ledaren, det är inte alltid självklart vad det innebär. Styrgruppsmedlemmarnas upplevelse är att rektorer som deltar i programmet har fått stöd och en skjuts i att utveckla sig både när det kommer till pedagogik och till ledarskapet.

Lärarnas utveckling

I enkäten tillfrågades samtliga deltagare vilket mervärde programmet har gett dem i deras yrkesroll. De mervärden som genererats kan kategoriseras i tre nivåer; på ett personligt plan, med kollegor och för hela verksamheten. På ett personligt plan lyfter många att de själva fått bekräftelse i sin yrkesroll vilket har gjort dem säkrare och ökat deras självförtroende. Det beskrivs att kunskapen de fått genom programmet gjort att de vågar testa nya idéer i sitt pedagogiska arbete.

En tydligare yrkesroll, mer säker på min egen kompetens, tydliggjort mina arbetsuppgifter vilket hjälpt oss att forma vår utveckling framåt och min roll i den. (Annat)

Jag har fått arbeta med det som jag tycker är allra roligast och mest intressant, dvs. skolutveckling samt att jag har fått verktyg för hur jag jobbar med detta. (Annat)

Jag har fått bekräftelse på att många idéer och saker jag har funderat på och sedan tillämpat i min undervisning var "rätt". (Lärare).

Vad gäller mervärdet i utvecklingsgruppen lyfter många det kollegiala lärandet och samarbetet som uppstått under programmets gång. Några beskriver hur kontakten dem emellan och samtalen har genererat mycket positivt för verksamheten.

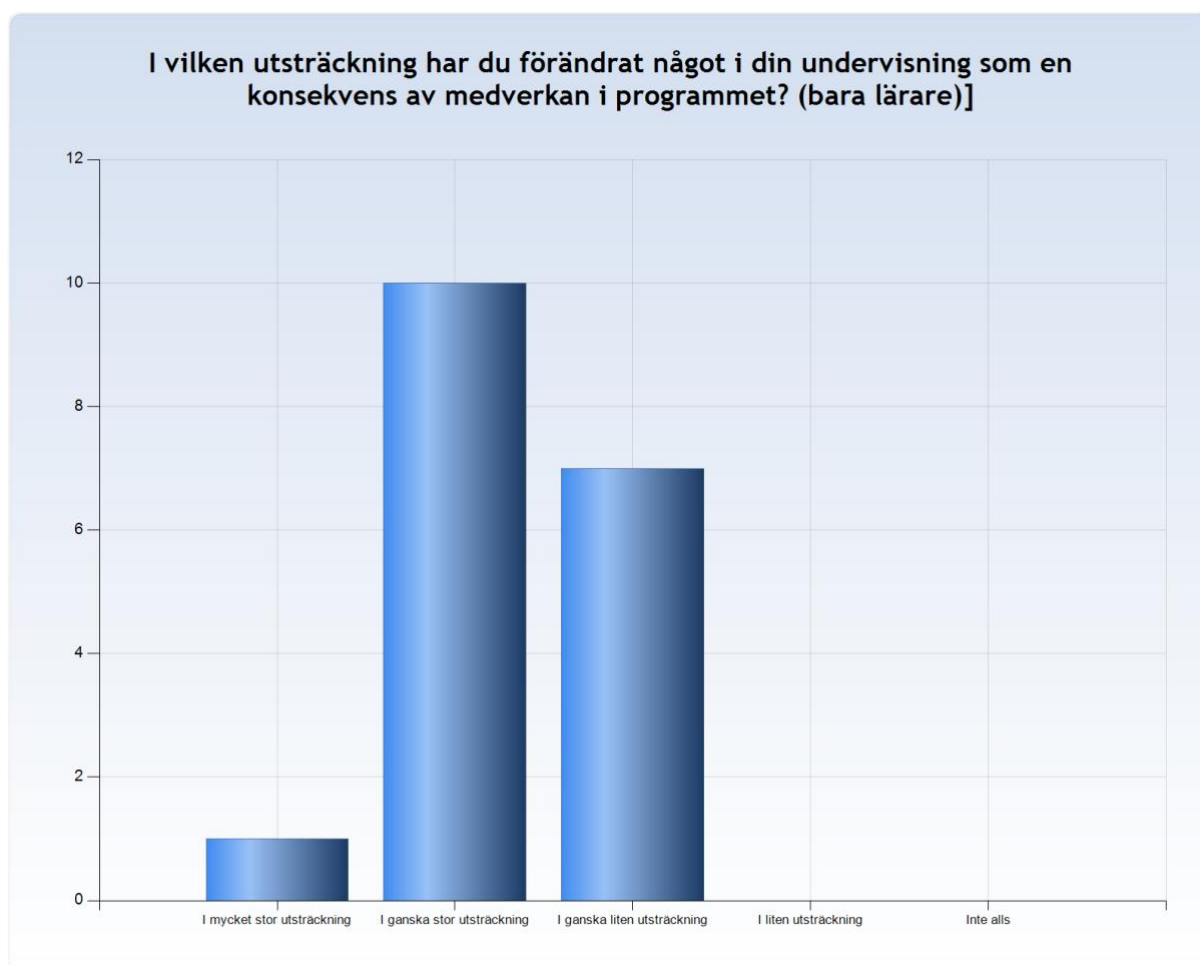
Samarbetet har blivit bättre på skolan. Utbytet av idéer har förbättrats och vi hjälper varandra mer. (Lärare)

Till sist beskrivs mervärdet för hela verksamheten som att man nu fått en tydlig modell för verksamhetsutveckling.

Har varit intressant att lära mig mer både om didaktiska perspektiv på undervisning men även hur tydliga processer fungerar som stöd i utvecklingsarbete. (Rektor)

Det har satt fokus på hur viktigt det är med ett strukturerat utvecklingsarbete och vikten av att jag som skolledare är insatt i det pedagogiska utvecklingsarbete som förs på skolan. Att utvärdera och följa upp. (Rektor)

I enkäten ombads lärare att svara på frågan i vilken utsträckning de förändrat något i sin undervisning som en konsekvens av medverkan i programmet. Resultatet visar att 61 % av lärarna i mycket- eller ganska stor utsträckning har förändrat något i sin undervisning. Resterande 39 % svarar att de i ganska liten utsträckning har förändrat något i sin undervisning. Nedanstående diagram visar fördelningen av de 18 svar som inkom.



Respondenterna ombads även kommentera vad de har förändrat, vilket tolv respondenter gjorde. I kommentarerna kan vi se några som beskriver att deras sätt att jobba inte har förändrats särskilt mycket eftersom det de gjort tidigare i klassrummet stämt bra överens med programmets lärdomar. Här beskrivs i stället att deras sätt att jobba har bekräftats av att vara med i programmet. Några andra beskriver å andra sidan hur programmet gett dem helt nya sätt att jobba på och att detta kommer ta tid innan det på riktigt implementeras.

Av svaren framkommer även att flera av lärarna ser elevernas flerspråkighet som en resurs i undervisningen och att de aktivt jobbar för att inkludera detta i klassrummet.

/.../ och med Ifous så funderar jag mycket mer kring hur de studerande ska bli delaktiga i undervisningen och på hur deras erfarenheter och språk ska integreras i undervisningen och därmed ses som en resurs. (Lärare)

Lärare och processledare tillfrågades även i enkäten i vilken utsträckning de har utvecklats i sin profession samt i vilken utsträckning programmet bidragit till att de reflekterar över sin undervisning i större utsträckning. Av dessa svarade knappt 50 % att de utvecklats i mycket stor utsträckning. 33 % svarade i ganska stor utveckling, och resterande 10 % att de utvecklats i liten utsträckning. Vad gäller reflektion över sin egen undervisning svarar drygt 80 % att programmet bidragit till att de gör detta i stor eller mycket stor utsträckning.

Enligt styrgruppsmedlemmarna finns det en tendens att nyutexaminerade lärare har en ambition att hålla sig uppdaterad på forskning och arbeta forskningsbaserat, en ambition som tenderar att mattas av med åren även om viljan egentligen finns. De som ändå fortsätter att läsa litteratur kanske inte har något forum där de kan diskutera den. En styrgruppsmedlem beskriver att det är en del av både rektors och styrgruppsmedlemmens uppdrag, att se till att dessa forum finns och fungerar. I och med programmet så har det skett en positiv utveckling kring denna typ av diskussionsmöjligheter. Även lärares engagemang och vilja att fortbilda sig tycks ha påverkats i en positiv riktning enligt styrgruppsmedlemmen.

Och det tänker jag är en del i rektors och mitt uppdrag att se till "det är det här som behövs, vi måste få samtala", och det tycker jag att jag ser utifrån den skola som vi har vårt projekt på. Det har hänt väldigt mycket i den lärargruppen som är med i Ifous men det har också hänt i den övriga gruppen. (Styrgruppsmedlem)

Vi plockar fram beprövad erfarenhet på ett annat sätt. Det handlar inte om vad den enskilda läraren har. Utan det här handlar om någonting gemensamt som vi utgår ifrån. Vi utgår ifrån en gemensam forskningsrapport. Granskar den. Vad kan vi göra? Hur arbetar vi vidare med den? Jag tror att det, och jag tycker mig se att det gagnar lärarna utifrån att det blir lite roligt också att undervisa och att utmana sig själv. (Styrgruppsmedlem)

Kollegialt lärande

I enkäten tillfrågades lärarna i vilken utsträckning de anser att det kollegiala lärandet inom programmet har bidragit till att de utvecklats i sin profession, samt i vilken utsträckning de blivit bättre på att utveckla undervisningen tillsammans med sina kollegor. Svaren visar att 81 procent av respondenterna anser att kollegiala lärandet i mycket eller ganska stor utsträckning har gjort att de utvecklats i sin profession och 69 procent svarar att de anser att de har blivit bättre på att utveckla undervisningen tillsammans med andra kollegor.

Även styrgruppsmedlemmarna beskriver hur det kollegiala lärandet tycks ha kommit igång på ett nytt sätt. En styrgruppsmedlem beskriver hur lärarna regelbundet auskulterar och att det skapar mycket lärdomar och ger mycket. Det kollegiala lärandet beskrivs också som en ny kultur på skolan där man som huvudman gärna vill trycka på att det är ett arbets sätt som ska gälla för alla. En styrgruppsmedlem beskriver det såhär:

Ja men vill man jobba på den här skolan ja då ingår man i ett sådant här arbetslag som jobbar med de här frågorna. Du kan inte ha din dörr stängd och göra utifrån ditt eget tänk. Utan här har man öppen dörr till kollegorna, här hjälps man åt, här tittar man, här diskuterar man, osv. (Styrgruppsmedlem)

Konsekvenser på elevnivå

I enkäten fick alla respondenter frågan om vilken effekt deras medverkan i programmet har på elevernas kunskapsutveckling. Respondenterna fick utrymme att beskriva om, och i så fall vilka effekter de såg, vilket 17 respondenter gjorde. Sex av dessa skriver att de i dagsläget inte ser någon effekt eller att de inte kan uttrycka sig kring detta då det antingen är för tidigt för att kunna se en effekt eller för att de inte har rutiner som kan mäta elevernas kunskapsutveckling.

Det är omöjligt att veta eftersom vi inte har mätt det på något sätt. (Lärare)

Det är en fråga som vi lyft i utvecklingsgruppen att vi borde ha utarbetat ett sätt för att mäta elevernas kunskapsutveckling. (Rektor)

Fem respondenter beskriver hur elevernas bakgrund och erfarenheter får ta större plats i undervisningen och att de görs delaktiga på ett nytt sätt. Det beskrivs även hur de själva kan använda sig av deras modersmål som stöd i inläringen av det nya språket.

Jag tror att eleverna kanske i större utsträckning får känna att deras bakgrund och kultur tas tillvara på i undervisningen och även deras modersmål som måste bli en naturlig del i den svenska språkundervisningen. (Lärare)

Detta i sin tur verkar kunna leda till att motivationen ökar bland eleverna, vilket flera respondenter nämner som en uppenbar konsekvens. Denna syn bekräftar även styrgruppen som beskriver hur lärare, genom att vara med i programmet, vågar och kan involvera eleverna på ett annat sätt, vilket är positivt.

Lärarna ser att väldigt många elever har förändrats. Att de är med på ett annat sätt. Och det tror jag också handlar om att man vågar göra saker på ett annat sätt. Man lägger tillbaka mycket utav initiativtagandet till eleven. Och att eleven involveras på ett annat sätt. (Styrgruppsmedlem)

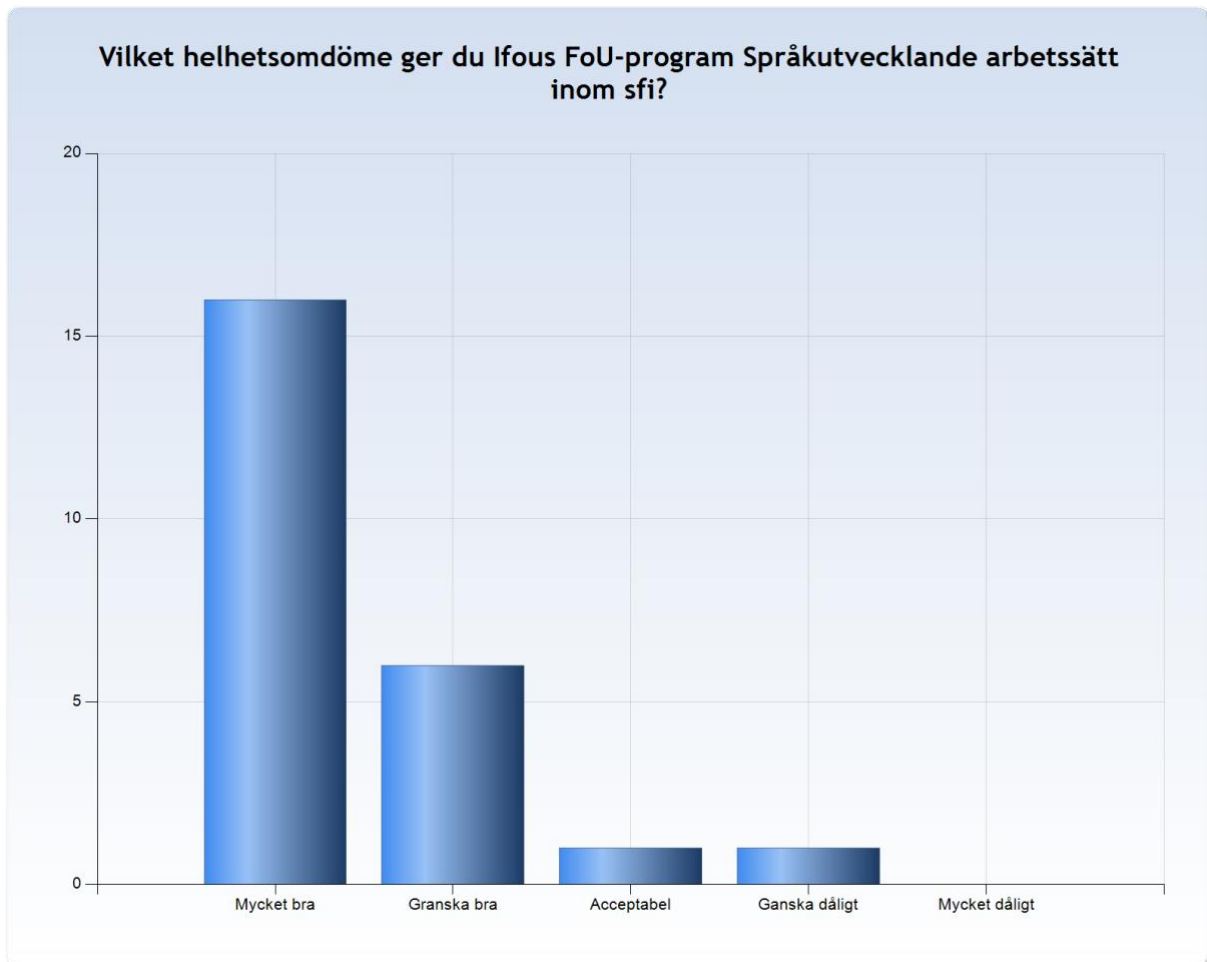
Några respondenter lyfter även att effekten inte direkt går att se på eleverna själva, men genom att lärare tar till sig nya metoder och arbetssätt som i större utsträckning bygger på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet, påverkar detta eleverna på ett indirekt sätt. Lärare blir då mer motiverade i sin undervisning generellt vilket förmedlas vidare till eleverna.

Sen är det ju såklart så att engagerade lärare som har lust och tycker att jobbet är spännande och utvecklande sannolikt också utstrålar detta till sina elever, och även detta är jag övertygad om att det motiverar eleverna. (Lärare)

2.2 Programmets innehåll och upplägg

Deltagarnas upplevelse av programmets innehåll och stöd

Genom enkätens fråga om deltagarnas helhetsomdöme om programmet, ges information om att deltagarna i stort är nöjda med programmet. 67 % säger att det varit mycket bra och 25 % säger ganska bra, se diagram nedan.



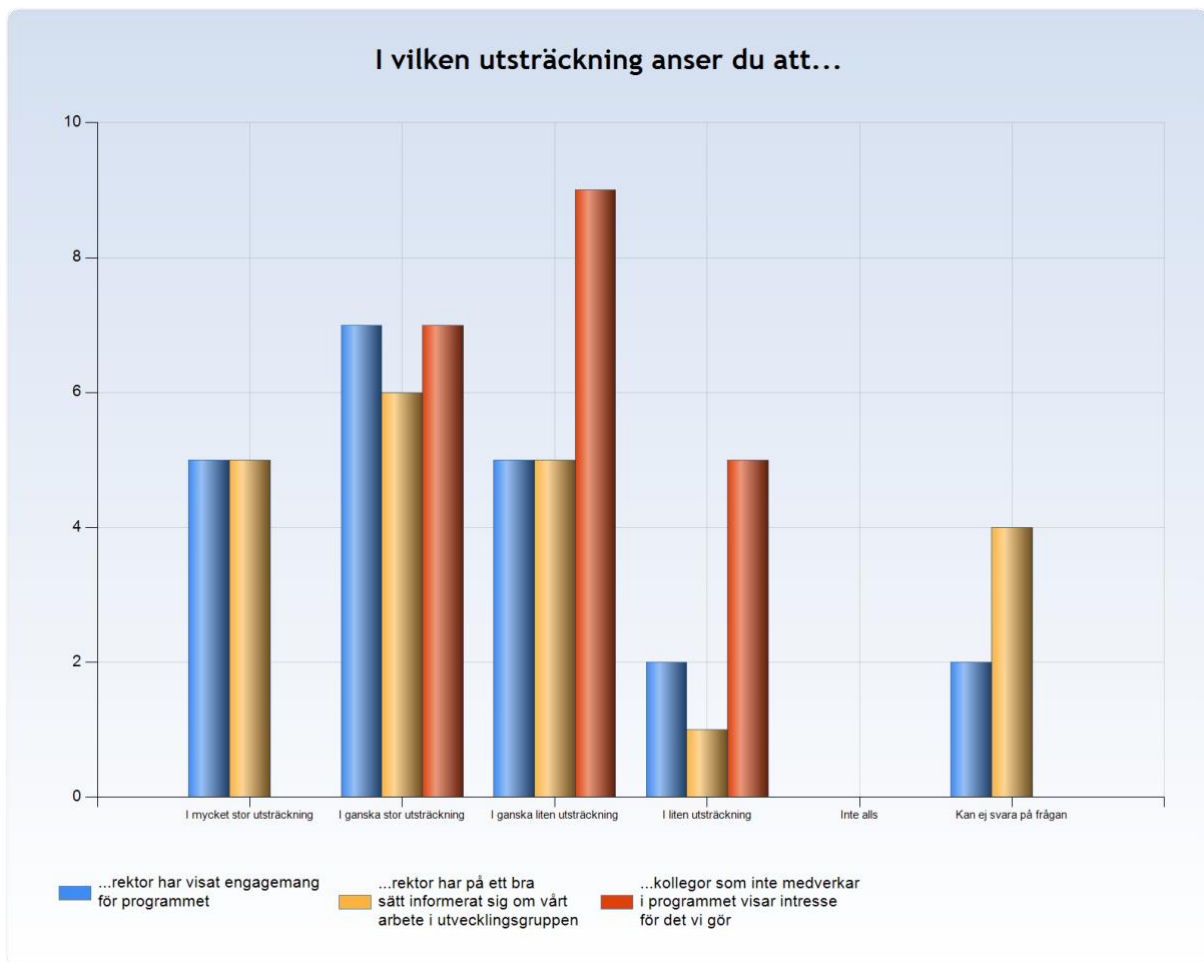
I fritextsvaren beskriver några deltagare det såhär:

Bra variation och koppling mellan forskningsperspektiv och den konkreta undervisningssituationen. Har också uppskattat att få ta del av så många lärares erfarenheter från olika skolor. (Lärare)

Kompetenta forskare som med stöd överlät oss att finna våra vägar till en bättre undervisning som gagnar våra elever. (Rektor)

Det har varit givande och meningsskapande både för mig som skolledare och för mina medarbetare. Både att få vara med och vara del av forskningen odet kollegiala samarbetet med andra utbildningssamordnare. (Rektor)

I enkäten tillfrågades deltagarna om hur de upplevt specifika delar av programmet. Tre frågor ställs kring hur deltagande lärare upplever att rektorer och kollegor, som inte medverkar i programmet, visat intresse och engagemang för programmet. Se diagram nedan.



Av diagrammet framgår att majoriteten av rektorerna på de medverkande skolorna visat stort engagemang för programmet och även att de informerat sig om lärarnas arbete i utvecklingsgruppen. Vad gäller kollegor, som inte medverkar i programmet, visar dock enkätsvaren att endast drygt 33 % av deltagarna upplever att dessa kollegor visat intresse för programmet i ganska stor utsträckning. Ingen upplever att kollegor visat intresse i mycket stor utsträckning. Hela 67 % svarar att kollegorna i liten utsträckning visat intresse. Det tycks med andra ord vara svårt att få spridning av insatserna under programmets gång. Detta är något som även styrgruppen diskuterade på den avslutande fokusgruppen, se under kapitlet som handlar om spridning längre ner.

Samtliga respondenter ombads att värdera olika arbetsformer inom programmet och besvara frågan i vilken utsträckning dessa lett till att de utvecklats i sin profession.

Deltagarna verkar ha varit mest nöjda med arbetsformerna som handlade om att samverka och diskutera med andra och varandra. Hela 79 % tyckte att arbetslagsdiskussionerna i sin verksamhet i stor eller ganska stor utsträckning har lett till att de utvecklats i sin profession.

Motsvarande siffra vad gäller samverkan och diskussioner med deltagare från andra utbildningssamordnare är 87 %.

I en kommentar beskriver en deltagare det såhär:

Det var väldigt givande för den personliga utvecklingen att möta andra deltagare och att det fanns gott om tid att diskutera med varandra, det var berikande!! (Lärare)

Vi kan även se att utvecklingsseminarierna varit mycket uppskattade där 87 % ansåg att dessa bidragit till deras professionella utveckling i mycket eller ganska stor utsträckning.

Om programmets framgångsfaktorer

Styrgruppsmedlemmarna är överens om att den främsta framgångsfaktorn med programmet har varit att lärarna blivit stärkta i sin yrkesroll och gjorts delaktiga i verksamhetsutveckling. Programmet har varit otroligt uppskattat bland lärarna och metoderna för kollegialt lärande och att ta till sig forskning, har både utmanat lärare men framför allt gjort dem tryggare i sin roll.

Jag tycker att det är så otroligt värdefullt, den här metoden för verksamhetsutveckling. Kollegialt lärande är utmanade. Och det här är en metod som verkligen stödjer det kollegiala lärandet vilket i sin tur är så himla viktigt för verksamhetsutveckling (Styrgruppsmedlem).

Jag tycker också att det har stärkt lärarna. De har ju fått mer kött på benen och blivit mycket säkrare och tryggare i sin roll. Även om de har blivit utmanade många gånger i sin roll som lärare. Men just att vara med och känna att man är delaktig så pass mycket i utvecklingen på en skola när det gäller den pedagogiska utvecklingen – det tror jag har stärkt dem jättemycket (Styrgruppsmedlem).

Några i styrgruppen beskriver även hur programmet har bidragit till att plocka fram glädje och inspiration bland lärarna vilket lett till utveckling och ett gemensamt driv framåt.

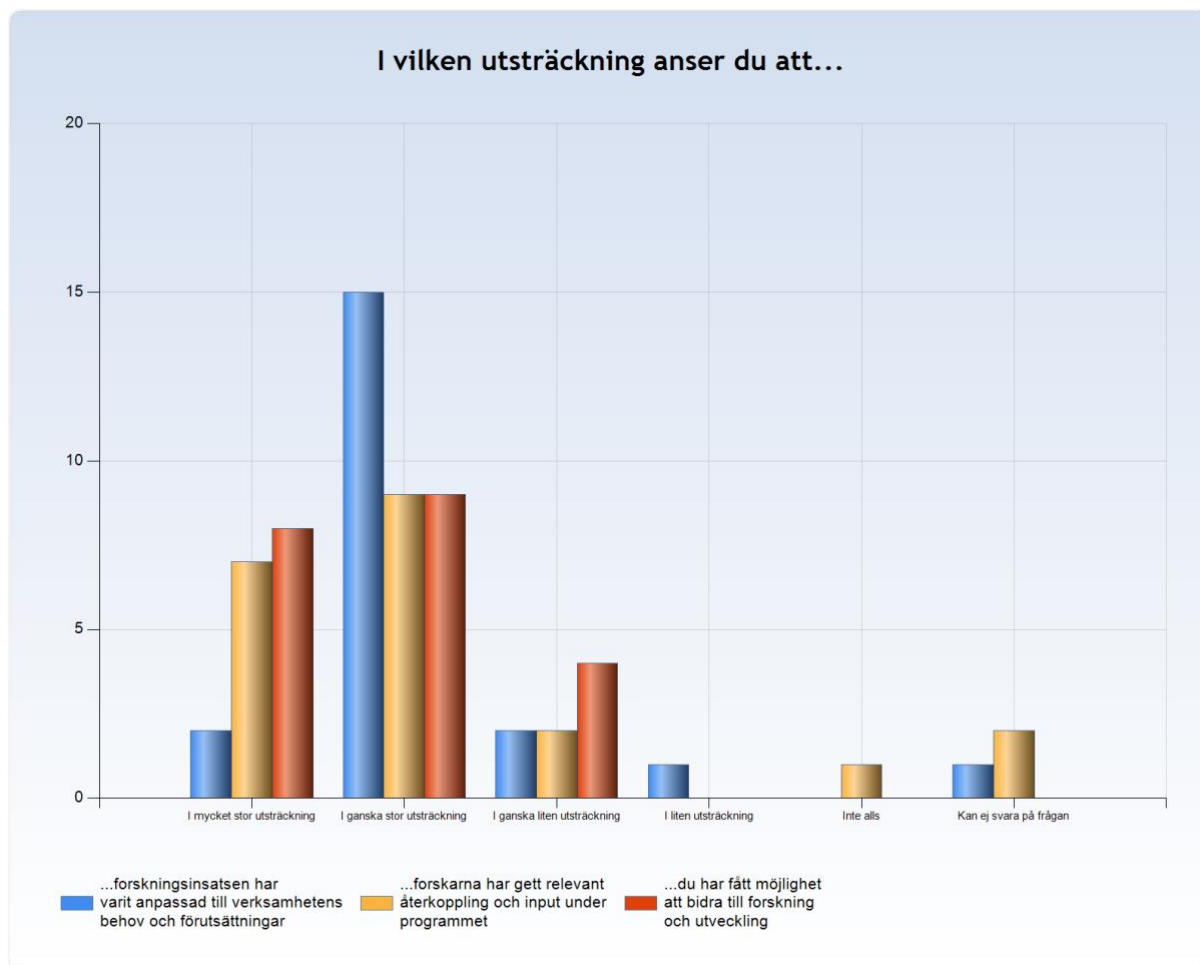
Det har verkligen varit så otroligt uppskattat. Och det är ju också en sak som är så himla viktig – att bli utmanad. Att läraryrket inte blir statiskt. Att man har kul på jobbet, det är utmanande, det är svårt, man stöttar varandra. Och det finns en systematik i det. (Styrgruppsmedlem)

Det ger lärarna en möjlighet till utveckling utan att byta tjänst eller arbetsplats. (Styrgruppsmedlem)

Forskningsinsatsen

I enkäten tillfrågades deltagarna om deras upplevelse av forskningsinsatsen. Av lärarna och lokala processledare upplevde drygt 80 % att forskningsinsatsen i mycket stor eller i ganska stor utsträckning varit anpassad till verksamhetens behov och förutsättningar. Vidare upplevde drygt 75% av lärarna och de lokala processledarna att forskarna i mycket stor eller ganska stor utsträckning gett relevant återkoppling och input under programmet.

Drygt 80 % av lärare och lokala processledare upplevde att de fått möjlighet att bidra till forskning och utveckling i mycket stor eller i ganska stor utsträckning. Se diagram nedan.



Även styrgruppsmedlemmarna är generellt nöjda med forskningsinsatsen. En beskriver att det inledningsvis i programmet var förvirrande och otydligt kring forskarnas roll, men att det senare blev tydligt. Det verkar ha funnits en bra dialog med forskarna som uppskattats av styrgruppen.

Jag tycker att det etablerades ganska snabbt ett bra samtal mellan gruppen och forskarna. Tycker också det har varit bra att de har suttit med i styrgruppen så att vi har kunnat föra en dialog. (Styrgruppsmedlem)

Värt att notera är att 58 % av respondenterna tyckt att återkopplingen från forskarna bidragit till deras utveckling i stor eller mycket stor utsträckning, medan 38 % (dvs. 9 respondenter) upplever att detta skett i ganska liten, liten eller ingen utsträckning alls.

Utmaningar i programmet

Styrgruppsmedlemmarna, liksom övriga deltagare i programmet har även andra arbetsuppgifter och pågående projekt av olika slag som pågår i den "ordinarie" verksamheten. Detta kan medföra svårigheter att fokusera vid de tillfällen det är utvecklingsseminarier eller möten med styrgrupp enligt en styrgruppsmedlem.

Då är det svårt att vara fokuserad just här och nu för man måste på något vis vara i stämning för att kunna ta emot det som ges också. Det är inte bara så att man åker till någonting och så löser det sig av sig själv, utan är man inte i stämning är det svårt att hålla fokus. Jag tycker personligen att det är den stora utmaningen, att kunna släppa och vara fokuserad. (Styrgruppsmedlem)

Något som lyfts för att underlätta möjligheten att behålla fokus kan vara att ge lite tid för personerna att landa i början av en dag. De huvudsakliga förutsättningarna för att kunna vara fokuserade och närvarande under sammankomster ligger dock på den enskilda styrgruppsmedlemmen att hitta. Det kan vara att man behöver bortprioritera någonting annat eller att kommunicera till kollegor att man inte är tillgänglig vissa dagar/tider. Behovet att vara tillgänglig ser de mer som ett strukturellt problem som återfinns i samhället. Det är ändå något som kan vara en utmaning för deltagarna.

I enkäten tillfrågades respondenterna vilka hinder de anser har funnits i genomförandet av programmet. På frågan svarar 18 personer. Av dessa beskriver 6 personer att tiden har varit ett hinder. En del menar att de hade behövt mer avsatt tid för programmet än vad de haft samt att man skulle haft mer regelbundna möten i utvecklingsgruppen. Några menar specifikt att tiden mellan utvecklingsseminarierna har varit svår då det dagliga arbetet rullar på och tar allt fokus.

De långa perioder mellan seminarier i kombination med det dagliga arbetet har gjort att jag hann tappa fokus från programmets uppgifter. Fler möten av utvecklingsgruppen i skolan skulle ha hjälpt med detta men för att kunna ha fler möten skulle vi ha behövt frigöras från några av våra dagliga arbetsuppgifter. (Lärare)

Ett annat återkommande hinder upplevs, av förklarliga skäl, ha varit Coronapandemin. Här beskrivs inte mer utförligt på vilket sett den utgjorde ett hinder mer än det uppenbara i att behöva ha digitala träffar och distansundervisning.

Utöver brist på tid och Coronapandemin som hinder framkommer även att några avhopp samt att personer har bytts ut under programmets gång ses som ett hinder i programmet.

Utöver detta så framkommer även några andra hinder som några enstaka respondenter vardera har uttryckt. Dessa hinder handlar om bristande engagemang från rektor eller styrgrupp, att fokus inom kommunen bara handlar om siffror, att man hade uppskattat mer förberedelsetid i form av inläsning samt att man inte lyckats göra övriga kollegor delaktig i programmet.

En generell utmaning i programmet, som styrgruppen är överens om, handlar om att upplevelsen av programmet och kunskapen som genereras, blir väldigt personberoende. Det handlar både om att små enheter känner sig sårbara när bara ett par personer i nyckelpositioner är involverade i programmet. När någon av dessa slutar, försvinner också mycket kunskap. Men det handlar även om att tänka till strategiskt när personer väljs ut från en större enhet som skall vara med i programmet, så att dessa personer sitter placerade på rätt nivåer och har mandat och utrymme att sprida lärdomarna vidare.

Att det finns personer involverade på olika nivåer, är ju också att säkerställa att det här också verkligen händer. Nu har det ju legat oerhört mycket ansvar på vår processledare

som har gjort ett helt fantastiskt jobb. Men hade hon valt att gå på studieledighet mitt i programmet så hade det varit oerhört sårbart. (Styrgruppsmedlem)

Men jag tror ju självklart att ju fler som är med, desto lättare är det att hitta någon som kan ta vid. Så att man har någon i projektet som kan gå vidare och ta vid där den första slutade. Det är ju klart att det underlättar oerhört för att få processen att gå. (Styrgruppsmedlem)

Ytterligare en utmaning som styrgruppsmedlemmarna lyfter, har varit att få medarbetare att förstå att det är ett nytt sätt att arbeta på. Att det nya arbetssättet i klassrummet ersätter det gamla och att lärare därför behöver släppa det ena och gå vidare. Relaterat till detta nämner även styrgruppsmedlemmarna att det i början fanns en utmaning i att få lärare att känna sig bekväma med att öppna upp klassrummet och ta in en kollega.

Det tog ändå lite tid innan man kom ur lärare-bubblan och kände att man var öppen för en ny metodik, ett nytt sätt att jobba. Framförallt det här med att ta in en kollega i klassrummet och som skulle kunna ge tips och råd, och lyssna. Medan det nu är en självklarhet i det fortsatta arbetet och inget konstigt alls. (Styrgruppsmedlem)

2.3 Huvudmännens struktur och planering framåt

Styrgruppsmedlemmarnas reflektioner kring struktur

Styrgruppsmedlemmarna resonerar mycket kring den interna strukturen under programmets gång och att det i mångt och mycket varit väldigt framgångsrikt. Det beskrivs att upplägget för programmets styrgrupp har varit uppskattat då de både har träffats tillsammans som grupp och enskilt för att få handledning.

Att ha en processledare som driver frågan uppges vara en framgångsfaktor. Den rollen har inneburit att någon tar ett tydligt ansvar för att driva processen. Även projektledaren från Ifous som har varit med under hela programmet upplever styrgruppsmedlemmarna har varit väldigt värdefull. Projektledaren upplevs även ha lett processen på ett bra och medvetet sätt.

Hon har fullt klart för sig att hon ska driva processen framåt och aldrig egentligen avvikit ifrån den vägen utan hon har liksom läget klart för sig och även om jag ibland kan känna "ah men varför gör vi såhär" så kanske det kommer fram lite senare, "aha det var därför". Alltså, det finns en konsekvens i hela styrningen utav programmet. (Styrgruppsmedlem)

Ytterligare en framgångsfaktor för programmet har varit den nära anknytningen till forskarna, liksom att forskarna inte har bytts ut under programmet, utan följt med hela vägen. Kontinuiteten med forskarna och projektledaren bidrar till en trygghet i programmet.

En styrgruppsmedlem beskriver att kommunledningsförvaltning och enhetschefer inom förvaltningen inte är tillräckligt insatta i det utvecklingsarbete som sker inom FoU-programmet. Inte heller politiker och kommunalråd. Att informera om vad FoU-

programmet är, om behovet av utveckling för SFI och vilka resultat utvecklingsarbetet har gett är därför ett område att utveckla.

Både mina politiker men också kommunalråden, som jag jobbar väldigt nära, kommer ju också att få information om vad detta är. Och även om inte det kan användas i någon form utav revidering av någon budget eller så, så är ju informationen om vad som pågår väldigt viktig att ha med sig som politiker - att det sker förändringsarbete ute på vuxenutbildningen som är till gagn för medborgarna och i långa loppet leder till högre kvalité och också mindre utanförskap. Man kan vända och vrida på det hur mycket man vill men att involvera förvaltningsledningen och politikerna ser jag som en självklarhet under det året som kommer här. (Styrgruppsmedlem)

När förvaltningsledningen är involverad kan de också sända signaler till medarbetare att de ska ha fokus på pedagogisk utveckling.

Förvaltningsledningen kan ju också sända sin signal att "vi vill att ni ska ha fokus på det här". Så det är något man hoppas ska komma. Det finns ju uttalat, det är klart att skolan ska utvecklas. Den röda tråden från ledningsgrupp till lärare – den strukturen behöver jag jobba på. Så är det bara. Jag ser ju behovet av det (Styrgruppsmedlem)

Enkätresultat kopplat till intern struktur

I enkäten ställdes ett antal frågor kring deltagarnas upplevelse av den uppbyggda strukturens förutsättningar för att fortsätta arbetet med att utveckla sfi. Fem av sex styrgruppsmedlemmar och centrala processledare uppgav att de i mycket hög utsträckning på huvudmannanivå har en struktur för att fortsätta utveckla arbetet med sfi efter att programmet är avslutat.

Spridning

I spridningsarbetet upplever styrgruppsmedlemmarna att rektorer och processledare är viktiga aktörer. De har kunskapen, både om vad som hänt men också hur processen dit har sett ut.

Ett antal deltagare i FoU-programmet har bytts ut på grund av personalomsättning inom verksamheterna. Styrgruppsmedlemmarna tycks inte ha upplevt detta som något större problem, både då det inte varit några större avhopp men även för att alla i verksamheten ska vara uppdaterade på vad som händer i programmet.

Det kan ha tillkommit någon som varit föräldraledig och så, men dom är så måna om varandra, vill varandra så väl och känner sig trygga med varandra. De som inte är med i ifous-programmet är lite avundsjuka på att de inte får lov att vara med, men de får hela tiden information om vad som händer. Målet på SFI är att alla ska delta i programmet även om man inte är aktiv deltagare. Utan de ska vara uppdaterade kontinuerligt på vad som görs och så. (Styrgruppsmedlem)

I enkäten ställdes frågan kring upplevelsen av huruvida det finns en plan för att sprida kunskap och lärdomar från programmet till andra skolor, som inte deltagit i programmet. Frågan ställdes till rektorer och utvecklingsledare. Sex personer svarade på frågan varav fem svarade att det fanns en plan i mycket eller ganska stor utsträckning.

Under fokusgruppen med styrgruppen framkommer deras intresse av de forskningsrapporter som kommer att publiceras. Dessa kan användas för att visa politiken vad programmet har medfört. Detta är särskilt intressant då det inte finns så mycket forskning kring vuxenutbildningen. Detta trots att vuxenutbildningen snart kommer att vara större än gymnasieskolan och samtidigt inte uppmärksammas alls i samma utsträckning i budget och i debatt.

Vidare ser de vikten av att de lärdomar som kommit ur medverkan i programmet samlas upp och används inom den löpande verksamheten, även om det kan vara svårt att veta hur detta ska ske. Under fokusgruppen i början av 2020 reflekterade en styrgruppsmedlem såhär:

Alla de här lärdomarna som vi får genom det här programmet, hur tar vi dem med oss in i en fortsatt lärande organisation där arbetet bygger vidare på vetenskaplig grund? Hur får vi det in i löpande verksamhet, så att det inte bara blir ett projekt som tar slut utan att den här investeringen vi har gjort verkligen ger utväxling även i fortsättningen? (Styrgruppsmedlem)

Vid den sista fokusgruppen, i november 2020, verkade flera i styrgruppen ha en plan för hur lärdomarna och det nya arbetssättet kan permanentas i verksamheten. Flera har en eller ett par utvecklingsgrupper på skolan där man fortsätter arbetet med att ta till sig forskning, diskutera bland kollegor och jobba med olika utvecklingsområden.

Vi har startat en utvecklingsgrupp som gäller för hela skolan. Och det har vi ju startat lite parallellt under tiden nu det senaste året som IFOUS-programmet har pågått. Och där vi då bedriver utvecklingsfrågor, där vi plockar upp forskning och diskuterar forskning och den är ju öppen för alla lärare att vara med. Och det är ju lite olika lärare som är med där beroende på vad vi fokuserar på vad vi ska utveckla. Där har vi hittat en bra struktur. (Styrgruppsmedlem)

Samtidigt beskrivs det även att det tagit oerhört mycket energi och tid att få med sig alla lärare i detta, även de som inte ingått i programmet. Det har funnits en utmaning i att inte skapa en känsla av 'vi' som varit med i Ifous och 'de andra' som inte varit med. Att kunna förmedla kunskap och arbetssätt mellan kollegor utan att göra det med en pekpinne.

Det har tagit ganska mycket energi och kraft åt att få alla att bli en enhet när inte alla är med i programmet. Vi har fått jobba ganska hårt för det inte skulle bli någon skillnad. Även fast vi har haft som mål att alla ska vara insatta i IFOUS programmet, så är det ändå så att det är mycket lättare när man har varit med. Man har varit med om föreläsningarna, man har sett och fått inspiration på annat sätt än när man bara sen skall försöka förmedla det via artiklar och berätta hur vi tänker om det och hur vi har gjort. (Styrgruppsmedlem)

Samma styrgruppsrepresentant säger också att de, om de hade fått göra något annorlunda, borde ha gått med i programmet med alla lärare på skolan, för att inte hamna i detta läge och lägga så mycket tid på detta.

Vidare nämns det i styrgruppen att man planerar att tillsätta en ny tjänst som skall hjälpa till att hålla den struktur man har byggt upp och fortsätta arbetet med skolutvecklingsfrågor.

Vad deltagarna tar med sig från programmet

I enkäten tillfrågas alla deltagare på vilka sätt de kommer att ta med sig lärdomar och erfarenheter från programmet. I de 22 svaren framkommer att deltagarna vill ta med sig den kunskapen som de fått under programmet, fortsätta utveckla undervisningen med hjälp av aktuell forskning och beprövad erfarenhet och fortsätta samt utveckla det kollegiala lärandet både med kollegor som deltagit i programmet och övriga kollegor. Vidare vill man använda sig av programmets strukturer för att skapa förutsättningar framåt och återanvända litteratur och metoder från programtiden.

Jag hoppas att vi fortsätter att arbeta med aktuell forskning och att vi kollegor fortsätter att samarbeta och auskultera. (Lärare)

Vi menar att detta bara är början, arbetet fortsätter lokalt och i samarbete med andra enheter. (Rektor)

Genom att skolans utvecklingsgrupp fortsätter fokusera på utveckling, där vi tillsammans sätter upp mål och för ut processen till all personal. Vi kommer att titta tillbaka på de olika utvecklingsmomenten som vi lärt oss genom programmet och föra ut dem till hela skolan. (Rektor)

3. Slutsats

Den övergripande slutsatsen vi drar utifrån enkätundersökningen och fokusgrupperna är att FoU-programmet Språkutvecklande arbetssätt inom sfi har varit framgångsrikt och nått de övergripande uppsatta mål som har definierats initialt. Hela 91 % av programmets deltagare anser att programmet har varit bra eller mycket bra. Samtliga styrgruppsrepresentanter är överens om att programmet har varit framgångsrikt och uppskattats mycket av medverkande deltagare. Resultat från undersökningen visar att både innehållet och strukturen i programmet har fungerat väl. Det som alltid är en utmaning i långsiktiga insatser är att personal slutar, byter arbete, byter tjänst och det är inte alltid enkelt att göra adekvata ersättningar. Andel deltagare i programmet har under tre år succesivt minskat och förklaringarna går att hitta bland annat i att en samverkanspart valde att avsluta medverkan på grund av ekonomiska skäl men också på grund av ovan nämnda faktorer.

Mål för deltagande lärare som relaterar till kunskap, nya arbetsmetoder och kollegialt lärande;

- utvecklar sin förståelse för vuxenpedagogik,
- ökar kunskap om vad språkutvecklande arbetssätt inom sfi innebär,
- ökar kunskap om elevers förutsättningar och behov för att uppnå målen för sfi,
- utvecklar en större didaktisk repertoar baserad på vetenskap och beprövad erfarenhet och kan använda och anpassa dessa i undervisningen utifrån elevernas förutsättningar,
- utvecklar en förmåga att kunna samtala om, tolka och reflektera över sin egen professionella utveckling,
- utvecklar ett vetenskapligt förhållningssätt och förmåga att samtala om, tolka och använda forskningsresultat i sina respektive pedagogiska praktiker,
- utvecklar tillsammans arbetssätt som kan generera ny kunskap och ökad kvalitet i undervisningen, vilket kan påverka elevernas måluppfyllelse positivt.

Genomgående tyder resultaten på att mål som relaterar till kunskapsutveckling, nya arbetsmetoder, kollegialt lärande och konkreta förändringar i arbetssätt har uppnåtts i hög utsträckning. Lärarna är mycket nöjda med hur programmet har rustat dem för att fortsätta att arbeta med språkutvecklande arbetssätt och gett dem både vetenskaplig grund att vila arbetat på samt metoder att verktyg att använda undervisningssammanhang. Mer än 81 % av lärarna anser att de fått ökad kunskap om vad språkutvecklande arbetssätt inom sfi innebär och 84 % säger att de kommer använda lärdomar från programmet som stöd i sin undervisning framöver. Hela 91 % av samtliga respondenter anser att de har utvecklats i sin profession till följd av programmet och en majoritet av lärarna säger att de har förändrat något i sin undervisning som en konsekvens av medverkan i programmet. Många beskriver

i fritextsvaren att de själva fått fördjupad kunskap om språkutvecklande arbetsätt och att samtalen mellan kollegorna berikat dem själva och deras kollegiala lärande. Många respondenter menar att deras egen fördjupade kunskap och kopplingen till aktuell forskning och beprövad erfarenhet leder till bättre undervisning. Som en konsekvens beskrivs att eleverna får ökad motivation och att lärare tar till vara på elevernas bakgrund och tidigare språkkunskap i större utsträckning än tidigare. Det är tydligt att lärarna upplever att programmet har rustat dem att föra vetenskapliga resonemang utifrån olika forskningsteorier och utveckla undervisningen tillsammans med kollegor. Detta menar många kommer att leda till en professionalisering av lärarkåren och i slutändan till en bättre utbildning för sfi-elever.

Mål för deltagande rektorer och utbildningsanordnare som relaterar till struktur, att driva förändringsarbete och sprida lärdomar;

- tillsammans med lärare kan bedriva effektivt och långsiktigt förändringsarbete,
- utvecklar organisation och förutsättningar för ett språkutvecklande arbetsätt inom sfi så att det blir hållbart och långsiktigt,
- dokumenterar kunskap och erfarenheter samt sprider resultat internt inom respektive organisation och externt till huvudmän, anordnare, lärosäten och andra organisationer.

En av de utmärkande dragen för sfi-programmet är att samtliga styrgruppsrepresentanter är mycket nöjda med hur Ifous har strukturerat upp och genomfört programmet tillsammans med forskarna och processledarna. Det har nämnts vid ett antal tillfällen (utvecklingsseminarium och workshop med utvärderare) att styrgruppen vill fortsätta att arbeta med att utveckla sfi-undervisningen enligt den så kallade "Ifousmodellen". Med det menas att de vill ta vara på den lokalt uppbyggda strukturen hos varje huvudman, återanvända material som har använts under programmet och använda de lärare som har medverkat som en motor i att sprida kunskapen vidare och att fortsätta att utveckla undervisningen. Detta märks även i enkätresultat där fem av sex rektorer och utvecklingsledare har en plan för hur programmets lärdomar kan spridas vidare till andra som inte deltagit i programmet. Även styrgruppsrepresentanter har en färdig plan för hur spridningsarbetet ska gå till. Trots detta lyfter flera att en utmaning under hela programmet har just varit att involvera lärare som inte har varit med i programmet och att göra detta entusiasmerande, upplyftande och skapa engagemang för utvecklingsarbetet. Både lärare och rektorer anser att det har skapats strukturer för att bedriva långsiktigt förändringsarbete och att enheterna har skapat förutsättningar för att utveckla ett hållbart språkutvecklande arbetsätt. Tack vare att vikt har lagts vid att ta vara på strukturen och allt lärande som har skapats inom ramen för programmet finns nu ett gediget kunskapsnav hos varje medverkande huvudman för att utveckla arbetet vidare och introducera det till dem som inte har varit med och till alla nya lärare och rektorer.