

Therese Eklund:
»En kille som fick beröm för att han skrivit bra blev så ställd att han rev sönder sitt papper.«

Ett år efter elevupploppet råder nu ordning på resursskolan Svansjön. Malmö C6

Han skapade ordning efter elevupploppet

”Det handlar om att göra ett val mellan att vara offer eller att ta ansvar”, säger Nick Drummond

MALMÖ. I mars förra året skakades Svansjöns resursskola av ett elevupplopp. Skolan stängdes under tre dagar sedan barnen klättrat upp på taket och kastat sten mot personalen.

Efter krisen kopplades handledaren Nick Drummond in och skapade på kort tid ett helt nytt, fungerande arbetssätt på skolan.

–Det här är en modell som skulle kunna lösa många problem även på större skolor i Malmö, hävdar han.

Svansjöns resursskola är en liten och personaltät skola som ligger i lugna omgivningar intill det stora grönområdet i Bellevuegården. Här går barn i årskurserna ett till sex som har så kallade särskilda behov. Flera av eleverna är utagerande och har svårt för att sitta still.

I början av förra året var situationen mycket pressad. Efter en tid av upptrappade problem med hotfulla ord, glaskrossning och slagsmål mellan eleverna tappade personalen till sist greppet om situationen. I mars kulminerade krisen när samtliga elever klättrade upp på taket och började kasta sten därifrån. Skolan stängdes akut i tre dagar.

–Vi i personalen kände en stor osäkerhet kring att överhuvudtaget fortsätta arbeta här. Vi orkade inte längre och var i skriande behov av hjälp utifrån, säger fritids-



Nick Drummond.

pedagogen Therese Eklund.

Kort därefter kopplades Nick Drummond in som handledare. Han är född i Australien, utbildad i USA och har arbetat med ledarskapsutveckling i Sverige sedan slutet av 90-talet.

–Enkelt uttryckt kan man säga att den metod jag använder bygger på att återskapa ordning och reda genom en naturlig hierarki, där de vuxna sätter upp tydliga, logiska regler som barnen kan förstå och förhålla sig till. Då har de också möjlighet att göra sina egna val och ta konsekvenserna av dem, säger Nick Drummond.

Han och kollegan Mats Edin, psykolog i Västra Innerstaden, arbetar enligt denna metod, som de kallar för vertikalt ledarskap och som har fallit väl ut i personalgruppen. Samtliga i personalen som Sydsvenskan talat med är mycket positiva till de förändringar som skett.

–Visst uppstår det problem och konflikter även i dag. Men nu jobbar vi efter gemensam linje, och det blir oändligt mycket enklare för både barnen och personalen, säger läraren Cathrine Harrysson.

Ett belöningsystem

När Nick Drummond kom till skolan såg han snabbt en del av de grundläggande problemen.

–Barnen sökte och fick uppmärksamhet genom att göra dåliga saker. Personalen lade all sin tid på att tillrättavisa, samtidigt som man var snar till att öppna armarna och förlåta, utan att eleverna fick ta några som helst konsekvenser av sitt negativa handlande.

En del i den nya ordningen är

att skolan tillämpar ett belöningsystem där eleverna får stjärnor, diplom och privilegier som att följa med på speciella aktiviteter om de har tagit sitt eget ansvar. Fokus ligger mest på det positiva beteendet.

–Från början är det mycket enkla saker, som att ett barn med stora koncentrationssvårigheter ska sitta still i fem minuter. Sen ökar man kraven successivt utifrån elevens nya framsteg. På så sätt blir utmaningen också tydligare, säger barnskötaren Jenny Olsson.

Att leva som man lär

Alla barn klarade inledningsvis inte av att få positiv feedback, eftersom de var så ovana vid det.

–En kille som fick beröm för att han skrivit bra blev så ställd att han rev sönder sitt papper. Så vi fick gå väldigt försiktigt fram i början, säger barnskötaren Therese Eklund.

Enligt Nick Drummond handlar det också om att personalen lever som den lär, talar lugnt och bestämt och är tydlig i presentationen av mål och valmöjligheter. Utöver Svansjöns resursskola har han även jobbat i liten skala på Holmaskolan.

–Jag är övertygad om att det här förhållningssättet skulle fungera bra även på större skolor. Dagens otillfredsställande skolmiljö beror varken på bristfällig förståelse eller inkompetens hos personalen. Men det handlar om att göra ett val mellan att vara offer eller att ta ansvar, säger Nick Drummond.

Text:
Mikael Bergstrand
mikael.bergstrand@sydsvenskan.se

