



LUND UNIVERSITY

Förord (till rapporten Värdegrundsarbetets förutsättningar)

Persson, Anders

Published in:
Värdegrundsarbetets förutsättningar

2008

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Persson, A. (2008). Förord (till rapporten Värdegrundsarbetets förutsättningar). I M. Eklund, & K. Gustafsson (Red.), *Värdegrundsarbetets förutsättningar* Forskning om utbildning och lärande inom lärarutbildningen, Högskolan i Halmstad.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Forskning om utbildning och lärande inom lärarutbildningen

VÄRDEGRUNDSARBETETS FÖRUTSÄTTNINGAR

En utvärdering av Resurscentrum för mångfaldens
skolas insatser i tre Malmöskolor

Monica Eklund, Kristina Gustafsson



HÖGSKOLAN I HALMSTAD

För utveckling av verksamhet, produkter och livskvalitet.



Förord

Lärarytbildningen vid Högskolan i Halmstad är en av Sveriges mindre lärarytbildningar och som ett led i högskolestyrelsens satsningar på lärarytbildningen har forskningsmiljön *Forskning om utbildning och lärande inom lärarytbildningen* (FULL) inrättats. Tre forskningsområden prioriteras inom lärarytbildningen:

1. forskning nära lärarytbildningens innehåll inklusive ämnesdidaktisk forskning;
2. praxisnära forskning i samarbete med kommuner och skolor som också är samarbetspartners inom lärarytbildningen; och
3. forskning om relationer mellan utbildning/skola och omvärld, samhälle och samhällsutveckling.

I forskningsmiljön ingår hösten 2008 tolv disputerade forskare (varav en professor och två docenter) och tre doktorander. Miljön är mångvetenskaplig med företrädare för en rad ämnen, exempelvis matematik, statsvetenskap, historia, medie- och kommunikationsvetenskap, naturvetenskapens didaktik, lärande, pedagogik, sociologi och svenska. Yrkesverksamma lärare i skolor som lärarytbildningen samarbetar med är också involverade i sex ämnesdidaktiska forsknings- och utvecklingsprojekt som finns inom forskningsmiljön.

Föreliggande forskningsrapport är ett resultat av arbetet inom forskningsmiljön. Rapporten har kvalitetsgranskats antingen av forskningsmiljöns professor eller docenter, alternativt genom att den seminariebehandlats inom forskningsmiljön. Rapporten är en del av en utvärdering av olika verksamheter inom Malmö stads särskilda *Resurscentrum för mångfaldens skola* (RMS). I en tidigare rapport – *Språkutveckling och forskningscirklar* – har utvärderingar av satsningar på språkutveckling och forskningscirklar rapporterats. I *Värdegrundsarbetets förutsättningar* har Monica Eklund och Kristina Gustafsson utvärderat i synnerhet olika kompetensutvecklingsinsatser rörande värdegrunds- och mångfaldsfrågor för skolpersonal som genomförts av RMS.

Halmstad december 2008

Anders Persson

professor och forskningsledare inom lärarytbildningen vid Högskolan i Halmstad

Forskningsrapport 2008:4

Forskning om utbildning och lärande inom lärarutbildningen i Halmstad

Värdegrundsarbetets förutsättningar

-en utvärdering av Resurscentrum för mångfaldens skolas insatser i tre Malmöskolor

Monica Eklund, Kristina Gustafsson

Sektionen för lärarutbildning, Högskolan i Halmstad

Författarna

Monica Eklund är Fil dr i lärande och arbetar som universitetslektor i utbildningsvetenskap vid Sektionen för lärarutbildning, Högskolan i Halmstad.

Kristina Gustafsson är Fil dr i etnologi, forskar vid Etnologiska institutionen, Lunds Universitet och tidigare gästlärare vid Sektionen för Humaniora, Högskolan i Halmstad

Innehåll

INNEHÅLL	1
BILAGOR	2
INTRODUKTION	3
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	4
METOD OCH ETISKA ÖVERVÄGANDE	5
<i>Enkäter</i>	6
<i>Intervjuer/fokusgruppintervjuer</i>	7
<i>Dokument</i>	8
<i>Massmedialt material</i>	8
<i>Etiska överväganden</i>	8
DATABEARBETNING	9
RAPPORTENS DISPOSITION	9
MALMÖ – MÅNGFALD OCH MÅLUPPFYLLELSE	11
RESURSCENTRUM FÖR MÅNGFALDENS SKOLA, RMS	13
<i>Myndigheten för skolutveckling, MSU</i>	14
<i>Malmö högskola, MAH</i>	16
SAMMANFATTNING – MALMÖ – MÅNGFALD OCH MÅLUPPFYLLELSE	17
DEN GÄCKANDE VÄRDEGRUNDEN	19
FORSKNINGSFÄLTET VÄRDEGRUND, MÅNGFALD OCH SKOLA	19
<i>Vetenskap om värden och mångfald</i>	19
VÄRDEGRUND I OLIKA STYRDOKUMENT	23
<i>Skollag</i>	23
KOMMUNAL SKOLPLAN	25
EN GEMENSAM VÄRDEGRUND MED ELEVEN I CENTRUM	27
SAMMANFATTNING ”DEN GÄCKANDE VÄRDEGRUNDEN”	29
SKILDA VILLKOR FÖR PARTNERSKAP – SUNDSBRO/ÖRTAGÅRD	31
ÖRTAGÅRDSSKOLAN – SPÄNNANDE OCH KREATIV	31
SUNDSBROSKOLAN – VÄLFUNGERANDE SKOLA MED HÄLSOPROFIL	33
MÅNGFALDSPAKETET	35
INCITAMENT FÖR PARTNERSKAP	36
SÄTTA SNURR PÅ VÄRDEGRUNDSFRÅGOR	38
<i>Inspirerande budskap men lite verkstad</i>	38
<i>Mer samvaro – mindre budskap</i>	41
FÖRÄNDRING FÖR MÅLUPPFYLLELSE	43
<i>Vinna – vinna situation</i>	43
<i>Gemensam referensram</i>	44
SAMMANFATTNING – SKILDA VILLKOR FÖR PARTNERSKAP	44
GRÄNSÖVERSKRIDANDE FÖRFLYTTNINGAR	47
VÄLKOMMEN TILL LIMHAMN	47
<i>Personalens reaktioner på den massmediala uppmärksamheten</i>	52
LINNÉSKOLAN – ANRIK SKOLA I FÖRÄNDRING	52
MÖTE MED NYA ELEVGRUPPER SOM INCITAMENT FÖR VÄRDEGRUNDSARBETE – LINNÉSKOLANS ”MÅNGFALDSPAKET”	55
RESPEKT FÖR DEN INTELLEKTUELLA LÄRAREN	57
MÅNGFALDENS EVANGELIUM	58
VARDAGENS UTMANINGAR	59
SAMMANFATTNING GRÄNSÖVERSKRIDANDE FÖRFLYTTNINGAR	63

SKOLORNAS UTVÄRDERING AV KOMPETENSUTVECKLINGEN	67
ATT LEVA I ETT MÅNGKULTURELLT SAMHÄLLE	68
HELVÄRDEBESKÄRNING AV KOMPETENSUTVECKLINGSTILLFÄLLET	72
<i>Utvecklande, inspirerande och intressant.....</i>	72
SAMMANFATTNING "SKOLORNAS UTVÄRDERING AV KOMPETENS-UTVECKLINGEN"	74
RMS ÅTER I CENTRUM.....	77
SPÄNNINGSFÄLT 1: STATSMAKT OCH SKOLVARDAG.....	78
<i>Statsmakt.....</i>	78
<i>Skolvardag</i>	82
SPÄNNINGSFÄLT 2. SKOLLEDARE OCH LÄRARE/SKOLPERSONAL	84
<i>Skolledare</i>	85
<i>Lärare/skolpersonal.....</i>	86
SAMMANFATTNING RMS ÅTER I CENTRUM	88
SLUTSATSER –VÄRDEGRUNDSARBETETS FÖRUTSÄTTNINGAR.....	91
RMS STYRKEOMRÅDEN	91
RMS UTVECKLINGSSOMRÅDEN.....	93
REFERENSER	95
PERSONLIG KOMMUNIKATION	98

BILAGOR

- Bilaga 1. Utvärdering av kompetensutvecklingsdag den 14 augusti
- Bilaga 2. Utvärdering av internat den 15-16 augusti
- Bilaga 3. Intervjuguide/utvärdering av Resurscentrum för mångfaldens skola i Malmö
- Bilaga 4. Intervjuguide/utvärdering av Resurscentrum för mångfaldens skola i Malmö
- Bilaga 5. Prioriterade områden i Malmö stad.
- Bilaga 6. Ordval för att beskriva kompetensutvecklingen.

Introduktion

I denna rapport utvärderas Resurscentrum för mångfaldens skola (RMS) insatser då det gäller värdegrundsarbete på några av Malmös skolor.

Det första uppdraget omfattar utvärdering av värdegrundsfrågor på skolor i Rosengård och Limhamn/Bunkeflo. Under 2007/08 genomför Resurscentrum för mångfaldens skola gemensam kompetensutveckling i värdegrundsfrågor för personal på Örtagårdsskolan i stadsdelen Rosengård och Sundsbroskolan i stadsdelen Limhamn/Bunkeflo. Denna insats bör enligt uppdragsgivaren utvärderas med hjälp av enkäter och eventuellt intervjuer samt jämföras med insatsen i Kroksbäck och Limhamn/Bunkeflo.

Det andra uppdraget omfattar utvärdering av värdegrundsarbetet i Kroksbäck och Limhamn/Bunkeflo. Värdegrundsarbetet har prioritet inom Malmö stads mångfaldsarbete och RMS vidtar en rad åtgärder på detta område, exempelvis fortbildning i interkulturell kommunikation för skolpersonal och elevgrupper samt föreläsningar och seminarier om mångkulturellt samhälle. Målen för dess åtgärder är långsiktiga och kan inte utvärderas i nuläget. Emellertid har RMS engagerat sig i den laddade situation som uppstått i samband med att elever från bostadsområdet Kroksbäck, där andelen invandrarfamiljer är stor, skall flyttas till en skola i stadsdelen Limhamn/Bunkeflo, där andelen invandrarfamiljer är liten. RMS har här bidragit till skolornas värdegrundsarbete. Enligt uppdragsgivaren skall denna studie beskriva skeendet i Kroksbäck och Limhamn/Bunkeflo och de åtgärder som RMS vidtagit och deras ändamålsenlighet. Studien bör genomföras som en fallstudie, där intervjuer med flera nyckelpersoner blir centrala¹.

Utvärderingen genomfördes läsåret 2007/2008 och omfattar sammanlagt knappt två månaders arbete. Vi som gjort utvärderingen är Filosofie doktor Monica Eklund och Filosofie doktor Kristina Gustafsson. Båda är forskare och lärare vid Högskolan i Halmstad. Eklund är verksam vid sektionen för lärarutbildning och har en tjänst som lektor i utbildningsvetenskap. Hon har varit verksam inom området interkulturell

¹ Uppdragen har formulerats i dialog med RMS chef Kerstin Larsson och utvärderingsgruppens projektledare Anders Persson vid Högskolan i Halmstad. Inom gruppen genomfördes två andra uppdrag.

pedagogik de senaste 20 åren samt skrivit sin avhandling inom fältet (Eklund, 2003). Gustafsson är etnolog och arbetar vid sektionen för Humaniora. Hennes forskningsfokus ligger sedan 15 år på internationell migration och etniska relationer och hennes avhandling handlar om värdegrundsfrågor inom den svenska grundskolan (Gustafsson, 2004).

Då det finns många beröringspunkter mellan de båda utvärderingsuppdragen har vi valt att betrakta uppdragen som ett gemensamt för att få till stånd bättre möjligheter för datainsamlande samt till jämförelser mellan insatserna på de olika skolorna.

Såsom framgår i de av RMS formulerade uppdragen är det värdegrundsarbete som står i centrum och även om det arbetet bedrivs långsiktigt kan man genom utvärdering i nuläget se över innehållet i insatserna, studera hur de tog form, vems och vilka behov som tillgodosetts samt något om måluppfyllelsen så här långt.

Syfte och frågeställning

Rapportens övergripande syfte är att utvärdera RMS insatser avseende värdegrundsfrågor i tre Malmöskolor. Detta innebär att vi samlar två utvärderingsuppdrag i samma rapport.

Våra frågeställningar utifrån uppdraget är:

- Vilket innehåll/vilka moment ingår i RMS insatser för värdegrundsarbetet vid Linnéskolan, Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan?
- Hur har deltagarna från de tre skolorna mottagit innehållet och olika moment i kompetensutvecklingen inom området värdegrunds- och mångfaldsfrågor?
- Vilka är bakgrunderna till insatserna vid respektive skola?
- Vems behov tillgodoser insatserna och vad kan man i nuläget säga om satsningarnas nytta och ändamålsenlighet?
- Vilka styrkeområden respektive utvecklingsområden finner vi med utgångspunkt i utvärderingens slutsatser avseende RMS genomförda kompetensutveckling inom området mångfalds- och värdegrundsfrågor vid de tre Malmöskolorna?

En viktig kommentar här till frågeställningarna är att vi främst utgår från det insamlade material som presenteras i nästa avsnitt. Det betyder att beträffande exempelvis innehållet i insatserna så utgår vi från de utförliga beskrivningar av innehållet som skolpersonal har bidragit med i enkäter och intervjuer. Vi har alltså inte själva tagit del av innehållet utan från vår synvinkel handlar innehåll i detta sammanhang om ett antal *moment*, föreläsningar och samtalsgrupper som personal på skolorna tagit del av.² Fokus för utvärderingen ligger dock inte på att bedöma momenten i sig utan på hur de har uppfattats och problematiseras av mottagarna. Det senare är viktigt sett ur frågan om ändamålsenlighet och nytta. En fråga som i sin tur leder fram till en diskussion om måluppfyllelsen av värdegrundsinsatserna samt hur man kan utveckla kompetensutvecklingen vidare.

Utöver frågeställningarna ovan som handlade om RMS insatser och uppdraget har vi som ambition att även lyfta mångfalds- och värdegrundsfrågorna till en vidare samhällelig nivå genom att ställa följande fråga:

- Hur kan vi analysera/värdera RMS insatser inom värdegrundsarbetet vid de tre undersökta skolorna mer allmänt?

Metod och etiska övervägande

Vi har valt att se kompetensutvecklingen vid Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan som en fallstudie och värdegrundsarbetet till följd av flytten av elever från Kroksbäcksskolan till Linnéskolan som en annan fallstudie. Enligt Sharan B Merriam (1994) kan kvalitativa fallstudier definieras som

en intensiv, helhetsinriktad beskrivning och analys av en enda enhet eller företeelse. Fallstudier är partikulariska, deskriptiva, heuristiska och förlitar sig i hög grad till induktiva resonemang när man hanterar mångfasetterade informationskällor (a.a., s. 24).

I våra fallstudier har vi valt att använda oss av olika datainsamlingsmetoder. Vårt material består av enkäter, intervjuer, fokusgruppintervjuer, styrande dokument,

² Monica Eklund och Kristina Gustafsson har dock deltagit aktivt i en av RMS utbildningsdagar i Markaryd den 14 april 2008.

handlingsplaner och massmedialt material. Sammantaget ger dessa olika materialkategorier oss möjlighet att undersöka samma fenomen från olika perspektiv. Detta arbetssätt kräver samtidigt att materialet måste sättas in i sitt sammanhang. Här vill vi särskilt lyfta ett viktigt övervägande beträffande intervjuerna i förhållande till enkätundersökningarna: Intervjuerna genomfördes åtta månader efter att kompetensutbildningsdagen/internatet genomfördes och enkäterna samlades in i direkt anslutning, vilket innebär att de mäter och handlar om olika aspekter av dagen/internatet och det som skett därefter.

Vi har valt att inte inkludera personal vid Kroksbäcksskolan i vår utvärdering. Dels på grund av att många i personalen lämnat skolan till följd av flytten av elever till andra skolor, dels på grund av att det inte fanns tid för ytterligare intervjuer och uppföljningar. Personal vid Kroksbäcksskolan deltog heller inte i någon med övriga undersökta skolor gemensam kompetensutveckling.³

Enkäter

Vid ett för personalen vid Sundsbroskolan respektive Örtagårdsskolan gemensamt uppstartsinternat den 15 och 16 augusti 2007 genomfördes en enkätundersökning (se bilaga 1). Enkäten besvarades av 34 personer från Sundsbroskolan och av 35 personer från Örtagårdsskolan.

I samband med Linnéskolans kompetensutvecklingsdag som arrangerades vid terminsstart, den 14 augusti 2007, genomfördes även där en enkätundersökning (se bilaga 2). Totalt 52 personer besvarade enkäten.

Eftersom en del inslag var desamma vid båda kompetensutvecklingstillfällena är också en del av frågorna gemensamma i de båda enkäterna. Enkäterna gav möjlighet till att reflektera och bedöma kompetensutvecklingen på både skalor och med egna ord. Många, framför allt bland deltagarna vid Sundsbroskolans och Örtagårdsskolans internat, tog tillfället i akt att skriva ned sina synpunkter utförligt. I enkäterna finns därmed dels beskrivningar av innehållet, så som det uppfattades av deltagarna, i

³ Några av Kroksbäcksskolans lärare arbetade dock vid Linnéskolan vid tiden för denna utvärdering.

kompetensutvecklingen, dels skriftliga kommentarer om vad man uppskattade mest eller minst samt förslag på alternativ.

I enkäten fanns även ett utrymme för att anmäla intresse för att delta i en uppföljande intervju. Några av dessa personer medverkade sedan vid uppföljande fokusgruppintervjuer (se nedan).

Intervjuer/fokusgruppintervjuer

Två intervjuer har genomförts på varje skola, en med rektor/rektorer och en fokusgruppintervju med skolpersonal. Vi hade i förväg formulerat vissa krav för fokusgruppintervjuerna: minst fyra personer skulle delta i intervjuerna och minst två av dessa skulle vara lärare. Urvalet gjordes bland dem som i enkäten svarat att de kunde tänka sig att ställa upp på en intervju, vilket innebär att det inte motsvarar ett representativt urval bland skolpersonal. Från varje skola anmälde åtta personer intresse av att delta i en uppföljande intervju.

På Sundsbroskolan intervjuades först rektor och biträdande rektor och efter det genomfördes en fokusgruppintervju med fyra skolpersonal. På Örtagårdsskolan intervjuades först fyra skolpersonal och sedan rektor. Intervjuerna vid respektive skola genomfördes utifrån en i förväg formulerad intervjuguide (bilaga 3).

På Linnéskolan genomfördes först intervjun med rektor och därefter följde en fokusgruppintervju med fem skolpersonal. Även vid Linnéskolan användes en i förväg formulerad intervjuguide (bilaga 4). Anledningen till att intervjun vid Linnéskolan endast genomfördes med rektor och inte även med biträdande rektor beror på två omständigheter. Dels kunde den andra personen inte delta vid intervjutillfället, dels hade denna person enligt rektor ingen del i de åtgärder som genomfördes.

Samtliga intervjuer genomfördes på respektive skola av Monica Eklund och Kristina Gustafsson tillsammans. Intervjuerna spelades in, men vi förde även löpande anteckningar vid intervjutillfällena. Samtliga intervjuer genomfördes antingen i rektors tjänsterum eller i konferenslokal i avskildhet och utan direkta störningar.

Som framgår av intervjuguiderna (bilaga 1 och 2) handlade intervjuerna om att problematisera och reflektera över den kompetensutveckling man tagit del av och också

hade framför sig. Ett syfte var att fånga deltagarnas uppfattning om värdegrundsarbetets ändamålsenlighet.

Dokument

För att ytterligare beskriva skolorna har respektive skolas kvalitetsredovisning använts. I kvalitetsredovisningen redovisar skolorna i vilken omfattning effektmålen (se bilaga 5) i Malmö stads skolplan har uppnåtts. Eftersom ett av målen handlar om interkulturellt arbete och även de andra målen i viss utsträckning berör värdegrundsarbetet är dessa redovisningar intressanta för denna rapport. Kvalitetsredovisningarna är också en slags berättelser skrivna i ett särskilt sammanhang och i relation till en specifik omgivning. Detta gör att de har väldigt olika karaktär beroende på vilken skola det är som redovisar. Av det skälet utgör redovisningarna i sig också en viktig källa till förståelse för hur en skola representerar och beskriver sig själv och sitt arbete i förhållande till omgivningens förväntningar. Av det skälet låter vi dem utgöra ett komplement till de mer spontana beskrivningar av skolorna som kom fram i intervjuerna. I viss utsträckning har även skolornas hemsidor använts.

Massmedialt material

Vi har i dagstidningarna, främst i Sydsvenska dagbladet, följt hur massmedia beskrev och tolkade att ett 50-tal elever från Kroksbäcksskolan måste byta skola och fullfölja sin skolgång vid Linnéskolan i Limhamn.

Den beslutade flytten av elever från Kroksbäck till Limhamn uppmärksammades också i riksmidierna och det spelades bland annat in två radioprogram (Sveriges radio, 2007a, 2007b) som vi tagit del av.

Etiska överväganden

Alla som blivit intervjuade har fått information om att detta är en utvärdering av ändamålsenligheten i Resurscentrals kompetensutveckling i värdegrundsfrågor på Linnéskolan, Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan och de har lämnat samtycke till att delta. För att ändå, så långt det är möjligt, skydda deltagarnas integritet har vi valt att inte

tala om vilken position/yrke som den deltagande skolpersonalen har. Däremot kan inte rektorernas/biträdande rektorers anonymitet skyddas. Av enhetlighetsskäl anger vi dock inte heller deras namn.

Databearbetning

Enkätfrågor med fasta svarsalternativ har kodats och bearbetats med hjälp av SPSS⁴. Svaren på enkätfrågor med öppna svarsalternativ samt kommentarer till frågor har sammanställts och behandlas som text och analyseras som sådan. All text är ordagrant återgiven före bearbetningen. Svar och skriftliga kommentarer från respektive skola har sammanställts och har vid analysen kategoriserats.

Intervjuerna har inte transkriberats i sin helhet, men vi har lyssnat igenom dem ett flertal gånger och vid genomlysningen samtidigt kompletterat de anteckningar som fördes vid intervjuerna. Citaten är ordagranna.

Radioprogrammen har bearbetats på samma sätt som intervjuerna. Också citat ur dessa är ordagranna.

Majoriteten av insamlat material består av texter eller samtal och intervjuer som omvandlats till text och vid analysen av dessa har vi företrädesvis utgått från ett diskursanalytiskt perspektiv (jfr Winther Jørgensen & Phillips, 2000).

Rapportens disposition

Rapporten inleds med en gemensam del i vilken vi bland annat beskriver Malmö stad, Resurscentrum för mångfaldens skola, dess syfte och uppdrag, hur forskningsfältet för skola, värdegrund och mångfald ser ut samt vad olika styrdokument säger om skolans värdegrund och värdegrundsarbete.

De båda fallstudierna redovisas i separata kapitel. Därefter följer en jämförelse mellan skolorna avseende enkätfrågor som samtliga besvarat. Vidare gör vi en analys av RMS roll och insatser vid Linnéskolan, Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan och sätter in

⁴ Statistical Package for the Social Sciences.

dessa i ett större samhälleligt perspektiv. Rapporten avslutas med en summering av de viktigaste slutsatserna och en genomgång av styrkor respektive utvecklingsområden.

För hela rapporten gäller att vi gör våra beskrivningar av Malmö stad, RMS och skolorna utifrån vårt syfte och våra frågeställningar som handlar om att utvärdera ändamålsenligheten i RMS kompetensutveckling i värdegrundsfrågor vid de tre skolorna. Detta innebär att vissa fenomen lyfts fram mera och andra kommer mer i skymundan, vilket dock inte innebär att vi är omedvetna om att tolkningen kan se annorlunda ut.

Malmö – mångfald och måluppfyllelse

Inledningsvis vill vi kort beskriva arenan och några utvalda aktörer. Arenan är Malmö stad och aktörerna består snarare av institutioner än särskilda personer. Dessa aktörer står bakom diverse direktiv och handlingsplaner och vi lyfter här fram Malmö stads handlingsplan, *Välfärd för alla – det dubbla uppdraget* (Malmö stad, 2004a), Resurscentrum för mångfaldens skola (RMS), Myndigheten för skolutveckling (MSU)⁵ och dess handlingsplan *Bättre resultat och minskade skillnader – planering för mångfaldsarbetet 2006-07* (Dnr 2005:177) och i viss mån Malmö Högskola (MAH).

Det finns många möjliga utgångspunkter för att beskriva Malmö stad och vi har valt att utgå från stadens självrepresentation, det vill säga den beskrivning som återfinns på stadens hemsida. I en lekfull allitteration betecknas staden genom tre ord: *mångfald*, *möten* och *möjligheter*. Staden beskrivs vidare som en stad i förändring, från traditionell industristad till en framtidsinriktad kunskapsstad.

Omvandling kräver emellertid handling och det finns en ambitiös handlingsplan som går under rubriken *Välfärd för alla – det dubbla uppdraget* (Malmö stad, 2004a) och som antogs i fullmäktige 2004. Det dubbla åtagandet handlar om att staden å ena sidan ska fördela välfärd och god levnadsstandard åt alla invånare och å andra sidan arbeta för utveckling och tillväxt. Handlingsplanen är uppbyggd kring fem områden som identifierats som i behov av extra krafttag. Dessa områden är: arbete, utbildning, boende, trygghet och tillväxt. Fyra mål anges som särskilt prioriterade: att till 2008 öka antalet arbetstagare från 64 % till 75 %, att minska antalet obehöriga till gymnasieskolan, att förbättra bostadsmarknaden samt sänka antalet brott per tusen invånare.

Därefter följer en beskrivning av staden som målände sätter in målen ovan i ett sammanhang. Inledningsvis beskrivs Malmö som en energisk stad med ung befolkning, strategiskt placerad i en attraktiv Öresundregion med närhet till Köpenhamn och kontinenten. Staden präglas vidare av mångfald genom nya och främmande kulturer och språk. Ord som energi, puls, förändring, mångfald, möten och utmaningar bildar ett

⁵ I detta avsnitt tar vi även upp Myndigheten för skolutveckling som ju inte angår Malmö specifikt utan är en nationell myndighet. Anledningen är att MSU särskilt uppmärksammat Malmö i sin handlingsplan (Dnr 2005.177) på grund av stadens speciella befolkningssammansättning, utveckling och de erfarenheter som därmed gjorts inom utbildningssystemet.

strategiskt språk som ger en känsla av framtid och framgång. Men så vänder det! Mitt på sidan konstateras att staden år 2004 har 275 000 invånare och att 40 procent av dessa har rötter i andra länder. Detta gör staden mångkulturell och det är kanske den största utmaningen.

Efter det följer en annan berättelse, en berättelse som handlar om utanförskap och segregation, arbetslöshet, bidragsberoende och obehöriga elever i gymnasieskolan. Retoriken är nu svartmålande med ord som sämre, nedslående, tvingas, obehöriga, värst utsatta och svaghet (jfr Ristilammi, 1994).⁶

Det är utifrån dessa två motstridiga bilder och beskrivningar av stadens utmaningar och problem som målen för handlingsplanen har satts upp och de prioriterade områdena fastställts. Vid en genomläsning av de olika områdena blir det tydligt att det är den negativa berättelsen som står i fokus. Det är den som föranleder handling och åtgärder. Om utbildning står det t ex:

Den stora tillströmningen av nya elever från andra länder som inte behärskar det svenska språket är en starkt bidragande orsak till de svåra förhållandena som råder i vissa delar av Malmö (Malmö stad, 2004a).

Om boende skrivs det:

Den betydande inflyttningen av människor och familjer med utländsk bakgrund har lett till en ökad segregation i boendet (Malmö stad, 2004a).

Beskrivningarna av exempelvis utbildning och boende vilar på en stark föreställning om att problemet ensidigt ligger hos dem som immigrerat från andra länder till Malmö.

Ansvariga för handlingsplanen är kommunstyrelsen, andra styrelser och nämnder, näringsliv, föreningar, myndigheter, religiösa samfund med flera. För varje prioriterat område finns en huvudansvarig arbetsgrupp.

⁶ I etnologen Per Markku Ristilammis avhandling om Rosengård från 1994 beskrivs och analyseras just retoriken och beskrivningarna av området i media över tid. Ristilammi fastslår att det etableras en "svart poesi" som kännetecknas av att negativt särskiljande begrepp och uttryck används. Exempelvis blåser det alltid snålt på Rosengård, ord som alienation, ensamhet, utsatthet, kriminalitet, svaghet, marginalisering och så vidare dominerar i beskrivningarna.

Eftersom denna utvärdering handlar om värdegrundsarbete vid olika skolor i Malmö har vi särskilt valt att se på det i handlingsplanen prioriterade området utbildning. En arbetsgrupp bestående av ett par stadsdelschefer, en utbildningsdirektör och en utvecklingssekreterare ansvarar för detta område. Som delmål har de satt upp att antalet obehöriga elever till gymnasieskolan inte ska överstiga riksgenomsnittet år 2008. Bland de föreslagna åtgärderna återfinns: färre elever per undervisningsgrupp, fler vuxna i skolan, satsningar på modersmål, svenska som andraspråk och föräldrainflytande. Allt detta är intressant för denna utvärdering, men kanske särskilt målet att tydliggöra den gemensamma värdegrunden och satsningen på Resurscentrum för mångfaldens skola.

Resurscentrum för mångfaldens skola, RMS

Resurscentrum för mångfaldens skola startades med syfte att sätta fart på skolutveckling i Malmö stad och att också råda bot på ett antal definierade problem, varav frågan om måluppfyllelse är den överordnade. Såsom namnet på centrat anger är mångfald en viktig aspekt att ta hänsyn till. Mångfald ska enligt resurscentrums chef förstås i vid bemärkelse, det vill säga det finns en mångfald sätt att leva och vara på, en mångfald erfarenheter och en mångfald sätt att gå i skola, utbilda sig och utöva kompetensutveckling på. Mångfald handlar inte enbart om etnicitet eller invandrare utan också om frågor om kön, klass, religion, sexuell läggning, ålder, funktionshinder och så vidare (intervju med RMS chef s. 7/möte 20/8-07).⁷

Resurscentrum för mångfaldens skola beskrivs i sin egen information som ett forsknings- och utvecklingscentrum för mångfaldsfrågor. Kopplingen mellan praktisk skolvardag på alla plan och forskning om skola inom ett flertal områden lyfts fram och i ett nyhetsbrev (Resurscentrum för mångfaldens skola, 2008) från 2008 berättas det om den så kallade Malmömodellen. Det handlar om att Malmömodellen har kommit att bli

⁷ Mångfald handlar således dels om alla de aspekter som återfinns i diskrimineringslagstiftningarna, dels om det ganska banala faktum att det finns en mångfald erfarenheter av att vara människa. Det senare finns exempelvis formulerat i "Från invandrapolitik till integrationspolitik" 1997, då regeringen lanserade begreppet mångfald i syfte att ersätta det belastade begreppet mångkulturell (Borevi, 2002; se projektet *Genus och mångfald i undervisningen*, Högskolan i Halmstad. Intervjun med RMS chef genomfördes av Ola Holmström. I mötet den 20/8-07 deltog RMS chef samt ytterligare en representant från RMS samt projektgruppen i Halmstad. Mötet hölls vid Högskolan i Halmstad för att RMS skulle kunna informera om sin verksamhet och för att diskutera utvärderingens uppdrag.

ett nationellt begrepp för forskningsanknuten skolutveckling. Skolutveckling är ett nyckelord i sammanhanget och målet är rakt formulerat:

Syftet är helt enkelt att fler barn och unga ska nå målen. Fler ska behärska det svenska språket. Fler ska omfattas av de grundläggande rättigheterna till demokrati och trygghet (Resurscentrum för mångfaldens skola, årtal saknas, s. 1).

Samma mål således som finns i Malmö stads handlingsplan *Välfärd för alla – det dubbla uppdraget* (Malmö stad, 2004a) avseende utbildning. Under 2006 och 2007 har RMS vidare ett särskilt uppdrag genom regeringens nationella mångfaldssatsning och den riktar sig särskilt till 32 så kallade Dialogkommuner. Temat är kompetensutveckling för skolledare och lärare inom området ”Attityder och förhållningssätt”.

Myndigheten för skolutveckling, MSU

Regeringen gav under 2005 Myndigheten för skolutveckling (MSU) i uppdrag att arbeta fram en plan för hur resurser skulle användas för att stärka insatser i segregerade områden. Två aspekter av detta uppdrag är viktiga att understryka. Den ena är att regeringen angav att medlen i första hand skulle användas till strategiska insatser på skol- och kommunnivå. Den andra är att segregation avgränsades och definierades till att handla om kommuner och områden där det finns en stor andel elever med utländsk bakgrund och en överrepresentation av elever som har svårt att nå målen. ”Med segregation avses i detta sammanhang inte glesbygdsproblematik och skillnader mellan könen. /.../ Segregation avser i uppdraget således den etniska segregationen” (MSU, Dnr 2005:177, s. 6) skriver MSU i handlingsplanen. I direktivet gjordes således en tydlig koppling mellan ”elever med utländsk bakgrund” och svårigheter att nå målen. I uppdraget står också att Myndigheten för skolutveckling ska lämna förslag på hur särskilt erfarenheter från Malmö ska spridas nationellt. Ett annat konkret uppdrag är att satsa särskilt på språkutveckling med fokus på elever med utländsk bakgrund.

Myndigheten för skolutveckling beskriver sedan sina utgångspunkter och det framgår inte riktigt varför, men istället för att använda begreppet segregerade områden talar man fortsättningsvis om mångfaldsområden, åtminstone i handlingsplanen. Det tycks finnas

en vilja att med detta begrepp vidga förståelsen för mångfald och visa att andra faktorer, såsom till exempel socioekonomisk situation är orsak till segregation. ”Alla elever som har behov av stöd ska få stöd, oavsett var de kommer ifrån. Insatserna ska fokusera de behov som finns och inte invandrarskap” (MSU, Dnr 2005:177, s. 11). Begreppet ”mångfaldsområden” har också en positiv klang jämfört med segregerade områden.⁸

Det är en svår balansgång som startar i denna ambition att åter vidga förståelsen av segregation och mångfald till att handla om andra saker än etnicitet såsom det stod i regeringsuppdraget. Inte minst för att man är fast i uppdragets direktiv. Den av regeringen angivna målgruppen är de kommuner och skolor som har störst problem med bristande måluppfyllelse och etnisk segregation (a.a.).

Under förslagen på insatser betonas process, dialog och hög grad av samverkan och detta med utgångspunkt i lokala konkreta förhållanden och organisationer. De förslag som MSU lägger fram i handlingsplanen vilar på fyra dominerande utgångspunkter och de riktas till olika delar i organisationen, rektorer/skolledare respektive lärare. Förslagen är:

- språkutveckling i olika avseenden, exempelvis svenska som andraspråk, modersmål och studiehandledning på modersmålet i olika ämnen,
- kompetensutveckling i attityder och förhållningssätt,
- samverkan mellan skola och föräldrar, och slutligen
- skolutveckling genom nyttjande av forskarkompetens.

Fyra förslag riktar sig direkt till RMS i Malmö. Det första är att planera, genomföra och följa upp kompetensutveckling om förhållningssätt för rektorer. Kompetensutvecklingen handlar om att ta fasta på attityder och förhållningssätt som en viktig stomme för mångfaldsarbete. Här trycker MSU på behovet av att:

stärka skolors och kommuners insikt och medvetenhet om uteslutande och stigmatiserande samhällsstrukturer som riskerar att återskapas i skolpraktiken. /---/ Kompetensutveckling bör riktas på frågor om interkulturalitet, värdegrundens betydelse för skolans arbete i mångfaldsområden

⁸ Jfr diskussionen om användning av begreppet ”mångfaldsområden” i rapporten *Problemet – det är lösningen* av Mikael Stigendal (2006, ss. 3 ff).

(inklusive jämställdhet), metoder för att utveckla samverkan mellan skola och hem samt olika aspekter av diskriminering (MSU, Dnr 2005:177, s. 17).

Lite längre fram i texten anges samma förslag, men riktat mot lärare och vidare föreslås det att RMS också får i uppdrag att planera, genomföra och följa upp mötesplatser för samverkan och erfarenhetsutbyte mellan forskare och skola. Slutligen beskrivs förslaget om särskilt utvecklingsstöd till Malmö ”mot bakgrund av den särskilda mångfaldsproblematik som finns där men också den stora erfarenhet och kompetens som byggts upp” och även där ges RMS en särskild roll.

Den kompetensutveckling som erbjuds ska enligt uppdraget utformas i samråd med berörd skola och omfatta olika teman och områden, exempelvis språkutveckling, genus i klassrummet, forskningscirkelar i olika ämnen som matematik, naturvetenskap, historia och språkutveckling.⁹ Utöver detta har RMS tillsammans med Malmö Högskola anordnat forskarstudier och möjlighet till licentiatutbildning.

Malmö högskola, MAH

I informationsmaterialet om Resurscentrum för mångfaldens skola kan man under underrubriken ”Mötesplats för skolutveckling och forskning” läsa följande:

Lärare ska kunna gå på seminarier eller föreläsningar, delta i forskningscirkelar och utbildningar, planera undervisning, få forskningshandledning, utbyta erfarenheter över en kopp kaffe eller helt enkelt sitta ned en stund med en tidskrift eller en bok (RMS (årstal saknas, s. 10)

I det egna presentationsmaterialet skrivs idén om ett nära samarbete mellan skola och Malmö högskola fram. Man ska föra lärare och forskare samman och de ska utifrån sina respektive sammanhang problematisera aktuella problem inom skolan. Det är grunden för en forskningsanknuten¹⁰ skolutveckling. RMS roll är att skapa arenor för möten och att skapa kontakter. Det sker som framgår av citatet på flera sätt. Ett initiativ har varit att ge

⁹ Delar av det utbudet utvärderas av Ola Holmström vid Sociologiska institutionen i Lund och av Birgitta Svensson vid Högskolan i Halmstad (Holmström, Persson & Svensson, 2008).

¹⁰ Vilken betydelse man lägger in i begreppet forskningsanknuten varierar. För en utförlig diskussion, se Högskoleverkets rapport *Utbildning på vetenskaplig grund* (Högskoleverket, 2006).

professionellt yrkesverksamma lärare i Malmö möjlighet att ta licentiatexamen och att på så sätt närma sig forskning genom egen forskning. Ett annat initiativ har varit forskningscirkel där disputerade forskare handleder skolpersonal kring olika ämnen. Båda initiativen har kommit till stånd genom ett nära samarbete med Malmö Högskola, framför allt Lärarutbildningen och institutionen Hälsa och samhälle. RMS har också bjudit in och arrangerat föreläsningar med nationellt och internationellt kända forskare inom olika fält.

Forskningsanknuten skolutveckling handlar om att erbjuda skolpersonal möjlighet att ta del av forskning på olika sätt. Lika viktigt är dock betydelsen av att också utbyta praktiska erfarenheter. Av det uppdrag som beskrevs i avsnittet om MSU framgick att regeringen och MSU (Dnr 2005:177) ansåg att man i Malmö har särskilda erfarenheter av mångfald som landets övriga skolor borde få del av och dra nytta av. Utifrån ovanstående blir det därmed för RMS lika viktigt att knyta till sig kompetenta föreläsare med praktisk erfarenhet som kompetenta forskare.

Detta mål att använda såväl forskning som praktisk erfarenhet i forskningsanknuten skolutveckling är viktigt att ha med inför vår fortsatta utvärdering av kompetensutveckling i värdegrundsfrågor.

Sammanfattning – Malmö – mångfald och måluppfyllelse

Sammanfattningsvis kan man säga att arenan, Malmö stad, framstår som en stad med ett för riket speciellt befolkningsunderlag. Den höga andelen personer med utländsk bakgrund framställs både som hot och möjlighet i de dokument vi tittat på, det vill säga i Malmö stads handlingsplan *Välfärd för alla – det dubbla uppdraget* (Malmö stad, 2004a), MSU:s handlingsplan *Bättre resultat – minskade skillnader* (Dnr 2005:17) samt RMS eget informationsmaterial. Inom utbildningsområdet finns ett akut och högt prioriterat mål och det är att öka måluppfyllelsen. Lösningen på detta problem anses bland annat finnas i att skolpersonal och rektorer tillägnar sig ökade kunskaper samt erbjuds kompetensutveckling inom mångfalds- och värdegrundsfrågor. I MSU:s handlingsplan beskrivs Malmö som en stad med många praktiska erfarenheter av hur man arbetar med mångfald och värdegrund för att nå ökad måluppfyllelse som bland annat genom RMS

verksamhet ska kunna komma hela landet till godo. Vid sidan av praktisk erfarenhet betonas vikten av att ta del av aktuell forskning och att integrera den i kompetensutvecklingen. Även här spelar RMS en viktig roll genom sin position och organisation i samarbete med MSU, MAH och Malmö stad.

Förenklat kan man säga att en grundläggande idé för kompetensutveckling inom värdegrundsfrågor är följande: Genom värdegrundsarbete i skolan ska mångfalden bättre kunna hanteras och framförallt kommer alla att må bättre och därmed kommer måluppfyllelsen att öka. I ett vidare samhällsligt perspektiv handlar värdegrundsarbetet också om integration och om att Malmös problem med segregation i vissa områden på något sätt ska dämpas genom att strategiska kontakter knyts. Värdegrund, mångfald och integration framstår därmed som viktiga begrepp att utgå från i denna utvärdering.

Avslutningsvis, de insatser vi utvärderar faller delvis inom ramen för RMS och delvis inom ramen för det nationella dialogutvecklingsprojekt som bedrivs av MSU som ett led i handlingsplanen *Bättre resultat – minskade skillnader* Dnr 2005:17). Kroksbäcksskolan satsade inom ramen för detta uppdrag särskilt på språkverkstäder, språkutveckling och matematik. Örtagårdsskolan och Ängslättsskolan/Sundsbroskolan arbetar med språkutveckling, tematiska kunskapscentra och samarbete. På MSU:s hemsida, under rubriken Dialogarbetet i Malmö, beskrivs idén med detta samarbete:

som ett särskilt syfte att öka integrationen då Ängslättsskolan/Sundsbroskolan inte ligger i ett segregerat område. Malmöskolor är indelade i fyra så kallade partnerområden där varje område innehåller skolor från förskola till och med gymnasieskola. Inom varje område finns grundskolor i både segregerade områden och icke-segregerade områden (MSU, 2007, Dialogarbetet i Malmö).

Linnéskolan tar del av kompetensutveckling via RMS på grund av sitt förändrade upptagningsområde där de sedan höstterminen 2007 tagit emot ett femtiotal elever från området Kroksbäck.

Den gäckande värdegrunden

Värdegrundsarbete har hög prioritet i Malmö stads mångfaldsarbete. Det framgår såväl av formuleringarna i vårt uppdrag som av handlingsplanen *Välfärd för alla – det dubbla uppdraget* (Malmö stad, 2004a). Inom ramen för handlingsplanen finns en gemensam värdegrund formulerad under det prioriterade området utbildning. Värdegrundsarbete finns också framskrivet som ett särskilt prioriterat område i den för denna utvärdering aktuella skolplanen för Malmö stad för 2004-2008 (Malmö stad, 2004b). För att längre fram kunna problematisera kompetens-utvecklingsarbete om värdegrund och mångfald ska vi här inledningsvis se närmare på detta forskningsfält samt hur mångfald, värdegrund och värdegrundsarbete formuleras i olika styrdokument.

Forskningsfältet värdegrund, mångfald och skola

Det är inte möjligt att ge en heltäckande bild av aktuell forskning inom fältet skola, värdegrund och mångfald, men vi ska ge några exempel för att visa på den bredd och mångfald av perspektiv som finns.

Vetenskap om värden och mångfald

Moralfilosofi och etik

Året 1999 utnämndes av dåvarande skolminister Ingegerd Wärnersson till värdegrundsår. Som en del i det initierade regeringen ett *Värdegrundsprojekt* för vilket Gunilla Zackari på Skolverket var projektledare. Inom ramen för projektet skrevs en rad rapporter av forskare inom pedagogik och etik/religionsvetenskap, exempelvis *Värdegrund och samhällsutveckling* av Christer Hedin och Pirjo Lahdenperä (2000), *Mångkulturalismer och skola* av Elisabeth Gerle (2000) och *Värdegrundsboken: om samtal för demokrati i skolan* av Gunilla Zackari och Fredrik Modigh (2000). Den sistnämnda rapporten var tänkt som ett praktiskt stöd i värdegrundsarbetet. Vid samma tid initierades också två omfattande forskningsprojekt med värderingar i fokus. Det ena var *Gemensamma Värden* som utgjorde ett samarbete mellan lärarutbildningen vid Stockholms universitet, Centrum

för forskning om internationell migration och etniska relationer, Stockholms universitet och Högskolan i Dalarna. Det var direkt inriktat på värderingar, etik och utbildning. Det andra projektet hette *Värdetraditioner, värdegemenskaper och värdekonflikter i svenskt kulturarv och nutida samhälle* och bedrevs vid teologiska institutionen, Lunds universitet. Inom ramen för det projektet gjordes några studier som utgick från skolfrågor, exempelvis *Mångkulturalism – för vem?* av Elisabeth Gerle (1999).

Kännetecknande för forskning och utredningar inom detta fält är att den bedrivs företrädesvis av pedagoger och etiker samt religionsvetare. Ett av ett par andra viktiga bidrag till värde- och mångfaldsforskningen inom detta fält är Ola Sigurdssons (1995) rapport *Det rätta eller det goda? Om liberalism, kommunitarism, postmodernism och demokratisk fostran i Lpo 94*. Sigurdsson, som teolog och moralfilosof, fick i uppdrag av Institutionen för pedagogik och didaktik vid Göteborgs universitet och Institutionen för pedagogik vid Malmö högskola, att skriva en rapport om etik i läroplanen i anslutning till två Skolverksprojekt. Det andra bidraget är också det från en etiker, Hans Ingvar Roth, som inom ramen för Skolverkets monografiserie skrev boken *Den mångkulturella parken* (1998) som också den hamnar inom fältet etik och moralfilosofi.

Interkulturell pedagogik

Ett växande fält är också Interkulturell pedagogik som sedan 1990 talet vuxit och fått egna institutioner vid flera lärosäten. Bakgrunden till detta är ett beslut som regeringen fattade 1985 om att all undervisning ska utgå från ett interkulturellt synsätt (Eklund 2003, s.7). Inom ramen för detta fält bedrivs forskning om skola, lärande, undervisning och mångfald utifrån en rad olika perspektiv, allt från empiriska klassrumsstudier till analyser av diskurser och politiska dokument. Teoretiskt och begreppsmässigt vilar mycket av den interkulturella forskningen om pedagogik och lärande på anglosaxisk utbildningsfilosofi och utbildningsvetenskap, exempelvis Amy Gutmann (1996), Jim Cummins (1996, 1997, 2000) och James Banks och Cherry McGee Banks (1995, 2004). På svensk mark är det främst Lahdenperä som varit tongivande. Viktigt inom detta fält är att analysera och dekonstruera monokulturell utbildning och undervisning (Eklund, 2003; Tesfahuney, 1999).

Skola och mångfald som arena

Vid sidan av dessa två fält om värdegrund och interkulturellt lärande som är direkt knutet till pedagogisk och didaktisk forskning så utgör skolan och frågor om värderingar och mångfald också en forskningsarena för andra discipliner. Inom antropologi, etnologi, sociologi, statsvetenskap och som vi redan sett teologi och religionsvetenskap finns ett antal avhandlingar och forskningsprojekt som utgår från skolmiljöer och undervisning. Flera av dessa problematiserar värdegrundsfrågor och ifrågasätter styrdokumentens normer (Ramberg, Runfors & Sjögren, 1996). De ifrågasätter också rådande strukturer och kategoriseringar och analyserar och dekonstruerar begrepp som "invandrarelev", "utanförskap", "kultur", "etnicitet" och så vidare. På senare år har denna forskning blivit allt mer teoretiskt orienterad mot postkoloniala poststrukturalistiska perspektiv och intresserar sig för förhållandet mellan "normen" och "avvikelserna" samt "vi" och "de andra" (Bunar, 2001; Ambjörnsson, 2004; Runfors, 2003; Gustafsson, 2004).

Ett dokument som har varit tongivande och som öppnar upp för konkreta förslag och exempel är ett delbetänkande i den statliga utredningen *Skolfrågor- om skola i en ny tid* (SOU 1997:121) som bland annat handlade om att se över hur skolor hanterat övergången från resultat till måluppfyllelse. Det delbetänkande som behandlade mångfaldsfrågor är *Krock eller möte* (SOU 1996:143) och i det lanserades nationellt och internationellt prövade förslag om att se över skolans undervisningsmaterial för att säkerställa att det inte bygger på en nationell exkluderande kanon. Vidare tar delbetänkandet upp förslag på hur man kan verka för föräldrasamverkan samt arbeta för att skolan ska bli en skola mitt i byn. I *Krock eller möte* (SOU 1996:143) försöker man vidga synen på mångfald och bryta upp det dikotomiska tänkandet i vi och dem samt att invandrare har annan etnicitet och kultur än svensk.

Tio år senare är fortfarande problemet med ett vi och dem/svenska och invandrar-tänkande i fokus. I den statligt tillsatta utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet liksom den statligt tillsatta utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering dominerar en kritik av att överhuvudtaget utgå från etniska och kulturella skillnader, liksom en kritik av att Sverige inte mer har uppmärksammat eller brytt sig om fenomen såsom institutionell rasism respektive strukturell diskriminering. I *Det blågula glashuset. Utredningen om strukturell*

diskriminering på grund av etnisk och religiös tillhörighet (SOU 2005:56) tydliggörs i kapitlet om utbildningsväsendet var problem med låg måluppfyllelse ligger:

Skilnader i skolresultat får effekter för övergången till högre utbildning och i sin tur arbetslivet. I och med att skolans uppdrag är att erbjuda en likvärdig utbildning för alla, utifrån de olika behov och förutsättningar som varje flicka eller pojke, kvinna eller man har, måste stora skillnader i resultat efter bl.a. etniska linjer delvis tolkas som ett uttryck för skolans oförmåga att uppfylla en av sina mest grundläggande uppgifter (SOU 2005:56 s 209).

Svaret på hur man ska öka måluppfyllelse är enligt utredningen att man ska vända blicken mot institutionen och myndigheten och se över dess normer, regler och rutiner istället för att fokusera på de enskilda eleverna. Detta perspektivskifte utgör utgångspunkten i *Utbildningens dilemma* (SOU 2006:40) som i kapitel efter kapitel redovisar forskning om hur diskriminerande principer i skolans och högskolans strukturer exkluderar respektive inkluderar olika elevgrupper.

Sammantaget kan man säga att aktuell forskning om skola, mångfald och värdegrund sedan länge ställt sig kritisk till hur man inom politik och i offentlig debatt ensidigt utgått från att invandrarelever är problem, att deras tillkortakommande i skolan är orsak till segregation och att man inte uppfyller målen och att det därför är invandrareleven som måste åtgärdas. Likaledes finns det en allt mer framväxande forskning som främst undersöker skolans praktik, normer, regler, jargonger och rutiner i syfte att analysera huruvida det är dessa som leder till exkludering, segregation och låg måluppfyllelse.

Inte minst undersöks det glapp som finns mellan skolans värdegrund som idag vilar på liberala demokratiska ideal och en ständigt pågående exkluderande andrafierande praxis. Med andra ord, den forskning som finns inventerad i *Det blågula glashuset* pekar på att det är meningslöst att tala om allas lika värde när man samtidigt inte undersöker den dagliga verksamheten och hur man ständigt faktiskt behandlar och värderar människor olika.

Som det framgår av denna korta sammanställning av forskningsfältet värdegrund och mångfald i skolan finns det en mångfald perspektiv och discipliner att förhålla sig till. Om man utifrån detta skall definiera forskningsanknuten utbildning kan man göra det på minst två sätt. Det ena är att man med forskningsanknuten menar att de personer som

utbildar är väl förtrogna med fältet. Det andra är att man är en etablerad forskare inom fältet och baserar sin undervisning på egen forskning. Då vi fortsättningsvis talar om forskningsanknytning beaktar vi båda synsätten.

Värdegrund i olika styrdokument

Det är snart 15 år sedan Läroplanen för obligatoriska skolan, förskoleklassen och fritidshem samt läroplan för de frivilliga skolformerna (Lpo 94 och Lpf 94) antogs. Några år senare fick även förskolan sin första läroplan (Lpfö 98). Ännu längre har begreppet värdegrund använts, nöts och blöts i politiska, filosofiska och pedagogiska sammanhang.

I samtliga läroplaner finns ett särskilt avsnitt som heter *Skolans värdegrund och uppdrag* (Lpo 94), *Skolans värdegrund och uppgifter* (Lpf 94) respektive *Förskolans värdegrund och uppdrag* (Lpfö98). Det finns emellertid många avvikande uppfattningar och formuleringar samt föreställningar om vari värdegrund och värdegrundsarbete består. Inte minst har många frågor kring att tala om värdegrund i singularis samt som något enhetligt ställts från forskningshåll och med avseende på pluralism och mångfald (jfr Roth, 1998; Bringlöv, 1996; Runfors, 2003; Gerle, 1999; Torstensson-Ed, 2003). Vidare finns en mångfald tolkningar av vilka områden som omfattas av värdegrundsarbete. Handlar det om att plocka upp skräpet efter sig i korridorerna eller om att visa respekt för alla människors lika värde eller om att barnen ska ”omfattas av de grundläggande rättigheterna till demokrati och trygghet” som RMS skriver i sitt informationsmaterial (Resurscentrum för mångfaldens skola, årtal saknas, s. 1).

Skollag

I skollagen (SFS 1985:100) föreskrivs att alla barn oberoende av bakgrund och geografisk hemvist ska ha lika tillgång till utbildning inom det offentliga skolväsendet samt att utbildningen ska ge eleverna kunskaper och färdigheter samt i samarbete med hemmet främja deras utveckling till ansvarskännande människor och

samhällsmedborgare. För att uppnå detta måste verksamheten i skolan utformas på ett särskilt sätt:

Verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom skolan

1. främja jämställdhet mellan könen samt
2. aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden (SFS 1985:100, 1 kap, 2§).

Även om man aldrig använder begreppet värdegrund i skollagen är det denna som kommer till uttryck i lagens första kapitel, 2 § som beskrivits ovan.

Som vi redan nämnt finns begreppet värdegrund med i alla tre läroplanerna. Eftersom alla de skolor som ingår i vårt utvärderingsuppdrag är grundskolor fokuserar vi främst Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen, fritidshemmet – Lpo 94 här.

Under rubriken *Skolans värdegrund och uppdrag* börjar man med en hänvisning till skollagen och den text som återgivits ovan under rubriken *Skollag*. Man konstaterar att det offentliga skolväsendet vilar på demokratins grund och att skolans verksamhet ”skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar” (Utbildningsdepartementet, 2006, s. 3) och att alla som verkar inom skolan ”skall främja aktningen för varje människas egenvärde” (ibid). Det är inte helt oproblematiskt att man startar med ett påstående om att det förhåller sig på ett speciellt sätt.

De grundläggande värden som skolan har att förmedla är enligt Lpo 94 (Utbildningsdepartementet, 2006) följande:

Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta är de värden som skolan skall gestalta och förmedla. I överensstämmelse med den etik som förvaltats av kristen tradition och västerländsk humanism sker detta genom individens fostran till rättskänsla, generositet, tolerans och ansvarstagande (a.a., s. 3).

Vidare slår man fast att skolans undervisning ska vara icke-konfessionell. I läroplanen beskrivs även mångfalden i skolan och vilka kompetenser som behövs för att hantera denna:

Det svenska samhällets internationalisering och den växande rörligheten över nationsgränserna ställer höga krav på människors förmåga att leva med och inse de värden som ligger i kulturell mångfald. Medvetenhet om det egna och delaktighet i det gemensamma kulturarvet ger en trygg identitet som är viktig att utveckla, tillsammans med förmågan att förstå och leva sig in i andras villkor och värderingar. Skolan är en social och kulturell mötesplats som både har en möjlighet och ett ansvar för att stärka denna förmåga hos alla som arbetar där (Utbildningsdepartementet, 2006, ss. 3-4).

Av citatet ovan framgår att man ser mångfalden som utifrån kommande. Det är genom migration och internationalisering som det tidigare homogena Sverige blivit heterogent. Detta är ett perspektiv som sammanfaller med de beskrivningar som vi tidigare återgivit från Malmö stads dokument.

Kommunal skolplan

Enligt Malmö stads skolplan är de prioriterade områdena följande: språkutveckling, trygghet, säkerhet och hälsa, demokrati och inflytande samt interkulturellt arbete (Malmö stad, 2004b, s. 4). Under rubriken *Vision för verksamheten* skriver man att det är språkutveckling som är nyckelordet då det gäller Malmö stads skolpolitik.

Det svenska språket intar en särställning då det är grunden för lärande och kommunikation. Modersmålets betydelse för inlärningsprocessen, för elevernas integritet och självförståelse men också som en kompetens i egen rätt, kan emellertid inte nog betonas. Undervisning i och på modersmålet ska därför vara en bärande del av skolans arbete (a.a., s. 8).

Vidare slår man fast att den pedagogiska verksamheten ska vara till för alla och att detta kräver att den anpassas till elevers olika behov. Detta innebär att olika elever behöver olika mycket resurser. Man har här högt ställda mål då man säger att elevernas kunskapstörst eller studieresultat inte ska få påverkas av ekonomi, etniska faktorer eller familjens studietradition (ibid).

Avsnittet *Vision för verksamheten* avslutas med ett påpekande om att Malmös pedagogiska verksamhet ska vara en lärande organisation med utmaningar för alla som är involverade. Detta ska göras möjligt genom att man inom ramen för ”Mångfaldens skola” tillsammans med Malmö högskola, Lärarutbildningen, satsar på forskning och nya pedagogiska verktyg (a.a., s. 9).

De prioriterade områdena har ett eget kapitel i skolplanen och här definieras också inriktningsmål samt de så kallade effektmålen för respektive område mot vilka skolorna i sin kvalitetsredovisning ska utvärdera sin verksamhet samt ange vilka åtgärder som ska vidtas om man inte uppnår måluppfyllelse (se bilaga 5).

Man inleder kapitlet med att slå fast att ”Skolans främsta uppgift är att förmedla bestående kunskaper och färdigheter” (a.a., s. 12), vilket är en ganska kraftig förändring av skolans uppdrag såsom det är definierat i skollag och i läroplan. Syftet med de prioriterade områdena är att eleverna ska beredas möjlighet att nå målen för respektive skolform och att den genomsnittliga nivån för hur många som är behöriga för nästa nivå ska öka successivt och nå riksgenomsnittet.

Ett av de prioriterade områdena är ”Språkutveckling” och det övergripande målet är att andelen som når målen i svenska/svenska som andraspråk och modersmål ska öka. Intressant här är att man som övergripande mål har att eleverna också i modersmålet ska nå målen. I brödtexten skriver man att syftet med undervisning i svenska som andraspråk och modersmålsundervisning är att eleven ska nå *aktiv tvåspråkighet*. De effektmål inom området språkutveckling som skolorna ska redovisa sin verksamhet mot är:

- Alla lärare ska arbeta med elevernas språkutveckling.
- Alla elever ska ha tillgång till ett skolbibliotek och kunna besöka ett folkbibliotek.
- Elever ska erbjudas undervisning/träning i sitt modersmål (handledning och språkval) och svenska som andraspråk (a.a., s. 13).

Det andra prioriterade målet är ”Trygghet, säkerhet och hälsa”. I den beskrivande texten framgår det att kampen mot främlingsfientlighet och rasism är viktig i arbetet med att förankra och stärka de grundläggande demokratiska värderingarna. Skolans uppgift i detta arbete är bland annat att bearbeta rädsla och misstänksamhet och istället erbjuda

gemenskap och samförstånd. Syftet med detta arbete är att eleverna ska uppleva en skolgång fri från trakasserier och kränkande behandling (ibid).

Det tredje prioriterade området är "Interkulturellt arbete" och det konkretiseras som att "Fler elever skall uppleva att mångfalden, ur olika perspektiv, ses som en tillgång i skolan" (a.a., s. 15). I den beskrivande texten till detta prioriterade område betonas, precis som i så många andra dokument, att det svenska samhället och i synnerhet Malmö genomgått en omvälvande förändring under de senaste decennierna till följd av migration. Samtidigt betonas att man i det interkulturella arbetet måste se mångfalden i ett större perspektiv som innefattar bland annat etnicitet, kön, socioekonomiska förhållanden, sexuell läggning och funktionshinder. Samarbetet med Malmö högskola inom ramen för "Mångfaldens skola" ses som en möjlighet att utveckla verksamheten för att bättre passa alla elever. Som effektmål har man definierat ökat utbyte med andra skolor och skolformer samt att eleverna skall uppleva att de har samma möjligheter i skolan oavsett vilken bakgrund de har (a.a., s. 15-16).

En gemensam värdegrund med eleven i centrum

Malmö stads dokument *En värdegrund med eleven i centrum* (Malmö stad, 2006) antogs av kommunstyrelsen i juni 2006. Den föregicks av ett omfattande arbete där fokusgrupper bestående av elever, föräldrar, skolpersonal och politiker formulerade över 450 påståenden om vad som kännetecknar en bra skola. Dessa påståenden har i sin tur arbetats om till ett gemensamt dokument med tre huvudområden: "Samarbete, respekt och samverkan", "Inflytande och ansvar" och "Trygghet och regler". I dokumentet utgår man från att Malmö är en stad som präglas av kulturell mångfald: "Rådande kulturell mångfald ger barnen/eleverna möjligheter att grundlägga respekt och aktning för alla människor" (Malmö stad, 2006, s. 1). Man skriver dock ingenting om hur man definierar denna kulturella mångfald.

Det finns en intressant spänning mellan att man å ena sidan talar om en gemensam värdegrund och å andra sidan att "den värdegrund och kunskapssyn som anges i styrdokumentet ska ständigt utvecklas genom diskussioner och reflektioner" (a.a., s. 2).

Hur man ska förena dessa båda synsätt framgår inte. I det här fallet har man utgått från dialog, men när det väl är ett fastställt dokument tenderar dialog att övergå i monolog.

Som vi tidigare nämnt finns det tre huvudområden och inom det första, *Samarbete, respekt och samverkan* är det främst den ömsesidiga respekten för allas lika värde som betonas. Mångfalden får här en vidare definition än i den inledande texten. När man pratar om att motverka kränkande behandling gäller detta arbete alla former av trakasserier, såväl mot rasistiska som mot sexuella undertoner.

Inom det andra området, *Inflytande och ansvar* är det elevers inflytande och delaktighet som är i fokus för värdegrundsarbetet. I detta avsnittet framstår eleven som helt kontextoberoende, det vill säga utan någon specifik uttalad bakgrund eller position.

Det tredje området slutligen, *Trygghet och regler*, betonar skolans normer och regler. Här kommer samma problematik tillbaka som vi påtalat tidigare. Å ena sidan ska skolans normer och regler arbetas fram gemensamt och å andra sidan finns det rätta och felaktiga beteenden som läraren förmodas känna till. Här finns också en tydlig betoning av kontroll och lärarens ledarskap lyfts fram, vilket inte görs under de övriga områdena.

Sammantaget kan man säga att dokumentet betonar den kontrollerande delen av värdegrundsarbetet¹¹. Detta förstärks ytterligare av att man även bifogat utdrag ur skollag och förordningar avseende disciplinära åtgärder och konsekvenser vid överträdelser.

Det som sagts ovan gäller vad som står skrivet i dokumentet. Den grafiska utformningen och bildmaterialet talar ett eget språk. Valet av gult och blått som bakgrundsfärger på sidorna signalerar ”svenskhet” och bildmaterialet förmedlar en stereotyp bild av barn och ungdomar med olika bakgrund. Den blonda, fräkniga gossen på första sidan, som koncentrerat med pennan i hand, sitter och lyssnar på läraren slår an tonen. Tuffa killar med utländsk bakgrund signalerar något annat. Denna beskrivning kan uppfattas som inte helt politiskt oskyldig (se t.ex. SOU 2005:45).

¹¹ Jfr Bergstrands artikel i Sydsvenska Dagbladet den 11 mars 2006 under rubriken ”Respekt – Malmös mest missbrukade ord”.

Sammanfattning "Den gäckande värdegrunden"

Utifrån forskning om mångfald, värdegrund och skola kan vi konstatera att det finns en mängd olika sätt att beskriva och analysera fältet och att man i nuläget alltmer understryker behovet av att uppmärksamma diskriminerande strukturer.

Beträffande värdegrundsarbete och de normgivande styrdokument som vi behandlat här finns det ett glapp mellan ord och handling. Dokumenten talar till exempel om respekt för människors lika värde. Utifrån det finns det på skolorna tydliga normer och regler nedskrivna om att man till exempel ska behandla alla lika. Detta är ju inte någon kontroversiell regel men det gäller att stanna upp och att undersöka hur detta görs. Behandlar vi alla lika? Är alla människor lika mycket värda? Och vad blir konsekvensen av lika behandling i en mycket heterogen miljö? Det är här RMS insatser kommer in i bilden.

Utifrån Malmö stads vision, och i synnerhet med RMS verksamhet som utgångspunkt, framstår det som viktigt att för att få till stånd ett kreativt och konstruktivt värdegrundsarbete är det möte mellan praktik och forskning, som RMS står för, centralt. Praktisk erfarenhet kan bidra med att formulera frågor om värden, normer, regler, ansvar, inflytande och människosyn utifrån vardagens mångfald av situationer, relationer och möten. Forskning däremot kan noga beskriva och analysera samma mångfald, undersöka normativa nivåer och ställa logos mot praxis, ideal mot praktik samt understryka skillnader i vad man bör göra enligt styrdokumentet och vardagens praktik.

Vi ska nu gå vidare med att undersöka RMS insatser avseende värdegrundsarbetet vid tre skolor i Malmö. Vi börjar med att först presentera de två fallstudier som denna utvärdering omfattar. Det första avsnittet, *Skilda villkor för partnerskap*, handlar om partnerskapet och utvecklingsdialogen mellan Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan och efter det följer *Gränsöverskridande förflyttningar* som handlar om flytten av elever från Kroksbäcksskolan till Linnéskolan. I avsnittet *Skolornas utvärdering av kompetensutvecklingen* jämförs enkätsvaren från de tre skolorna. Slutligen, i avsnittet *RMS åter i centrum*, görs sedan återkoppling till en del av resonemangen i detta avsnitt.

Skilda villkor för partnerskap – Sundsbro/Örtagård

Denna fallstudie utgår från ett partnerskapsarbete mellan Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan som påbörjades 1999. Projektet revitaliserades i samband med MSU:s mångfaldsdialog. Inom ramen för denna dialog har dessa skolor valt att ta del av de insatser som RMS ansvarat för på uppdrag av MSU och som fått benämningen ”Attityder i skolor”. Denna insats består av ett antal ”kapitel” som skolor/kommuner kunnat välja att ta del av helt eller delvis. I detta avsnitt utgår vi från följande frågeställningar:

- Vilket innehåll/vilka moment ingår i RMS insatser för värdegrundsarbetet vid Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan?
- Hur har deltagarna vid de två skolorna mottagit innehållet och olika moment i kompetensutvecklingen inom området värdegrunds- och mångfaldsfrågor?
- Vilka är bakgrunderna till insatserna vid respektive skola?
- Vems behov tillgodoser insatserna och vad kan man i nuläget säga om satsningarnas nytta och ändamålsenlighet?

Örtagårdsskolan – spännande och kreativ

Varje intervju inleddes med att de som intervjuades kort fick beskriva sin skola. Det var en uppgift som togs an på olika sätt.¹² Rektorn på Örtagårdsskolan säger spontant att det är en spännande skola. Hon fortsätter med att hon skulle vilja beskriva skolan väldigt ingående, detaljrikt och länge. Hennes beskrivning blir också sådan. Örtagårdsskolan är inne i ett skede där medarbetarna har en hög medvetenhet om betydelsen av utvecklingsarbete och att man måste förändra och våga pröva.¹³

Medarbetarna beskriver hon som engagerade. Eleverna består av en stor grupp ”jättefina ungdomar” för vilka skolan betyder mycket. Det finns ett stort förtroende för

¹² I detta avsnitt *Skilda villkor för partnerskap* behandlas bland annat intervjuer genomförda med rektor och biträdande rektor vid Sundsbroskolan, fokusgrupp vid Sundsbroskolan, rektor vid Örtagårdsskolan samt fokusgrupp vid Örtagårdsskolan (se under Personlig kommunikation i referenslistan).

¹³ Rektor på Örtagårdsskolan pratar genomgående om sina medarbetare istället för lärare eller personal vilket signalerar en känsla av gemenskap mellan alla anställda.

lärare och vuxna på skolan och rektorn säger att det kan låta lite klyschigt – men det är någon som sagt att på Örtagårdsskolan blir man bekräftad som vuxen. Man känner sig behövd och att man gör nytta. Det är positivt och en skön känsla men det syns tyvärr inte i betygsresultaten säger hon sedan.

Hon berättar också om att de har tagit sig förbi en svår tid då Örtagårdsskolan låg i topp i kommunen vad gällde polisanmälningar och arbetsmiljöproblematik. I upptagningsområdet bor hundratals barn och tendensen idag är att knappt hälften väljer andra skolor. Framför allt ser man en tendens till gentrifiering där de ekonomiskt och utbildningsmässigt resursstarka i allt större utsträckning flyttar från utsatta områden. Örtagårdsskolan konkurrerar idag dels med innerstadens skolor och de kringliggande ytterområdena som i allt större utsträckning har lediga platser, dels de muslimska friskolorna. Rektorn menar att det innebär att skolan ”dräneras på duktiga elever”.

Ett problem är den negativa publicitet och stämpel som Örtagårdsskolan hela tiden dras med. Både rektor och personalgruppen berättar om att skolan anses vara en ”gangsterskola” och att det är med den inställningen besökare kommer hit. Det är därför inte svårt att förstå att elever uppfattar att ”gräset är grönare på andra ställen”, säger rektor.

Personalgruppen beskriver Örtagårdsskolan delvis på ett annat sätt, i siffror. Det är en F-9 skola, men delad i två och den del vi utvärderar består av skolår 6-9. Det finns tre parallella nior och sedan två paralleller i de lägre skolåren sex till åtta. ”99 procent av eleverna har en etnisk bakgrund och en procent är svenska”, säger en av de intervjuade.

Rektorn trycker på att en positiv förändring under de senast åren är det vidgade perspektivet att Örtagården är en del i Malmö. Personalgruppen vi intervjuar talar mer om det omvända: att barnen aldrig får uppleva att de är en del i Malmö. Beträffande mångfalds-, värdegrunds- och interkulturellt utvecklingsarbete är personalgruppen enig om att det är nödvändigt men att det kanske egentligen gör mest nytta på de skolor som inte lever med mångfald så påtagligt som man under många år gjort på Örtagårdsskolan.

Örtagårdsskolans kvalitetsredovisning (Malmö stad 2006/2007c) är omfattande och bygger på en ingående självkritisk analys av vad man gjort under året, hur det gick och varför utfallet blev som det blev. Genom raderna lyser ett glapp mellan mål och normer som finns i Malmö skolplan och den praktiska vardag som återfinns på skolan. I vissa fall

har man inte uppfyllt målen, men av den självkritiska analysen av varför, framgår det att det kanske inte ens är möjligt – målen är inte anpassade för Örtagårdsskolans verklighet (se bilaga 5). I denna kvalitetsredovisning finns också symptomatiskt nog en omfattande genomgång av skolans lokala mål och hur det arbetet uppfylls. Mål som torde svara bättre mot Örtagårdsskolans specifika situation och elevunderlag. Som bilaga finns också en åtgärdsplan för fortsatt utvecklingsdialog mellan Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan genom tematiskt kunskapscentra.

I intervjun understryker rektorn att det är ett problem att en skola som Örtagårdsskolan med låg måluppfyllelse alltid står under politikernas omsorg och att det kommer ständigt öronmärkta penningresurser som ska användas för att utveckla det ena eller det andra. Rektorn är kritisk till detta eftersom det dels är kortsiktigt, dels innebär ett underkännande av det utvecklingsarbete som alltid pågår på skolan och som är anpassat efter den konkreta situationen snarare än som i politikernas fall anpassade efter någon metod eller modell som prövats någon annanstans.

Sammanfattningsvis ger rektor, fokusgruppen och berättelsen som finns i kvalitetsredovisningen en splittrad beskrivning av skolan. Den framstår som dynamisk och full av duktiga medarbetare, barn och unga. Självbilden är att eleverna inte är svenska, vilket markeras i procentsiffror 99 % med etnisk bakgrund och 1 % är svenska.¹⁴ Utifrån lever man med föreställningar om att skolan är en ”gangsterskola”, vilket man väger upp med allt det positiva. Faktum kvarstår dock, svårigheten att nå hög måluppfyllelse för eleverna och svårigheten att fylla effektmålen i Malmö skolplan. Det sista vittnar om att det kanske vore befogat att inte bara ifrågasätta arbetet på skolan som otillräckligt utan att också se närmare på effektmålen.

Sundsbroskolan – välfungerande skola med hälsoprofil

Biträdande rektor på Sundsbroskolan beskriver sin skola i siffror. Det är en 6-9 skola med 380 elever, 17 basgrupper med 18 – 25 elever i varje. Det finns en förskola med 50 platser och 10 pedagoger. Det finns en förberedelseklass med nyanlända invandrare. Det är ”en väldigt väl fungerande skola med hälsoprofil”. Man arbetar enligt

¹⁴ Vi antar att det med detta menas att 99 % har en *annan* etnisk bakgrund än svensk.

Bunkeflomodellen vilket innebär att barnen svettas ombytta varje dag i någon fysisk aktivitet. Det är Malmös akademiska sjukhus (MAS) som följer upp detta genom att mäta och testa benstyrka, benstommar, längd och annan fysisk utveckling. Skolan har inte varit särskilt uppmärksammas medialt. Även om Bunkeflomodellen är omskriven och ofta omtalad "så har inte skolan fått kredit för detta" säger den biträdande rektorn. I samband med en uppmärksammas mobbningshändelse föregående år fick skolan emellertid mycket uppmärksamhet i negativ bemärkelse.

Personalgruppen beskriver också skolan som en typisk skola i ett välfungerande område med villor, radhus och sedan några år även höghus. Trots att de sociala problemen är små och ganska få så gör det inte att de är mindre jobbiga att hantera, påpekar en av de intervjuade. De spinner vidare på detta en stund och konstaterar att bara för att det bor människor som har det bra ekonomiskt i detta område så betyder inte det att de har det bra socialt. Vidare beskriver de skolan som lagom stor och även om man inte känner alla elever och ingår i olika arbetslag så har man ganska bra koll på vilka alla är. De berättar om en förbättring i attityd gentemot personer med invandrarbakgrund under det senaste året som kanske mest beror på att ett antal elever med direkt främlingsfientliga sympatier slutade. Stadsdelen Limhamn-Bunkeflo beskriver de som ett segregerat område.

Sundsbroskolans kvalitetsredovisning (Malmö stad, 2006/2007b) är odramatisk, kort och ger ett sakligt intryck. Den har fyllts i på nödvändigt vis utan ytterligare tillägg eller reflektioner. Av redovisningen framgår att Sundsbroskolan har hög måluppfyllelse och i utvärderingen av hur man uppfyllt målen i den lokala skolplanen för Malmö saknas inget (se bilaga 5). Det tyder på att de mål och normer som finns i Skolplanen väl motsvarar Sundsbroskolans situation. I intervjun betonar biträdande rektor att han tillsammans med rektor och medarbetare hela tiden driver förändringsarbete och att de höga resultaten är en konsekvens av det.

I Sundsbroskolans utvärdering av de prioriterade områdena i Malmö Skolplan nämns inte samarbetet med RMS, men under punkt C4.1 *Interkulturellt arbete* står det under analys med åtgärder om samarbetet med Örtagårdsskolan och det utbyte som gjorts mellan skolklasser samt att man ska anordna ett internat för personal med fokus på värdegrunden och *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*.

Mångfaldspaketet¹⁵

Under intervjun med rektor på Örtagårdsskolan skrattar vi till sist åt förvirringen när vi ska reda ut RMS insatser, vad som ingår i dialogutvecklingsprojektet som finansieras av Myndigheten för skolutveckling och alla aktiviteter som görs ihop med tematiska kunskapscentra. Rektorn konstaterar att om hon tycker att det är förvirrande, som ändå har koll på de olika delarna, kan vi ju bara tänka oss hur det är för lärarna. Men det spelar ingen roll egentligen konstaterar hon. Vad består då RMS bidrag till detta samarbete mellan skolorna av? Vi kommer här att främst fokusera det som rektorn på Örtagårdsskolan kallar för "Mångfaldspaketet" och som riktar sig till skolpersonal.

Internatet i augusti 2007, som genomfördes med personal från Örtagårdsskolan och Sundsbröskolan, var en upptakt till ett mångfaldspaket där man sedan kunde välja att gå vidare med några olika tårtbitar.

Internatet bestod av tre huvuddelar: En föreläsning om *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*, en föreläsning om *Skolmanagement av skolklimat* samt ett grupparbete om *Livskunskap* som leddes av en dramapedagog (som ej kom från RMS). De som föreläste om *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* utgår i sin föreläsning från praktisk erfarenhet varvat med teoretiska utblickar inom en rad olika ämnesområden. Föreläsaren av *Skolmanagement av skolklimat* är utbildad socionom med mångkulturell inriktning.

Båda skolorna valde att gå vidare med *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* under läsåret 2007-2008. Föreläsarna återkom till respektive skola och träffade skolpersonal vid ett par tillfällen. Föreläsarna för *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* använder sig av föreläsningar men genomför dem i dialogform enligt intervjuad personal. När de besökte skolorna genomförde man gruppövningar. Vid terminsslutet våren 2008 hade man också ett avslutande gemensamt internat i Båstad.¹⁶

Även föreläsningen *Management av skolklimat* följdes upp genom att personer knutna till RMS under året genomförde olika former av samtal ute på skolorna tillsammans med lärarlagen. Att de använde sig av olika former av samtal beror på att arbetslagen organiseras olika på skolorna och dessa har olika arbetssätt och behov. På

¹⁵ RMS insats "Attityder i skolan" benämndes på Örtagårdsskolan som "Mångfaldspaketet" och vi har valt denna benämning.

¹⁶ Detta internat ingår ej i vår utvärdering.

Sundsbroskolan handledde en kvinna lärarlagen i reflekterande samtal medan föreläsaren för *Management av skolklimat* hade till uppgift att handleda kring ämnet *Livskunskap* på Örtagårdsskolan.

Utöver ”Mångfaldspaketet” har några av de intervjuade medarbetarna på skolorna på eget initiativ drivit projekt med hjälp från RMS. Dessa faller utanför ramen för denna redovisning, men är samtidigt viktiga eftersom de bidrar till hur och i vilken utsträckning lärare och skolpersonal känner till RMS.

På Sundsbroskolan var det elevrådet och mobbningsjouren som önskade anordna temadagar om demokrati och tolerans efter all uppståndelse med den uppmärksammade mobbningssituationen. Med hjälp av Elevrådets vuxenstöd, som hade deltagit vid internatet som RMS ordnade i augusti 2007, fick elevrådet kontakt med RMS. Det ledde till två utbildningsdagar och enligt de intervjuade uppfattades dessa som mycket positiva.

På Örtagårdsskolan är det framförallt skolans lärarbibliotekarie som har haft projekt tillsammans med RMS. Bland annat har ett projekt om barns egenproduktion genomförts och vidare har ett studiebesök gjorts till Rinkeby i Stockholm tillsammans med två svensklärare från Sundsbroskolan.

Incitament för partnerskap

Vad är då bakgrunden till att RMS kom in i arbetet med utvecklingsdialog mellan de två skolorna? Och vilka behov var det som gjorde att valet föll på ”Mångfaldspaketet”?

RMS kom in i arbetet vid Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan genom MSU:s mångfaldsdialog. Skolledare och RMS bestämde gemensamt att satsa på ”Attityder i skolan”, det som i denna rapport benämns ”mångfaldspaketet”. Det fanns då sedan 1999 ett existerande samarbete skolorna emellan eftersom de var partnerskolor inom kommunen och nu såg man en chans att utveckla det. Det primära värdegrundsarbetet riktade sig till eleverna och bestod bland annat i att låta eleverna i årskurs sex vid de båda skolorna träffats genom arrangemang med Drömmarnas hus och Etniska relationer. Dessa är tematiska kunskapscentra som är skilda från RMS.

Rektor på Sundsbro skolan beskriver att RMS blev en viktig draghjälp i detta samarbete. Innehållet i vad dessa två skolor skulle arbeta med var ju mångfald och värdegrund men exakt vad bestämde rektorerna i samarbete med RMS.

Rektorn på Örtagårdsskolan lägger när vi intervjuar henne till ytterligare en viktig aspekt på varför man under 2007 med RMS hjälp satsade på kompetensutveckling av skolpersonal. Anledningen var att första året i utvecklingsdialogen inte hade gått så bra som de hade hoppats. Eleverna i årskurs sex på de båda skolorna hade träffats, men det hade varit väldigt trögt och inte så positivt på grund av att de vuxna var motvilliga. Rektorena såg därför kompetensutveckling för de vuxna som en viktig lösning och satsade på att sätta igång det genom ett gemensamt internat arrangerat av RMS som sedan skulle följas upp av samtal på skolorna med målet är att komma fram till en gemensam "Arbetsplan för skolornas praktiska arbete med demokratiska grundvärderingar" (Malmö stad, 2006/2007c. Bilaga 1).

Örtagårdsskolan skriver också i kvalitetsredovisningen fram samarbetet med Sundsbro skolan och RMS tydligare än Sundsbro skolan gör och definierar också där behovet av värdegrundsarbete.

Trots det (ett antal angivna insatser, vår anmärkning) efterfrågar personalen fler föreläsningar och vill ha bättre kunskaper om elevernas kulturer. Det som sker i omvärlden påverkar oss direkt i vår vardag och måste hanteras i det dagliga mötet med elever och föräldrar (Malmö stad, 2006/2007c, s. 19).

Bland personalen på Örtagårdsskolan finns således enligt rektor ett uttalat behov av att få bättre kunskaper om kulturell mångfald. I intervjun med skolpersonal på Sundsbro skolan och Örtagårdsskolan så menar samtliga att ingen annan än rektor har varit inblandad i dialogen med RMS och i beslut om vad man skulle ha för kompetensutbildning vid internatet och under året. Det är ingen som har något att invända emot det. Däremot har de en hel del synpunkter på vad de skulle vilja ha, vilka behov som finns och hur dessa borde tillgodoses.

Sammanfattningsvis kan man säga att MSU:s dialogutvecklingsprojekt samt RMS som fanns på plats i Malmö kom att bli viktiga incitament för att driva på arbetet med partnerskap mellan skolorna. Gemensamt bestämde man sig för att temat skulle vara mångfald och värdegrund och det kändes som rätt i tiden att arbeta med en handlingsplan

för mångfald över stadsdelsgränserna. Incitamenten bestod av såväl ekonomiska resurser som stöd till idéer och innehåll. På frågan om det finns andra alternativ än att vända sig till RMS så blir svaret från båda skolorna att det gör det. Örtagårdsskolans rektor understryker att ”duktiga tanter och gubbar som kan göra intressanta föreläsningar är inte så svårt att hitta, det svåra är att finansiera dem”. Dessutom har samarbetet med RMS varit ”jättekul”. Sundsbroskolans biträdande rektor beskriver samarbetet som ”Tacknämligt” och att det kanske finns andra alternativ men att RMS har kompetent personal, är bra på att marknadsföra sig och utgör en hjälpande hand genom hela planeringen av internatet och uppföljningen.

Sätta snurr på värdegrundsfrågor

Paketet *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* planerades och förverkligades i samarbete mellan RMS och rektorerna på Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan. Rektorerna kan redogöra för vad de utgick från för behov. Viktigt är den orsak rektorn för Örtagårdsskolan angav att arbetet med eleverna gick trögt på grund av de vuxna och att kompetensutvecklingen skulle öka förståelsen för vikten av mångfald och utbyte mellan skolor i kommunen. Den allmänna attityden är att värdegrundsfrågor är viktiga och att man har i uppdrag att ta fram likabehandlingsplaner samt att arbeta interkulturellt enligt Malmös lokala skolplan. Enligt rektorerna/biträdande rektor har RMS genom sin verksamhet ”satt snurr” på frågorna och gett dem dignitet.

Inspirerande budskap men lite verkstad

Om vi då fokuserar mångfaldspaketet från internatet i augusti 2007 då deltagarna fyllde i enkäterna till det möte vi hade med några av dem åtta månader senare. Vad har deltagarna för uppfattning om kompetensutvecklingen?

Från Sundsbroskolan svarade 34 personer och alla svarade på nästan alla frågorna och skrev även omfattande skriftliga kommentarer som finns sammanställda. Utförligheten i svaren tyder på stort engagemang. De svarande tillhör sammanlagt åtta olika personalkategorier: lärare, specialpedagog, vaktmästare, rektor, kurator, assistent,

skolsköterska och städare. Denna bredd är viktig att understryka eftersom det fortsatta arbetet under terminen endast omfattade de som ingår i arbetslag.

Av de svarande är 20 kvinnor och 14 män. Bland de kortfattade beskrivningar som de svarande har gjort av hur de uppfattat innehållet i utbildningen och vad de lärt sig finns följande:

Dag ett – öppnat upp mitt sinne för att skapa ett VI, försöka bygga broar mellan skolor och stadsdelar. Lärt mig att planera lektioner i liten grupp.

En hel del värdegrundsrelaterad repetition som tenderar att gå för mycket på ytan, genom föreläsningar där man inte aktiveras och får tillfälle att utbyta erfarenheter i så hög mån som man skulle vilja. Jag har inte lärt mig särskilt mycket nytt eftersom det saknas mer konkret förankring, t ex mer casebaserad fortbildning, problemlösning. Det sker inget riktigt möte med den andra skolan. OBS! Undantaget sista passet med Så Sant då vi producerade egna lektioner. Där tar vi vara på pedagogernas kompetens och lyfter ”allt”.

Delen som X och Y höll i: Innehållet: Mycket bra och givande. Hänvisningar till forskning och litteratur. KVALITET! Upplägget: Hälsovådligt. För mycket stillasittande –”operation korvstoppning”. Zs del och PPT: Det kändes kränkande med denna *ytliga* genomgång. Hela salen var full av otroligt kompetenta personer som undervisat om och jobbat med dessa frågor under lång tid. Ingen forskningsanknytning, ingen litteraturhänvisning. Konceptet bra men man måste veta mottagarens kompetens. (X och Y är föreläsarna till *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*, Z föreläste om *Management av skolklimat*. Vår anmärkning samt val av bokstav istället för namn).

Betyget för de olika programinslagen var mycket högt till föreläsningen *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*, ganska högt till momenten av grupparbete, diskussion och reflektion medan föreläsningen *Management av skolklimat* fick lägre betyg.

Beträffande tiden som stod till förfogande så beror det på vilket programinslag det gällde. Helhetsintrycket är att man kommer att ha stor nytta (47,1%) av det man fått under de två dagarna. Få ser mycket stor nytta (5,9 %) och ganska många ser begränsad nytta (23,5 %).

Beträffande enkätsvaren och särskilt orden som man fick kryssa för i fråga sju (se bilaga 2) kommer vi att analysera dem närmare under jämförelsen mellan alla tre

skolorna i avsnittet "Skolornas utvärdering av kompetensutvecklingen". Här räcker det att konstatera att de positiva omdömena dominerar, men att det finns en intressant spridning från segt till perspektivvidgande hos en och samma person.

I sin bedömning av hur man uppfattade internatet visar personalen vid Sundsbroskolan att de uppskattade föreläsningen *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* i hög grad. I sina kommentarer framhäver de den höga teoretiska nivån och att de också ser nyttan av sådana föreläsningar som inspirerande och inte minst för den personliga utvecklingen.

Åtta månader senare när vi intervjuar en grupp om fyra personer vid Sundsbroskolan finns känslan kvar av att det var inspirerande. Det man är mest kritisk till i efterhand på Sundsbroskolan är att det förvisso var underhållande och inspirerande med föreläsningar men samtidigt för passivt. "Mycket snack och liten verkstad", säger en av de intervjuade. Samma person hade velat att man satte igång processer där medarbetarna själva var mer delaktiga. De diskuterar också vikten av "timing". Vid ett internat inför terminsstarten finns det så mycket annat man måste göra så att minsta lilla motstånd gör att man tröttnar. Det kan vara en av anledningarna till att *Management av skolklimat* bemöttes så negativt. Det hamnade på fel nivå och hade behövt konkretiseras. "Energi går åt utan att det händer något", säger en intervjuad person.

Personalen vittnar också om hur svårt det kan vara att hinna med att ta till sig kompetensutbildning i en intensiv vardag. Exempelvis kom föreläsarna till *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* till skolan ett par gånger och de fick arbeta med gruppövningar och det tyckte de var bra men också svårt. Att lyssna på en föreläsning när man har jobbat hela dagen och är trött och sedan att engagera sig i gruppövningar när huvudet är fullt av andra saker som måste ordnas kändes betungande ansåg de.

Uppföljningen av internatets föreläsning om *Management av skolklimat* gjordes genom "reflektionssamtal" på Sundsbroskolan och dessa mottogs av lärarlagen på olika sätt. De vi intervjuar tyckte om det, men berättar att andra arbetslag upplevde att det inte gav något. Framför allt föll det på grund av två orsaker. Den första var att kvinnan som höll i samtalen inte kunde fortsätta vilket de vi intervjuar tror hade varit givande. Den andra orsaken var att man i arbetslagen skulle ta fram förslag på problem och lösningar

och att rektorerna skulle ge respons på det. Skolledningen har enligt de vi intervjuade inte givit någon sådan.

Viktigt är också att det är enbart lärarna som tagit del av de uppföljande insatserna efter internatet. Vaktmästare och städare/städerskor exempelvis deltog enbart i internatet.

Mer samvaro – mindre budskap

Från Örtagårdsskolan svarade 35 personer som representerade tio personalkategorier: lärare, specialpedagog, bibliotekarie, kurator, Studie- och yrkesvägledare, skolsköterska, socialpedagog, skolsekreterare, skolvärdinna och IT-administratör. Av de som besvarat enkäten är 23 kvinnor och 12 är män.

I svaret på fråga ett, om hur man uppfattade dagarnas innehåll och vad man hade lärt sig, skrevs bland annat följande:

Bra innehåll. Väldigt mycket teori. Hade uppskattat fler gruppdiskussioner och jag förväntade mig att innehållet skulle bestå mer av egna erfarenheter och praktik.

Jag har inte lärt mig särskilt mycket för det mesta är självklart för mig. Det var bra att höra andras tankar och funderingar om hur vi ska uppnå ”vi”känslan. Det är viktigt att vi är eniga om att ”vi”känslan måste utvecklas och prioriteras.

Tycker att första dagen var intressant, bra föreläsning. Bra att jobba i tvärgrupper från de olika skolorna. Bra att åka iväg, blanda nytta med nöje. Har lärt mig att vi har ganska lika situationer, men ändå olika upptagningsområden där vi jobbar.

I bedömningarna följer man Sundsbroskolan men är något mer tveksam och återhållsam med att kryssa för alternativet mycket bra. Föreläsningen *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* hamnar på samma ”bra” som grupparbetet och utrymmet för diskussion och reflektion. *Management av skolklimat* får något sämre betyg. Beträffande nyttan bedömdes den av Örtagård som begränsad (57,1 %) snarare än stor (34,3 %). Endast 2,9 % ansåg att de hade mycket stor nytta av kompetensutvecklingsdagarna. Örtagårdsskolans personal var därmed mindre benägen att se kompetensutvecklingen som nyttig än Sundsbroskolans personal. Även deras kommentarer om vad de

uppskattade mest respektive minst skiljer sig från Sundsbroskolan (*se fråga 8 och 9 i Bilaga 1, enkät Sundsbro och Örtagård*). Medan Sundsbrosskolans personal nämner föreläsningarna uppskattar Örtagårdsskolans personal framför allt gruppdiskussionerna och samvaron med de andra kollegorna. Minst uppskattade de upplägget med långa föreläsningar och lokalernas dåliga luft. Sammanfattningsvis var Örtagårdsskolans personal mindre kritiska till *Management av skolklimat* än Sundsbroskolans personal och samtidigt mindre lyriska över föreläsningen *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*. Örtagårdspersonalen ger inte så många förslag på vad de skulle vilja ha kompetensutveckling om inom temat mångfald i framtiden. Samverkan med föräldrar finns dock även här.

Fokus för de olika skolorna var därför lite olika, Sundsbroskolan tyckte sig få stor stimulans genom föreläsningar och det innehåll RMS tillhandahöll. Örtagårdsskolan tyckte sig få mest input genom samtalen med kollegor på båda skolorna och uppskattade därför RMS arrangemang av internatet med mat och lokaler snarare än innehållet.

I den efterföljande intervjun med fokusgruppen på Örtagårdsskolan åtta månader senare understryker de också att syftet med internatet var samvaron med den andra skolan. Innehållet var alltså underordnat. Spontant och på skämt blir svaret på vad de minns av internatet ”gott vin”. De vi intervjuar på Örtagårdsskolan har i övrigt inte särskilt mycket att säga om internatet och RMS insatser.

Personalen talar istället om skolans situation och framhäver behovet för eleverna att få bli en del i Malmö, att får träffa och lära känna barn runt om i staden och att det viktigaste är kanske att få ”den andra sidan att vilja mötas”. Etniskt segregerade områden som Limhamn anses vara i större behov av mångfaldsarbete än de själva på Örtagårdsskolan som lever med mångfalden. Samtidigt är de medvetna om att man måste börja någonstans. Så om en av de intervjuade trycker på att behovet främst finns bland barnen och de unga och att satsningarna borde göras på dem så menar en annan att utbytet vuxna emellan är mycket viktigt. Samma person menar dock att det inte finns några möjligheter till utbyte eller gemenskap utifrån insatser i stil med internatet. Det är meningslöst att sitta och lyssna på föreläsningar och beträffande umgänget så höll sig skolorna för sig själva. Mingel under tvång och praktiskt arbete av något slag hade gett

bättre förutsättningar för att knyta kontakter över skolgränserna. ”Vi kunde lika gärna ha haft två parallella internat”, avslutar denna person.

Förändring för måluppfyllelse

Biträdande rektor och rektor på Sundsbroskolan liksom rektor på Örtagårdsskolan är mycket nöjda med RMS insatser av flera skäl. För det första tycker de att de paket de erbjudits har haft ett bra innehåll. Med utgångspunkt i internatet kan man säga att *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* liksom de efterföljande mötena ute på skolorna har varit ”suveräna”, enligt Sundsbroskolans rektor. Föreläsarna beskrivs av rektorerna som goda föreläsare, som håller hög teoretisk nivå men som också kan förankra och konkretisera. De står för utmanande idéer framför allt för att de tvingar var och en som lyssnar att konfronteras med sig själv och sina egna fördomar om hur man är, hur andra är och hur samhället bör vara. De anser att det är svårt att svara på frågan om det leder till förändring och omprövning av rådande förhållanden och därmed leder till högre måluppfyllelse. Men rektorerna är övertygade om att det är utvecklande, att det skapar en vinna – vinna situation och ger möjlighet till gemensamma referensramar vilket gynnar jämlika relationer och dialog.

Vinna – vinna situation

Sundsbroskolans rektor förklarar att från början handlade dialogutvecklingsprojektet om att de skolor som hade lågt betygssnitt skulle få stöd. Men inom ramen för det projekt som Örtagårdsskolan och Sundsbroskolan har, har MSU beviljat medel även till Sundsbroskolan. Det har skapat förutsättning för en vinna-vinna situation och ömsesidighet skolorna emellan genom att skolutveckling i mångfalds- och värdegrundsfrågor blir båda skolornas angelägenhet. Skolutvecklingsmyndigheten och RMS markerar på så vis att ”vi tillsammans har ansvar för integrering”, säger rektorn. Rektorn konstaterar också att beträffande skolutveckling är det inte Örtagårdsskolan som brister utan det är snarare Sundsbroskolan och det har de nu fått möjlighet att ändra på. Rektorn understryker härmed ett viktigt perspektivskifte i synen på problemet. Det är inte

skolor som presterar låga betyg som äger problemet eller brister i skolutveckling – det är en gemensam fråga för hela kommunen och skolutveckling generellt. Plus att i det arbetet kanske Sundsbroskolan faktiskt har mer att lära än vad Örtagårdsskolan har. Samarbetet har således gett upphov till att synen på vem som behöver vem och vem som är segregerad förskjutits.

Gemensam referensram

Örtagårdsskolans rektor understryker flera gånger att oavsett hur lyckade RMS olika insatser har varit så har RMS satt snurr på frågorna om mångfald i Malmö. Hon är också övertygad om att det långsiktigt stärker möjligheterna att förhålla sig till interkulturella frågor och värdegrundsfrågor. Hon har själv i medarbetarsamtal och personalmöten plockat upp begrepp från *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*, till exempel uttrycket ”Det autentiska jaget”. Det är om inte annat viktigt att skapa en gemensam referensram inom vilken man vet att man talar om samma sak, säger hon.

Sammanfattning – skilda villkor för partnerskap

”Vi lever mitt i mångfalden”, säger en av de intervjuade på Örtagårdsskolan. Det gör man inte på Sundsbroskolan, alltså behöver de detta mer än vi, enas de intervjuade om. Rektorn på Örtagårdsskolan berättar om problemet med att skolan ”dräneras på duktiga elever”, de söker sig någon annanstans. Hon beskriver också gentrifieringsprocesser där de som har resurser lämnar Rosengård och Örtagårdsskolan.

Örtagårdsskolans intervjuade personal uttrycker en frustration över att eleverna där inte ses och inte ser sig själva som en del av Malmö. För att vända på det behöver ”de andra” bjuda till. De intervjuade är medvetna om och talar utifrån metaforen om att stå utanför och att vara inne i ett samhälle. Deras elever står utanför. Deras elever har till 99 % en etnisk bakgrund och 1 % är svenska. För att komma in behöver de veta/lära sig det svenska och accepteras av svenskarna. Makten ligger alltså hos ”de andra” och majoritetssamhället.

På Örtagårdsskolan finns således en uppfattning om hur man kan stå innanför och utanför i ett samhälle (jfr Azar, 2005, s. 159). Personalen erkänner betydelsen av under- och överläge och hur det är att befinna sig i underläget, att vara den som definieras och många gånger svartmålas som gangsterskola till exempel. I detta fall finns en tro på assimilering, att barnen ska in i det svenska samhället, men man erkänner samtidigt betydelsen av kulturella skillnader och skilda maktförhållanden, vilket ger möjlighet att rucka på båda. Någonstans efterlyser de att man snarare bör få majoriteten, de som utgör normen och svenskheten, att förändra sig än att deras barn ska anpassa sig rakt av.

På Sundsbroskolan är diskussionen något annorlunda eftersom man menar sig leva med ett "välfungerande" samhälle och skola. Limhamn är väldigt segregerat, konstaterar medarbetarna på Sundsbroskolan samtidigt, tvärtemot de styrdokument vi tittat på. De beskriver också att skolan domineras av elever från välbeställda familjer, men att god ekonomi inte betyder att det inte finns sociala problem.

Sundsbroskolans rektor betonar flera gånger hur viktigt det är med en jämbördig, ömsesidig relation. Det handlar inte om att Sundsbroskolan tar sig an Örtagårdsskolan. Det handlar om att ta sig förbi frågor om olikhet och skilda behov och att istället se likheterna och att man arbetar mot samma mål. En viktig aspekt är därför enligt rektor att RMS är en resurs som även Sundsbroskolan kan nyttja samt att MSU också beviljar medel till dem. Det är ett ståndpunktstagande som understryker att mångfaldsarbetet angår *alla*, inte enbart de skolor som ligger i områden som betecknas som mångfaldsområden eller segregerade områden i MSU:s eller Malmö stads handlingsplaner (MSU, Dnr 2005:177; Malmö stad, 2004a).

Rektorn säger också att det som verkligen är positivt med RMS är elevperspektivet, där aktiviteterna vänder sig till elever. Samtidigt vittnar både hon och de intervjuade medarbetarna om att det inte finns samma ömsesidighet elevgrupperna emellan. Det är Örtagårdseleverna som frågar efter Sundsbroeleverna. Sundsbrobarnen har, enligt henne, svårt att se vinsterna.

Sundsbroskolan uttrycker en medvetenhet om skillnader mellan områdena och att de bedriver verksamhet på skilda villkor. Men de tar inte steget fullt ut och resonerar kring betydelsen av makt och exkluderingsmekanismer utan nöjer sig med att om bara medel fördelas lika så ska ömsesidigheten uppstå av sig självt. Detta eftersom det ytterst handlar

om två skolor som står inför lika frågeställningar och problem och som kan lösa dem på lika sätt genom att nå fram till en gemensam mångfalds/handlingsplan. Ytterst strävar de mot samma mål. Sundsbroskolans inställning skulle kunna betecknas som en form av universalism – allas lika värde, likhet.

Att ge verktyg för att ifrågasätta rådande förhållanden är uppenbarligen en del i uppdraget för RMS genom MSU:s formulering om att i ”dialogen utmana föreställningar, attityder och arbetssätt med utgångspunkt i kunskap från forskning och beprövad erfarenhet” (MSU, Dnr 2005:177).¹⁷

Enkät- och intervjuvar visar att en del av skolpersonalen känner sig utmanade och har fått vidgade perspektiv. Ett betydande antal av skolpersonalen anser dock att det inte tillför så mycket nytt¹⁸. Dialogen har med andra ord för dessa inte utmanat rådande föreställningar, attityder och arbetssätt. Variationen i svaren indikerar därmed att en större mångfald, fler perspektiv och mer utmaningar i utbildningen kunde vara önskvärd. Eftersom de flesta ändå är nöjda med innehållet så som det ser ut idag så är det kompletterande utbildning, i form av exempelvis etablerade forskare inom fältet som företräder olika och/eller konkurrerande perspektiv, eller som presenterar mer konkreta och tillämpbara teorier baserade på egna studier och inte ersättning som skulle kunna föra kompetensutvecklingen ytterligare ett steg framåt. Med det avser vi främst att glappet mellan innehåll och ändamålsenlighet utifrån de bedömningar som skolpersonalen gjort i enkäter och intervjuer kunde minskas.

¹⁷ I analysen i denna sammanfattning kommer skillnaden mellan att vilja stötta för att förändra och rucka för att förändra fram. Det första, att stötta, kan Sundsbroskolans hållning vara exempel på. Utifrån Nancy Frasers teorier om erkännande och omfördelning i *Justice Interruptus* (1997) skulle man kunna säga att Sundsbroskolans rektor uttrycker en förståelse för skilda villkor och att de bör vara utgångspunkt för vidare arbete med målet att nå lika villkor. Grunden för lika villkor är dock att ”alla ytterst är lika” och kan man bara hitta former för att bortse från det vi uppfattar som olikheter så uppnås jämlikhet. Målet med partnerskapet blir således inte att ifrågasätta skillnaderna i sig och vad som ligger bakom dem utan snarare att bekräfta att skillnaderna finns men att man med resursfördelning (att stötta) kan utplåna dem. Örtagårdsskolans personal uttrycker däremot en hållning som mer handlar om att rucka för att förändra och att faktiskt ifrågasätta skillnaderna genom att markera att det finns ett över- och underläge i relationen mellan Örtagårdsbarnen och barn i exempelvis Limhamn, där de senare aldrig ifrågasätts, har goda studieresultat och tillhör normen. De är inne på att istället för att stötta dem som är i underläge med värdegrundsarbete är det de som är i överordnad position som behöver den typen av kompetensutveckling. Däremot ifrågasätter Örtagårdsskolans personal inte att slutmålet bör vara att örtagårdsbarnen assimileras till ”samhället” snarare än att grundläggande värden i samhället bör omvärderas.

¹⁸ Det sistnämnda synsättet framkom främst vid intervjuerna när de fick tillfälle att problematisera det de tagit del av.

Gränsöverskridande förflyttningar

Den här fallstudien har sin upprinnelse i den laddade situation som uppstod i samband med att elever från bostadsområdet Kroksbäck skulle flyttas till en annan skola, Linnéskolan, i stadsdelen Limhamn/Bunkeflo. Nedan redovisas de frågeställningar som ligger till grund för denna fallstudie:

- Vilken är bakgrunden till RMS insatser vid Linnéskolan?
- Vilket innehåll/vilka moment har RMS insatser för värdegrundsarbetet vid Linnéskolan?
- Hur har deltagarna vid Linnéskolan mottagit innehållet och olika moment i kompetensutvecklingen inom området värdegrunds- och mångfaldsfrågor?
- Vems behov tillgodoser insatserna och vad kan man i nuläget säga om satsningarnas nytta och ändamålsenlighet?

För att beskriva bakgrunden till RMS insatser vid Linnéskolan beskrivs nedan hur elevflytten beskrevs och kommenterades i media samt hur den mediala bevakningen uppfattades av personalen på skolan.¹⁹

Välkommen till Limhamn

Anledningen till flytten av elever från Kroksbäck till Linnéskolan är främst att skolan i Kroksbäck ska byggas om. Men enligt stadsdelschef Bo Sjöström är integrationen ett minst lika viktigt skäl (Bergström, 2007, 9 mars, Sydsvenska Dagbladet). Beslutet²⁰ fattades snabbt under våren 2007 och det möttes av blandade reaktioner. Sammanlagt handlade det om cirka 120 barn, varav ett 50-tal som till hösten skulle börja i skolår 6 och 7 skulle flytta till Linnéskolan.

¹⁹ I detta avsnitt *Gränsöverskridande förflyttningar* utgår vi förutom från annat refererat material från intervjuerna med rektor på Linnéskolan och med fokusgruppen på Linnéskolan (se under Personlig kommunikation i referenslistan).

²⁰ Beslutet eller snarare besluten fattades av olika instanser. Politikerna i Hyllie stadsdelsfullmäktige sa ja till ombyggnadsplanerna för Kroksbäcksskolan. Det är emellertid inte statsdelsfullmäktige som bestämmer var eleverna ska vara under tiden som skolan byggs om, utan det avgör skolorna och stadsdelens tjänstemän. Förslaget till ombyggnader och stängningar av grundskolelokaler gick även igenom i kommunstyrelsen utan invändningar, men de borgerliga partierna reserverade sig mot att besluten ska fattas i stadsdelsfullmäktige (Bergström, 2007, 9 mars, Sydsvenska Dagbladet).

Bland lärarna på Kroksbäck fanns oro för övertalighet, eftersom inte alla kunde följa med till de nya skolorna (ibid). Utöver ovannämnda skäl är det också ett faktum att det finns för mycket och icke ändamålsenliga skollokaler i Malmö.

Föräldrarna vid Kroksbäck respektive Linnéskolan informerades först vid två olika föräldramöten. Reaktionerna vid Linnéskolan fick snabbt stora rubriker i tidningarna. I Sydsvenska dagbladet är rubriken efter föräldramötet på Linnéskolan följande: "Hätskt på föräldramöte" (Björnmark, 2007, 24 mars, Sydsvenska dagbladet) och i artikeln som följer kan man läsa att stämningen på mötet två dagar tidigare varit tråkig och hätsk. Vid detta föräldramöte fanns inga föräldrar från Kroksbäck med. Av artikeln framgår det att man vid mötet uttryckt oro för försämrad utbildning, sociala skillnader och frustration över att allt gått så fort samt att föräldrarna blivit dåligt informerade. Enligt utbildningschefen Mats Bååth skulle dock resurser följa med från Kroksbäck. I artikeln ger även någon förälder uttryck för att hon inte tycker om att barnen från Kroksbäck omnämns som problem (ibid).

Även föräldramötet med Kroksbäcksföräldrarna fick rubriker i tidningen. Här är det föräldrarnas oro att skicka barnen till Linnéskolan som är i fokus. Man har hört talas om tongångarna vid det andra föräldramötet och budskapet att man inte vill ha invandrabarn på Linnéskolan har nått dem. Vidare känner vissa föräldrar oro för att barnen måste åka buss till skolan. Ytterligare andra är positiva till flytten och menar att det är bra för barnen att få svenska kamrater (Björnmark, 2007, 26 mars, Sydsvenska dagbladet).

Några veckor senare hålls ett nytt möte där föräldrar och barn från både Linnéskolan och Kroksbäcksskolan är närvarande. Detta möte uppmärksammas av riksmedierna och Expressen har en artikel som rapporterar att det nu är en annan ton och att barnen från Kroksbäck nu är välkomna till skolan och att föräldrarna i Limhamn inte vill bli förknippade med dem som uttryckt sig nedvärderande (Herkel, 2007, 12 april, Expressen).

Flytten av eleverna från Kroksbäck till Limhamn är inte det enda som skapar turbulens på Linnéskolan. Samtidigt startar även en friskola, Sveaskolan, i Limhamn. Skolan har så kallad naturprofil, men om det är den som lockar mest eller om det är ett bortval av Linnéskolan diskuteras i media. Ett 50-tal barn har av föräldrarna placerats på Sveaskolan istället för Linnéskolan och istället för expansion måste organisationen på

skolan ses över igen (Anjou, 2007, 5 juni, Sydsvenska dagbladet; Rydén & Ljungberg, 2008, 2 januari, Sydsvenska dagbladet; Sveriges Radio, 2007a).

Under våren 2007 förbereds för den nya skolsituationen och bland annat har man ordnat relationsbyggande aktiviteter för eleverna. På båda skolorna har man utsett så kallade ambassadörer och dessa femton elever har under två halvdagar under ledning av personal från Etniska relationer, i samarbete med RMS inom ramen för ”Attityder i skolan”, fått lära känna varandra (Stadsdelstidningen Limhamn Bunkeflo nr 2, juni 2007, s. 8).

Sveriges Radio (P1) gör också en miniserie om två delar under rubriken ”Välkommen till Limhamn”. Programmen sänds under juni månad och fokuserar på det segregerade Malmö – att det tar bara tio minuter med buss från Kroksbäck till Limhamn, men att det finns andra avstånd som är mycket större. Beslutet att eleverna får åka buss till Limhamn rubriceras som ”ett socialt skolexperiment”. Föräldrar, elever, tjänstemän, rektorer och boende får komma till tals i programmen. Rädslor, framför allt de vuxnas, från båda sidor verbaliseras och mycket går att ”höra mellan raderna” som till exempel att integration i princip är bra så länge det inte berör de egna barnen. En förälder som satt sitt barn i kö till Sveaskolan uttrycker att ”Det behövs ju göras något, jätteviktigt, men jag har en liten kille och jag vill inte att han ska experimenteras med” (Sveriges Radio, 2007, del 1). En pappa från Kroksbäck uttrycker att det är viktigt att barnen blandas, men uttrycker också en oro: ”Det är farligt för mina barn att dom säger Välkomna och sen de pratar bakom ryggen att dom inte är glad och dom är irriterade. Det är inte bra så” (Sveriges Radio, 2007b).

Stadsdelschef Bo Sjöström uttrycker också han oro för eleverna från Kroksbäck:

Det kan vara så att en del av våra barn inte kan få det stödet man kanske behöver hemma. Man kanske har mycket mer läxor vilket gör det komplicerat för våra elever att hantera dem på hemmaplan. Den typen av svårigheter kanske gör att våra elever riskerar i varje fall att hamna i ett skolutanförskap (Sveriges Radio, 2007b).

Mats Bååth som är utbildningschef i stadsdelen Limhamn/Bunkeflo menar att man kommer att göra vad man kan för att möta de nya elevernas behov: ”Det är klart att vi kommer att möta behov hos elever som vi inte är vana vid på Linnéskolan. Vi måste se

till att alla pedagoger blir språkutvecklare till exempel” (Sveriges Radio, 2007, del 1). Han ser en risk att det kommer att bli en del bråk, men anser att man har modeller för att hantera den typen av problematik: ”Det kommer inte att bli någon Sörgårdsidyll, men det har vi ju inte någonstans” (Sveriges Radio, 2007a).

Även barnen har olika mer eller mindre fördomsfulla bilder av varandra. Det man känner till om varandras stadsdelar är stereotypiskt. Bilder som elever på Linnéskolan har av Kroksbäck är till exempel att ”Ibland är det mycket bråk” (Sveriges Radio, 2007a) och att det bara bor utlänningar där. En tjej som själv aldrig varit i området säger ”Malmös getto, typ” (Sveriges Radio, 2007a) och uppfattningen bygger på uppgifter från andra. Också eleverna från Kroksbäck har bilder av Limhamn som inte bygger på egna erfarenheter, som till exempel att ”Jag har hört att kanske några elever är lite snobbiga bara för att dom är rika” (Sveriges Radio, 2007b). Viktigast är dock att många ger uttryck för att de kanske inte är välkomna för att de är invandrare och att det inte är lätt att komma från ett område med dåligt rykte: ”När jag säger att jag bor i Kroksbäck och går i Kroksbäcksskolan så börjar de titta snett på mig och så. Ibland brukar deras föräldrar säga att du får inte leka med hon bara för att hon bor i dåligt område och hon är invandrare” (Sveriges Radio, 2007b).

Av programmen framgår det att eleverna inte är särskilt oroliga inför hösten, utan tror att det kommer att gå bra. De menar också att föräldrarna överreagerat – ”Varför frågar aldrig föräldrarna barnen hur dom vill ha det – det är ju ändå barnen som ska gå på samma skola och inte föräldrarna”, säger en elev på Linnéskolan (Sveriges Radio, 2007a). En elev från Kroksbäck uttrycker sig så här: ”Om vi kan bli vänner med dom så kanske dom slutar hata invandrare” (Sveriges Radio, 2007b).

I det första programmet intervjuas också Mikael Bergstrand, som är författare och krönikör, och hans bild av Limhamn är att stadsdelen är en stad i staden och där invånarna inte gärna beblandar sig med andra människor. Han uttrycker att det finns en rädsla för det annorlunda. Inte minst finns en misstänksamhet mot invandrare, men att det är ingenting som man kan uttrycka direkt eftersom det inte är politiskt korrekt om man tillhör den bildade medelklassen. Istället uttrycker man sig i andra termer: ”Jag tycker man väver in det. Man vävde in det i en massa pedagogiska förklaringsmodeller. Hur

viktigt det var att man värnar sina barn och deras skolgång. Men det visade sig att skolan skulle få mer resurser” (Sveriges Radio, 2007a).

Mikael Bergstrand och andra berättar också om att man i Limhamn är rädd för kriminalitet och i programmet får man höra om att det under flera år florerat rykten om att rånarligor med invandrarkillar i Limhamn. Under 2006 gick ett 25-tal Limhamnspappor samman och bildade ett medborgargarde under namnet ”Arga pappor” och utrustade sig med golfklubbor. Detta trots att det endast anmälades 12 personrån i hela Limhamn, den lägsta siffran i hela Malmö. Det hela slutade med att polisen anmälde papporna efter att de gett sig på ett gäng oskyldiga killar och dessutom tagit stryppgrepp på dem. I programmet framkommer det att många förknippar invandrare och Kroksbäck med kriminalitet (Sveriges Radio, 2007a).

Under hösten, när eleverna från Kroksbäck finns på plats på Linnéskolan, är rapporteringen inte på något sätt lika intensiv. Under rubriken ”Elevflytten från Kroksbäck gick bra” (Fürstenberg, 2007, 28 augusti, Sydsvenska dagbladet) konstaterar media efter en dryg skolvecka att det hela har gått bra. Eleverna från Kroksbäck är nöjda och eleverna på Linnéskolan uttrycker åtminstone inte öppet att de är negativa till den nya elevgruppen. Samtidigt framgår det att ett antal etniskt svenska elever lämnat skolan och rykten går om att alla elever inte är lika välkomna på skolan (ibid).

Övrig rapportering från skolan under hösten handlar mycket om att skolans rektor får utmärkelser för sitt integrationsarbete vid skolan. Dels får han Malmö stads Mångfalds och integrationspris, dels ett pris från Rektorsakademien (Anjou, 2007, 7 november, Sydsvenska dagbladet; Anjou, 2007, 19 december, Sydsvenska dagbladet; Stadsdelstidningen Limhamn Bunkeflo Nr 1, 2008, s.16). En annan nyhet med positiva förtecken är skolavslutningen med Timbuktu som rektorn menar är en företeelse för att skapa vi-känsla (Anjou, 2007, 30 december, Sydsvenska dagbladet).

Under våren 2008 är den mediala bevakningen i det närmaste obefintlig, men Skånska Dagbladets bilaga Gringo gör en uppföljande intervju med rektor på Linnéskolan. Av intervjun att döma välkomnas inte alltid eleverna från Kroksbäck: ”Så fort något snattas i närbutiken ICA Malmborgs pekar man ut ungar med invandrarbakgrund /.../ Vi har inte fått fler rån eller rensade omklädningsrum nu än vad

vi hade tidigare då det inte gick barn från Kroksbäck här” säger rektor (Gringo Nr 2, 2008, s. 25).

Personalens reaktioner på den massmediala uppmärksamheten

Enligt rektor på Linnéskolan var den mediala bevakningen av flytten av eleverna från Kroksbäck till Linnéskolan påfrestande för alla parter. Under våren 2007 var det väldigt mycket och särskilt mycket var det efter det omskrivna föräldramötet och efter en krönika av Mikael Bergstrand i dagspressen. Även när Skolverket hade presenterat de senaste Salsa-resultaten och betygsstatistik blev det stor uppmärksamhet och även rikspressen kom. Tidningarna och andra ville vara där mest hela tiden och lärarna kände att de behövde ro. När det var som värst var det nästan varje dag. I snitt kanske det var ungefär var tredje vecka under våren. Alla mediakontakter gick därför via rektor, som helst inte ville ha med dem att göra. Rektor såg det som särskilt problematiskt att de även gick på personalen i privata sammanhang. Inte heller eleverna lämnades ifred, men rektor försökte stävja det bland annat genom att hänvisa till att alla inte ville visa sitt namn i tidningen.

Den bild som personalen ger av det mediala intresset är att de har goda relationer med media. Den mediala uppmärksamheten kring flytten är bara en del av bevakningen av skolan. Skolan är van vid att finnas med i media i andra sammanhang, som till exempel när man deltar i olika tävlingar och där man varit framgångsrika. Även deltagande i kulturevenemang och EU-projekt ger uppmärksamhet. Man upplever inte heller att media gav dålig bild eller att uppmärksamheten var påfrestande. Möjligen var det lite mycket ibland och ”Det fick mest ett lite löjes skimmer över sig”, säger de.

I följande avsnitt presenteras Linnéskolan, både såsom den beskrivs på skolans hemsida och som den beskrivs av skolpersonal inklusive rektor.

Linnéskolan – anrik skola i förändring

På Linnéskolans hemsida presenteras skolan som en skola där man arbetar i arbetslag och har ett bra arbetsklimat och där eleverna trivs. Värdegrundsarbetet betonas med följande

text: ”Vi sätter elevernas värdegrund och förhållningssätt mot varandra och vuxna, som en av de viktigaste delarna i skolgången” (Linnéskolans hemsida, 2008a). På hemsidan betonas även föräldrasamverkan.

När sedan rektorn har ordet, på hemsidan, är det emellertid delvis andra saker som står i fokus. Samarbetet med föräldrar betonas fortfarande men här blir det tydligt att samarbetet med föräldrar har till syfte att eleverna klarar målen och betyg står i fokus. Det finns även en länk till Skolverket där kursplaner och betygskriterier finns (Linnéskolans hemsida, 2008b). En annan del av hemsidan tar upp skolans ordningsregler (Linnéskolans hemsida, 2008c).

Informationen på Linnéskolans hemsida kan betraktas som en mer officiell beskrivning av skolan. Vilken beskrivning av skolan gör då de som arbetar på den?

Intervjuerna med personalen på de olika skolorna inleddes med att de fick beskriva sin skola. På Linnéskolan inleds beskrivningen med att Linnéskolan är en gammal skola som firat sitt 100 års jubileum. De förändringar som skett är att man gått från att vara en 7-9 skola till att vara en 6-9 skola, men den riktigt stora förändringen är naturligtvis flytten av eleverna från Kroksbäck. Det är tydligt att detta är en händelse som berör skolan på många sätt. ”Det har varit väldigt mycket villabarn från Limhamn här, men nu har det utökats med Kroksbäcksbarn och då har vi fått många med utländsk bakgrund. Så det är det som är det nya”, säger en i personalen. Man beskriver det som en skola som har varit stabil, men nu är det mera i gungning och man har ännu inte hittat de nya vägarna. Den person som framför detta får mothugg av andra som menar att det är inte bara denna förändring som lett till att skolan är mer i gungning. Det har även skett förändringar i lärarkåren och många lärare som jobbat länge har slutat och det kommer nya lärare som är unga och ersätts av vikarier etcetera. Man pratar om generationsskifte och att de nya lärarna inte stannar lika länge som man tidigare gjorde.

Även rektorn lyfter vid intervjun fram att skolan är speciell på det sättet att man fram tills för några år sedan haft väldigt liten omsättning av personal och att de som arbetat på skolan gjort det under många år. På skolan finns personal som jobbat där i mer än 30 år och under sin tid som rektor har han varit med om att avtacka en lärare som varit verksam vid Linnéskolan i 43 år. Detta förhållande menar rektorn har inneburit att det inte förrän under senare tid varit nödvändigt att i någon större utsträckning diskutera vilka regler

eller vilken värdegrund som ska gälla på skolan. ”Man har haft ungefär en gemensam värdegrund från början. Alltså den har funnits där och folk som kommit in i det här har ganska så snabbt acklimatiserat sig till den rådande skolkulturen om man nu får uttrycka det i sådana termer. Aldrig tidigare, aldrig någonsin har man behövt ha gemensamma regler...”, säger rektor. Den kontinuerliga lärarkåren har garanterat att de nya lärarna socialiserats till de regler som alltid gällt på skolan. Nu är det delvis annorlunda och för två sedan hade man ett tvådagarsinternat där man formulerade gemensamma regler.

I Linnéskolans kvalitetsredovisning (Malmö stad, 2006/2007a) från förra läsåret framgår det att skolan varit framgångsrik. Redan den inledande sammanfattningen visar på detta: ”Linnéskolan har under året nått de resultat vi eftersträvade, då vi tidigt annonserat efter ökade resurser för måluppfyllelse. Vi nådde 94%” (Malmö stad 2006/2007a). I den beskrivning som ges av verksamhetens förutsättningar konstateras att stadsdelen Limhamn-Bunkeflo är ”en stadsdel med många studiemotiverade elever som kommer från hem där föräldrarna ger sina barn det stöd och den uppmuntran som behövs för en bra skolgång” (a.a., s. 2).

Om man ser på kvalitetsredovisningen i relation till de av Malmö stad prioriterade områdena framkommer en något förvirrande bild. Inom området språkutveckling (se bilaga 5) svarar man ja på alla frågor om man uppnått effektmålen. Samtidigt verkar det finnas begreppsförvirring. I effektmålen talas om att eleverna ska erbjudas modersmålsundervisning och studiehandledning på sitt modersmål, men i beskrivningen i kvalitetsredovisningen talas det om modersmålsträning (vilket avser förskolan) samt studiestöd som är något annat än studiehandledning. Det är ingen som får det sistnämnda, men det framgår inte om det beror på att de inte behöver det eller inte. Man skriver att elever uppmuntras att få hjälp med sitt modersmål, men vad betyder det?

Avseende det prioriterade området ”Interkulturellt arbete” svarar man också ja på alla frågor om effektmålen uppnåtts, men samtidigt framkommer att det mesta utbytet med andra skolor har skett på skolledarnivå samt på elevnivå i form av en fotbollsmatch. I redovisningen svarar man också ja på frågan: ”Upplever fler elever/barn, oavsett bakgrund, att de har samma möjlighet i förskolan/skolan/fritidshemmet” och lägger till följande kommentar: ”Alla barn, oavsett bakgrund, har samma möjligheter i skolan. Det

har inte med bakgrund att göra hur man lyckas på Linnéskolan” (Malmö stad, 2006/2007a, s. 15). Hur man mätt detta framgår inte.

Sist i kvalitetsredovisningen redovisas de lokalt prioriterade målen och här lyfter man fram att värdegrundsarbete är ett prioriterat område för skolan. Man vill stärka värdegrunden och det gör man genom kill- och tjejgrupper i vilka man arbetar med värderingsövningar. Ett annat inslag är lägerskola tillsammans med Svenska kyrkan samt att man arbetar för att få till stånd en gemensam syn på värdegrunden hos all personal.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att Linnéskolan är en anrik skola i förändring och att den största förändringen är det förändrade upptagningsområdet.

Möte med nya elevgrupper som incitament för värdegrundsarbete – Linnéskolans ”Mångfaldspaket”.

Samarbetet med RMS, och därmed Linnéskolans ”Mångfaldspaket” inleddes direkt när beslutet om flytten av Kroksbäckseleverna till Linnéskolan fattats under våren 2007. Mångfaldspaketet på Linnéskolan har bestått av flera olika delar och berört såväl personal som en del av eleverna.

Rektorn vid Linnéskolan blev, enligt egen utsägo, rekommenderad av sin chef att ta kontakt med henne, vilket han också gjorde och han fick sedan hjälp av henne i det fortsatta arbetet. Detta innebär att RMS varit involverade i hela processen med värdegrundsarbetet från det att beslutet om flytten av eleverna togs.

Vid samtalen med chefen för RMS blev rektorn vid Linnéskolan rekommenderad att använda sig av några av medarbetarna vid Etniska relationer. Det fördes sedan diskussioner mellan rektor, Etniska relationer och RMS om vilken kompetensutveckling som behövdes vid skolan. Företrädesvis diskuterades vad lärarna behövde. Enligt rektor diskuterade man utifrån vilka kulturer och språk de skulle komma att komma i kontakt med, vilka språkförbistringar som kunde uppstå samt kroppsspråkets betydelse.

Den delen av mångfaldspaketet som omfattade elever genomfördes tillsammans med Etniska relationer.

Samarbetet med Etniska relationer pågick under våren 2007 och innebar att eleverna vid såväl Linnéskolan som Kroksbäckskolan blev engagerade. Alla elever vid Linnéskolan kunde inte delta utan man utsåg så kallade elevambassadörer som fick träffa eleverna från Kroksbäck som skulle börja vid skolan under hösten. Eleverna från Kroksbäck och elevambassadörerna träffades på RMS, på för eleverna neutral mark, och hade bland annat värderingsövningar tillsammans. Man gjorde även så kallade förväntningstavlor som skildrade frågor som "Hur är en kompis?" Dessa tavlor finns nu inramade på väggarna på Linnéskolan. Etniska relationer gjorde också en liten film om elevernas arbete tillsammans under våren. Tanken med denna verksamhet var att genom att låta elever lära känna de andra eleverna skulle man via känslorna nå föräldrarna. Resonemanget var att om barnen träffat de andra barnen ger det trygghet vid köksbordet, enligt rektor.

Den del av mångfaldspaketet som riktade sig till personalen inleddes med en konferens under våren där några av medarbetarna på RMS, samma som föreläste om *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* under internatet för Sundsbro- och Örtagårdsskolan, pratade med lärarna om "Den autentiska människan". Detta inslag väckte enligt rektor mycket tankar kring vi och dom och det hela följdes upp under 3-4 gånger under hösten av honom.

Etniska relationer gjorde också försök att göra samma värderingsövningar med lärarna som de gjort med eleverna, men det föll inte i god jord. Det gick inte att ha värderingsövningar med lärarna. Rektorn menar att det inte var läge att göra detta med personalen. Enligt rektorn vid Linnéskolan diskuterades detta med lärarna och alla var överens om att detta inte var en arbetsform som passade dem.

Man bestämde sig för att Etniska relationer skulle ta ett steg tillbaka och att istället skulle man ha en fortsättning på "Den autentiska människan" samt föreläsning kring *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*. Detta genomfördes vid den första av två kompetensutvecklingsdagar vid höstterminsstarten. Denna kompetensutvecklingsdag genomfördes i samarbete med RMS och det var alltså samma personer som höll i den första dagen vid höstterminens början som tidigare under våren initierat diskussionen kring "Den autentiska människan". Andra dagen höll skolan själv i och handlade om hur personalen ska kunna enas kring regler.

Andra delar som ingått i mångfaldspaketet vid Linnéskolan är till exempel utbildning avseende kulturskillnader av en person som är mellanösternvetare knuten till RMS.

Under våren 2008 har rektor genomfört en enkät om interkulturella frågor – hur man arbetar i vardagen – och om man vill ha mer hjälp av RMS. Svaret blev att personalen på Linnéskolan vill ha lugn och ro och samarbetet med RMS går på sparlåga för tillfället, men man håller fortlöpande kontakt. Det är mättat nu som rektorn uttrycker det.

Istället för Etniska relationer kommer Antirasistisk film att göra motsvarande saker med årets nya elever samt elevambassadörer som Etniska relationer gjorde förra året. Att man bytt samarbetspartner beror på att Etniska relationer inte har tid att delta just nu.

Respekt för den intellektuella läraren

Rektorn vid Linnéskolan är mycket nöjd med insatserna från RMS. Han menar att han haft god nytta av både RMS och de personer från RMS som deltagit i kompetensutvecklingen vid skolan. Han menar att samarbetet lett till att olika processer startat och att det är viktigt att till exempel få till stånd att all personal har samma förhållningssätt. Särskilt när det gäller det sistnämnda menar han att insatserna varit betydelsefulla. Vidare anser han att det blir effektivare när det kommer någon utifrån. När man gör det kan man ställa dumma och provocerande frågor som man inte annars kan, säger han.

Rektorn säger att det är svårt att veta vilka effekterna blir av en satsning som den här, men han tror det spelat roll. Eftersom det handlar mycket om inre processer är det svårt att säga, men han tycker sig märka att klimatet blivit öppnare. Han tror även att det leder till ett medvetandegörande. Huruvida insatserna leder till exempelvis nya arbetssätt går däremot inte att säga, men på lång sikt kanske det leder dithän, menar han.

Rektor menar också att det har varit bra att man försökt att nå lärarna via intellektet, eftersom han tror att det är bästa vägen. Han tycker det är bra att ha RMS som en resurs, men nu måste man nog ta en paus för att man nått en viss mättnadsnivå. Nu skulle man snarare behöva hjälp med gruppprocesser i klassrummet och då tror han att en psykolog skulle vara bättre än det som RMS kan erbjuda.

Mångfaldens evangelium

Om vi då fokuserar mångfaldspaketet från kompetensutvecklingsdagen i augusti 2007 då deltagarna fyllde i enkäterna till det möte vi hade med några av dem åtta månader senare. Vad har deltagarna för uppfattning om kompetensutvecklingen som pågått?

I denna sammanfattande sammanställning av enkätsvaren från Linnéskolan ingår såväl rektor, lärare som annan skolpersonal. Enkäten svarar alla på som en del i utvärderingen av hur de upplevt kompetensutvecklingsdagen så i detta fall är rektorerna ”mottagare” på samma sätt som annan personal.

Från Linnéskolan svarade 52 personer, 31 kvinnor och 21 män, och alla svarade på nästan alla frågorna och skrev även skriftliga kommentarer som finns sammanställda. De svarande tillhör sammanlagt åtta olika personalkategorier: lärare, vaktmästare, rektor, kurator, assistent, fritidsledare, studievägledare och bibliotekarie.

Bland de kortfattade beskrivningar som de svarande har gjort av hur de uppfattat innehållet i utbildningen, vad de lärt sig och övriga kommentarer finns följande:

Djup insikt i och om människan och hennes reaktioner gentemot varandra och omvärld. Mycket som är självklart men inte helt lätt att formulera. Bra och intressanta jämförelser genom de olika tidsperioderna där man kan se hur historien i många fall återupprepas. Vi/dem tankar som är bra och nyttiga att fundera över. Bra samspel mellan de mkt kunniga o trevliga föreläsarna.

Mycket har varit självklar, men det har varit bra att höra det igen.

Att lära sig möta etniskt avvikande elever på bästa sätt. Att se människan bakom ”slöjan”.

Att visa på hur vi måste agera och existera i ett globalt, sekulariserat och upplyst samhälle, reglerat av 39 artiklarna. Den gamla ordningen är oåterkalleligen borta – hur ska vi leva i det nya?

Tack för mångfaldens evangelium.

I enkäten hade de också möjlighet att betygsätta kompetensdagens olika inslag. Betyget för de olika programinslagen var att föreläsningen *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* värderades som mycket bra medan grupparbete samt diskussion och reflektion fick betyget bra.

Beträffande tiden som stod till förfogande så svarade de allra flesta att den var lagom.

Helhetsintrycket är att man kommer att ha stor nytta (50,0 %) av det man fått under kompetensutvecklingsdagen. Färre ser mycket stor nytta (13,5 %) och ganska många ser begränsad nytta (28,8 %).

På frågan om vad de uppskattat mest respektive minst svarar personalen vid Linnéskolan att de uppskattat föreläsningen och diskussionerna mest. Det man uppskattade minst är att sitta stilla för länge och en del upplever att det var för lite som var nytt.

Under punkten att kommentera om det var några förändringar av innehåll och upplägg som de vill föreslå efterlyser en del konkretisering. På frågan om det finns något speciellt på temat mångfald som de skulle vilja ha kompetensutveckling kring i framtiden svarar man att man vill ha någon form av uppföljning som till exempel kommer till uttryck i följande kommentarer: "Möjlighet att diskutera konkreta händelser av positiv och negativ art har vi önskat" samt "Uppföljning av vår praktiska verksamhet". En del uttrycker att de mer generellt vill veta mer om området: "Svårt att säga ett speciellt tema men vill gärna ha mera kompetensutveckling kring temat". Lite förvånande kanske att endast en person lyfte fram kontakterna med föräldrarna och denna person skrev: "Möta frågeställningar till föräldrar om egna rollen i deras fostran och förmedling till sina barn i att möta det svenska synsättet och svårigheter i möten".

Beträffande enkäten och särskilt orden som man fick kryssa för kommer vi att analysera dem närmare under jämförelsen av alla tre skolorna i avsnittet *Skolornas utvärdering av kompetensutvecklingen*.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att personalen vid Linnéskolan var mest nöjd med föreläsningen *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* samt diskussionerna, men att man generellt sett var nöjd med kompetensutvecklingsdagen.

Vardagens utmaningar

Åtta månader senare när vi intervjuar en grupp om fem personer vid Linnéskolan är man inte lika entusiastisk. Detta gäller både kompetensutvecklingsdagen i augusti och den

övriga kompetensutvecklingen som man fått. Det är uppenbart att de utmaningar som personalen möter i vardagen, i dagliga möten med elever och i möten med föräldrar, är av annan karaktär än det de anser att kompetensutvecklingen handlat om.

Vid intervjun kretsar mycket av samtalet kring hur denna personalgrupp upplever den uppkomna situationen till följd av flytten av eleverna från Kroksbäck i relation till den kompetensutveckling man fått. De anser att utbildningen inte har varit verklighetsanknuten, i varje fall inte den första. De är ganska upprörda och tämligen överens om att man inte på något sätt på förhand fått tillgodosett behovet av vad de kallar svenska A. Det var något nytt för dem. Det var inte alls något sådant som kom upp vid den inledande kompetensutvecklingen. ”Det var mer lite övergripande. /.../ och inte verklighetsanknutet. /.../Varför i all sin dag skall vi sitta här för”, säger en av de intervjuade. De säger att det var de själva som fick trycka på för att få den typ av kompetensutveckling och lite ironiskt tillägger de att det framstod i medierna som om de fått det, men det hade de inte: ”Nej det har vi inte. Inte en timme”, säger en lärare med eftertryck.

Det är tydligt att de upplever att situationen vid skolan förändrats en hel del till följd av elevflytten. Vid intervjun ger personal uttryck för att eleverna som kommit gör att utbildningen hamnar på en lägre nivå eftersom de nyanlända eleverna inte förstår och man måste ta om och om igen. Detta upplever lärarna som jobbigt och man tycker att eleverna inte har lärt sig någonting. De anser att det är svårt att undervisa på ”lägre nivå”. En annan i personalen lyfter fram att egentligen är det nog föräldrarna som skulle behöva lite utbildning:

i hur det är att byta till en annan skola där det är. /.../ med en annan historia, som haft en annan stomme av elever så att dom kanske kan förstå hur vi förväntar oss att det skall gå till här. /.../ Vi förväntar oss detta”.

Överhuvudtaget tycks relationerna till de nya elevernas föräldrar upplevas mycket annorlunda de man är van vid. Man lyfter fram att det kanske inte är så dumt att informera föräldrarna istället för att som nu behöva träffa och ringa mycket till föräldrarna. Att de fått ringa mycket till föräldrarna menar de att ”Det har nog att göra med kulturella skillnader”. Man ser föräldrakontakterna som en utmaning och menar att

det inte är lika lätt med kontakterna med föräldrarna till barnen från Kroksbäck. Innan har man inte haft problem utan: ”Vår största tillgång är faktiskt föräldrarna”, och nu har man föräldrar som man inte haft tidigare. De upplever att det är mycket svårare att få till stånd en dialog. Detta menar man att man inte fått någon hjälp med: ”De var ju väldigt teoretiska och icke-konkreta överhuvudtaget”. Någon i gruppen protesterar dock och menar att det kan vara bra att ha en gemensam grund, men han får mothugg.

Längre fram i intervjun framkommer det att man även tidigare haft problem med föräldrar, det vill säga föräldrar som kommer från eller bor i Limhamn: ”Vi har haft problem med föräldrar alltid – och elever med för den delen”, säger en av personalen, men menar man samstämmigt att då har det inte varit några kulturella skillnader att ta hänsyn till.

Man tycker också att det är stor skillnad att det kommit så många elever på en gång. Tidigare elever med så kallad invandrarbakgrund har varit där frivilligt och/eller bott i området och bara varit enstaka i varje klass och då är det inga problem. ”Dom hade väldigt lätt att anpassa sig till den nivå och den omgivning. Vi hade även från Rosengårdsskolan för några år sedan som presterade jättebra, men de valde själva att vara på denna skolan”. Nu uttrycker man att det är en annorlunda situation. En av dem uttrycker sig på följande sätt:

Men just nu tycker jag att det kommit alldeles för många som tillhör inte det här område. Och den korta vistelse för dom elever som vistas på skolorna på rasterna, eller det är för kort att smälta in för sedan åker de till sina respektive boendeområde och då bryts kontakten och det är helt annorlunda och det blir en väldig konflikt att vara hemma på det område där man bor och kunna anpassa sig till skolans regler. Och då blir det konflikt där.

Denna person får mothugg av en annan person som menar att alla bor de i Malmö och barnen från olika områden måste mötas någon gång.

Vid intervjun lyfts också frågan om rasism. Innan eleverna från Kroksbäck kom till Linnéskolan pågick värdegrundsarbete bland eleverna (se ovan). Vad en av personalen lyfter fram är att han aldrig hört någon invandrare kalla någon svensk för ”jävla svenne” men rasistiska tillmälen åt andra hållet har han hört många gånger. Någon menar att det även är tvärtom.

Enligt personalen togs initiativet till samarbete med RMS av rektor. Själva har de inte varit involverade i det arbetet. Stadsdelen och skolledning beslutade. Man antar att det är en del av programmet kring att Kroksbäckseleverna skulle flyttas dit. I det här sammanhanget medger man också att det skulle vara svårt för dem att veta vad de skulle efterfråga, men att man hade efterfrågat hur man gjort på andra skolor. Till svar hade man fått att man inte hade gjort så här på andra skolor, det vill säga att bussa elever till andra skolor, så därför fanns den ingen erfarenhet inom området: "Det här är ju ett kontroversiellt sätt att integrera och absolut ifrågasatt också", uttrycker man.

De säger att de inte varit med i processen då det gäller hur utbildningen skulle se ut. Om de själva fått bestämma så skulle det ha kommit lärare i svenska som andraspråk och att denna kompetensutveckling skulle inte bara vara för svensklärare utan för alla lärare. De menar att alla lärare behöver ha dessa kunskaper för att veta vilka problem eleverna har, till exempel med att till uppfatta ljud, ord och annat som man ska tänka på. Man skulle också vilja veta mer om föräldrakontakter och överhuvudtaget mer på konkret nivå.

RMS förefaller tämligen okänt för personalen och de säger att inte har sett något program: "Dom har inte varit synliga för oss". Man är osäker på om man haft någon uppföljning på kompetensutvecklingsdagen, men kommer fram till att man haft utbildning på temat kulturkompetens. Denna kompetensutveckling uppfattade de som positiv.

De tycker att de inte fått några verktyg och om de fått det så vet de inte om det. Istället hjälper de varandra och får även hjälp av eleverna. En av de intervjuade lyfter fram att han i samtal med elever får veta mycket om andra kulturer och vad som utmärker personer från dessa.

I stället för den kompetensutveckling som man erbjudits av skolledning och RMS betonar man vidare att de har haft mycket hjälp av den personal som tidigare jobbat på Kroksbäck: "Dom har varit ovärderliga", säger en i personalen. Enligt de intervjuade så har den personalen kunskaper om olika invandrargrupper och deras struktur, till exempel att afghanska elever har ett förhållningssätt till skolan och irakiska ett annat och att språk låter olika och att vi därför uppfattar konversationen på olika sätt. Personalen uttrycker att

de skapar sin egen kompetensutveckling: ”Finns det ingen erfarenhet att plocka ur får man skapa en egen”, säger en av dem.

Sammanfattning gränsöverskridande förflyttningar

Även om avståndet i kilometer inte är långt mellan Kroksbäck och Limhamn finns det ett mentalt avstånd som är anmärkningsvärt ur mångfalds- och värdegrundsperspektiv.

Reaktionerna på beslutet att flytta Kroksbäckselever till Linnéskolan, till exempel att så många föräldrar valde att placera sina barn på Sveaskolan, är ett tydligt exempel på detta.

Den massmediala bilden av flytten av eleverna från Kroksbäck till Linnéskolan i Limhamn återskapar också den en diskurs om vi och dom. Barnen från Kroksbäck omtalas som invandrarbarn och området beskrivs i mestadels negativa termer. I Kroksbäck finns kriminaliteten, bråken och stökigheten. Här är invånarna fattiga och det går inte särskilt bra för eleverna i skolan. Många når inte målen och varför man inte når dem skrivs det egentligen ingenting om.

När man beskriver Linnéskolan och de ”helsvenska” eleverna där är bilden en annan. Området beskrivs som mer eller mindre idylliskt och rikt. Här finns inga socialbidragstagare och här måste man skydda sig mot kriminalitet som kommer med invandrarna från Malmö. I skolan går det bra för eleverna, utbildningsnivå och utbildningstakt är hög och nästan alla uppnår målen.

Den ovan beskrivna bilden förstärks också av övrig rapportering i massmedia, det vill säga när inte flytten av eleverna fokuseras, som även den domineras av positiva rubriker då det gäller Limhamn och Linnéskolan och negativa rubriker om stadsdelen Kroksbäck där problem av olika slag fokuseras.

Av intervjuerna framgår det att de barn som flyttats från Kroksbäck till Linnéskolan inte betraktas som skolans ordinarie, vanliga, barn. Metaforiskt kan man betrakta dessa barn som gäster, eller som fadderbarn. Personalen tar dessa barn under sina vingar för att fostra dem till att bli som de vanliga Linnéskolebarnen. Utgångspunkten är att skolan varit homogen, men med de nya gästerna utmanas denna homogenitet: ”Det är rätt så brutala blandningar man har gjort här”, som en i personalen uttrycker det. Den homogena

skolan tas för given och som en normalitet. Idyllen utmanas och personalen uttrycker att man egentligen inte har kunskaper och verktyg för att hantera den nya situationen.

Det värdegrundsarbete som inleddes i samband med beslutet om flytten påbörjades inom ramen för ovan beskriven diskurs och det är ur detta perspektiv logiskt att kompetensutveckla elever och personal inom området attityder och förhållningssätt. I mötet med konkreta elever med olika kulturell och språklig bakgrund efterfrågar personalen konkreta verktyg för att hantera den delvis nya situationen. Trots att man vetat om flytten av eleverna under tämligen lång tid verkar man ändå att ha blivit tagen på sängen då det gäller konkreta åtgärder i skolans vardagliga sammanhang. Exempel på detta är att lärare ger uttryck för att man måste sänka nivån på undervisningen, eftersom skolans gästande barn inte kan svenska på förstaspråksnivå. Detta är samma inställning som kom till uttryck bland oroliga föräldrar vid det föräldramöte som följde efter att flytten av barnen från Kroksbäck till Linnéskolan blev beslutad och känd. Personalen pekar här på behovet av kunskaper om hur man tillrättalägger undervisningen på svenska som andraspråk och hur man känner att man inte når ut med sitt budskap. Parat med detta efterlyser man mer svenska som andraspråk, det vill säga att eleverna lär sig mer svenska. På så sätt blir eleverna också till en del ägare av problemen. Att man kommer till skolan med bristande kunskaper i svenska påverkar skolan och skolans undervisning negativt – ett problem som man inte hade tidigare.

Förutom problematik relaterad till undervisningssituationen och språk ger man också uttryck för ”kulturkrockar” och brist på ”kulturkunskap”. Man efterlyser kunskaper om hur man beter sig i andra kulturer och hur man hanterar skillnader. I det här sammanhanget ger man även uttryck för frustration över att barnen från Kroksbäck är just gäster som inte befinner sig i miljön på heltid. Före och efter skoltid kan man inte påverka barnen, vilket gör det svårare att anpassa barnen till skolans regler.

Av en del intervjusvar framgår det att det inte företrädesvis är ett interkulturellt arbetssätt eller integrativt perspektiv som man önskar utveckla. Snarare önskar man att eleverna och deras föräldrar anpassar sig, eller assimilerar sig, till skolans kultur och värderingar där inte minst goda skolresultat betonas. För att återkoppla till Stadsdelschef Bo Sjöströms oro för Kroksbäcksbarnen, att det är de som förlorar på att byta skola, så

kan det mycket väl vara så om inte ett mer integrativt och interkulturellt synsätt får genomslag.

Det är ganska tydligt att man utgår från *en* värdegrund vid skolan. Inte minst från skolledningshåll handlar värdegrundsarbetet om att behandla alla lika. Denna typ av värdegrund förutsätter en homogenitet i värderingar hos såväl elever som skolpersonal och i förlängningen också föräldrar. Denna likhet blir också förstådd som normalitet och det är snarare assimilation än integration som eftersträvas. Mångfald i kultur och språkhänseende har inte positiva konnotationer, utan är något som ska hanteras, med långsiktigt syfte att ta bort den.

Då det gäller samarbetet med RMS och effekterna av detta är det svårt att utvärdera. Vi vet ju inte hur det hade sett ut om man inte arbetat med värdegrundsfrågorna, men det förefaller som om man skulle ha behövt att både arbeta med attityder och förhållningssätt och tillsammans med personalen utveckla verktyg för att hantera vardagens utmaningar med utgångspunkt i ett mer interkulturellt arbetssätt. Samtidigt måste man vara medveten om att denna typ av processer tar tid.

Vid intervjuerna ställs viktiga frågor om integration också på sin spets och en reproduktion av cementerade stereotypa föreställningar om vi och dem kommer till uttryck. Vidare sätts ett likhetstecken mellan etnicitet och kultur (jfr Leon 2005). Det är också etnicitet som man anser utgör ett problem, andra faktorer som till exempel socioekonomiska skillnader mellan barnen från Kroksbäck och från Limhamn/Bunkeflo problematiseras ej.

När det gäller inställningen till RMS insatser finns det ett glapp mellan vad skolledningen och medarbetarna tycker på Linnéskolan. Detta förhållande gäller även övriga två undersökta skolor och en närmare analys av denna diskrepans görs i avsnittet RMS åter i centrum.

Skolornas utvärdering av kompetensutvecklingen

Genom kompetensutvecklingen inom området värdegrund har samtliga tre skolor tagit del av ”Mångfaldspaketet”, som består bland annat av en föreläsning på temat *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* som sedan följdes upp genom workshoppar ute på respektive skola²¹.

Som inledning på läsåret 2007/08 deltog samtliga tre skolor i kompetensutveckling som anordnades av RMS. Personalen vid Linnéskolan deltog i kompetensutveckling under en dag medan personalen från Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan deltog i ett för skolorna gemensamt tvådagarsinternat. Linnéskolans kompetensutvecklingsdag och den första dagen av internatet hade på ett par punkter samma innehåll och upplägg, föreläsningen *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* med efterföljande grupparbete och tid för diskussion och reflektion. Som avslutning på kompetens-utvecklingsdagen respektive internatet besvarade personalen vid samtliga skolor en enkät (bilaga 1 och 2). Nedan kommer vi att jämföra hur personalen vid de olika skolorna värderar de programpunkterna som var gemensamma för samtliga.

I jämförelsen är det dock viktigt att komma ihåg följande skillnader och förutsättningar som rådde vid det tillfälle då enkäten fylldes i av personal på respektive skola:

- Skolpersonalen som deltar kommer från olika skolor med olika behov.
- Skolpersonalen har olika förutsättningar i form av olika förkunskaper, förväntningar och erfarenheter.
- Kompetensutvecklingsdagen/internatet genomfördes på olika platser och i olika lokaler samt under olika lång tid.
- Internatet för personal vid Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan anordnades med syfte att främja partnerskapet mellan skolorna.
- Kompetensutvecklingsdagen för personal vid Linnéskolan anordnades med syfte att tillgodose behov uppkomna till följd av flytten av eleverna från Kroksbäck.

²¹ På Linnéskolan hade man redan under våren fått en föreläsning av samma personer som vid kompetensutvecklingsdagen föreläste kring *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*.

Att leva i ett mångkulturellt samhälle

De gemensamma programpunkterna för samtliga inom ramen för kompetensutvecklingen var föreläsningen *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*, ett grupparbete samt programpunkten *Diskussion och reflektion*. I enkäten fick deltagarna värdera vad de tyckte om dessa inslag. I tabell 1 nedan redovisas hur skolpersonalen från de olika skolorna värderade föreläsningen *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*.

Tabell 1. Värdering av föreläsningen "Att leva i ett mångkulturellt samhälle". Skolvis. Absoluta tal och procent.

Omdöme	Skola					
	Linnéskolan		Sundsbroskolan		Örtagårdsskolan	
	N	%	N	%	N	%
Mindre bra	0	0	1	2,9	5	14,7
Bra	24	47,1	16	47,1	21	61,8
Mycket bra	27	52,9	17	50,0	8	23,5
Totalt	51	100,0	34	100,0	34	100,0

Som det framgår av tabell 1 var skolpersonalen från både Linnéskolan och Sundsbro-skolan mycket positiva till denna föreläsning. Nästan alla tycker att föreläsningen är bra eller mycket bra, med en svag övervikt för den sistnämnda värderingen. Det är endast en person från Sundsbroskolan som anser att denna programpunkt var mindre bra och ingen från Linnéskolan gör den bedömningen. Örtagårdsskolans personal gör en annan bedömning. Även om de allra flesta, (85,3 %), även på denna skola anser att föreläsningen är bra eller mycket bra är det färre, (23,5 %) som anser att den är mycket bra. På Örtagårdsskolan är det också en större andel som anser att föreläsningen är mindre bra (14,5 %).

Programpunkten *Grupparbete* var också ett inslag som samtliga deltog i. Av tabell 2 framgår det att även detta inslag mottogs i huvudsak väl av samtliga.

Tabell 2. Värdering av momentet "Grupparbete"- Skolvis. Absoluta tal och procent.

Omdöme	Skola					
	Linnéskolan		Sundsbroskolan		Örtagårdsskolan	
	N	%	N	%	N	%
Dåligt	0	0	0	0	1	3,0
Mindre bra	7	14,0	1	3,0	5	15,2
Bra	34	68,0	26	78,8	20	60,6
Mycket bra	9	18,0	6	18,2	7	21,2
Totalt	50	100,0	33	100,0	33	100,0

Sundsbroskolans personal är lite mer positiv till inslaget än personalen vid övriga två skolor, men det är små skillnader mellan de olika skolornas värdering av denna programpunkt. En klar majoritet på alla skolor värderar inslaget som bra eller mycket bra.

Programpunkten *Diskussion och reflexion* fick ett mer blandat mottagande, vilket framgår av tabell 3.

Tabell 3. Värdering av momentet "Diskussion och reflexion". Skolvis. Absoluta tal och procent.

Omdöme	Skola					
	Linnéskolan		Sundsbroskolan		Örtagårdsskolan	
	N	%	N	%	N	%
Dåligt	0	0	0	0	2	6,1
Mindre bra	2	4,0	3	9,1	9	27,3
Bra	33	66,0	24	72,7	17	51,5
Mycket bra	15	30,0	6	18,2	5	15,2
Totalt	50	100,0	33	100,0	33	100,0

Mest positiva till detta inslag var personalen vid Linnéskolan där mer än 95 % värderade det som bra eller mycket bra och där 30 % ansåg att denna programpunkt var mycket bra. Också personalen vid Sundsbroskolan var mycket positiva och också på denna skola ansåg mer än 90 % att inslaget var bra eller mycket bra. Här var det dock en lägre andel (18,2 %) som värderade inslaget som mycket bra. Den skola som avviker mest är Örtagårdsskolan där mer än 30 % av personalen tyckte att detta moment var dåligt eller mindre bra. Även om majoriteten av deltagarna också från denna skola var positiva och svarade att det var bra eller mycket bra var det en lägre andel än från de två övriga skolorna.

Vi ställde även en fråga till samliga om hur de bedömde tiden för de olika programpunkterna och resultaten redovisas i tabell 4.

Tabell 4. Bedömning av tiden till förfogande för de olika programpunkterna. Skolvis. Absoluta tal och procent.

Omdöme	Skola					
	Linnéskolan		Sundsbroskolan		Örtagårdsskolan	
	N	%	N	%	N	%
För kort	3	6,0	2	6,3	1	3,0
Lagom	43	86,0	15	46,9	17	51,5
För lång	4	8,0	9	28,1	12	36,4
Ojämnt mellan dagarna	..	..	6	18,8	3	9,1
Totalt	50	100,0	32	100,0	33	100,0

Som det framgår av tabell 4 är man mest nöjd på Linnéskolan. Det som man måste komma ihåg är att personalen vid denna skola gjorde sin värdering efter en kompetensutvecklingsdag och att de skulle fortsätta med andra inslag nästa dag. Personalen från Örtagårdsskolan och Sundsbroskolan fyllde däremot i enkäterna efter att ha tagit del av två dagars kompetensutveckling och hade således tagit del av ytterligare programpunkter som har påverkat deras uppfattning om hur tiden utnyttjades.

Nästan hälften av personalen vid Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan är missnöjda med tiden till förfogande för de olika programinslagen. Antingen tycker man att det generellt sett var för lång tid, eller så anser man att det var olika bra disposition av tiden under internatets båda dagar. Av deras kommentarer framgår det att man tyckte att programpunkten ”Management av skolklimat” under dag två fick för mycket tid.

Vi ville även att deltagarna skulle göra en helhetsbedömning av vilken nytta till den egna verksamheten som den genomförda kompetensutvecklingen bidragit till. Av tabell 5 framgår det att personalen vid de olika skolorna värderar kompetensutvecklingens nytta på lite olika sätt.

Tabell 5. Helhetsbedömning av nyttan av kompetensutvecklingen. Skolvis. Absoluta tal och procent.

Omdöme	Skola					
	Linnéskolan		Sundsbroskolan		Örtagårdsskolan	
	N	%	N	%	N	%
Ingen nytta	0	0	1	3,2	0	0
Begränsad nytta	18	35,3	12	38,7	22	62,9
Stor nytta	26	51,0	16	51,6	12	34,3
Mycket stor nytta	7	13,7	2	6,5	1	2,9
Totalt	51	100,0	31	100,0	35	100,0

Majoriteten (62,9 %) av personalen vid Örtagårdsskolan anser att nyttan av kompetensutvecklingen är begränsad och endast en person anser att hon eller han har mycket stor nytta av den i sin verksamhet. Sundsbroskolans personal, som varit på samma internat som personalen från Örtagårdsskolan, är mer positiva. Här anser en majoritet, 58,1 %, att de kommer att ha stor eller mycket stor nytta av kompetensutvecklingen. En ganska stor andel, 41,9 %, anser dock att nyttan är begränsad, varav en person anser att hon eller han inte har någon nytta alls.

Mest positiva till kompetensutvecklingens nytta för verksamheten är personalen vid Linnéskolan. Majoriteten, eller 64,7 %, anser att man kommer att ha stor eller mycket stor nytta av kompetensutvecklingen i sin verksamhet. Bland personalen vid Linnéskolan finns också en ganska stor andel, 35,3 %, som anser att nyttan är begränsad.

De flesta anser att det är viktigt att det blir en bra start på ett nytt läsår. Av den anledningen ställde vi också en fråga om hur man upplevde att kringarrangemanget varit. Det vill säga vad man ansåg om lokaler, fika och andra saker som är viktiga för inramningen.

Tabell 6. Värdering av kringarrangemang. Skolvis. Absoluta tal och procent.

Omdöme	Skola					
	Linnéskolan		Sundsbroskolan		Örtagårdsskolan	
	N	%	N	%	N	%
Mindre bra	0	0	2	5,9	0	0
Bra	17	34,0	7	20,6	8	22,9
Mycket bra	33	66,0	25	73,5	27	77,1
Totalt	50	100,0	34	100,0	35	100,0

Av tabell 6 framgår det att man generellt sett är nöjda med kringarrangemanget. Det är endast två personer av samtliga som tycker att det var mindre bra. Mest nöjda är personalen från Örtagårdsskolan och Sundsbroskolan där 77,1 % respektive 73,5 % gav omdömet mycket bra.

Helhetsbedömning av kompetensutvecklingstillfället

Under punkt 6 respektive 7 i enkäten (se bilaga 1 och 2) hade deltagarna till uppgift att markera fem ord som de tyckte speglade deras uppfattning om kompetensutbildningsdagen/internatet. Orden är valda med syfte att fånga spontana intryck och göra det möjligt att göra en helhetsbedömning utan att behöva skriva särskilt mycket eller motivera sin ståndpunkt. Bedömning av specifika inslag gjordes som framgått ovan under andra frågor i enkäten. Eftersom alla ord utom ordet dumt valdes av någon deltagare tycks vi fått med ord som väl fångade deltagarnas uppfattningar.

Vi har valt å ena sidan vad som kan betecknas som positivt laddade ord, som till exempel spännande, roligt och trevligt, och å andra sidan negativt laddade ord som förutsägbart, tråkigt och segt. Några ord är mer neutrala som lagom, ovanligt och matnyttigt. Orden uttrycker gradskillnader, där till exempel skåpmat kan uppfattas som mer negativt än matnyttigt och där inspirerande är mer positivt än nödvändigt.

När vi tittar på vilka ord en enskild deltagare valt kan vi ställa dem mot andra svarsalternativ och kommentarer från samma person. Exempelvis kan valet av ordet segt handla om att det var för långa föreläsningar samtidigt som ordvalet perspektivvidgande refererar till samma föreläsnings innehåll. Här har vi valt att uppehålla oss vid om det finns någon skillnad mellan hur personalen från de olika skolorna väljer ord för att beskriva kompetensdagen respektive internatet.

Utvecklande, inspirerande och intressant

Några generella resultat som bygger på sammanställningen av alla ord (se bilaga 6) är att inte någon valt ordet dumt för att beskriva kompetensutvecklingsdagen/internatet. På Örtagårdsskolan har ingen valt följande ord som beskrivning av dagarna: plågsamt,

radikalt, splittrat, kreativt, dumt, aktivt och provocerande. Av dem som besvarat enkäten på Sundsbroskolan är det ingen som valt följande ord som uppfattning om dagarna: Jobbigt, konservativt, radikalt, effektivt, kravlöst, oanvändbart, dumt, lättsamt och provocerande. På Linnéskolan är det ingen som valt följande ord som uppfattning om dagarna: Jobbigt, plågsamt, konservativt, ineffektivt, dumt, segt och passivt,

I tabell 7 har vi sammanställt vilka elva ord som personalen vid respektive skola mest frekvent valt. Vår tanke var att ta med de tio mest frekventa, men eftersom olika ord valts av lika många personer (se tabell 7) valde vi att istället ta med elva.

Tabell 7. Val av ord för att beskriva kompetensutvecklingen, skolvis, procent.

Sundsbroskolan (N=33)	Örtagårdsskolan (N=34)	Linnéskolan (N=49)
Utvecklande (57,6%)	Utvecklande (41,2%)	Utvecklande (66,7%)
Inspirerande (48,5%)	Inspirerande (41,2%)	Intressant (64,5%)
Intressant (45,5%)	Intressant (41,2%)	Inspirerande (50,0%)
Trevligt (42,4%)	Teoretiskt (35,3%)	Perspektivvidgande (39,6%)
Perspektivvidgande (33,3%)	Roligt (26,5%)	Nödvändigt (31,3%)
Skåpmat (30,3%)	Förutsägbart (20,6%)	Lagom (29,2%)
Segt (27,3%)	Skåpmat (20,6%)	Teoretiskt (29,2%)
Roligt (27,3%)	Kravlöst (20,6%)	Klokt (29,2%)
Lagom (18,2%)	Ineffektivt (20,6%)	Matnyttigt (25,0%)
Teoretiskt (18,2%)	Trevligt (17,6%)	Stimulerande (22,9%)
Nödvändigt (18,2%)	Lagom (17,6%)	Trevligt (20,8%)

De gemensamma ord som personalen vid alla skolorna valt mest frekvent har samma färg i alla kolumnerna. Ord utan färg har endast valts av personer vid en eller två skolor.

All personal har inte markerat samtliga fem ord. Det finns med andra ord ett internt bortfall, men det är mycket litet. N är därför inte ett exakt värde för samtliga fem ord.

Gemensamt för personalen vid samtliga tre skolor är att det ord som störst andel av dem valt är ordet utvecklande och att det är samma tre ord som är i topp på samtliga skolor,

nämligen utvecklande, intressant och inspirerande. Med andra ord är det positiva ord som flest har valt för att beskriva kompetensutvecklingen, vilket kan ses som ett gott betyg.

Om man tittar på alla orden på listan över de 11 mest frekventa orden framgår det att man valt positiva ord i större utsträckning än mer neutrala eller negativa.

De likheter som finns mellan skolorna är att inget negativt ord finns med bland de mest frekvent valda orden och de positiva orden utvecklande, intressant samt inspirerande är mycket frekvent valda. Personalen vid Linnéskolan är väldigt positiva till kompetensutvecklingsdagen och har valt få negativa ord. Både på Sundsbroskolan och på Örtagårdsskolan finns däremot neutrala och negativa ord bland de mest frekvent valda orden. Detta är särskilt tydligt bland personalen vid Örtagårdsskolan. Det som vidare utmärker Örtagårdsskolan är att spridningen är mycket större och att även om samma ord hamnar i topp är det en mindre andel som valt dem än på de andra skolorna. Ordet perspektivvidgande som många valt på Linnéskolan och Sundsbroskolan finns inte på Örtagårdsskolans topplista. Det gör däremot ord som skåpmat och förutsägbart.

Sammanfattning "Skolornas utvärdering av kompetensutvecklingen"

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att personalen vid Linnéskolan är mest positiva, personalen vid Örtagårdsskolan mest tveksamma och att Sundsbroskolans personal befinner sig i så fall mitt emellan.

Eftersom skillnaderna är större mellan skolorna än mellan deltagarna inbördes från respektive skola kan vi anta att svaren speglar att skolorna och inte bara de enskilda personerna är olika och har olika behov och förväntningar. Personalen från Linnéskolan är mer entusiastiska över föreläsningssinnehållet, personalen på Örtagårdsskolan markerar distans till innehållet genom att värdera samvaron istället och Sundsbroskolans personal tar samstämmigt avstånd från föreläsningen *Management av skolklimat*. Dessa skillnader stärks genom de skriftliga kommentarerna som finns sammanställda.

En annan reflektion vi gör vid analysen av orden är att ord som radikalt och provocerande inte väljs och detta kan ses som att innehållet inte har utmanat de egna

föreställningarna i någon större utsträckning. Detta reser en fråga om huruvida innehållet kan varieras mer och inkludera fler olika och konkurrerande perspektiv. Det är viktigt att stanna upp vid den frågan. Som det framgår av våra fallstudier står de som tar del av utbildningen inför olika utmaningar på sina respektive skolor och behöver olika redskap för att hantera dessa. Detta sammanfaller med kommentarer, särskilt från Örtagårdsskolan, som nästan genomgående påpekar att det är ingenting nytt, utan självklarheter som presenteras.

Linnéskolan använder lyriska ord i sina skriftliga kommentarer, talar om "mångfaldens evangelium" och det är väldigt få som uttrycker att detta är skåpmat eller självklarheter. Här är istället ordet nödvändigt, som framkommer vid ordvalet, något som betonas.

En viktig slutsats är att det undersökta materialet, det vill säga enkäterna och intervjuerna, visar att det handlar om tre olika skolor med olika behov och förväntningar och att responsen därmed på "Mångfaldspaketet" är olika. De som tagit del av kompetensutvecklingen uppfattar innehållets/de olika momenten olika. En gemensam bedömning dock är att det finns ett glapp mellan innehållet som sådant, inspirerande och utvecklande, och dess nytta och ändamålsenlighet för det praktiska arbetet. Vid tillfället då enkäten fylldes i var det personalen vid Örtagårdsskolan som var mest tveksamma till nyttan och personalen vid Linnéskolan minst. Vid den uppföljande intervjun som skedde åtta månader senare då kompetensutvecklingsarbetet hade fördjupats bland personalen på skolorna hade glappet ökat. Denna slutsats väcker följande frågor: Är det konstruktivt att tre olika skolor med olika behov tillgodoses med ett och samma koncept? Leder det till att värdegrundsarbetet går framåt? Är det optimalt utnyttjande av resurser? Främjar samma program bäst de olika projekt som pågår vid de olika skolorna?

För att besvara ovanstående frågor ska vi nu återvända till RMS roll och insatser i förhållande till de tre skolorna.

RMS åter i centrum

Efter denna genomgång av skolorna och utfallet av intervju- och enkätsvar är det dags att återvända till RMS och RMS roll och insatser. I detta avsnitt utgår vi från en analys av svaren på våra fyra frågeställningar utifrån uppdraget:

- Vilket innehåll/vilka moment har RMS insatser för värdegrundsarbetet vid Linnéskolan, Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan?
- Hur har deltagarna från de tre skolorna mottagit innehållet och olika moment i kompetensutvecklingen inom området värdegrunds- och mångfaldsfrågor?
- Vilka är bakgrunderna till insatserna vid respektive skola?
- Vems behov tillgodoser insatserna och vad kan man i nuläget säga om satsningarnas nytta och ändamålsenlighet?

Vi har också som ambition att lyfta på frågorna ur ett vidare samhällsligt perspektiv genom att ta ställning till följande frågeställning:

- Hur kan vi analysera/värdera RMS insatser inom värdegrundsarbetet vid de tre undersökta skolorna mer allmänt?

I Resurscentrum för mångfaldens skolas syfte att nå högre måluppfyllelse görs en koppling mellan kunskaper inom området mångfald och värdegrund i relation till måluppfyllelse. Det betyder att vid sidan av annan kompetensutveckling i främst språk, svenska och matematik utgår man ifrån att förändrade attityder och förhållningssätt leder till förbättrade lärandebetingelser för eleverna och därmed ökad måluppfyllelse.

Det är inte RMS som ensamt formulerar denna koppling eller sitt uppdrag, utan detta görs med utgångspunkt i statliga, nationella direktiv och styrdokument. Vidare görs det i relation till Malmö stads handlingsplan *Välfärd för alla – det dubbla uppdraget* (Malmö stad, 2004a) och slutligen i dialog och samråd med skolledare, skolpersonal, elever och föräldrar ute på skolorna. Sambandet finner också stöd i aktuell forskning om värderingar, mångfald och skolresultat (Cummins 1996, 1997; Jernström och Johansson

1997; Nieto 2000). Liksom vi i avsnittet *Malmö, mångfald och måluppfyllelse* konstaterade handlar kopplingen mellan värdegrund och skolresultat också om integration sett utifrån ett vidare samhälleligt perspektiv. Det finns med andra ord också en föreställning om att förändrade attityder och förhållningssätt ska öka samförstånd och minska gapen mellan olika områden och skolor i Malmö.

RMS befinner sig i ett spänningsfält som vi valt att kalla spänningsfältet statsmakt och skolvardag. Vidare befinner sig RMS i ett spänningsfält av olika aktörer i skolvardagen, särskilt skolledare och skolpersonal. Som vi sett hittills framstår mångfald, värdegrund och integration som tre nyckelbegrepp och det finns därmed anledning att närmare granska deras innebörd inom ramen för dessa spänningsfält.

För att strukturera upp och göra analysen av RMS insatser för kompetensutveckling inom området värdegrund överskådlig har vi valt att göra en gemensam analys där vi placerar in RMS arbete i dessa två spänningsfält:

1. Statsmakt och skolvardag
2. Skolledare och lärare/elever

Spänningsfält 1: Statsmakt och skolvardag

Statsmakt

De av regering och MSU formulerade uppdragen redogjorde vi för ovan liksom RMS uppdrag i förhållande till Malmö stad och dess handlingsplan *Välfärd för alla – det dubbla uppdraget* (Malmö stad, 2004a), *En gemensam värdegrund med eleven i centrum* (Malmö stad, 2006) samt Malmö kommuns lokala skolplan (Malmö stad, 2004b). I dessa direktiv, uppdrag och styrdokument återfinns fokus och formuleringar kring mångfald.

Sammantaget menar vi att mångfald får en mycket snäv definition som fångas med ord som etnicitet, invandrarbarn, utländsk bakgrund, segregation. Etnisk segregation i dessa dokument omfattar endast områden där personer med utländsk eller annan etnisk tillhörighet än etnisk svensk bor. Detta är ett ensidigt monokulturellt synsätt som utgår från ett centrum, en majoritet som definierar ”de andra” som etniska medan de själva inte är det.

Utifrån ett antropologiskt/etnologiskt perspektiv är etnicitet något som alla har i någon bemärkelse och ett område som Limhamn/ Bunkeflo borde egentligen betecknas som ytterst etniskt segregerat eftersom det så tydligt domineras av *en* etnisk grupp snarare än av *mångfald*.²² Uttrycket mångfaldsområden som MSU använde i handlingsplanen *Bättre resultat och minskade skillnader* (MSU, 2005, Dnr 2005:177) är därmed mer instruktivt, men tyvärr tycks det försvinna och istället fördjupas definitionen i termer av etniskt segregerade områden. Ett exempel på det är beskrivningen av Dialogarbetet i Malmö på MSU:s hemsida (MSU, 2007) där samarbetet mellan Örtagårdsskolan och Ängslättsskolan/Sundsbroskolan särskilt lyfts fram eftersom det handlar om ett möte mellan skolor som finns i segregerade områden (Rosengård) och icke-segregerade (Limhamn/Bunkeflo).

Trots att man redan i handlingsplanen för *Bättre resultat och minskade skillnader* (MSU, 2005, Dnr 2005:177) uppmärksammade att segregation orsakas av ekonomiska skillnader snarare än något annat nämns inte detta vidare och förmodligen tappar mångfaldsarbetet dignitet på grund av det. I aktuell forskning om stadsutveckling används begreppet gentrifiering snarare än etnifiering och gentrifiering beskriver ett bostadsområdes klassresa uppåt. Enligt kulturgeografer vid Umeå och Lunds universitet som särskilt studerat Malmö finns det i staden en supergentrifiering där redan välmående områden blir ännu rikare. Limhamn är ett sådant exempel. Samtidigt sker filtrering, det vill säga ett bostadsområdes klassresa nedåt genom att de som har ekonomisk möjlighet lämnar ett bostadsområde till fördel för ett annat (Collberg 2008; Clark 2005).

Den snäva definitionen av mångfald gör att mångfaldsfrågor och segregation framställs som något som omfattar vissa i samhället, nämligen dem med utländsk och annan etnisk bakgrund än svensk, och att det etniska ensidigt diskuteras medan de

²² Boendesegregation kan definieras som en geografisk åtskillnad mellan två eller fler olika grupper som inbördes delar vissa egenskaper men där det råder egenskapsskillnader mellan dessa skilda grupper (van der Burgt 2006:16). Kulturgeografen Roger Andersson vid Uppsala universitet som sedan länge forskat om bostadsområden, samhällsplanering och segregation i så kallade svenskglea områden skriver i en artikel i tidskriften *Invandrare & Minoriteter*: "Forskning har påvisat att segregationsindex i Stockholm, Göteborg och Malmö är högre för höginkomsttagare än för låginkomsttagare. Uttryckt på ett annat sätt är de rika betydligt mer segregerade än de fattiga (Andersson 2007:6)." Andersson konstaterar vidare att de med goda inkomster kan i högre utsträckning välja bostad och område och de lever således i en självsegregation. Trots det uppmärksammas sällan de rikas segregation utan enbart de som lever i de så kallade utsatta områdena.

ekonomiska skillnader som finns och som är verkligt slående i en stad som Malmö, som just nu genomgår en supergentrifiering, diskuteras inte alls.

När värdegrund diskuteras är den endast en och den är formulerad utifrån ett majoritetsperspektiv som i just Malmös eget dokument får starka nationella förtecken i sin blågula förpackning och med bilder av blonda studerande barn, till skillnad från de svarthåriga barnen som återges i utmanande poser vända från skolbänken eller i rörelse på väg genom vägtunneln ut till Rosengård.

Fokus i mångfaldssatsningen på alla dess nivåer ligger hela tiden på ”den andre”, ”den etniske, tvåspråkige, segregerade” i det segregerade området som ska åtgärdas för att nå målpuppfyllelse och värderingsmässigt assimileras. I dessa formuleringar återspeglas inte det perspektivskifte som på senare år blivit allt mer efterfrågat inte minst från vetenskapligt håll. Det handlar om ett skifte från att ställa integration mot segregation till att ställa integration mot strukturell diskriminering och är ett perspektiv som började få gehör i mitten av 1990-talet när man bytte beteckning från invandrapolitik till integrationspolitik. Målet var då att bryta ett mönster som gjort att ”invandrare” sågs som problem och att ”svenskar” var något annat (Blomberg, 1996). Genom att istället tala om integration menade politikerna att man ville markera att de problem som fanns i samhället var allas och inte en viss grupps.

Sedan dess har man inom aktuell forskning gått ännu längre och ställer sig direkt kritiskt till formuleringar som de vi återgivit ovan (ex. SOU 2005:41). Något förenklat skulle man kunna säga att kritiken bland annat vänder sig mot en så kallad minoritetsinriktad modell för integration som utgår från att det alltid är minoriteten som ska åtgärdas och kompenseras (Pripp, 2005:75). Istället för att anta att en invandrare som inte får arbete har brist i sin kompetens eller talar för dålig svenska bör man (även) anta att det inom arbetsmarknaden finns regler, normer och jargonger som är anledningar till att den invandrade personen inte får arbete. Det betyder att det inte är invandraren som är problemet utan arbetsmarknaden. Detta sätt att se på var problemet ligger ryms inom ramen för studier om strukturell diskriminering (SOU 2005:56.).²³

²³ I SOU 2005:56 utgår man från följande definition av strukturell diskriminering: ”Med strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet avses således i dessa utredningsdirektiv regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten

Konsekvensen av ett sådant perspektivskifte är inte att man utesluter problem på individnivå eller att ”invandrare” skulle kunna ha problem med språk och kompetens, utan att man lägger till ytterligare en dimension, nämligen att också granska vari exempelvis arbetsmarknad och utbildningsväsende brister eller bidrar till diskriminering.

Trots en från RMS uttalad ambition om att lyfta på frågor om mångfald tycks en diskussion om värdepluralism och värdegrunder inte finnas som levande diskussioner bland skolpersonalen i enkätsvar och intervjuer i nuläget. Det uttrycks inte heller någonstans i styrdokument, handlingsplaner eller kvalitetsredovisningar. Tvärtom, värdegrunden ses som en och den ”står tydligt i skolplanen” (intervju med biträdande rektor Sundsbro). Den här typen av frågor är komplexa och svåra att ta till sig – det tar tid. En fråga man ändå kan ställa sig är hur detta problematiseras i kompetensutvecklingen.

Sammanfattningsvis, ser man till de policy- och styrdokument som finns på statlig nivå och nedåt så framgår det att de utgör avtryck av varandra, det vill säga att det finns en tydlig intertextualitet. Man får fram den definition av mångfald som vi redan i introduktionen skissade på, nämligen att mångfald handlar om etnicitet och invandrarelever och att måluppfyllelse därför handlar om extra satsningar på invandrarbarn, närmare bestämt satsningar på språk, och företrädesvis det svenska språket, och värdegrundsarbete. Frågor om klass, socioekonomiska skillnader, kön och så vidare reduceras bort och underordnas. Resultatet blir en förståelse för mångfald som är reducerad, statisk och reproducerande. Vad får ovanstående för konsekvenser för kompetensutvecklingen i attityder och förhållningssätt? Frågan är hur RMS med sin uttalade ambition att utgå från mångfald i vid bemärkelse hanterar den reducerade syn på mångfald som kommer till uttryck i ovan nämnda dokument och sammanhang? I vilka avseenden utmanar man rådande föreställningar exempelvis genom stöd i forskning och beprövad erfarenhet på det sätt som MSU förespråkar?²⁴ Det är en viktig fråga, men vi kan inte besvara den utifrån vårt material.

av befolkningen har. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt” (s. 21).

²⁴ *Myndigheten kan också i dialogen utmana föreställningar, attityder och arbetssätt med utgångspunkt i kunskap från forskning och beprövad erfarenhet* (MSU, 2005, Dnr 2005:177:8, våra kursiveringar).

Skolvardag

Skolvardagen finns inte formulerad och dokumenterad på samma sätt, om ens alls, som uppdrag och styrdokument och det är därmed väsentligt svårare att fånga in hur mångfald, värdegrund och måluppfyllelse diskuteras och definieras.

Vardagen är något mycket komplext och det är väl närmast en truism att säga att ingen skola eller inget skolområde är det andra likt utan man brottas med sina unika villkor och möjligheter. Vi antar att i vardagens möten mellan skolpersonal och elever är mångfald mycket mer än invandrarbarn och etnicitet. Det handlar om att hantera flickor och pojkar i olika åldrar och med olika bakgrund.²⁵ Förutom det dagliga arbetet tillsammans med elever och kollegor ska relationer till elevernas hem och föräldrar etableras och ordnas på olika sätt. De har förväntningar och krav och det har även det omgivande samhället. Vare sig man eftersträvar det eller inte, uppstår föreställningar och synsätt om skolor och skolområden som påverkar det inre arbetet.

Media är en viktig aktör i denna process och beroende på vilket område eller skola det handlar om blir medias roll mer eller mindre påtaglig. Örtagårdsskolans personal liksom rektor såg exempelvis det mediala intresset som något negativt. Rektor talade om hur en bild av Örtagårdsskolan som en "gangsterskola" finns etablerad och som hon tvingas höra och positionera sig gentemot i alla möjliga sammanhang. Linnéskolan har inte haft problem med media. Intresset från medias håll har främst berört skolans framgångar, priser som eleverna eller rektorn förvärvat. Händelserna kring beskedet om att barn från Kroksbäck skulle flyttas till Linnéskolan skapade förstasdebatt och beskrivs av rektorn som påfrestande, medan den skolpersonal som vi intervjuade inte tyckte att de berördes särskilt mycket. Däremot är lärare och annan skolpersonal kritiska och frustrerade över att det i media verkade som om de fick så mycket hjälp och stöd för att förbereda sig för mötet med de nya eleverna. Man talade i media om att resurser följde med eleverna och att man var rustad för det nya, men själva säger lärarna att de till

Av citatet framgår att MSU markerar att de också kan ha som uppgift att ge redskap som möjliggör förändring och att människor får ompröva och omformulera etablerade attityder och arbetssätt. I denna uppgift lyfts forskning fram vid sidan av beprövad erfarenhet.

²⁵ Ordvalet att tala om olika bakgrund istället för annan bakgrund är strategiskt för att understryka att det handlar om en inkluderande mångfald som omfattar alla och där ingen är "annan" med utgångspunkt från ett normgivande centrum utan alla är olika (jfr diskussion kring begreppet diversity <http://imer.uib.no/>).

exempel inte fått en timmes utbildning då det gäller hur att hantera den nya språksituationen.

Sundsbroskolan är rikskänd för Bunkefloprojektet och hälsoinriktningen men utan att någon egentligen vet att det är Sundsbroskolan det handlar om. Det mediala intresset är ganska lågt och det var först när en uppmärksammas mobbning blev huvudnyhet i Aktuellt och alla större dagstidningar under 2007 som media upplevdes som besvärligt. Skolorna dras således med framgångs- alternativt undergångsberättelser som de måste förhålla sig till.

Vi har inte inom ramen för denna utvärdering haft möjlighet att vistas på skolorna eller följa med personal och elever i skolvardagen. Utifrån de intervjuer vi gjort finns dock några synpunkter och uttalanden som tyder på att skolpersonalen liksom i direktiv och styrdokument fäster betydelse vid etniska skillnader snarare än ekonomiska, även om de också utgår från boendeform villa eller höghus när de beskriver sina respektive skolor. Det är främst när de talar om föräldrar till barnen och svårigheten att få ”invandrarföräldrar” att engagera sig och/eller komma till skolans föräldramöten som de gör skillnad mellan invandrare och svenskar. Detta tycks de göra med avsikten att ge exempel på etniska eller kulturella skillnader. I relation till eleverna talar lärare och rektorer i viss utsträckning om kultur eller etnicitet. Fokusgruppen på Örtagårdsskolan beskriver exempelvis elevunderlaget på skolan i procent. ”99 % har en etnisk bakgrund och 1 % är svenska” (fokusgruppintervju Örtagårdsskolan). En sådan beskrivning i all enkelhet reproducerar dock det synsätt som beskrevs ovan. Det markerar att etnicitet är något som barn med invandrarbakgrund har men inte födda svenskar. Samma förhållningssätt till barn med invandrarbakgrund framträder i intervjuerna när man på Linnéskolans talar om Kroksbäcksbarnen och deras föräldrar och på Sundsbroskolan när man talar om förberedelseklassen. Fokus ligger i beskrivningarna på etnicitet och kulturella skillnader och hur de ska hanteras medan man inte problematiserar andra skillnader, exempelvis socioekonomiska.

Man manövrerar inom en diskurs om ”invandrarelever i segregerade områden” och det är egentligen ingen som ifrågasätter den. Mångfald används således även i skolvardagen i snäv betydelse och barnen med invandrarbakgrund identifieras ganska ensidigt i termer av etnicitet.

I förslaget på uppdrag till RMS om kompetensutveckling om förhållningssätt för rektorer och lärare som MSU (2005, Dnr 2005:177) tog fram står det:

I hög utsträckning handlar mångfaldsarbete om attityder och förhållningssätt. Myndigheten har en viktig uppgift att stärka skolors och kommuners insikt och medvetenhet om uteslutande och stigmatiserande samhällsstrukturer som riskerar att återskapas i skolpraktiken. /---
/Kompetensutveckling bör inriktas på frågor om interkulturalitet, värdegrundens betydelse för skolans arbete i mångfaldsområden (inklusive jämställdhet), metoder för att utveckla samverkan mellan skola och hem samt olika aspekter av diskriminering (s. 17).

På vilket sätt lever ett sådant uppdrag upp emot de behov som finns definierade i skolvardagen? Och vem formulerar dem? Delvis ska det ske i dialog med de berörda, vilket leder vidare till nästa spänningsfält. Förutom direktiv från statsmakten bygger idén med RMS på att dialog förs på ”gräsrotsnivå”, det vill säga med skolpersonal och skolledare, elever och föräldrar.

Spänningsfält 2. Skolledare och lärare/skolpersonal

Dialog är ett nyckelord och meningen är att exakt vad man ska arbeta med ska bestämmas i samklang med respektive skolas enskilda behov.

I utvecklingsdialogen agerar myndigheten som processtödjare i syfte att stärka den lokala förmågan i kommuner, skolor och förskolor att själva utveckla verksamheten för att uppnå ökad måloppfyllelse. Myndighetens främsta bidrag i dialogarbetet handlar framför allt om att *få till stånd en behovsinventering* och analys av kommunernas, skolornas och förskolornas situation samt en inventering och prioritering av strategier som grund för de utvecklingsinsatser som vidtas. Genom ett sådant arbetssätt har processer satts igång i dialogkommunerna som innebär att dessa fått en *ökad kunskap och medvetenhet om hur den egna verksamheten bedrivs samt vilka de egna behoven är*, vilket är avgörande för att utvecklingsinsatserna ska bli framgångsrika (Dnr 2005:177:8, våra kursiveringar).

I detta spänningsfält lyfter vi fram några viktiga synpunkter dels kring hur dialogen har förts, dels kring vilka behov som olika parter vid skolorna definierat.

Skolledare

I intervjuerna ger samtliga rektorer uttryck för en stor entusiasm för RMS och deras arbete. De har stor tilltro till centrats kompetens och tycker att det erbjuder fantastiska möjligheter att fortbilda sig och ta del av aktuell forskning genom mångfaldspaketet, men också genom att de ordnar föreläsningar, pedagogiska caféer och forskningscirkclar. En av rektorerna menar att detta tyvärr också har kommit att bli en nackdel. Det är mycket pengar som ska användas på kort tid och som satsas på i och för sig värdefulla insatser men utbudet är för stort och tiden för knapp. Som rektor erkänner hon att hon inte informerar sin personal om allt det som RMS erbjuder, eftersom hon vet att hon inte kan ge dem möjlighet att gå dit. Det finns vare sig tid eller som ekonomiska resurser. Samma rektor funderar också över spridningen och att även den blir lite begränsad. Samma rektor misstänker att personalen vid RMS arbetar mycket mot en del skolor medan andra inte hör talas om dem.

Det är inte bara kompetensutvecklingen i sig som rektorerna ställer sig positiva till utan hela konceptet. RMS ordnar hela arrangemanget och samtliga tre skolor anlidade RMS inför terminsstarten 2007 i samband med den kompetensutvecklingsdag samt internatet som vi följt upp med en enkät (bilaga 1 och 2). RMS är med andra ord en resursmässig tillgång även ekonomiskt och administrativt. RMS uppfyller på så vis ett flertal behov: ekonomiska, kompetensutvecklande och även sociala. RMS bidrar till exempel till utbytet mellan personalen på skolorna och till dialogen mellan Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan och rektorerna betonar att den sociala interaktionen skolorna emellan är skolutvecklande.

Rektorerna är eniga om att RMS tillhandahåller kompetensutveckling som definieras i samråd med dem själva och den egna skolans behov. Samtidigt visar de att i samband med värdegrundsfrågor anser de att det är RMS som besitter kunskapen och insikterna om aktuell forskning och vad som är mest konstruktivt för att verkligen uppnå kompetensutveckling inom fältet mångfald, förhållningssätt och attityder.

I intervjusvaren om huruvida eller i vilka avseenden det innehåll som de fått ta del av leder till professionalisering och ökad måluppfyllelse svarar de att det är de säkra på att det gör. De kan inte ge konkreta exempel utan refererar till hur lärare talar sinsemellan i läroplanen, hur kompetensutvecklingen gett upphov till reflektion, främst ur ett

individuellt perspektiv, som påverkar hur man ser på sig själv och andra människor. Särskilt Linnéskolans rektor betonar att han kan se förändring och därmed hur kompetensutvecklingen i attityder och förhållningssätt lett av personerna som föreläste om *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* faktiskt föranleder professionalisering genom att lärarna blir mer reflekterande och till skolutveckling genom att diskussionerna och hanteringen av Kroksbäcksbarnen blir mer konstruktiv och mindre fördomsfull.

Örtagårdsskolans rektor betonar möjligheten att skapa gemensamma begrepp och referensramar och på så sätt underlätta kommunikationen om värdegrundsfrågor i och mellan olika personalgrupper. Sundsbroskolans rektor och biträdande rektor betonar förutom innehållet i mångfaldspaketet att tanken på att fördela resurser så att de även kommer Sundsbroskolan till en del skapar en vinna-vinna situation och jämlika villkor.

Skolledare och RMS har en god dialog, det betonar alla intervjuade rektorer. En viktig orsak menar vi är, förutom de enskilda aktörernas personligheter, att rektorer och RMS talar samma språk. De är väl insatta i direktivens och styrdokumentens formuleringar och definitionen av mångfald och dess relation till måluppfyllelse. De förstår varför vikt läggs vid språkutveckling och värdegrundsarbete eftersom de själva är med och formulerar respektive reproducerar denna diskurs, exempelvis i kvalitetsredovisningarna.

Viktigt är också det ömsesidiga beroende som finns mellan skolledare och RMS. RMS behöver skolledarna för att få igång projekt och sprida sina resurser. Skolledare behöver RMS som ett bekvämt men också bra alternativ till att ta tag i värdegrundsarbete och frågor om interkulturalitet, vilka står inskrivna i skolplanen för Malmö stad och som ska redovisas i kvalitetsredovisningen.

Lärare/skolpersonal

Lärare och annan skolpersonal är inte lika tvärsäkra på att mångfald och värdegrundsarbete ökar måluppfyllelse. De är inte heller lika säkra på nyttan av RMS insatser. Enligt enkätsvaren finns en spänning mellan det underhållande och inspirerande i det som de tagit del av vid kompetensutvecklingsdagen respektive internatet och den långsiktiga nyttan på olika nivåer, individuell, i arbetslag och på elevnivå. Det finns ett

glapp mellan enkätsvarens prisande av såväl föreläsningar som mat och umgänge med kollegor från den egna och den andra skolan och den förvirring och frustration som vi möter när vi intervjuar ett antal av dem åtta månader senare.

Särskilt tydligt är detta på Linnéskolan där skolpersonalen vid denna skola var mest positiva i sina enkätsvar, men i intervjun menar att de hade haft behov av helt andra insatser och kompetensutbildningar än det *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* står för. De saknar utbildning i svenska som andra språk och generellt hur man ska se på språkanvändningen inom olika ämnen.

Fokusgruppen på Sundsbroskolan menar att hade de inte fått ta del av RMS andra arrangemang, till exempel dagen om demokrati och tolerans som gjordes ihop med elevrådet och mobbningsjouren så hade de nog tyckt att det var ”för mycket snack och lite verkstad”.

På Örtagårdsskolan var fokusgruppen i det närmaste likgiltig inför det så kallade ”mångfaldspaketet” och hade ingenting att säga om det.

En slutsats vi kan dra utifrån Örtagårdsskolans svar är att det de hittills tagit del av inte förändrar någonting. Istället diskuterar de behovet av att eleverna kommer över fördomar om varandra, att de lär känna varandra och att de får tillfälle att riva barriärer. De är helt med på att det är viktigt att de vuxna involveras i detta och att de kanske får visa vägen. Detta är emellertid behov som de definierar som önskemål snarare än något de tycker att de tagit del av. Enligt dem är samvaron med personal från Sundsbroskolan viktig men tyvärr, säger man, mångfaldspaketet och det inledande internatet var inte ett bra sätt att skapa förutsättningar för ett sådant utbyte. ”Vi kunde lika väl ha haft parallella seminarer”, säger en person som vill ha till stånd mer engagemang.

De intervjuade på samtliga tre skolor anger att de inte vet hur RMS kom in i bilden eller vem som formulerade vilka behov som fanns på skolan och därmed vilken kompetensutvecklande verksamhet man skulle ta del av. De intervjuade anger också att de inte vet vad RMS erbjuder generellt. Några enskilda lärare har dock vänt sig till RMS utan skolledarnas inblandning och fått stöd för enskilda initiativ och projekt. På Sundsbroskolan har även eleverna tagit ett sådant initiativ och fått bra hjälp och stöd enligt lärarna.

Det finns således få tecken på dialog om insatserna, behov och innehåll mellan RMS och skolpersonal liksom mellan skolledare och skolpersonal.

Enligt enkätsvaren uppskattade skolpersonalen på Örtagårdsskolan den sociala samvaron med ”lärarna på den andra skolan” mycket men betonar snarare värdet av att umgås och äta god mat ihop än möjligheten till skolutveckling. Generellt ser de intervjuade en svag koppling till ökad professionalitet av flera skäl. En del uppfattar att det de fått ta del av är saker som de redan visste. Andra tycker att de fått aha-upplevelser och nya perspektiv men att det handlar mer om personlig utveckling än något som kan omsättas i praktik i skolvardagen. För att nå ökad måluppfyllelse tänker de först och främst på andra och mer konkreta saker beträffande värdegrundsarbete.

En viktig skillnad till varför skolpersonalen är mer frågande till innehållet i kompetensutvecklingen kan vara att de står mer utanför den diskurs som finns kring mångfald och måluppfyllelse i direktiv, handlingsplaner och styrdokument. De delar inte på samma sätt som RMS och skolledare det språkbruk som finns i de normativa dokumenten och de är därmed inte på samma sätt delaktiga i diskursen.

Viktigt i detta spänningsfält skolledare- skolpersonal är risken att RMS genom den goda dialogen med skolledare kommer att betona den del i spänningsfältet som statsmakten respektive skolledarna står för medan skolvardagens dimensioner och dilemman liksom dialogen med skolpersonal om vilka behov som finns och hur innehållet i insatserna ska formuleras försvinner. Risken är att man därmed inte tillhandahåller relevanta verktyg i relation till de behov som finns på skolorna. Ansvaret att inventera skolornas behov ligger inte hos RMS, men det är angeläget att man följer upp att skolledningarna gjort nödvändig behovsinventering innan åtgärder bestäms och sätts in.

Sammanfattning RMS åter i centrum

Vi har i detta avsnitt placerat RMS i centrum mellan två olika spänningsfält för att strukturera analysen. Det första är spänningsfältet mellan statsmakt och skolvardag och de policy- och styrdokument som finns på statlig nivå och nedåt. Inom detta spänningsfält finns hög grad av intertextualitet. Man får fram den definition av mångfald som vi redan i

introduktionen skissade på, nämligen att mångfald handlar om etnicitet och invandrarelever och att måluppfyllelse därför handlar om extra satsningar på invandrarbarn, närmare bestämt satsningar på språk, främst svenska som andraspråk, och värdegrundsarbete. Frågor om klass, socioekonomiska skillnader, kön och så vidare reduceras bort och underordnas. Slutresultatet blir en förståelse för mångfald som är reducerad, statisk och reproducerande. Vad får en sådan förståelse för mångfald för konsekvenser för kompetensutvecklingen i attityder och förhållningssätt? Hur ruckar man på diskurserna om mångfald och värderingar?

Det andra spänningsfältet är mellan skolledare och skolpersonal. Här är risken att RMS genom den goda dialog man har med skolledare kommer att betona den del i spänningsfältet som statsmakten respektive skolledarna står för. Man är del av samma diskurs och är väl förtrogna med retoriken inom denna. Risken är stor att skolvardagens dimensioner och dilemman liksom dialogen med skolpersonal om vilka behov som finns och hur innehållet i insatserna ska formuleras försvinner.

I enlighet med de olika beskrivningar och exempel vi har tagit fram i denna rapport finns det inget som visar att skolpersonal efter att ha tagit del av kompetensutvecklingen lyfter på de frågor som handlar om att ifrågasätta reproduktion av vi och dem i termer av invandrare och svenskar eller att problematisera exempelvis socioekonomiska skillnader. Inte heller att man diskuterar olika perspektiv på vari problemet med låg måluppfyllelse består. Bredden i mångfaldsfrågorna kanske finns i utbildningsinsatserna från RMS sida, men kommer inte till uttryck i skolpersonalens reflexioner i enkäter och intervjuer. Till exempel hamnar frågor om kön och socioekonomiska förhållanden i skymundan.

Mångfaldspaketet” och *Att leva i ett mångkulturellt samhälle* bygger på praktisk erfarenhet och kännedom om forskningsfältet och som sådant är det ett viktigt bidrag till värdegrundsarbetet. Av svaren i enkäter och intervjuer framstår också föreläsarna som duktiga och inspirerande, vilket är en tillgång. En annan styrka är vidare att alla tar del av samma innehåll. Enhetlighet i utbudet lägger såsom flera av de intervjuade skolledarna har påtalat en grund för gemensamma referensramar och möjliggör en samsyn på värdegrunds- och mångfaldsproblematik. Samtidigt kan man ställa sig kritisk till att det så ensidigt får dominera och att det inte också medverkar personer som själva forskar inom området. Risken finns att mångfalden av perspektiv försvinner och att man förlorar

den del av forskningsanknytningen som tar sin utgångspunkt i egen forskning. Precis som inom andra områden, till exempel språk- och matematiksatsningar, är det viktigt att all personal får möjlighet att stifta bekantskap med etablerade forskare inom området för att legitimera dess status och vikt för måluppfyllelse och skolutveckling.

Slutsatser –värdegrundsarbetets förutsättningar

I detta avslutande avsnitt utgår vi från vår femte frågeställning:

- Vilka styrkeområden respektive utvecklingsområden finner vi med utgångspunkt i utvärderingens slutsatser avseende RMS genomförda kompetensutveckling inom området mångfalds- och värdegrundsfrågor vid de tre Malmöskolorna?

I sammanställningen av styrke- respektive utvecklingsområden framkommer också en analys av värdegrundsarbetets förutsättningar.

Rapportens övergripande syfte var att utvärdera RMS insatser avseende värdegrundsfrågor i tre Malmöskolor; Linnéskolan, Örtagårdsskolan och Sundsbroskolan. Som vi redan inledningsvis redogjorde för kan vi inte utvärdera i vilken utsträckning som RMS insatser lett till ökad måluppfyllelse då det gäller elevers resultat, det vill säga vi kan inte säga om det finns någon direkt koppling mellan mångfalds- och värdegrundsarbete och måluppfyllelse i detta avseende. Däremot kan vi säga något om vilka moment som ingick kompetensutvecklingen och hur dessa mottogs, vems och vilka behov som tillgodosetts samt något om ändamålsenlighet och därmed måluppfyllelse i form av kompetensutveckling hos berörd skolpersonal.

Den verksamhet som vi utvärderat i denna rapport har inte pågått under särskilt lång tid samtidigt som vi vet att det alltid tar lång tid att påverka attityder och förhållningssätt. Det finns med andra ord anledning att utgå från att insatserna får större effekt om de får pågå under längre tid. Vidare kan man konstatera att det finns olika erfarenheter av dessa frågor vid de olika skolorna och att man arbetat olika länge med dem.

RMS Styrkeområden

RMS framstår som en institution med god kapacitet och omfattande resurser, vilket möjliggör och underlättar kompetensutveckling inom värdegrunds- och mångfaldsfrågor. Utifrån ett skolledarperspektiv är centrals styrka att det erbjuder professionella

helhetslösningar genom att bistå med allt från planering till genomförande av kompetensutveckling, inklusive att arrangera internatvistelser. Utifrån ett vidare perspektiv, exempelvis det som MSU nämner i handlingsplanen *Bättre resultat och minskade skillnader* (MSU, 2005, Dnr 2005:177), att Malmö med sin speciella situation har erfarenheter som hela landets skolor borde få ta del av, så är RMS också här en styrka. Inte minst genom att centrat har satt ”snurr på frågorna” och skapat ”vinna-vinna” situationer mellan skolor i Malmö. Centrats kapacitet och möjlighet att snabbt dra igång projekt visade sig i samband med beslutet att flytta barn från Kroksbäcksskolan till Linnéskolan. RMS kom tidigt in i bilden och bistod med kompetens och stöd. Inte minst genom positiv inspiration inför höstterminens start 2007.

Genom sina resurser och det kontaktnät som byggts upp i samarbetet mellan RMS, Malmö Stad, Malmö Högskola och Myndigheten för skolutveckling ges utmärkta möjligheter att utgöra ett incitament för att frågor om värdegrund och mångfald tar fart i Malmö och runt om i landet. Samarbetet med lokala, regionala och nationella institutioner utgör vidare incitament för att innehållsmässigt kunna ligga i den absoluta fronten nationellt beträffande dessa frågor.

För att göra detta möjligt krävs lyhördhet för den komplexitet avseende skilda skolerfarenheter som finns och som kommer fram i vårt insamlade material och i vår analys. Det är tydligt att skolornas personal har olika attityder och förhållningssätt till mångfald och grundläggande värden och att de därmed efterfrågar ganska vitt skilda kompetensutvecklingar inom området. Materialet visar att RMS har haft en nära och god dialog med skolledningarna vid de undersökta skolorna, men att skolledningen, enligt skolpersonalen, inte fört dialogen vidare.

De personer vi har intervjuat, framför allt rektorer och biträdande rektor, har också understrukt betydelsen av att få gemensamma referensramar/förhållningssätt. Detta har varit möjligt genom att RMS har satsat på främst en insats – det som i denna utvärdering benämns ”Mångfaldspaketet” och som bygger på föreläsningen *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*. Vi uppfattar det som en styrka att kunna delge så många olika miljöer ett likartat utbud som ger deltagarna i kompetensutvecklingen gemensamma verktyg och begrepp att arbeta vidare med. Samtidig kan denna styrka också utgöra en svaghet.

RMS utvecklingsområden

Personalen vid olika skolor har olika kunskaper och erfarenheter inom området, vilket kom fram i enkäter och intervjuer, och för att alla ska kunna utvecklas på sin nivå finns behov av mer varierad kompetensutveckling. För att RMS ska kunna svara mot dessa behov krävs att skolledningen vid skolorna i större utsträckning än hittills inventerar vilka olika behov som finns på skolorna och att RMS försäkrar sig om att detta skett innan åtgärder sätts in. Ett område som kan utvecklas ytterligare är därmed att diversifiera utbudet även i så här avgränsade insatser som "Mångfaldspaketet" utgör och att det görs i överensstämmelse med de behov som varje enskild skola har inom mångfalds- och värdegrundsområdet.

Bland dem vi intervjuat och dem som besvarat enkäten från kompetensutvecklingsdagen respektive internatet i augusti 2007, finns en enighet om betydelsen av reflektion kring mångfalds- och värdegrundsfrågor. Det är viktiga och angelägna frågor för skolor i Malmö. Enkät och intervjusvar bekräftar vidare att skolpersonalen uppskattar att bli bemötta som intellektuella tänkande människor såsom de blir genom föreläsningen och uppföljningen av *Att leva i ett mångkulturellt samhälle*. Samtidigt visar det sammantagna materialet i enkäter och intervjuer att det innehåll de tagit del av faller väl in i det de redan vet och känner sig familjära med.

Att kompetensutvecklingen ännu inte lett till betydande perspektivförskjutningar visar den intervjuade skolpersonalens dominerande föreställningar om att svenska barn är en sak och "invandrarbarn" något annat samt en underliggande strävan efter assimilering, det vill säga att "invandrarbarnen" ska fogas in i det svenska samhället och den "svenska värdegrunden" för att nå bästa resultat. Den rådande diskursen i styrdokument och handlingsplaner, som tidigare har beskrivits, har man alltså inte i nuläget lyckats rucka på. Utifrån vårt material har vi inte funnit någon kritisk diskussion om värdepluralism eller i vilka avseenden man inte lever upp till en inkluderande värdegrund. Vidare framgår det av enkätsvaren att många anser att kompetensutvecklingen inte tillfört särskilt mycket.

Avslutningsvis, den mest intressanta slutsatsen utifrån vårt material och som vi redan skrivit fram på flera ställen är de skillnader som finns mellan de tre skolorna. Enkätsvaren och även intervjuerna visar att det inom skolorna finns en samstämmighet i

mottagandet av kompetensutvecklingen men att det mellan skolorna finns betydande skillnader. För framtida kompetensutveckling inom mångfald och värdegrund vore det därmed intressant att mer utgå från skolornas specifika villkor och att låta det vara en vägledande förutsättning i värdegrundsarbetet.

Referenser

- Ambjörnsson, Fanny (2004). *I en klass för sig: genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*. (Diss. Stockholms universitet). Stockholm: Ordfront.
- Andersson, Roger (2007) Vem bor du granne med? I: *Invandrare & Minoriteter* nr 4-5 (ss. 5-9)
- Anjou, Mikael (2007, 7 november). Rektor prisad för fint möte. *Sydsvenska Dagbladet*.
- Anjou, Mikael (2007, 19 december). Linnérektor prisas igen. *Sydsvenska Dagbladet*.
- Anjou, Mikael (2007, 5 juni). 50 Limhamnsbarn valde Sveaskolan. *Sydsvenska Dagbladet*.
- Anjou, Mikael (2007, 30 december). Linnéskolan + Timbuktu = Sant. *Sydsvenska Dagbladet*.
- Azar (2005). Det symboliska objektet. Delen, delandet och den nationella gemenskapen. I: Reyes, Pauline de los och Kamali, Masoud (red): *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. Rapport från utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41, (ss.159-183) Stockholm: Fritzes
- Banks, James A. (1995). Multicultural education: Historical Development, Dimensions, and Practice. I James A. Banks & Cherry A. McGee Banks (Eds.), *Handbook of research on multicultural education*. (ss. 3-24). New York: Macmillan.
- Banks, James A. & Banks, Cherry A. McGee (2004) (Eds.). *Multicultural education: issues and perspectives*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Bergstrand, Mikael (2006, 11 mars). Respekt – Malmös mest missbrukade ord. *Sydsvenska Dagbladet*.
- Bergström, Britt-Maarie (2007, 9 mars). Kroksbäckseleverna får flytta. *Sydsvenska Dagbladet*.
- Bjärnmark, Anna (2007, 24 mars). Håtskt på föräldramöte. *Sydsvenska Dagbladet*.
- Bjärnmark, Anna (2007, 26 mars). Kroksbäckselevers föräldrar oroas över flytten till Limhamn. *Sydsvenska Dagbladet*
- Blomberg, Leif (1996) *Från invandrapolitik till integrationspolitik. Inledningstal vid "Integration. Vägen in i Sverige", Röda Korsets folkhögskola Gripsholm (1996-12-04)*. Stockholm. Regeringskansliet/Inrikesdepartementet.
- Borevi, Karin (2002). *Välfärdsstaten i det mångkulturella samhället*. (Diss. Uppsala universitet). Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Bringlöv, Åsa (1996). *Kulturell mångfald inom en ram av eviga värden: Läroplanen om den mångkulturella skolan*. I Annick Sjögren, Ann Runfors & Ingrid Ramberg (Red.), *En "bra" svenska? Tumba: Mångkulturellt centrum*.
- Bunar, Nidar (2001). *Skolan mitt i förorten: fyra studier om skola, segregation, integration och multikulturalism*. (Diss. Växjö universitet). Eslöv: B. Östlings bokförlag Symposium.
- Burgt, Daniella van der (2006) *"Där man bor tycker man att det är bra" Barns geografier I en segregerad stadsmiljö*. Uppsala: Geografiska regionstudier nr 71, Uppsala universitet
- Clark, Eric (2005). The order and simplicity of gentrification – a political challenge, i Rowland Atkinson & Gary Bridge (Eds.), *Gentrification in a global context: The new urban colonialism*. (ss. 251-264). London: Routledge,
- Collberg, Britta (2008) Delad stad i: *LUM Lunds universitets magasin*. Nr 3 2008 s. 22-23
- Cummins, Jim (1996). *Negotiating identities: education for empowerment in a diverse society*. Ontario: California Association for bilingual education.

- Cummins, Jim (1997). Educational attainment of minority students: a framework for intervention based on the constructs of identity and empowerment. I Annick Sjögren (Red.), *Language and environment*. Tumba: Mångkulturellt centrum.
- Cummins, Jim (2000). *Language, power and pedagogy: bilingual children in the crossfire*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Eklund, Monica (2003). *Interkulturellt lärande: Intentioner och realiteter i svensk grundskola sedan 1960-talets början*. (Diss. Luleå tekniska universitet). Luleå: Luleå tekniska universitet, Institutionen för lärarutbildning.
- Fraser, Nancy (1997). *Justice Interruptus. Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*. New York & London: Routledge
- Fürstenberg, Claes (2007, 28 augusti), Elevflytten från Kroksbäck gick bra. *Sydsvenska Dagbladet*.
- Genus och Mångfald i undervisningen*. Tillgängligt online
<http://www.hh.se/omhogskolan/centrumforlarandeochutbildningclu/utvecklingsprojekt/genusochmangfaldiundervisningen.1539.html>
- Gerle, Elisabeth (1999). *Mångkulturalism för vem? Debatten om muslimska och kristna friskolor blottlägger värdekonflikter i det svenska samhället*. Nora: Nya Doxa.
- Gerle, Elisabeth (2000). *Mångkulturalismer och skola?* (Från Utbildningsdepartementets värdegrundsprojekt). Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Gringo nr 2, 2008*, s. 25. Hej Johan Revemark. Rektor för Linnéskolan, Limhamn. Tillgänglig online: <http://www.e-pages.dk/skanskadagblad/103/27>
- Gustafsson, Kristina (2004). *Muslimsk skola, svenska villkor: konflikt, identitet & förhandling*. (Diss. Lunds universitet). Umeå: Boréa.
- Gutmann, Amy (1996). Challenges of multiculturalism in democratic education. I Robert K. Fullinwider (Red.), *Public education in a multicultural society: policy, theory, critique*. (ss. 156-179). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hedin, Christer & Lahdenperä, Pirjo (2000). *Värdegrund och samhällsutveckling*. Stockholm: Värdegrundsprojektet, Utbildningsdepartementet, Regeringskansliet.
- Herkel, Peter (2007, 12 april). Nu är Kroksbäcksbarnen välkomna till Linnéskolan. *Expressen*.
- Holmström, Ola, Persson Anders & Svensson, Birgitta (2008) (Red.). *Språkutveckling och forskningscirklar. Utvärdering av insatser i regi av Malmö stads resurscentrum för mångfaldens skola*. (Forskning om utbildning och lärande inom lärarutbildningen. Forskningsrapport 2008:1). Tillgänglig online på www.hh.se
- Högskoleverket (2006). *Utbildning på vetenskaplig grund – röster från fältet*. Rapport 2006:46R. Stockholm: Högskoleverket.
- Jernström, Elisabeth & Johansson, Henning (1997). *Kulturen som språngbräda*. Lund: Studentlitteratur.
- Léon, René Rosales (2005). Likhetsstecknets logik. Om bruket av kultur i debatten om mordet på Fadime Sahindal. I: Öhlander Magnus (red): *Bruket av kultur. Hur kultur används och görs socialt verksamt*. (ss. 91-119) Lund: Studentlitteratur
- Linneskolans hemsida. (2008a). Tillgänglig online på www.malmo.se
- Linneskolans hemsida. (2008b). *Rektorn har ordet*. Tillgänglig online på www.malmo.se
- Linneskolans hemsida. (2008c). *Ordningsregler*. Tillgänglig online på www.malmo.se
- Malmö stad, (2004a). *Välfärd för alla. Det dubbla åtagandet*. Tillgängligt online på www.malmo.se.

Malmö stad (2004b). *Skolplan för Malmö*. Tillgänglig online på www.malmo.se.

Malmö stad. (2006). *En värdegrund med eleven i centrum*. Tillgänglig online på www.malmo.se.

Malmö stad (2006/2007a). *Linnéskolans kvalitetsredovisning läsåret 2006/2007*. Tillgänglig online på www.malmo.se.

Malmö stad (2006/2007b). *Sundsbroskolans kvalitetsredovisning läsåret 2006/2007*. Tillgänglig online på www.malmo.se.

Malmö stad (2006/2007c). *Örtagårdsskolans kvalitetsredovisning läsåret 2006/2007*. Tillgänglig online på www.malmo.se.

Merriam, Sharan B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

MSU, Dnr 2005:177 *Bättre resultat och minskade skillnader – planering för mångfaldsarbetet 2006-07*.

MSU, (2007). *Dialogarbetet i Malmö*. Tillgänglig online på www.skolutveckling.se/innehall/mangfald_likvardighet/utvecklingsdialoger/malmo/

Nieto, Sonia (2000). *Affirming Diversity. The Sociopolitical Context of Multicultural Education*. New York: Addison Wesley Longman Inc.

Pripp, Oscar (2005) Den segregerande välviljan – kultur som makt I: Öhlander Magnus (red): *Bruket av kultur. Hur kultur används och görs socialt verksamt*. (ss.73 -89) Lund: Studentlitteratur

Ramberg, Ingrid, Runfors, Ann & Sjögren, Annick (1986) (Red.). *En "bra" svenska?: om språk, kultur och makt: en antologi inom projektet Språk och miljö*. Tumba: Mångkulturellt centrum.

Resurscentrum för mångfaldens skola, (årtalet saknas) – *Du har världens viktigaste yrke! Hur gör du för att dina elever ska lyckas?* Tillgänglig online på <http://www.malmo.se/mangfaldiskolan>.

Resurscentrum för mångfaldens skola (2008). *Nyhetsbrev 1/2008*. Tillgänglig online på <http://www.malmo.se/mangfaldiskolan>.

Ristilampi, Per Markku (1999). *Rosengård och den svarta poesin: en studie i modern annorlundahet*. (Diss.). Stockholm: Brutus Östlings bokförlag, Symposion.

Roth, Hans-Ingvar (1998). *Den mångkulturella parken: om värdegemenskap i skola och samhälle*. Stockholm: Statens skolverk.

Runfors, Ann (2003). *Mångfald, motsägelser och marginaliseringar: en studie av hur invandrarskap formas i skolan*. (Diss. Stockholms universitet). Stockholm: Prisma.

Rydén, Hanna & Ljungberg Anders, 2008, 2 januari). 2 januari, 2008. *Naturprofil inte det enda som drar*. Sydsvenska Dagbladet.

Sigurdsson, Ola (1995). *Det rätta eller det goda? Om liberalism, kommunitarism, postmodernism och demokratisk fostran Lpo 94*. (Rapporter från institutionen i pedagogik. Rapport nr 1995:06). Göteborg: Göteborgs universitet.

www.skolutveckling.se/innehall/mangfald_likvardighet/utvecklingsdialog/malmo/

SFS 1985:100. Skollag.

SOU 2005:41. *Bortom Vi och Dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

SOU 1996:143. *Krock eller möte? Om den mångkulturella skolan. Delbetänkande av skolkommittén*. Stockholm: Fritze.

SOU 1997:121. *Skolfrågor. Om skola i en ny tid*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SOU 2005:56. *Det blågula glashuset. Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

SOU 2006:40. *Utbildningens dilemma – Demokratiska ideal och andrafierande praxis. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

SOU 2006:79. *Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Stadsdelstidningen Limhamn Bunkeflo nr 2 2007. Tillgänglig online på <http://www.malmo.se/download/18.43a4266c112be0864a5800010932/Stadsdelstidning+2-2007.pdf>

Stadsdelstidningen Limhamn Bunkeflo nr 1 2008. Tillgänglig online på <http://www.malmo.se/download/18.6c29b6251179cd8ef6c800033874/Stadsdelstidning+1-2008.pdf>

Stiegendahl, Mikael (2006). *Problemet – det är lösningen!* Rapport på uppdrag av Resurscentrum för mångfaldens skola. Tillgänglig som worddokument på webzone.lut.mah.se

Sveriges Radio, (2007a). *Välkommen till Limhamn del 1*

Sveriges Radio, (2007b). *Välkommen till Limhamn del 2*

Tesfahuney, Mekonnen (1999). Monokulturell utbildning. *Utbildning och demokrati*, 8 (3), 65-84.

Torstensson-Ed, Tullie (2003). *Ungas livstolkning och skolans värdegrund*. (Forskning i fokus nr 14). Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.

Utbildningsdepartementet. (2006). *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet Lpo 94*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Winther Jörgensen, Marianne och Phillips Louise (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur

Zackari, Gunilla & Modigh, Fredrik (2000). *Värdegrundsboken: om samtal för demokrati i skolan*. Stockholm : Värdegrundsprojektet, Utbildningsdepartementet, Regeringskansliet.

Personlig kommunikation

Intervju med chefen för Resurscentrum för mångfaldens skola, Kerstin Larsson.
Intervjun genomförd av Ola Holmström.

Intervju med rektor för Linnéskolan den 9 april 2008
Intervjun genomförd av Monica Eklund och Kristina Gustafsson.

Intervju med rektor samt biträdande rektor vid Sundsbro skolan den 8 april 2008
Intervjun genomförd av Monica Eklund och Kristina Gustafsson.

Intervju med rektor för Örtagårdsskolan den 16 april 2008
Intervjun genomförd av Monica Eklund och Kristina Gustafsson.

Fokusgruppintervju med personal vid Linnéskolan den 9 april 2008

Intervjun genomförd av Monica Eklund och Kristina Gustafsson.

Fokusgruppintervju med personal vid Sundsbro skolan den 8 april 2008
Intervjun genomförd av Monica Eklund och Kristina Gustafsson.

Fokusgruppintervju med personal vid Örtagårdsskolan den 16 april 2008
Intervjun genomförd av Monica Eklund och Kristina Gustafsson.



Bilaga 1

Utvärdering av kompetensutvecklingsdag den 14 aug

Arrangör: Resurscentrum för mångfaldens skola tillsammans med Linnéskolan.

Ansvariga för utvärderingen: Anders Persson, Kristina Gustafsson och Monica Eklund, Sektionen för Lärarutbildning, Högskolan i Halmstad.

Syfte med utvärderingen: Utvärderingen görs i syfte att värdera Resurscentrets insats. Din medverkan är därför viktig!

Jag arbetar som (yrke).

Sätt kryss i lämplig ruta:

Jag är

☐ Kvinna

☐ Man

1. Beskriv kort hur du uppfattat innehållet i utbildningen och vad du lärt dig. (Fortsätt på baksidan om du behöver mer utrymme).

2. Vad anser Du om innehållet i programpunkterna?

Markera med kryss (X) på

Dåligt	Mindre bra	Bra	Mycket bra
--------	---------------	-----	---------------

Mujo & Minka – ”Att leva i ett mångkulturellt samhälle”

Grupparbete

Diskussion och reflexion

Plats för kommentarer:

3. Vad tycker Du om den tid som de olika programpunkterna hade till sitt förfogande?

☐ För kort ☐ Lagom ☐ För lång

Plats för kommentarer:

4. Gör en helhetsbedömning av den nytta Du anser Dig fått av kompetensutvecklingsdagen för din verksamhet

Markera med kryss (X) på linjen.

Ingen nytta	Begränsad nytta	Stor nytta	Mycket stor nytta
----------------	--------------------	---------------	----------------------

Kommentera på vilket/vilka sätt dagarnas innehåll kommer att vara/inte vara användbart för dig i framtiden:

5. Vad tycker Du om kompetensutvecklingsdagens kringarrangemang (lokaler, fika, etc)?

☐ Mindre bra ☐ Bra ☐ Mycket bra

Plats för kommentarer:

6. Markera/stryk under FEM ord Du tycker speglar Din uppfattning om kompetensutvecklings-dagarna:

Lagom	Jobbigt	Ovanligt	Tråkigt	Roligt	Plågsamt	Förutsägbart
Krävande	Skåpmat	Konservativt	Radikalt	Teoretiskt	Effektivt	Utvecklande
Matnyttigt	Kravlöst	Splittrat	Ineffektivt	Kreativt	Intressant	Oanvändbart
Dumt	Aktivt	Inspirerande	Spännande	Lätsamt	Nödvändigt	Trevligt
Klokt	Stimulerande	Segt	Passivt	Oklart	Provocerande	Perspektivvidgande

7. Detta uppskattade jag mest:

8. Detta uppskattade jag minst:

9. Eventuella förändringar av innehåll och upplägg som Du vill föreslå:

10. Finns det något speciellt på temat mångfald som Du skulle vilja ha kompetensutveckling kring i framtiden?

Övriga kommentarer:

Tack för Dina synpunkter!

Var vänlig och fyll i uppgifterna nedan om du kan tänka dig att ställa upp på en eventuell uppföljande intervju senare i höst.

Namn:

Skola:

E-postadress:



Bilaga 2

Utvärdering av internat den 15-16 augusti

Arrangör: Resurscentrum för mångfaldens skola tillsammans med Sundsbroskolan och Örtagårdsskolan.

Ansvariga för utvärderingen: Anders Persson, Kristina Gustafsson och Monica Eklund, Sektionen för Lärarutbildning, Högskolan i Halmstad.

Syfte med utvärderingen: Utvärderingen görs i syfte att värdera Resurscentrets insats. Din medverkan är därför viktig!

Sätt kryss i lämplig ruta:

Jag arbetar på
☐ Sundsbroskolan
☐ Örtagårdsskolan

Jag arbetar som (yrke) i skolår

Sätt kryss i lämplig ruta:

Jag är
☐ Kvinna
☐ Man

1. Beskriv kort hur du uppfattat innehållet i utbildningen och vad du lärt dig. (Fortsätt på baksidan om du behöver mer utrymme).

2. Vad anser Du om innehållet i programpunkterna under Dag 1?

Markera med kryss (X) på linjen.

Dåligt	Mindre bra	Bra	Mycket bra
--------	---------------	-----	---------------

Mujo & Minka – ”Att leva i ett mångkulturellt samhälle”

Grupparbete

Diskussion och reflexion

Plats för kommentarer till programpunkterna under dag 1:

3. Vad anser Du om innehållet i programpunkterna under Dag 2?

Markera med kryss (X) på linjen.

Dåligt	Mindre bra	Bra	Mycket bra
--------	---------------	-----	---------------

Linda – ”Management av skolklimat”

Arbete i arbetslag

Avrundning

Plats för kommentarer till programpunkterna under dag 2:

4. Vad tycker Du om den tid som de olika programpunkterna hade till sitt förfogande?

☐ För kort ☐ Lagom ☐ För lång

Plats för kommentarer:

5. Gör en helhetsbedömning av den nytta Du anser Dig fått av kompetensutvecklingsdagarna för din verksamhet.

Markera med kryss (X) på linje

Ingen nytta	Begränsad nytta	Stor nytta	Mycket stor nytta
----------------	--------------------	---------------	----------------------

Kommentera på vilket/vilka sätt dagarnas innehåll kommer att vara/inte vara användbart för dig i framtiden:

6. Vad tycker Du om kompetensutvecklingsdagarnas kringarrangemang (lokaler, fika, middag, etc) ?

☐ Mindre bra ☐ Bra ☐ Mycket bra

Plats för kommentarer:

7. Markera/stryk under FEM ord Du tycker speglar Din uppfattning om kompetensutvecklingsdagarna:

Lagom	Jobbigt	Ovanligt	Tråkigt	Roligt	Plågsamt	Förutsägbart
Krävande	Skåpmat	Konservativt	Radikalt	Teoretiskt	Effektivt	Utvecklande
Matnyttigt	Kravlöst	Splittrat	Ineffektivt	Kreativt	Intressant	Oanvändbart
Dumt	Aktivt	Inspirerande	Spännande	Lättsamt	Nödvändigt	Trevligt
Klokt	Stimulerande	Segt	Passivt	Oklart	Provocerande	Perspektivvidgande

8. Detta uppskattade jag mest:

9. Detta uppskattade jag minst:

10. Eventuella förändringar av innehåll och upplägg som Du vill föreslå:

11. Finns det något speciellt på temat mångfald som Du skulle vilja ha kompetensutveckling kring i framtiden?

Övriga kommentarer:

Tack för Dina synpunkter!

Var vänlig och fyll i uppgifterna nedan om du kan tänka dig att ställa upp på en eventuell uppföljande intervju senare i höst.

Namn:

Skola:

E-postadress:

Bilaga 3

Intervjuguide/utvärdering av Resurscentrum för mångfaldens skola i Malmö.

1. Beskriv kort er skola, allmän situation, relation till omvärlden, hur ser t ex det mediala intresset ut för skolan. Vilken effekt har omvärldens intresse på skolans inre arbete?
2. Vad är bakgrunden till att initiativ togs till utbildning inom området värderingar och mångfald?
3. Inför internatet – vad hade ni för förväntningar?
4. Vad ger utbildningen på olika nivåer och utifrån olika positioner? Beskriv generellt men ge framförallt konkreta exempel på hur utbildningen (Mujo o Minka, Management av skolklimat, OSS osv) omsätts i praktik, påverkar värderingar och förhållningssätt, hur ni gått vidare och vad som har förändrats.
5. Hur vill ni gå vidare – andra aktiviteter?

Intervjuguide/utvärdering av Resurscentrum för mångfaldens skola i Malmö.

1. Beskriv kort er skola, allmän situation, relation till omvärlden, hur ser t ex det mediala intresset ut för skolan. Vilken effekt har omvärldens intresse på skolans inre arbete – berätta särskilt i samband med bussningen av barn från Kroksbäck.
2. Vad är bakgrunden till att initiativ togs till utbildning inom området värderingar och mångfald?
3. Inför internatet – vad hade ni för förväntningar?
4. Vad ger utbildningen på olika nivåer och utifrån olika positioner? Beskriv generellt men ge framförallt konkreta exempel på hur utbildningen (Mujo o Minka, Manegement av skolklimat, OSS osv) omsätts i praktik, påverkar värderingar och förhållningssätt, hur ni gått vidare och vad som har förändrats.
5. Hur vill ni gå vidare – andra aktiviteter?

Bilaga 4

Intervjuguide/utvärdering av Resurscentrum för mångfaldens skola i Malmö.

1. Beskriv kort er skola, allmän situation, relation till omvärlden, hur ser t ex det mediala intresset ut för skolan Vilken effekt har omvärldens intresse på skolans inre arbete?

(särskilt Linnéskolan och händelserna i samband med bussningen av barn från Kroksbäck).

2. Vad är bakgrunden till att initiativ togs till utbildning inom området värderingar och mångfald?

Vilka behov fanns? Vad ville man lära sig mer om? Vad hade man för mål?

Vem tog initiativ? Vem eller vilka tog initiativ till att använda sig av RMS för fortbildning?

Varför centret? Vad fanns det för alternativ?

Hur formulerades innehållet för internatet/kompetensutvecklingsdagen?

Vem planerade upplägget?

(frågor om "alternativ nytta", ekonomisk/tidsmässig insats och resursförbrukning)

Utifrån Din position – om du haft fritt val – vad hade du efterfrågat för kompetensutveckling?

3. Inför internatet/kompetensutvecklingsdagen vad hade ni för förväntningar?

Berätta kort vad ni tycker att ni fick?

4. Vad ger utbildningen på olika nivåer och utifrån olika positioner, beskriv generellt men ge framförallt konkreta exempel på hur utbildningen (Mujo o Minka gett, Management av skolklimat, OSS osv) direkt omsätts till praktik, påverkar värderingar och förhållningssätt, hur ni gått vidare och vad som har förändrats.

Individuell (lärare/vaktmästare/rektor/bibliotekarie osv)

arbetslaget

skolutveckling

individ/grupp (elev)

5. Hur vill ni gå vidare – andra aktiviteter?

Bilaga 5

Prioriterade områden i Malmö stad

Prioriterat område	Inriktningsmål	Effektmål
Språkutveckling: Andelen elever som når målen i svenska/svenska som andraspråk och modersmål skall öka.	Elevernas språkutveckling ska stå i centrum i alla skolformer	Alla lärare ska arbeta med elevernas språkutveckling
	Läsningens betydelse för språkutveckling och personlig utveckling ska uppmärksammas	Alla elever ska ha tillgång till ett skolbibliotek och kunna besöka ett folkbibliotek.
	Elever med utländsk bakgrund ska ha goda möjligheter att utveckla aktiv tvåspråkighet	Elever ska erbjudas undervisning/träning i sitt modersmål (handledning och språkval) och svenska som andraspråk
Trygghet, säkerhet och hälsa: Fler elever skall uppleva skolans miljö som stimulerande, trygg och säker, fri från trakasserier eller kränkande behandling	Skolans miljö ska vara trygg och säker för såväl elever som personal	All personal och alla elever ska veta hur man verkställer upprättade handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet och för arbetet mot mobbning, hot och våld.
		All personal och alla elever ska uppleva att det känns bra att gå till skolan.
	Skolans miljö ska främja fysisk och psykosocial utveckling för såväl elever som personal.	Samverkan med individ- och familjeomsorgen och preventionscentrum ska öka

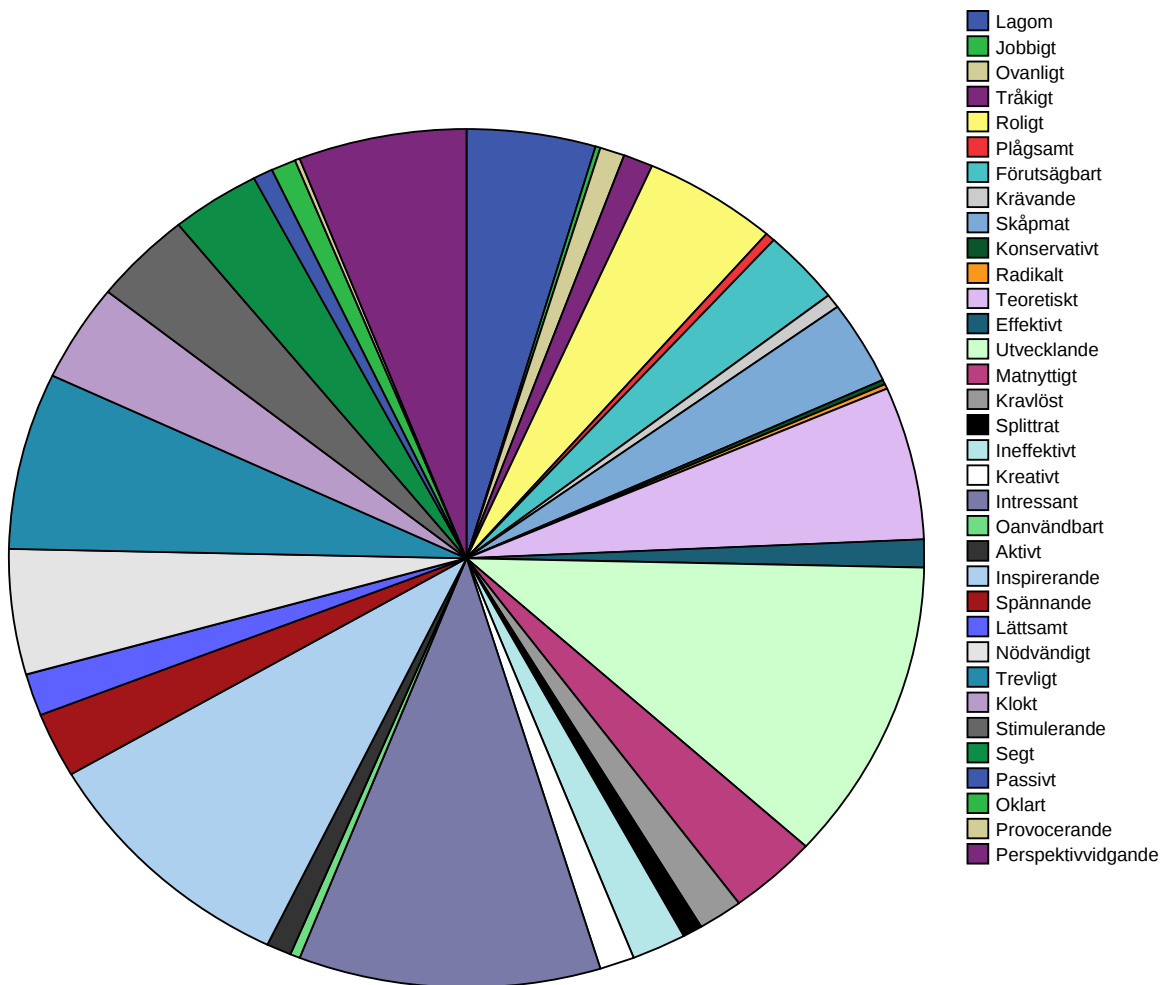
Demokrati och inflytande: Fler elever skall uppleva inflytande och delaktighet i det dagliga arbetet i skolan.	Eleverna ska under sin skoltid kunna ta allt större ansvar för sin inläring	Alla elever ska känna till kunskapsmålen.
	Det ska vara roligt och stimulerande att delta i alla Malmö pedagogiska verksamheter	Andelen nöjda elever ska öka.
	Elevers och föräldrars inflytande ska stärkas	Andelen elever och föräldrar som upplever delaktighet i skolan ska öka.
		Andelen elever som deltar i elevråd/styrelser eller skyddsombudsverksamhet ska öka.
Interkulturellt arbete: Fler elever skall uppleva att mångfalden, ut olika perspektiv, ses som en tillgång i skolan.	Ett interkulturellt perspektiv ska gälla i verksamheten.	Varje skola i Malmö ska aktivt öka utbytet med andra skolor och skolformer
	Vardagen ska präglas av elevernas etniska och kulturella mångfald	Fler elever, oavsett bakgrund, ska uppleva att de har samma möjligheter i skolan.

Källa: Malmö stad, 2004b.

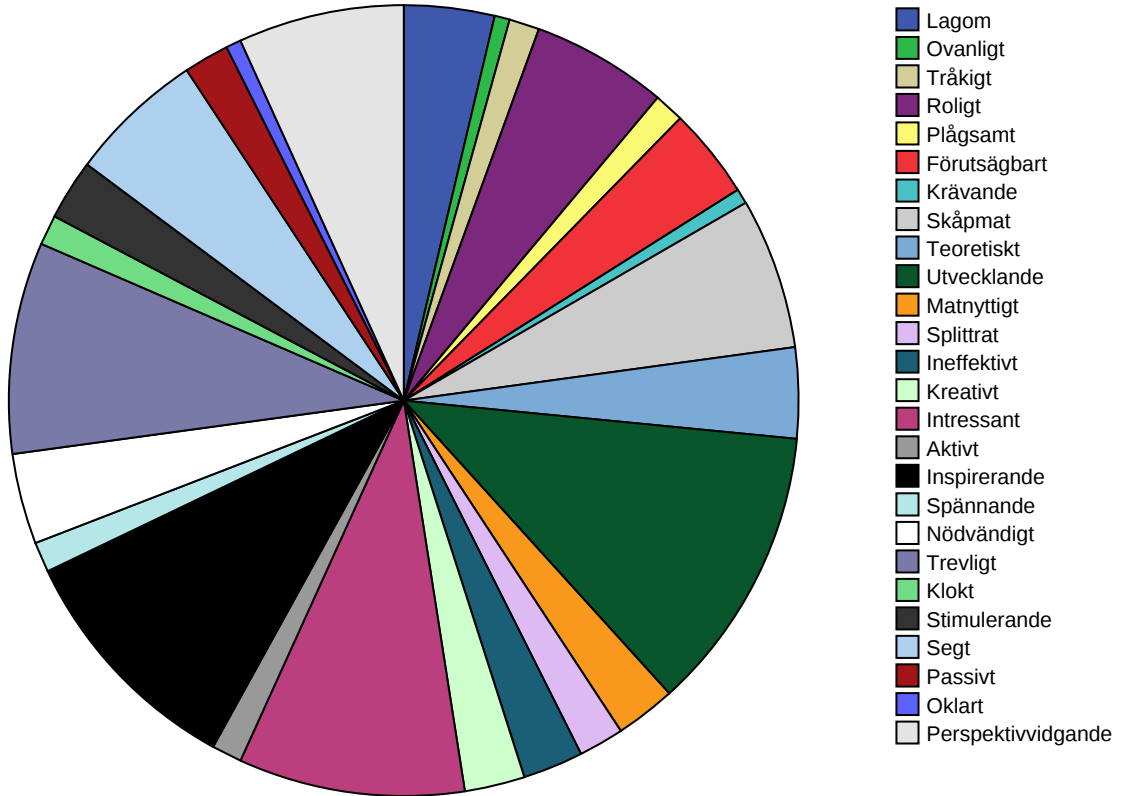
Bilaga 6

Ordval för att beskriva kompetensutvecklingen.

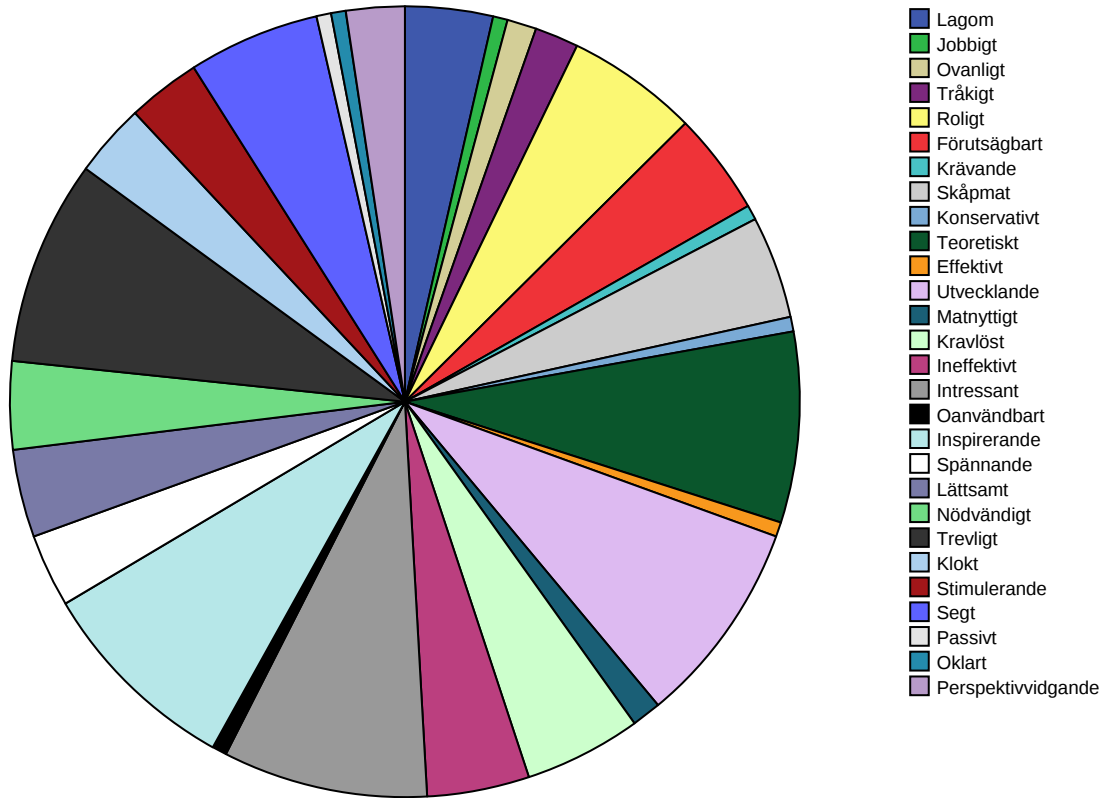
Ord ALLA



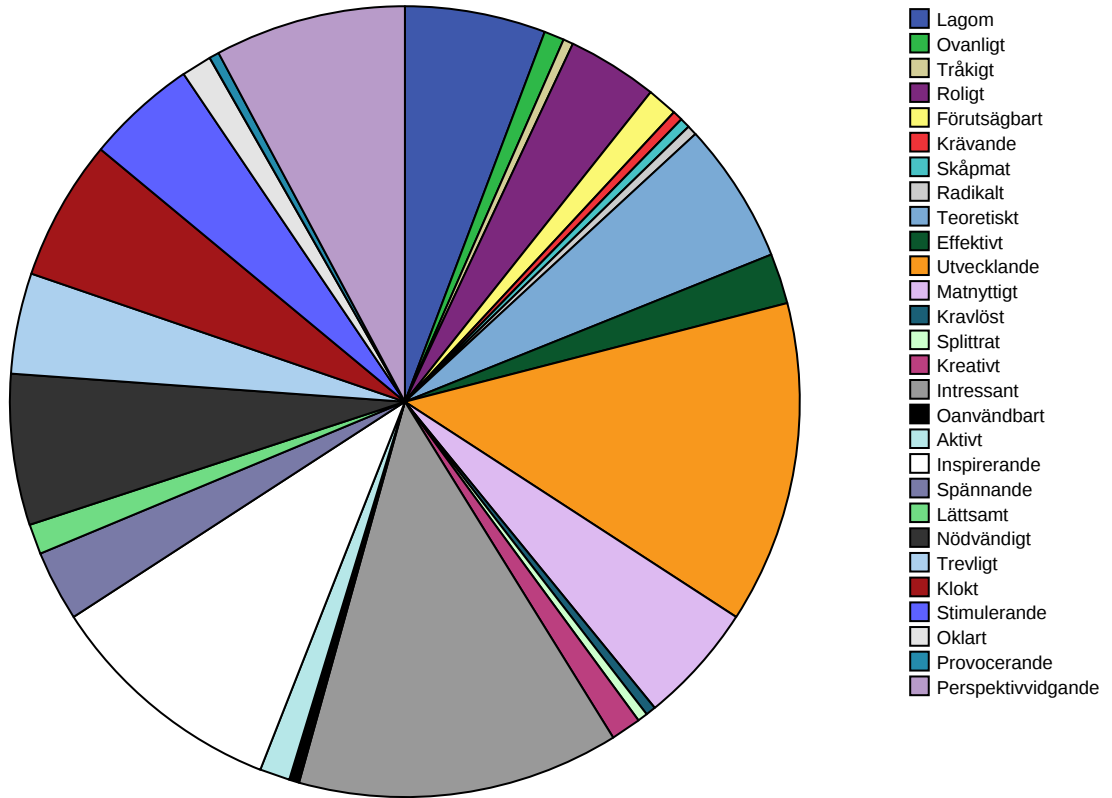
Ord Sundsbro



Ord Örtagård



Ord Linné





HALMSTAD UNIVERSITY

P.O. Box 823 • SE-301 18 Halmstad • SWEDEN • Visiting address: Kristian IV:s väg 3
Phone: +46 35 16 71 00 • Fax: +46 35 18 61 92
E-mail: registrator@hh.se • www.hh.se