



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**

# Hur skulle man kunna förebygga och hantera konflikter i skolan?

Pernilla Gustafsson, Annelie Högström och Angela Kliimant

LAU370

Handledare: Bengt Edström

Examinator: Ilse Hakvoort

Rapportnummer: VT08-2611-022

## **Abstract**

**Titel:** Hur skulle man kunna förebygga och hantera konflikter i skola?

**Författare:** Pernilla Gustafsson, Annelie Högström och Angela Kliimant

**Termin och år:** Vårterminen 2008

**Kursansvarig institution:** Sociologiska institutionen

**Handledare:** Bengt Edström

**Examinator:** Ilse Hakvoort

**Rapportnummer:** VT08-2611-022

**Nyckelord:** Konflikter, konflikthantering, konfliktförebyggande arbete

## **Sammanfattning**

Syftet med vår undersökning var att söka reda på eventuella orsaker till konflikter, hur man som lärare hanterar dessa, vilka metoder som finns tillgängliga, hur man arbetar konfliktförebyggande samt vilka metoder som används ute i verksamheten. Vi ville även undersöka hur både lärare och elever upplever att konflikthanteringen fungerar på skolan.

För att få till så mycket stoff som möjligt inom ämnet har vi studerat tidigare forskning, sökt relevant litteratur, intervjuat lärare samt delgivit eleverna enkäter. Vi har sammanlagt intervjuat 9 lärare på två olika skolor varav en ligger i Göteborgs kommun och en i en angränsande kommun till Göteborg. På dessa skolor har ca 86 elever deltagit i vår undersökning.

Vi har kommit fram till i vår undersökning att de vanligaste orsakerna till att konflikter uppstår är missförstånd. Ytterligare orsak är även att eleverna har svårt att se ur varandras perspektiv. Hur de båda skolorna hanterar konflikter är ganska snarlikt. Samtliga utgår ifrån samtal där de tar reda på orsaken till konflikten, ge eleverna möjligheten till att se ur varandras perspektiv och för att slutligen komma fram till en gemensam lösning som passar alla. Vi har kommit fram att den bästa och den mest effektiva strategin/metoden man kan använda för att hantera en konflikt är samverkansstrategin. Skolorna arbetar konfliktförebyggande genom att sätta ämnen såsom EQ (ett sätt att arbeta på för att kunna sätta ord på sina känslor samt lära sig att skilja olika sorters känslor åt) och livskunskap på schemat.

# Innehållsförteckning

Abstract .....	2
Sammanfattning .....	2
Innehållsförteckning .....	3
<b>1. Inledning .....</b>	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
<b>2. Definition av centrala begrepp.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Syfte.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Litteraturgenomgång.....</b>	<b>7</b>
4.1. Eventuella orsaker till konflikter .....	7
4.2 Hantering av konflikter .....	8
4.3. Exempel på aktuella metoder .....	11
4.3.1. Defensiva strategier.....	11
4.3.2. Makt- och tvångsstrategier .....	11
4.3.3. Rituella strategier .....	11
4.3.4. Medlingsmodellen.....	11
4.3.5. Involveringspedagogikens metodik.....	12
4.3.6. Giraffspråket.....	12
4.3.7. Medlingsprocessen .....	13
4.3.8. Kompissamtal.....	13
<b>5. Metod.....</b>	<b>14</b>
5.1. Genomförande av enkätundersökning.....	15
5.2. Genomförande av intervjuer.....	16
5.3. Etiska överväganden .....	17
<b>6. Resultat.....</b>	<b>18</b>
6.1. Guldkolan – Lärarna .....	18
6.2. Silverskolan – Lärarna .....	20
6. 3. Eleverna – Guldkolan och Silverskolan .....	22
6.4. Sammanfattning .....	22
<b>7. Jämförande analys .....</b>	<b>23</b>
7.1. Lärarna .....	23
7.2. Lärare – elev.....	24
7.3. Tidigare forskning – Vår undersökning .....	25
<b>8. Diskussion .....</b>	<b>27</b>
8.1. Slutsats .....	29
8.2. Förslag till fortsatt forskning.....	30
<b>Litteraturförteckning.....</b>	<b>32</b>
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>33</b>
<b>Bilaga 2.....</b>	<b>48</b>

# 1. Inledning

Vi har valt att göra en undersökning inom ämnet konflikthantering och försöka se hur man som lärare arbetar konfliktförebyggande i skolan. Den främsta anledningen till ämnesvalet var, att vi under vår verksamhetsförslagda utbildning har upptäckt att konflikthantering är något mycket vanligt förekommande ute i verksamheten. De redskap som krävs för att hantera konflikter känner vi att vi saknar, därpå intresset för en bredare kompetens. Eftersom ämnet konflikthantering inte ingår i lärarutbildningen normalt samt att vi vet att det finns ett ganska stort behov av det, så funderade vi på om det har någon faktisk skillnad om man besitter den kompetensen eller inte. Vi ville även söka reda på hur man som lärare tänker och arbetar konfliktförebyggande.

Under arbetets gång har vi fått en inblick i hur de skolor som vi har undersökt arbetar med konflikthantering och konfliktförebyggande arbete. Det är tydligt att dessa skolor arbetar utefter Lpo 94, vilket också ingår i vårt uppdrag som lärare. ”Skolan har i uppdrag att överföra grundläggande värden och främja elevernas lärande för att därigenom förbereda dem för att leva och verka i samhället” (Lpo 94, s. 14). Detta är bara en av de punkter som finns i Lpo 94 som dessa skolor utgår ifrån vilket stödjer lärarnas arbete.

Genom att sätta in ”Livskunskap” och ”EQ” på schemat, får eleverna social träning. I dessa ämnen gör man bl a värderingsövningar och övningar som syftar till ökad självkänedom. Under dessa lektioner formas eleverna sakta men säkert till goda medmänniskor och samhällsmedborgare. ”Undervisningen skall bedrivas i demokratiska arbetsformer och förbereda eleverna för att aktivt delta i samhällslivet. Den skall utveckla deras förmåga att ta ett personligt ansvar” (Lpo 94, s. 11).

Vi ville genom denna undersökning få en bredare kompetens inom ämnet konflikthantering och få reda på hur man kan arbeta konfliktförebyggande. Detta för att vi ska kunna ha en så bra utgångspunkt som möjligt inför kommande konflikter i den pedagogiska verksamheten.

## 2. Definition av centrala begrepp

Vi kommer att använda oss av några centrala begrepp under arbetets gång och för att det ska bli extra tydligt med vad vi menar kommer här en kort förklaring på dessa:

### **EQ (emotionell intelligens)**

En metod som används ute på många svenska förskolor och skolor. Denna metod har ett strukturerat material som lärarna följer och är ett sätt att arbeta konfliktförebyggande. Då eleverna får göra olika sorters övningar, så som värderingsövningar, sociala övningar och empati övningar o.s.v. Eleverna får lära sig att sätta ord på sina känslor samt lära sig att skilja olika varieteter av känslor åt. Förståelse och förlåtelse är två viktiga delar inom denna metod (Weirsöe, 2004, s. 98-99).

### **SET- metoden**

**SET-** social och emotionell träning. SET är en metod som ger eleverna övning i att bli mer socialt och känslomässigt kompetenta [www]. Hämtat från

[www.solna.se/upload/Dokument/Drogförebyggande/SET/SET-%20info%20till%20hemsida.pdf](http://www.solna.se/upload/Dokument/Drogförebyggande/SET/SET-%20info%20till%20hemsida.pdf), 18/5, 2008

### **Livskunskap**

Livskunskap är ett nytt ämne i Sverige i den bemärkelsen att det på ett övergripligt sätt behandlar olika områden som t.ex. hälsofrågor, mänskliga behov, beteenden samt existentiella frågor. En helhetsmetodik som grundar sig i läroplanen och en kraftsamling kring dessa frågor kan vara en inspirationskälla till utvecklingen av arbetet i andra ämnen.

Livskunskap är en undervisning om kan hjälpa till att hantera många av de behov som existerar idag både i skolan och i samhället. Det är mycket viktigt att man genom diskussioner hjälper unga att sätta ord på sina känslor samt att de tillsammans med vuxna får en möjlighet att uttrycka sina tankar kring viktiga livsfrågor. Undervisningen ska baseras på ungdomarnas egna frågor och funderingar samt på deras vilja att utveckla och växa [www]. Hämtat från

[www.cebuh.goteborg.se/Livlust/Livskunskap/vad\\_%E4r\\_livskunskap.htm](http://www.cebuh.goteborg.se/Livlust/Livskunskap/vad_%E4r_livskunskap.htm) - 18k -, 18/5, 2008

### 3. Syfte

Genom vår undersökning vill vi söka reda på eventuella orsaker till konflikter i skolan, hur man som lärare hanterar dessa, vilka metoder i konflikthantering som är vanliga, vilka metoder som används ute i verksamheten, hur man arbetar konfliktförebyggande och hur både lärare och elever upplever att konflikthanteringen fungerar.

Frågorna vi ställer oss är följande:

- Hur hanterar lärarna på de utvalda skolorna konflikter?
- Hur fungerar konflikthantering på dessa skolor?
- Vilka metoder används ute i verksamheten för att hantera/förebygga konflikter?
- Hur kan eleverna själva hjälpa till t.ex. genom att tänka konfliktförebyggande?

## 4. Litteraturgenomgång

### 4.1. Eventuella orsaker till konflikter

Den vanligaste orsaken till att konflikter uppstår, enligt Maltén som är universitetslektor i pedagogik, är missförstånd. Då börjar man fundera på hur missförstånd egentligen uppstår.

Vad påverkar då sändarens *kodning*? Jo, t.ex. hans eller hennes personlighet, tidigare erfarenheter och upplevelser, aktuell sinnesstämning, hur han eller hon ser på sig själv, attityder till och fördomar om motparten, förväntade reaktioner eller någon incident som inträffat strax före kommunikationstillfället. *Avkodningen* hos mottagaren är beroende av liknande egenskaper, erfarenheter, fantasier och förutfattade meningar.

(Maltén, 1998, s. 13)

Allt handlar alltså om att kommunikationen inte fungerar som den ska. Det är lätt hänt att det som sägs får en helt annan innebörd för mottagaren, ett missförstånd uppstår. Vi kommunicerar inte endast verbalt utan även med hela kroppen. Kroppen signalerar ut medvetna som omedvetna signaler som också kan vara en bidragande orsak till konflikter. En person kan stå och hävda någonting verbalt medan hans eller hennes kroppsspråk säger något helt annat (Maltén, 1998, s. 14).

Vidare diskuterar Maltén ”En konflikt uppstår vid en sammanstötning, en kollision eller annan oförenlighet mellan mål, intressen, synsätt, värderingar, grundläggande behov eller personlig stil” (1998, s. 145). Det finns alltså otaliga anledningar till varför en konflikt uppstår.

Vi behöver inte endast vara i konflikter med andra, utan vi kan även ha konflikter inom oss själva. Det säger Eleonore Lind, författaren till boken, som är starkt engagerad i svenska skolors medlingsutbildning. Enligt en av de teorimodeller som finns, Transaktionsanalysen, så har vi olika ”jag” eller personligheter inom oss, Vuxenjagttillstånd, Barnjagttillstånd och Föräldrajagttillstånd. När alla dessa delar vill samma saker så råder ingen konflikt inombords. Skulle däremot två av dessa vara oense uppstår det en konflikt. Det är precis på samma vis när två olika personer hamnar i en konflikt, de kommer inte överens om någonting. Det finns oändligt många orsaker till varför en konflikt uppstår. Lind talar för att man kan dela upp konflikter i en mängd grupper. Den första gruppen innefattar t.ex. vilken tro/religion man har, då någon inkräktar på någons område, vilken status/ställning man har och politiska ståndpunkter (Lind, 2001, s. 8-9).

Den andra gruppen är inte baserad på någon egentlig fakta utan handlar mer om det personliga psyket. Det har med våra beteendemönster att göra, hur vi agerar med känslor så som ilska och besvikelse samt att vi kan föra över dessa känslor på någon annan d.v.s. ta ut sin ilska och frustration på någon annan. Den tredje och sista grupperingen har att göra med att man kan ha skilda mål, intressen, värderingar eller att man hindrar någon från att uppnå sitt mål, att man inte får sina grundläggande behov tillfredställda, missförstånd eller bara helt enkelt ren fientlighet som ligger mellan två parter (Lind, 2001, s. 9-10).

Lind anser att när en konflikt uppstår inom henne själv eller med någon/några andra, så är det ett tydligt tecken på att hon kanske borde ha agerat på ett annorlunda vis i jämförelse vad hon hittills har gjort. Det krävs då att hon/man ser på hela situationen och fokuserar på vad det är som händer. Hur man därefter handlar eller väljer att se på situationen är beroende på vem man är och vilka beteendemönster man är van vid. Det här synsättet är utan personliga värderingar och ger en antydning till att man möjligtvis bör förändra sitt handlande. Konflikter behöver inte vara något som är negativt enligt Lind, utan det kan också vara något positivt. Med det här synsättet ger det människan ett tillfälle att ändra på den nuvarande situationen till det bättre. Då får man en möjlighet att välja en annan väg i livet som kan leda till att man växer som person (Lind, 2001, s. 10).

Bodil Weirsö, som är pedagog och forskare i empatisk kommunikation, refererar i sin bok "Empatisk kommunikation – Giraffspråket i pedagogiken" (2004) till den amerikanske psykologen Marshall B. Rosenberg som är upphovsman till giraffspråket, han menar att en konflikt mellan människor uppstår eftersom att de inte förstår varandras behov och känslor. Ytterligare bidragande orsak är även att dessa parter skyller på varandra, att det är fel på motparten och inte på en själv. Synen på konflikten blir då negativ och leder oftast till en konfliktupptrappning. Det handlar i grund och botten om vad och hur man känner. Med giraffspråkets metod lär man sig istället att tänka på vad som är den bakomliggande orsaken till varför man känner som man gör (s. 41).

Gunilla O. Wahlström är lågstadielärare samt utbildad inom S:t Lukasstiftelsen. Hon anser att många av de konflikter som vi människor genomlider beror på missförstånd. Konflikten uppstår när ens egna värderingar inte stämmer överens med motparten och då missförstår man varandra. De dagliga konflikter som tar stor kraft från barn och vuxna är ofta småsaker, ur vuxnas perspektiv. Vanliga orsaker bland barnen brukar t.ex. vara bråk om vems pennan är och om någon trängt sig före någon annan o.s.v. (Wahlström, 2007, s. 7, 13).

Wahlström jämför konflikter likt en bild av ett isberg. En tiondel syns ovanför vattenytan och nio tiondelar finns dolt där under. Hon menar då att det ofta är svårt att definiera vad problemet verkligen handlar om. Den underliggande problematiken behöver komma upp i ljuset för att den utsatte ska kunna befrias. Det resulterar ofta i missförstånd, känslan av att vara orättvist behandlad, en önskan att skuldbelägga samt bitterhet. (Wahlström, 2007, s. 14).

Enligt Edling, frilansjournalist, är tystnad och våld två lösningar vi ofta tar till vid ovänskap. Det är svårt att tala om när vi känner oss sårade, svårt att stå öga mot öga och kommunicera på ett bra sätt. Istället surar vi, undviker konflikten och ibland pratar vi illa bakom någon annans rygg. Vi kan också bli arga och slår omkring oss, mest med kränkande ord, ibland med knytnävar (Edling, 1995, s. 77).

## 4.2 Hantering av konflikter

Maltén tar i sin bok upp att det finns fyra strategier eller förhållningssätt då man hanterar konflikter. De första tre kallas också "smala" strategier beroende på att de har en begränsad effekt, men dessa är ändå vanliga sätt att hantera konflikter. Dessa brukar kallas *defensiva* strategier, *tvångs – och maktstrategier* och *rituella* strategier. Den fjärde strategin är den som är mest framgångsrik och effektiv, som kallas *samverkansstrategien* (Maltén, 1998, s. 174-175).



Det som ingår i samverkansstrategin är problemlösande samtal, förhandlingar och om det behövs, medling från en tredje part utifrån. Under det problemlösande samtalet kommer man fram till alla beslut gemensamt och man får gärna ha skiljaktiga åsikter bara man tar ett gemensamt ansvar för dem. Därav erkänns det att en konflikt pågår och problemen kartläggs. Parterna sitter ner tillsammans och för en öppen och förutsättningslös diskussion, vilket leder till att man känner tillit till varandra. Syftet är att parterna själva ska komma fram till en konstruktiv lösning på problemet. Det är inte alltid att det fungerar och då tar man hjälp av en tredje part. Denna medlare är den som för parterna närmare varandra och hjälper dem att förstå varandra. Dennes uppgift är även att skapa viljan till att finna en lösning samt diskussion. Det är däremot inte medlarens uppgift att lösa själva problemet, utan det ska komma från parterna själva (Maltén, 1998, s. 178-179).

Antimobbningsteam och kamratstödjande verksamhet är ett par strategier som skolorna använder sig av för att hantera konflikter, enligt Lind. Medlingsmetoden som hon förespråkar är inte tänkt att ersätta skolornas nuvarande strategier, utan är mer tänkt som ett positivt tillskott. Lind talar även om att lärarna oftast försöker lösa problemet genom att endast ta upp fakta i händelsen och därmed glömmer bort elevernas känslor. Tanken med medling är, istället för att enbart fokusera på fakta ska eleverna själva komma på ett förslag till hur man löser situationen samt att man tar hänsyn till varandras känslor. Nackdelen är om någon annan löser konflikten för dem så brukar de vanligtvis inte hålla sig till det de har kommit överens om. Får eleverna som alternativ en möjlighet att själva arbeta fram en lösning och bekräfta varandras känslor är chansen större att de håller det de kommit överens om (Lind, 2001, s.10-11).

I den pedagogiska verksamheten är det dagliga problem med konflikter. Åhs, fil.lic. och lärare i pedagogik, anser att de vuxna oftast går in och försöker reda ut problemet, möjligtvis på grund av att de vill återställa ordningen. Han säger även att de vuxna försöker vara rättvisa men saknar strategier för att göra det bättre på sikt, bland annat att delge barnen känslan för ansvar. De vuxna är alldeles för inriktade på att lägga skulden på någon och tror därefter att problemet är löst, hävdar Åhs (Åhs, 1998, s. 57).

I stället för att bete oss som vi gör borde vi se på mobbning, bråk, konflikter och slagsmål som uttryck för en brist på i första hand samhörighet och självkänsla. Dessa beteenden är samtidigt uttryck för att barnen inte har fått lära sig hur man uppträder på ett trevligt sätt (ansvarstagande beteende) mot varandra något som i sin tur leder till att negativa känslor tar över och klassen/barngruppen karaktäriseras av aggressivitet och dålig stämning.

(Åhs, 1998, s. 57)

Den metod som Åhs förespråkar är involveringspedagogik som tar itu med konflikten genom att samtala under problemlösande möten. För ett lyckat resultat med samtalen bör man följa den struktur som tillhör, *involvering, nuvarande beteende, värdering av beteende, att planera för ett ansvarstagande beteende, personligt bindande ansvar och uppföljning* (Åhs, 1998, s. 58).

Under involveringen sitter de involverade tillsammans med en vuxen som leder hela samtalet. Alla ska vara medvetna om att samtliga ska bidra med att hitta en lösning på beteendeproblemet, vilket i sin tur leder till ett större ansvarstagande. Detta möte handlar inte om att skuldbelägga någon, utan snarare om att hitta en lösning. Nästa steg, nuvarande beteende, riktar in sig på att söka reda på fakta om händelsen, då frågorna: Vad? Var? Hur? När? Vem? är centrala. Steget därefter, värdering av beteendet, handlar om att eleverna själva

ska komma till insikt i dess beteende. Fasen att planera för ett ansvarstagande beteende, som nästan talar för sig självt, handlar om att eleverna ska planlägga ett nytt beteende. Steget därefter, personligt bindande ansvar, är då eleverna tar på sig ett visst ansvar och lovar att hålla sig till det, detta kan ske t.ex. att samtliga skriver på ett gemensamt utformat "kontrakt", för att sedermera leva upp till det. Det sista steget, uppföljningen, är som det låter, en uppföljning på tidigare samtal, då man kollar av om alla har levt upp till målet. De personer som inte har uppfyllt sitt ansvar kommer eventuellt att förändra målsättningen och förbinder sig på nytt. Några bortförklaringar godtas inte, utan som sagt, nya mål sätts upp (Åhs, 1998, s. 58-64).

Weirsöe presenterar i sin bok en författare som heter Margareta Öhman. Hon har i sin tur skrivit en bok som heter *Empati genom lek och språk* (1996) vilken har kommit att bli en stor inspiratör till EQ (emotionell intelligens) som många svenska förskolor/skolor använder sig av. Syftet med metoden är att stärka barns empati samt att utveckla den. Det ingår även att lära barnen att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt som innebär man ska stanna upp och tänka efter innan man agerar. Förståelse och förlåtelse är en stor del av metoden. Det är inte tillräckligt med att säga förlåt utan man ska även visa det i handling. En konflikt bottnar oftast i oförenliga känslor. Det är viktigt att förklara för barnen att de får lov att känna vad de vill, men inte uttrycka sig i vare sig handling eller verbalt. För att de ska få utlopp för sina känslor och lära sig att skilja på dem samt att sätta ord på de olika känslolägena, kan man använda sig av aktiviteter som drama, musik och rörelse. Här kan man även använda sig av giraffspråket som en förstärkning (Weirsöe, 2004, s. 98-99).

Wahlström beskriver i sin bok, en process, om hur man kan hantera konflikter i fyra steg. I metoden ingår det att man använder sig av en medlare som ska hjälpa parterna att kommunicera och att lyssna till varandra. Det är viktigt att tänka på att medlaren inte skall lösa problemen utan lösningen skall finnas hos de inblandade (Wahlström, 2007, s. 123).

Målet med medlingsprocessen är att skapa en vänlig och informell miljö där ingen känner sig utpekad eller dömd. Målet är även att minska nervositet, ilska och rädsla samt att uppnå en överenskommelse. Man ska också följa de grundregler som bestämts, därefter bekräfta de framsteg som gjorts (Wahlström, 2007, s. 127).

Edling berättar i sin bok att han 1992 skrev en debattartikel i *Lärarnas Tidning*, där han sökte en klass för att kunna ha regelbundna samtalsstunder i relationsproblem. Året därpå fick han kontakt med en skola som sedan mitten av 80-talet arbetat med så kallade kompissamtal. De drivande i arbetet var Margareta Runstedt-Christensen som är speciallärare och Eva Bergman, lärare i årskurs 1-3. I kompissamtalen får eleverna tillsammans med sina kamrater reda ut konflikter. De får även en känslomässig träning. I dessa samtal lärde sig eleverna att vara raka, sätta sina gränser samt att bli medvetna om sin egen roll i det samspel som råder på det sociala planet. Eftersom att samtalen hölls regelbundet var de mobbingförebyggande (Edling, 1995, s. 9-10).

En annan effekt av kompissamtalen är att de skapar en positiv anda. Det talas mycket om att svenska skolan behöver förbättras. De senaste regeringarna har haft som mål att skapa Europas bästa skola samt ett nationellt kompetenslyft, menar Edling. Vidare skriver han att i dessa ambitioner förbiser skolpolitikerna en viktig förutsättning för faktainläringen. Den måste gå hand i hand med elevers utveckling mot harmoni. En elev som inte mår bra har svårt att lära sig något (Edling, 1995, s. 10-11).

### **4.3. Exempel på aktuella metoder**

Tidigare har vi tagit upp de fyra olika strategier/metoder för att lösa konflikter som Maltén presenterar. Dessa kommer vi här nedan att beskriva mer ingående. De tre första är de strategier som även kallas för de ”smala strategierna”, vilket innebär att de har en begränsad effekt trots att de är vanliga metoder att hantera konflikter på (Maltén, 1998, s. 174-175).

#### **4.3.1. Defensiva strategier**

Med den här metoden löser man konflikten genom att endast säga till parterna att de ska släppa konflikten och gå vidare. Inga vidare diskussioner förs. Alternativt utses en syndabock och separera denna från de övriga för att slippa vidare konflikter. Då har man funnit roten till problemet och löst det, enligt denna strategi. Nackdelen med den här metoden är att den skapar obearbetad ångest och skuld känslor hos parterna. Gruppdynamiken försämras och kan leda till ytterligare konflikter (Maltén, 1998, s. 175).

#### **4.3.2. Makt- och tvångsstrategier**

Denna strategi kan man jämföra med naturens sätt att göra upp vem som ska vinna kampen. Här handlar det om vem som är starkast, både mentalt, verbalt och fysiskt, samt den som är listigast. Den som är svagast ger helt enkelt upp och konflikten är då löst, enligt denna modell. Detta resulterar till att personen som är svagast blir apatisk, som i sin tur leder till en önskan av hämnd. Även om man då får illusionen av att konflikten har blivit löst, stämmer detta inte överens med verkligheten. Konflikten hänger då kvar i luften som ett orosmoln. Risken är då stor att konflikten trappas upp och blir större än vad den egentligen hade behövt bli, med andra ord, en negativ spiral uppstår (Maltén, 1998, s. 176-177).

#### **4.3.3. Ritueella strategier**

Syftet med denna strategi är att lätta upp stämningen inför kommande samlingar. Då man vet att konflikter kommer att uppstå om inte eventuella åtgärder görs. T.ex. att man som lärare väljer att placera vissa elever isär, på grund av vetskapen från tidigare erfarenheter att en konflikt lätt kan uppstå mellan dessa. Riterna öppnar upp för potentiella försoningar och skapar en större trygghet i gruppen. Här är det känslorna som ligger i fokus (Maltén, 1998, s. 177-178).

Den sista och bästa strategin, samverkansstrategin, enligt Maltén, är redan beskriven ovan. Det är den strategin som uppnår bäst effekt och verkligen löser en konflikt (Maltén, 1998, s. 178).

Det här är Malténs beskrivning av diverse metoder/strategier. Det finns ytterligare strategier, som ändå kallas för metoder, men fungerar snarare som ett komplement till föregående metoder.

#### **4.3.4. Medlingsmodellen**

Att medla innebär att en tredje part sitter med de två personer som har hamnat i en konflikt och finns till för att underlätta och hjälpa parterna att finna en lösning som passar båda. Vad som är centralt i denna medling är begreppet vinna – vinna, vilket innebär att alla inblandade ska vara nöjda med resultatet. Då tar man reda på anledningen till att konflikten uppstod och

varför de berörda agerade som de gjorde samt fråga dem om vad de förväntar sig att få ut av medlingen och hur de ska lösa problemet. Meningen är även att den lösning eller överenskommelsen man kommit fram till ska vara bestående (Lind, 2001, s. 16).

#### 4.3.5. Involveringspedagogikens metodik

Med hjälp av involveringspedagogikens teori förmedlar Åhs att, ett medvetet förhållningssätt samt olika typer av samtal kan utveckla och bidra till en positiv och varm miljö i barngrupper, skolklasser och arbetslag. Grundläggande begrepp inom involveringspedagogiken är involvering, grundläggande psykiska behov, ansvar, självständigt tänkande och relevans. Ett exempel på involveringspedagogikens metodik är involveringssamtal vilket kan delas i fyra mindre grupper: (Åhs, 1998, s. 42)

1. *Öppna samtal* som i första hand syftar till att skapa en atmosfär där samhörighet, självupplevelse och ett fritt och spontant tankeutbyte är det viktigaste.
2. *Utvärderingssamtal* som syftar till reflektion och utbyte av tankar i samband med genomgångna studieavsnitt (aktiviteter).
3. *Problem- och konflikthantering* där samtalet leds via en viss strategi mot att upprätta en plan för en hållbar lösning av aktuella sociala problem.
4. *Norm- och dygdsamtal* där avsikten är att utveckla personliga kvaliteter eller komma fram till gemensamma normer och regler.

(Åhs, 1998, s. 49)

Vad dessa inriktningar har gemensamt är att de grundläggande behoven ska tillgodoses, även om de har sin egen struktur och ledningsteknik (Åhs, 1998, s. 49).

I ett involveringssamtal krävs det en s.k. ledare. Ledarens uppgift är att inspirera parterna att tänka själva och ge förslag på lösning, istället för att delge dem färdiga lösningar. Ledaren bör även stanna upp under diskussionen för att ställa frågor till deltagarna om hur de känner och tänker kring det sagda (Åhs, 1998, s. 51).

#### 4.3.6. Giraffspråket

Metoden kategoriseras i fyra delar: *iakttagelse, känsla, behov* och *begäran*. Den första delen, *iakttagelser*, är när man beskriver eller återger en situation helt fördomsfritt. Man lägger alltså inte in negativa eller positiva tolkningar utan återger exakt och konkret (Weirsöe, 2004, s. 16-17).

På nästa steg förklarar man hur man känner sig under en konflikt. Man frågar sig själv hur man kände sig under situationen och eventuellt uppmärksammar känslor som man inte visste att man hade. Man blir självmedvetande (Weirsöe, 2004, s. 17-18).

Därefter ger man uttryck för sina behov utefter känslorna på det tredje steget. Detta ska ske utan bedömningar eller krav från någon annan, snarare önsknings- eller värderingar. När man uttrycker sina behov är det viktigt att man inte riktar det till en specifik person utan uttrycker det allmänt. T.ex. istället för att säga: Jag vill att du ler...kan man istället säga: Jag vill gärna ha en glad stämning här på morgnarna (Weirsöe, 2004, s. 17-18).

På det fjärde steget utbyter man åsikter om hur man ska gå vidare. Då talar man om för varandra hur man önskar att den personen ska handla i fortsättningen på ett konkret sätt, så att man inte ska behöva gissa sig till den andres önskemål. D.v.s. att man förklarar hur man själv känner inför situationen för att därefter ge förslag på lösning i form av en fråga. Det viktiga här är att inte skuldbelägga någon annan för situationen, varpå frågan (Weirsöe, 2004, s. 18).

#### **4.3.7. Medlingsprocessen**

Medlingsprocessen som Gunilla O. Wahlström tar upp, sker genom fyra steg där man på första steget talar om vad som har hänt, vad orsaken till konflikten är. Här gäller det att få fram så mycket fakta som möjligt kring problemet som uppstått. Detta sker på ett så objektivt sätt som möjligt så att alla kan vara överens om definitionen av problemet. Här skiljer man tydligt på känslor och fakta (Wahlström, 2007, s. 125).

På nästa steg ställer man fråga *vad känner du?* som ställs till var och en av de involverade. Det är här viktigt att få de inblandade att svara med jagbudskapet, med det menas att man fokuserar på det egna beteendet och sina egna känslor istället för motpartens (Wahlström, 2007, s.125).

På det tredje steget talar man om hur man skall gå vidare, vad man vill ska hända sen. Här lämnar man även utrymme för kreativitet genom att även se på det som verkar omöjligt (Wahlström, 2007, s. 125).

Det fjärde och sista steget är till för att diskutera vad som är möjligt att göra då förslagen ovan kanske inte gick att genomföra eller inte var accepterade av de flesta. Alla har nu fått tala om hur de känner och kommit fram till vad som orsakat konflikten.

Nu är målet att finna en lösning på problemet och utmaningen blir att hitta stegvisa praktiska lösningar eller genomgripande förändringar som slutligen leder till någon slags överenskommelse (Wahlström, 2007, s.125).

#### **4.3.8. Kompissamtal**

Kompissamtal är en modell som Edling beskriver i sin bok. Denna modell är snarare en konfliktförebyggande modell än ett sätt att hantera konflikter på, men kan ändå användas till att hantera konflikter. Kompissamtalen fungerar som ett regelbundet forum för konflikthantering och börjar redan i förskolan. Samtalen bör användas en gång i veckan där eleverna får en chans att reda ut sina problem efter ett visst bestämt system. Samtalet leds av en eller två lärare tillsammans (Edling, 1995, s. 13).

Kompissamtalet har tre rundor. I den första rundan får eleverna berätta om de lyckats lösa någon konflikt under veckan. Syftet är att uppmuntra eleverna till att på egen hand kunna lösa en konflikt. I den andra rundan får de chans att berätta om de gjort någon kamrat ledsen och i den tredje och sista rundan får de berätta om de själva har råkat ut för något. Eleverna får inte i samtalen nämna den skyldiges namn, de får endast berätta om sin egen roll i konflikten. Syftet är att den skyldige inte ska bli utpekad, utan den ska kunna känna igen händelsen och sedan själv berätta vad som hände. De deltagande blir med hjälp av kompissamtalen medvetna om sin egen roll i det sociala samspelet (Edling, 1995, s, 23-25).

## 5. Metod

Enligt Stukát, som är fil.dr i pedagogik och verksam som lärare vid Göteborgs universitet, ger examensarbetet oss studenter en chans att fördjupa oss inom ett visst ämnesområde som vi är intresserade av. Genom fördjupningsarbetet får man svar på en mängd frågor som man eventuellt har funderat på. Undersökningen bidrar till självständigt tänkande, nyfikenhet och blir en mer kritisk individ (Stukát, 2005, s. 5).

För att söka svar på vårt syfte och våra frågeställningar valde vi att främst använda oss av kvalitativa intervjuer med lärare, delge elever enkäter, samt att vi studerade relevant litteratur inom ämnet konflikthantering. Valet av intervjuer och enkäter grundade sig i att det är både lärare och elever som besitter den kunskapen. Litteraturen och/eller den tidigare forskningen gav oss en del vetenskapliga svar som både styrkte och kompletterade den information vi fick genom undersökningen.

Anledningen till att vi valde att intervjua lärarna är att det var i huvudsak deras kunskap vi ville åt. Vi har alltså valt att lägga fokus på lärarna. När man intervjuar någon får man ett vidare och bättre råmaterial än när man endast söker svar på de relevanta frågorna via en enkätundersökning, enligt oss. Under intervjun får man även tillfälle att diskutera frågorna, vilket kan leda till att svaren blir mer innehållsrika. Svaren på en enkätundersökning är oftast korta och dåligt motiverade.

Det som kännetecknar kvalitativa intervjuer är att man ställer enkla och raka frågor som följs av komplexa, innehållsrika svar. Efter intervjuerna bör man ha mycket material att bearbeta (Trost, 1993, s. 7).

För att få svar på ett par frågor ur syftet behövde vi vända oss till eleverna. Vi ville ha med så många elever som möjligt för att få en så bred bild ur deras perspektiv som möjligt. Med tanke på att det var ett så stort antal elever fick vi begränsa oss, som resulterade till att vi gjorde en enkätundersökning. Hade vi intervjuat samtliga så skulle det ha upptagit all vår tid. Stukát menar, för att nå fler människor är en enkätundersökning lämpligast. När man når fler människor så får man även ett bredare material, som leder till att man enklare kan generalisera resultatet (Stukát, 2005, s. 42).

När vi sammanställde intervju- och enkätfrågorna utgick vi från vårt syfte samt frågeställningarna. Frågorna är alltså direkt kopplade till syftet och frågeställningarna. Vad gäller elevernas frågor anpassade vi dem till elevernas nivå så att det för dem skulle bli begripligt. Ex. på frågor som eleverna fick var: *Bråkar ni ofta här på skolan/klassen, i så fall vad brukar bråken handla om? Hur löser ni konflikter på er skola, är det läraren och/eller dina kamrater som gör det? Hur tycker du att man ska lösa en konflikt på bästa sätt?*

Enligt Trost är det mycket viktigt att den intervjuades anhöriga/bekanta/övriga inte ska kunna identifiera vad han/hon har sagt (Trost, 1993, s. 95). Därför har vi fingerade namn på skolorna och lärarna som deltog i vår undersökning. Enkäterna var också anonyma, varken klass eller namn skrevs ner.

För att komma i kontakt med lärarna åkte vi till de utvalda skolorna och frågade vilka som kunde tänka sig att delta i undersökningen. Slutligen intervjuade vi nio lärare varav fem arbetade på en skola inom Göteborgs kommun. De resterande fyra arbetade på en skola i en

angränsande kommun till Göteborg. Samtliga lärare var klassföreståndare till respektive klass som deltog i undersökningen

## 5.1. Genomförande av enkätundersökning

Vi valde att genomföra enkätundersökningen med elever från år 3-6. Då de elever som skulle delta i vår undersökning var underåriga krävdes det ett tillstånd från föräldrarna. Vi tilldelade eleverna en tillståndsmall som de skulle ta med hem till sina föräldrar för att få lov att delta i undersökningen. Sammanlagt delade vi ut 174 stycken. 86 elever deltog. Vi genomförde intervjuerna och enkätundersökningen under två veckor och eleverna hade en vecka på sig att lämna in tillståndet. Det tog längre tid än väntat för eleverna att lämna tillbaka mallen, vilket gjorde att vi fick ont om tid och vi fick använda oss av det vi fått in.

Vårt syfte med enkätundersökningen var att kunna skapa oss en bild över hur elever ser på konflikter och hur de själva kan hjälpa till att förebygga och hantera dem. Validiteten i vår undersökning är varken bra eller dålig, snarare ett mellanting. Dels för att det är svårt att kunna få utförliga svar från eleverna och dels för att vi ändå kunde nå ett så pass stort antal av elever, trots det stora bortfallet. Enkäterna var vårt mätinstrument som vi använde till att mäta det som vi avsåg att mäta. Vi ställde de frågor vi ville ha svar på för att därefter kunna bearbeta materialet.

Anledningarna till att endast 50 % av de tillfrågade eleverna deltog i undersökningen, var flera. 26 % av eleverna fick inget tillstånd från föräldrarna att delta och 20 % lämnade inte tillbaka några lappar överhuvudtaget. Återstående antal var sjukanmälda vid det aktuella tillfället. Eftersom att hälften av de tillfrågade eleverna inte kunde delta i undersökningen minskade generaliserbarheten betydande. Hade samtliga deltagit så hade vi haft fler elever att jämföra med.

Orsaken till att så många tillståndslappar inte återlämnades samt de som inte gav sitt tillstånd, var att föräldrarna var trötta på alla dessa undersökningar och förmodligen förbisåg tillståndsmallen, enligt lärarna själva.

Eftersom att inte alla elever i varje utvald klass fått tillstånd att ta del av vår undersökning var vi tvungna att separera eleverna och ta med oss de som kunde delta. I vissa fall fick vi lov att stanna kvar i klassrummet och läraren tog istället med sig de resterande eleverna som ej fått lov att vara med i vår undersökning.

Vi var närvarande under tiden som eleverna svarade på enkäterna, främst för att vi skulle kunna besvara elevernas eventuella frågor. Dessutom bidrog vi till förbättrad reliabilitet när vi närvarade under enkätundersökningen. Vad vi menar är att, genom vår närvaro kunde vi observera eleverna då de skrev ner sina svar och även reda ut eventuella oklarheter, vilket ledde till att vi minskade på eventuella missförstånd. Vi kunde alltså förbättra tillförlitligheten på det här viset. Vårt resultat går alltså att jämföra med en likvärdig undersökning. Nackdelen med en enkätundersökning är att svaren inte alltid blir så utförliga som i sin tur påverkar reliabiliteten (Stukát, 2005, s.125-126).

Enkäterna omfattade ca. 2 sidor och innehöll 6 stycken öppna frågor. Hur lång tid det tog för eleverna att besvara på våra frågor varierade, men den genomsnittliga tiden var ca. 15 minuter.

Efter att eleverna fyllt i de tilldelade enkäterna, läste vi igenom deras svar för att därefter sammanställa dem.

## 5.2. Genomförande av intervjuer

Vi intervjuade sammanlagt 9 stycken lärare, varav 5 arbetade på Silverskolan och resterande 4 arbetade på Guldskolan. Helena har arbetat som lärare i 15 år och hon är klassföreståndare för årskurs 6. Klara har också arbetat i 15 år och även hon är klassföreståndare för årskurs 6. Lars har endast arbetat i 2 år och är klassföreståndare för en årskurs 4. Sofia har också endast arbetat i 2 år och är klassföreståndare för årskurs 2-3 tillsammans med Viktoria som har arbetat i 30 år. Sara är klassföreståndare för årskurs 6 och har arbetat i 37 år. Malin har varit verksam inom yrket i 11 år och är klassföreståndare för årskurs 3-4. Pernilla är klassföreståndare för en årskurs 2-3 och har arbetat i 6 år. Till sist så har vi Kia som är klassföreståndare för årskurs 4-5 och har arbetat i 7 år.

Intervjuerna varade mellan 8 och 30 minuter. Vi deltog alla tre under våra intervjuer, detta för att komplettera varandra under intervjun samt att underlätta bearbetningen av det material vi samlat in. Trost menar att i bland kan det vara ett gott stöd att vara fler än en intervjuare. Det skapar en bättre intervju med större informationsmängd och förståelse. Trost tillägger även att det är viktigt att de som intervjuar är samspelta annars kan det uppstå en motsatt effekt (Trost, 1993, s. 44).

Lärarna själva valde lokalen där vi skulle genomföra intervjun. Samtliga valde en lugn och harmonisk lokal där vi inte kunde bli störda. Vilket passade oss bra eftersom att vi hade valt att använda oss av en diktafon, då tysthet krävs.

Vi bandade intervjuerna med en diktafon för att lättare kunna koncentrera oss på samtalet och för att inte behöva skriva ner hela konversationen för hand. Det hade tagit upp alldeles för mycket av vår tid. Trost påpekar att med hjälp av diktafon/bandspelare kan man koncentrera sig på frågorna och svaren utan att göra en massa anteckningar (Trost, 1993, s. 50). Dock krävs det mycket efterarbete som helst skall göras snarast efter intervjun, menar Wallén. Wallén skriver vidare att om man inte bearbetar materialet dagligen är det stor risk att man glömmer viktiga delar, man bör därför göra en utskrift av banden inom någon dag (Wallén, 1993, s.78). Detta var något som vi tog fasta på. Efter att ha intervjuat alla lärarna skrev vi omgående ner transkriptionerna av de genomförda intervjuerna. Detta för att skapa gynnsammare förutsättningar för vår bearbetning av materialet och för att få så god reliabilitet och validitet som möjligt. När vi skrev ner varje ord lärarna så ökade alltså tillförlitligheten eftersom att vi utgår ifrån att lärarna är ärliga och pålitliga. Vi utgår från att mäta det som är avsett att mäta genom att ställa frågor som utgår ifrån vårt syfte och våra frågeställningar. Om vi inte kan mäta vårt resultat på ett säkert sätt så försämras även reliabiliteten, alltså tillförlitligheten (Stukát, 2005, s. 125-126).

För att öka generaliserbarheten har vi intervjuat flera lärare med syftet att få ett bredare perspektiv på vårt undersökningsområde. Hade vi endast intervjuat en eller två lärare hade generaliseringen blivit sämre. För nu fick vi nio olika lärares perspektiv som vi kunde jämföra med varandra.



Överlag fungerade det bra för oss att använda en diktafon. Den enda nackdelen var då det tillfället vi intervjuade två lärare samtidigt. Vi kunde inte alltid riktigt urskilja vem som sa vad i efterhand. Enligt Trost finns det ett par nackdelar med att intervjua flera personer samtidigt. Dels att man kanske inte vågar stå för sina åsikter i någon annans närvaro, dels: "[...] personerna man interjuar lätt påverkar varandra och man får ett slags majoritetssynpunkter" (Trost, 1993, s. 45).

### **5.3. Etiska överväganden**

Under denna typ av undersökning krävs det att vi får tillstånd ifrån föräldrarna då eleverna är minderåriga. Vi började hela arbetet med att skapa en tillståndsmall där vi presenterade vilka vi var, var vi kom ifrån och vårt syfte med undersökningen. I ansökan av tillståndet förklarade vi även att det var en enkätundersökning vi ville att eleverna skulle delta i, samt att vi garanterade föräldrarna elevernas och skolans anonymitet. Vi förtydligade även att denna undersökning var frivillig då föräldrarna kunde kryssa i ifall de gav deras tillstånd eller inte, därtill att de har rätt till att avbryta elevens medverkan när som helst under undersökningens gång, samt att det insamlade materialet behandlas strikt konfidentiellt och att det inte kommer att finnas tillgängligt för annan forskning eller bearbetning.

Eftersom att 50% av eleverna inte fick tillstånd ifrån deras föräldrar separerade vi dessa elever ifrån de som fick lov att vara med i undersökningen. Detta gjorde vi genom att antingen ta med de elever med tillstånd till ett enskilt rum där vi genomförde enkätundersökningen eller stannade kvar i klassrummet med de eleverna med tillstånd.

Då vi samlade de eleverna med tillstånd informerade vi om varför vi var där och syftet med enkätundersökningen. Vi gick igenom fråga för fråga för att göra det så tydligt som möjligt. Vi förklarade även att det inte fanns några rätta eller felaktiga svar utan att alla svar var lika viktiga. Vi stannade kvar genom hela enkätundersökningen så vi kunde besvara eventuella frågor.

Inför intervjuerna med lärarna bad vi först om tillstånd. Dels till att få intervjua och dels för att få spela in hela intervjun med en diktafon. Vi informerade lärarna om att intervjuerna kommer att vara konfidentiella med fingerade namn på både lärarna och skolorna, samt att det endast kommer att vara vi tre studenter som lyssnar till de inspelade intervjuerna. Vi förklarade även för lärarna att de när som helst kunde välja att avbryta sin delaktighet i undersökningen innan arbetet publicerades. Innan genomförandet av intervjuerna informerade vi om undersökningens syfte och att vårt samlade material därefter inte kommer att vara tillgängligt för annan forskning eller bearbetning.

Precis innan vi påbörjade intervjuerna visade vi frågorna som vi skulle ställa för lärarna så att de kunde förbereda sig en aning. Vi tre studenter satt med under varje intervju för att höja reliabiliteten i vår undersökning.

## 6. Resultat

### 6.1. Guldskolan – Lärarna

Alla lärarna hade samma syn på vad en konflikt kan innebära. De anser att en konflikt är när två eller fler inte kommer överens. Pernilla uttryckte sig så här: ”Det är när minst två personer hamnar i en dispyt och de har olika uppfattningar om vad som har hänt, de kan inte se varandras bilder”.

Den vanligaste orsaken till konflikter på den här skolan är oftast missförstånd, t.ex. hur skojbråk kan leda till en konflikt. Pernilla tar upp ett exempel hur det kan gå till, när två elever skojbråkade med varandra så upplevde den ena eleven att det plötsligt blev allvar eftersom att han/hon fick ont. Medan den andra eleven ansåg att det var en olyckshändelse.

Missförstånd innebär att kommunikationen brister mellan två eller fler parter. Det är lätt hänt att sådant sker och är beroende av flera faktorer. På denna skola uppstår konflikter inte bara på grund av missförstånd, utan även på grund av andra orsaker. Det finns elever som går och bär runt på en hel del aggressioner, och dessa aggressioner måste komma ut på något sätt, säger Sara. Dessa elever kan ge utlopp för detta genom att ge sig på någon annan, då uppstår det en konflikt.

Lärarna är rörande överens om att det är beroende på situationen hur man bemöter en konflikt. Vad som är vanligast är att lärarna lyssnar på en och en för att ta reda på allas versioner. Pedagogerna anser att de inte kan få en komplett helhetsbild om de inte hör allas bild av händelsen. ”Det är viktigt att jag som lärare får hela bilden av händelsen, en objektiv bild på det. Det är varken vad den ena eller vad den andre säger”, berättar Sara.

När vi ställde frågan hur man som lärare bör tänka inför konflikter så fick vi svar som går hand i hand med det konfliktförebyggande arbetet som pågår på skolan. Skolans syfte med detta arbete är att det inte ska uppstå några konflikter över huvudtaget. Ett exempel på hur de kan arbeta med det: ”Varje fredag har vi ute-lektioner där vi delar in 4-5-6:orna i fem grupper. Då gör vi samarbetsövningar och värderingsövningar. Sen lagar en grupp mat som alla äter sen. Det är många sociala övningar”, säger Sara. Enligt Malin så är det viktigt att komma ihåg att ”myntet har flera sidor och även konflikter”. Det hon vill säga är att konflikter beror på varje enskild individ, alla har en bidragande orsak.

Barnen idag är vana vid att en vuxen oftast ingriper, vilket leder till att de blir lite ”bekväma” och lägger inte ner någon energi på att försöka lösa konflikten överhuvudtaget. Då måste man som lärare ingripa, enligt Pernilla. Först och främst vill lärarna att eleverna själva ska försöka lösa konflikten, men om det är ett slagsmål som pågår så måste man ingripa. Eleverna behöver öva på att lösa konflikter själva eftersom att vi vuxna inte kommer att finnas till hands för dem hela livet, enligt Sara. Sara berättade också om en situation som uppstod i hennes klass där en elev hade uppfört sig illa när de hade en vikarie. Under samtalen mellan Sara och eleven framkom det att han hade blivit retad tidigare under dagen för sina öron, vilket resulterade till hans dåliga uppförande mot resten av klassen. Det framkom även att de elever som retat honom även slog honom. I ett sådant här läge måste eleven komma till en vuxen för att få hjälp med att lösa konflikten, för det klarar han inte av själv, säger Sara. Det som är gemensamt i lärarnas svar är att de anser att man behöver inte alltid ingripa men gör det om det krävs.

Konflikter behöver alltid lösas på ett eller annat vis, är lärarna överens om. Fast konflikter kan lösas upp i olika sorts grader, det vill säga, att vissa konflikter är det meningslöst att gräva för djupt i. Både Sara och Pernilla uttrycker att vissa konflikter är för djupa och att det skulle ta all ens tid och energi till att lösa dem, som Pernilla säger: "Ibland kan man inte alltid vara den som reder ut utan bara vara auktoritär". De tillfällen då en sådan typ av konflikt dyker upp, säger Sara till dem att sådant kan livet vara ibland och att de helt enkelt ska hålla sig borta från de personerna som startat konflikten. En sådan konflikt kan ha startat med att några snackar skit om någon eller berättar någon annans hemlighet. Då försöker Sara tala om för dem att sådana här situationer kommer man att stöta på under hela livet, och att enda sättet att stoppa det på, är att inte delge sina hemligheter till någon som man vet inte kan hålla den.

Samtliga lärare har sina strategier på hur de ska lösa konflikter. Deras tillvägagångssätt är ganska snarlika, d.v.s. att de främst försöker att få eleverna att samtala om problemet, för att därefter se om de kan finna en gemensam lösning. Saras bästa strategi är att arbeta konfliktförebyggande först och främst. När en konflikt väl uppstår samtalar hon först med samtliga inblandade för att kunna skapa sig en helhetsbild. De reder sedan ut konflikten för att slutligen samtala om hur eleverna hade kunnat bemöta konflikten annorlunda, jämfört med hur de faktiskt bemötte den, som att slåss t.ex. Eleverna måste lära sig att man kan lösa konflikter utan att slåss, säger Sara.

För att få eleverna att tänka konfliktförebyggande så använder sig skolan av något som kallas för EQ. Under dessa lektioner får eleverna möjligheten till att få sätta sig in i både tankar och känslor som man kan ha under en konflikt, de får alltså chansen till att kunna se ur någon annans perspektiv. Pernilla försöker även att lära eleverna att tänka efter innan en konflikt kan uppstå. Det gör hon genom att be dem att först räkna till tio innan de handlar. Om de då klipper till ändå så har de gjort en medveten handling, enligt Pernilla. Det är viktigt att samtala om vad som är rätt och fel.

Då vi ställde frågan hur man kan få in konflikthantering i undervisningen, fick vi svaret att EQ är en del av det, eftersom att EQ ska vara schemalagt. Malin berättar att de inte alltid har EQ trots att det är schemalagt. Anledningen till det är att hon anser att det är svårt att ha EQ med nästan trettio elever samtidigt. Det krävs att man är halvklass nästan och då blir det ju en ekonomisk fråga, säger Malin. Utöver EQ lektionerna så kan man prata om vissa saker gemensamt i klassen, så som när någon ny elev kommer till klassen, så kan man prata om hur man kan känna sig i en sådan situation eller hur man bör bemöta den nya eleven.

Kia anser att alla har rätten att känna och tänka vad de vill men man får inte lov att slåss. Därför är det viktigt att prata med eleverna om vad man får göra och inte. Detta stämmer väl överens med vad Bodil Weirsöe tar upp i sin bok: "Det är viktigt att barn lär sig att alla känslor är tillåtna, men att man inte får göra vad som helst när man lever ut dem"(2004 s. 99). Även Sara nämner att man får tycka och tänka vad man vill men att man inte får ge uttryck för det med varken fysiskt eller verbalt våld.

Konflikthanteringen på skolan fungerar bra, tycker pedagogerna. Pernilla: "Den här skolan är bra med att ta tag i en konflikt även om det inte är 'deras' barn. Det är ju bra. Alla bryr sig om allas barn". Sara: "Jag tycker att det fungerar bra. Vi har ett antimobbningsteam här på skolan och det är en bra hjälp. Det gör även eleverna medvetna om hur man ska behandla andra o.s.v."

Tre av lärarna har ingen utbildning i konflikthantering. Malin har däremot gått en pilotutbildning i EQ då hon började arbeta på skolan. Utbildningen pågick under ett år. Där lärde hon sig inte riktigt att hantera konflikter utan mer att förebygga dem.

Pernilla och Malin är extra tydliga med att poängtera betydelsen av utbildning inom ämnet. Malin säger att det har en betydelsefull skillnad men bara för att man har en utbildning i det betyder det inte att man sitter inne med alla svaren. Fördelen med att ha utbildning i det är att du får med dig verktyg till hur du kan hantera konflikter. Sara anser att erfarenheten också spelar en stor roll, som någon form av kompetens. Hon säger att hon hart lärt sig otroligt mycket om konflikthantering under sina över trettio år som lärare.

## 6.2. Silverskolan – Lärarna

När några inte är överens om någonting, när man är ovänner eller när man har olika åsikter om någonting, det är vad en konflikt är enligt lärarna på Silverskolan. Sofia poängterar även att en konflikt inte behöver vara något dåligt utan kan också vara någonting bra.

Konflikter brukar uppstå t.ex. när barnen leker och de är oense om reglerna, säger Viktoria. Hon påpekar även: ”Hade de andra varit noga med att tänka sig in i andras situationer så hade det blivit mindre konflikter”. Flera av lärarna anser ungefär samma sak, att eleverna har svårt att se ur någon annans perspektiv samt att de inte kan se sin egen del i konflikten. Om det uppstår en konflikt mellan lärare och elev brukar konflikten bero på att eleven tycker att man är orättvis, säger Lars.

Lars berättar att han försöker lyssna till alla inblandade parter för att höra vad de har att säga. Därefter tar han dessa åt sidan så att endast de inblandade får prata och lösa konflikten. Helst vill han inte delta för att han anser att de ska klara av det själva. Självklart finns det tillfällen då man är tvungen att gå in och medla.

Helena arbetar på ett liknande sätt. Även hon samlar de inblandade för att sätta sig ner och låta ordet gå runt. Det viktiga under samtalet är att den som har ordet får lov att prata till punkt utan avbrott. ”Det gör vi för att de ska få en förståelse för varandra”. Sofia säger att man ska försöka undvika att lägga sig i som vuxen. Risken med det är att eleverna aldrig lär sig att hantera konflikter på egen hand. Även i arbetet med att utveckla och stärka barns empati ingår att hjälpa barnen att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt (Weirsöe, 2004, s. 98).

Klara poängterar hur viktigt det är att eleverna måste lära sig att se sin egen del i konflikten, för gör dem inte det, kommer de att få svårigheter med konflikter i framtiden. De måste lära sig att ta det ansvaret.

Det som är viktigt att tänka på inför en konflikt är att även se till det positiva och inte bara till det negativa. Klara säger att man bör ligga steget före eleverna och att vara väl förberedd, tänka förebyggande. En annan avgörande del är om man har en relation till de elever som är i en konflikt, enligt Lars. ”Om t.ex. några elever på högstadiet bråkar så kan ju inte jag gå emellan, för då undrar de vem jag är. Någon de har förtroende för kan däremot lösa den konflikten. [...] Det är något som jag har fått lära mig under tiden som jag har jobbat”.

Om man som vuxen, enligt Lars, ska ingripa i en konflikt bör man ha läst av huruvida allvarlig situationen är samt ifall eleverna själva ber om ett vuxet stöd. Det är inte alltid att

man hinner ta tag i alla konflikter eftersom att det är så många konflikter som sker på en och samma gång, säger Sofia.

Innan man försöker lösa en konflikt bör man göra en konfliktanalys. Då synliggör man konflikten, vilket leder till att konflikten förlorar sin makt över de inblandade. Här är det viktigt att alla arbetar tillsammans där alla ska vara delaktiga. Det stärker alla de inblandades självkänsla. Alla ska få tala till punkt, framförallt de som normalt är tystlåtna, där de yttrar sina tankar, känslor och upplevelser (Maltén, 1998, s. 155-156). Ungefär så här är det dessa lärare arbetar, t.ex. som Viktoria berättar för oss "Man brukar sätta alla de berörda i ett rum och lyssna på vad de har att säga. Det kan man kalla för en metod. Då måste de lyssna på varandra. Man måste få prata till punkt". Sofia flikar in "Det är viktigt att alla känner sig hörda. Jag är inte intresserad av att skälla på någon, jag är intresserad att höra på just den personens version". Det här liknar samverkansmodellen som Maltén beskriver som går ut på att man först har problemlösande samtal för att sedan förhandla och, om det behövs så sätter man in en tredje part som kommer utifrån (Maltén, 1998, s. 178), i det här fallet läraren.

Klara pekar också på att det är viktigt att inte döma eller skuldbelägga någon under dessa samtal, annars är det svårt att lösa en konflikt. "Syftet är alltså inte att skapa en rättgångssituation där någon skall utpekas till syndabock" (Åhs, 1998, s. 59).

Även denna skola har ett ämne i att få eleverna att tänka konfliktförebyggande, som kallas för livskunskap. Här arbetar lärarna med elevernas självkänedom och att de ska kunna se varandra och sig själv i en konflikt, säger Klara. Hon själv utgår ifrån SET – metoden, vilket genomsyrar alla hennes lektioner. Denna metod är ett strukturerat material som man följer till punkt och prickar där man tränar på självkänedom, empati, konflikthantering med mera.

Ett exempel på vad som kan ske under en lektion i livskunskap är att man spelar upp en scen där en konflikt uppstår. Elevernas uppgift är då att lösa konflikten på olika vis samt att de kan få flera infallsvinklar på situationen. De samtalar även om hur man kan känna sig och tänka under konflikten, vilket ska skapa en större förståelse för varandra.

När man kommer utifrån till den här skolan så kan man uppleva att det puttrar och bubblar väldigt mycket bland eleverna, säger Helena, men tycker ändå att konflikthanteringen fungerar bra här. Både Sofia och Viktoria håller med. Den som skiljer sig lite är Lars. Han anser att skolan inte har någon gemensam utformad policy. "Det hade varit skönt att få veta som ny, att så här jobbar vi från förskolan och uppåt. Så här jobbar vi med konflikthantering i skolan och eleverna är trygga med den här metoden".

När det gäller utbildning i konflikthantering var det endast Klara som hade det. Hon är utbildad inom SET – metoden. Det närmsta Sofia hade i utbildningsväg var hennes eget arbete under sin lärarutbildning som handlade om "giraffspråket". "Metoden handlar om att prata om sina känslor t.ex. om du säger så, så känner jag mig så här o.s.v."

Alla lärarna höll med om att utbildning i konflikthantering har en betydelsefull skillnad. "Om man har utbildning i det innan så har man en bra utgångspunkt att falla tillbaka på och ha som stöd" berättar Lars. Fast erfarenheten väger också ganska tungt, enligt Viktoria.

### **6.3. Eleverna – Guldskolan och Silverskolan**

Oftast har eleverna svårt att veta eller svårt för att uttrycka sig vad en konflikt egentligen innebär. ”En konflikt uppstår vid en sammanstötning, kollision eller annan oförenlighet mellan mål, intresse, synsätt, värderingar, grundläggande behov eller personlig stil” (Maltén, 1998, s. 145). Vanligast vad eleverna ansåg vad en konflikt var när två eller fler var osams om någonting eller när några bråkade fysiskt eller verbalt.

De flesta av eleverna svarade att det ofta uppstår konflikter på skolan/klassen. Bråken brukar handla om missförstånd, att några retades eller snackade skit och fysiska konflikter. Några enstaka svarade också att konflikterna även kan handla om pengar, familj och identitet. Eleverna var inte klara över hur de brukar lösa konflikter, men oftast separeras de som bråkar. Därefter sätter sig de inblandade i ett eget rum med läraren för att prata om vad som har hänt och hur man kan lösa det. Vanligaste svaren på vem som löser konflikterna var, att det är läraren som bör lösa konflikter men ibland även de eleverna som var inblandade i konflikten.

När det uppstår en konflikt ansåg eleverna att de helst inte ville lägga sig i men om det är nödvändigt så tar de isär de som bråkar. När det är avklarat så går de och hämtar en vuxen, eftersom enligt eleverna själva så löser de vuxna konflikter på ett bättre sätt. De kan även rekommendera sina kamrater att säga förlåt till varandra eller tala om för dem att de bör diskutera istället för att bråka och försöka lösa det.

Ansvar för vem som ska lösa konflikterna lägger eleverna på dem som bråkar och/eller läraren. Varför de tycker att det är läraren som ansvarar över att konflikten löses upp är för att eleverna anser att det är de vuxnas jobb samt att eleverna respekterar mer vad de vuxna säger.

De flesta av eleverna tyckte inte att en vuxen alltid måste vara med och lösa en konflikt. Främst för att de anser att eleverna själva kan lösa konflikten. Däremot om det är en större och allvarigare konflikt måste en vuxen ingripa. Bland de yngre eleverna svarade nästan samtliga att de ansåg att det endast var den vuxnes ansvar att lösa konflikterna, eftersom att det är lärarnas jobb.

För att lösa konflikter på bästa sätt bör man sätta sig ner och prata om vad som har hänt, enligt eleverna. Det är viktigt att man är ärlig under samtalet. Under samtalet är det också viktigt att man kommer på en bra lösning som passar alla.

### **6.4. Sammanfattning**

På Guldskolan är den vanligaste orsaken till konflikter på grund av missförstånd, medan det på Silverskolan handlar i huvudsak om att eleverna har svårt att se ur varandras perspektiv. Även eleverna nämner missförstånd som en av orsakerna till att konflikter uppstår.

Det vanligaste viset att hantera konflikter på båda skolorna är genom att samtala där eleverna får berätta vad som har hänt, uttrycka sina behov och känslor för att till sist nå en gemensam lösning.

Genom att ha EQ och livskunskap i undervisningen lär man eleverna hur man bör tänka, handla och få en förståelse inför konflikter, ett konfliktförebyggande arbete.

Samtliga, både lärare och elever ger uttryck för att konflikthanteringen fungerar på respektive skola.

Lärarna anser att det har en betydelsefull skillnad om man har utbildning i konflikthantering eller inte.

## 7. Jämförande analys

### 7.1. Lärarna

Alla lärarna anser i princip samma sak, att en konflikt är när två eller fler är oense om någonting. En lärare utmärkte sig en aning med att uttala sig om att en konflikt även kan vara någonting bra, inte bara något negativt. Någon vidare förklaring gav hon inte. Ytterligare en lärare stack ut lite genom att förstärka sitt uttalande med att påpeka att eleverna har svårt att se till någon annans bilder, alltså att eleverna har svårt med att förstå varandra.

På Guldskolan var den vanligaste orsaken till konflikter missförstånd medan på Silverskolan var de vanligaste orsakerna att eleverna hade svårt att se ur varandras perspektiv och problem med att se sin egen del i konflikten, enligt lärarna. Med andra ord, eleverna lade över skulden på den andra parten. Likheten mellan lärarna på de olika skolorna var det specifika uttalandet från Pernilla, då hon sa att eleverna inte såg varandras bilder. Detta går hand i hand med vad Viktoria sa, att om eleverna kunde tänka sig in i varandras situationer skulle detta minska antalet konflikter.

När Lars bemöter konflikter skiljer han sig lite med de övriga lärarna (med undantag Helena), även om de till största delen ligger på samma våglängd. Alla, inklusive Lars, utgår ifrån att lyssna till alla de inblandade. Han anser att eleverna i första hand bör försöka lösa konflikten själva, för att därefter gå in och hjälpa till om de inte lyckas på egen hand. Han poängterar även ifall det är ett rent slagsmål som pågår, går han emellan direkt utan vidare diskussioner. De övriga lärarna fokuserade mer på hur de själva kunde hjälpa till att lösa konflikten. Det centrala i deras synsätt var att de vill höra alla inblandades versioner för att kunna få en objektiv bild av händelsen, för att därefter samtala i grupp med läraren som medlare.

Klara förkunnade att man som lärare bör ligga steget före eleverna i tänkandet inför konflikter. Hon motiverade inte sitt svar. Medan Lars ansåg att en förutsättning var att man som lärare bör ha en relation till eleverna för att kunna lösa en konflikt så effektivt som möjligt. Alla konflikter går inte alltid att lösa på grund av tidsbrist, enligt Sofia. Malin pekar på att samtliga i en konflikt har en bidragen orsak till den. Helst vill inte Sara ha några konflikter överhuvudtaget och arbetar väldigt mycket för att förebygga konflikter.

Lärare, eller vuxna över lag behöver inte alltid ingripa, anser lärarna. Pernilla förklarar att eleverna idag är så otroligt vana och bekväma i att vuxna ingriper och löser konflikten åt dem. Nackdelen är då att eleverna inte ens tänker tanken på att försöka lösa det på egen hand, vilket resulterar i att vuxna blir tvungna att styra upp konflikten trots allt. Först bör man läsa av hur allvarlig situationen är, säger Lars, för att därefter se om eleverna ens söker de vuxnas stöd.

Man bör alltid lösa en konflikt, på ett eller annat sätt, enligt samtliga lärare. Med undantag de konflikter som går för långt bak i ledet, som man med åren har lärt sig att känna igen. Med långt bak i ledet menar lärarna att en konflikt kan böttna i några andras konflikt ifrån början,

som startade för flera veckor sedan. Det skulle ta upp all ens tid och energi om vi valde att försöka lösa konflikten, säger lärarna. Ett par av lärarna berättar hur de brukar försöka lösa en konflikt. Vanligtvis sätter sig lärarna tillsammans med de berörda eleverna i ett rum. Då får var och en tala till punkt så att alla kan känna sig hörda. Här är det inte frågan om att döma eller skuldbelägga någon enskild elev. Det som hör till i det sistnämnda är att dessa lärare arbetar på samma skola. Detta är alltså det vanligaste, på deras skola, sättet att lösa konflikter på.

Det gemensamma för alla lärarna är att de arbetar med att försöka förebygga konflikter. Detta med hjälp av att sätta upp tid för sociala övningar, värderingsövningar och konflikthantering på schemat. Skolorna har satt ett gemensamt namn på dessa övningar, fast de heter olika på varje skola. På Gulskolan heter det EQ och på Silverskolan Livskunskap (SET-metoden). Dessa är modeller/strategier för hur man hanterar och förebygger konflikter. Även om lektionerna har skilda namn så är arbetssättet ungefär på samma sätt.

Den enda läraren som tyckte att konflikthanteringen på skolan inte fungerade till fullo, var Lars. Han vill att man egentligen bör utforma en gemensam handlingsplan vad gäller konflikthantering. Alla andra lärare ansåg att konflikthanteringen fungerade väl på skolorna.

Endast Klara av samtliga lärare har utbildning i konflikthantering. Den som har en närliggande, men ändå inte en fullgod utbildning inom ämnet, är Malin med sin pilot utbildning i EQ. Hon själv ansåg att det inte var någon direkt utbildning i att hantera konflikter utan snarare förebygga dem.

Synen på om det har någon betydelsefull skillnad med utbildning i konflikthantering eller inte, var alla överens om. De konstaterade att ha en utbildning inom ämnet är en bra stötte pelare men att det är också avgörande med erfarenhet.

## **7.2. Lärare – elev**

Lärarnas och elevernas bild om vad en konflikt är för något, stämmer väl överens. Båda grupperna anser att en konflikt är när två eller fler bråkar, slåss, säger fula ord eller har olika åsikter om saker ting.

Eleverna säger att anledningen till konflikter oftast beror på missförstånd, vilket stämmer in på lärarnas yttrande. Skillnaden är att eleverna kan ge en tydligare bild vad konflikten vanligtvis handlar om. Oftast brukar eleverna börja med att gå emellan två som bråkar, för att därefter rekommendera dem till att samtala och komma överens om en lösning på konflikten. I de värre bråken tillkallar eleverna en vuxen. Vad som är liknande med lärarna här är tillvägagångssättet att försöka lösa en konflikt. Det här med att först sära på dem, gå undan till ett privat rum, lyssna till allas versioner för att till sist finna en lösning som passar alla.

I enkäten svarade majoriteten av eleverna att det oftast är läraren som löser konflikterna, men de anser ändå att dem själva kan lösa sina egna konflikter ibland. Vad gäller vem som är ansvarig till att konflikten knyts upp ligger på lärarna enligt eleverna. Främst för att det är deras arbete och dels för att eleverna har större respekt för vad läraren säger. De lägger även en del av ansvaret på dem som bråkar. Vissa elever vill helst inte ens lägga sig i när några bråkar. Lärarna talar för ungefär samma sak, att eleverna helst bör lösa konflikten själva men att om de inte klarar av det så måste en vuxen ingripa. Detta är näst intill identiskt med vad Lars säger om hur han sköter konflikthantering.



Något som är väldigt viktigt under samtalens gång är att alla inblandade är ärliga och att de gemensamt ska komma fram till en lösning som passar alla parter, menar många av eleverna. Lärarnas mål med hur eleverna ska sköta en konflikt är närliggande med vad eleverna faktiskt svarar på enkäten.

### **7.3. Tidigare forskning – Vår undersökning**

Enligt Maltén (1998) är den vanligaste orsaken till att konflikter uppstår på grund av missförstånd. Det är när kommunikationen inte fungerar. Den ena parten försöker att förmedla sitt syfte genom ord, men det är inte alls säkert att mottagaren uppfattar syftet korrekt. Främst för att mottagaren kan ha en helt annan förståelse. De vanligaste orsakerna till att det uppstår konflikter är just missförstånd, enligt både lärare och elever. Det stämmer väl överens med vad Maltén (1998) hävdar.

Även Rosenberg (Weirsöe, 2004) anser att konflikter uppstår för att man inte förstår varandra, men menar att båda parter inte förstår varandras känslor och behov samt att de skyller på varandra och vägrar se sin egen roll i situationen. Det skapar en negativ stämning som i sin tur leder till att konflikten växer. Lärarnas sätt att beskriva vilka orsakerna kan vara stämmer även här väl överens med tidigare forskning.

Wahlström (2007) hävdar också att de flesta konflikter beror på missförstånd. Vidare säger hon att det endast är en tiondel av konflikten som är synlig, därför blir det svårt att kunna identifiera den verkliga orsaken till problemet. Det här verkar samtliga lärare vara medvetna om med tanke på att de försöker skapa sig en helhetsbild av konflikten.

Malténs (1998) samverkansstrategi liknar lärarnas sätt att hantera konflikter, att man först samtalar, därefter förhandla för att slutligen medla om det behövs. Målet är att komma fram till en ömsesidig lösning som passar alla.

Vanliga strategier ute på skolorna, enligt Lind (2001), är att de har antimobbningsteam och kamratstödare, vilket dessa skolor också har. Hon säger även att medling inte är någon ersättning för de nuvarande strategierna, utan ska vara ett tillskott. Vidare yttrar hon att problemet med lärarna är att de löser konflikter genom att endast se till fakta i händelsen och glömmer av elevernas känslor. Vad intervjuerna visar är motsatsen, att de visst både hör och ser till elevernas känslor. Lind (2001) säger, att om eleverna inte får komma med en egen lösning är risken stor att de inte uppfyller de löften de lagt. Även här styrker det hur lärarna hanterar konflikter med eleverna.

Åhs (1998) hävdar att vuxna ofta vill reda ut problemen genom att avbryta konflikten. Han säger också att de vuxna vill vara rättvisa men saknar strategierna, samt att de endast vill lägga skulden på någon för att det ska vara över. Delvis stämmer detta in på vad Malin säger i intervjun, då hon pratar om att man som lärare ibland kan tro att man har löst en konflikt genom att fördela skulden, även om den inte alltid har det. Hon själv stryker under på att det enda sättet att lösa konflikter är genom att samtala.

Guldskolans strategi för att få eleverna att tänka konfliktförebyggande är att arbeta efter modellen som heter EQ. EQ modellen nämner Weirsöe (2004) i sin bok, där hon berättar att den används av många svenska skolor och förskolor. Extra tydligt blir sambandet mellan det

lärarna säger och det Weirsöe (2004) talar om är det här med att eleverna får tycka och tänka vad de vill, men kan inte uttrycka sig hur som helst.

Om man ser till vad vår undersökning visar så är det ingen av lärarna som använder sig av varken defensiva strategier eller makt- och tvångsstrategier. Medlingsmetoden är ungefär som den strategin lärarna arbetar efter, även om det inte är uttalat att deras strategi heter så. Men likheterna är slående. Även Åhs (1998) involveringspedagogiska metodik utgår ifrån att samtala. Här krävs det, vad han kallar, en ledare som ska inspirera, ge förslag på lösningar och ställa frågor till de berörda angående hur de känner och tänker inför det sagda. Det är snarlikt medlingsmetoden, samverkansstrategin, sättet lärarna arbetar på och några av de andra modellerna. Många metoder går in i varandra.

Det är endast Sofia som har lite ansevärd kunskap om giraffspråket. Hon använder och utgår från den metoden i sitt arbete.

Ingen av lärarna säger något om att de arbetar med kompassamtal, som Edling (1995) beskriver, men sättet de beskriver hur de löser konflikter på, är också här väldigt likt de andra metoderna. Det är alltså inte uttalat någonstans att de använder metoden, med benämningen, kompassamtal.

## 8. Diskussion

Då vi intervjuade lärarna anser vi att det gick bra. Vi tycker att vi fick bra med information som vi enkelt kunde bearbeta eftersom att vi spelade in varje intervju. Vi håller med Trost (1993) som påpekar i sin bok, att det är enklare att fokusera på den intervjuade och dess svar. Hade vi istället skrivit ner lärarnas svar för hand så hade vår uppmärksamhet försämrats och resultatet hade blivit svårare att bearbeta. Tack vare att vi använde oss av en diktafon så fick vi in ett mycket bra råmaterial. All information vi fick av lärarna kunde vi skriva ner som ledde till ett bättre råmaterial. Hade vi inte spelat in intervjuerna kunde en hel del av materialet ha uteblivit och då hade vårt resultat sett annorlunda ut. Det enda som inte gick som vi hade tänkt oss var det tillfälle då vi intervjuade två lärare samtidigt. Det gjorde det svårt för oss i efterhand att transkribera. Hade vi vetat det vi vet nu så hade vi inte intervjuat båda samtidigt. I övrigt anser vi att intervjuer är den bästa metoden för att kunna få ett så bra råmaterial som möjligt samt att vi kunde få så uttömmande svar som vi önskade.

Eftersom att vi valde att lägga fokus på lärarna var enkätundersökningen ett bra komplement då vi undersökte eleverna. En enkätundersökning kan göra att det blir svårt att få till bra och uttömmande svar men fördelen är att vi kunde nå ut till så många fler. Kvaliteten på elevernas svar blev inte så bra men de skapade ändå en överblick över hur eleverna ser på konflikter. Det var främst det som vi var ute efter. Hade vi lagt fokus på eleverna skulle vi ha valt färre elever och intervjuat dessa istället och delat ut enkäter till flera lärare, alltså tvärt om. Vi anser inte att man bör utesluta enkätundersökningar utan att dessa är snarare ett bra komplement till djupintervjuer.

Då vi kom ut till de två skolorna och beskrev vad vår undersökning skulle handla om, bemöttes vi med glädje och stor förväntan. Lärarna sa att konflikter var ett stort problem och ett ständigt aktuellt ämne. De tyckte att vi hade valt ett relevant ämne. Vi fick då uppfattningen att lärarna inte hade någon riktig kontroll över hur man hanterar konflikter. Men när vi undersökte det närmare så visade det sig att lärarna hade full kontroll över läget, enligt dem själva. Det visade sig då vi intervjuade dem, då de beskrev utförligt hur de hanterar konflikter. Det kändes som att de hade svar på det mesta.

Reaktionen vi fick ifrån början stämde väl överens med vår egen bild angående konflikter och konflikthantering, utefter tidigare erfarenheter från den verksamhetsförlagda utbildningen. Bakgrunden till vår bild beror på att vi upprepade gånger har bevittnat lärare säga till sina elever att det inte finns någon tid till att ta tag i konflikten för tillfället, men läraren tar sedan inte upp konflikten igen. Dessa konflikter glöms därför bort och förblir olösta.

Med tanke på att vi hade denna föreställning angående konflikthantering, blev vi väldigt förvånade när lärarna till en början visade sken av att vi delade uppfattning, för att senare kunna redogöra väl hur de hanterar konflikter. De ansåg även att konflikthantering fungerade bra på skolan, vilket inte heller stämde överens med vad de sa ifrån början, att konflikter var ett stort problem. Att lärarna sa en sak innan undersökningen och en annan under intervjun kan kanske bero på, dels att de omedvetet försvarar sin egen roll som lärare och dels på att vi kan ha missuppfattat deras syfte med det första uttalandet angående konflikter. Frågan som dyker upp för oss är, när hinner lärarna med att lösa alla konflikter som majoriteten av lärare hävdar?

Orsakerna till att konflikter uppstår är oändligt många. Den allra vanligaste orsaken på Gulskolan och Silverskolan beror på missförstånd, vilket både lärare och elever kunde styrka.

Samtliga var även klara över sin bild på vad en konflikt är för något, när minst två människor träter på ett eller annat sätt. Ytterligare orsak är även att eleverna inte kan se ur varandras perspektiv, fast vi har kommit fram till att denna orsak ingår också i begreppet missförstånd.

Vi kan villigt erkänna att vår bild över vad en konflikt är för något, såg ungefär likadan ut. Bilden är fortfarande i det närmaste dylik fast med skillnaden att den är lite vidare. Konflikter sker i så många olika former som gör det svårt att sätta ett gemensamt namn för det. En konflikt kan uppstå på grund av att människor har olika erfarenheter, religioner, utseenden, behov, klasser, känslor, uppväxtvillkor, förutsättningar, o.s.v., listan är nästan ändlös.

Enligt Wahlström (2007) så ser vi endast en tiondel av konflikten eftersom att resterande delar ligger dolt under ytan. När vi nu vet att en konflikt kan bero på en mängd olika faktorer, så som olika uppväxtvillkor eller förutsättningar är det inte konstigt att konflikter uppstår. Eftersom dessa faktorer inte alltid är synliga, försvårar det för den som försöker att lösa konflikten. Då är det bra om man har någon form av relation till de involverade eftersom man då har en vidare förståelse. Man har en bättre förutsättning till att lösa konflikten då. Under intervjun med Lars hävdade han just detta, ju bättre man känner eleverna desto större möjlighet till att lösa konflikten. Vi tror också på den teorin av den orsaken att det kan uppstå ytterligare en konflikt då eleven inte känner läraren. Då kan eleven undra vem man är och om man har med konflikten att göra samt brist på respekt. Respekt får man inte bara, utan det är någonting som man får arbeta sig till.

Hantering av konflikter på dessa två skolor sköts ungefär på samma vis. I huvudsak hanteras de genom att samtala. Sofia, lärare på Silverskolan var den enda som kort och konkret svarade att hon inte alltid har tid med att lösa alla konflikter. De andra lärarna sa också detta men fortsatte uttalandet med att ha en orsak till varför de inte hann med. Vår uppfattning är att Sofia var den som vågade stå för att hon inte alltid hann med att lösa konflikter. Med det menar vi inte att kritisera de andra lärarna utan snarare att Sofia gav en mer realistisk bild utefter våra egna erfarenheter.

När dessa lärare bemöter konflikter utgår de ifrån att höra allas versioner för att kunna skapa sig en helhetsbild. Åhs (1998) hävdar att vuxna oftast är för inställda på att lägga skulden på någon, men där är vi villiga att kontra med att det inte stämmer överens med vår bild. Däremot så antar vi att vuxna kan bete sig så här på grund av tidsbrist, de vill snarare finna en snabb lösning. Detta vill inte säga att lärarna alltid gör på det här viset, utan rättare sagt att de tar till den här typen av hantering i stressade situationer. Det är så det fungerar i verkligheten ute i verksamheten, det är mänskligt, anser vi. Vi vet att läraryrket innebär att man som lärare har många bollar i luften samtidigt, vilket gör det svårt att vara professionell i alla lägen.

Det finns oändligt många metoder för att hantera och lösa konflikter. Maltén (1998) beskriver tre strategier som kallas för *defensiva*, *makt- och tvångs-* och *rituella strategier*. Dessa är tyvärr väldigt vanliga sätt att hantera konflikter på, även om de inte är så effektiva. Däremot finns en fjärde strategi, som Maltén (1998) anser är den bästa strategin, som heter *samverkansstrategin*. Även vi anser att denna strategi är den mest användbara och effektiva. Främst kanske för att det är den mest vanliga strategin som lärarna använder enligt undersökningen, även om de inte har satt själva namnet på metoden. Vi har inte endast bevittnat denna metod via undersökningen, utan även från våra tidigare erfarenheter ute i verksamheten.

Klara var den lärare som hade ett namn på sin metod (och utbildning i konflikthantering) som hon utgick ifrån när hon hanterade konflikter. Vi tycker oss ändå kunna se ett gemensamt sätt för de andra lärarna att hantera konflikter, fast de har inget uttalat namn på dessa. Då ställde vi oss frågan om det egentligen gjorde någon skillnad om man har ett namn på sin metod. Det kanske det har?

En del av de metoder som vi har beskrivit i vårt arbete är till lika stor del ett tillvägagångssätt att förebygga konflikter som att hantera konflikter. Ett ex. är kompissamtal som Edling (1995) tar upp i sin bok. Även om båda skolorna har en bra metod så som EQ och livskunskap som är till för att förebygga konflikter, anser vi att kompissamtal skulle kunna vara ett bra komplement. Även giraffspråket som Weirsöe (2004) beskriver i sin bok skulle kunna vara en bra komplettering till EQ och livskunskap, eftersom att i giraffspråket ligger både känslorna och behoven i fokus. För hur ska vi annars kunna lösa våra konflikter om vi inte blottar våra känslor och behov? Det är ju det mycket handlar om, att tillgodose varandras behov (Maltén 1998).

En av frågeställningarna i vårt syfte är frågan hur eleverna kan hjälpa till och tänka konfliktförebyggande. Eftersom att skolorna har både EQ och livskunskap i undervisningen så lär sig eleverna hur man bör tänka inför och hantera en konflikt. Det enda som vi skulle vilja tillägga, som tidigare nämnt, är att man skulle kunna införa kompissamtal och giraffspråket som ett komplement till EQ och livskunskap.

Undersökningen visade att lärarna fann att konflikthanteringen fungerade bra på skolan. Men åter igen ställer vi oss frågan, hur kan de tycka det när det inte stämmer överens med deras första uttalande?

Av eleverna fick vi inget bra svar på om konflikthanteringen fungerar bra på skolan. Detta kan bero på att vi inte kunde ställa den frågan rakt av, utan vi försökte anpassa frågorna efter elevernas nivå. Utifrån våra egna erfarenheter ute i verksamheten har vi upplevt att eleverna är nöjda med hur konflikter hanteras. Varför skulle de annars ständigt komma till en vuxen för stöd? Om en elev inte skulle känna sig trygg med en vuxen, varför skulle de då vid upprepade tillfällen anförtro sig till en vuxen?

Vi har under hela vår undersökning undrat över om det gör någon betydelsefull skillnad om en lärare har utbildning i konflikthantering eller ej. Enligt lärarna själva ansåg de att det har en skillnad men inte nödvändigtvis en betydelsefull skillnad om man har utbildning i konflikthantering. Erfarenheten var något som de likaledes ansåg vara av vikt. Vi blev glatt överraskade över att erfarenheten också väger tungt, eftersom under hela utbildningens gång har vi haft föreställningen att utbildning inom konflikthantering var något mycket viktigt för vårt kommande yrke. Självklart så förstår vi att en utbildning i det styrker vår professionella roll som lärare men behöver inte betyda att man är mindre kompetent för det.

## **8.1. Slutsats**

Det bemötande vi fick ifrån lärarna i början av undersökningen, var som sagt med glädje, på grund av att de ansåg att vi hade valt ett intressant och relevant ämne att fördjupa oss i. Då fick vi uppfattningen av att lärarna inte besatt de verktyg som krävdes, men undersökningen visade motsatsen. Vi ställde ju oss frågan hur lärarna hann med att lösa alla konflikter. Även om några hävdade att de är tvungna till att lösa alla konflikter, så tror vi inte att de faktiskt hinner med att lösa alla dessa, hur mycket de än vill. Alla lärare kan egentligen inte ställa det

kravet på sig själva att de måste hinna med att lösa alla konflikter, för det är en omöjlighet. Det sker så många konflikter dagligen, så skulle man som lärare ta tag i alla dessa så hade man inte fått göra annat än att lösa konflikter dagarna i ända.

Orsaken till att konflikter uppstår visade i undersökningen och i litteraturen att det oftast beror på missförstånd. Där är vi helt eniga med både resultatet och litteraturen. Missförstånd uppkommer på grund av alla de tidigare nämnda faktorerna, vilket indikerar på att missförstånd är så mycket mer än vad benämningen förtäljer. Vad vi vill säga är, att missförstånd egentligen innehåller fler än en orsak och alla de andra orsaksförklaringarna, som vi har tagit upp från litteraturen, ingår i begreppet missförstånd.

För att lösa konflikter är den bästa metoden *samverkansstrategin* och är den idealiska metod att använda i mån av tid. Då tiden brister har vi kommit fram till, utefter vår egen förförståelse, att lärare vanligtvis tar till de tre mindre effektiva strategierna för att hinna med sitt dagliga arbete. Lärarrollen innehåller så mycket mer än att endast lösa konflikter, det är bara en del av arbetet, och allt detta ska vi också kunna upprätthålla.

Genom att sätta ett namn på en metod, anser vi att man har en utgångspunkt att utgå ifrån. Alla metoder är strukturerade på ett visst sätt och ger en verktyg till hur man ska hantera, lösa och förebygga en konflikt. Har man ingen metod att utgå ifrån, kan det bli svårt att veta vilket nästa steg det är man ska ta. I slutändan handlar det om att vara säker och trygg i sitt tillvägagångssätt, både för lärare och för elever. Vi anser, precis som läraren Lars, att alla skolor bör ha en gemensam strategi för hur de ska bemöta, hantera och lösa konflikter. På det viset kan alla känna sig trygga.

Anledningen till att eleverna anförtror sig till en vuxen, tror vi beror på att de känner sig någorlunda trygga med lärarnas sätt att hantera konflikter. Eleverna litar överlag på sina lärare. Det är också tydligt att elevernas syn på hur konflikthantering sköts och hur det bör gå till speglar sig i vad respektive klassföreståndare yttrar. Med andra ord, eleverna ser på det här med konflikthantering nästan identiskt med vad deras klassföreståndare gör.

Vår slutsats med, om det har en betydelsefull skillnad att ha utbildning i konflikthantering eller inte, är att det trots allt spelar en ganska stor roll. Har du utbildningen så har du även en stabil grund att stå på som du kan utgå ifrån. Är du trygg i ditt handlings sätt märker även eleverna av det. Det leder till att elevernas förtroende och tillit för pedagogerna stärks. Erfarenheten spelar också en stor roll, eftersom att ju längre erfarenhet man har desto mer har man lärt sig genom åren. Med andra ord, om du har arbetat under ett par år har du likvärdig kompetens som en lärare med en konflikthanteringsutbildning i att hantera konflikter.

## **8.2. Förslag till fortsatt forskning**

Något som hade varit intressant att forska vidare om inom detta område är att undersöka de äldre åldrarna i högstadiet och gymnasiet samt de allra yngsta barnen i förskolan. Vi tycker att det skulle vara intressant att jämföra dessa resultat för att se om resultaten är likvärdiga.

Vi undersökte två olika skolor men det hade även varit intressant att undersöka ytterligare skolor ute i landet med elever i samma åldersgrupp som i vår undersökning och jämföra dessa med varandra. Vilka likheter och skillnader skulle finnas?

Är man som blivande lärare eller forskare intresserad av att undersöka detta område i ett mycket större perspektiv, skulle det vara intressant att även undersöka skolor utanför Sveriges gränser. Resultatet skulle vara mycket roligt och intressant att se. Hur mycket skulle stämma överens och inte?

Det viktigaste av allt, vad kan vi som blivande lärare lära oss utav dessa undersökningar? Hur kan vi bli bättre på att lösa och hantera konflikter inom skolans värld genom att söka svar från alla dessa skolor? Dessa frågor är väldigt intressanta anser vi, och skulle vi få möjligheten skulle vi gärna söka svar på dessa frågor i en framtida forskning.

## Litteraturförteckning

Edling, L. (1995). *Kompissamtal – kommunikation istället för tystnad eller våld*. Solna: Ekelunds Förlag AB.

Lind, E. (2001). *Medkompis. Medling och konflikthantering i skolan*. Jönköping: Brain Books AB.

Lärarnas Riksförbund. (2007). *Läraryboken*. Stockholm: Lärarnas Riksförbund.

Maltén, A. (1998). *Kommunikation och konflikthantering – en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.

Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (1993). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Wahlström O, G. (2007). *Hantera konflikter – men hur? Metodbok för pedagoger*. Stockholm: Runa Förlag AB.

Wallén, G. (1993). *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Weirsöe, B. (2004). *Empatisk kommunikation. Giraffspråket i pedagogiken*. Lund: Studentlitteratur.

Åhs, O. (1998). *Bort om bråk och hårt klimat – om att utveckla social förmåga i skola och förskola*. Stockholm: Runa Förlag AB.

### Elektroniska källor

[www.solna.se/upload/Dokument/Drogforebyggande/SET/SET-%20info%20till%20hemsida.pdf](http://www.solna.se/upload/Dokument/Drogforebyggande/SET/SET-%20info%20till%20hemsida.pdf), 18/5, 2008

[www.cebuh.goteborg.se/Livlust/Livskunskap/vad\\_%E4r\\_livskunskap.htm](http://www.cebuh.goteborg.se/Livlust/Livskunskap/vad_%E4r_livskunskap.htm) - 18k -, 18/5, 2008



# **Bilaga 1**

## **Transkription, Sara, Guldskolan År 6**

### **Vad innebär en konflikt för dig?**

När några inte kommer överens. När de har svårt att komma fram till något gemensamt beslut.

### **Vilka är de vanligaste orsakerna till konflikter?**

Den vanligaste orsaken är att de retar varandra. Eller om någon ramlar och någon står bredvid och han som ramlade blir arg på den personen bredvid, fast han inte hade med det att göra. Många går och bär på aggressioner som måste ut. Det kan vara någon som knuffar en annan när de går förbi. Så upplever jag det i varje fall.

### **Hur gör du som lärare när du bemöter konflikter?**

Det är alltid någon som kommer och berättar ifall det händer något på skolgården. Då pratar jag med dem en och en, inte alla på en gång, det är helt värdelöst för de pratar i mun på varandra. Man hör på var och ens version, Det är viktigt att jag som lärare får hela bilden av händelsen, en objektiv bild på det. Det är varken vad den ena eller vad den andre säger. När vi har pratat igenom händelsen så diskuterar vi om vi hade kunnat lösa konflikten på något annat vis. För kan de inte lösa konflikten själva så måste de be om hjälp.

### **Hur bör man som lärare tänka inför konflikter?**

Mitt mål är att förebygga konflikter, så att det inte ska bli några konflikter. Jag skulle aldrig vilja ha några konflikter. Varje fredag har vi ute-lektioner där vi delar in 4-5-6 :orna i fem grupper. Då gör vi samarbetsövningar och värderingsövningar. Sen lagar en grupp mat som alla äter sen. Det är många sociala övningar. När vi har engelska så kan vi ofta gå ut och ha det. Då lär de sig inte bara engelska utan även träna sig i det sociala, (i små grupper.) Att var och en plockar bort efter sig. Fredagarna går ut på att träna på det sociala, samarbetsövningar o.s.v. Det handlar om att förebygga konflikter, det är ett misslyckande varje gång som det blir en konflikt.

### **Bör vi som lärare alltid ingripa, varför, varför inte i så fall?**

Man ser när man behöver ingripa. Helst vill jag att de ska lösa det själva men märker jag att det rör sig om djupare grejer så måste jag ingripa. T.ex. här om dagen så talade en vikarie om för mig att en av mina elever hade uppfört sig illa. När jag pratade med honom om det, så kom det fram att en kille hade retat honom för hans stora öron. Han blev då tyken mot andra för att han var ledsen över att dem hade retat honom, vilket ledde till att det gick ut över klassen. (När vikarien var där.) Några andra i min klass berättade också att några retar honom varje gång under just de lektionerna och slår honom på huvudet. I ett sådant läge måste han komma till mig och berätta detta eftersom att han inte kan lösa den konflikten själv. Det är inte alltid en vuxen ser vart det börjar någonstans, de kan komma in mitt i en konflikt. De ser kanske bara att just den eleven är tyken men de vet inte varför han/hon är tyken. När det är små saker de bråkar om så frågar jag eleverna först om de klarar av att lösa det själva. Jag pratade med killen som var utsatt och sa till honom att händer det igen att de retar dig och slår dig, så måste du säga till mig, då måste jag prata med deras föräldrar. Sen får det gå vidare i

så fall för då är det ju mobbning. När jag märker, som här då, att det blir större grejer, då måste jag ingripa. Ibland kan det även hända att ett gäng tjejer kommer till mig en sen eftermiddag och säger att de inte får vara med några andra tjejer. Då brukar jag fråga tjejerna om de inte kan lösa detta själva. Jag menar, sånt här är ju viktigt att de lär sig att hantera själva för jag kommer inte att finnas där för dem hela livet. Sådana här mindre konflikter kommer de ju råka ut för under hela livet. En sur granne eller tjafs i tvättstugan o.s.v., då måste de kunna hantera det. Ibland måste man lära sig att tiga och ibland säga ifrån, det är olika situationer.

### **Behöver man alltid lösa en konflikt?**

Ibland så måste man släta ut en konflikt för en del konflikter tar liksom aldrig slut. Man får säga ibland att så är det. Om t.ex. någon snackar mycket skit om vissa så får man försöka att tala om för dem att så är det ibland. Prata inte med han/henne om hemliga saker för då kan det ju bli så här. Du kan vara trevlig och säga hej, men du behöver inte berätta saker för den personen. Vi har ju konflikter varje dag, så det blir man expert på till slut.

### **Vilka bra/mindre bra strategier/metoder finns det för att lösa konflikter?**

Att jobba förebyggande med konflikter är punkt nummer ett, absolut. Sen är det att prata med varje barn som jag sa förut och höra allas version av det, få en helhetsbild. Sen så frågar man eleverna om de kunde ha löst konflikten på något annat vis istället för att slåss och ge dem alternativ. Man kan lösa konflikter utan att slåss och det måste de lära sig.

### **Hur kan man få eleverna att tänka konfliktförebyggande?**

Det är ju allt som jag har sagt, det är mycket social träning som gäller. Vi har alltid fyra elever från klassen som går in i förskolan varje vecka och hjälper till med de små barnen. Där lär dig sig också hur de ska vara, mot framförallt de mindre barnen men även mot andra människor överhuvudtaget. I klassen då har vi satt upp gemensamma regler. Eleverna själva har skrivit upp vad både läraren och dem ska följa för regler. Detta gör vi för att förhindra konflikter. Dem vet precis vad som krävs av sig själva och mig som lärare. Det är ett bra sätt som fungerar för oss.

### **Hur tycker du att konflikthanteringen fungerar här på skolan?**

Jag tycker att det fungerar bra. Vi har ett antimobbningsteam här på skolan och det är en bra hjälp. Det gör även eleverna medvetna om hur man ska behandla andra o.s.v.

### **Har du någon utbildning i konflikthantering? Tror du att det har någon betydelsefull skillnad om du har utbildning i det eller inte?**

Nej det har jag inte. Det är väl erfarenheten i så fall. På mitt första läraruppdrag i Bergsjön så lärde jag mig otroligt mycket. Där uppstod riktigt många konflikter. Jag har nu jobbat i över trettio år som lärare, så jag har ganska mycket erfarenhet inom det området.

...

## **Malin, Guldskolan År 3-4**

### **Vad innebär en konflikt för dig?**

En konflikt för mig är när några personer inte är överens, för mig.

### **Vilka är de vanligaste orsakerna till konflikter?**

Missförstånd.

### **Hur gör du som lärare när du bemöter konflikter?**

Det är lite olika, det beror ju på vad det handlar om naturligtvis. Det första man tar reda på är vad det är som har hänt och lyssna på dem inblandade. Därefter brukar det ske genom samtal. Så lämnar man inte samtalet förrän man är hyfsat överens.

### **Hur bör man som lärare tänka inför konflikter?**

Jag tycker att man bör tänka som en icke lärare, som människa att ”myntet har flera sidor” och även konflikter. Man får försöka få eleverna att förstå att man kan se situationen på flera sätt och inte bara ur sitt eget perspektiv.

### **Bör vi som lärare alltid ingripa, varför, varför inte i så fall?**

Nej, det tycker inte jag. För ibland är det bara trams, helst bland tjejer i tvåan trean. Då tycker jag att man som lärare måste markera det att sådana små saker bara är trams och att det är ingenting att hålla på att bråka om. Säg till dem att de får lösa konflikten själva och när de är klara så kan de komma in (när det är löst).

### **Behöver man alltid lösa en konflikt?**

En konflikt bör alltid lösas, ja. Men om det innebär att det är jag som lärare alltid måste lösa en konflikt, så tycker jag inte det, med tanke på vad jag precis svarade på den tidigare frågan. Ibland får eleverna lösa det själva, men en konflikt bör alltid lösas, på ett eller annat sätt.

### **Vilka bra/mindre bra strategier/metoder finns det för att lösa konflikter?**

Det finns säkert otroligt många sätt att lösa konflikter på, men jag löser helst konflikter genom samtal, annars vet jag inte hur det skulle kunna gå till. Sen så kan man ju ibland tro att en konflikt har löst sig för att man har delat ut olika grader av skuld till eleverna. Man har då gett dem en förklaring/lösning/bild på problemet genom att fördela skulden då. Men att lösa en konflikt tror jag att man endast kan göra genom samtal.

### **Hur kan man få eleverna att tänka konfliktförebyggande?**

Det kan man göra genom att få dem att förstå att det finns flera infallsvinklar och att prata om hur man kan känna sig i olika situationer och sådär, så som vi gör här på skolan. Man får förbereda dem. Sen kan man också spela upp olika scenarion på händelser och förbereda dem på hur det kan se ut och hur man kan känna sig i vissa lägen.

### **Kan man få in konflikthantering i undervisningen, behövs det?**

Det gör man ju då på det viset som jag sa innan, att man pratar om det och att man kan lyfta fram olika händelser innan det händer. Det är bra att de har en förberedelse på hur det kan gå till. Här på skolan ska vi ju ha EQ på schemat, men vi har ju inte alltid det eftersom att man inte kan ha EQ med trettio elever samtidigt. Då behöver man vara mindre grupper. Då beror det på hur skolan ekonomi ser ut, om man har råd att ha halvklasser. Sen kan man också göra så att om det kommer någon ny person till klassen, så kan man läsa högt ut en bok som handlar om hur det kan vara för någon som är ny i klassen, det har jag gjort. Fast det blir inte så mycket samtal då utan det blir mest en vägs samtal då. Men just att jobba med det krävs det att man jobbar i mindre grupper.

### **Hur tycker du att konflikthanteringen fungerar här på skolan?**

Det fungerar väl tycker jag. Vi arbetar väldigt mycket med det här på skolan. Jag har inte så stora problem med den biten, det måste jag säga. Det läggs ner jättemycket arbete här på skolan på konflikthantering. I vissa klasser kan 30-40 % av tiden gå till konflikthantering.

### **Har du någon utbildning i konflikthantering? Tror du att det har någon betydelsefull skillnad om du har utbildning i det eller inte?**

Det har jag faktiskt för jag gick en sådan här EQ pilot utbildning när jag började här som varade i ett års tid. Det är ju inte konflikthantering egentligen utan det är ju förebyggande. Så konflikthanteringsutbildning har jag inte. Jag läste inte konflikthantering överhuvudtaget i min lärarutbildning. Jag tror att det har en betydelsefull skillnad om man har utbildning i det eller inte. Men sen så är det ju inte så att om du har utbildning i det så har du alla svaren på konflikthantering. Man har däremot lite verktyg med sig som man kan använda sig av. Det är inte alla som har varit i konflikter innan de har blivit lärare, det är så himla olika. Men om alla får med sig konflikthantering i sin utbildning så har ju alla med sig någonting i varje fall. För det är mycket konflikter i skolan.

## **Kia, Guldskolan År 4-5**

### **Vad innebär en konflikt för dig?**

Det är när två antingen har bråkat, slagits eller tjafsats.

### **Vilka är de vanligaste orsakerna till konflikter?**

Missförstånd, tror jag. Det är vanligt, att man har olika åsikter om saker och ting.

### **Hur gör du som lärare när du bemöter konflikter?**

Jag brukar sätta mig ner med dem som har varit inblandade och höra vad de har att säga. Man får försöka nysta i det dem säger. Ta reda på hur konflikten startade, för både min och deras skull. Då blir det tydligt även för dem vad anledningen till bråket var samt att de kan se sin egen roll i bråket. Man sitter och reder ut problemen helt enkelt.

### **Hur bör man som lärare tänka inför konflikter?**

Jag tycker att det är viktigt att man reder ut och nystar i vad som har hänt. Att man inte bara släpper det. Eleverna har svårt att släppa en konflikt, t.ex. om det har hänt något på rasten så kan dem inte släppa det när de kommer in i klassrummet. Då vet man att det är kört redan till nästa rast igen. Då får man släppa allt annat och reda ut det.

### **Bör vi som lärare alltid ingripa, varför, varför inte i så fall?**

Det är väldigt svårt att svara på. Nej, man behöver inte alltid ingripa men oftast behöver man det. Vissa kan reda ut det själva.

### **Behöver man alltid lösa en konflikt?**

Det beror på vad man menar när man säger att man har löst den, oftast handlar det om att eleverna ska se sin del av konflikten. Om att man pratar om det och hör vad som har hänt och vem som har gjort vad, om det kallas för att ha löst en konflikt så tycker jag att man ska göra det. Oftast så vet eleverna inte själva vad som är bakgrunden till bråket så därför tycker jag det är viktigt att reda ut det. Hinner man så bör man lösa det, man måste hinna. Kan man inte ta tag i konflikten direkt så får man sätta igång de andra i klassen så får man ta det sen. Det är viktigt att man försöker i varje fall.

### **Vilka bra/mindre bra strategier/metoder finns det för att lösa konflikter?**

Man kan väl låta dem prata själva tror jag. Jag försöker väl låta var och en få prata, utan att någon stör, låter dem prata till punkt. Därefter kan de möta varandras åsikter. Oftast har dem ju samma bild fast något gick ju snett på vägen liksom. Det fungerar, det tycker jag.

### **Hur kan man få eleverna att tänka konfliktförebyggande?**

Det är jättesvårt tror jag. Men jag tror att det handlar om att man pratar mycket om vad man får inte få göra. Man får vara jättearg, gapa och skrika och tycka och tänka hur man vill men man får inte slåss. Det är ju fortfarande en konflikt om man gapar och skriker. Man diskuterar

hela tiden och de får vara med och säga vad dem tycker. Vi pratar om ”vad vill jag att andra ska göra emot mig”, ”tycker du att han ska komma och säga så till dig”, ja, man diskuterar om det.

### **Kan man få in konflikthantering i undervisningen, behövs det?**

Du menar om man har en konflikthantering lektion typ? **Ja**. Det måste man ju tycka, det är något som man bör jobba med från att dem är små. De måste lära sig hur man ska vara i sociala sammanhang och hur man bör vara mot andra människor och hur man kan känna sig i vissa situationer. Samarbetsövningar är också bra, det är jätte viktigt.

### **Hur tycker du att konflikthanteringen fungerar här på skolan?**

Det beror kanske lite på vem som tar i det, men överlag fungerar det.

### **Har du någon utbildning i konflikthantering? Tror du att det har någon betydelsefull skillnad om du har utbildning i det eller inte?**

Det kan det kanske vara, en skillnad alltså. Nej, jag har ingen utbildning i konflikthantering. Jag är med i antimobbningsteamet. **Men då får du väl utbildning därigenom?** Nä, det är mer hur man hanterar mobbningsfall. **Men under studiedagar och sådär, får ni ingen kortare ”utbildning” då?** Nä, det har vi inte haft. Det har mest handlat om hälsan och sådär men jag skulle önska att vi fick det. Då skulle alla här på skolan få en och samma syn på hur man hanterar konflikter.

## **Pernilla, Guldskolan År 2-3**

### **Vad innebär en konflikt för dig?**

Det är när minst två personer hamnar i en dispyt och de har olika uppfattningar om vad som har hänt, de kan inte se varandras bilder.

### **Vilka är de vanligaste orsakerna till konflikter?**

En ganska vanlig orsak är att de skojbråkar och så får någon ont. Då blir den personen arg och tycker att den andra har gjort det med flit. Medan den andra menar att det bara var en olyckshändelse och så kan man inte se den andres bild. Då blir det en konflikt.

### **Hur gör du som lärare när du bemöter konflikter?**

Jätteolika, beroende på vem det är. Om det är ett barn som ofta är i en konflikt så har jag en strategi för just det barnet hur jag ska prata med just det barnet. Men sen så vet man inte om barnet stannar kvar överhuvudtaget eller springer det därifrån. Är det något barn som kanske aldrig är i konflikt så kanske jag pratar lite mer vuxet med det barnet. Det är jätteolika.

### **Hur bör man som lärare tänka inför konflikter?**

Det är jättesvårt. Ibland så får man ju bara dra isär barn man ser att de bråkar på varandra eller kastar skit på varandra, så det är jättesvårt.

## **Bör vi som lärare alltid ingripa, varför, varför inte i så fall?**

Nej, det tycker jag är det stora problemet idag att barn är så vana vid att det är vi vuxna som ska lösa konflikten åt dem. Samtidigt så ska det inte vara så att den som är mest verbal eller mest fysiskt stark ska "vinna" utan då måste man ju ingripa. För de elever som inte vet samhällets spelregler så måste man ingripa. Sen typiskt flickor, "den säger si och den säger så" får man låta lösa det lite själva också. Man kan inte lösa allting för dem. Ger man sig för mycket med små saker så går dem till en hela tiden. Då får dem ingen möjlighet till att tänka efter själva vad som måste göras för att lösa situationen. Jag brukar lösa en konflikt genom att låta varje elev få säga sin del av händelsen. "Vad gör ni nästa gång en sådan här konflikt dyker upp?" brukar jag fråga dem.

## **Behöver man alltid lösa en konflikt?**

Ibland är det så att börjar man att nysta i en konflikt så upptäcker man att det leder en till en rad olika händelser och så kan man sitta en hel dag för att lösa en konflikt. Man känner ju igen den här typen av konflikter och då vet man att det inte är värt att börja nysta i. Då säger jag bara till dem att just de personerna ska sluta. Det är ingen idé ibland att lägga energi på att försöka lösa det för att dem lär sig ingenting av det. Ibland kan det vara bra att nysta i det för då känner eleverna att man lyssnar på dem. Jag vill att dem ska känna att dem kan gå till mig och få hjälp. Vissa gånger kan det vara så att man som vuxen får lösa den "yttersta" delen av konflikten och låta den längre bak i ledet vara. Ibland kan man inte alltid vara den som reder ut utan bara vara auktoritär.

## **Vilka bra/mindre bra strategier/metoder finns det för att lösa konflikter?**

Det är ju då antingen att du är auktoritär om barnen tjafsar eller vara den som reder ut, för då känner barnen att man bryr sig.

## **Hur kan man få eleverna att tänka konfliktförebyggande?**

Ja, det är ju det här, räkna till tio innan du säger något. "Om du då klipper till så har du gjort ett medvetet val." Det är många barn som har blivit hjälpta av det, dessa har bara klippt till innan. Efter att man har löst en konflikt så måste man säga efter varje gång: Vad ska du göra nästa gång som det här händer? Då lär dem sig.

## **Kan man få in konflikthantering i undervisningen, behövs det?**

Man kan spela upp en situation för eleverna där de först försöker föreställa sig vad som kan hända nu. Man fryser mitt i och ställer frågan: Vad händer nu? Sen kan man spela upp olika varianter på det här scenariot då. Det ska ju vara en händelse som barnen känner igen sig i. Man har så mycket känslor inom sig mitt i. Många elever i min klass lägger i så mycket känslor så de inte kan reda ut det eftersom att dem är så otroligt arga. Först får de lugna sig och sen kan vi prata om vad som har hänt. När känslorna styr så kan dem inte tänka klart. Så jag tror att det är jättebra med sådana här forum spel. Var enda dag är det konflikthantering här.

## **Hur tycker du att konflikthanteringen fungerar här på skolan?**

Den här skolan är bra med att ta tag i en konflikt även om det inte är "deras" barn. Det är ju bra. Alla bryr sig om allas barn. Det är inte så att någon struntar i en pågående konflikt utan alla tar tag i det. Skulle det vara så att man inte lyckats lösa en konflikt då talar man om det för den klassföreståndaren så tar han/hon tag i det. Det är mycket konflikter, det är jobbigt. Det tar mycket tid och energi men jag tycker ändå att vi är ganska bra på det här.

## **Har du någon utbildning i konflikthantering? Tror du att det har någon betydelsefull skillnad om du har utbildning i det eller inte?**

Nä, det tycker jag inte att jag har. Det är mest erfarenhet. Jag har inte gått någon sådan utbildning. Det är väl mer vad man har med sig från böcker och EQ och så. Jag tror att det är skillnad med utbildning i konflikthantering. Då kan man ju som lärare, precis som eleverna när de får spela upp ett scenario, lära sig hur man tänker inför konflikter. Då vet man hur man skulle kunna lösa vissa situationer på olika sätt. Förra våren gick jag en utbildning som handlade om autistiska barn, då fick man lära sig hur man skulle tänka och det är ju konflikthantering i allra högsta grad. Så det är klart, ju mer utbildning man har desto bättre.

## **Transkription: Klara, Silverskolan År 6**

### **Vad innebär en konflikt för dig?**

Dels kan det vara en konflikt mellan elev- elev och dels mellan lärare och elev. Vad den konflikten kan innebära kan vara precis vad som helst. En liten konflikt som jag tänker på är när någon säger "kan du skicka mig saxen", så kan det uppstå en konflikt där. En stor konflikt är när den är svårhanterlig, när elever har konflikter mellan varandra. När eleverna endast kan se ur sitt eget perspektiv och inte ha förståelse för den andra. Då behöver jag som pedagog plocka fram min professionella samtalsmetod.

### **Vilka är de vanligaste orsakerna till konflikter?**

En orsak är att eleverna endast ser ut sitt eget perspektiv. Ser inte sin egen del i konflikten. En konflikt i klassen är bland ett gäng tjejer där en av tjejerna inte får vara med. Konflikten startade på MSN och följde sen med till skolan. Det är viktigt att ta strid för det är inte roligt att ta med konflikten till skolan. Orsaken till konflikter är att man inte lyssnar på varandra och det gör inte vi vuxna heller och det hjälper inte eleverna...

### **Hur gör du som lärare när du bemöter konflikter?**

Ja, jag måste lyssna på båda två, höra båda elevernas versioner. Jag pratar oftast med dem en och en. Därefter kan man låta eleverna mötas och diskutera igenom konflikten. Viktigt att ställa absolut rätta frågor. T.ex. (öppna frågor) "Hur kommer det sig att du blev arg?". **Hur gör du som lärare ifall båda eleverna hävdar att de inte gjort något fel?** Då är det viktigt att försöka få eleverna att inse sin del i konflikten. Det är sällan ens fel att två träter. Eleverna måste reflektera över sin roll i konflikten och se om de kunde ha gjort något annorlunda. Om inte eleverna ser sin egen del i det kommer de att få svårt med att hantera konflikter i framtiden. Eleverna får inte känna att jag som lärare angriper dem utan man försöker att vara neutral. Inte ställa frågor som "varför gjorde du så?", för "Kalle" som brukar vara den där eleven som aldrig lyssnar, ska känna sig utpekad. **Försöker du lösa konflikten under**



**lektionen eller efter?** Det beror på situationen, först sårar jag på dem för att ta konfliktlösningen efter lektionstid. Jag kan inte lämna klassen.

### **Hur bör man som lärare tänka inför konflikter?**

För att förhindra dem? Att se det positiva och inte bara gå in och se det negativa. Uppmärksamma eleverna och kanske ligga steget före eleverna. Vara förberedd och se det positiva och hitta vägar att gå, tänka lite förebyggande genom att t.ex. ta ifrån bollen eftersom att vi vet att det har skapat konflikter tidigare.

### **Bör vi som lärare alltid ingripa, varför, varför inte i så fall?**

Vet inte, kanske inte alltid, om det blir bråk bör man alltid ingripa, det gör jag! Ibland kan man avvakta och se om dem klarar av att lösa konflikten på ett hyfsat korrekt sätt. Man ska vara aktiv i lyssnandet, det tycker jag, att du tar det ansvaret.

### **Behöver man alltid lösa en konflikt?**

Det beror på vad det är för någon konflikt. Ibland kan man komma fram till att vi är olika och får acceptera varandra för dem vi är. Man får gärna tycka och tänka men aldrig säga det rätt ut till personen i fråga. Det får vara med respekt för varandra i så fall. Man får lov att ha olika åsikter.

### **Vilka bra/mindre bra strategier/metoder finns det för att lösa konflikter?**

Det är ju inte bra att vara för laddad emotionellt alltså, man är ingen bra konfliktlösare om man bara försöker att avbryta det och inte lösa det. Det bästa är att sära på de inblandade från åskådarna och lösa konflikten separat. Det värsta man kan ha är åsikter runt omkring. Det som sägs ska stanna inom gruppen. "Vad gör du nu med det här som vi har samtalat om"? Jag kan rekommendera dem att stanna här och gå inte ut och prata med dina kamrater just nu. Man måste följa upp konflikter. Samma konflikt som dyker upp hela tiden måste man prata med den berörda klassföreståndaren. Man ska försöka lösa det, komma överens om vad som ska göras. Läraren måste respektera och inte gå i angrepp, inte måla in dem i ett hörn, för då går det inte lösa det.

### **Hur kan man få eleverna att tänka konfliktförebyggande?**

Jag jobbar ju med livskunskap också och det viktigaste är att jobba med självkänedom. Livskunskapen handlar om att kunna se varandra och sig själv. Jobba med olika värderingsövningar så som "de fyra hörnen" övningar. T.ex. att jag tycker att din kamrat kan lyssna på dig. Man har ett "ja" hörn, ett "nej" hörn och ett "öppet" hörn. Ibland har man tre eller fyra hörn. Man kan även sitta och diskutera om t.ex. om nämn tre goda egenskaper hos sin kamrat. Jobbar med ett visst material...**Fungerar det i praktiken?** Vi får inte glömma att det är ett långsiktigt projekt. Det som vissa elever kanske lär sig i skolan kan krocka med den kultur som råder hemma. SET metoden och jag utgår ifrån den. På schemat har vi livskunskap men eftersom att jag har SET utbildningen genomsyrar den alla lektioner som jag har. Det är ett strukturerat material som du följer till punkt och prickar. Man tränar på självkänedom, empati, konflikthantering o.s.v.

## **Kan man få in konflikthantering i undervisningen, behövs det?**

Att ständigt hantera konflikter på ett så professionellt sätt som man kan. Det är viktigt att man tar det här förhållningssättet till eleverna är lika viktigt som ämneskunskaperna. Jag tror på livskunskapen till 100%. Det har varit ett verktyg som har varit fantastiskt för mig. (6:or mer känslofyllda under en konflikt, mer "känsliga" medan 9:or inte är det.) (Ofta kan vi även vi vuxna också ha mindre löjliga konflikter t.ex. över en tandkrämstub hemma.)

## **Har du någon utbildning i konflikthantering? Tror du att det har någon betydelsefull skillnad om du har utbildning i det eller inte?**

Ja det har det, med tanke på att jag har utbildning i den här SET metoden. Om du själv som person att det påverkar dig själv och ser det på ett professionellt sätt...

## **Lars, Silverskolan År 4**

### **Vad innebär en konflikt för dig?**

Det första jag tänker på är två personer som har olika åsikter om någonting. Är oense om saker också.

### **Vilka är de vanligaste orsakerna till konflikter?**

I klassrummet då eller? Elev och elev, det som händer på rasterna när de leker en lek där de inte har förberett reglerna för leken. Reglerna kommer in efter hand och då brukar de bli väldigt oense. Lärare och elev handlar oftast om orättvisa tror jag. Den fick göra det men inte jag och sådana saker.

### **Hur gör du som lärare när du bemöter konflikter?**

Det beror på vad det handlar om, men oftast så vet jag inte vad det handlar om eftersom att konflikten började innan. Jag försöker att hjälpa till att lösa konflikten så att de kan gå vidare i leken. Först försöker jag lyssna på båda parter vad de har att säga, därefter tar jag eleverna åt sidan så att bara dem två får prata och lösa konflikten. I en klassrumssituation tar jag inte tag i konflikten just då utan väntar till att lektionen är slut. Konflikter som händer på rasten tar jag innan lektionen börjar för annars stör det lektionen. Andra behöver inte se och höra någon annans konflikt, för man vill ju inte hänga ut någon. I första hand vill jag att eleverna försöker lösa konflikten själva men jag finns med och vägleder dem igenom konfliktlösningen. Jag försöker inte presentera en lösning för dem, det får de klara av själva. Ibland är man tvungen till det ändå.

### **Hur bör man som lärare tänka inför konflikter?**

Det viktigaste är att jag och eleverna har ett förtroende för varandra, jag tror att det kan vara svårt att lösa konflikten annars. Om till exempel några elever på högstadiet bråkar så kan ju inte jag gå emellan, för då undrar de vem jag är. Någon de har förtroende för kan däremot lösa den konflikten. Man bygger upp någon sorts relation med eleverna. Det är något som jag har fått lära mig under tiden som jag har jobbat. Man lär sig även utav andra genom att följa med och lyssna på en konfliktlösning med en kollega.

### **Bör vi som lärare alltid ingripa, varför, varför inte i så fall?**

Det var lite som vi var inne på, jag vill att de ska försöka lösa det själva. Sen finns det sådana konflikter som det inte går att lösa och då måste jag såklart ingripa. Då måste jag tala om för dem vad de måste göra och det känns jobbigt, för jag vill verkligen att de ska lösa det själva. Jag får gå in när jag upptäcker att det finns elever som styr väldigt mycket och någon annan hamnar i underläge.

### **Behöver man alltid lösa en konflikt?**

Ja det tycker jag nog. Det beror i och för sig på vad det är, det beror på hur stor konflikten är. Om det är en liten konflikt, då får de försöka lösa det själva, sen följer jag upp ifall de har kunnat lösa det på egen hand. När man känner eleverna så vet man oftast hur man ska hantera dem.

### **Vilka bra/mindre bra strategier/metoder finns det för att lösa konflikter?**

Jag har inte lärt mig några metoder i egentligen. Men jag vill ha som metod att de ska lösa det själva i första hand. Det är viktigt att de kan se sin egen roll. Ofta skyller de på varandra istället för att se sin egen del. Då försöker jag prata med var och en och få dem att se sin egen roll i konflikten. Vad gjorde du? Det finns de elever som endast står bredvid och tittar på, då försöker jag få den eleven att förstå att även den personen är delaktig eftersom den inte ingriper.

### **Hur kan man få eleverna att tänka konfliktförebyggande?**

**Har ni livskunskap?** (Vi försökte utveckla frågan.) Ja det har vi, men där brister min kunskap. Vi lärare har en bok i livskunskap som vi följer. Där finns olika övningar/scenarier som man kan ta upp, eller så kan man formulera sina egna frågor. Vi diskuterar i klassen i grupper, enskilt... de kan se att man kan hantera det på olika sätt. Det finns säkert många metoder man kan läsa om men det har inte jag i min utbildning. Man får snarare se till sig själv i det läget.

### **Kan man få in konflikthantering i undervisningen, behövs det?**

Ja absolut, det behövs. Vi har ju livskunskap.

### **Hur tycker du att konflikthanteringen fungerar här på skolan?**

Det fungerar ganska bra tycker jag. Det finns ingen gemensam utformad policy här på skolan, inte vad jag vet i varje fall. Inställningen är ungefär likadan på skolan. Sen vet jag att det finns de som har gått väldigt många kurser i konflikthantering. Vi ska ha en gemensam kompisvecka snart, där 4:orna och femmorna är ihop t.ex. och 1-2:orna. Det är ett sätt för skolan att jobba med detta. Det hade varit skönt att få veta som ny, att så här jobbar vi från förskolan och uppåt. Så här jobbar vi med konflikthantering i skolan och eleverna är trygga med den här metoden. Att även föräldrar vet hur man går tillväga. Det skulle ju vara väldigt bra tror jag.

## **Har du någon utbildning i konflikthantering? Tror du att det har någon betydelsefull skillnad om du har utbildning i det eller inte?**

Nej, jag har ingen utbildning i konflikthantering. Under min utbildning hade vi ungefär en halv dag om konflikthantering, och det är all utbildning jag har fått. Jag skulle gärna vilja ha utbildning i det. Om man har utbildning i det innan så har man en bra utgångspunkt att falla tillbaks på och ha som stöd. Så ja, det har en betydelsefull skillnad. Jag tycker att man ska jobba mycket tillsammans, som ett lag.

## **Helena, Silverskolan År 6**

### **Vad innebär en konflikt för dig?**

Ja...det är när två personer inte kommer överens om någonting.

### **Vilka är de vanligaste orsakerna till konflikter?**

Det kan vara sociala konflikter mellan tjejer. De kan blanda in sin mamma så som att man svär på ens mamma och då är konflikten i gång. Smågrejer som vems boll det är. Lekar som startar oskyldigt men slutar med något annat. Leken som heter "högen" där alla slänger sig på varandra. Hur roligt blir det då? Den som ligger underst har det inte så roligt.

### **Hur gör du som lärare när du bemöter konflikter?**

Jag brukar samla dem som är inblandade och så sätter vi oss ner och låter ordet gå runt. Var och en får säga hur den tolkar situationen. Så avslutar vi med att de får kommentera vad de andra har sagt eftersom att de kan uppfatta saker och ting olika. Det gör vi för att de ska få en förståelse för varandra.

### **Hur bör man som lärare tänka inför konflikter?**

Att alla har olika sätt att se på saker. En upplevelse är väldigt personligt. Utifrån det är vi som personer unika och vi måste ha en förståelse för varandra. Därför är det viktigt att vi lyssnar på varandra.

### **Bör vi som lärare alltid ingripa, varför, varför inte i så fall?**

Vi bör ingripa om eleverna ber oss om ett vuxet stöd. Även när vi ser att konflikten är större än vad de klarar av bör vi ingripa. Efter en konfliktlösning så avvaktar jag ett tag för att se om eleverna lärt sig någonting av vad jag har sagt. Men fortfarande ha ett vakande öga över dem.

### **Behöver man alltid lösa en konflikt?**

Alla konflikter går inte att lösa. Man måste medvetandegöra eleverna om hur man tänker inför konflikter. Man kanske inte kan komma överens med alla människor, inte vi vuxna heller. Man ska ändå kunna kompromissa.

### **Vilka bra/mindre bra strategier/metoder finns det för att lösa konflikter?**

När man har fått en möjlighet att tänka igenom och förbereda sig och föra diskussioner med eleverna, det är klart att man kan lösa konflikten på ett bättre sätt. Men om jag kommer in i t.ex. bamba och en konflikt har uppstått så kan jag inte lösa den inför alla andra, utan jag får ta ut dem. Det kanske inte är det lättaste att få ut eleverna heller. Ibland måste man kanske lägga locket på och ta det senare. Det är inte helbra, de kan sitta där utanför då och fortfarande vara arga. Ibland får vi helt enkelt endast lugna ner det för att sen släppa det.

### **Hur kan man få eleverna att tänka konfliktförebyggande?**

Vi har livskunskap på skolan. Då pratar vi om hur man stärker självkänslan och tänka nästa steg, konsekvenstänkande. Även när vi har lika behandlingsplanen. Valt två elever i varje klass som är skyddsänglar som också ska hjälpa till att lyfta lika behandlingsplanen. Alla ska behandlas lika. Medvetandegöra eleverna på att alla är olika.

### **Kan man få in konflikthantering i undervisningen, behövs det?**

Vi har inte det i undervisningen, men vi har ju livskunskapen. Men sen tror jag om man har samhällskunskap och pratar om andra världskriget så tror jag inte att man kan undvika det heller. Det blir mer konkret för eleverna.

### **Hur tycker du att konflikthanteringen fungerar här på skolan?**

Det tycker jag att det gör. Vi tar tag i konflikterna. Som utomstående kan man uppleva att det puttrar och bubblar väldigt mycket bland eleverna, men ser man till elevenkäterna så står tryggheten väldigt högt. Då får man ju ändå tro att vi tar hand om konflikterna väldigt väl.

### **Har du någon utbildning i konflikthantering? Tror du att det har någon betydelsefull skillnad om du har utbildning i det eller inte?**

Nej! Men det finns flera lärare som har gått den här SET utbildningen, våran livskunskap. Studiedagar och sådär har vi ju fått lite utbildning i det. Rektorn har varit angelägen att ta tag i det här med konflikthanteringsutbildning. Om man får utbildning i form av olika kurser eller studiedagar, självklart har det en betydelsefull skillnad. Även om varje konflikt i sig är unik så lär man sig under tidens gång.

### **Sofia och Viktoria, Silverskolan År 2-3**

#### **Vad innebär en konflikt för dig?**

Sofia: När man är oense om någonting. Det är det första jag tänker på i varje fall.

Viktoria: När man är ovänner.

S: En konflikt innebär att man inte är överens. Konflikter behöver inte vara något dåligt, det kan också vara någonting bra.

### **Vilka är de vanligaste orsakerna till konflikter?**

S: Nu tänker ni på de negativa konflikterna nu då? Jag är inte säker alltså.

V: T.ex. på fotbollsplanen uppstår det många konflikter. De kan vara oense om enkla småsaker som kan leda till en konflikt.

S: Vid olika inlärningsituationer händer det att någon elev tycker att ett sätt är det rätta, medan en annan elev inte håller med, då blir det också konflikter.

V: Vi har oftast konflikter när de spelar fotboll eller innebandy. De är oense om reglerna.

S: Jag tänker missförstånd. Hade de andra vart noga med att tänka sig in i andras situationer så hade det blivit mindre konflikter.

V: Eleverna tar lätt åt sig.

S: De finns de som måste hävda sin rätt i många situationer och de ser inte alls till de andras situation.

### **Hur gör du som lärare när du bemöter konflikter?**

V: Har konflikten lett till slagsmål då sårar vi på dem, för att de inte ska skada varandra.

S: Man måste börja där så att ingen skadar sig, så tar man det därifrån.

V: Man kanske behöver trösta någon. Den ena eleven kanske inte bryr sig så mycket och har gått därifrån och den andra är jätteledsen. Då får man trösta den eleven först för att sen reda ut bråket.

S: Sen är det viktigt att höra allas versioner. Man ska försöka att inte lägga sig i som vuxen. Målet är att eleverna ska lära sig hantera detta själva. Läger man sig i för minsta småsak så lär de sig aldrig att hantera det själva. Eftersom att det är vår roll som lärare så lägger man sig i automatiskt men man ska försöka att inte göra det. När barnen kommer kan man fråga dem om de kan lösa situationen själva. Ibland bemöter, ibland låta dem sköta det själva.

### **Hur bör man som lärare tänka inför konflikter?**

V: Det beror på hur allvarligt det är, man får försöka bedöma situationen.

S: T.ex. när det kommer ett gäng tjejer som tjabblar, då försöker jag skicka iväg dem så att de kan lösa det själva. De får komma till mig om de inte skulle klara av det. Även om de inte säger till så stämmer jag av om de har löst det. Jag behöver inte skita i det utan kollar ändå av.

V: Ibland kommer någon och säger att de har löst det själva och bett om förlåtelse.

### **Behöver man alltid lösa en konflikt?**

S: Egentligen är det ganska viktigt men det är inte alltid möjligt. Det är viktigt att tänka på vilka som är i en konflikt. Man måste tänka på de konflikter som inte alltid hörs och syns. Dessa elever kan gå och samla på sig och det måste man akta sig för. Man hinner inte alltid med alla konflikter för att det händer nya saker hela tiden.

### **Vilka bra/mindre bra strategier/metoder finns det för att lösa konflikter?**

V: Man brukar sätta alla de berörda i ett rum och lyssna på vad de har att säga. Det kan man kalla för en metod. Då måste de lyssna på varandra. Man måste få prata till punkt.

S: Även om man inte håller med så får man inte säga något medan den andra pratar. När personen har pratat klart, då får någon annan prata. Om det är för många och alla pratar i mun på varandra, då skulle det bli kaos.

V: En mindre bra metod är när man går på den som man såg slog sist, det är inte alls säkert att det var den eleven som började bråket, det kan vara något som orsakat hans slag. Man måste se till helheten. Sen säger man också att man inte får lov att slå någon, men att man tar reda på orsaken.

S: Det är viktigt att alla känner sig hörda. Jag är inte intresserad av att skälla på någon, jag är intresserad att höra på just den personens version.

### **Hur kan man få eleverna att tänka konfliktförebyggande?**

S: Jag jobbar för konfliktförebyggande, vi har ju livskunskapen. Alla klasser här har två lärare och en av dem håller i livskunskapen. Konflikthantering ingår i allt, det handlar om hur man är mot varandra. Vi har ju den här SET. Vi håller i olika övningar utifrån boken, fast vi följer ju inte den till punkt och prickar. Man måste jobba på samma sätt som lärare i en klass.

### **Kan man få in konflikthantering i undervisningen, behövs det?**

S: Utöver livskunskapen så har vi det inte i något ämne men om det uppstår en konflikt får vi lösa det på lektionstid.

V: Vad man idag kallar för livskunskap har ju egentligen funnits i alla tider. Fast förr kallades det för etiska samtal. Vi spelar ofta upp en scen där en konflikt uppstått där eleverna lär sig att man kan lösa konflikter på olika vis och hur det kan se ut. Hur reagerar man? Hur man känner igen en konflikt eller hur man faktiskt kan känna sig i en viss situation. Man ger eleverna redskap för hur man skulle kunna lösa konflikter.

### **Hur tycker du att konflikthanteringen fungerar här på skolan?**

S och V: Ja det tycker vi, det fungerar bra.

S: Det är aldrig någon som kommer och säger att det är dina barn som bråkar utan den som ser konflikten tar tag i den. Det är inte alltid lätt att ta tag i en konflikt med några barn om man inte känner dem. Det är enklare att reda ut en konflikt om man känner barnen bättre. Om en lärare inte kan hantera det så går den läraren till deras klasslärare och talar om att konflikten inte har löst sig och lämnar över ärendet till han/henne.

### **Har du någon utbildning i konflikthantering? Tror du att det har någon betydelsefull skillnad om du har utbildning i det eller inte?**

S: Vi har ingen utbildning i konflikthantering. Jag fick väl någon lektion eller så i det, men det var inte mycket. I mitt examensarbete skrev jag om "giraff språket", det var väl det enda. Då har jag lärt mig en metod och jag utgår från den i mitt arbete. Metoden handlar om att prata om sina känslor t.ex. om du säger så känner jag så här och så vidare.

V: Jo det har en betydelsefull skillnad men man lär sig efter hand och av varandra. En erfarenhet väger nog lite tyngre än en utbildning.

## **Bilaga 2**

För att vi ska kunna använda era svar i vår forskning är det viktigt att ni skriver så utförliga svar som möjligt. Är det så att ni inte alls vet vad ni ska svara på någon fråga, skriv då att ni inte vet. Hellre att ni skriver att ni inte vet än ingenting.

Vad är en konflikt för dig?

Bråkar ni ofta här på skolan/klassen, i så fall vad brukar bråken handla om?

Hur löser ni konflikter på er skola? Är det läraren och/eller dina kamrater som gör det?

Hur mycket och på vilket sätt hjälper du till att lösa en konflikt?

Vem tycker du ansvarar för att konflikterna löses upp, i så fall varför just den eller de personen/ personerna?

Måste alltid en vuxen vara med och lösa en konflikt?

Hur tycker du att man ska lösa konflikter på bästa sätt? Berätta!  
(Hur bör du/dina kamrater/lärarna lösa konflikter på bästa sätt?)



