



Utvärdering av Läslyftet

Delrapport 5: Läslyftets organisering och genomförande i förskolan

Katarina Kärnebro och Ulf Lundström



Umeå Centre for Evaluation Research
Evaluation Report, April 2018

Umeå Centre for Evaluation Research
Umeå University, Sweden

ISSN 1403-8056
ISBN 978-91-7601-896-5

© UCER, Ulf Lundström och Katarina Kärnebro

Förord

Centrum för utvärderingsforskning (UCER), Umeå universitet, genomför på Skolverkets uppdrag en nationell utvärdering av Läslyftet. Denna delrapport är den femte som presenterats inom ramen för den nationella utvärderingen. Rapporten redovisar delresultat från utvärderingen av Läslyftet i förskolan med fokus på Läslyftets organisering, genomförande och effekter av fortbildningssatsningen. Studien är upplagd som en fallstudie i sex förskolor och har genomförts i form av telefonintervjuer med cirka sex personer per förskola under perioden november 2017 - februari 2018. Intervjuer har gjorts med huvudman, förskolechef, handledare, förskollärare och barnskötare och fokuserat på deras olika erfarenheter av organiseringen och genomförandet av Läslyftet.

Rapporten, som utarbetats av Katarina Kärnebro och Ulf Lundström, kommer att användas som underlag i den nationella utvärderingens slutrapport tillsammans med resultat från en kommande enkätundersökning som undersöker Läslyftets genomslag och effekter i förskolan. Slutrapporten kommer att presenteras i juni 2019.

Kort information om utvärderingen i stort finns på UCER:s hemsida där också rapporten kan laddas ner. <http://www.edusci.umu.se/forskning/utvardering/pagaende-forskningsprojekt---utvardering/>

Umeå, april 2017

Anders Hanberger, anders.hanberger@umu.se

Projektledare för utvärderingen, Centrum för utvärderingsforskning, Umeå universitet

Innehåll

Förord	1
1. Bakgrund	4
2. Syfte	5
3. Utvärderingens uppläggning, material och genomförande	6
4. Finken	8
4.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?	8
4.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?	9
4.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen	10
4.4 Uppfattningar om materialet i modulen	10
4.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?	11
4.6 Hur vill och kan de fortsätta?	13
4.7 Sammanfattning Finken	13
5. Gladan	15
5.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?	15
5.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?	15
5.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen	16
5.4 Uppfattningar om materialet i modulen	17
5.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?	17
5.6 Hur vill och kan de fortsätta?	17
5.7 Sammanfattning Gladan	18
6. Lärkan	19
6.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?	19
6.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?	20
6.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen	21
6.4 Uppfattningar om materialet i modulen	21
6.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?	21
6.6 Hur vill och kan de fortsätta?	23
6.7 Sammanfattning Lärkan	23
7. Storspoven.....	24
7.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?	24
7.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?	25
7.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen	26
7.4 Uppfattningar om materialet i modulen	26
7.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?	26

7.6 Hur vill och kan de fortsätta?	28
7.7 Sammanfattning Storspoven	29
8. Svalan.....	31
8.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?	31
8.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?	32
8.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen	32
8.4 Uppfattningar om materialet i modulen	33
8.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?	33
8.6 Hur vill och kan de fortsätta?	34
8.7 Sammanfattning Svalan.....	34
9. Viggen	36
9.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?	36
9.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?	36
9.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen	37
9.4 Uppfattningar om materialet i modulen	38
9.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?	38
9.6 Hur vill och kan de fortsätta?	40
9.7 Sammanfattning Viggen.....	40
10. Sammanfattande resultat.....	42
10.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?	42
10.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?	43
10.3 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?	43
11. Reflektioner och slutsatser	45
Referenser	47
Bilaga 1. Intervjumall, pedagogisk personal	48

1. Bakgrund

Utvärderingen av Läslyftet i förskolan har tillkommit med anledning av regeringens tilläggsuppdrag gällande Läslyftet i förskolan och på uppdrag av Skolverket. Syftet med tilläggsuppdraget är att ge förskollärare i förskolan och förskoleklass samt skolbibliotekarier "vetenskapligt väl underbyggda metoder och beprövade arbetssätt för att utveckla barns språkliga och kommunikativa förmåga samt elevers läs- och skrivförmåga" (2016-12-22, U2016/05733/S, sid 1).

Förskolans läroplan betonar både lärande, värderingar och utveckling: "Verksamheten ska utgå från en helhetssyn på barnet och barnets behov och utformas så att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet" (Skolverket 2016, 5). Läroplanen sätter arbetet i kulturella, sociala och kommunikativa sammanhang och mer specifikt om språkutveckling sägs att "språk och lärande hänger ouplösligt samman liksom språk och identitetsutveckling. Förskolan ska lägga stor vikt vid att stimulera varje barns språkutveckling och uppmuntra och ta till vara barnets nyfikenhet och intresse för den skriftspråkliga världen" (s. 7). I det förslag på en reviderad läroplan som Skolverket lämnade till Utbildningsdepartementet i mars 2018 klargörs "att undervisning i förskolan kan betyda såväl vardagliga aktiviteter och rutiner som medvetet skapade eller spontana tillfällen för lärande" och det understryks att alla personalgrupper är ansvariga för barnens utveckling och lärande (Skolverket 2018c).

Förskolan är en stor verksamhet, både räknat till antalet barn och antalet personal. Läsåret 2016/17 fanns det i Sverige 501.000 barn fördelade på knappt 10.000 förskolor (Skolverket 2018a). 2016 fanns det drygt 105.000 anställda som arbetar med barn varav cirka 40.000 med förskollärläroplan (Skolverket 2018b).

Läslyftet genomförs enligt en modell som bygger på tanken om kollegialt lärande i den dagliga praktiken (Skolverket 2018 d). Skolverket har med hjälp av olika experter utvecklat ett antal moduler som personalen arbetar sig igenom, stödda av en handledare. Varje modul innehåller ett antal delar som i sin tur är uppdelade i fyra moment, A-D: Deltagarna arbetar sig igenom dem i form av A, individuellt arbete med materialet i modulen, B, kollegialt arbete där undervisningsaktivitet planeras, C, undervisningsaktivitet genomförs och dokumenteras, D, gemensam uppföljning av undervisningsaktiviteten.

2. Syfte

Syftet med denna rapport är att undersöka Läslyftets organisering och genomförande i förskolan, samt hur Läslyftet mottas av olika målgrupper.

Utvärderingen söker svar på tre frågor:

Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?

Hur har Läslyftet mottagits av målgrupperna?

Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?

3. Utvärderingens uppläggning, material och genomförande

Utvärderingen är upplagd som en fallstudie av sex förskolor. Hur Läslyftet organiserats och genomförts på de olika förskolorna redovisas en efter en och avslutats med en kort jämförande analys samt slutsatser.

Rapportens underlag utgörs av telefonintervjuer med personal på sex olika förskolor som deltog med statsbidrag under läsåret 2017/2018. Intervjuerna genomfördes under perioden november 2017 – februari 2018. Förskolorna valdes ut för att få variation beträffande huvudman, geografiskt läge, typ av kommun¹ samt andel barn med annat modersmål än svenska². Förskolorna är anonymiserade i rapporten och vi har namngivit dem efter fågelarter. Tabell 1 ger en översikt över förskolorna. De olika förskolorna beskrivs mer ingående i de enskilda fallbeskrivningarna som följer i bokstavsordning.

Tabell 1. Förskolorna i studien

Förskola	Kommuntyp, landsdel, huvudman, andel barn med annat modersmål
Finken	Storstad Götaland Offentlig huvudman Låg andel annat modersmål
Gladan	Större stad Svealand Enskild huvudman (föräldrakooperativ) Låg andel annat modersmål
Lärkan	Storstad Götaland Offentlig huvudman Hög andel annat modersmål
Storspoven	Mindre stad (glesbygd) Norrland Offentlig huvudman Låg andel annat modersmål
Svalan	Pendlingskommun nära storstad Svealand Enskild huvudman (utbildningskoncern) Låg andel annat modersmål
Viggen	Större stad Svealand Offentlig huvudman Varken hög eller låg andel annat modersmål ³

¹ Enligt Sveriges Kommuners och Landstings kommungruppsindelning (SKL 2018)

² I urvalet eftersträvade vi spridning av andel barn med annat modersmål än svenska, men det var inte möjligt att på förhand få fram exakta uppgifter om detta. Redovisningen i tabellen i ”hög”, ”låg” och ”varken hög eller låg” är inte precisa utan bygger på uppgifter hämtade från intervjuerna.

³ Ca 1/4 av barngruppen har annat modersmål än svenska. (Se fallbeskrivning 9.1)

Ambitionen var att sex personer per förskola skulle intervjuas: huvudman (t. ex. kvalitetsutvecklare, kommunal områdeschef), förskolechef, handledare, två förskollärare och en övrig pedagogisk personal (barnskötare). Trots upprepade påstötningar finns ett bortfall på tre personer: en huvudman (Viggen) och två förskollärare (Finken och Svalan). Sammanlagt intervjuades 33 personer (Tabell 2). Vi har i rapporten vinnlagt oss om att skydda de intervjuades konfidentialitet. Namn på personer och orter används inte.

Tabell 2. Antal intervjuade

	Representant för huvudman	Förskolechef	Handledare	Förskollärare	Barnskötare
Finken	1	1	1	1	1
Gladan	1	1	1	2	1
Lärkan	1	1	1	2	1
Storspoven	1	1	1	2	1
Svalan	1	1	1	1	1
Viggen	-	1	1	2	1
TOTALT	5	6	6	10	6

Telefonintervjuerna utformades som kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Intervjufrågorna varierade något beroende på vilken befattning den intervjuade hade (se Tabell 2), men inriktningen var i stort densamma för alla intervjuer och några gemensamma teman var: *organisation och förutsättningar, fortbildningskultur, materialet i modulerna, effekter av satsningen, hållbarhet*. Bilaga 1 exemplifierar intervjuinnehållet mer i detalj. Det är intervjumallen som användes till pedagogisk personal.

Intervjuerna analyserades innehållsligt utifrån de frågor som utvärderingen ställer. De slutsatser som dras i rapporten baseras på utsagor från intervjupersonerna. Intervjupersonernas röster visar några olika erfarenheter av Läslyftets genomförande i förskolan och belyser hur fortbildningssatsningen kommer in, tas emot och uppfattas i relation till annat som sker i förskolornas verksamheter. Utvärderingens resultat redovisas i form av sex fallbeskrivningar som ger läsaren inblick i hur Läslyftets organisering och genomförande kan variera och likaså vad som är gemensamt för förskolorna.

4. Finken

4.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?

Förskolan Finken är en stor kommunal förskola med totalt 140 barn. Den är centralt belägen i en storstad, och eftersom det är en uteförskola bedrivs verksamheten i en stadspark med näraliggande lokaler. Förskolan har fyra avdelningar för barn mellan 1-3 år, samt tre avdelningar med 3-5-åringar. Den mesta verksamheten bedrivs utomhus. Enligt förskolechefen kommer barnen på förskolan huvudsakligen från socioekonomiskt starka hem och har engagerade föräldrar. I jämförelse med andra förskolor i kommunen finns få andra modersmål representerade i barngrupperna på Finken. En stor del av personalen däremot (ca 40 procent) har utländsk bakgrund.

All personal med tillsvidareanställning, 35 personer, deltar i Läslyftet (förskollärare, pedagoger, barnskötare) tillsammans med personal från en annan förskola i samma område. Förskolorna har samma förskolechef och deltar ofta i gemensamma fortbildningsdagar. Totalt är de ca 50 stycken pedagogisk personal som träffas i mindre grupper om ca 8 personer vid Läslyftsträffarna. Personalen är blandad från de olika förskolorna i grupperna och har delats in i syfte att få en spridning vad gäller avdelningar och personalens utbildningsnivå. Handledaren har 20 procent nedsättning i tjänsten för sitt uppdrag. Hon har ingen erfarenhet av handledaruppdrag sedan tidigare men utsågs på grund av sitt stora engagemang för läsning.

Det var den förste förskolläraren på förskolan som uppmärksammade att det gick att söka statsbidrag för förskolans deltagande i Läslyftet, och det var förskolechefen som gjorde ansökan. Huvudmannen blev informerad men var inte aktiv i själva ansökningsförfarandet. Den pedagogiska personalen blev inte involverade i beslutet att delta men ställde sig positiva till beskedet. Den förste förskolläraren är utsedd till koordinator för Läslyftet och stöttar handledaren praktisk genom att agera bollplank eller genom att vikariera för handledaren på hennes avdelning vid tillfällen då någon annan vikarie inte går att finna.

Det var handledaren som fick i uppdrag att välja modul och då valdes *Läsa och berätta* eftersom den låg i linje med handledarens eget intresse- och kunskapsområde. Målet med Läslyftsdeltagandet är att personalen ska bli bättre på att läsa sagor och medvetandegöras om hur man kan väcka barns intresse för läsning. Förskolan Finken har ett väl utvecklat förskolebibliotek sedan tidigare och läsning har förekommit dagligen, men på fel sätt. "Vi vill att sagan, boken och berättelsen ska bli en naturlig del av verksamheten. Inte bara för att varva ned. Det är så boken ofta har använts", säger koordinatoren. Den andra förskolan har inte samma haft samma kultur kring läsning som Finken. En tanke med samarbetet mellan förskolorna är att de ska kunna inspireras av varandra och utbyta erfarenheter kring arbetet med läsning. "Det viktigaste är kompetensutveckling i läsa och skriva, men det kollegiala kommer med på köpet" säger förskolechefen.

Läslyftsträffarna är schemalagda på fredagseftermiddagar eftersom det är färre barn på förskolornas avdelningar då. Handledaren får vikarie för tiden som hon leder träffarna och för viss förberedelse och efterarbete. Eftersom det är så många grupper i gång

samtidigt och enbart en handledare kommer Läslyftet att pågå även under en stor del av höstterminen 2018.

4.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?

Kvalitetschefen på kommunen fick veta att Finken skulle vara med i Läslyftet först efter att de hade skickat in ansökan och blev då glatt överraskad. Utbildningscheferna i kommunen avrådde i samma veva förskolorna i kommunen från att söka till Läslyftet eftersom de ansåg att personalen inte skulle mäkta med ett deltagande i Läslyftet då det samtidigt pågår en omorganisation av förskoleverksamheten i kommunen. Förskolechefen tycker att det var ett förhastat uttalande som vittnar om att utbildningscheferna har dålig insyn i verksamheten. Det fick som följd att enbart ett fåtal förskolor ansökte om att vara med i Läslyftet, och särskilt handledaren tycker att det är synd eftersom hon därigenom inte fick några handledarkollegor i kommunen.

Förskolechefen är inte direkt delaktig i det praktiska genomförandet av Läslyftet, men varje vecka utvärderas Läslyftsdeltagandet i ledningsgruppen på förskolan utifrån det koordinatör och handledaren förmedlar om hur det går. Den bild som framkommit där är hittills enbart positiv. "Personalen verkar nöjda. Och de hinner med". Förskolechefen uppskattar särskilt att det gått att införliva Läslyftet i det systematiska kvalitetsarbetet på förskolan på bra sätt. Ett kommungemensamt mål detta år är barns rätt till stöd. Under vt 2018 ska personalen därför också gå TAKK-utbildning⁴. Därtill har Finken två lokala mål: barns inflytande och projekterande arbetssätt. Förskolechefen tycker att allt går att integrera. "Det handlar om att allt ska finnas tillgängligt och där kommer språket in. Men det kommer också in i inflytande – att barn ska kunna utveckla och uttrycka sitt inflytande via språk". Utifrån målen dokumenterar personalen sin verksamhet i ett powerpoint-verktyg. Detta gör att målen också synliggörs hela tiden. Läslyftet bidrar med verktyg och metoder till detta.

Handledaren beskriver också ett övervägande positivt mottagande hos alla. Den pedagogiska personalen var lite reserverade vid den första träffen eftersom läslyftsmodellen ansågs krånglig. "Sedan upptäckte de att det var något de redan gör varje dag och inget extra och då blev de mer positiva". Koordinatör för Läslyftet ger samma bild: "Personalen är jättestressade men upplever inte att det är en extra uppgift som läggs på dem eftersom de ju ska göra saker med barnen". Hon tycker sig märka att personalen stöttar varandra för att lösa de praktiska problem som uppstår och menar att det är ett tecken på att de vill utvecklas via Läslyftet.

Den pedagogiska personal som intervjuas i detta fall berättar att de alltid arbetat mycket med läsning, och Läslyftets innehåll ses därmed inte som något nytt, utan snarare som en påminnelse om eller inspirationskälla till hur man kan arbeta med böcker, sagor och berättelser. De beskriver deltagandet som roligt och spännande, men redogör också för de svårigheter som deltagandet kan innebära för dem i praktiken. "Hur utvecklande det än kan vara så kommer praktikaliteter emellan, och då kommer också sucken – Jaha ska

⁴ TAKK = Tecken som Alternativ och Kompletterande Kommunikation, är en metod där tecken används tillsammans med tal som stöd för språkutveckling. Det underlättar språkförståelse och lärande men kan också användas som ersättning för talat språk.

du gå iväg på Läslyftet? Då är vi bara två på dessa barn.” Förskollärare beskriver hög arbetsbelastning och tidvis orimliga krav: ”Det känns ju aldrig som man nånsin räcker till som förskollärare. Vi vill vara fler vuxna med barnen”. En fördel är dock att all pedagogisk personal får gå fortbildningen. Då kan man hjälpas åt att dra de tunga lassen på avdelningarna under träffarna och känslan av delat ansvar för det språkutvecklande arbetet underlättar för alla. För en förskollärare som intervjuas betonas detta som mycket viktigt. En barnskötare uppskattar att alla yrkesgrupper får delta i Läslyftet eftersom detta utjämnar skillnader mellan grupperna och gör att allas kunskaper får synliggöras.

4.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen

Handledaren valdes till uppdraget eftersom hon är omtalad för att vara en skicklig sagoläsare och berättare som är van vid att dramatisera sagor med barn. Den övriga personalen hade uttryckt önskemål om att få lära sig mer av henne. Det ansågs därför som självklart att hon skulle axla handledarrollen för Läslyftet. Eftersom handledaren inte haft ett liknande uppdrag förut tycker hon att det är roligt att få chansen. ”Det har varit ett jättelyft personligen”. Hon beskriver sig själv som en demokratisk handledare som låter deltagarna bestämma mycket om vad samtalen ska handla om och hur de ska genomföras. För handledaren har det också varit viktigt att lyfta fram konkreta exempel på bra saker som personalen redan gör. Hon försöker också sporra kollegor som vanligtvis inte pratar så mycket att våga ta plats i diskussionerna, och tycker att hon har lyckats med det.

Ett problem för handledaren har varit att hitta tid till förberedelser. I början var förberedelsetiden inte schemalagd, utan det var sagt att hon skulle försöka ta den tid hon behövde vid tillfällen då det passade. I praktiken uppstod aldrig det tidsutrymmet. Efter att ha påpekat detta blev hennes förberedelsetid också schemalagd, och hon fick vikarie för den tiden också (totalt 1,5 arbetsdagar).

Handledaren går sin handledarutbildning på ett näraliggande lärosäte och tycker att den hittills har stöttat väldigt bra. Det hon uppskattar mest är att det ges möjligheter för handledarna att sitta i grupp och dela erfarenheter med varandra. Hon har dock saknat stöttning från andra handledare i förskolan eftersom de totalt är så få. Koordinatören har nyligen hjälpt henne att knyta kontakter med tre andra handledare i förskolan och tanken är att de ska börja träffas regelbundet under vårterminen.

4.4 Uppfattningar om materialet i modulen

Deltagarna är nöjda med modulen *Läsa och berätta*. Att Skolverket ligger bakom materialet ger det viss tyngd, och att det finns färdigt att använda känns tryggt, anser en förskollärare. Personalen beskriver modulens innehåll som en viktig påminnelse om demokratiaspekten med läsning. Modulens texter ger upphov till bra diskussioner och man upplever också att de innehåller många konkreta och användbara förslag på praktiskt arbete med barnen. Kritik som framförs om modulens innehåll gäller att det uppfattas som att det främst riktas mot arbete med äldre förskolebarn. Detta gäller särskilt filmerna som nästan enbart skildrar exempel från verksamheter med större barn. Handledaren tycker att filmerna bör kompletteras så att det finns exempel från de yngre

åldersgrupperna. "Det krävs mer av oss som arbetar med yngre" säger handledaren. Hon anser att det är enklare att anpassa aktiviteter och övningar uppåt i åldrarna och tycker att modulmakarna tänkt fel i sitt urval av exempel. Eftersom Finken tidigare arbetat med normkritisk pedagogik saknar personalen också genusperspektiv på de böcker som exemplifieras i modulen.

De flesta beskriver texterna i modulen som bra och användarvänliga. En del av den pedagogiska personalen med annat modersmål än svenska anser dock att texterna är lite för långa och uppskattar möjligheten att få lyssna på texterna och se på filmerna. Handledaren anser att det borde finnas en ordlista till varje text som kan förklara de svåra orden.

4.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?

Det resultat som den pedagogiska personalen främst lyfter fram är insikten om värdet av kollegialt lärande. De uppskattar träffarna med annan personal högt och beskriver en bra och trygg möteskultur där alla får komma till tals. Övriga resultat är att personalen fått en nytändning i arbetet med böcker och boksamtal. De beskriver också hur de anser att de fått upp ögonen för barns språk i leken och hur de leker berättelser. Personalen anser också att de fått upp ögonen för förskolans miljö som "tredje pedagog" och genomfört förändringar utifrån detta. En förskollärare som arbetar på en småbarnsavdelning beskriver att hon genom ett mer medvetet arbetssätt har kunnat läsa för barnen i hela 40 minuter och att hon upplever progression. Handledaren och koordinator vittnar också om dessa förändringar: "Man ser och hör vad personalen gör. De har förändrat var de sitter när de läser, på vilken plats de är och vilka frågor de ställer till barnen." Men de vittnar också om att enskilda individers självförtroende påverkats: "Den tystaste pedagogen som inte brukar säga något berättar idag vad hon gör och kan återkoppla det till andra. Det är stort". Att personalen så tydligt inspireras av varandra och frikostigt delar idéer över avdelnings- och förskolegränserna har inte förekommit förut, utan är helt och hållet Läslyftets förtjänst, anser handledaren. Engagemanget för läsning och böcker som personalen uppvisar påverkar också barnen på påtagliga sätt. De vittnar om ett förändrat intresse hos barnen: "Om jag berättar så här så ser man att de lyssnar mer och är med". Personalen berättar att de arbetat med sagor som tema i många år på småbarnsavdelningen. Tidigare introducerade de en ny saga varje vecka i tron att det var bra, men de har under Läslyftsdeltagandet reducerat antalet till fyra sagor per termin som de istället skapar många aktiviteter kring. De har fått bra gensvar från barnen och upplever att språkutvecklingen fått en märkbar skjuts.

Förskolan Finkens personal har erfarenhet av kollegialt lärande i olika former. Några förskollärare har tidigare deltagit i Matematiklyftet. Förskolan deltar för närvarande också parallellt i en satsning om projekterande arbetssätt och i ett samarbete med SPSM om tillgänglighet med liknande upplägg som Läslyftet. Den pedagogiska personalen anser att Läslyftet skiljer sig från andra fortbildningar på så vis att engagemanget är större. De anser att de lär sig av varandras erfarenheter, och att de, genom att se, höra och tänka på olika saker, upplever att de tillsammans ökar kunskapen om barnen. Att de har olika bakgrunder och erfarenheter ses som en tillgång: "Alla har samma uppdrag och kan lära av varandra". Förskolechefen uttrycker dock kritik mot Läslyftsmodellen och menar, till skillnad från Skolverkets intentioner, att den är för statisk till formen. Hon uppfattar också

handledarens roll som tämligen strikt: "I vårt dagliga arbete har vi för vana att komma med våra nyfikenhetsfrågor vilket vi uppfattar att handledaren inte ska göra i Läslyftet."

Deltagarna är väldigt nöjda med sin handledare och beskriver både hennes expertis inom området och hennes ledarstil som faktorer som påverkar att läslyftsträffarna fungerar väl. Samtliga deltagare beskriver träffarna som "trygga" och anser att det är en stor fördel att de leds av en kollega istället för av en chef. Handledaren lyfter också detta som en viktig förutsättning för det kollegiala lärandet: "De känner sig trygga och behöver inte känna att de blir bedömda. De kan reflektera utan att det bedöms som rätt eller fel". Förskolechefen och koordinatören ser fördelar med att blanda personal från olika förskolor och yrkesgrupper, eftersom de härmed kunnat bryta upp traditionella roller inom arbetslagen. "Att det är en person från varje arbetslag gör också att varje pedagog får ta eget ansvar för sitt lärande". När de satte ihop grupperna tänkte de på att sprida ut de personer som de visste brukar ta stort talutrymme, och handledaren har konsekvent arbetat med rundan⁵ som metod, på så vis har deltagarna fått chans att inta nya positioner än de invanda.

En annan faktor som gynnat det kollegiala lärandet är att all heltidsanställd personal fått gå fortbildningen. Detta anses unikt. Koordinatören beskriver att en ny samarbetskultur mellan både förskolorna och avdelningarna uppstått i kölvattnet av detta. Samarbetet består främst i att de delar projektidéer med varandra eller att de bjuder in varandra för att visa upp aktiviteter som de gör med barnen. Förskolechefen berättar att de länge eftersträvat ett sådant kulturutbyte. Den pedagogiska personalen är sedan tidigare vana vid att filma sig själva, och det har ökat via Läslyftet. Koordinatören beskriver att förskolan alltid varit bra på att använda sig av beprövad erfarenhet men att de behöver använda sig mer av forskning också, och det får de via Läslyftets modell.

Den pedagogiska personalen uttrycker tids- och personalbristen som hinder för kollegialt lärande. Tiden räcker inte riktigt alla gånger till inläsning av texterna inför träffarna, och ett problem på träffarna kan därför vara att vissa kommer dit mindre förberedda än andra inför diskussionerna. Tanken är att personalen ska förbereda sig på sin reflektionstid, men i praktiken blir det svårt att hinna med då de också behöver förberedelsetid till de andra fortbildningarna som de deltar i. De hade därför önskat minst en schemalagd timme i veckan som är vikt till Läslyftet. Ett annat problem har varit att hinna med aktiviteterna med barnen mellan träffarna. Om någon i arbetslaget blir sjuk faller planeringen oftast. Det saknas också ofta tid för personalen att skriva ned sina reflektioner efter de genomförda aktiviteterna. Därtill anses det problematiskt att Läslyftsträffarna lagts på fredagar eftersom det ibland sammanfaller med röda dagar eller med tillfällen då personal vill ta ledigt eller stämpla ut tidigare.

⁵ Rundan är en samtalsmetod och ett pedagogiskt verktyg som innebär att ordet går runt bland deltagarna så att var och en fritt får tala om det som känns angeläget och viktigt, utan att de övriga kommenterar eller avbryter. De övriga lyssnar aktivt och accepterande på vad som berättas tills det blir deras tur i rundan.

4.6 Hur vill och kan de fortsätta?

Förskolechefen tror att den nya kunskap som kommer med Läslyftet kommer att sitta i länge eftersom deltagarna kommer att arbeta med Läslyftet i nästan ett och ett halvt år innan det är klart. Hon valde att anmäla all heltidsanställd personal, och även om det varit praktiskt krångligt att genomföra så tror hon att det kommer att få stor betydelse för varaktigheten. Hon anser att den kunskap personalen har fått via Läslyftet kommer att gynna arbetet i stort: "Personalen verkar ha fått större förståelse för hur man kan göra mycket med sagor och gör mycket av det på olika sätt. Kan få in hela läroplanen om man vill, språk, matematik och naturkunskap och allt möjligt".

Koordinatören för Läslyftet tror att den intimitet och trygghet som skapats i Läslyftsgrupperna är en stor vinst med deltagandet. Hon förespar att personalen kommer att vilja fortsätta att träffas i grupperna och berättar att förskolans ledningsgrupp också vill att det ska ske: "Äntligen har vi fått till det! Och visat att det går!" Däremot är det inte klart vad träffarna i så fall ska handla om. De skulle vilja fortsätta med modulerna *Skapa och kommunicera* eller med *Natur, teknik och språkutveckling* men behöver också få tid till att arbeta med implementeringen av den reviderade läroplanen. Handledaren önskar sig också en fortsättning på Läslyftet, men vill att nuvarande modul hålls vid liv på kommande utvecklingsdagar via exempelvis inbjudna föreläsare som med jämna mellanrum kan väcka och fördjupa kunskaperna. Som ett sätt att förvalta innehållet i modulen *Läsa och berätta* inför framtiden har handledaren fått i uppdrag att skriva ned en lista på alla böcker som de testat att arbeta med under läsåret samt sammanställa frågor som kan ställas till barnen om texterna. På så vis kommer personalens arbete med boksamtal att underlättas i framtiden.

Ett konkret resultat av Läslyftsdeltagandet är en idé om att barnen själva ska få dokumentera sin vardag i en app och skapa egna e-böcker om sina projekt. Det blir en vidareutveckling av Läslyftet som införlivar arbetet med barns inflytande, projekterande arbetssätt och tillgänglighet. "Då får vi in IKT också. Vi är nöjda med att få in så mycket i samma sak", säger koordinatören.

Den pedagogiska personalen är positivt inställda till en fortsättning av Läslyftet. De anser att språkutveckling är viktigast av allt och känner sig sporrade över att det redan har gett märkbara effekter hos barnen. Det kollegiala lärandet ses som värdefullt och de uttrycker en önskan om att få fördjupa sig. Därför skulle de helst vilja fokusera på Läslyftet enbart. "Det blir så kort tid på många olika fortbildningar och hinner aldrig landa." Personalen har också många egna idéer om hur man kan utveckla läsmiljön på deras förskola och vill att dessa ska få infrias.

4.7 Sammanfattning Finken

Sammantaget framträder en bild av en lyckad satsning. Förskolan Finken har goda förutsättningar för att arbeta språkutvecklande eftersom de har ett eget förskolebibliotek och personalen har arbetat mycket med läsning sedan tidigare. Engagemanget är stort hos handledaren och den pedagogiska personalen, och de beskriver att de redan halvvägs i Läslyftet kan se ett förändrat intresse för sagoläsning hos barnen.

Förskolan har valt att gå på djupet i Läslyftet genom att låta all personal delta. De har arbetat med olika former av kollegialt lärande tidigare och detta har nu utvecklats tack vare Läslyftet. De mixade grupperna över förskole- och avdelningsgränserna har lett till ökad samverkan mellan dessa, och verkar därmed ha gett mer än förväntat. Problem har uppstått ibland i det praktiska genomförandet. Förskolans organisering av fortbildningen har exempelvis visat sig vara sårbar om någon i personalen blir sjuk. Därtill saknar deltagarna tillräckligt med tid till förberedelse och reflektion.

Förskolan Finken satsar parallellt på flera utvecklingsmål detta läsår. Eftersom språkutveckling ses som grunden för övriga mål anser ledningen för förskolan att Läslyftet har gått att integrera med de andra satsningarna som förskolan genomför. Den pedagogiska personalen uttrycker däremot att det blir för många projekt som pågår samtidigt. De uppskattar Läslyftsträffarnas jämlika samtalsrum och möjligheten att få fördjupa sig i ett viktigt ämne. Samtidigt framträder bilden av en ganska stressad och pressad personalgrupp som försöker uppfylla förskoleledningens många krav och förväntningar, men också själva vill ta till vara på möjligheten att utvecklas som pedagoger via det kollegiala lärande som sker på läslyftsträffarna.

5. Gladan

5.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?

Gladan är en Montessoriförskola, ägd av en föräldradriven ekonomisk förening (föräldrakooperativt ägande), belägen i en större stad i Svealand. Det finns fyra avdelningar med yngre barn (1-3 år) och tre avdelningar med äldre barn (3-5 år) med totalt cirka 120 barn. Föräldrarnas utbildningsnivå antas av ett par av de intervjuade ligga över genomsnittet i riket. De har 25 anställda och 20 av dem deltar i Läslyftet. Förskolan finns på samma plats som en grundskola med samma huvudman. Där har man deltagit både i Matematiklyftet och Läslyftet och Rektorn säger att de har sett "att det gör nytta. Alla lärare tycker det". Detta bidrog också till satsningen på Läslyftet i förskolan.

Bitr. förskolechefen (kallas härnäst enbart förskolechefen) framstår som drivande både för initiering av deltagandet och för genomförandet. Att hon fick kännedom om satsningen beskriver hon som en slump: "Det var rena turen att jag upptäckte det". Hon talade med rektor (huvudman) och personalen på en förskollärarträff och alla var positiva. Rektor delegerar det mesta till förskolechefen och handledaren som driver genomförandet av Läslyftet. Handledaren har 10 procent i tjänsten för detta arbete.

Det fanns ett dubbelt motiv till deltagandet, utveckling genom kollegialt lärande (det vill säga en utveckling av fortbildningskulturen) samt satsning på barnens språkutveckling. Det finns en samsyn bland de intervjuade om det positiva med båda motiven.

Det var förskolechefen som valde modul, nämligen *Läsa och berätta*. Det framkommer inga invändningar mot det i någon av de andra intervjuerna. Studiegrupperna är tvärgrupper, alltså grupper där personal med olika utbildning och från olika avdelningar deltar. Att på det sättet utveckla en gemensam grund är en avsikt med satsningen. Det uppfattas också positivt av de intervjuade, även om det innebär svårigheter att organisera det i praktiken.

Förskolan har en större utvärdering som genomförs varje termin/år (olika bud om intervallen) där språkutveckling ingår. Förskolechefen poängterar att det är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Läslyftet innebär en förlängning och utveckling av den befintliga fortbildningskulturen. De har inte haft satsningar på språkutveckling tidigare. Troligen är det den första stora fortbildningssatsning som personalen deltagit i. Några påpekar dock att Montessori lägger extra vikt vid språkutveckling och att de därför redan ligger långt framme på området. "Vi håller på dagligen med detta", säger förskolläraren. Handledaren säger att "vi ligger långt framme" på det området.

5.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?

Alla inblandade verkar mycket nöjda med fortbildningssatsningen. Rektor (huvudman) tycker inte att han har tillräcklig inblick i hur det går, speciellt med tanke på att de inte kommit så långt men han är positiv utifrån de tydliga förbättringar Matematiklyftet och Läslyftet i skolan medförde. Förskolechefen hade länge varit intresserad av kollegialt lärande och alla inblandade ser också språkutveckling som något viktigt. Hon betonar

vikten av att utveckla fortbildningskulturen och handledaren önskar "att kollegialt arbete ska genomsyra allt".

Pedagogerna är alla positiva och tycker att satsningen redan lett till viss utveckling, till exempel en ökad medvetenhet om barns språkutveckling. De verkar också uppskatta att få vika tid för en större satsning vilket de nog inte haft tidigare. En av den pedagogiska personalen säger exempelvis "Det är positivt att få ta del av olika erfarenheter. Absolut. Bra att se saker med andra ögon. Alla är jättepeppade. Det är väldigt spännande". En annan säger: " Jättekul att vara med även om jag kan mycket, det tål att upprepas. Kombinationen av förberedelse och grupp fungerar bra". En tredje säger att "det var givande diskussioner och vi gjorde stora resultat på kort tid". Men det finns ett problem som flera nämner: att så många varit sjuka och att det var svårt att få in vikarier, "vi hinner inte göra allt i kursen".

Det som beskrivs som problematiskt av de flesta är tid. Framför allt har förskollärare och barnskötare drabbats av många sjukskrivningar och brist på vikarier och svårigheter att bemanna har varit problematiskt. Det har varit ett hinder för genomförandet av Läslyftet. Förskolechefen säger att hennes "stora utmaning är att få timvikarier". Det gäller 6, 7 timvikarier. Även handledaren har behövt vikariera en del. Att arbetstiden utan barn är mycket begränsad verkar vara en del av problemet. Det är inte tydligt att annat prioriterats bort men förskolechefen säger att "tiden för möten och planering är begränsad". Förskollärarna har en del förtroendearbetstid och har kunnat göra de individuella delarna på den tiden, medan barnskötarna får skriva upp tid. Nästan all planerings-/mötestid går åt till Läslyftet. Även förskolechefen ser detta som ett problem: "Tiden för planering och möten är begränsad".

Flera tycker att de blivit mer pedagogiskt medvetna när det gäller barns språkutveckling. Det verkar finnas ett engagemang i studiegrupperna. En förskollärare säger: "Ja, det är absolut ett engagemang. Alla är intresserade". Handledaren tycker att de redan ser skillnad i arbetet och hon verkar syfta dels på ökad medvetenhet i arbetet med språkutveckling, dels på utveckling av det kollegiala lärandet.

5.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen

Handledaren valdes, enligt förskolechefen, för att hon var en "erfaren förskollärare med bra kompetens". Handledaren säger själv att hon har erfarenhet av att leda grupper men inte direkt som handledare. Hon är inriktad på att försöka utveckla sin roll. Delvis verkar hon ha fått ett stöd i detta och hon verkar ganska trygg, men det kanske behövs mer. Ingen särskild plan finns för handledarens framtida roll, förutom att kollegialt lärande är en modell som de flesta vill använda framöver också. Handledaren arbetar ganska nära förskolechefen. De har en löpande dialog och förskolechefen hjälper till med organisering och annat.

Handledarutbildningen har bara stöttat "delvis; det kunde ge mer", enligt handledaren. Den startade för sent, efter den egna kursstarten på förskolan. Handledaren vill också att innehållet ska vara mer inriktat på handledarrollen. Andra träffen var bättre. Det mest positiva har varit att träffa andra kollegor som är handledare, säger hon. Teori och modell

verkar ha hängtt ihop. Handledaren har svårt för att svara på olika frågor och urskilja olika distinkta delar om handledarutbildning, kanske för att de inte hunnit långt i kursen vid intervjutillfället.

5.4 Uppfattningar om materialet i modulen

De flesta framstår som väldigt nöjda med materialet i modulen. Materialet kan bidra till att vidga repertoaren och öka medvetenheten om läsutveckling och den pedagogik som syftar till det. Det anses också vara relevant för förskolans praktik även om någon anser att materialet utgår från ideala situationer och någon tror att kollegor tycker det är lite för akademiskt. Det finns ingen enighet om att något särskilt saknas i innehållet men det förekommer synpunkter om att det behövs mer material om flerspråkiga barn, barn med svårigheter och små barn.

Alla arbetar gärna mer med fler moduler och tror att det är värdefullt om Skolverket bidrar med fler moduler.

5.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?

Det finns redan tecken på en viss utveckling i arbetet, både beträffande ökad medvetenhet i arbetet med språkutveckling, och utveckling av modellen kollegialt lärande. Någon enstaka nämner också att både föräldrar och barn har engagerat sig till exempel genom att ta med böcker.

Alla anser att kollegialt lärande är en bra modell för utvecklingsarbete. Den tidigare fortbildnings- och samarbetskulturen har haft en liknande inriktning men har tidigare inte utvecklats fullt ut. Även traditionell fortbildning med föreläsningar och gruppdiskussioner har förekommit. "Kollegialt lärande är redan etablerat" säger rektor och tillägger att han arbetat mycket med det. Även förskolechefen ser det som en viktig modell som hon har varit intresserad av under längre tid och det var en viktig anledning till att hon initierade Läslyftet. Hon säger att "det utvecklar en kultur" och hon betonar att det långsiktigt är en modell för utveckling.

För handledaren handlar kollegialt lärande om "att lära tillsammans utifrån olika erfarenheter, att skapa trygghet så att alla törs säga 'jag förstår inte'. Några är tysta så man får arbeta mer med dem". Hon tycker inte att hon sitter inne med svaren. Långsiktighet är också viktigt. Hon tycker att det har gått bra hittills.

5.6 Hur vill och kan de fortsätta?

Alla intervjuade fortsätter gärna med utvecklingsarbete i framtiden. Handledaren säger att hon känt att fortbildningen gjort skillnad och att de ska fortsätta till hösten. Förskolechefen säger att hon ska söka ett år till. De flesta verkar vara intresserade av barns språkutveckling och ser det som centralt i verksamheten. Men intresset av kollegialt lärande är kanske ändå starkare. Intervjupersonerna ser det som en generell modell som är fruktbar för utvecklingsarbete med olika innehåll. En pedagog säger att

hon tror på kollegialt lärande "som en långsiktig strategi". En annan säger: "Det behövs minst ett år för att få in kollegialt lärande på riktigt, så att det märks. Om vi avbryter innan dess förlorar vi något".

Beträffande framtida stöd från Skolverket så är det flera av de intervjuade som skulle uppskatta mer material som de kan använda för att jobba vidare med fortbildning. Det stöd som i övrigt önskas är mer tid – vilket det råder stor enighet om.

Rektor (huvudman) anser att det finns problem med att det sitter föräldrar i styrelsen. Det blir kortsiktigt och en prioritering av de egna barnen. Detta framgår dock inte i någon annan intervju om Läslyftet.

5.7 Sammanfattning Gladan

Alla intervjuade är eniga om att satsningen på Läslyftet, till stor del, är lyckad. Den verkar bidra till ökad medvetenhet i arbetet med barns språkutveckling, och även till utveckling av det kollegiala lärandet som en modell för fortbildningskultur. Organiseringen i tvärgrupper, alltså grupper där personal med olika utbildning och från olika avdelningar deltar, anses vara givande eftersom det ger en gemensam grund. De problem som förekommit i genomförandet är huvudsakligen praktiska och kopplade till tid, det vill säga otillräckliga resurser. Bland annat har det varit en hel del sjukskrivningar som försvårat genomförandet och som illustrerar små tidsmarginaler.

6. Lärkan

6.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?

Förskolan Lärkan är en kommunalt driven förskola i en storstad i Götaland. Den ligger i en så kallad utsatt förort och har en mycket hög andel barn med annat modersmål än svenska. Lärkan består av tre avdelningar. Avdelningarna A och B är för barn i åldrarna 1 till 5 år. Avdelningen C är för barn i åldrarna 3 till 5 år. Hela enheten förskolechefen ansvarar för har 10 avdelningar. Alla 36 i personalen deltar i Läslyftet.

Områdeschefen (huvudmannen) motiverar deltagandet i Läslyftet med att området är en segregerad, mångkulturell stadsdel: "Språket är nyckeln till framtiden". Bara ett eller två barn av 150 har svenskt modersmål, det vill säga att närmare 100 procent av barnen har annat modersmål. I personalen har cirka 50 procent annat modersmål. Barns språkutveckling är en svårare utmaning på den här förskolan, säger områdeschefen.

Förskolechefen tog initiativet och ansökte om deltagandet. Hon valde tidigt ut handledaren och de diskuterade vilka som skulle delta. De två ger intryck av att vara eldsjälar som brinner för satsningen och driver den. Förskolechefen säger att hon tar initiativ och driver, arbetar nära med handledaren och deltar i lärgrupper och andra fora. Hon markerar och ställer krav, till exempel på att språksamtal skulle göras innan höstlovet och att alla skulle läsa till mötena. Hon säger att hon visar att satsningen på Läslyftet är viktig, till exempel genom arbetslagsplaner, husmöten, lärgrupp och IKT-grupp.

Förskolechefen vill att barnen ska kunna få makt över sina egna liv och språk är en förutsättning för demokrati: "Språket är jätteviktigt och de här barnen har rätt att få lyckas". Hon ser att de får sämre slutbetyg i åk 9 och att de har svårt att konkurrera. Hon såg att förskollärarna tyckte att de arbetade med språk men att det inte var tillräckligt. "De var inte medvetna. Det tog allt för givet och visste inte vad resultatet var". Satsningen bidrar dessutom till bättre måloppfyllelse i skolan, tillägger hon. Handledaren delar uppfattningen om de två motiven, språkutveckling och utveckling av det kollegiala lärandet som metod. Förskollärarna trycker också på behovet av språkutveckling. En säger att det finns ett "mycket stort behov eftersom nästan alla barn har utländsk härkomst och många pratar inte svenska annat än på förskolan", och att det också är ett behov för delar av personalen.

Vid genomförandet av Läslyftet blandas personalen i de tre avdelningarna i tre lärgrupper. Tanken är att alla avdelningar ska komma i samma fas, de får möta andra människor och utmana varandra, säger förskolechefen. De har tre träffar denna termin, plus läsning och att prova många gånger i praktiken, vilket många inte förstått, enligt handledaren. Förskolechefen säger att de inte har bortprioriterat något: "Nja egentligen inte eftersom språkutveckling omfattar allt annat som vi alltid ska jobba med. Det är som ett övergripande paraply och allt ryms i detta. Det är svårt att få alla i personalen att förstå det".

Handledaren har alla tre grupper i ett rullande schema. Hon har 20 procent i tjänsten för det. De har fyra träffar med 2,5 timmar för varje grupp. Dessutom har förskolechefen lagt

till tid: APT en timme/månad och tre studiedagar. De arbetar nu med modulen *Skapa och kommunicera*. Sedan blir det troligen modulen *Flera språk i barngruppen*. Alla ska ha lyssnat och läst innan träffen. Handledaren tycker att hon har starkt stöd av förskolechefen: "Jättebra, absolut! Hon sitter med i lärgrupper, griper in om att alla ska läsa".

Satsningen inleddes med en kartläggning för alla barn, Språkresan, där bland annat ordkunskap testades. Förskolechefen säger att det var "anmärkningsvärda, skrämmande resultat", till exempel att bara 2 av 20 kunde ordet sked och 10 av 20 visste vad den ska användas till. Kartläggningen gjordes av två specialpedagoger och de ska också följa upp efter Läslyftet.

6.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?

Områdeschefen följer inte satsningen nära men efter samtal med förskolechefen så säger han att det är "genomtänkt" och verkar fungera "jättebra". Han är mycket positiv till kollegialt lärande. Förskolechefen säger att det är för tidigt att utvärdera än men hon verkar se mycket positivt på satsningen.

Kursdeltagarna är eniga om att satsningen i stort sett är positiv och de uppskattar organiseringen i tvärgrupper. Barnskötaren säger att "Det är bra att jobba med andra i huset, byta erfarenheter. Man får fler idéer". Hon säger att nästan alla är engagerade och intresserade. "Det börjar väcka tankar". Det svåra tycker hon är att hela arbetslaget går samtidigt. "Barnen blir oroliga, det blir rörigt". En förskollärare är mycket positiv till satsningen. Han säger att "det flyter på. Jag gillar att det finns visioner. Det höjer förskolans kvalitet och den egna utvecklingen. Språksamtal med föräldrar var väldigt bra".

En annan förskollärare är lite mer reserverad. Hon menar att hon kan det mesta av detta sedan förut. Men hon poängterar vikten av språkutveckling på en förskola där nästan alla har utländsk härkomst: "Det är bra att sätta fokus på och öka medvetenheten om språkets betydelse". Språket är viktigt för barnen i livet. Hon tycker att Läslyftet "verkar fungera rätt bra. De flesta har gjort det de ska". Men det varierar mycket. De flesta är motiverade att jobba med språkutveckling. "Tyvärr har en del själva problem med språket", säger hon.

Även om alla är positiva till satsningen så framgår det att det finns en del praktiska problem i organisationen. En förskollärare säger att "det blev mycket på en gång med ny chef och annat nytt, till exempel konferenstid till 18 på måndagar". Något nämnvärt stöd uppifrån verkar inte finnas. Angående huvudmannen säger förskolechefen att det är "obetydligt, har inte just fått något stöd. Det vore bra med stöd uppifrån". Det handlar om avstånd till verksamheten, eller att de överordnade nivåerna är oinformerade. Det här är den enda förskolan i stadsdelen som deltar i Läslyftet. Beträffande Skolverket säger förskolechefen: "Nej, jag vet inte var jag ska söka stöd. Jag och handledaren har navigerat i materialet".

6.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen

Handledaren gick kursen på en ort och går nu en annan handledarkurs, 7,5 p, på en annan ort. Båda är bra men Skolverkets var för kort och den skulle ha kommit tidigare! Handledaren har tidigare lett bland annat föräldrautbildning. Hon tycker det skulle vara svårt att handleda utan den andra kursen, "annars hade jag varit väldigt vilse". Hon är oklar över detaljerna i kursen men det är nog modellen kollegialt lärande som hon tyckt varit det väsentliga. Men hon provar sig fram, till exempel tränar på att ställa öppna frågor.

Kursdeltagarna är i stort sett nöjda med handledaren. En säger att hon är duktig och erfaren. En annan säger att det huvudsakligen är deltagarna som driver det hela. En förskollärare har själv gått handledarutbildning och tycker att handledning är "väldigt utvecklande", säger om Läslyftet: "Hon är bra. Men det är vi själva som ska driva, ha ansvar. Alla ska få komma till tals".

6.4 Uppfattningar om materialet i modulen

Alla är i stort sett nöjda med materialet i modulen. Handledaren säger att "det är bra textmaterial, inklusive definition av begrepp, bra moduler". Men en film om digital utrustning i pedagogiken var "långt från verkligheten" och "över huvudet", bland annat för att de inte alls har den utrustningen. Hon önskar gärna någon föreläsning, på film, och fler tips för att utveckla repertoaren.

Även deltagarna är nöjda och det verkar bredda repertoaren även om en av dem tycker att det är tidigt att uttala sig om det: "Jag vet inte än, det tar tid att komma in i det". En annan säger att "det kan ge tips".

6.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?

En allmän uppfattning om resultat av satsningen är att en förhöjd pedagogisk medvetenhet beträffande barns språkutveckling uppnåtts. Flera ser redan vissa resultat som tyder på att medvetenheten har ökat. Personalen tänker mer på hur de talar till barnen och de hittar olika sätt att arbeta på.

Angående eventuella förändringar av undervisningen, säger en förskollärare att "ja, det hoppas jag, till exempel kompetens om barns språkutveckling. Det är viktigt att ha en positiv inställning". En annan förskollärare menar att hon kan det mesta av detta sedan förut. Men hon poängterar vikten av språkutveckling speciellt på en förskola där nästan alla har utländsk härkomst. Angående förändringar i verksamheten säger hon att "Vi gör alltid detta. Hela tiden. Jag vet att språktänket är viktigt och att många barn här ofta inte använder den rätta svenskan. Inget särskilt har förändrats". Barnskötaren tycker sig se vissa resultat av fortbildningen: att undervisningen blir mer lekfull, att det blir mer samarbete och att även föräldrar involveras.

Områdeschefen är mycket positiv till kollegialt lärande. Han säger att de försöker jobba på det sättet "så mycket vi kan", till exempel i hans egna möten med rektorer. Det handlar om att lära av varandra. Om fortbildningskulturen säger han: "Ja, men det här känns mer genomarbetat. Och kollegialt lärande är en givande modell". Han har sett det i tidigare

satsningar, till exempel i Läslyften för grundskolan och Matematiklyftet. Det avlastar också förskolechefen som har många olika uppgifter och det kan vara svårt att hinna skapa bra fortbildning, säger områdeschefen.

Förskolechefen säger, angående kollegialt lärande, att "det har inte alls funnits den kulturen. De är inte vana". Men hon har arbetat mycket med det som rektor i grundskolan. Förskolechefen såg att det började hända mycket med modellen. Det är centralt att man lär av varandra och i den gemensamma kontexten så att alla vet förutsättningarna och kulturen. Kollegialt lärande innebär också att själv reflektera och sätta ord på sitt arbete, mer delaktighet och långsiktighet. Medveten pedagogik är det centrala målet. Hon säger också att "i förberedda lärgrupper växer en glöd. Det ger energi. Det tar tid att få alla att förstå men trägen vinner. Vi insåg att vi borde ha börjat med syfte och en definition av kollegialt lärande".

Förskolechefen säger också att Läslyftet "absolut" passar in i det nuvarande kvalitetsarbetet. Kollegialt lärande ligger i linje med det systematiska kvalitetsarbetet: dokumentation-reflektion-analys... Hon talar också om utvärdering: "Vi behöver inte redovisa för någon men jag tänker göra det". Hon vill presentera det som gjorts och relatera till specialpedagogernas kartläggning samt "försöka arbeta systematiskt och presentera konkreta fakta". Hon verkar ha ambitionen att utveckla kunskap om vad som händer och tankar om resultat av satsningen. "Men det är svårt att mäta: Vad ser vi? Det handlar om mjuka värden". Det blir en uppföljning i maj, troligen. Den kommer nog att utgå från den inledande kartläggningen.

Tidigare fortbildning var huvudsakligen upplagd som traditionella föreläsningar och att frågorna sedan rann ut i sanden. En kurs i Svenska 2 har getts. För övrigt anses språkutveckling vara en del av det dagliga arbetet.

Handledaren beskriver Läslyftet positivt men "det går inte så fort med förståelsen". Det betyder antagligen att man dröjer sig kvar vid traditionell fortbildning, vilket till exempel handlar om aspekter som att kursdeltagarna få allt serverat. Deltagarna förväntar sig en lärare. Men hon försöker ta en handledarroll. Det kollegiala samtalet skiljer sig från andra träffar genom "det egna och kollektiva ansvaret, uppföljning och kontinuitet". Hon är starkt motiverad för att utveckla handledarrollen i kollegialt lärande. "Det är en jättebra modell". Hon försöker få deltagarna att följa processen: göra – tänka – återkoppla till gruppen – resultat. "Att våga ge idéer, våga blotta sig, göra tillsammans". Sammanfattningsvis säger handledaren att "det börjar komma men det tar lång tid".

Kursdeltagarna tycker alla att kollegialt lärande är en givande modell. Men en förskollärare tycker inte att det är nytt: "Jag har ofta jobbat så genom åren. Det är viktigt att man pratar med varandra om vad man gör och vad man planerar att göra och att förklara varför, det vill säga medvetna val och långsiktigt arbete. Det är en förutsättning för bra klimat och för att kunna göra ett bra jobb och för att få samsyn.". Den andra förskolläraren säger att de delger varandra väldigt mycket. "Det är nyttigt att bolla tankar med andra. Det är en ny modell för många". Svårigheten är att hela gruppen går ifrån barngruppen. De förutsättningarna varierar. Men i övrigt tycker han att det finns engagemang och intresse i gruppen. "Folk har egna anteckningar och deltar i diskussionen". Han säger också att kollegialt lärande innebär att "alla är delaktiga, alla får

säga sitt. Det handlar om att visa respekt, vi tänker olika". Barnskötaren anser också att de jobbat på liknande sätt tidigare men tycker att det blir tydligare nu.

6.6 Hur vill och kan de fortsätta?

Områdeschefen vill gärna ha fortsättning från Skolverket i framtiden. Förskolechefen säger att "så länge jag är kvar kommer jag att se till att det blir en fortsättning". Hon vill få med både handledare och personal i fortsättningen och ska söka för ytterligare ett år. "Det är i synnerhet viktigt för våra barn".

Handledaren tror att kollegialt lärande-modellen ger bättre effekt än traditionell fortbildning som ofta försvinner efter insatsen. Hon är entusiastisk över modellen.

Det är tiden som framstår som hindret för utveckling. Handledaren säger att det till exempel inte är möjligt att observera varandra på grund av otillräcklig tid, personalen kan inte lämna barngruppen. Förskolechefen säger att det behövs bättre förutsättningar vad gäller tid: "Förskollärarna behöver ha mer egen tid, mer likt lärarna så de kan få mycket längre tid för utveckling av det här slaget".

En förskollärare ser att medvetenheten ökat och tror på en utveckling på sikt: "Jag ser inga effekter än men det blir utveckling på sikt". Han tror att det tar minst 2 år och tycker att det skulle vara värdefullt med mer material men betonar att det är upp till var och en att driva utvecklingen. För barnskötaren är det självklart att de ska jobba långsiktigt på det här sättet. Hon tycker att det skulle vara bra om de fick in modersmålslärare och tolkar. Mindre barngrupper, en minskning från 19 till 15, skulle vara värdefullt eftersom de nu inte hinner med alla barn. Det är den viktigaste förbättringen, tycker hon, en uppfattning som även en förskollärare uttrycker.

6.7 Sammanfattning Lärkan

Det finns en samsyn om att satsningen på Läslyftet i stort sett fungerar bra. Det finns också samsyn om värdet av två motiv för satsningen: att det är viktigt att höja medvetenheten hos personalen om barns språkutveckling och att satsningen bidrar till att kollegialt lärande etableras och genomsyrar verksamheten. Den här förskolan står antagligen inför större utmaningar än de flesta andra eftersom nästan alla barn och hälften av personalen har icke-svensk bakgrund. Detta utgör samtidigt stark motivation inte minst från förskolechefen och handledaren som framstår som eldsjälar. Organiseringen i tvärgrupper uppskattas. Flera uttrycker att tid är ett hinder, att det är svårt att ta tid från barngruppen och att barngrupperna är för stora. Formuleringen "allt tar tid" återkommer, vilket kan tyda på att genomförandet inte är helt enkelt.

7. Storspoven

7.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?

Förskolan Storspoven är en landsbygdsförskola i en mindre stad i norra Sverige. Förskolan delar lokaler med grundskolan på orten och har för närvarande 36 barn och åtta anställda, varav sex stycken är utbildade förskollärare. De flesta barnen är i åldrarna 1-3, och enbart 11 barn är 4-5 år. Barnen är fördelade på tre avdelningar med olika åldersspann. Det finns 10 stycken 1-2 åringar, 10 stycken 2-3 åringar, och 16 stycken 2-5 åringar. Förskolan har ingen uttalad profil men arbetar mycket med estetiska uttrycksformer och utomhuspedagogik. På förskolan finns i stort sett inga barn med annat modersmål än svenska, och förskolechefen beskriver området som "skyddat" och präglat av arbetande kärnfamiljer.

Från kommunens håll har man medvetet satsat på att förbättra den språkliga medvetenheten hos personalen i kommunens förskolor och skolor sedan en tid tillbaka, och det är kommunens Språk- läs- och skrivutvecklare som driver detta (kallas hädanefter språkutvecklaren). Hon har en yrkesbakgrund som barnbibliotekarie och logoped, och har därför stor erfarenhet av att arbeta med yngre barns språkutveckling och med olika läsfrämjande insatser. Det var språkutvecklaren som tog upp Läslyftet med verksamhetschefer och rektorer när det kom, och det är också hon som har gjort ansökan om statsbidrag för förskolorna som är med under läsåret 2017/2018. Enligt både språkutvecklaren och förskolechefen på Storspoven behövde den pedagogiska personalen en påminnelse om hur de kan arbeta mer aktivt med språket och läsförståelsen, eftersom det kommit lite i skymundan av andra saker som ansetts viktigt, till exempel delaktighet och inflytande, utepedagogik, och matematik. Förskolan har dock inte formulerat några specifika lokala mål med Läslyftsdeltagandet.

Det hela startade för två år sedan när språkutvecklaren fick höra att det också skulle komma moduler för förskolan i Läslyftet. Hon tyckte att fortbildningsmodellen fungerade bra i grundskolan och efterfrågade intresse från förskolecheferna i kommunen. Just då fanns inga statliga pengar att ansöka om. Språkutvecklaren tog därför initiativ till göra en egen handledarutbildning för handledarna. Fyra förskolechefer var intresserade och därför startades en s.k. lärledarutbildning för utvald personal som pågick under våren 2017. Under utbildningen gick man tillsammans igenom modulen *Läsa och berätta*, som då bestod av åtta delar. Tanken var att lärledarna sedan skulle kunna driva arbetet med modulen ute på sina förskolor. Då det blev klart att förskolan också kunde ansöka om statliga pengar gjorde de det och fick bidrag till elva handledare. De personer som tidigare har fått gå lärledarutbildningen var också de som tillfrågades om att bli handledare.

Förskolechefen på Storspoven förestår flera förskolor och har därför valt att blanda deltagarna från olika förskolor i Läslyftsgrupperna. Deltagarna håller dock ihop arbetslagsvis, vilket möjliggör att diskussionerna kan fortgå inom arbetslagen mellan träffarna. Varje grupp har 12 deltagare och de träffas ca en gång i månaden under två timmar, enligt ett schema som förskolechefen har lagt. Ibland har träffarna lagts på stängningsdagar, ibland på kvällstid. Eftersom handledarna redan har arbetat med *Läsa och berätta* i sin lärledarutbildning valdes den som modul (den reviderade versionen).

Det fanns ett intresse för att arbeta med *Flera språk i barngruppen* också, men eftersom den modulen inte var riktigt klar valdes den inte.

7.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?

Språkutvecklaren driver sedan ett par år tillbaka ett projekt som syftar till att hitta bra sätt att följa upp barns språkutveckling i förskola och skola. I kommunens grundskolor lyckas man inte bra med resultaten. En del barn når inte målen i åk 3, och i analyser har de sett att det hänger ihop med föräldrarnas utbildningsbakgrund, språk, och att pojkar generellt lyckas sämre än flickor. En lösning på problemet kan vara en gemensam röd tråd kring förskolors och skolors arbetssätt, och Läslyftsdeltagandet ses som ett steg i den riktningen. Språkutvecklaren är mycket positivt inställd till Läslyftet och tycker sig redan se resultat. "De (personalen) har alltid varit duktiga på att prata med barn, men nu har de en helt annan medvetenhet och att man faktiskt måste planera för detta och inte bara gripa tillfället i flykten."

Förskolechefen är positivt inställd till Läslyftet eftersom deltagandet både bidrar till att öka pedagogernas medvetenhet om hur man kan arbeta med läsning och ger möjlighet till ett kollegialt lärande. Just att Läslyftet erbjuder en mix av teori och praktik, och att deltagarna kan använda sig av sin egen erfarenhet tror hon är värdefullt. "Fördelarna är att man får försöka utifrån egna möjligheter och barnens möjligheter. Man får reflektera över olika faktorer, barngruppen, förberedelse, och får igång ett mer analytiskt tänk. Kanske blir det mer väl genomarbetade lärtillfällen?"

De två handledare som intervjuas i utvärderingen beskriver att personalen till övervägande del varit positivt inställda till deltagandet i Läslyftet från allra första början, och att innehållet i den valda modulen ansetts relevant. Men att det tog ett tag för dem att förstå upplägget. Några av deltagarna har också haft problem med att genomföra de praktiska övningarna. Det har dels ansetts svårt att anpassa övningarna till 1-3-åringarna, dels varit svårt att praktiskt genomföra övningarna i barngrupperna på grund av att det uppstått personalbrist som orsakat störningar i planeringen.

Den pedagogiska personalen uttrycker sig positivt både om Läslyftets arbetsmodell och om modulens innehåll. Liksom de övriga intervjupersonerna anser de att det är dags att aktualisera språk och läsning. "Det hade gått nedåt och blev därför prioriterat." De anser att de behöver bli påminda om hur de ska arbeta språkutvecklande och få tillgång till ny och aktuell forskning. "Ibland är det bra att man får en spark i baken och får ett sådant styrt material som talar om vad man ska göra och hur man ska göra" säger en förskollärare. Eftersom alla i arbetslaget deltar i Läslyftet känns det som en viktig och stor satsning. På så vis går Läslyftet också lätt att införliva i förskolans ordinarie temaarbeten, och därmed känns det inte heller så betungande, eller som att något annat viktigt behöver bortprioriteras på grund av Läslyftet.

7.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen

Den pedagogiska personalen beskriver handledarens roll som viktig. De anser att det är viktigt att det finns en person som planerar, leder och dokumenterar och följer upp vad som sägs på Läslyftsträffarna. Utöver det anses viktigt att handledaren fördelar ordet rättvist.

Handledarna har inte gått någon av Skolverkets handledarutbildningar. De blev erbjudna platser vid ett lärosäte som ligger 50 mil bort, men då det skulle bli för kostsamt för kommunen att skicka handledarna dit och hitta vikarier för dem beslutade de inblandade cheferna att den lärledarutbildning som handledarna redan hade fått av språkutvecklaren skulle räcka. Under läsåret med statsbidrag har språkutvecklaren istället anordnat egna träffar för handledarna. Vid träffarna har de arbetat igenom modulen men också olika samtalsmodeller. De har också haft möjlighet att lyfta problem som de har stött på i sina Läslyftsgrupper. Handledarna vill helst kalla sig lärledare istället för handledare, eftersom de tycker att lärledare bättre stämmer överens med deras roll. De anser sig inte vara handledare för sina kollegor.

De två handledarna som intervjuas har lite olika syn på kommunens hemmasnickrade handledarutbildning. Den ena är nöjd med träffarna, och uppskattar särskilt att få möjlighet att träffa de andra lärledarna och ta del av hur arbetet går för dem. Den andra handledaren tycker att kommunens handledarträffar blir för stora vad gäller antalet deltagare, vilket gör att innehållet som behandlas också blir för generellt. Trots att hon själv är en erfaren handledare saknar hon mer praktiska kunskaper och modeller och konkreta tips. "Det är alltid bra att få andras kunskap, men man kanske behöver hjälp med just sin grupp och hur man ska gå vidare". Hon har därför framfört önskemål att få träffas i mindre grupper under några av vårterminens lärledarträffar.

7.4 Uppfattningar om materialet i modulen

Deltagarna anser att modulen *Läsa och berätta* är bra. Texterna upplevs lagom långa och svåra. Däremot uttrycker samtliga att innehållet känns mest relevant för de som arbetar med 4-5-åringar. De som arbetar med barn i åldern 1-3 saknar innehåll som är anpassat efter de åldrarna. Till exempel upplevdes del 2 i modulen (Samtal om texter) som svår att kunna genomföra praktiskt. Deltagarna uppskattar filmerna, men har reagerat på att det mest verkar vara äldre barn som visas i filmerna.

7.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?

Den pedagogiska personalen anser att de redan efter två månader kan se märkbara resultat. "Man ser ett uppsving i språk och läsning och skrivning. Det har fått respekt." En förskollärare beskriver hur personalen har börjat visa mer respekt inför varandra när de läser för barnen eller har boksamtal. Överhuvudtaget anser förskollärarna som intervjuas att Läslyftet har hjälpt dem att få upp ögonen för lärandet i många olika vardagliga situationer, och att de har blivit bättre på att utnyttja tillfällen till lärande samtal med barnen i många sammanhang som de inte gjorde tidigare. "Även om Läslyftet är inriktat på läsning och texter så ger det upphov till andra samtal". Barnskötare som intervjuas

nämner främst hur Läslyftsdeltagandet bekräftat hur viktigt det är med läsning. Bland annat tydliggjort att förskolan har ett viktigt uppdrag att väcka barns intresse för läsning: "Dagens föräldrar har inte lika mycket tid att läsa som förr". En tydlig förändring som märks av Läslyftet är alltså att de i arbetslaget nu pratar mer om hur de ska arbeta med böcker, vilka böcker som känns bra och hur de kan skapa intresse för böcker och texter hos barnen genom hur de exempelvis utformar miljön. "Man tar in det i all den undervisning man bedriver, att man ska jobba med språket."

Handledarna bekräftar att medvetenheten om hur viktigt språket är har ökat hos personalen. Tidigare gjorde man det för att det skulle göras, men tack vare Läslyftet är syftet klarare. "Nu blir det mer att man också utvärderar och tänker att man vill utveckla arbetet". Det tydligaste resultatet är att personalen aktivt försöker få in mer bokläsning och boksamtal i verksamheten. Ett annat positivt resultat av Läslyftet är att personalen vågar prova att arbeta mer medvetet med texter och boksamtal med de allra minsta barnen, och då upptäckt att det också går. "Framförallt ser man att barnen kan mycket mer än vad man tror". "Den lilla stund man får med en 1-3-åring kan visa mycket, och vi kan ge dem mycket även om de inte kan så mycket."

Förskolechefen ser hur Läslyftsdeltagandet påverkar förskolans systematiska kvalitetsarbete. Personalen har bland annat filmat sig själva när de interagerar med barnen, och det har gett många nya insikter. Läslyftsträffarna har genomförts på de olika förskolornas avdelningar och en följd av detta är att de också har inspirerats av hur det arbetas på andra avdelningar. "Att besöka varandras förskolor har gett mycket. Man får se konkret hur de arbetar och tänker". Den pedagogiska personalen nämner att mötet med andra arbetslag varit givande, särskilt hur olika avdelningar har valt att utforma sina miljöer för att främja språket och läsning.

Den pedagogiska personalen uppskattar sina träffar med Läslyftsgruppen och anser att det sker ett kollegialt lärande. De anser att det är särskilt lärorikt att delta i del D, när de utvärderar sina övningar, eftersom de då kan lära av varandras erfarenheter. Barnskötaren som intervjuas anser att det bästa med Läslyftet är att de deltar arbetslagsvis, eftersom det känns tryggt och bra att de genomför och redovisar övningarna tillsammans. Att de deltar tillsammans har också medfört att de börjat filma varandra på hennes avdelning, och det beskrivs som ett stort och lärorikt steg. En förskollärare beskriver hur Läslyftet också inneburit att arbetet i arbetslaget blivit mer målinriktat och att all personal tar ungefär lika stort ansvar. "Alla tänker: Jag vill också leverera". Tidigare när de provat på andra modeller för kollegialt lärande har det inte alls varit samma känsla. Hon tror att det beror på att Läslyftets innehåll känns relevant och att arbetslagen får vara tillsammans, men hon upplever också att det finns en öppenhet och respekt i hennes läslyftsgrupp och som påverkar lärandet. "Lärledaren är en vanlig arbetare, ingen chef, och är också med och gör uppgifterna i sitt arbetslag. Att hon inte är högre än oss andra gör att det blir samma bakgrund. Alla sitter på samma stol. Det har varit positivt." Deltagarna anser också att det är bra att de får träffa personal från andra förskolor. "Jättebra att få andras åsikter och insyn. Det är behövligt och bra. Man blir så inrutad i det egna annars."

En av handledarna nämner dock att det uppstått lite problem i en av hennes läslyftsgrupper. I gruppen är det svårt att få diskussionerna att lyfta. "Det blir att de

redovisar för mig och sen är det liksom klart. De är inte sugna på att fortsätta". Hon beskriver hur det blivit prestigefullt på träffarna, och att personalen inte riktigt verkar villiga att av dela med sig misslyckanden. De törs inte heller ställa utmanande frågor till varandra eller ifrågasätta varandras tankar. Handledaren tror att det bland annat beror på att deltagarna har skiftande förkunskaper och att detta gör dem osäkra, men att det i praktiken innebär att de inte riktigt utnyttjar det tillfälle till kollegialt lärande som träffarna skulle kunna vara. Handledaren berättar också att många av pedagogerna anser att det är svårt att anpassa Läslyftets innehåll till de allra yngsta barnen, och att detta har påverkat deltagarnas engagemang. Handledaren beskriver här hur det framträtt skillnader i synsätt på hur man bör arbeta med de små barnen, och att vilken typ av undervisning man vill erbjuda barnen kanske är en generationsfråga. "Vad vill vi? Att barnen ska lyssna eller vara aktiva?"

7.6 Hur vill och kan de fortsätta?

Den pedagogiska personalen vill fortsätta att arbeta mer medvetet med läsning eftersom de ser att de förändringar de redan har genomfört har påverkat barnens intresse för text och böcker mycket. De ser dock Läslyftet som en engångsgrej, en intensivutbildning som genomförs under ett läsår, och tror därför inte att deras förskola kommer att arbeta med en ny modul enligt modellen när läsåret tar slut. De beskriver hur det snarare kommer att bli upp till arbetslagen själva hur de förvaltar det de har lärt sig. Medvetenheten om hur viktigt det är med böcker och läsning är ett påtagligt bidrag från Läslyftet som kommer att påverka personalens arbetssätt, tror de. Detta kommer framförallt att finnas kvar i förskolans temaarbeten, men också i den vardagliga bokläsningen. En förskollärare menar att den tid de fått till Läslyftsträffarna möjliggjort att de kunnat diskutera sig fram till ett gemensamt förhållningssätt till läsning i arbetslagen, och att detta troligtvis kommer att kunna vara bestående eftersom det fokuserats under lång tid samt getts hög prioritet hos alla. Utöver detta tror en handledare att vissa aktiviteter deltagarna har fått göra i Läslyftet, exempelvis bildpromenader⁶, kommer att fastna hos personalen och bli varaktiga över tid.

Handledarna menar att det har betytt mycket att Läslyftet kommer från Skolverket eftersom det därmed kan genomföras med större slagkraft än om det hade kommit från någon chef i kommunen. Den ena handledaren lyfter fram relevansen i Läslyftets innehåll och anser att Läslyftet borde fortsätta i någon form men att det är upp till förskolechefen att bestämma det i så fall. Den andra handledaren värderar de kollegiala träffarna högst. Hon menar därför att det räcker att gå igenom en modul, men skulle ändå vilja se en fortsättning där de träffas i Läslyftsgrupperna ibland för att delge varandra erfarenheter.

Förskolechefen är nöjd med utfallet i Läslyftet hittills, men planerar inte för någon fortsättning. Läslyftet har gett input till personalen i form av ökad medvetenhet och ny kunskap, men också varit användbart i det systematiska kvalitetsarbetet. Läslyftet ses som ett sätt att få personalen att tänka i gemensamma banor, men efter läsåret behöver personalen "få landa för att få äga kunskapen". Handledarna ses som en resurs som kan

⁶ Bildpromenad är en metod som används för att främja läsförståelse och utveckla ordförråd. Den går ut på att barnen, vägleda av pedagogen, får tolka, läsa av, och samtala om bilderna i boken innan texten läses.

användas i alla ämnen: "Det kommer alltid att finnas frågor som behöver arbetas med och diskuteras. Och som chef hinner man inte alltid."

Språkutvecklaren försöker också i sin lärledarutbildning att få handledarna att tänka på sig själva som lärledare i mer generella sammanhang, och inte bara inom Läslyftet. Hon tror på modellen för kollegialt lärande och anser att de moduler som finns för förskolan är bra, och därför kommer hon att sporra de förskolor som ännu inte deltagit att anmäla sig. Hon anser dock att Läslyftsmodellen i nuvarande form passar skolan bättre och borde göras om för att kunna passa förskoleverksamheten. Vissa förskolechefer vill inte söka statsbidraget eftersom de tror att det innebär för mycket styrning och press som de inte klarar av att uppfylla: "Det finns jättetighta ramar kring verksamheten som gör fortbildningen svår att realisera rent praktiskt, även om viljan finns." En mer lokalt anpassad och mindre intensiv modell skulle kunna gynna fler förskolor att vara med, tror hon, och det vore önskvärt ur ett huvudmannaperspektiv. "Om barnen tidigt får en god språkförståelse får de bättre förutsättningar för att lyckas i skolan sedan".

7.7 Sammanfattning Storspoven

Sammantaget framträder en bild av en lyckad satsning. Alla deltagare är nöjda med innehållet och fortbildningsmodellen. Att organisera Läslyftet med sammanhållna arbetslag men tillsammans med andra förskolors personal verkar också ha varit ett bra drag enligt samtliga. Deltagarna beskriver framförallt en ökad medvetenhet om hur de aktivt kan arbeta med språket och med läsning av böcker. Det har alltid ansetts vara ett prioriterat mål på kommunens förskolor men det verkar vara först nu, i samband med Läslyftet, som personalen verkligen lägger fokus på målet. Alla verkar vara överens om att man gör denna satsning intensivt under ett års tid. Det har stor betydelse att fortbildningen kommer från en myndighet. Språkutvecklaren i kommunen är den som varit drivande i ansökan om statsbidrag, och också den person som möjliggjort genomförandet av Läslyftet genom att stötta förskolecheferna och handledarna praktiskt, bland annat genom att skapa en egen, lokal handledarutbildning.

Läsa och berätta är den modul som hela kommunens förskolor arbetar med under läsåret, och samtliga som intervjuas är nöjda med innehållet. Personal som arbetar med 1-3-åringar önskar dock fler exempel på anpassningar till yngre barn. Arbetet i läslyftsgrupperna verkar fungera bra. En handledare uttrycker dock problem i en grupp och att hon saknar mer handfasta tips och vägledning om handledning, och här hade Skolverkets handledarutbildning kanske kunnat vara ett bättre alternativ än den lokala.

Deltagarna beskriver läslyftsträffarna som öppna och handledarna ses som jämlika samtalsledare som kallas för lärledare för att poängtera att de deltar på samma villkor som de andra deltagarna, förutom att de också har i uppgift att planera, leda och följa upp träffarna. Stödet från huvudmannarepresentanten och den väl genomtänkta organiseringen av Läslyftet för Storspovens personal utgör gynnsamma ramar för Läslyftets genomförande. Och språkutvecklarens vision om att skapa en röd tråd omkring språkutvecklande arbetssätt från förskola till skola har kunnat påbörjas i och med Läslyftsdeltagandet. Däremot är det svårt att sja om på vilka sätt innehållet i läslyftet och modellen för kollegialt lärande blir varaktiga ute på avdelningarna, eftersom det ännu inte

finns någon konkret plan för framtiden och förskolans övriga mål också anses viktiga att satsa på.

8. Svalan

8.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?

Förskolan Svalan ligger i en pendlingskommun nära en storstad. Svalan ingår i en stor friskolekoncern, som äger 153 förskolor i olika dotterföretag, enligt huvudmannarepresentanten. Det finns ett gemensamt fortbildningsprogram och en kvalitetsutvecklare (huvudmannarepresentanten) på koncernnivå. Det var en gemensam start av Läslyftet för de 12 enheter som deltar. Det har inte varit möjligt att få intervjuer med tre pedagogisk personal, men en förskollärare och en barnskötare har intervjuats.

Förskolechefen är också rektor för grundskolan och har deltagit i Läslyftet för grundskolan. Hon såg "att det direkt ledde till kvalitetsutveckling". De vill höja nivån på praktiken och arbeta metodiskt. Likvärdighet och tidiga insatser är viktiga. Hon beskriver förloppet i ett mail, som följer: "Som förskolechef förde jag en dialog med huvudmannen om att jag var intresserad av att starta upp Läslyftet på min enhet för förskola. Huvudmannen samlade sedan in intresseanmälningar från förskolorna och ansökte om statsbidraget och för utbildning av handledare, det vill säga organiserade detta på huvudmannanivå. Huvudmannen stöttar genom att kontinuerligt följa upp med handledare och förskolechef i dels organisatoriskt, moduler, vilka pedagoger som behöver stötta och auskulteras etc."

I intervjuerna framgår det att stödet kan ges på olika sätt, genom auskultation, individuell feedback, material eller gruppstöd. Handledaren beskriver det som att hon och förskolechefen fattade beslutet om deltagandet och modulval. Barnskötaren säger att handledaren introducerade satsningen och meddelade att de "hade blivit utvalda. De flesta blev nog motiverade och tyckte det var kul att vi blev utvalda". En förskollärare började anställningen samtidigt som Läslyftet startade och hon "blev bara informerad om att det här ska gälla".

Representanten för huvudmannen säger att erbjudandet om Läslyftet kom med kort framförhållning så de anmälde sig snabbt, utan samverkan med personalen. De hade deltagit i Läslyftet för grundskolan och såg att det var bra och ledde till goda resultat. Hon anser att det finns stort behov av satsning på språkutveckling, många barn har dålig läsförståelse. Hon har uppfattningen att det ska leda till goda resultat på det språkliga området även i skolan sedan. Huvudmannen tycker också att det är viktigt att etablera metoden kollegialt lärande. Hon betonar vikten av förändring och att det är viktigt att ändra utifrån vetenskaplig kunskap. Arbetet får en annan innebörd. Handledaren säger också att de såg att Läslyftet var givande i skolan: De hade haft Läslyftet i skolan i 2 år så det var bekant. De har pratat med kollegorna och sett att det var bra. Det hade lett till förändring av fortbildningskulturen: "Kollegialt lärande framför allt". Det handlar om samsyn, att det hela fortsätter det blir aldrig klart. Handledaren nämner också likvärdighet några gånger.

Genomförandet är relativt starkt centralt styrt och uppföljt från huvudmannen, samtidigt som förskolechefernas självständighet betonas. "De ska göra som de själva tänkt", säger representanten för huvudmannen. Samtidigt verkar hon ligga på: Hon beskriver det som

att hon kräver att de uppfyller villkor tills de gjort det. Huvudmannen har redan haft uppföljning, genom filmning och auskultationer. Utvärdering på olika nivåer och styrning i koncernen framstår som striktare än i de andra fallen. I början av Läslyftet skriver deltagarna på ett kontrakt om förväntningar på sig själva, kollegor och handledare. Varje pedagog har en kompetensutvecklingsplan som är kopplad till enhetens mål. Det finns en central kontroll av "compliance" där man följer hur lagkraven uppfylls. Utvärdering av måluppfyllelse består av två delar: självskattning och pedagogisk process (som bedöms av huvudman). Det finns verksamhetsplaner, lokalt verkar det som, där språkutveckling finns med. Svalans huvudman har en central mall för utvärdering medan ett annat dotterföretag har ett digitalt system, en plattform med rubriker.

Genomförandet är organiserat i två grupper: åtta personal från barn 1-4 år; sex stycken från äldre barn och fritids. Det är en blandning av förskollärare och barnskötare. Även personal från fritids tas med i Läslyftet, vilket sägs vara unikt. De har börjat med modulen *Läsa och berätta* och kör två delar under ht. På vårterminen ska de börja med modulen *Flera språk i barngruppen*.⁷ Beträffande tid så säger barnskötaren att hon tycker att tiden är "tillräcklig" även om det är en del jobb hemma. "Men det går bra".

8.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?

Huvudmannens representant ser redan att satsningen tillfört något positivt: "Det ser jag verkligen. Satsningen ger redan förändring i undervisningen det vill säga för barnen, vilket är det viktigaste. Fantastiskt bra satsning, hoppas det kan fortsätta!". Enligt förskolechefen är det ännu för tidigt att säga så mycket om resultatet av fortbildningen, förutom att kollegialt lärande är en bra modell för framtiden. Men hon verkar på det hela taget vara positiv.

Handledaren säger att "det har gått bra men nio månader behövs för att se förändring". Fortbildningsmaterialet är "jättebra" även om det utgår från en alltför idealisk bild av verkligheten. Det negativa är att de skulle fått handledarutbildningen mycket tidigare. Nu kom den efter deras egen start. Handledaren tycker också att det varit svårt att hitta rätt tempo.

De två intervjuade från den pedagogiska personalen har delvis olika uppfattningar. Förskolläraren, som har lång erfarenhet i yrket, är relativt positiv men tycker att hon kan detta så satsningen är till stor del en bekräftelse på att hon gör rätt. Hon ser det också som problematiskt att Läslyftet tar alltför mycket tid. Men hon tycker ändå att den kollektiva pedagogiska medvetenheten ökat: "Alla pratar om gemensamma saker på samma nivå". Barnskötaren, som är nyanställd, är positiv till det mesta i satsningen.

8.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen

Huvudmanarepresentanten har ett övergripande ansvar för alla förskolor i koncernen som deltar i Läslyftet. Hon säger att "valet av handledare utmanar". Den korta

⁷ Uppläggningsen skiljer sig något från tanken i Läslyftets modell att man läser alla fyra delar i en modul under ett läsår.

anmälningstiden har lett till att det blev varierande kvalitet på handledarna. Det ska förbättras genom en ordentlig rekrytering nästa gång. De avser då också att använda Förste förskollärare på 20 procent av tjänsten. Huvudmannarepresentanten leder själv handledare och vill att de som fungerar bra fortsätter.

Handledaren tycker att hon jobbar självständigt. Hon har bra stöttning av förskolechefen och i början gav en erfaren lärare råd. Handledarutbildningen var bra men kom för sent, efter att de själva började med Läslyftet. Hon har svårt för att svara på frågor om den vilket kan förklaras av att utbildningen inte var slutförd vid intervjutillfället. Förskolläraren är nöjd med handledningen: "Det fungerar bra. Hon är förberedd och läser på".

8.4 Uppfattningar om materialet i modulen

Huvudmannarepresentanten tycker att Lärportalen är helt fantastisk. "Den är kvalitetssäkrad". Hon ser gärna att det kommer mer från Skolverket i framtiden. Det är ett "oerhört bra material på plattformen" men det är svårare för personal som saknar utbildning.

Handledaren och förskolechefen fattade beslutet om valet av modul. Handledaren tycker att materialet är bra, det fyller behoven och hon vill gärna fortsätta med materialet: "Ja, det är ett bra bibliotek, om man vill fördjupa sig". Hon tycker också att det varit bra att se olika sätt att jobba på och att det ger möjlighet att fylla på verktygslådan. Men hon tycker att en del exempel utgår ifrån ideala förutsättningar och att det saknas material som är relevant för barn med särskilda svårigheter.

Barnskötaren, som är nyanställd, tycker att det är relevant och givande och att hon får tips och en större repertoar. Hon saknar dock material på andra språk.

8.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?

Representanten för huvudmannen säger att hon redan kan se vissa resultat av insatsen, i linje med Läslyftets motiv. Barnskötaren, som är nyanställd, tycker att "det mesta är nytt", att det är relevant och att hon får tips och en större repertoar. Hon tycker också att satsningen ger ökad medvetenhet om det pedagogiska arbetet med språkutveckling och tycker att hon själv arbetar mer medvetet. Förskolläraren har tidigare arbetat med Montessori som prioriterar dessa frågor. Hon tycker därför att hon redan arbetar enligt Läslyftet. Hon vill också följa barnens intressen och inte styras uppifrån.

Förskolechefen skriver i ett mail: "På enhetsnivå är Läslyftet inte nytt, då jag även är rektor i mitt uppdrag och har organiserat och genomfört Läslyftet för grundskolan under två läsår samt genomför nu Specialpedagogik för Lärande i grundskolan detta läsår. Att arbeta med kollegialt lärande är väl inarbetat som kompetensutveckling för mig. För de pedagoger som genomför Läslyftet för förskolan är detta ett nytt sätt att arbeta med kompetensutveckling, det vill säga, arbetet i moduler. Då vi har både förskollärare samt barnskötare som genomför detta så är teoretiskt på denna nivå kopplat till praktiken nytt för flera av barnskötarna. Samtliga pedagoger är däremot vana vid att arbeta i

arbetslag med planering, utvärdering av sin verksamhet vilket gör att viss vana av kollegialt arbete finns sedan tidigare”.

Handledaren är mycket engagerad i idén om kollegialt lärande: ”Kollegialt lärande framför allt”. Det handlar om samsyn, att det hela fortsätter det aldrig blir klart. Hon nämner också likvärdighet några gånger vilket möjligen handlar om att personal med olika utbildning och bakgrund får samma grund. Handledaren tycker att hennes roll är att leda och fylla på men att deltagarna själva ska driva. Man gör tillsammans. Handledaren ”äger inga svar men ställer frågor”. Hon är motsägelsefull beträffande förändring av fortbildningskulturen. Å ena sidan säger hon att kollegialt lärande innebär förändrat förhållningsätt och inställning. Å andra sidan säger hon att de ”har en samtalskultur” sedan förut så ”det passar bra. Det funkar jättebra”. Hon säger också att det bland personalen finns en uppfattning om att ”det här har vi jobbat med; det här kan vi”.

För barnskötaren innebär kollegialt lärande att arbeta tillsammans. Hon tycker det är en bra modell att läsa, diskutera, prova i praktiken och diskutera igen. ”Det är väldigt bra och mest givande att jobba så”. Men ”det svåra är att ha tid och möjligheter att prova olika arbetssätt i praktiken”. Även förskolläraren tycker att kollegialt lärande är bra.

8.6 Hur vill och kan de fortsätta?

Förskolechefen vill gärna arbeta vidare som de börjat, med processen ”fakta-diskutera-testa-”. Hon tycker att kollegialt lärande är en bra modell för framtiden. Barnskötaren har en liknande uppfattning och hoppas att kollegialt lärande om något år är en del av vardagen.

Huvudmannen skulle uppskatta om det kommer fler moduler från Skolverket i framtiden. Hon säger att koncernen stöder genom att ”använda de fora vi har, i hela styrkedjan”. Angående handledare säger hon att ”vi kommer att använda de som fungerar väl. Vi behöver fler”. Handledaren vill gärna fortsätta med materialet och tycker att det skulle vara bra om Skolverket fyller på med fler moduler. Att arbetssättet kollegialt lärande inte bara finns en viss tid utan hålls levande på lång sikt är viktigt. Den kan också användas i andra sammanhang än Läslyftet.

8.7 Sammanfattning Svalan

De flesta av de intervjuade är positiva till satsningen på Läslyftet. Det negativa i genomförandet är att all planeringstid under ett halvår försvunnit och att det blir extra jobb samt att handledarutbildningen kom för sent. Det råder enighet i gruppen om att det finns två viktiga motiv: att utveckla arbetet med barnens språkutveckling och att utveckla metoden kollegialt lärande. I viss mån kan de också se framsteg på dessa områden, som ökad pedagogisk medvetenhet, även om det är tidigt att uttala sig. Åsikterna skiljer sig mellan pedagogisk personal, vilket avspeglar skillnader i erfarenhet och kompetens. En av dem anser att hon redan arbetar som Läslyftet önskar. Hon vill också att barnens intressen ska styra, inte satsningar uppifrån. Det är unikt att fritids tas med i Läslyftet. En

viss skillnad finns i styrningen jämfört med de andra fallen: Det är starkare styrning och kontroll och en mer aktiv huvudman med mer distinkt uppföljning av genomförandet.

9. Viggen

9.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?

Förskolan Viggen är en kommunal förskola som ligger centralt belägen i en större stad i Svealand. Förskolan har två avdelningar, en mindre avdelning med 16 barn för 1-2-åringar, samt en större avdelning med 26 inskrivna barn i åldern 3-5. På förskolan finns totalt 7 heltidsanställda pedagoger. Förskolan Viggen har ingen uttalad profil, men har sedan lång tid tillbaka arbetat mycket med demokratiuppdraget. Majoriteten av barnen kommer från socioekonomiskt starka hem. Under det senaste året har andelen barn med annat modersmål än svenska ökat och för närvarande finns tio olika språk representerade i barngruppen. Viggen ingår i samma organisation som en annan förskola, och detta läsår deltar de två förskolorna tillsammans i Läslyftet.

Beslutet att delta i Läslyftet fattades av förskolechefen efter dialog med den pedagogiska personalen på de två förskolorna. På huvudmannanivå har man beslutat att modersmålslärarna inte längre skall finansieras centralt från och med årsskiftet, och många förskolor uppmuntrades att söka till Läslyftet för att själva kunna utveckla verksamheten då modersmålslärarna försvinner. Huvudmannen stöttade vid ansökan till Skolverket, men i övrigt är det förskolechefen som i samråd med personalen har bestämt hur Läslyftet ska genomföras och organiseras. Liksom de flesta andra förskolorna i kommunen valde förskolan Viggen modulen *Flera språk i barngruppen* då den ansågs mest relevant under givna förutsättningar. Förskolan deltar också i ett samverkansprojekt med biblioteket som syftar till att främja läsning i både hem och förskola och som finansieras av kommunen. Eftersom Läslyftets innehåll ligger i linje med detta har de valt att försöka samordna de två projekten under läsåret.

All heltidsanställd pedagogisk personal på de två förskolorna deltar i Läslyftet. Det är totalt 14 stycken varav elva förskollärare och tre barnskötare. Deltagarna är indelade i två grupper där personalen från de olika förskolorna blandats. Från början utsågs två handledare, båda var engagerade i samverkans- och ledningsgrupper på sina förskolor och det ansågs därför naturligt att de blev utsedda, men sedan hoppade den ena handledaren av uppdraget och då fick den ena handledaren ta över båda grupperna. Hon har 20 % nedsättning i arbetstid för uppdraget och ägnar en dag per vecka åt uppdraget. Läslyftsgrupperna träffas en gång i månaden under ett tvåtimmarspass. Träffarna sker vanligtvis på måndagar eftersom det är färre barn i grupperna då. Vikarier sätts in för den personal som går på träffarna, och på så vis skapas ingen stress hos deltagarna.

9.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?

Den pedagogiska personalen som intervjuas anser att det har getts goda förutsättningar för dem att kunna delta i Läslyftet. De är väldigt positivt inställda eftersom de upplever att de behöver mer kunskap om flerspråkighet. "Nu finns barn som inte pratar så mycket svenska, och för att nå dem behöver vi mer kunskap". Som lokalt mål har de också formulerat att de vill tillgängliggöra verksamheten för barn med alla språk. Handledaren beskriver: "Förskollärarna ska inte kunna arabiska, men kunna möta alla barn",

”Framförallt visa för vårdnadshavarna att man arbetar med detta”. I Läslyftsgrupperna har de satt upp som ett konkret mål att de tillsammans ska utarbeta en egen språkpolicy på förskolan.

Det ses också som en stor fördel att Viggen samarbetar med en annan förskola i Läslyftet. Tanken med samarbetet var att de skulle kunna inspirera varandra: ”För att man skulle få mer input om hur man kan jobba, och tänk kring miljöer”. Hittills kan ingen av de intervjuade deltagarna komma på någon nackdel med fortbildningssatsningen. I jämförelse med andra fortbildningar anses Läslyftsmodellen unik. Den pedagogiska personalen uppskattar att få arbeta fokuserat och under en lång period med ett ämne som anses relevant för dem. De lovordar också de praktiska tips och idéer som modulen hittills har gett dem.

Förskolechefen uttrycker sig också positivt om Läslyftsmodellen men anser att en stor nackdel är att den är alltför tidskrävande för såväl deltagarna som handledaren. Det är vikariebrist i kommunen vilket gör att det ibland har varit ett svårt pussel att lägga. En risk finns också för oro i barngrupperna då nästan all ordinarie personal förvinner till träffarna. Den pedagogiska personalen nämner inte problem med tidsbrist alls, utan beskriver snarare hur deltagandet engagerat dem och gett synergieffekter som snarare underlättat deras arbete. Till exempel kan de väva in Läslyftsaktiviteterna i andra aktiviteter som de redan gör och då känns det inte som en extrauppgift. En barnskötare nämner också deltagandet i Läslyftet har stärkt självkänslan hos personalen. Dels på grund av att det synliggörs vad personalen redan gör som är bra, dels för att personalen får påtagligt inflytande över verksamheten. Exempelvis anser hon att det är extra roligt och spännande att de själva ska få ta fram en egen språkpolicy, och att det inte är någon ”högre upp” i organisationen som ska bestämma.

9.3 Uppfattningar om handledaren och handledarutbildningen

Handledaren anses väldigt viktig för genomförandet av Läslyftet. Även om engagemanget hos personalen beskrivs som stort anser deltagarna att det behövs en person som har ansvar för träffarna, särskilt för att utmana personalens tänkande och föra diskussionerna vidare. Handledaren ses som erfaren och mycket entusiastisk. Handledaren anser själv att hennes främsta uppdrag är att entusiasmera, och hon betonar att Läslyftet är något de gör tillsammans. Hon brukar också besöka avdelningarna för att se hur det går med aktiviteterna och kan då även stötta praktiskt vid genomförandet.

Handledaren går handledarutbildningen vid ett näraliggande lärosäte och uppskattar särskilt de metoder i handledning och reflektionsverktyg som de har fått prova på. De har också fått med sig en del generella teorier om läs- och skrivutveckling som hon anser är användbara eftersom de går utöver det innehåll som finns i modulen som Viggen har valt att arbeta med. Både handledaren och förskolechefen anser dock att handledarutbildningen borde kunna komprimeras till färre dagar så att fler handledare ska kunna gå den. Det viktigaste är att handledarutbildningen ger verktyg till handledarrollen. Förskolechefen föreslår istället, som komplement till handledarutbildningen vid lärosätet, att det skulle finnas en lokal grupp där kommunens handledare kunde träffas regelbundet. Hon önskar att det fanns riktlinjer från Skolverket

om hur samarbetet mellan handledare inom samma kommun i så fall kunde utformas, eftersom detta också skulle kunna gynna de handledare i kommunen som inte fått statsbidrag och därför inte går handledarutbildningen.

9.4 Uppfattningar om materialet i modulen

Den pedagogiska personalen är nöjda med modulen *Flera språk i förskolan*. Den mötte det nya behov som uppstod då modersmålsläraryrket försvann. Tillsammans tittade de också på *Läsa och berätta* innan de bestämde sig, men de var samtliga överens om att en modul om flerspråkighet var mest relevant. I början av Läslyftet bestämdes också att arbetet skulle mynna ut i ett konkret mål. Språkpolicyn ska bli slutprodukten av Läslyftet i juni och tas med i det systematiska kvalitetsarbetet för förskolan Viggen.

En förskollärare anser att texterna i modulen är bra för att de är enkla att förstå samtidigt som de är inspirerande och väcker nya tankar hos läsaren. Texterna blir därför bra diskussionsunderlag på träffarna. "Det är i samtalet som man lär sig väldigt mycket". En annan förskollärare upplever att modulen inte innehåller så mycket ny kunskap, men uppskattar att kunna få bekräftelse via forskning att det hon redan gör är bra. En barnskötare som intervjuas anser att hon har fått lära sig mycket nya verktyg och metoder via modulens innehåll.

Förskolechefen anser dock att modulens innehåll är mindre viktigt: "Det känns som om de kunde välja vilken modul som helst. Det är arbetssättet som är bra, att man går igenom de olika delarna i varje steg". Förskolechefen betonar främst möjligheten till kollegialt lärande som deltagandet i Läslyftet ger.

9.5 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?

Redan efter två månader med Läslyftet anser deltagarna att de kan märka resultat av fortbildningen. Den tydligaste förändringen är den ökade medvetenheten om språk, och hur de som pedagoger ständigt bör tänka på flerspråkighet och på hur de pratar med barnen och bemöter dem. Den pedagogiska personalen beskriver det som att de fått en del tankeställare. "Många barn har många språk". "Vi jobbar mycket med språkutveckling i förskolan men nu tillför man automatiskt fler ord på olika språk. Det har man inte gjort förut".

Handledaren beskriver det som att personalen börjat reflektera mer över vilka verktyg och hjälpmedel de kan använda. "Man kan se att man tänker en vända till. Är det här tillgängligt för alla? Förstår vårdnadshavaren det här? Eller behövs en lapp på engelska?" Hon beskriver att förändringen i förhållningssätt hos personalen har blivit så stor att man nästan kan ta på den. Personalen ställer sig frågor som de aldrig har gjort förut. Till exempel om hur lek- och lärmiljön bör utformas, hur samtalen vid matsituationerna ser ut, och vad de själva kan ändra på för att stimulera språkutvecklingen hos alla barn. Rent konkret har det förändrade förhållningssättet tagit sig uttryck i miljöerna på förskolan, exempelvis vad man väljer att klistra upp på väggarna. En förskollärare beskriver att kunskapen kanske har funnits på förskolan tidigare men nu äntligen mynnat ut i ett

"naturligt" arbetssätt tack vare de tips och metoder som Läslyftet gett dem. Några exempel är att pedagogerna börjat vara mer närvarande i barnens fria lek för att kunna stötta dem genom att benämna saker, eller att de tänker mer på hur de gör gruppindelningar så att enskilda barn ska våga prata mer. Interaktionen i olika vardagliga situationer i förskolan har satts under lupp och analyserats, och detta har gett personalen många nya insikter som de inte haft förut.

Förskolechefen beskriver hur personalen verkar ha fått en mer teoretisk förståelse för det de har sett i verksamheten. "Personalen har kunnat sätta ord på saker, och använder andra begrepp än tidigare". En förskollärare beskriver hur hon upplever att hon och hennes kollegor därigenom också börjat känna sig säkrare i sin yrkesroll och stärkta i sitt arbete med språkutveckling. "Vi kan ta fram i verksamheten och visa för föräldrarna också och tala om varför vi gör som vi gör".

Ett annat resultat av Läslyftet som flera av deltagarna nämner vid intervjun är den "vi"-känsla som skapats mellan förskolorna. Tidigare har de träffats vid planerings- och utbildningsdagar, men nu har de lärt känna varandra och kan inspireras av de olika arbetssätten på förskolornas avdelningar. Deltagarna ser varandra som tillgångar till ny kunskap och kontakten mellan avdelningarna har ökat, också om saker som ligger utanför Läslyftet.

Samtliga deltagare som intervjuas upplever att det sker ett kollegialt lärande via Läslyftet. Den pedagogiska personalen beskriver att det kollegiala lärandet består i att de utbyter erfarenheter och tankar i diskussionerna om modulen. De har dagligen mycket samtal med varandra och reflekterar tillsammans på avdelningarna, men det nya med Läslyftet är att de utgår från en gemensam text och att processen mynnar ut i ett ömsesidigt givande och tagande. Deltagarna nämner att det specifika är att samtalen är fokuserade och möjliggör fördjupning. De nämner också att det särskilda är att de deltar på lika villkor, och att detta faktum påverkar allas engagemang i positiv riktning.

Handledaren beskriver också att alla deltagare är lika aktiva. Alla hjälper till och bidrar med idéer och material. En gång var det en person som inte hade läst texten inför träffen, och då fick personen ifråga istället läsa texten i efterhand, sammanfatta och skriva ned sina reflektioner och skicka till handledaren. Tanken var inte att det skulle bli en läxa eller uppgift utan att den personen skulle få komma till tals, liksom de andra hade gjort vid träffen. Handledaren beskriver att det är så deltagarna ser på sitt ansvar. "Alla vill vara med och lära sig".

Deltagarna upplever att det finns ett tryggt samtalsklimat på träffarna som gör att alla vågar uttrycka sina åsikter. Att de enbart är sju personer som träffas har betydelse. En barnskötare beskriver också hur deltagarna i hennes grupp har enats om att inte lägga ribban alltför högt vad gäller aktiviteterna, utan att prova på att göra små förändringar först. Handledaren berättar att det hon vill förmedla till deltagarna är igenkänning och att de gör rätt, men att de också ska utmanas lite grann och våga utvecklas. Gemenskapen kring Läslyftet skapar också gemenskap kring deras uppdrag, tror hon, och menar att det både gynnar deltagarnas självkänsla och arbetsglädje.

Förskolechefen betonar vinsterna med erfarenhetsutbytet, och att samtalen vid träffarna i sig möjliggör att deltagarna får syn på nya perspektiv, både vad gäller uppdraget och sin egen roll i det.

9.6 Hur vill och kan de fortsätta?

Förskolechefen vill att Viggen ska satsa på en utbildning om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar när året med Läslyftet tar slut eftersom det finns ett stort behov av kompetensutveckling inom det området. En del pedagogisk personal har redan fått påbörja en TAKK-utbildning. Förskolan kommer därför inte att arbeta vidare med en ny modul i Läslyftet under den närmaste tiden. Den pedagogiska personalen ska utarbeta språkpolycyn, och i första hand se till att hålla den levande. Sedan får tiden utvisa vilka behov som finns. Förskolan står också inför en stor omorganisation. Två nya förskolor ska byggas och det kommer att innebära att det krävs en helt ny organisation av verksamheten på Viggen. Både förskolechefen och handledaren nämner att det är svårt att planera för en fortsättning av Läslyftet under de förutsättningarna. Båda är dock överens om att handledaren ska fortsätta i sin handledarroll på något sätt, till exempel stötta vid pedagogernas planeringar och handleda praktiskt.

Den pedagogiska personalen uttrycker önskemål om att få fortsätta med Läslyftet när läsåret är slut. De anser att det är väldigt lärorikt att få gå på träffarna och värderar dem högt. För att en fortsättning skulle kunna ske krävs liknande förutsättningar som de har nu. "Att få ta in vikarier och få tid att gå i väg, och tid till inläsning. Det är de stora grejerna. Just att det ligger i ens arbetstid och inte behöver göras utanför. Det är viktigt".

Handledaren tror att det är nödvändigt med någon typ av fortsättning av Läslyftet eftersom hon tror att personalen har en stark önskan om det: "De kommer kanske att känna tomhet efteråt". En mer hållbar fortsättning enligt henne skulle vara om personalen fick arbeta med Läslyftets innehåll i lite mindre skala, exempelvis avdelningsvis, och helst inte lika intensivt. Handledaren har själv upplevt deltagandet i Läslyftet som oerhört personligt utvecklande. Hon beskriver hur hon planerar att förvalta det hon lärt sig så att arbetet kan drivas vidare på något sätt, även om det inte blir någon formell fortsättning.

9.7 Sammanfattning Viggen

Alla intervjuade är eniga om att satsningen på Läslyftet till stor del är lyckad. Den verkar bidra till ökad medvetenhet i arbetet med flerspråkiga barn, och även till utveckling av det kollegiala lärandet. Personalen gick in i Läslyftet med ett tydligt behov av kunskap i ämnet, och det kommer att mynna ut i en konkret slutprodukt som de tror att de kommer att ha stor praktiskt användning av. Samtliga deltagare är väldigt positiva till både Läslyftsmodellen och innehållet. De beskriver hur Läslyftet både ger dem bekräftelse på att de redan arbetar på rätt sätt och utmanar dem i deras tänkande. De vittnar också om en stark "vi"-känsla på träffarna samt att kraven inte känns så höga. Handledarens engagemang och positiva inställning verkar ha stor betydelse för upplevelsen. Förskolechefen verkar värdera utvecklingen av det kollegiala lärandet högre än det ämnesinnehåll som Läslyftet erbjuder. Möjligheten till erfarenhetsutbyten stärker den

pedagogiska personalens syn på sin egen yrkesroll och på sitt gemensamma uppdrag. Läslyftet ska dock ersättas av en fortbildningssatsning om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar under nästa läsår som troligtvis kommer att organiseras på lite annat sätt.

De problem som förekommit hittills i genomförandet av Läslyftet är huvudsakligen praktiska, och handlar om svårigheterna för förskolechefen att hitta vikarier till personalen under läslyftsträffarna och till handledaren under de dagar som hon går sin handledarutbildning. Personalen nämner inte denna svårighet men betonar hur viktigt det är att goda förutsättningar ges i form av avsatt tid till träffar och till inläsning av texter under arbetsdagarna. Tidsutrymme för satsningar som Läslyftet finns egentligen inte i verksamheten men har enbart tillfälligt tillskapats.

Eftersom förskolan Viggen kommer att ingå i en större omorganisation av verksamheten under nästa år och detta kommer att påverka arbetslagens sammansättning, finns en risk att den positiva utveckling Läslyftet medfört inte blir bestående. Det kommer troligtvis att hänga på de enskilda personerna i vilken mån arbetet drivs vidare i de nya arbetslagen.

10. Sammanfattande resultat

I detta avsnitt sammanfattar vi resultaten från fallstudien med fokus på de mönster som framträder i intervjumaterialet. Vi uppmärksammar det som är gemensamt och det som skiljer sig mellan de undersökta förskolorna. I det sista avsnittet drar vi sedan slutsatser utifrån syfte och utvärderingsfrågor, samt diskuterar resultaten.

10.1 Hur har förskolan organiserat och genomfört Läslyftet?

I samtliga fall har förskolecheferna satsat på att så många som möjligt av den fast anställda personalen ska vara med i Läslyftet. De flesta är utbildade förskollärare eller barnskötare, men även annan pedagogisk personal deltar. Ett annat tydligt mönster är att förskolecheferna har valt att blanda personal i tvärgrupper från olika förskolor eller från olika avdelningar, och bakom detta ligger en vilja om att skapa möjligheter till ny input och nya erfarenhetsutbyten. I vissa av fallen hålls arbetslag eller delar av arbetslag ihop med tanken om att det skapar trygghet hos deltagarna samt känsla av gemensamt ansvar.

Det framgår också att besluten om hur organiseringen ska se ut tagits utifrån vilka möjligheter personalen har att gå ifrån sina barngrupper. Otillräckliga tidsresurser är ett återkommande tema. Den pedagogiska personalen vill ogärna lämna barngruppen om det innebär problem för barnen – något som framstår som centralt i deras yrkesmoral. Flera förskolechefer vittnar också om svårigheten med att hitta vikarier. Förskolorna har löst det genom att lägga träffarna på dagar då färre barn finns på förskolan eller genom att schemalägga träffarna på stängningsdagar och på kvällstid.

På några punkter finns det skillnader mellan förskolorna vad gäller förutsättningar och genomförande. Exempelvis på förskolan Lärkan, där nästan alla barn har annat modersmål än svenska, är behovet av språkutveckling mycket stort men genomförandet verkar samtidigt kräva mer eftersom även cirka hälften av personalen har annat modersmål än svenska. Där är det också svårare att nå föräldrarna medan de på andra förskolor är relativt närvarande, i föräldrakooperativet Gladan nästan så att det utgör ett hinder ibland.

Många av förskolorna är också inblandade i andra utvecklingsprojekt samtidigt som Läslyftet pågår. På vissa förskolor har man försökt väva ihop projekten på lyckade sätt. Detta gäller särskilt i de fall förskolorna redan har initierat språkutvecklande arbeten, som till exempel läsfrämjande projekt, men i vissa fall, exempelvis på förskolan Finken anser personalen att de många projekt som är igång samtidigt på förskolan stressar dem.

Huvudmannens stöd varierar i de olika fallen och tar sig olika uttryck. I fallet med förskolan Lärkan saknas tydligt stöd från huvudmannen men de anordnar testning före och efter fortbildningen, med hjälp av specialpedagoger. I förskolan Finkens fall blev de till och med avrådda av utbildningscheferna från att delta i Läslyftet. För förskolan Storspovens del är stödet från kommunens språkutvecklare mycket viktigt, då det är hon som både initierar deltagandet och ser till att skapa en lokal handledarutbildning för förskolans handledare, som annars inte skulle fått möjlighet att gå någon sådan. På

förskolan Svalan som hör till en utbildningskoncern verkar huvudmannens styrning, kontroll och kanske stöd vara starkare än på de övriga förskolorna.

10.2 Hur mottas Läslyftet av olika målgrupper?

En del av de som intervjuas vittnar om att de inledningsvis hade svårt att greppa Läslyftsmodellen, och att det därför var en kort inkörningsperiod innan deltagarnas engagemang väcktes på allvar. Därefter har Läslyftsmodellen fungerat bra. De flesta av de intervjuade anser att fortbildningen bidrar till att förbättra personalens kunskaper om barns språkliga och kommunikativa förmåga och läs- och skrivförmåga. Läslyftet ökar den pedagogiska medvetenheten och vidgar personalens repertoar på området.

I samtliga fall framgår det att handledarens roll är viktig. Handledarna behövs för att planera, dokumentera och följa upp arbetet under Läslyftet. Handledarna har i de flesta fallen utsetts av förskolechefen, och då valts på grund av sin kunskap inom ämnet sedan tidigare. I många av fallen framstår handledarens förmåga att skapa trygghet och öppenhet i grupperna som viktig, och här lyfts också fördelarna fram med att träffarna leds av en kollega istället för av en chef.

Eftersom den pedagogiska personalens planeringstid är begränsad upplevs tids- och vikariebristen som ett hinder för deltagandet. I fem av de sex fallen uttrycker personalen att tiden inte riktigt räcker till förberedelserna inför träffarna, och de upplever också att det finns för lite tid till planering och genomförandet av läslyftsaktiviteterna i barngrupperna. Det blir speciellt tydligt då kollegor är sjuka. Det förminskar också möjligheterna att systematiskt observera varandras undervisningsaktiviteter och att prova olika varianter. Följaktligen är mer tid den förutsättning som är viktigast för fortsatt hållbar verksamhetsutveckling: Några i personalen önskar mindre barngrupper, andra mer planeringstid.

Andra önskemål för framtida utveckling som framförs i intervjuerna är modulinnehåll som riktas mot barn i svårigheter samt barn med annat modersmål än svenska, eller att de moduler som finns utökas med ordlistor, mer realistiska exempel, och förslag på anpassningar av aktiviteterna till yngre barn. Det finns också önskemål om handledarutbildningen: att den bör förläggas med längre framförhållning. Handledare och rektorer framför också önskemål om lokala nätverk för de handledare i förskolan som känner sig ensamma i sina roller på förskolorna.

10.3 Vilka preliminära resultat upplevs Läslyftet ha lett till?

Helhetsintrycket från intervjuerna är att satsningen på Läslyftet huvudsakligen uppfattas som positiv, och att satsningens två mål uppfyllts: att utveckla kompetens om barns språkutveckling och att utveckla fortbildnings- och samarbetskulturen. Effekterna vad gäller det språkutvecklande arbetet gäller främst en ökad medvetenhet bland personalen om språkets betydelse för barns lärande. I många av fallen framgår det att personalen planerar mer för och reflekterar mer kring det språkutvecklande arbetet än de gjorde tidigare. De satsar på läsning, boksamtal, lek- och lärmiljön i förskolorna, och

språkutvecklingen hos barnen uppmärksammas vid både de planerade aktiviteterna och i vardagliga situationer. På flera av förskolorna anser personalen dock att de redan har hög prioritet och kompetens beträffande barns språkutveckling, exempelvis på Montessoriförskolan Gladan. Det är flera av de utbildade förskollärarna i de olika fallen som uttrycker detta, men i överlag råder relativt stor enighet om att Läslyftet är en givande satsning.

De flesta anser också att Läslyftet bidrar till att utveckla fortbildnings- och samarbetskulturen genom etableringen av modellen kollegialt lärande. Deltagarna värdesätter träffarna eftersom de anser att de lär av varandra, och uppskattar att få insyn i andra arbetslag och förskolor. De beskriver också en stark gemensamhetskänsla. Eftersom de får delta på lika villkor i Läslyftsgruppen och alla får ta plats i de kollegiala samtalen har detta också lett till att vissa deltagare känner sig säkrare i den professionella rollen.

Det råder enighet om att Läslyftsmodellen är en bra modell och att det är önskvärt att även framtida fortbildning organiseras som kollegialt lärande. I viss mån ges dubbla budskap om förändring från tidigare fortbildnings- och samarbetskultur: Många menar att de arbetat på liknande sätt förut, men samtidigt sägs det att det är nytt. Det framgår dock att Läslyftsmodellen uppfattas som mer utvecklad än tidigare varianter av kollegialt lärande.

11. Reflektioner och slutsatser

Rapportens underlag bygger på intervjuer med människor som arbetar på olika nivåer i en verksamhet med varierande lokala förutsättningar. Vi har i beskrivningarna av de olika fallen vinnlagt oss om att återge de intervjuades uppfattningar så trovärdigt som möjligt. Deras berättelser utgör kärnan av resultaten. Materialet är alltså komplext och innehåller subjektiva uppfattningar och varierande perspektiv. För att kunna besvara utvärderingens forskningsfrågor behöver vi som forskare tolka utsagorna från de intervjuade. Vi behöver också lägga ett pussel med många olika bitar för att hitta mönster i materialet och för att kunna ge en helhetsbild, vilket vi gör i de sammanfattade resultaten i det förra avsnittet samt i slutsatserna nedan.

Till helheten hör också att Läslyftet som insats genomförs i förskolor med varierande lokala förutsättningar. Vår bedömning är att de hinder som framkommer i utvärderingen huvudsakligen är hinder i organisationerna, inte i insatsens intentioner. I intervjuerna beskriver personalen främst tidsmässiga hinder för att kunna genomföra Läslyftet fullt ut.

Att det vi uppfattar som viktiga punkter som är relevanta för studiens frågeställningar i personalens berättelser till stor del är desamma i alla undersökta fall stärker trovärdigheten i våra tolkningar. Den relativt stora variationen mellan de olika förskolornas förutsättningar talar dessutom för att resultaten sannolikt är giltiga även för andra fall som inte finns med i studiens urval. Resultaten kan möjligen påverkas av att det i de flesta fall var förskolechefer som gjorde urvalet av pedagogisk personal till intervjuerna och att de därmed kan tänkas ha valt personer med en positiv inställning. I någon mån kan det förhållandet balanseras av att intervjuerna varit inriktade mer på personalens konkreta berättelser om genomförandet av Läslyften än på rena attitydfrågor, vilket minskar risken för att uppfattningar läggs tillrätta. Den risken har vi också försökt minska genom att vara tydliga om att de och deras förskola anonymiseras i rapporten. Ytterligare ett sätt att stärka tillförlitligheten är att vi är två forskare som var och en försökt att bilda oss en uppfattning om tolkningen som vi sedan fört ihop till en gemensam sammanfattning och slutsatser. Det visade sig att våra enskilda tolkningar överensstämde i hög grad.

Sammantaget utmynnar vår tolkning av resultaten av intervjuerna med de 33 huvudmännen, förskolecheferna, handledarna, förskollärarna och den övriga pedagogiska personalen från sex olika förskolor i följande slutsatser:

- Läslyftets organisering har utgått från vad som förväntas gynna kollegialt lärande och vad som varit möjligt utifrån verksamhetens förutsättningar. I samtliga fall har de valt att blanda personal i Läslyftsgrupperna från olika yrkesgrupper, olika avdelningar eller förskolor, i syfte att skapa nya erfarenhetsutbyten som kan bidra till utveckling. Denna organisering uppskattas av personalen men har krävt noggrann planering eftersom verksamhetens ramar inte ger så mycket utrymme till variation.
- Läslyftets genomförande har varit lyckat och fungerat bra enligt de flesta av de intervjuade.

- Det finns även en samsyn om värdet av de två målen för satsningen: att höja medvetenheten och kunskapen hos personalen om barns språkutveckling och att satsningen bidrar till att kollegialt lärande etableras och utvecklas som fortbildnings- och samarbetsmodell.
- Flera anser att de redan efter några månader kan se vissa positiva resultat av fortbildningen beträffande dessa mål.
- Det finns också stor enighet i gruppen om att de begränsade tidsresurserna utgör det största hindret för satsningen och för ett fortsatt hållbart utvecklingsarbete. Det tar sig olika uttryck: att planeringstiden är otillräcklig eller att den helt blockeras av denna fortbildning, att barngrupperna är för stora, att personalen och handledarna inte alltid hinner observera och stötta varandra när de genomför Läslyftsaktiviteterna, eller att personal inte vill lämna barngruppen för att ägna sig åt Läslyftet vid tillfällen när kollegor är sjuka.

Utöver dessa generella slutsatser där det råder stor enighet bland de intervjuade finns några synpunkter som kan beaktas för förbättringar även om de enbart uttrycks av någon eller några få av de intervjuade:

- Några förskollärare anser att de redan kan och tillämpar det som finns i Läslyftets material. Det finns ett behov av att problematisera grundantagandet att alla behöver förändra sin undervisning. Även dessa förskollärares fortbildningsbehov bör tillgodoses.
- Innehållet i modulerna kan utvecklas, till exempel gällande anpassningar till de yngsta barnen, barn med funktionsnedsättningar/i svårigheter, eller med annat modersmål.
- Handledarnas roll är viktig i skapandet av ett tryggt och öppet klimat. Förskolechefens eventuella deltagande på träffarna behöver diskuteras och förankras eftersom det finns en risk att dennes närvaro påverkar det kollegiala lärandet.
- Handledarna bör få påbörja sin handledarutbildning i god tid innan fortbildningen ska genomföras och utbildningen bör förläggas över hela landet så att tillgängligheten ökar. Handledarutbildningen bör kompletteras med organiserade träffar på lokal nivå för handledare i förskolan.

Referenser

SKL (2018) *Sveriges kommuners och landstings kommungruppsindelning 2017*. <https://skl.se/tjanster/kommunerlandsting/faktakommunerochlandsting/kommungruppsindelning.2051.html> (Hämtat 2018-05-16)

Skolverket (2016). *Läroplan för förskolan Lpfö 98*. Reviderad 2016. Stockholm: Skolverket

Skolverket (2018a) *Tabell 1: Samtliga skolformer och fritidshem – Barn/elever – Riksnivå. 2016, 2018*. <https://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/forskola/barn-och-grupper> (Hämtat 2018-03-22)

Skolverket (2018b) *Tabell 2 A: Antal årsarbetare, personaltäthet och anställda 2014-2016*. <https://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/forskola/personal> (Hämtat 2018-03-22)

Skolverket (2018c) *Tydligare om undervisning i förskolan*. Pressmeddelande 2018-03-23. <https://www.skolverket.se/om-skolverket/press/pressmeddelanden/2018/tydligare-om-undervisning-i-forskolan-1.268223> (Hämtat 2018-03-28)

Skolverket (2018d) *Arbeta med modulerna*. https://larportalen.skolverket.se/#/1_arbeta (Hämtat 2018-04-12)

Bilaga 1. Intervjumall, pedagogisk personal

Syfte:

- Ge kunskap om organisation och förutsättningar
- Ge kunskap om tidigare fortbildnings- och undervisningskultur
- Ge kunskap om kollegialt lärande
- Ge kunskap om handledarens roll och stöd till det kollegiala lärandet
- Ge kunskap om innehållet i fortbildningsmaterialet
- Ge kunskap om förändringar i undervisningen avseende språkutvecklande arbetssätt

TEMAN

Om intervjupersonen:

Organisation och förutsättningar:

Involverad i beslut att delta, fick du välja om du ville delta?

Vilket är målet med läslyftet? Vilka behov förväntas det möta?

Hur kommer det sig att er Läslyftsgrupp är sammansatt som den är?

Hur valdes moduler? Fick personalen vara med och välja?

Har ni något utvecklingsbehov på förskolan avseende språkundervisning som du inte tycker Läslyftet möter? Vilket?

Samordnas läslyftet med andra satsningar?

Vilken tid har ni till ert förfogande för kollegiala träffar i Läslyftsgrupperna? Tid för individuell förberedelse? Tid till att applicera och tillämpa förhållningssätten, arbetssätt, metoder och strategier. Tillräckligt? Vad har prioriterats bort?

Kollegialt lärande:

Hur har arbetat i Läslyftsgruppen gått? Positiva/negativa erfarenheter?

Skiljer sig det här kollegiala samtalet från andra träffar? På vilket sätt?

Hur upplever du din egen roll i gruppen?

Hur upplever du handledarens roll? Vad förväntar du dig av handledaren?

Hur är engagemanget/intresset i gruppen?

Berätta om läslyftsgruppens funktion i moment B respektive D. Lär ni er mer genom de kollegiala samtalen än om ni tagit del av materialet på egen hand?

Upplever du förändringar i ditt eget eller andra förhållningssätt till språk- läs- och skrivutveckling tack vare Läslyftet? Förändringar i förhållningssätt till kollegialt samarbete?

Innehållet i fortbildningsmaterialet:

Fyller de ert behov? Vad saknas?

Om du hade fått välja hade du valt någon annan modul? Annat fortbildningsområde som du anser vara viktigare eller mer i behov av?

Vad anser du om modulens omfattning, djup, bredd, nivå, progression, möjligheten att anpassa till den egna verksamheten?

Så här långt: har det breddat din repertoar av metoder, arbetssätt, strategier? Förbättrat din förmåga att göra välinformerade val i undervisningen? Att kunna anpassa undervisningen efter barns olika behov?

Möter innehållet flerspråkiga barns behov? Barn med svårigheter? Barn med väl utvecklad språkförmåga? Har det utvecklat dina språkdidaktiska/skrivdidaktiska/läsdidaktiska kompetenser?

Undervisningen:

På vilket sätt har deltagandet i Läslyftet hittills förändrat din undervisning?

Om och hur har interaktionen mellan dig och barnen förändrats genom deltagandet?

Har det förändrat de val du gör i din undervisning? På vilket sätt?

Vilka möjligheter/svårigheter ser du med de förhållningssätt till språk- läs- och skrivundervisning som förespråkas i modulen?

Fortbildnings- och undervisningskultur:

Vilken typ av fortbildningar brukar ni ha? Vilka förutsättningar brukar ges till personalens lärande och hur brukar det följas upp?

Vad är kollegialt lärande för dig?

Vilka samarbeten har ni lärare emellan? Andra modeller för kollegialt lärande?

Hur passar Läslyftets fortbildningsmodell in i er undervisningskultur (samarbete)?

Vad tycker du om Läslyftets fortbildningsmodell för kollegialt lärande? Fördelar/nackdelar?

Har förskolan haft något tidigare utvecklingsprojekt gällande språk-läs och skriv?

Hur brukar det språkutvecklande arbetet följas upp på er förskola?

Hållbarhet:

Vill du fortsätta med denna modell av kollegialt lärande?

Vill du fortsätta med materialet i modulerna? Vad och varför?

Vilka möjligheter ser du för att utveckla/förändra förskolans arbete med språkutveckling?

Vilket stöd behövs för fortsatt kollegialt lärande, för att använda sig av nya moduler? Från rektor, handledare, huvudman, Skolverket?

Vad är det främsta/viktigaste du själv har tagit med dig från Läslyftet hittills?

Vad är det främsta du skulle säga att Läslyftet har bidragit med på förskolan/i er arbetsgrupp hittills?