



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Konflikthantering i skolan

En kvalitativ studie om konflikt i skolan utifrån pedagogernas erfarenheter
och tidigare forskningar

Afsaneh Rashno, Nahid Nobakht, Reza Nobakht

LAU390

Handledare: Kerstin Wendt-Larsson

Examination: Ilse Hakvoort

Rapportnummer: HT 10- 2611-017

Abstract

Examensarbete:	Lärarytning LAU 390 15 HP
Titel:	Konflikthantering i skolan. En kvalitativ studie om konflikt i skolan utifrån pedagogernas erfarenheter och tidigare forskning.
Författare:	Afsaneh Rashno, Nahid Nobakht, Reza Nobakht
Termin:	Hösttermin
År:	2010
Handledare:	Kerstin Wendt-Larsson
Examinator:	Ilse Hakvoort
Nyckelord:	konflikt, förebyggande åtgärder, konflikthantering, Lärande miljö, destruktiv, Konstruktiv

Sammanfattning:

Vårt syfte med denna uppsats är att synliggöra de elevkonflikter som förekommer i skolan och vilka konflikthanteringsmetoder de arbetar med samt genom att redogöra för pedagogernas erfarenheter och åsikter bidra till en bättre förståelse för konflikt elever emellan. Vi har valt att intervjua sex lärare i tre olika skolor i Göteborgs stadsdelar. Vår tanke bakom valet av de tre olika skolorna är att synliggöra vilka faktorer som kan bidra till elevkonflikter i skolan alltså hur konflikt uppstår, vilka orsaker kan finnas bakom konflikt i skolan samt hur pedagogerna hanterar förekommande konflikter.

Vårt arbete ger en översikt av hur pedagoger handskas med konflikt i skolan och vilka metoder som används i skolan, samt att de faktorer som är vållande till konflikt i skolan. Vi intervjuade våra informanter alltså de sex verksamma pedagoger genom våra frågor kring konflikt och de faktorer som vållar till konflikt samt de metoder som används i skolan.

Vi genomför vårt arbete med en kvalitativ undersökning, som består av frågor kring konflikt och konflikthantering och lärarnas erfarenheter kring ämnet konflikt i skolan. Vi vill även belysa hur lärarna upplever konflikter i skolan och vad de anser att konflikt kan bidra till. Kan konflikt vara bara destruktiv eller kan man med hjälp av konflikthantering skapa en god lärandemiljö för alla inblandade? Vilka är de vanligaste konflikterna som uppstår i skolan och på vilka platser och i vilka sammanhang förekommer flest konflikter eleverna emellan, enligt lärarnas långa erfarenheter.

Vi som blivande lärare kommer givetvis att hamna i sådana omständigheter och därför är det väsentligt att ha tillräckliga kunskaper om hur vi ska handskas med de konflikter som kan uppkomma, speciellt när det gäller olika kulturer, så att vi kan använda våra olikheter på ett positivt sätt och försöka dra lärdom av dem. Vi skall kunna använda våra olikheter som en tillgång.

Resultaten av vår studie visar att de skolor som deltagit i vår undersökning arbetar varierande med konflikt och konflikthantering. I ett område där våra informanter säger sig arbeta medvetet med konflikt och de anser att personalen går ständigt på kurs om konflikt och konflikthantering, medan en annan skola går mest efter känsla och handskas med uppkomna konflikter med sina tidigare erfarenheter. I den tredje skolan visar sig att verksamma pedagoger arbetar med konflikt men inte har något specifikt program att gå efter.

Förord

Vi vill tacka de vänliga lärare som deltog i våra intervjuer och hjälpte oss i detta arbete. Vi vill även tacka vår handledare Kerstin Wendt Larsson och examinator Ilse Hakvoort för stort tålamod när gäller handledning. Dessutom vill vi passa på att tacka Anette Lorentzon Lövstrand för hennes språkliga hjälp med denna uppsats.

innehållsförteckning

ABSTRACT	1
FÖRORD.....	2
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	3
1. INLEDNING.....	4
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	5
2. LITTERATURGENOMGÅNG	5
2.1 STUDIENS	5
2.2 DEFINITION AV ORDET KONFLIKT	6
2.3 VANLIGA KONFLIKTORSÅKER I SKOLAN	7
2.3.1 KOMMUNIKATION.....	8
2.4 ATT HANTERA OCH FÖREBYGGA KONFLIKTER.....	9
2.5 KONFLIKT SOM LÄRANDE TILLFÄLLE.....	10
2.6 PRAKTISKT FÖRFARANDE	10
2.7 KONFLIKTHANTERINGSMETODER	11
KOMPISSAMTAL	12
3. METOD	13
3.1 VAL AV METOD.....	13
3.2 URVAL	15
3.3 DATAINSAMLING OCH GENOMFÖRANDE.....	15
3.4 ETIKISKA PRINCIPER.....	16
4. RESULTAT FRÅN INTERVJUERNA.....	16
4.2 DE VANLIGASTE ORSAKERNA TILL KONFLIKTER	18
4.3 OLIKA KONFLIKTHANTERINGSMETODER OCH FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDSPROGRAM.....	19
5. ANALYS	2021
6. DISKUSSION	22
6.1 ORSAKER TILL KONFLIKTER	23
6.2. FÖREBYGGANDE METODER.....	25
6.3. PEDAGOGERS HANTERING AV KONFLIKTER	26
6.4. KONFLIKTER SOM LÄRANDE SITUATION	27
7. FORTSATT FORSKNING.....	27
8. VÅR LÄRANDEPROCESS	28
REFERENSLISTA	29
ARTIKLAR.....	30
WWW.SKOLVERKET.SE/CONTENT/1/C6/02/21/84/LGR11_KAP1_2.PDF	30
WWW.ERIC.ED.GOV/ERICWEBPORTAL/RECORDDETAIL?ACCNO=EJ898973	30
BILAGA1.....	31

1. Inledning

Under VFU perioder som vi har haft under utbildningen påträffade vi olika oenigheter, hetsiga konflikter elever emellan samt konflikter mellan lärare och elever. I några tillfällen märkte vi att konflikter inte löstes eller att man försökte undvika att ta tag i problemen.

Efter en diskussion valde vi att skriva vårt examensarbete om konflikt och konflikthantering eftersom ämnet är viktigt för vårt framtida arbete. Vi anser att för att kunna skapa en trygg miljö måste pedagoger ha tillräcklig kunskap om konflikt och konflikthantering.

Avsaknaden av en kurs som innehåller konflikthantering under vår utbildning väckte vårt intresse kring ämnet att undersöka andra lärares tankar och reflektioner kring ämnet. Annan anledning som förstärkte vårt intresse kring valet av ämnet var vårt framtida yrke som lärare. Vi menar att skolan är en viktig del av samhället som varje förändring börjar där. Varje förändring som skall ske i skolverksamhet debatteras och diskuteras i massmedia. Barnen i skolan bör kunna utvecklas efter samhällets konstruktion anser vi, därför är det viktigt att barnen utvecklar sina ansvarstagande och självkänsla i skolan. Eftersom konflikt är ett påtagligt ämne i skolan så vill vi fokusera på orsakerna samt lärarnas erfarenheter om ämnet och hur de hanterar konflikt och vilka metoder de använder sig av. Vi vill även belysa lärarnas definitioner av begreppet konflikt i vår studie.

Så som vi tolkar texten i Lpo94 är en av skolans mål att arbetslaget skall stimulera eleverna att lära sig om konflikter samt att kunna bearbeta konflikter i ett konstruktivt sätt. Eleverna skall respektera varandra och kunna kompromissa. Eleverna bör förstå vad missförstånd är och hur ett missförstånd förekommer. Enligt oss lägger läroplanen, styrdokument stor vikt att skolan skall sträva efter att alla elever skall få grundkunskaper om konflikt och problemlösning i skolan.

Vi läser vidare i läroplan att skolan skall främja förståelse för andra människor och förmåga till empati, omsorg om den enskildes välbefinnande och utveckling skall prägla verksamheten. Vidare skrivs att det överstigande syftet är att skapa ett bättre klassklimat genom att öka eleverna förståelse och samt öka positiva beteende hos elever. Där beskrivs i läroplanen att skolan är en social och kulturell mötesplats som alla som arbetar där bör ta ansvaret för att ingen står utanför och även att det inte är tillräckligt att i undervisningen förmedla kunskap om grundläggande demokratiska värderingar utan undervisningen skall bedrivas i demokratiska arbetsformer och förbereda eleverna för att aktivt delta i.(Lpo 94.:3-5)

Skolans mål är att skapa god miljö för utveckling och lärande. För att få en sådan miljö skall eleverna mötas med respekt för sin person och sitt arbete förklaras i läroplanen.

Lärarens uppgift är att kunna klargöra och med eleverna diskutera det svenska samhällets värdegrund och dess konsekvenser för det personliga handlandet. Läraren skall med öppet diskussion i klassen redovisa skiljaktigheter, uppfattningar och problem

och samt med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av kränkande behandling. (Lpo 94: 7-9)

1.1 Syfte och frågeställningar

Vår vision med detta arbete är att kunna belysa några av de vanligaste konflikter som uppstår eleverna emellan i de tre olika skolorna samt hur de sex erfarna lärarna handskas med vardagliga konflikter elever sinsemellan i skolan. Vi vill ta reda på vad lärarna kan bidra med för kunskap i konflikthanteringsbemärkelse i de olika skolorna. Med detta kan vi bidra till en ökad kunskap kring hantering av oenigheter i ett konfliktsammanhang.

Vårt syfte med den här studien är att undersöka utifrån ett lärarperspektiv hur konflikter uppstår mellan elever och hur lärarna hanterar dessa konflikter och vilka metoder de använder sig av i skolan. Vi vill även genom vår studie öka förståelsen kring konflikt och konflikthantering i skolan för båda oss och läsaren.

En annan aspekt som vi utgår ifrån är att med hjälp av litteraturen och undersökningsresultatet få svar för hur lärarna definierar ordet konflikt i skolan samt vilken/vilka är de vanligaste orsakerna till konflikt mellan eleverna. Till detta ämne ställer vi tre frågeställningar som är relevanta för syftet med studien.

- 1- Vad anser lärarna orsakar konflikt mellan elever och hur anger de att de hanterar det?
- 2- Kan konflikt leda till en lärande situation i skolan?
- 3- Vilka metoder använder lärarna för att förebygga konflikter?

2. Litteraturgenomgång

I detta kapitel kommer vi att belysa och skriva om tidigare forskning som är mest passande och relevant för våra tre huvudfrågor. I tidigare forskningsdelen beskriver vi olika modeller.

Avsnittet litteraturgenomgång är indelat i 7 delar 2.1 teoretiska utgångspunkter 2.2 definition av ordet konflikt 2.3 Vanliga konfliktorsaker i skolan med en underrubrik 2.3.1. Kommunikation 2.4. Att hantera och förebygga konflikter 2.5 konflikter som lärande tillfälle, 2.6 praktisk förfarande och 2.7 Konflikthanteringsmetoder

2.1 Studiens

Vår utgångspunkt i denna studie är det sociokulturella perspektivet. Enligt Vygotskij, lär människan sig genom interaktion och samspel med varandra. Han menar att man lär sig ständigt när man kommunicerar med varandra, och vad som kan dras för slutsats är att genom kommunikation kommer var och en att bidra till antingen instruktiv eller destruktiv lärande. (Säljö, 2005)

Enligt Vygotskij behöver barn kamratskap samt vuxnas närvaro runt omkring sig för att kunna klara sig igenom svårigheter. Författaren lägger stor vikt av pedagogens närvarande och en klar agerande när barn hamnar i en konflikt. Författaren menar att pedagogers närvarande underlättar en konflikt eleverna emellan. Det är under samspelet som barnet blir starkare i sitt tänkande och kan på så sätt genomföra svårlösta uppgifter. (Vygotskij 2001)

Även Säljö tar upp vikten av att människors kunskaper stärks genom interaktion med flera individer. Författaren menar vidare att det är genom deltagande, samtal samt reflektion om allt som sker i olika aktiviteter i förskolan som barnen får en större inblick och ökad förståelse för hur händelser kan uppfattas och tolkas av andra. (Säljö, 2005)

2.2 Definition av ordet konflikt

För att kunna behandla konflikt då måste vi kunna definiera det och få en grundförståelse för vad konflikt är. Det finns ganska många förklaringar av ordet konflikt. I första hand skall vi förstå vad begreppet eller ordet konflikt betyder i olika sammanhang, enligt de olika författarna. Margareta Carlander (1990: 3) som är forskare och förskolelärare skriver i sin bok att konflikt är ett latinskt ord "conflictio" och betyder sammanstötning. Synonymer till ordet är tvist, strid och motsättning.

Roger Ellmin som är fil dr i psykologi och har arbetat som förskole- och skolpsykolog under många år skriver i sin bok att några forskare beskriver ordet konflikt enligt följande:

De Bono (1985) definierar ordet konflikt som en "kollision mellan intresse, alltså när parternas intresse skiljer sig åt olika håll".

Carlander (1990) beskriver ordet konflikt och definierar det på samma sätt som De Bono. Författaren tolkar det med ett begrepp: "Oförenlighet." Vad Carlander menar är att all oenighet uppstår när det tillkommer oförenlighet kring intressen, värderingar otillfredsställda behov och mål.

De Klerk (1991) definierar ordet konflikt som "motsättningen mellan varje drivande kraft som förr eller senare möter en annan drivande kraft".

Utas Carlsson (1999) definierar ordet konflikt på det sätt att "konflikt uppstår när mål eller värderingar hos två parter är oförenliga".

Wahlström (1996) menar att konflikt är en motsättning eller en strid mellan krafter, motiv och egenskaper som uppstår mellan individer, grupper och organisationer. (Ellmin, 2008: 10-11)

Den definition som Ellmin har använt sig av ligger nära den som formulerats av Deutsch (1973):

"En konflikt existerar när oförenliga aktiviteter inträffar. En aktivitet som är oförenlig med en annan är en sådan som förhindrar, blockerar, stör eller skadar eller på annat sätt gör den andra aktiviteten mindre sannolik eller effektiv". (Ellmin, 2008: 11)

Sociologen Aubert (1970) beskriver ordet konflikt (Lennéer Axelsson, & Thylefors, 1997: 14) på detta sätt: "Ett tillstånd i relationen mellan två eller flera rollinnehavare, kännetecknat av yttre tecken på fientlighet, spänning eller motsättningar." Vidare menar Lewin (i Lennéer Axelsson, B & Thylefors, 1997: 14) att konflikt är en kollision mellan

olika kraftfält. En strid mellan två eller flera individer som har olika tolkningar av en och samma bild.

En sammanfattning av vad vi läser och förstår av olika tolkningar av ordet konflikt kan skrivas på detta sätt: En konflikt uppstår vanligtvis mellan en eller flera personer och vidare i en organisation. En konflikt uppstår eller uppkommer vid en sammanstötning, en kollision, eller annan oförenlighet mellan vision, mål, krav, intresse, tankar och synsätt, värderingar och personligt uppförande.

2.3 Vanliga konfliktorsaker i skolan

Flera författare tar upp att det finns en rad olika orsaker till konflikter. Vi skulle kunna dela in de i individuella, grupp, omgivning, organisation och samhället. De vanliga individuella konfliktorsakerna får stort utrymme i litteraturen. Vi har läst Carlander (1990) och Ellmin (2008).

Ellmin och Carlander anger att orsaker till konflikt motsättning mellan två personer. Vidare skriver Ellmin om sambandet mellan olika individuella konfliktorsaker etc etc.

Ellmin beskriver till exempel vanliga orsaker som leder till en motsättning och oenighet mellan två personer i allmänhet, vilket skolan är en del av allmänheten. De anledningar som vållar konflikt mellan två personer i första hand är individen själv, med individuella faktorer, som intellektuella och känslomässiga faktorer, social utveckling och mognad. Vidare skriver Ellmin om sambandet mellan olika individuella konfliktorsaker, så som självinsikt. Ellmin menar att individen skall veta om sig själv vem han/hon är som individ eller om "jaget". Vidare tar författaren upp självförtroende hos individen och hur viktigt det är att personen förstår och accepterar sig själv och därigenom vågar försöka utföra en uppgift, utan att vara rädd för att misslyckas. Han menar att skolan har ett stort ansvar när det gäller att kunna förstärka individens självkänsla. Vidare betonar författaren att människor är sociala varelser, som utvecklas i samspel med andra. Vikten av vad Ellmin menar med självinsikt är att eleverna i skolan förstärker sin självkänsla självbild genom att förstå sig själv, och när individen får denna självkänsla kan han/hon tala öppet och utan vara rädd i en grupp vilket leder till mindre konflikter. (Ellmin, 2008: 139-140)

Ellmin belyser i sin bok vikten av att eleverna i en grupp kan lära känna varandra väl. Han menar att ju mer en grupp vet om varandra, desto mindre missförstånd och fördomar förekommer. Han menar att okunskap är en stor orsak bakom uppkomna konflikter.

Vidare beskriver Ellmin vikten av samspelet mellan skolan och hemmets värderings- och samhällsfrågor. De motstridiga krav som ställs, skapar ett dubbelt budskap som i sig leder till konflikt hos individen. (Ellmin, 2008: 144-146)

Vidare påpekar Ellmin att den yttre och inre skolmiljön har en betydelsefull roll vid konflikthantering. De olika miljöerna inne i skolan som: klassrummet, trånga korridorer, smutsiga och sönderslagna toaletter eller den yttre miljön ute på skolgården, orsakar konflikter i skolan. (Ellmin, 2008: 160)

Som Ellmin och Edling (1997 – se även under 2.7), skriver också Carlander (1990) att konflikter oftast har sina rötter och sitt ursprung i flera olika orsaker. Carlander tar upp såväl konflikter inom människan, konflikter mellan människor och konflikter som

uppkommit ur struktur, organisation och samhälle. Carlander påpekar att konflikter uppstår när:

”människor har olika mål och intresse
människor feltolkar en situation eller en händelse
personens behov inte blir tillfredställda och man tar till hot eller tvång
personen förhindrar en annan i sin verksamhet.”
(Carlander 1990: 5)

Dessutom menar författaren att en konflikt ofta bero på ”att man inte vet vad man känner och inte säger vad man menar, och att man inte håller sitt löfte i ett avtal” (Carlander, 1990: 28).

Som Ellmin och andra författare påstår Carlander att den olösta konflikten hos individen påverkar hela hans/hennes omgivning. Det är ytterst skadligt att hålla konflikten inombords och försöka att ”hålla masken”, stämningen kan då försämrats, ”känslorna är våra drivkrafter.” Carlander menar att våra känslor som: rädsla, vrede och kärlek, är grunden till vår identitet, vårt jag och våra handlingar. (Carlander, 1990: 8-10)

2.3.1 Kommunikation

Arne Maltén, universitetslektor i pedagogik och lärare skriver i sin bok att kommunikation har en avgörande roll i samspelet mellan människor. Att kommunicera eller på latin ”Comunicare” innebär att dela något med någon (Maltén, 1998: 11). Vi påverkar varandra och överför våra budskap genom kommunikation. Vi påverkar varandra genom våra tankar, åsikter, värderingar och attityder. Människan är en social varelse som måste kommunicera för hon behöver gemenskapen. Det är en angelägenhet, en oumbärlighet att vi människor har kontakt med varandra. Via kommunikation utbytes information människor emellan, vi förmedlar våra intellektuella, sociala och emotionella budskap. Vi sänder och tar emot signaler genom vår kommunikation. I en kommunikation finns alltid en sändare och en mottagare, där sändaren kodar sitt budskap innan det sänds och mottagaren i sin tur tolkar budskapet innan han eller hon tar det till sig.

Sändaren skickar signaler med en gest som innefattar ett budskap. Hans budskap präglas av hans känslor, hans personlighet, tidigare erfarenheter och upplevelser samt den aktuella sinnesstämningen. Hur han ser på sig själv och om han har förutfattade meningar om motparten.

Mottagaren avkodar eller tolkar sändarens budskap eller signaler med sina tidigare erfarenheter, sina fantasier, och med tidigare meningar. I denna avkodning tillkommer känslor, attityder, egna värderingar, fördomar och förutfattade meningar.

En god kommunikation innebär ett intellektuellt och rationellt samspel mellan mottagare och sändare, alltså när båda parter kommunicerar med hjärnan och med tankar, inte den ena parten med känslor och den andra med sina tankar. I en god kommunikation skall ord, kroppsspråk och känslobudskap överensstämma. (Maltén, 1998: 15)

Vi kommunicerar med hela 70 % kroppsspråk eller icke verbalt, som innebär tonläge, rörelse, mimik, min, klang, betoning, tempo, ögonuttryck, ansiktsuttryck och gester. (Maltén, 1998: 31)

För att förstärka barnens empati och inlevelseförmåga är det viktigt hur de kommunicerar med varandra. Vi försöker inte vara normativa, men att kunna med våra handlingar visa barnen kärlek och omtanke är viktigt. Några ord som väcker känslor kan skrivas på tavlan och man kan gå igenom barnens egna erfarenheter och känslor. Då bygger vi på och relaterar till de incidenter som sker dagligen i vår omgivning och i skolmiljön. Så kan vi hitta ett samspel mellan mottagare och sändare i kommunikationens avseende. Man kan gå igenom ordets innebörd och inverkan på kommunikation. Hur kan varje ord tillkomma och hur är människornas känslor? Varför betar de sig på detta vis? Är det medvetet eller omedvetet? Med ett fördjupat vardagssamtal kan vi som pedagoger utnyttja dessa tillfällen på ett meningsfullt och kommunikativt sätt. "Det pedagogiska samspelet bör ske på många plan – både kognitivt och emotionellt, såväl verbalt som icke verbalt." (Maltén, 1998: 68)

Enligt Jordan är dialog en viktig och avgörande roll när det gäller konflikthantering. Författaren skriver att dialog eller kommunikation och att lyssna till andra är en dörröppning till en god kommunikation i båda riktningar. Jordan fortsätter och skriver: "Att öppna upp kanalerna för konstruktiva samtal är en av de viktigaste uppgifter som lyssnandet kan fylla." Författaren beskriver konsten att kunna lyssna genom tre huvuddelar: Att kunna ge uppmärksamhet, att kunna förmedla till den andra parten att man verkligen lyssnar omsorgsfullt och att ge en bekräftelse på att man verkligen har förstått vad den andra parten säger. (Jordan, 2007: 42)

2. 4 Att hantera och förebygga konflikter

Jordan citerar ett tankesätt från sin tyske kollega, Volker Buddrus, som låter så här: "Konfliktmöjliggörande i skolan." Tanken är att vi skall möjliggöra att öppet och konstruktivt arbeta med oenigheter eller konflikter. Vi skall inte bara understryka eller ignorera dem.

"En robust samarbetskultur innebär att man har en väl fungerande kommunikation och väl fungerande redskap, för att fånga upp begynnande konflikter och leda in dem i konstruktiva banor." (Jordan, 2007:8-9)

Vidare beskriver författaren att en konflikt som uppstår måste lösas snabbt och med rätt metod. Jordan menar i sitt påstående att "många konflikter blir långdragna och infekterade, bara för att man vill eller försöker lösa dem med en ansats som inte passar situationen". (Jordan, 2007: 8-9)

Jordan beskriver tre olika principer för konflikthantering: makt, rättighet och behov, författaren menar att alla tre ansatserna är avgörande, för att kunna hantera konflikt. Med den maktbaserade ansatsen menar Jordan ledningen och dess inflytande över organisationen och personalen. Vad författaren menar med rättigheter är att rättighetsbaserade ansatser är principer, regler som är skrivna i en verksamhet, där ledaren och individerna i en organisation har ett förhållningssätt genom regler, lagar och rättigheter, som skall vara glasklara för alla. Med behovsbaserad ansats menar författaren att sökandet efter vägar och metoder tillgodoser de inblandade parternas behov, så att irritationer och oenigheter skall kunna lösas på ett smärtfritt sätt och leda till eller möjliggöra goda relationer. (Jordan, 2007: 9)

2.5 Konflikt som lärande tillfälle

Det finns fler författare/forskare som pekar på att konfliktsituationer kan bli lärande situationer, bland andra Jordan, Calander, och Laursen och Hafen.

För att åstadkomma en konstruktiv lösning eller hantering skall vi vara bra lyssnare, enligt Jordan. Vidare betonar Jordan hur man kan vara en aktiv och bra lyssnare genom att beskriva att man alltid skall börja med en parafras och försöka att bemöta sin part med en kort, koncis och enkel mening, som exempelvis ”du säger at... eller du tror at... om jag förstår rätt så ... osv.” (Jordan, 2007: 44)

Varje gång vi tar hand om en konflikt lär eleven/barnet mer om hur man kan hantera situationen. Detta förstärker barnets självförtroende och ger det känslan att man inte behöver vara orolig för att räknas som förlorare, så länge man kan lösa ett problem. Det kan hjälpa barnet att i – även i livet de leva nu som barn - vuxenlivet kunna hantera, lösa och även undvika destruktiva och våldsamma konflikter . Fysiskt våld i konflikt-situationer kan förminskas. På det viset behöver inte alltid konflikter blir och upplevas som något negativt, utan barnet kan lära sig konfliktlösningsmetoder. Barn känner sig trygga i en sådan miljö och mår bättre psykiskt. (Carlander, 1990: 21)

Även Brett Laursen och Christopher A. Hafen tar upp hur en konflikt kan vara en lärande situation i en artikel om konflikt de har skrivit. De menar att konflikt inte kan räknas som negativt och utan kan vara konstruktivt också. De använder sig av andra forskningar och menar att ”konflikt *främjar välbefinnande, Oenighet kan förbättra psykiskt ohälsa och social anpassning såtillvida som den ger möjligheter att förbättra självförverkligande och raffinering socialkompetens samarbete.*”

Enligt Laursen och Hafen är konflikt och konflikthantering viktig för ett barn att ha och beträffa för att kunna utveckla en exklusiv identitet hos sig och för att kunna skapa självständighet. (Future Directions in the Study of Close Relationships: Conflict Is Bad, 2009)

www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=EJ898973

2.6 Praktiskt förfarande

Flera författare som har skrivit och studerat konflikthantering i skola har även skrivit om *hur* yrkesverksamma pedagoger kan arbeta med konfliktsituationer. De olika författarna har lagt upp sitt arbete utifrån olika perspektiv. Vi utgår från De Klerk (1991) grupperspektiv i vårt arbete.

Grupperspektiv: Andreas De Klerk som är psykolog beskriver i sin bok att när konflikt uppkommer så är det mellan två personer och han ser två individer som en grupp. Vidare beskriver författaren de väsentliga punkter som är viktiga i en konflikthantering, så som tid och plats samt var och när en uppkommande konflikt skall bearbetas. Författaren beskriver i sin bok vikten av att kunna redogöra för de inblandade om anledningen till konflikten, för att tydliggöra problemet, även om de inblandade har sina egna tolkningar av en konflikt. (De Klerk, 1991: 97)

Vidare menar De Klerk att var och en av de inblandade i en konflikt skall komma till tals och säga sin mening, utan att bli avbruten. Vidare menar han att som en tredje part

eller en konfliktlösare skall man vara opartisk och inte fixera sig vid målet. När alla får komma till tals kan konflikten hanteras på ett framgångsrikt sätt. Genom att var och en av de inblandade yttrar sig, tillåts de att ge ord för sina känslor. De Klerk fortsätter tala om vikten av allas aktiva deltagande och konfrontation i en konflikthantering och skriver att de inblandade, genom att få höra "sanningen", kommer att få en bättre förståelse för att man kan se olika på saker och ting. Vidare i boken beskriver de Klerk vikten av att kunna klargöra de styrande faktorer som finns i en konfliktsituation, som kännetecknas av missförstånd, förutfattade meningar, dolda motiv, dubbla budskap, avundsjuka samt felbedömningar. (De Klerk, 1991: 103-107)

2.7 Konflikthanteringsmetoder

Det finns många metoder och program för hantering av konflikter som SET, likabehandlingsprogram, IIDR, kompissamtal, vi kommer att belysa några metoder i vårt arbete i detta avsnitt. Att hantera en konflikt innebär att kunna känna till de olika program och metoder bland annat IIDR, kompissamtal, osv som vi tar upp detta avsnitt. Karin Utas Carlsson, barnläkare och fil.dr i pedagogik uppger ett program som involverar hela skolan och samhället som heter IIDR Illinois Institute for Dispute Resolution. Detta program innefattar 6 viktiga punkter som beskrivs nedan.

Att skapa ett positivt klimat: Eleverna lär sig att ta ansvar och samarbeta med varandra och genom det skapar de ett trivsamt klassklimat/en trivsam klassmiljö.

Konfliktkunskap: Eleverna får information och empiriska övningar och genom det får de en gemensam förståelse för vad som orsakar konflikt och hur man hanterar den.

Att förstå fred och hur fred byggs: Läraren skapar en förståelse för eleverna om fred på ett praktiskt sätt, genom att träna och prova på olika praktiska övningar.

Medling: I detta moment kommer eleverna att träna som medlare och genom det få en bättre förståelse för kommunikation.

Förhandling: Eleverna lär sig hur partner som hamnar i en konflikt löser problemen, genom att uttrycka sig och uttrycka sina behov. Eleverna kommer att fokusera på bakomliggande orsaker till en konflikt.

Problemlösning i grupp: En grupp är varierande, det kan vara hela klassen eller en liten grupp. Gruppen kommer att få till uppgift att lösa en konflikt eller ett problem som berör många, genom att använda sig av en kreativ strategi.

Enligt Utas Carlsson leder sådan träning i klassrummet till en förståelse av konflikt och oenigheter i en grupp. Eleverna får hjälp att utveckla skickligheter och färdigheter att bemöta konflikt. Det är lärorikt och väsentligt för att barn ska bli medvetna om de valmöjligheter som de har när de hamnar i en konflikt och det är viktigt att försöka göra barn medvetna om sin roll när det gäller att skapa en mer fredlig värld. (Utas Carlsson, 2001: 148)

Gunilla O. Wahlström som är lågstadielärare och välkänd som föreläsare, handledare och författare påstår att undvika missförstånd är en grundläggande aspekt för att förebygga konflikter, men även om man undviker missförstånd kommer andra typer av konflikter upp.

Enligt metoden, som Wahlström presenterar, kommer bägge partner som är inblandade i konflikten att acceptera att samtala och de samarbetar för att hantera konflikten. Om någon av dem inte väljer att samtala, kan inte denna metod vara till hjälp. Det är medlarens uppgift att förklara att bägge partner behöver vara med, för att kunna hitta

någon lösning. Man använder sig av en tredje person/medlare, som ska vara där och sköta samtalet. Det är viktigt att bägge parter lyssnar på varandra under samtalet. Men det är inte medlaren som hittar problemlösningen, utan det är parterna som har problem mellan sig som skall kunna lösa det. De skall prata om situationen och varför problemet har uppstått. (Wahlstöm, 1996: 122-123)

För att kunna lösa en konflikt är det viktigt att analysera den först. Sedan kan man tänka kring hur man ska lösa eller hantera konflikten. ”Konfliktanalys och konfliktlösning är således processer som kompletterar varandra och bör löpa parallellt.” Ellmin kallar den konfliktlösning, som man försöker att lösa utan att situationen analyseras först, för ”falsk konfliktlösning”.

Tre olika falska konfliktlösningar nämner Ellmin, enligt nedan:

Separationsprincipen: Det bästa sättet att slippa tänka på pedagogiskt sätt för konflikthantering är att skilja de inblandade åt. Då är konflikten löst.

Maktbalansprincipen: Man hittar på något roligt skämt, som alla är intresserade av. Då mår de bra av det och glömmer problemet.

Sopa-under-mattan-principen: Parterna skakar helt enkelt hand och glömmer det. Man diskuterar inte mer om vad som hände. (Ellmin, 2008: 171)

Kompissamtal: Edling beskriver i sin bok om ett program som heter kompissamtal. Enligt Edling är det ett sätt till konflikthantering, men det kan även vara ett sätt att förebygga konflikter med.

Kompissamtalet är ett regelbundet forum för konfliktlösning, som börjar redan i förskolan. Detta samtal sker varje vecka. Eleverna tar upp sina problem och reder ut dem genom att diskutera och samtala om problemen. Ofta finns två lärare med som leder samtalet tillsammans. Konfliktlösningen sker enligt ett utarbetat system. ”I kompissamtalet delas inga straff ut. Istället betonas det positiva i att ta ansvar för en handling och i att förstå vad den orsakar”. (Edling, 1997: 13-14)

Kompissamtal äger rum i tre olika steg. I första rundan ska eleverna berätta om de har klarat att lösa någon konflikt själva. Meningen med denna runda är att eleverna lär sig att försöka lösa problemen själva, så långt det går och på egen hand. I andra rundan får de berätta om de har gjort någonting under veckan som en kompis har blivit ledsen av. I tredje rundan har de chansen att berätta om det som har hänt dem själva.

Några exempel på målet med kompissamtal är enligt Edling att:

Ge eleverna en modell för att lösa konflikter med ord, istället för med tystnad eller våld

Ge övning i att lyssna

Ge övning i att tala inför publik och i att använda ett tydligt kroppsspråk.

(Edling, 1997: 13)

Handlingsimpulser hos oss är vanligtvis automatiserade, enligt Jordan. Författaren menar att en stor del av våra handlingar, vårt vardagsbeteende, styrs av ”automatiska” reaktioner och vanemässiga (rutinmässiga) beteenden, alltså författaren vill mena att våra värderingar och formade normer är automatiserade eller internaliserade. (Jordan, 2007: 38)

Vidare skriver Jordan om individens inlärd handlingsimpulser och dess viktiga roll i en konfliktsituation. Jordan menar att det man uppfattar som förebråelser och kränkningar ofta leder till en viss handlingsimpuls, som att höja rösten, gå till angrepp, osv.

Det är en konst att kunna föra ett konstruktivt samtal i konflikter, enligt Jordan.

Författaren beskriver vidare i boken de två viktiga mål, som står i konstruktiva samtal i konflikter: Det första målet är att omvandla en laddad diskussion från en strid om övertaget till ett samtal om hur man kan lösa gemensamma problem; Det andra målet är att vidmakthålla, bevara fungerande relationer mellan de inblandade eller att förbättra dem.

Jordan belyser även medlarrollen och hur viktigt det är att vara uppmärksam. Enligt Jordan innebär en medlarroll att man är medveten och har en klar förståelse för medlarens uppgift. En medlare skall kunna skapa gynnsamma förutsättningar för konstruktiv kommunikation mellan parterna, så att dessa kan leda fram till den lösning som passar bäst för båda partner. Medlaren skall kunna vara opartisk och inte spela domare. (Jordan, 2007: 58)

”I samtal med medlaren vill konfliktparten gärna övertyga medlaren att den egna tolkningen är riktig.” (Jordan, 2007: 64)

Vidare beskriver Jordan de situationer där ansträngningar inte når fram till ett samförstånd om hur en konflikt eller sakfråga kan hanteras med hjälp av dialog och samtal. Det kan hända att en part inte är villig att samarbeta och samtidigt råder tidsbrist. I sådana situationer gäller det att kunna använda sig av vad författaren kallar ”skonsamma överkörningar”. Han menar att ibland är det nödvändigt att utöva denna metod, alltså överkörningsmetoden, vilket innebär en lösning som kan användas för makt och maktposition, i synnerhet av chefer.

Överkörning eller skonsam överkörning kan enligt författaren förekomma i en konfliktsituation, utan att ledaren använder sig av makt. Istället gör medlaren det som han själv tycker är riktigt, trots att den andra parten protesterar. Vad som är viktigt att ta hänsyn till i de beslutsfattanden som handlar om överkörning är att våga in de vidare konsekvenserna. Man skall kunna tala om varför man gör det och kunna berätta vad man vill och hoppas uppnå med ett sådant agerande. (Jordan, 2007: 68)

I sin studie beskriver författaren också hur man bygger en robust samarbetskultur. Han menar att i en demokratisk samarbetskultur skall vi kunna skapa en fridfull miljö. Samtidigt påstår han att ordet demokratisk inte betyder att alla medarbetare är med och bestämmer allt, utan att det finns en jämställdhet, en jämbördighet i de allmänmänskliga relationerna, och speciellt i hur kommunikationen fungerar. Att skapa en gynnsam förutsättning i detta avseende innebär alltså att fundera över hur man kan kompensera för de brister som finns på individnivå, genom att arbeta med ledarskap, kultur och struktur. (Jordan, 2007: 70)

3. Metod

Vi väljer den kvalitativa metoden för att vi utgår från det sociokulturella perspektivet, som interaktion och samspel mellan individer är huvudkärna i denna teori. Vår studie genomförs utifrån analytisk induktion som innebär att forskningsprocessen utförs olika faser, så som planering och bland annat urval, datainsamling och genomförande, etiska avgränsande osv.

3.1 Val av metod

Valet av skolor för vår studie blev ett bekvämhetsurval, våra VFU-skolor. I samtliga skolor som vi hade våra VFU perioder upplevde vi olika typer av konflikter, vilket

väckte vårt intresse att ägna vårt examensarbete i konflikt och konflikthantering i skolan. Vi ville gärna belysa vad pedagoger uppfattar som orsakar konflikter mellan elever i skolorna, samt hur pedagoger hanterar de uppkommande konflikter mellan elever, och hur pedagogerna definierar konflikt och vilka metoder de använder sig av. Vi vill även belysa hur pedagoger kan arbeta med konflikter på ett konstruktivt och ett givande sätt.

Enligt Denscombe (2000) finns det två sätt att genomföra en studie antingen kvalitativ eller kvantitativ. Vi har valt att enbart intervjua pedagogerna i dessa tre skolor, för att vi vill studera pedagogernas uppfattningar och vi tror att genom kvalitativ studie kan man diskutera eller ställa frågor som är relevanta för forskningen på ett djupare sätt. Vi anser att metoden är lämpad för vår forskning för att genom intervjuer har vi som forskare möjlighet att ställa spontana följdfrågor samt att vi inte behöver följa vårt underlag som i en enkätundersökning eller kvantitativ metod som innebär datainsamling i form av siffror, och dessutom är det inte syftet till vår uppsats. Med reliabilitet och validitet menar Stukat att en studie är tillförlitlig och mätmetoden är lämpad för studiens syfte. (Stukat, 2005:125)

Den kvalitativa metoden hjälper oss att under intervjun se hur pedagogerna hanterar och förebygger konflikter som uppstår mellan eleverna och vilka metoder de använder sig av i sådant tillfälle. Eftersom vi valde den kvalitativa ansatsen för insamling av empiri kan vi räkna med både för och nackdelar med denna metod. Vi valde kvalitativ metod för att man kan ställa frågor och gå in djupare i intervjun. I vår undersökning var vi intresserade av hur informanterna uppfattade sin pedagogiska kunskapssyn om konflikt mellan elever och konflikthantering i skolan vilket var det bättre att genomföra med en semistrukturerad intervju. Vi är medvetna om att vi kunde ha valt mer strukturerade intervjuer som har stor likhet med frågeformulärsmetoder (Stukat, 2005:38). I en strukturerad intervju använder intervjuaren ett fastställt schema men nackdelen med den är att respondenters svar ser mest ut som enkät vilket lämpade sig inte i vår undersökning. Vi valde halv eller semistrukturerad intervju form som metod för att vi vill ha friheten att välja ordningsföljden på intervjufrågorna. (Stukat 2009:41) I den semistrukturerade intervjun kan intervjuaren formulera sina frågor med följdfrågor så som vad du menar med det, och kan du berätta mer osv. (Stukat, 2005:39)

Vi valde att alla tre delta i intervjutillfällena för att det enligt Stukat (2005:39) är en fördel för att tre personer kan upptäcka mer än vad en person kan göra. Under intervjun en ställde frågor och den andra person antecknade och den tredje lyssnade samt spelade in intervjuerna. Vi ställde de intervjufrågorna som vi hade förberett dem innan intervjuerna och utvecklade våra intervjufrågor med de spontana följdfrågorna i hela intervjuerna.

Nackdelen med denna metod kan vara att informanten kan uppleva ett vist underläge vilket i vis mån kan förändra svaret, och den andra nackdelen med denna metod kan vara att man inte får relevant svar på frågorna. (Stukat:39)

Vi valde även att lämna ut kortfattad information till informanter om vår undersökning för att respondenterna skulle vara väl förbereda inför intervjun. Stukat påstår att miljön för intervjun skall vara ostörd och trygg för alla partner därför tillät vi att informanterna fick bestämma plats. (Stukat, 2005:40)

3.2 Urval

Vår undersöknings informanter består av sex yrkeserfarna pedagoger i varierande åldersgrupp. Vi valde de sex lärarna för att vi hade VFU – i de tre skolorna. Vår tanke bakom valet av just de 6 verkställda pedagogerna var att få använda oss av deras yrkeserfarenheter om konflikt mellan elever och konflikthantering i skolan samt att belysa vilka metoder som används i de tre skolorna. Vi ansåg även att ämnet konflikt och konflikthantering är ett väsentligt ämne och relaterat i vårt framtida yrke, samt att vi kände till skolorna tillräckligt för att få de lärarna involverade i vårt arbete. De blev informerade i god tid därför ville de frivilligt delta i intervjun. Vi har valt våra handledare som intervjuobjekt, för att vi är intresserade av deras sätt att hantera konflikter mellan elever och hur de tänker kring konflikthantering. Med hjälp av våra lokala handledare fick vi intervjua andra lärare också.

Vårt krav på valet var att alla intervjuare skall ha jobbat minst fyra år inom skolverksamhet, för att de ska ha tillräckligt kunskap och erfarenheter för att dela med sig till vår studie. Men alla hade inte lika mycket erfarenhet av att hantera konflikt i sin klass utan oavsett deras erfarenhet av undervisning var de i olika grader av konflikthantering. Nästan alla de lärare som blev intervjuade hade en klass med mycket konflikter. Vi har avgränsat vår studie till hur våra respondenter tolkar och hanterar konflikter mellan eleverna. Nedan presenterar vi en kort beskrivning om de tre skolor som vi genomfört vår intervju.

3.3 Datainsamling och genomförande

Intervjun som vi har genomfört är en semistrukturerad eller halvstrukturerad intervju, som låter ”den intervjuade utveckla sina idéer och tala mer utförligt om det ämne som intervjuaren tar upp” enligt Staffan Stukat som är fil.dr i pedagogik och undervisar i forskningsmetodik vid Institutionen för pedagogik och specialpedagogik på Göteborgsuniversitet (Stukat, 2009:38)

En halvstrukturerad intervju ger möjlighet till flexibilitet och man kan ändra frågor under tiden som man intervjuar om det skulle behövas. Man kan också utveckla någon fråga för att få ett djupare svar, om det skulle behövas. (Denscombe, 2000)

Steinar Kvale som är verksam vid Psykologiska institutionen, Århus universitet påstår att genom samtal lär man sig att känna andra människor och får kunskap om deras erfarenheter, känslor och attityder. (Kvale 2009)

Under intervjun använde vi oss av diktafon samt att anteckna under intervjutiden. Beroende på lärarnas tid försökte vi ställa mera kringliggande frågor för att få en utförligare kunskap om konflikthantering i de tre olika skolorna. Tiden för våra intervjuer varierade mellan 15 upp till 30 minuter beroende på lärarnas intresse, engagemang och tid och varje intervju skedde med enbart en pedagog åt gången för vi tror alla uttrycker sig på olika sätt och det skulle ge oss utförligare erfarenheter.

Genom att spela in vad intervjupersonerna säger finns möjligheten att göra arbetet tillgängligt för bearbetning samt att man inte behöver koncentrera sig på att göra anteckningar hela tiden utan att man kan lyssna på inspelningen om och om och analysera intervjun och det behöver inte leda till missuppfattning anser Trost (1997).

Vi bearbetade vår datainsamling genom att spela in i diktafon, sedan satte vi alla tre och lyssnade på den inspelade bandet. Vi försökte att analysera våra samlade data så snabbt som möjligt efter varje genomfört intervju för att undvika misstolkning av datainsamling. Vi använde falska namn på våra informanter. Efter utskriften delade vi

upp de delarna som hör ihop samt att vi hittade adekvata rubriker för varje del. Resultaten är uppdelade under olika rubriker för att underlätta förståelsen för läsaren. Vi namngav dessa rubriker som definition av konflikt, orsaker till konflikt, konflikthanteringsmetoder.

3.4 Etikiska principer

Stukat lyfter fram några etiska aspekter i sin bok som är viktig att ha i åtanke innan man genomför en intervju. De principer som gäller är informationskravet, vilket innebär att de berörda personerna ska informeras både om studiens syfte och att deltagandet är frivilligt och att deltagaren kan när som helst avbryta sin medverkan. Utifrån *samtyckeskravet* har deltagaren rätt att själv bestämma över sin medverkan under en undersökning. *Konfidentialitetskravet* innebär att man måste ta hänsyn till medverkarens anonymitet. *Nyttjandekravet* innebär att den information man samlat in från deltagarna får endast användas till forskningsändamålet. (2005:131)

Utifrån ovanstående principer kontaktade vi respektive skola och lärare om vilket ämne vi ville skriva om och vilket syfte som låg bakom vår uppsats. De blev även informerad att vi kommer att spela in deras röst för att inte missa något och inte bli missuppfattad heller. Intervjupersonerna fick bestämma själva vilken plats, dag och tid vi skulle träffas för intervjun också. Pedagogerna deltog frivilligt i vår intervju undersökning. För att skydda vår medverkare har vi bestämt att lärarna har fått fingerade namn vilket de blev informerade också genom ett samtal och de informationer som vi har fått från dem kommer att utnyttjas bara i vår uppsats.

4. Resultat från intervjuerna

Under detta avsnitt kommer vi att redogöra adekvata resultaten som vi har åstadkommit i vår undersökning om ämnet konflikt och konflikthantering i skolan. Resultatredovisningen utgår från vårt syfte och frågeställningar som vi delade i tre olika kategorier, vilket vi menar att underlätta och tydliggöra kopplingar till vårt syfte och vår frågeställningarna.

4.1 Definition av ordet konflikt och synen på konflikt som konstruktiv eller destruktiv

Elis (undervisat i 38 år)

Elis definierar ordet konflikt som: ”*oenighet mellan individer och grupper*”. Hon tycker att i skolsammanhanget kan konflikt vara små gräl mellan elever och konflikt kan även förekomma i små grupper. Elis påstår att för det mesta är konflikten konstruktiv. Konflikten kan vara väldigt konstruktiv. Men när den är tärande blir den destruktiv. Då behöver man reda ut den och göra den konstruktiv påstår Elis.

Marie (undervisat i 5 år)

Marie tycker att det är jobbigt att definiera ordet konflikt. En konflikt kan vara både konstruktiv och destruktiv, beroende på lärarens reaktion menar Marie. Hon anser att det är missförstånd som ligger bakom konflikt.

”Man kan använda sig av konflikt som en lärandesituation, genom att ställa följande frågor: Vad är det som leder till konflikt och varför? Vilket är bästa sättet att hantera konflikter?”

Marie säger att man skall samtala med eleverna, för att reda ut konflikterna.

Ann (undervisat i 31 år)

Ann preciserar konflikten som ett problem som uppstår när två eller flera personer har olika åsikter. *”Det kan vara någon som psykiskt mobbar någon annan.”* Konflikt är i sig destruktivt, men den kan leda fram till något konstruktivt tycker Ann .

Viktoria (undervisat i 32år)

Viktoria anser att när två har motsatta uppfattningar då blir det konflikt. Hon tycker att konflikt är mer destruktivt, men att den kan vara även destruktivt, anser hon.

Lisa (undervisat i 12 år)

Lisa, som är erfaren lärare, förklarar konflikt med en mening.

”Det är när man är oense”.

Lisa påstår att konflikt kan vara konstruktiv om man tar tag i den på rätt sätt. Den blir då oftast konstruktiv tycker de.

Man kan förbättra sitt beteende när man återupplever konflikten, Genom att nysta i vad som orsakat konflikten och återuppleva den, men med vissa förändringar, kan man få eleverna att fundera över hur de kunde ha gjort istället för att t.ex. slå tillbaka. Om eleverna hade pratat istället och sagt till någon vuxen, så hade det inte behövt bli så. På det viset kan det vara positivt”.(Lisa)

Enligt Lisa de som står vid sidan om och är åskådare både under konflikten och i konfliktlösningsskedet, kan ofta lära sig ganska mycket, genom att vara observanta och lyssna.

Barnen lyssnar mest på vad pedagoger säger, de lyssnar och tänker efter hur kompisarna som var inblandade i konflikten reagerade, vad de gjorde och vad de sade. Det är mycket lättare för dem som inte är i affekt att ta till sig, för de är inte inblandade och är därför inte heller upprörda.(Lisa)

Sara (undervisat i 15 år)

Sara tillägger att eleverna kan lära sig och få en förståelse för sin egen roll och hur man kan förbättra sitt beteende om man ser sin egen del i det hela.

”Det tar ibland upprepade gånger och mycket tid innan eleverna kommer dithän och kamraterna runt om blir påverkade, men då kan de bli positivt påverkade. De kan då också upptäcka sin egen roll på ett annat sätt än de har gjort tidigare.”(Sara)

Sara påpekar vidare att som lärare är det ett viktigt budskap att varje gång man hanterar en konflikt så lär man sig någonting nytt. Sara menar att man inte ska glömma att det skapar mycket kreativt tänkande hos lärarna. Det är nyttigt att bli tvingad att tänka till och fundera över: *”Hur ska jag göra nu?”*

Hon anser att kunna återberätta situationen en bra metod för att lösa problem och göra det till en lärandesituation. Sara menar att man kan rita streckgubbar, så de får berätta var de stod och vad var och en sade. När man går igenom hela konflikten med dem blir det en lärandemiljö. De inblandade ser och hör konkret hur de andra har uppfattat situationen och hör och ser sig själva rita vad det var som hände.

4.2 De vanligaste orsakerna till konflikter

Elis tycker att de vanligaste orsakerna till konflikter är missförstånd, bagatellsaker.

Elis preciserar en vanlig orsak som förekommer är exempelvis när barnen spelar fotboll och inte uppföljer skrivna regler. Elis menar att i skolan finns fotbollsplansregler som alla elever är informerade om som exempelvis ingen får rycka bollen ifrån varandra, ingen får sparka på benet på varandra osv. Elis berättar om sin gamla grupp att det fanns mycket konflikt eleverna emellan på grund av bara fotboll.

Bägge de intervjuade lärarna menar att varje dag uppstår en ny konflikt. Rasterna är den vanligaste plats där konflikt sker tycker de.

Miljön kan trappa upp konflikten genom att barnen sitter trångt eller stökig klassrum menar Marie,

Elis tycker att miljön kan påverka konflikt på ett och annat sätt. Under sin erfarenhet som lärare har hon träffat på några konflikter, där miljön varit en orsak till konflikt. Den trånga miljön kan leda till konflikt och ibland kan de otillräckliga resurserna i klassrummet leda till konflikt också menar Elis.

Ann och Viktoria anser att den vanligaste orsaken till konflikt är missförstånd. Man har olika kulturer, anser Viktoria. En gest kan betyda en sak i en kultur, men något helt annat i en annan kultur, anser Ann och Viktoria.

Ann tillägger att en vanlig orsak till konflikt kan vara att eleverna tycker att något är orättvist eller att man känner sig orättvist behandlad. Hon menar att det förekommer konflikt i hennes grupp på grund av feltolkning också, så som när någon har lånat någonting och inte lämnat tillbaka det.

Vidare talar Viktoria om att det är mest på rasterna när inte vuxna är med som det uppstår konflikter mellan eleverna. Miljön påverkar konflikter, anser Ann. Ann påstår konsekvenser av miljö så *“År det en trång miljö så kan det leda till mindre aktiviteter och det uppkommer då mera konflikter”*.

Viktoria tyckte att skolmiljön är en viktig aspekt för att undvika eller förminska konflikter. Hon tar ett konkret exempel och nämner att skolan tidigare inte hade någon fritidsgård. Lokalerna var trånga, vilket ledde till att eleverna blev rastlösa. När det sedan byggdes en fritidsgård, där eleverna kunde vistas på raster under skoltid, så skapades en bättre miljö att vistas i. Detta gjorde att stämningen mellan eleverna förbättrades avsevärt och konflikterna mellan dem minskade anser Viktoria.

Sara och Lisa anger ett antal aspekter som är vanliga orsaker till missförstånd. Lisa påpekar att i den miljö, och i den språkliga miljö, som eleverna på deras skola befinner sig är verbala missförstånd den största orsaken till konflikt.

Sara berättar att det inte bara verbalt, utan också rörelser och gester kan leda till konflikt. *“Kroppsspråk orsakar oftast konflikt”*.

Lisa tror att en vikarie, som gör helt annorlunda än den vanliga läraren, kan orsaka orolighet och konflikter i klassen, för eleverna tänker:

“Hon är bara vikarie och min lärare kan ändå inte ta reda på vad som händer”.

Sara anser att miljön påverkar konflikter jättemycket. När skolan har mindre plats för barnen att leka, skapas fler konflikter. Skolgårdens utformning kan också leda till konflikter. *“När man har lite att leka med eller för lite att göra, skapar det lätt konflikter Lisa*.

4.3 Olika konflikthanteringsmetoder och förebyggande åtgärdsprogram

Elis antar att skolan inte har någon specifik metod. Hon menar att hon inte har fått någon utbildning i denna bemärkelse, utan bara deltagit i föreläsningar, där hon själv har varit med.

Ringsamtal är en metod som används i skolan och i denna metod ber läraren eleverna att genom aktivt deltagande säga sin mening om vad som inte fungerar. Man har gemensamma regler och klassrådet och elevrådet är något som man kan använda sig av för att lösa en konflikt, påstår Elis.

Elis brukar ta egna initiativ och berätta om en konflikt samt om gemensamma regler i form av sagoberättelse i klassen. Sedan kopplar hon den till verkligheten.

Marie brukar samtala om vad som har hänt och de inblandade kommer att få mer förståelse för varandra och om själva konflikten genom det. Trivselregler finns i skolan, som både föräldrar och elever skall respektera.

Marie har ingen riktig metod, utan går mest på känsla, men när det gäller hennes före detta skola hade de ett tema som de jobbade med gentemot konflikthantering. Temat hette kompisamtal, vilket Marie tyckte att det hjälpte mycket.

När det gäller förebyggande åtgärder så brukar Marie använda sig av sina erfarenheter. Marie menar att en konflikt som löses genom samtal leder till lärande vilket kan användas som ett förebyggande åtgärd i andra konflikttillfälle.

Ann och Viktoria berättar om vikten av förebyggande konflikt i skolan. De säger sig inte ha någon specifik metod när det gäller konflikthantering, utan de försöker istället ta tag i konflikterna som uppstår, innan de har blivit för stora. De är måna om att lösa konflikter så snabbt som möjligt.

Viktoria påpekar att hon inte har gått någon direkt utbildning i konflikthantering, utan endast en kurs i systemteori. Ann och Viktoria har däremot gått på föreläsningar under åren och även sett filminslag om olika konflikter som utspelat sig i skolmiljö. Efteråt har man diskuterat dessa incidenter och händelser och hur man som lärare skulle kunna lösa dem.

”för att kunna förebygga konflikt behöver man bygga en tillhörighetskänsla, en känsla av att alla tillhör en grupp, en ”vi-känsla”. Ann

Inne i klassrummet tänker man som lärare igenom var man sätter eleverna, eftersom en del inte riktigt kommer överens med varandra. Eleverna väljer sina favoritkompisar och ibland leder detta till konflikt anser Ann och Viktoria.

En annan metod som de båda lärarna har använt sig av ett antal gånger är att be eleverna komma med egna förslag och idéer. Det leder till en situation, där alla bidrar med sina egna erfarenheter. Det positiva är att eleverna då löser konflikten genom att lyssna på sina kompisar.

Vi måste kunna förebygga konflikt i god tid och inte vänta tills en konflikt uppstår för att lösa den anser Viktoria och Ann.

”Man tar en och en och försöker få eleverna att prata av sig och berätta vad som har hänt och varför, sedan kan man ta med alla inblandade i en större grupp för att hitta en lösning” Viktoria.

Lisa och Sara har en handlingsplan i skolan.

Sara berättar att de har gått på kurser och utbildningar, som **SET** (Social Emotionell Träning) vilket bygger på en viss värdegrund som den svenska skolan står för. Vidare berättar Sara och Lisa om handlingsplaner som de använder sig av, exempelvis likabehandlingsplan och en plan mot kränkande behandling.

Lisa berättar att de under åren har haft liknande utbildningar som exempelvis SET och *Lions* *Quist*. De utbildningarna bygger på kamratskap, att arbeta med kompisar och stödja kompisarna.

Genom strukturer och arbetssätt kan man förebygga konflikter, tror båda Lisa och Sara. Sara menar att om barnen vet vilka regler en lärare har i klassrummet känner eleverna sig trygga. Hon påpekar att man inte kan bestämma reglerna själv, utan det är i samtycke med sina elever man bestämmer dem och det gör man redan från början.

Sara tycker även att kompisamtal kan vara ganska bra att ha för att lösa konflikter.

Om man inte jobbar med de här små konflikterna kan det leda till ytterligare och allvarigare konflikter. Lisa förklarar att lärare måste vara konsekvent och inte vända bort blicken eller blunda. Vi måste finnas till hands och hjälpa till. Ibland behöver vi inte ingripa men man kan stå bredvid. Lärare måste vara uppmärksamma och se vart detta leder till menar Sara.

Lisa tror på att båda som är inblandade i konflikten måste få möjlighet att komma till tals lika mycket. Varje inblandad måste få samma möjligheter att beskriva situationen och hur han/hon har uppfattat den. För alla har sett den från olika håll.

”Som lärare struntar jag i vem som har börjat”, den som slutade var klokast, tycker jag, men jag vill ändå veta orsaken/orsaker till konflikten, för den utgör en stor del av konflikten och betyder mycket för att kunna hantera och lösa problemet”.(Lisa)

Sara fortsätter och säger att man ska ge resten av gruppen arbetsro och istället ta de som är inblandade i konflikten åt sidan och låta dem komma med förslag och prata.

I första hand ska eleverna själva ansvara för att muntligt försöka lösa konflikten mellan sig, tycker Sara och Lisa.

Sara tycker att kombinationen av kunskap och erfarenhet kan hjälpa läraren att kunna hantera och förebygga konflikter.

Man måste veta hur ett barn fungerar i grupp och känna till gruppdynamiken och barnets utveckling samt vad man har för pedagogiska möjligheter att styra. Lärarens egen vilja är viktig. Man kan ha utbildning och erfarenheter, men strunta i att lösa problem mellan elever anser Lisa och Sara.

”Hur man är som person, att vara engagerad och envis, kan hjälpa dig i konflikthantering.”
Lisa

Det här är ett uppdrag som man måste lösa, för att skapa en lugn och trygg miljö för sina elever. Man löser inte konflikter för sin egen skull, utan för barnens skull. De får lugn och ro och harmoni i sin inläring. Barnen får en självkänsla, en känsla av att de klarar det, när det goda resultatet kommer tycker Lisa och Sara.

5. Analys

En dominerande majoritet av lärarna vi intervjuade upplevde att en konflikt eller konflikter handlar om att två eller flera individer eller grupper är oeniga om något.

Samtliga lärare menar att en konflikt uppstår när två eller flera individer inte är överens om något.

Ellmin (2008: 139-140) har liknande definition och anser oenighet mellan två personer som orsakar konflikt. Samtliga författaren och forskaren har nästan samma definition av begreppet konflikt och förklarar att konflikt existeras när det finns en motsättning mellan två eller flera personer.

Lärarna ser missförstånd som vanligaste orsaken till konflikter. Ann tillägger att feltolkning är en av de vanligaste orsaker till konflikter. Carlander (1990: 5) beskriver i sin bok att en av de vanligaste orsaker som leder till konflikt är när människor feltolkar en situation eller en händelse. Han menar att feltolkningen oftast bror på att man inte säger vad man menar.

Förutom missförstånd var samtliga lärarna överens om att skolans miljö kan räknas som en orsak till konflikt. Miljön kan påverka konflikter. Det menade de att exempelvis trångmiljöer, mindre aktiviteter erbjuder mer konflikt.

Ellmin (2008: 160) har en likadan påstående. Han menar att den yttre och inre skolmiljön har en betydelsefull roll vid konflikter och konflikthantering. Han förklarar att de olika miljöerna inne i skolan som: klassrummet, trånga korridorer, smutsiga och sönderslagna toaletter eller den yttre miljön ute på skolgården, orsakar konflikter i skolan.

Alla läraren påpekar att det bästa är att de inblandade i en konflikt ska komma till tals lika mycket. Varje inblandade måste få samma möjlighet att beskriva situationen och hur de har uppfattat det. Man hör olika tolkningar som de inblandade har av situationen, och hur de olika eleverna tolkar incidenten eller händelsen från olika håll. De Klerk (1991: 103) menar att var och en av de inblandade i en konflikt skall komma till tals och säga sin mening, utan att bli avbruten för att kunna hantera konflikt på ett framgångsrikt sätt. Han påpekar på vikten av allas aktiva deltagande och konfrontation i en konflikthantering och skriver att de inblandade, genom att få höra sanningen, kommer att få en bättre förståelse för att man kan se olika på saker och ting.

Lärarna anser att man måste samtala om vad som har hänt och de inblandade kommer att få mer förståelse för varandra och om själva konflikten. Genom att lyssna på varandras version om händelsen. Det positiva är att eleverna kan lösa konflikten genom att lyssna på varandra. Jordan (2007: 42) menar att dialog är en viktig och avgörande roll när det gäller konflikthantering. Författaren skriver att dialog eller kommunikation och att lyssna till andra är en dörröppning till en god kommunikation och en metod till konflikthantering.

De flesta lärarna tror på att man måste veta vad orsaken är till konflikt för att kunna lösa den. Ellmin (2008: 171) förklarar för att kunna lösa en konflikt är det viktigt att analysera den först och veta varför konflikten har uppstod och vad är orsaken. Sedan kan man tänka kring hur man ska lösa den.

Sara och Lisa förklarar att genom struktur och arbetssätt kan man förebygga konflikter. De menar när barnen vet vilka regler lärare har i klassen känner de sig trygga. Elis berättar om gemensamma regler i form av sagoberättelser i klassen.

Jordan (2007:15) anser att för att kunna undvika konflikt är att ha trygghet, ett grundläggande behov som skall tillfredställas.

Sara och Lisa anser att om man inte jobbar med små konflikter kan det leda till ytterligare och allvarigare konflikter förr eller senare. Edling (1997: 79) menar att konflikt som är olöst efter en lång period kan konstruera ett infekterat förhållande mellan parterna. Då blir konflikten svårt att lösas.

Intervjuade läraren menar att läraren inte ens skall blunda för den lilla minsta konflikt. Lärare behöver inte angripa utan kan stå bredvid och vara uppmärksam och se vart detta leder.

Viktoria och Ann påstår att de inte har något specifik metod när det gäller konflikthantering utan de försöker istället ta tag i konflikterna som uppstår, innan de har blivit för stora. De är måna om att lösa konflikter så snabbt. Jordan menar att en konflikt som uppstår måste lösas snabbt och med rätt metod. Jordan menar i sitt påstående att *”många konflikter blir långdragna och infekterade, bara för att man vill eller försöker lösa dem med en ansats som inte passar situationen”*. (Jordan, 2007: 8-9)

Majoriteten av intervjuade lärarna berättar om kompisamtal som en bra metod för konflikthantering. Där ger man eleverna ansvaret och möjligheten att försöka lösa problemet själva genom att berätta och lyssna på varandra. Edling (1997: 13) förklarar att med kompisamtal lär eleverna sig att försöka lösa problemen själva, så långt det går och på egen hand.

Alla läraren tror på att konflikter kan bli konstruktiva. Sara förklarar att det vore bra om konflikter inte fanns men man ska inte glömma att konflikter skapar mycket kreativa tänkande. Hon menar att det är nyttigt att bli tvingad att tänka till och fundera över.

Hon anser att när man går igenom hela konflikten med elever eller de inblandade blir det en lärandemiljö.

Samtliga lärare påstår att om man tar tag i konflikten på rätt sätt kan det bli en konstruktiv situation. De förklarar att man kan förbättra sitt beteende när man återupplever en konflikt.

Carlander (1990: 21) menar att varje gång en konflikt är löst, lär eleven/barnet mer om hur man kan hantera ett problem. Han förklarar att det kan hjälpa barnet att i vuxenlivet kunna hantera, lösa och även undvika konflikter lättare.

Lärarna påstår att metoder som de väljer för att hantera en konflikt beror på situationen och på elever.

6. Diskussion

Vi är eniga om att välstrukturerad konflikthantering skapar trygghet i skolan. Samtliga lärare i vår studie är utvecklade en uppfattning om vad konflikt är som liknar den som finns i litteraturen. Dessutom har de utvecklade strategier för hur man kan förminska den. Vad som skiljer mellan lärarnas hantering av konflikt är val av metoder och åtgärdsprogram. Vi relaterar med tidigare forskning att medvetenhet om vad en pedagog gör är oerhört viktigt för en trygg miljö. Vi ser i vår studie att i en skola arbetar lärarna systematiskt med konflikt och konflikthantering men i andra skolan går lärarna mest efter sina känslor och erfarenheter. Vi fick väldigt snarlika svar när det gäller orsaker

till konflikt mellan elever, och vilka miljöer som förekommer mest konflikt mellan elever.

Konflikten är något som alltid funnits i människans liv men det är viktigt att veta hur man hanterar och förebygger den. Antal konflikter som finns i skolan är många för att i skolan finns så många olika elever med olika bakgrunder, olika åsikter och fler antal människor orsakar mer konflikter.

Hammarlund (2001, s.197) påstår att livet handlar om att möta och hantera konflikter. Så långt vi känner människans historia är det just konflikter och intressekonflikter mellan grupper och individer, som har lämnat de tydligaste spåren. Författaren beskriver i sin bok, att konflikter alltid funnits i människans historia och för att hantera en konflikt är det viktigt att förhandla, och att kunna ha dialog. Båda parter måste vara delaktiga i förhandlingen och kunna ge och ta, för att nå ett resultat. Enligt tidigare forskning som är nämnda i vårt arbete och våra informanter så är det vanligt att missförstånd förekommer i skolan, och våra informanter menar att missförstånd är det huvudkärna i en konflikt enligt deras erfarenheter i skolan. Vi anser att det är viktigt att belysa i dagens skola färgen av en god kommunikation är svagt. Vi menar att vi har märkt under den tiden vi har haft båda våra VFU – perioder och två av oss har jobbat som vikarie i upprepade gånger att pedagoger försummar helt i den viktiga delen som är en god kommunikation. Det är mycket väsentligt att kunna förebygga konflikt och vi menar med detta är att skapa en välfungerande relation gruppen emellan. Vi kan undvika eller åtminstone förminska konflikt i vår grupp genom att skapa en vi känsla i vår grupp att alla känner sig delaktig och ingen skall känna sig utanför.

Ellmin beskriver att skolan har ett stort ansvar när det gäller att kunna förstärka individens självkänsla. Vidare betonar författaren att människor är sociala varelser, som utvecklas i samspel med andra. (Ellmin, 2008, s.139-140)

All påstående i tidigare forskning så som exempelvis Roger Säljö talar om att en god miljö är i behov av människors goda samarbete och kommunikation. Allt bevisar att människor är en social varelse och det är viktigt att de får kunskap om hur de skapar en trivsammare miljö.

6.1 Orsaker till konflikter

Pedagogerna i vår undersökning är eniga om att den vanligaste orsaken till konflikter mellan elever är missförstånd mellan individer. Pedagogerna är även överens om att konflikter består av oenighet vid fördelning av saker. Det handlar om vem som har rätt att använda saker som finns i skolan. De flesta av pedagogerna i vår undersökning tycker att konflikt kan uppkomma på grund av bristande kommunikation och feltolkningar.

Alla lärarna i de tre skolorna är överens om att missförstånd är en av de vanligaste orsaker som ligger bakom de flesta konflikter mellan eleverna. Malten (1998) beskriver i detta avseende att missförstånd förekommer mellan individer för att man tolkar signaler som kommer från sändare på sitt sätt. Författaren menar att sändaren menar kanske inte just vad mottagaren tolkar ett budskap. Vi tycker att det är väsentligt att kunna tydliggöra för elever att olika beteende och handlingar kan ha sina innebörder och vad som är viktigt är att eleverna får en anpassad träning för att förstå vikten att man kan tolka på olika sätt i en och samma handling. Eleverna skall få den kunskap som

behövs genom att delta i en diskussion som handlar om missförstånd och hur man kan bli missförstånd.

Vi märker att våra informanter utgår från att en av de vanligaste orsakerna till konflikt är att barnen missförstår varandra. Nästan alla pedagoger i vår studie lägger en stor vikt av missförstånd och dess inverkan i ett uppkommande konflikt. Vi vill i vår studie belysa hur vi som pedagog kan förminska missförstånd mellan våra elever. Vi anser att brist på kommunikation är en viktig faktor när det gäller missförstånd mellan elever.

Vi anser att det bästa redskap är att vi skapar en "vi" känsla genom en god sund kommunikation. Som pedagog tar vi upp värdegrundsfrågor i nästan alla ämne samt när barnen är tillbaka från rasterna. Vi skall fråga barnen hur de har haft på rasterna, vilka som lekte med varandra och varför. Genom att kunna skapa en god relation eleverna emellan får eleverna en god självkänsla vilket leder det till ett gott samarbete tycker vi. När alla individer i en grupp får en känsla att de är respekterade och sedda är det naturligt att de kan prata öppet med varandra då missförstånd förminskas automatiskt. En pedagog bör kunna skapa en trygg miljö i sin grupp att alla får en känsla att få tala utan att vara rädda tycker vi.

Enligt Maltén, 1998 byggs våra kommunikationer av hela 70 % kroppsspråk eller icke verbalt, som innebär tonläge, rörelse, mimik, min, klang, betoning, tempo, ögonuttryck, ansiktsuttryck och gester.

Vi anser även att brist på socialkompetens mellan grupperna leder till ständiga konflikter. Vad som räknas socialkompetens och kan en pedagog arbeta med i grupp är väsentlig som ett förebyggande arbete. Det är viktigt att man känner till de olika åtgärdsprogrammen och ha till hands men vi skall ej glömma de grundläggande åtgärder som respektfullhet, acceptans, tolerans, empati och självkänsla i en grupp kan förstärkas om en duktig och kunnig pedagog handskas rätt med sin grupp. Genom att ge barnet uppmärksamhet på ett respektfullt sätt skapar vi en känsla hos barn att de är accepterade och respekterade. Enligt Carlander (1990) är viktigt att vara en bra lyssnare i en konfliktsituation. Författaren vill mena att som en bra lyssnare underlättar situationen för alla i en uppkommande konflikt, vilket leder till en konstruktiv process som alla kan lära sig av det. I vår undersökning påstår samtliga lärarna att man måste samtala om vad som har hänt och de inblandade kommer att få mer förståelse för varandra och om själva konflikten, genom att lyssna på varandras versioner om händelsen.

Jordan (2007: 42) menar att dialog är en viktig och avgörande roll när det gäller konflikthantering. Författaren skriver att dialog eller kommunikation och att lyssna till andra är en dörröppning till en god kommunikation och en metod till konflikthantering. När man tolkar en händelse på sitt sätt och enligt sin egen värld, förekommer oenigheter, enligt tidigare forskning. Jordan (2007) skriver i sin bok att "konflikter kan förekomma och förekommer genom sådana missförstånd som är mest relaterade till kulturer". (Jordan, 2007, s.50) I denna tolkning kan vi se ett relevant exempel som är taget av en pedagog (Viktoria) i vår studie där eleverna tar varandras saker "lånar" utan att få fråga sina klasskamrater.

Enligt Elis och Viktoria är orsaker till förkommande konflikter och oenigheter en bagatellsaker. Vi anser båda orsakerna vare sig bagatellsaker eller feltolkningar av orden är en orsak till konflikt vilket är väsentligt för en lärare att kunna tydliggöra för sina elever om de olika orsakerna, innan konflikt uppstår.

Enligt läroplan så är skolans mål att skapa god miljö för utveckling och lärande. För att få en sådan miljö skall eleverna mötas med respekt för sin person och sitt arbete.

Lärarens uppgift är att kunna klargöra och med eleverna diskutera det svenska samhällets värdegrund och dess konsekvenser för det personliga handlandet. Läraren skall med öppet diskussion i klassen redovisa skiljaktigheter, uppfattningar och problem och samt med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av kränkande behandling.

Nästan alla informanter i vår studie påstår att man måste veta vad orsaken är till konflikt för att kunna lösa den. Ellmin (2008: 171) förklarar för att kunna lösa en konflikt är det viktigt att analysera den först och veta varför konflikten har uppstod och vad är orsaken. Sedan kan man tänka kring hur man ska lösa den, samt vilket relevant verktyg kan användas.

Vi anser att det är mer väsentligare att kunna vara en förebild för våra barn innan det förekommer en konflikt. Vad vi menar är att en pedagog skall i första hand kunna vara tydlig på att ge signal och försöka bemöta barnen med respekt, och att tänka på att alla är lika. Vi anser även att skolan skall ha ett tydligt synsätt, arbetssätt och ett klart program om hur kommunikation mellan hela gruppen fungerar. En välfungerad grupp kan inte skapas utan att kunna skapa en god känsla mellan gruppen anser vi. Som pedagog kan vi skapa en teamkänsla i vår grupp för att alla känner sig delaktiga, respekterade och accepterade och med det kan vi säkerligen förminska konflikt i vår grupp.

6.2. Förebyggande metoder

Sara och Lisa förklarar att genom struktur och arbetssätt kan man förebygga konflikter. De menar när barnen vet vilka regler lärare har i klassen känner de sig trygga. Elis berättar om gemensamma regler i form av sagoberättelser i klassen.

Jordan (2007:15) anser att för att kunna undvika konflikt är att ha trygghet, ett grundläggande behov som skall tillfredställas.

All påstående i tidigare forskning så som Roger Säljös och Vygotskijs talar om att en god miljö är i behov av människors goda samarbete och kommunikation. Allt bevisar att människor är en social varelse och det är viktigt att de får kunskap om hur de skapar en trivsammare miljö. En god miljö är en miljö där alla får ett riktigt team känsla. För att kunna förebygga konflikt finns det flera antal program som skolan kan använda sig av. Vi tycker att skolans ledning skall satsa mer på detta för att det är yttersta viktigt att kunna förminska konflikt i en grupp. Om vi kan åstadkomma en grupp där alla mår bra så får naturligtvis klassen en mycket trivsammare miljö för alla i gruppen. Vi anser att som pedagog skall man ha tillräckligt med kunskap om vad konflikt är och vilka program som finns, vilket vi saknade en riktig kurs om konflikt och konflikthantering i vår lärarutbildning.

De metoder som finns och används i skolorna är SET (social Emotionell Träning) och Lions – Quest som används i skolan C. SET eller metoden som förstärker den sociala förmågan är användbart och positiv anser vi.

Kompissamtal, medling, ringsamtal metoder är de vanligaste som alla tre skolor använder sig av. Kamratskap är en annan metod som skolan använder sig av fast med ett annat namn. Lion – Quest som används i skolan C är en metod som tar upp etik och livskvalitet bland barn och ungdomar i skolan. Målet i denna metod är att ha respekt för

andra människor, att vara ansvarsfull, och kunna tänka positiv och instruktivt inställd i en konfliktsituation. Det ses ett samband mellan styrdokument och läroplans mål samt i vår litteraturgenomgång och tidigare forskningar att kamratskap, solidaritet står i fokus.

6.3. Pedagogers hantering av konflikter

Vi får svaret från nästan alla de intervjuade lärarna att konflikt är vanligt och oundvikligt, men att de ser att konflikt är utvecklande om man handskas med rätt program eller rätt metod. Lärarna redovisar för ett begränsat antal program och känner inte till många konflikthanteringsprogram för att kunna välja. En konflikt kan vara en bra början till utveckling. Man lär sig av sina misstag och konflikt och konflikthantering kan användas som en lärandesituation för lärare. Vi skall se konflikt som en utmaning till utvecklingsprocess hos både individ och grupp.

Eleverna är i behov av en lugnare och trivsammare miljö, där alla mår bra. Det är viktigt att elever ska kunna känna igen de väsentliga delarna av olikheter, olika beteenden, värderingar och normer som är formade av individens uppväxt. Med olikheter menar vi olika tolkningar som individen gör från sitt eget perspektiv och synvinkel. En stor del av oenigheter framkommer när elever missförstår varandra. Eleverna har olika syn på en och samma företeelse. De tolkar enligt sin egen uppföstran och kultur. Enligt Maltén, (1998) avkodar eller tolkar mottagaren sändarens budskap eller signaler med sina tidigare erfarenheter, sina fantasier, och med tidigare meningar. Författaren menar att en god kommunikation innebär ett intellektuellt och rationellt samspel mellan mottagare och sändare.

Lärarna skall använda konflikthantering som en lärandesituation och därigenom utveckla elevernas kunskap att respektera varandra, utan att någon råkar illa ut. I en sådan miljö kan eleverna känna sig trygga.

Vi anser att en pedagog skall ha god kunskap om verksamhetens konstruktion. Alltså att ha ett samarbete med andra personaler och pedagoger i en verksamhet som skolan. I en välfungerande verksamhet skall alla kunna samarbeta. Vi menar att om det dyker upp en konflikt i vår grupp så skall vi kunna använda det tillfälle som en lärandesituation med allas delaktighet i verksamheten. Det skall skapas en samarbetskultur i en verksamhet för att kunna få ett gynnsamt resultat. Enligt Jordan (2007, s.8) samarbetskultur innebär att man har en välfungerande kommunikation och väl fungerande redskap, för att fånga upp begynnande konflikter och leda in dem i konstruktiva banor.

Vi anser att om våra elever skall lära sig av en konflikt så krävs det kunskap hos pedagoger. En pedagog skall ha tillräckligt kunskap om hur konflikt kan förekomma, och vilka resurser, åtgärdsprogram som finns för att kunna hantera en konflikt. Att vara en bra lyssnare, och ha kunskap om vilka metoder som kan användas i olika konflikttillfälle är en del av pedagogernas uppgift anser vi. Hur kan vi skapa en bra miljö för vår grupp är alltså viktig för en pedagog. I de tillfällen som dyker upp oenigheter hos våra elever är det viktigt att vi inte är rädda och kan hantera de i ett konstruktivt sätt. De Klerk (1991, s.103-104) skriver för att kunna hantera konflikt på ett framgångsrikt sätt är det viktigt att alla får komma till tals, och enligt Jordan (2007) för att kunna hantera konflikt så krävs att vi skall vara bra lyssnare. Vår informanter i vår studie har samma uppfattning att vi skall vara en bra lyssnare och låta att alla kommer till tals när det gäller konflikthantering.

6.4. Konflikter som lärande situation

En konstruktiv konflikthantering i skola bidrar till lärande för hela gruppen och naturligtvis leder det till att eleverna utvecklar sina sociala färdigheter och får kunskaper om att hantera kommande konflikter i framtiden. Maltén (1998) menar att det är vanligt att människor ser konflikter som något negativt och därmed undviker att hantera dem, enbart för att man inte använder de kunskaper som behövs för att hantera en konflikt på ett konstruktivt sätt. Nästan alla pedagoger i vår undersökning har samma uppfattning att en konflikt inte behövs vara tärande och destruktivt utan att de istället kan utvecklas till något positivt som gör att man växer som person. Enligt Jordan (2007) kan vi genom ett gott samarbete i en verksamhet leda destruktiva konflikter i konstruktiva banor.

Vår undersöknings resultat visar att konflikt inte är alltid negativ utan den kan vara lärande. Om man har tillräckligt kunskap och erfarenhet om konflikt, lättare kan man förvandla den till en konstruktiv situation. För en lärare är det en oumbärlighet att utbilda sig och få kunskap om konflikt och konflikthantering om han/hon vill lösa problem mellan sina elever på ett pedagogiskt sätt. Det gäller inte bara läraren utan alla som jobbar i skolan och har ansvar för elevers lärande på något sätt ska få möjlighet till en konflikthanterings utbildning.

Utifrån våra tankar och funderingar kring konflikt och konflikthantering är den konstruktiva lösningen på ett uppkommande problem det bästa och mest utvecklande metoden. Vi ser att samtliga deltagande i vår intervju tycker att vi kan använda konflikt för en utveckling av alla inblandade, inklusive gruppen, i de flesta tillåtna tillfällen. Enligt våra genomförda intervjuer, som består av svar från 6 olika lärare, är svaren likartade om hur vi förebygger konflikt, medan man däremot har olika erfarenheter av konflikt.

Utas Carlsson (2001) påstår i sin utvärdering att för att uppnå en förändring, där barn och ungdomar lär sig konflikthantering och att bearbeta de negativa känslorna på ett konstruktivt sätt, behövs att de vuxna upplever att detta är möjligt. De behöver verktyg, vilka är mest beskrivna i denna bok.

Alla 6 informanter menar att man kan använda en konfliktsituation som ett lärandemoment och de menar att både de inblandade och andra elever som står utanför kommer att utveckla sina kunskaper om ämnet om läraren hanterar konflikten på ett professionellt sätt. Lärarna menar att eleverna kommer att lyssna på varandra och sedan återberätta andras känslor samt att visa sina egna känslor kommer eleverna att utvecklas.

7. Fortsatt forskning

Förslagsvis kan man fortsätta att forska om konflikter som uppstår mellan elever och lärare. Vad är vanligaste typer av konflikter som uppstår och hur dessa bearbetas och hanteras? Man kan intervjua eleverna istället för lärare för att ta reda på deras tankar om konflikter och hur de brukar lösa konflikter i olika situationer? Vi märkte bristen om konflikthantering i skolan därför kan det vara ett alternativ eller ett förslag att använda konflikthantering som ett obligatoriskt ämne i skolverksamheten.

8. Vår lärandeprocess

Under vår undersökningsprocess har vi lärt oss mycket om vad konflikt innebär i olika områden. Först hade vi mest negativa uppfattningar om ordet konflikt och vi tyckte att konflikt bara är tärande och destruktivt. Under arbetets gång tycker vi att vi har utvecklats genom litteraturgenomgång och intervjuer.

Resultatet av denna metod blir ett djupt och infekterat problem/konflikt mellan inblandade. I denna avseende konflikten tar mycket tid och energi från gruppen som leder i sig till sänkt engagemang, och destruktivt förhållande elevernas emellan. Denna studie var som en kort utbildning för oss därför tror vi på att utbildning åtminstone kan förändra lärarens syn på konflikt.

Nu vet vi att konflikt är en del av vardagslivet som man måste försöka och lösa den eller göra den till en konstruktiv situation. Vi vet att vi inte skall lägga så snabbt det händer en konflikt mellan våra elever utan ge dem chansen att hantera den själva i första hand, vi ska vara där och vara uppmärksamma på vad händer mellan elever och hur det går till. Barnen måste försöka lösa problemet själva för det hjälper de i deras vuxna liv och ger de självförtroende.

För att kunna hantera konflikter är det viktigt att veta vad orsaken är till problemet för att kunna hantera den. Vi ska inte längre använda den gamla metoden ”säg förlåt och krama varandra” utan hitta orsaken.

Skolorna, som vi valde ut för vår intervju, följer samma läroplan, men visionen är inte lika hos dem. Om vi konkret ska belysa vad som är mest märkbart, är det att lärarna har många värdefulla år av erfarenheter bakom sig och är mycket medvetna om vad som sker i skolan och vilka typer av konflikter som är mer påtagliga i respektive skolor. Vi märker däremot brist på tid, att lärarna måste hänga med i sina planeringar för att uppnå skolans mål. De har ganska mycket press på sig. Tiden räcker knappt. Det tycks vara oväsentligt med ämnet konflikthantering i skolan. Det känns i alla fall så, men vad vi kommer fram till är att det är ett viktigt ämne och vi anser att det skall tillämpas som ett ordinarie ämne i skolan. Konflikthanteringsplanen ser mycket olika ut i de tre skolorna. Eftersom skolans miljö är mycket viktig för lärarna och eleverna, så är det viktigt att man i skolan försöker sträva mot mindre konflikt och en öppen och fridfull miljö för alla. Ett gott klimat mår alla bra av, anser vi. För att kunna skapa en sådan miljö krävs mer kunskap om vad konflikt är, hur en konflikt uppstår samt att känna till de olika åtgärdsprogram, modeller och metoder som finns.

Vår slutsats är att stämningen i skolan avsevärt kan förbättras genom att man aktivt jobbar med att utveckla konflikthanteringsmodeller och program.

Referenslista

- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber ekonomi. Malmö.
- Carlander, M. (1990). *Konflikter och konfliktbearbetning*. Solna: Almqvist och Wiksell Läromedel.
- De Klerk, R. (1991). *Att hantera konflikter i arbete och grupp*. AB Timbro.
- Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Edling, L. (1997). *Kompissamtal - kommunikation istället för tystnad eller våld*. Ekelunds Förlag AB
- Ellmin, R. (2008). *Konflikthantering i skolan- den andra baskunskapen*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hammarlund, C.O. (2001). *Bearbetande samtal. Krisstöd, debriefing, stress- och konflikthantering*. Natur & kultur.
- Jordan, T. (2007). *Att hantera och förebygga konflikter på arbetsplatsen*. Grafisign Nordiska AB. Lärarförbundet.
- Kvale, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lennér Axelson, B & Thylefors, I. (1997). *Om konflikter- hemma och på jobbet*. Falun: Natur och Kultur.
- Maltén, A. (1998). *Kommunikation och konflikthanteringen introduktion*. Lund: Studentlitteratur
- Säljö, R. (2005). *Lärande i praktiken – ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.
- Trots, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer (2:a uppl.)*. Lund, studentlitteratur.
- Stukat, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Utas Carlsson, K. (2001). *Lära leva samman- undervisning i konflikthantering. Teori och praktik*. Göteborg: Digitaltryck.
- Vygotskij, L. (2001). *Tänkande och språk*. Göteborg: Daidalos. Studentlitteratur.
- Wahlström, G. O (1996). *Hantera konflikter - men hur?* Hässelby: Runa Förlag AB.

Artiklar

www.skolverket.se/content/1/c6/02/21/84/Lgr11_kap1_2.pdf

www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=EJ898973

|

Bilaga1

Intervju frågor

Hur länge har du jobbat som lärare?

Vad betyder ordet konflikt för dig? Ser du konflikt som konstruktiv eller destruktiv?

Vad är den/de vanligaste orsakerna till konflikter i ditt klassrum?

Hur arbetar du och dina kolleger i skolan med konflikthantering?

Hur kan du förebygga konflikter i ditt klassrum?

Hur ofta och i vilka situationer förekommer konflikt i skolan?

Har du varit på någon social kompetens- eller konflikthanteringsutbildning?

Märker du någon etnisk gruppering i skolan?

Hur ofta uppstår konflikt på individnivå, respektive gruppnivå?

På vilket sätt kan vi som pedagoger använda konflikt i en lärandesituation?

Hur hanterar du konflikter som uppstår mellan elever?

Vill du ge något konkret exempel på konflikter som uppstår mellan elever?

Hur tänker du att en lärare ska hantera konflikter?

Hur kan skolmiljön påverka konflikter?