



GÖTEBORGS UNIVERSITET
Utbildnings- och forskningsnämnden för lärarutbildning
Lärarprogrammet, examensarbete 10 poäng

Hur hanterar pedagoger konflikter?

-En kvalitativ studie av pedagogers metodval för
konflikthantering i grundskolan.

Linda Johansson och Lina Tolf

Examensarbete, LAU 350

Handledare: Ilse Hakvoort

Examinator: Eva Myrberg

Rapportnummer: VT06-2611-24

ABSTRAKT

Institution: Institutionen för pedagogik och didaktik vid Göteborgs universitet.

Författare: Linda Johansson och Lina Tolf

Titel: Hur hanterar pedagoger konflikter? -En kvalitativ studie av pedagogers metodval för konflikthantering i grundskolan.

Syftet med vår studie är att belysa hur ett antal verksamma pedagoger använder konflikthanteringsmetoderna Non Violent Communication, dramapedagogik och kompassamtal i de vardagliga konfliktsituationerna i grundskolan. Med våra frågeställningar söker vi svar på frågorna varför och hur pedagoger arbetar med de tre metoderna, samt vilken kunskap kring konflikthantering som kan bidra till en ökad professionalism hos pedagogen. Vi har genomfört intervjuer med fem pedagoger i grundskolans tidigare år.

I resultatet synliggörs den didaktiska konsekvensen av en aktiv konflikthantering, bl.a. då vi visar att ohanterade konflikter kan förhindra lärandet. De tre metoderna visade sig vara helt skilda till sitt uttryckssätt och grunda sig i olika teorier. Trots dessa skillnader är det samma förmågor som pedagogerna strävar efter att utveckla hos eleverna. Vi finner vidare att alla tre metoder fungerar dels i förebyggande syfte, dels då en konflikt uppstått. Av vår studie framkommer att pedagoger föredrar att arbeta med en konkret och handfast metod för konflikthantering samt att konflikthantering bygger på empati och ömsesidig kommunikation. Pedagogens kompetens och professionalism är två avgörande faktorer för om konflikthanteringen och det förebyggande arbetet kring konflikter i en grupp, blir framgångsrikt eller ej.

Nyckelord: konflikthantering, Non Violent Communication, dramapedagogik, kompassamtal samt pedagogens professionella objekt.

Förord

Vi vill rikta ett stort Tack till de personer som ställt upp och blivit intervjuade av oss. Utan Er skulle vi inte kunna skriva vår rapport.

Vi vill även rikta ett stort Tack till vår handledare Ilse Hakvoort för alla trevliga, långa, givande samtal. Du är värd en stor pokal för ditt arbete!

Vi hoppas att vår rapport kan bli användbar för verksamma och blivande pedagoger.

Göteborg, 2006-05-30

Linda & Lina

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
2. SYFTE	2
2.1 Frågeställningar	2
2.2 Studiens avgränsningar	2
2.3 Definition av centrala begrepp	3
2.3.1 Konflikt	3
2.3.2 Empati	3
2.3.3 Kommunikation.....	4
3. LITTERATURGENOMGÅNG	5
3.1 Bakgrundsteorier	5
3.1.1 Pedagogens uppdrag kring konflikthantering	5
3.1.2 Vygotskij	5
3.1.3 Läroplanen, Lpo -94	6
3.1.4 Pedagogens professionella objekt	6
3.1.5 Yrkespråk och yrkesetik – pedagogens professionella verktyg.....	7
3.1.6 Konfliktteori	8
3.1.7 Konfliktpyramiden	8
3.2 Metoder för konflikthantering	9
3.2.1 Kompissamtal.....	9
3.2.2 Dramapedagogik	10
3.2.2.1 <i>Forumspel</i>	11
3.2.2.2 <i>Värderingsövningar</i>	12
3.2.3 Non Violent Communication	12
4. METOD	14
4.1 Val av metod	14
4.2 Urval	15
4.3 Datainsamlingsmetod	15
4.4 Genomförande	16
4.5 Bearbetning av data	16
4.6 Reliabilitet/validitet	17
4.7 Etiska övervägningar	17
5. RESULTAT	18
5.1 Kompissamtal	18
5.1.1 Sammanfattning av pedagog A:s intervju	18
5.1.2 Sammanfattning av pedagog B:s intervju	18
5.2 Dramapedagogik	19
5.2.1 Sammanfattning av pedagog C:s intervju	19
5.2.2 Sammanfattning av pedagog D:s intervju	20
5.3 Non Violent Communication	20
5.3.1 Sammanfattning av pedagog E:s intervju.....	20

6. ANALYS	22
6.1 Varför väljer en pedagog att arbeta med en viss metod för konflikthantering?	22
6.1.1 Begreppet konflikt.....	22
6.1.2 Konflikter och lärande.....	23
6.1.3 Eleven löser konflikten själv	23
6.1.4 Kompissamtal, dramapedagogik och Non Violent Communication (NVC).....	23
6.1.5 För- och nackdelar med metoderna.....	24
6.2 Hur arbetar pedagoger med metoderna kompissamtal, dramapedagogik och Non Violent Communication (NVC) kring konflikthantering?	25
6.2.1 Konfliktpyramiden	25
6.2.2 Kombination av arbetsätt.....	26
6.3 Vilken kunskap kring konflikthantering ökar pedagogens professionalitet? 26	26
6.3.1 Pedagogens utbildning inom konflikthantering	26
6.3.2 Metodval – ett professionellt val.....	27
7. DISKUSSION	29
7.1 Resultatdiskussion	29
7.2 Metoddiskussion	33
8. SLUTSATS	34
9. FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING	35
10. REFERENSER	36
11. BILAGOR.....	38
11.1 Intervjufrågor.....	38
11.2 Konfliktpyramid.....	39
11.3 Sammanfattning av intervjuer kring kompissamtal.....	40
11.3.1 Pedagog A	40
11.3.2 Pedagog B	42
11.4 Sammanfattning av intervjuer kring dramapedagogik.....	44
11.4.1 Pedagog C	44
11.4.2 Pedagog D	46
11.5 Sammanfattning av intervju kring Non Violent Communication	48
11.5.1 Pedagog E.....	48

1. INLEDNING

Utifrån vår verksamhetsförlagda del av utbildningen har vi fått intrycket av att konflikter ständigt uppstår när människor möts. Med utgångspunkt i denna erfarenhet har vi valt att fördjupa oss inom ämnet konflikthantering i grundskolan, i vårt examensarbete. Vi tror att kunskap kring hur man hanterar konflikter och hur man arbetar förebyggande kring konfliktsituationer kan skapa ett öppet klassrumsklimat. Vi vill därigenom lära eleverna att bli självständiga och självtänkande samhällsmedborgare. Vi har tillika valt detta ämne då vi anser att vi saknar kompetens inom området. Under vår utbildning upplever vi inte att vi mött någon form av undervisning i konflikthantering. Vi tror att kunskap inom konflikthantering i skolan kan hjälpa oss att bli kompetenta pedagoger. Vi anser vidare att resultatet av vår uppsats är ytterst relevant för alla verksamma pedagoger inom skolan då konflikter tillhör en pedagogs vardag.

Marton och Carlgren beskriver en praxischock som ofta drabbar nyutexaminerade pedagoger. De menar att många nyutexaminerade pedagoger beskriver att de saknar beredskap för många utav de situationer som de ställs inför i skolvärlden. De skriver vidare att en pedagog har två uppdrag att förverkliga i skolans vardag. Uppdraget gäller både att förmedla kunskaper, i en instrumentell mening, och att ge den enskilda eleven tillhörighet i en större sociokulturell gemenskap (Carlgren & Marton, 2002).

Vårt uppdrag att ge den enskilda eleven tillhörighet i en större sociokulturell gemenskap kan vi tydligt se i läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, Lpo-94. Där står det bl.a. att skolan skall främja förståelse för andra människor och utveckla en förmåga till inlevelse samt att intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser. Det står vidare att skolan ska sträva efter att varje elev utvecklar tillit till sin egen förmåga samt att eleverna ska känna trygghet, lära sig ta hänsyn och att visa respekt tillsammans med andra (Utbildningsdepartementet, 1998).

Vi anser att vår studie kan tillföra och medvetandegöra tankar kring pedagogers val av metoder för konflikthantering i grundskolan. Vi tror att detta kommer att leda till att pedagoger kan göra mer medvetna val i arbetet med konflikter. Vi anser att en ogenomtänkt konflikthantering i längden kan leda till svårare konflikter, som i sin tur leder till mobbing. Vårt huvudsakliga, didaktiska, skäl för vår studie är att vi tror att outhärdliga konflikter hindrar lärandet hos eleverna och skapar ett otryggt klassrumsklimat. Om eleverna inte känner sig trygga kan de heller inte lära sig något.

Skolutvecklingsenheten har sammanställt en forskningsrapport där olika metoder för konflikthantering presenteras. Utifrån denna forskningsrapport har vi valt att genomföra vår studie där metoderna Non Violent Communication, dramapedagogik och kompisamtal diskuteras utifrån perspektivet konflikthantering. Vi har inte funnit någon tidigare forskning med liknande frågeställningar och syfte. Inte heller har vi funnit någon studie där intervjuer har genomförts med verksamma pedagoger som arbetar med de aktuella metoderna.

2. SYFTE

Vårt syfte är att belysa hur ett antal verksamma pedagoger använder konflikthanteringsmetoderna Non Violent Communication, dramapedagogik och kompisamtal i de vardagliga konfliktsituationerna i grundskolan.

2.1 Frågeställningar

Studiens syfte kan sammanfattas med hjälp av följande frågeställningar:

- Varför väljer en pedagog att arbeta med konflikthanteringsmetoderna Non Violent Communication, dramapedagogik och kompisamtal för att hantera konflikter i sin grupp?
- Hur använder verksamma pedagoger i grundskolan Non Violent Communication, dramapedagogik och kompisamtal för att hantera de konflikter som uppstår i grundskolan?
- Vilken kunskap kring konflikthantering kan bidra till en ökad professionalism hos pedagogen?

2.2 Studiens avgränsningar

Maltén (1998) menar att skolan inte är någon konfliktfri zon, skild från samhället. Där finns konflikter mellan elever och pedagoger, mellan pedagoger inbördes, mellan skolledning och pedagog, mellan läroplanens intentioner och de resurser som kommunen ställer till skolans förfogande (Maltén, 1998). Vi upplever att de konflikter som en pedagog oftast möter är konflikter mellan elever, vilka vi har valt att avgränsa oss till i vårt arbete. Vi avgränsar oss vidare till att enbart se på hur pedagogerna hanterar konflikter, och inte hur eleverna upplever konflikten.

Efter att ha läst en forskningsrapport från Myndigheten för Skolutvecklingsenheten väljer vi att avgränsa oss ytterligare. Rapporten ger en kortare introduktion av de vanligaste metoderna som används i arbetet mot mobbing och kränkande behandling i grundskolan (Myndigheten för skolutveckling, 2003). Utifrån denna rapport har vi valt att inrikta oss mot metoderna dramapedagogik, kompisamtal och Non Violent Communication. Dessa metoder har varit relativt enkla att hitta information kring samt att vi har hört talas om dem på vår verksamhetsförlagda del av utbildningen.

Maltén diskuterar huruvida osämja, akuta konflikter och vardagliga tråkningar kan kallas för mobbing. Han kommer till slutsatsen att dessa inte är det samma som mobbing, utan att sådana handlingar måste upprepas gång på gång och under en lång tid för att kallas för mobbing (Maltén, 1998). Vi har valt att inte inrikta vårt arbete mot mobbing, men vi inser att begreppen vardagliga konflikter och mobbing har många beröringspunkter.

2.3 Definition av centrala begrepp

Ekstam (2004) menar att konflikter alltid uppstår i människors samspel med varandra. Beroende på våra tidigare erfarenheter uppfattar vi en och samma situation på olika sätt, menar Ekstam. Konflikter har ofta sin grund i kommunikationsbrister då vi utgår från att andra i vår omgivning uppfattar exakt det vi menar att säga i en situation, vilket sällan är fallet. (Ekstam 2004). Weirsøe skriver att det är viktigt med en kommunikativ kompetens för att kunna hantera konflikter. En god kommunikation kräver att man verkligen lyssnar till vad den andre säger för att försöka förstå, utan att lägga in egna fördomar och värderingar. Det är denna kunskap som Weirsøe menar med att ha förmåga till empati (Weirsøe, 2004).

2.3.1 Konflikt

Ordet konflikt kommer från latinets *conflictus* som betyder bl.a. sammanstötning, motsättning och en kamp mellan olika krafter som kräver lösning. En konflikt upplevs ofta som ansträngande för de inblandade och omgivningen. Den kan dock ibland ses som konstruktiv och skapande (Nationalencyklopedin, 1993).

Fischer menar att en konflikt kan uppstå när två eller flera parter eller grupper uppfattar sig ha olika och oförenliga behov, intressen, synsätt, värderingar eller mål, oavsett om det leder till aggressiva handlingar eller inte (Grünbaum & Lepp, 2005).

Deutsch beskriver att det föreligger en konflikt när det dyker upp oförenliga aktiviteter, dvs. när den ena verksamheten blockerar, förstör, hämmar eller på ett eller annat sätt skapar problem för den andra verksamheten (Maltén, 1998).

När vi använder begreppet konflikt menar vi det i betydelsen att en konflikt är en motsättning mellan en eller flera parter, i vilken det finns oförenliga behov. Konflikten skapar problem och hämmar den övriga verksamheten i skolan.

2.3.2 Empati

Ordet empati kommer från grekiskans *empa' theia* som innebär att kunna leva sig in i en annan människas känsloläge och behov. Förmågan till empati är viktig i många yrken, men även i vardagliga mänskliga relationer. Ofta förmedlas den empatiska förståelsen av en bekräftande handling som t.ex. med en kommentar eller med minspel. En förutsättning för empati är att kunna skilja på egna och andras känslor (Nationalencyklopedin, 1993).

Människor kan hysa empati endast när de inte har några förutfattade meningar och fördomar om den hon eller han försöker förstå. Empati innebär att all uppmärksamhet riktas helt mot den andres inre liv. Man försöker totalt leva sig in i vad den andre upplever och acceptera det den andre säger, utan att ge tröst eller råd (Weirsøe, 2004).

Psykologen Carl Rogers definierar ordet empati som förmågan att gå in i en annan människa och uppleva dennes erfarenheter som om de vore egna (Karlsson, 2001).

Vi använder begreppet empati som en förmåga att se vilka behov andra människor har samt att på ett värderingsfritt sätt vilja möta och hjälpa den personen.

2.3.3 Kommunikation

Ordet kommunikation kommer från latinets *communica'tio* och betyder ömsesidigt utbyte, överföring av information. Redan som nyfödda visar vi som ett primärt behov att vilja kommunicera. Kommunikationens tillfredsställelse utgör en förutsättning för vår psykiska, sociala och kulturella utveckling. Kommunikationens uppgift är att ge information, skaffa information och att ge direktiv. En lyssnare tolkar det som sägs och hörs utefter sina referensramar. Det finns också icke-verbal kommunikation som t.ex. kroppsspråk (Nationalencyklopedin, 1993).

Lars Karlsson skriver att kommunikationen har en avgörande betydelse i relationen mellan människor. Relationer existerar inte utan kommunikation. Karlsson menar vidare att kommunikation innebär alla de sätt varpå individer kommer i kontakt med varandra och överför budskap till varandra (Karlsson, 2001).

Gunilla Wahlström menar att god kommunikation är kunna tala så andra förstår vad man menar och att kunna lyssna så att man förstår vad andra menar. Man behöver också kunna se och inse att alla inte är som man själv, ha tillgång till sina egna känslor och vara medveten om betydelsen av kroppsspråket. Det viktigaste i kommunikationen är inte det man tycker att man har sagt, utan vad det som mottagaren tagit emot (Wahlström, 1997).

Vi använder begreppet kommunikation i betydelsen ömsesidigt utbyte samt att kunna tala så att andra förstår och lyssna på vad andra menar.

3. LITTERATURGENOMGÅNG

I detta kapitel presenteras inledningsvis bakgrundsteorier som är centrala för vår studie. I denna del beskriver vi b.l.a. en pedagogs professionella uppdrag samt presenterar konfliktpyramiden som modell för diskussion kring konflikter. Vidare följer ett avsnitt med en kortare konflikteoretisk del och slutligen beskriver vi tre olika metoder för konflikthantering.

3.1 Bakgrundsteori

3.1.1 Pedagogens uppdrag kring konflikthantering

Arbetsmiljölagen (1993:17), brottsbalken, skollagen (1985:1100) och läroplanen är alla styrdokument som gäller i skolan. Dessa styrdokument är alla entydiga om att människor inte får behandla varandra illa. Det står utförligt i alla dessa styrdokument, att trakasserier, mobbning och kränkande behandling inte får förekomma i skolan. Arbetsmiljölagen, skollagen och läroplanerna tar vidare upp skyldigheten för de som verkar i skolan att aktivt arbeta förebyggande och motverkande för att ingen ska fara illa. Den 1 april 2006 trädde en ny barn- och elevskyddslag (lag 2006:67) i kraft, som en del av skollagen. Lagen innebär förbud mot all kränkande behandling och är till för att förtydliga skolans ansvar när det gäller att garantera alla barns och elevers trygghet i skolan. Den säger också att de ansvariga har skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier (Skolverket, 2006; Arbetsmiljöverket, 2006; Utbildningsdepartementet, 1998; Skolverket 2004; Skolverket 2005).

Riksdagen beslutade den 9 mars 2005 att kunskaper om mobbning och konflikthantering ska tas upp i examensordningen som ett av målen för lärarexamen. Beslutet grundar sig på en reservation från moderaterna, folkpartiet, kristdemokraterna, centerpartiet och miljöpartiet. Partierna anser att det är viktigt att förebygga kränkande behandling med hjälp av konflikthantering. De skriver i sin reservation att pedagogen dels måste kunna hantera konflikter på skolan, dels lära ut konflikthantering till eleverna (Sveriges lärare för fred, 2005).

Läraryrket gjorde, under mars-april 2005, en undersökning rörande konflikthantering och studiero i grundskolan. Målgruppen för undersökningen var Läraryrketets medlemmar som undervisar i grund- och gymnasieskola. Studien visade bland annat att 48 % av deltagande pedagoger hade fått någon form av utbildning inom konflikthantering. Endast 16 % av pedagogerna uppgav att de hade fått utbildning inom konflikthantering i sin lärarutbildning. 99 % av pedagogerna ansåg vidare att utbildning i konflikthantering borde vara obligatoriskt på lärarutbildningen (Läraryrketet, 2005).

3.1.2 Vygotskij

Den sovjetryska psykologen och forskaren Lev Vygotskij var framstående inom utvecklingspsykologin och hans tankar var mycket populära på 1990-talet. Vygotskij formulerade den sociokulturella teorin och bland annat bygger läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, Lpo-94, till vissa delar på Vygotskijs teori, menar Karlsson (2001). Vygotskij menar att miljön, runtomkring en människa, är likt ett verktygsförråd där individen under sin utveckling hela tiden i samarbete med andra hämtar sina redskap. Barnen ska ses som nybörjare som tillsammans med mer erfarna experter, vuxna eller andra barn, lär sig att

använda dessa verktyg. Vygotskij menar att utvecklingen hos en individ går från det sociala till det individuella. Han menar att det problem som barnet bara kan lösa tillsammans med andra, kan det så småningom lösa i sitt tänkande på basis av de sociala erfarenheterna. Vygotskij menar att barnet går mot en högre grad av individualitet, dvs, det sker en utveckling av jaget som resultat av det sociala samspelet. (Karlsson, 2001).

3.1.3 Läroplanen, Lpo-94

I läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, Lpo-94, står det att en pedagogs uppdrag är att ge den enskilda eleven tillhörighet i en större sociokulturell gemenskap. Vidare står det under rubriken *Skolans värdegrund och uppdrag* att skolan skall främja förståelse för andra människor och utveckla en förmåga till inlevelse samt att omsorg om den enskildes välbefinnande och utveckling skall prägla verksamheten och att tendenser till trakasserier aktivt ska bekämpas. Det står vidare att intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser. Under rubriken *mål och riktlinjer* skriver man att skolan ska sträva efter att varje elev utvecklar tillit till sin egen förmåga. Eleverna ska känna trygghet, lära sig ta hänsyn och att visa respekt tillsammans med andra. De ska också befästa en vana att självständigt formulera åsikter grundade på såväl kunskaper som förnuftsmässiga och etiska överväganden. Vidare står det i Lpo-94 att pedagogen ska planera undervisningen tillsammans med eleverna, målen med undervisningen ska tydliggöras och elever ska själva ta ansvar för sin undervisning (Utbildningsdepartementet, 1998).

3.1.4 Pedagogens professionella objekt

Carlgren och Marton skriver i sin bok, *Lärare av imorgon*, att det professionella objektet är just det som ett yrke är till för att åstadkomma. De menar vidare att ha insikter i det professionella objektet betyder att förstå hur det professionella objektet är beskaffat. Carlgren och Marton menar att även pedagoger har ett professionellt objekt även om det inte är så tydligt utmejslat. Pedagogens professionella objekt är lärande, dvs. utvecklingen av förståelse, färdigheter samt olika förmågor och förhållningssätt hos eleverna. De skriver vidare att insikter i det professionella objektet är avgörande för att den enskilda yrkesutövaren ska kunna hantera situationer som ingen har förutsett tidigare (Carlgren & Marton, 2002).

I och med att läroplanen för det obligatoriska skolväsendet (Lpo-94) infördes har en skolreform ändrat skolan från en regel- till en målstyrd verksamhet. Lpo-94 beskriver Carlgren och Marton som en läroplan där det inte föreskrivs hur undervisningen ska organiseras och genomföras utan vad som ska åstadkommas. De menar att det blir en professionell fråga vilka metoder som ska användas i klassrummet och följaktligen något som pedagogerna själva ska avgöra. Det innebär större krav på varje enskild pedagog och det blir också pedagogens professionella kunskapsbas och gemensamma referensramar som förväntas utgöra grunden för skolutveckling. Dessa nya betingelser för pedagogernas arbete kräver en ny slags professionalism, menar Carlgren och Marton. De menar också att skolans decentralisering och fokuseringen på det professionella hör ihop. Det krävs att pedagogerna är mer professionella när skolans verksamhet inte längre regleras centralt (Carlgren & Marton, 2002).

Carlgren och Marton beskriver att pedagogens roll har ändrats under de senaste åren. Pedagogyrket har skiftat från en hur- till en vad-kultur, vilket innebär att betoningen växlar från undervisning till lärande. De menar vidare att pedagogens huvuduppgift är och kommer att vara att utveckla vissa bestämda förmågor och förhållningssätt hos eleverna. Vi som pedagoger kan utveckla förmågan hos eleverna att kunna urskilja vad som är kritiskt,

väsentligt och att handla därefter. Skolans uppdrag är inte enbart ett kunskapsuppdrag utan det handlar också om att ge den enskilda eleven tillhörighet i en större sociokulturell gemenskap (Carlgren & Marton, 2002).

Den sociologiska definitionen av ordet profession säger att det är ett yrke som framförallt kännetecknas av en teoretisk kunskapsbas, en lång utbildning, autonomi i yrkesutövandet, kontroll över vilka som släpps in respektive utesluts ur kåren, kontroll över kunskapsutvecklingen samt etiska regler. Carlgren och Marton menar att utifrån en sådan definition är det tveksamt om pedagogyrket är eller har varit en profession. De menar dock att om pedagogerna lyckas visa att de har en gemensam kunskapsbas finns möjligheten att professionalisera yrket. För att finna pedagogyrkets gemensamma kunskapsbas, menar Carlgren och Marton, att det måste sättas ord på pedagogernas tysta kunskap. Pedagogernas kunnande måste relateras till pedagogernas professionella objekt. De menar vidare att om pedagogerna kan mejsla fram sitt professionella objekt kommer kåren bli radikalt bättre på att bidra till elevernas lärande samt till elevens utvecklande av förmågor och förhållningssätt (Carlgren & Marton, 2002).

3.1.5 Yrkesspråk och yrkesetik – pedagogens professionella verktyg

Colnerud och Granström (2004), beskriver att alla yrkesgrupper som har ett specialiserat arbetsområde, har utvecklat ett yrkesspråk. Yrkesspråket hjälper yrkesutövarna att kodifiera och att strukturera den kunskap som finns samlad i yrkesgruppen vilket man kan se som gruppens gemensamma förståelse av yrkesutövandet, menar Colnerud och Granström. Denna gemensamma kunskap hjälper de yrkesutövande att se samband, orsaksrelationer, förklaringsmodeller och förklaringar till det som sker inom yrket, menar Colnerud och Granström vidare. Att vara kompetent, anser Colnerud och Granström, innebär att man grundar sitt yrkesutövande på genomtänkta övervägningar och planlagda handlingar. Med hjälp av språket kan de yrkesutövande klargöra syfte och tillvägagångssätt i sitt arbete, både för andra och för sig själva. Språket blir på detta sätt ett verktyg för att kunna föra distanserade diskussioner om sitt yrke. Ett utvecklat yrkesspråk omfattar teorier, modeller och gemensamma antaganden för det arbete som pedagogerna utför. Många forskare anser att yrkesspråket är en viktig förutsättning för professionell utveckling, skriver Colnerud och Granström.

Colnerud och Granström menar, i enlighet med skollag och läroplan, att det etiska fostrandet är en viktig uppgift för skolan. Vidare menar de att pedagogerna ser detta som en svår uppgift, då det i vårt samhälle, inte längre finns ett enhetligt normsystem. Colnerud och Granström menar vidare att decentraliseringen i skolan har gjort det viktigare för lärarprofessionen att ha en tydlig kärna. De skriver vidare att de båda lärarförbunden i Sverige, Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund, antog etiska riktlinjer för lärare år 2001. Trots det är det svårt att bygga upp gemensamma normer i skolan, inte minst beroende på kravet om neutralitet och objektivitet, menar Colnerud och Granström. De tar vidare upp olika dilemman som pedagoger ställs inför i grundskolan. Ett sådant dilemma är hur pedagogen ska kunna avgöra vilken elev som har det största behovet i en klass dvs. vilken elevs behov som ska prioriteras. Enligt Colnerud och Granström förlitar sig inte pedagoger på gemensamma normer i ett sådant dilemma, detta är frågor som varje lärare har att lösa i det enskilda fallet. Vidare menar de att det i etiska frågor sällan finns otvetydiga svar om vad som är rätt och fel, men att om man i samtal med kollegerna delar och bearbetar de etiska frågorna kan osäkerheten minska (Colnerud & Granström, 2004).

3.1.6 Konfliktteori

Två människor som befinner sig i samma situation kan uppleva densamma på olika sätt och också reagera olika på den. Vi upplever situationer olika därför att vi har olika kön, uppfostran, utbildningar, positioner i verksamheten, erfarenheter och behov. Detta är inget konstigt i sig men ibland blir tolkningarna av samma situation så olika att konflikter uppstår (Ekstam, 2004). Szklarski har i en studie av hur konflikter gestaltar sig i barns medvetande kommit fram till att det ofta är brutna förtroende, känslan av att ha blivit kränkt och missförstånd som barnen anser vållar osämja. Barnen har svårt att acceptera när någon bryter mot de grundläggande samlevnadsnormerna. Bristen på ärlighet och rättvisa är också ofta orsaker till konflikter när barn berättar om hur de upplever situationer (Szklarski, 1996).

En rapport ifrån en konferens om konflikthantering i lärarutbildningen och i skolan beskriver ett nytt paradigm inom freds forskning. Det nya paradigmet ser konflikten som en möjlighet till utveckling, skiljer mellan problem och person, ser den andra parten som medarbetare i stället för motståndare, utgår från ett ”vinna-vinna” perspektiv, och söker en långsiktig lösning vilket får ta den tid som behövs. Det gamla maktparadigmet söker istället syndabockar, utgår från ett ”vinna-förlora” perspektiv och vill ha snabba lösningar (Fred i våra händer, 2003).

Karin Utas Carlsson anser att en god undervisning i konflikthantering bör ge kunskaper om konflikter och konfliktdynamik (konflikters upp- och nedtrappning), ökad självkänedom (egna förhållningssätt) och kulturell kompetens samt kännedom om och övning i metoder och modeller för hantering av konflikter. Ämnet har ett socialt, ett psykologiskt och ett pedagogiskt perspektiv (Utas Carlsson, 2001).

3.1.7 Konfliktpyramiden

Richard Cohen menar att det ideala sättet att presentera en visuell modell för konflikter är formen av en pyramid i fyra våningar (se bilaga 11.2). I pyramidens nedersta nivå finns inga konflikter därför att ett positivt klassrumsklimat, en engagerande undervisning, ett effektivt ledarskap i klassrummet och en demokratisk skolstruktur förebygger att konflikter uppstår. Pedagoger arbetar med eleverna för att skapa ett positivt klassrumsklimat där respekt och samarbete är nyckelord. Att arbeta på ett sådant sätt är en väsentlig del av en pedagogs arbete, menar Cohen. Den största delen av de konflikter som uppkommer i en grupp ligger på den andra nivån i pyramiden, nämligen att elever förhandlar och löser konflikten själv med hjälp av förmågorna självkontroll och olika förhandlingsstrategier. De konflikter som uppstår på denna nivå handlar mestadels om interpersonella konflikter och en kompetent pedagog kan förhindra att dessa konflikter eskalerar i klassrummet, menar Cohen. När konflikter uppkommer på denna nivå använder pedagoger olika verktyg och metoder för att motverka att konflikterna utvecklas vidare. Pedagogen kan t.ex. säga till eleven, byta plats på eleven, se det positiva i elevens negativa beteende, ignorera konflikten, låta de elever som är i konflikt med varandra jobba i ett projekt eller avleda konflikten. De konflikter som eleverna inte kan lösa själva hamnar på den tredje nivån i pyramiden, nämligen nivån där det behövs en medlare, en annan student eller en vuxen. Cohen menar att denna nivå är tidskrävande vilket är svårt att hinna med i skolan. Slutligen hamnar den minsta andelen av uppkomna konflikter på den fjärde nivån i pyramiden. Här behövs en skiljedomare för att lösa situationen, sanktioner krävs. Detta menar Cohen hör till vanligheterna för en pedagog då pedagogen får agera skiljedomare. Hur bra rollen som skiljedomare fungerar beror på elevernas respekt för pedagogen, menar Cohen (Cohen, 1995).

3.2 Metoder för konflikthantering

Som tidigare nämnts i kapitel 2.2 har vi valt att avgränsa oss till de tre metoderna kompassamtal, dramapedagogik och Non Violent Communication för konflikthantering i grundskolan.

3.2.1 Kompissamtal

Edling (2002) har intresserat sig för metoden kompassamtal. Han skriver att kompassamtalen har sin grund i ett arbete som började på en skola i Helsingborg i mitten av 80-talet, där några pedagoger i år 1-3 började utarbeta en egen metod. Kompissamtalen ger eleverna en modell för att på egen hand lösa konflikter med ord istället för med tystnad eller våld. Efter ett utarbetat system genomförs samtalen regelbundet, vanligen vid ett tillfälle per vecka, och man kan börja redan i förskolan. Eleverna får reda ut sina konflikter tillsammans och de lär sig vara raka, hävda sina gränser, och att bli medvetna om sin egen roll i det sociala samspelet. De får också övning i att klä tankar och känslor i ord, övning i att tala inför publik, att använda ett tydligt kroppsspråk, övning i empati, och i att lyssna. Kompissamtalen kan förbättra klassrumsklimatet, underlätta lärarens jobb och därmed bana väg för ett effektivare skolarbete. Edling menar att kompassamtalet även är ett förebyggande sätt att arbeta mot mobbning. Kompissamtalen står för en moraluppfattning som inte lägger vikt vid skuld och straff, beskriver Edling. Istället betonas det positiva i att ta ansvar för sina handlingar och i att försöka förstå vad dessa har orsakat. Som pedagog måste man dock vara försiktig så att samtalet inte urartar på ett domstolsliknande sätt, skriver Edling vidare. Det måste finnas en positiv och varm stämning så att eleverna känner trygghet, vågar och vill berätta. Pedagogen får inte moralisera över elevernas handlingar, istället är det eleverna som ska formulera vad som är rätt och fel. Det kan vara bra att vara två pedagoger vid tillfället för kompassamtalet då den ena kan vara ledaren och den andre kan sitta vid sidan av och se det hela mer objektivt för att fylla i eller styra in samtalet på rätt bana om det börjar bli anklagande eller görs på fel vis, menar Edling (Edling, 2002).

Johansson och Johansson (2003) skriver att eleven i ett kompassamtal får valmöjligheten att lösa en konfliktsituation eller ej. Detta förhållningssätt bygger på föreställningen om det förnuftiga barnet och dess förmåga att resonera och att göra logiska överväganden och ställningstaganden. Detta, menar Johansson och Johansson, skulle kunna anslutas till de kognitiva teorier om hur barn utvecklar moral, vilka grundar sig i Piagets tankar. Kompissamtalet är till sin struktur kollektivt trots att det är individuella lösningar som betonas, menar Johansson och Johansson. Detta kan bero på den Piagetanska synen på moralutveckling, skriver de. Piaget betraktar moralen som en kognitiv mognad hos den enskilde individen. Kompissamtalet är till sin struktur kollektivt trots att det är individuella lösningar som betonas menar Johansson och Johansson. De menar vidare att detta kan bero på den Piagetanska synen på moralutveckling. Piaget betraktar moralen som en kognitiv mognad hos den enskilde individen och moral är för Piaget främst regler som rör rättvisa, vilka baseras på objektiva bedömningar, enligt Johansson och Johansson (Johansson & Johansson, 2003).

Edling (2002) beskriver att kompassamtalen börjar med att alla elever sätter sig i en ring. Sedan utgår kompassamtalet ifrån följande tre frågor: Är någon elev som under veckan har löst en konflikt på egen hand?, Har du gjort någon kamrat ledsen under veckan? samt Har någon du råkat ut för någon konflikt under veckan? Sättet att tala till varandra är viktigt inom kompassamtalet och det är viktigt att inte värdera eller fördöma den andres handling. Ibland kan eleverna få spela upp en konflikt i ett rollspel vilket ger en tydligare bild av konflikten, beskriver Edling och fortsätter med att det ibland även kan vara nödvändigt att ha enskilda

samtal, efter kompissamtalet. Det kan t.ex. vara om man misstänker att det är någon elev som velat säga något men inte vågat berätta det inför hela gruppen (Edling, 2002).

Johansson och Johansson tar upp frågan om individens integritet i kompissamtalen och de frågar sig hur stor möjlighet barnet får att skapa ett privat utrymme inom kompissamtalens ram. I FN:s barnkonvention, artikel 16 (enligt Johansson & Johansson) beskrivs barns rätt till ett privatliv. Där står det att en lärare aldrig får agera på ett sätt som tvingar barnen till en öppenhet som de inte är beredda till och som de senare kan komma att ångra. Detta menar Johansson och Johansson är en risk med kompissamtalen som bygger på att barn förväntas berätta om sina konflikter. Johansson och Johansson menar att de flesta barn upplever kompissamtalen som mycket positiva men att de är så inne i dess form att de inte inser att de har valmöjligheten att inte berätta. Detta är dock en problematik som lärarna tycks vara medvetna om. I den modell som Edling beskriver för kompissamtal ska läraren inte ta ställning för någon elev eller värdera någon elevs handlingar. Detta, anser Johansson och Johansson, kan vara ett dilemma då lärarna också har ett uppdrag att förmedla och förankra vissa värden till eleverna t.ex. alla människors lika värde, individens integritet och solidaritet med utsatta. Johansson och Johansson menar att det innebär ett stort ansvar för lärare att hantera den komplicerade gruppdynamiken som uppstår vid kompissamtalen, samtidigt som de ska skapa och upprätthålla en lärandemiljö, där de etiska målen också är de som ska gestaltas och förmedlas (Johansson & Johansson, 2003).

3.2.2 Dramapedagogik

Hägglund och Fredin definierar ordet drama från det gammalgrekiska ordet *draó* som betyder "att handla". De skriver vidare att drama förekommer inom teater, vardagsliv och inom pedagogik (Hägglund & Fredin, 2004). I vår rapport väljer vi att fokusera på den tredje betydelsen av ordet drama, nämligen pedagogiskt drama.

Grünbaum och Lepp har deltagit i ett internationellt projekt som syftar till att kartlägga hur tonåringar kan lära sig mer om konflikter genom dramapedagogik (Grünbaum & Lepp, 2005). Vi har valt att inrikta oss på hur pedagoger ser på konflikter och dramapedagogik men kan ändå använda en del tankar som projektet lyfter fram.

Grünbaum och Lepp (2005) menar att både dramapedagogik och konflikthantering handlar om en studie av hur konflikter byggs upp och eventuellt kan lösas. Båda områdena ägnar sig åt rollförväntningar, rolluppfyllelse och rollförändringar, menar de. De skriver vidare att dramapedagogik och konflikthantering har vuxit ur samma humanistiska grund och att frivillighet ses som grundläggande för båda områdena. Frivillighet och samarbete ses som basen för kunskapsutveckling och ökad förståelse. Gemensamt för dramapedagogik och konflikthantering är också antagandet om att varje människa innehar en stor kapacitet och ledarens uppgift är att skapa ett tryggt utrymme för deltagarna att utveckla sin fulla kompetens. Både dramapedagogiken och konflikthanteringen är mer fokuserade på processen än slutresultatet, menar Grünbaum och Lepp. De skriver vidare att förmågan att kunna leva sig in i andra människors situation är nödvändig inom dramapedagogiken och grunden för lärandeprocesser. Det som skiljer dramapedagogiken från konflikthanteringen är att dramapedagogiken behandlar fiktiva händelser, skriver Grünbaum och Lepp vidare. Situationerna kan visserligen ha sin grund i verkliga upplevelser men den generaliseras för att ge möjligheten för deltagarna att distansera sig och att lära sig om konflikter i allmänhet. Inom dramapedagogiken är ord som självtillit, empati, kommunikation och samarbete nyckelbegrepp och att deltagarna i dramapedagogik får en förmåga att se både eget och andras

handlande i konflikter genom att träna sig i inlevelse i olika roller och situationer, menar Grünbaum och Lepp. De skriver vidare att dramapedagoger använder drama och andra estetiska uttrycksformer som en lustfylld kunskapsväg för att få deltagarna att utveckla sina känslomässiga och sociala möjligheter (Grünbaum & Lepp, 2005).

Hägglund och Fredin (2004) beskriver att pedagogiskt drama är en metod som används mycket i skol- och förskoleverksamhet. De menar att huvudsyftet med pedagogiskt drama är att plocka fram och utveckla barnens leklyst. Leken är en mycket betydelsefull del av barnens liv och utveckling, skriver Hägglund och Fredin vidare. De menar också att det är viktigt att arbeta med olika former av improvisationsövningar för att eleverna ska lära känna sitt naturliga dramaspråk, vilket Hägglund och Fredin anser att eleverna har (Hägglund & Fredin, 2004).

Grünbaum och Lepp (2005) menar att det inom dramapedagogik ryms en mängd metoder och tekniker som kan inordnas i olika perspektiv. Sternudd (2000) talar om fyra olika dramapedagogiska perspektiv; nämligen konstpedagogiskt, personlighetsutvecklande, holistiskt - lärande och kritiskt frigörande. (Sternudd, 2000).

Sternudd skriver att det konstpedagogiska perspektivet inriktar sig på barns och ungdomars kreativitet, uttrycksförmåga och samarbete i en konstnärlig process. En självklar delaspekt inom det konstpedagogiska perspektivet är en förståelse för mänskliga relationer och vad som sker i dessa möten. Inom detta perspektiv arbetar man mycket med teaterformen och man använder sig av övningar, improvisationer, rollspel och forumspel som hjälptekniker, menar Sternudd. (Sternudd, 2000).

Inom dramapedagogik med personlighetsutvecklande inriktning ligger fokus på att utveckla gruppen och individerna, menar Sternudd. Hon skriver vidare att det centrala är att varje individ ska kunna utveckla sina resurser så att hon kan vara aktivt delaktig i den demokratiska och samhällseliga processen. Inom detta perspektiv används olika rollspelsformer och dramatiseringar och andra tekniker (Sternudd, 2000).

Det holistiskt – lärande perspektivet handlar om universella och existentiella frågor och bygger på Vygotskijs teori om fantasins betydelse och pedagogens aktiva roll för att stimulera elevernas lärande, menar Sternudd. Hon skriver vidare att det holistiskt – lärande perspektivet har Piaget's teori om den kognitiva utvecklingen, från det konkreta till det abstrakta, som en viktig hörnsten. Inom detta perspektiv agerar deltagarna under pedagogens överblick. Det kritiskt frigörande perspektivet fokuserar på att uppmärksamma och förändra maktförhållanden och samhället. Detta perspektiv utgår ifrån deltagarnas livserfarenheter och Sternudd menar att forumteater, rollspel och värderingsövningar är vanliga hjälptekniker då deltagarna ska lära sig hur de kan påverka sin situation (Sternudd, 2000).

3.2.2.1 Forumspel

Katrin Byréus har utvecklat metoden forumspel för att deltagarna ska bli medvetna om sin möjlighet att påverka sitt liv och samhället och inte bli offer för gruppträck och dålig självkänsla. Metoden är ursprungligen skapad av Augusto Boal, men eftersom hans böcker inte längre finns att tillgå utgår vi ifrån Katrin Byréus litteratur. Forumsteaterns mål är att förvandla åskådaren från att vara en passiv åskådare till en huvudperson i dramat och ge deltagarna möjlighet att träna sig inför verkligheten och framtiden. Forumteatern används vidare för att bryta inre och yttre förtryck. Forumspelet tar upp, ett för gruppen, aktuellt problem och pågår i 5 till 10 minuter. Den förtryckte eller den som blir utsatt för förtryck i

dramat är sedan utbytbar när dramat spelas upp igen. Åskådarna får gå in och stoppa dramat och sen prova att bryta förtrycket (Byréus, 2001).

3.2.2.2 Värderingsövningar

På 70-talet introducerade John Steinberg värderingsövningar i Sverige. Han menar att värderingsövningar är ett strukturerat sätt att inleda samtal i frågor som saknar givna svar t.ex. om hälsa, moral, livsstil och miljöfrågor. I värderingsövningarna får deltagarna möjlighet att öva sig i att ta ställning i olika frågor, att tänka efter, att träna sig i att uttrycka sina åsikter, att motivera sina ståndpunkter, att träna sig i att lyssna på andra samt att reflektera och bearbeta attityder (Byréus, 2001).

3.2.3 Non Violent Communication

Non Violent Communication (NVC) utvecklades under 1960-talet av den amerikanske psykologen Marshall B. Rosenberg. Det sätt att tala på som Rosenberg förespråkar kallar han för Non Violent Communication dvs. ickevåldskommunikation, direkt översatt till svenska. I Sverige används oftast begreppet giraffspråk för att beskriva NVC. Motsatsen till giraffspråk blir då vargspråk. Giraffspråket har fått sitt namn just för att giraffen med sin långa hals kan symbolisera överblick av situationen och därför att den har ett stort hjärta som får symbolisera de varma känslorna (Rosenberg, 2001). Vi väljer att använda Rosenbergs definition, Non Violent Communication (NVC) då den verkar vara vedertagen även i Sverige.

Rosenbergs grundtanke med NVC är att sprida empati bland människor så att alla får så många av sina behov som möjligt uppfyllda. En inspirationskälla till Rosenbergs arbete är den humanistiska psykologin som betonar varje människas egen upplevelse av sina känslor och tankar och dennes möjlighet att förverkliga sina inre potentialer. Människan betraktas också som i grunden god men att yttre omständigheter kan göra att hon handlar annorlunda. (Rosenberg, 2001; Karlsson, 2001).

NVC kan sägas vara både ett förhållningssätt och en kommunikationsmodell. NVC fungerar som ett förhållningssätt i en pedagogs vardagliga arbete vilket stöder pedagogen till att tänka, uttrycka sig och lyssna på ett sätt som inspirerar till medkänsla och kontakt. NVC utvecklar människors empatiska förmåga och värderingar och den stöder personligt ansvar och öppet samarbete.

NVC fungerar som en kommunikationsmodell då en konfliktsituation har uppstått. Som kommunikationsmodell är NVC uppbyggd i fyra delar och den baseras på ärlighet och empati. För att modellen ska fungera förutsätts att en person uttrycker sig ärligt i en tvistsituation och vill skapa kontakt för att i ett slutskede nå att en lösning. Här följer en beskrivning av de fyra stegen:

- **OBSERVATION**
Att observera en situation och skilja fakta från tolkningar, värderingar och bedömningar.
- **KÄNSLA**
Att skilja känslor från tankar. Att se vilka känslor som är inblandade i konflikten.
- **BEHOV**

Att skilja behov från konkret önskan om handling. Att ta reda på vilka behov som ligger bakom ägerandet.

- FÖRFRÅGAN OM HANDLING

Att skilja önskan om handling från krav. Att ta reda på vilken handling som krävs för att personen ska må bättre/konflikten ska lösas.

I en konfliktsituation tänker en NVC - pedagog att det är viktigt att gå bakom det som sägs och försöka se vad som finns bakom försvaret utan att döma utifrån ett rätt och feltänkande. Att visa empati på detta vis betyder inte att man är överens eller att någon behöver ge upp sin ståndpunkt men man visar att man förstått och att man bryr sig om vad den andre tycker är viktigt. Detta öppnar för att bådas behov ska bli tillgodosedda i situationen (Rosenberg, 2001).

Weirsøe (2004) har upplevt att NVC utgör en stark utmaning för många pedagogers professionella självuppfattning. Detta därför att invanda sätt att kommunicera och uppfatta situationer blir ifrågasatta. Hon skriver att ett professionellt förhållningssätt krävs, eftersom pedagogen måste ifrågasätta invanda mönster (Weirsøe, 2004).

4. METOD

I följande kapitel redogör vi för hur vi valt metod och intervjupersoner till vår studie samt hur vi samlat in våra data. Vi tar också upp hur vår studie har genomförts och hur vi har bearbetat de data vi samlat in. Vi avslutar kapitlet med att redogöra för vad vi gjort för att stärka studiens tillförlitlighet samt vilka etiska överväganden vi gjort.

4.1 Val av metod

Stukát (2005) skriver att det finns två sätt att kategorisera pedagogiska studier nämligen i kvantitativ och kvalitativ forskning. I den kvantitativa inriktningen har empiriskt kvantifierbara och objektiva mätningar en central roll. Här samlar forskaren in ett stort antal fakta och analyserar dem för att kunna finna mönster och generaliseringar, menar Stukát. Vidare skriver han att resultaten av en kvantitativ studie ska kunna generaliseras och gälla fler än dem man undersökt. I kvantitativa studier använder man metoder som är objektiva och kvantifierade, till exempel standardiserade test och strukturerade enkäter. Stukát skriver vidare att kvantitativa studier ger breda och generella resultat men dessa studier har svårigheter att bli djupa (Stukát, 2005).

Stukát beskriver det kvalitativa synsättet som ett synsätt som växt fram ur de humanistiska vetenskaperna. Tonvikten i det kvalitativa synsättet är holistiskt information dvs. att helheten är viktigare än de enskilda delarna, menar Stukát. Han skriver vidare att huvuduppgiften för det kvalitativa synsättet är att tolka och förstå de resultat som kommer fram i studien, inte att generalisera, förklara och förutsäga (Stukát, 2005).

För att kunna besvara våra frågeställningar och få djup i vår undersökning har vi valt att använda oss av kvalitativa intervjuer. Vi vill utveckla en förståelse för hur en pedagog kan tänka kring valet av metoder för konflikthantering. Denna typ av intervju innebär att de personer som tar del av intervjun har en möjlighet att få en förståelse för respondenternas förhållningssätt, menar Stukát. Stukát skriver vidare att den kvalitativa intervjun syftar till att samla data för att möjliggöra sambandsstudier samt att den lämpar sig väl då antalet intervjuer är få. (Stukát, 2005).

4.2 Urval

Vår undersökning baseras på fem intervjuer med yrkesverksamma pedagoger som alla valt att arbeta med antingen kommissamtal, dramapedagogik eller Non Violent Communication som metod för konflikthantering i grundskolan. Urvalet av de respondenter som deltagit i undersökningen har skett utifrån att de arbetar med någon av oss utvalda konflikthanteringsmetoder och även enligt tillgänglighetsprincipen.

Pedagogernas etniska bakgrund har inte påverkat vårt urval men vi har försökt att sprida respondenter utifrån ålder, kön, typ av område och utbildning. Johansson och Svedner (2001) skriver att det vid en kvalitativ undersökning är önskvärt om respondenterna har så varierande bakgrundsfaktorer som möjligt. ”När man väljer intervjupersoner är det lämpligt att ta med

personer med olika erfarenhetsbakgrund, eftersom det ökar chansen för att finna de viktigaste uppfattningarna och varianterna av dem.” (Johansson & Svedner, 2001, s. 42).

Det visade sig svårt att hitta pedagoger som arbetade med Non Violent Communication (NVC). Vår ambition var att intervjua två pedagoger som arbetade med respektive metod, men efter att ha kontaktat ett stort antal pedagoger fick vi ge upp vår vision. Vi fick endast en skola att ställa upp på en intervju om NVC och vi valde att inte intervjua fler än en pedagog ur samma arbetslag eftersom det i en kvalitativ undersökning är önskvärt om respondenterna har så varierande bakgrund som möjligt, enligt Johansson och Svedner (2001).

Vi genomförde alltså intervjuer med fem pedagoger, två av dem arbetade med metoden kompissamtal, två med dramapedagogik och en med Non Violent Communication. Alla fem pedagogerna arbetade i grundskolan.

4.3 Datainsamlingsmetod

Innan vi genomförde våra intervjuer läste vi in oss på de olika metoderna för konflikthantering, för att på ett bättre sätt kunna förstå respondenternas svar.

Vi diskuterade intervjufrågorna med vår handledare, innan vi genomförde en pilotintervju med en annan lärarstudent. Frågorna som ställdes vid pilotintervjun diskuterades och vissa omformuleringar gjordes innan de slutgiltiga intervjufrågorna valdes ut.

För att få reda på hur pedagogerna tänker kring konflikter och hur de använder metoderna i grundskolan frågade vi bland annat vad de ansåg vara en konflikt, vilka konflikthanteringsmetoder de känner till, vilka konflikter de har i sin grupp, vad det kan bero på och hur de hanterar konflikterna. Vidare var vi intresserade av att veta varför de använder just den aktuella metoden, för- och nackdelar med metoden, hur länge de arbetat med den och på vems initiativ arbetet startade. Vi gick vidare och diskuterade utbildning kring konflikthantering och om det är viktigt för en pedagog att vara kunnig inom konflikthantering. För att se alla frågor vi ställde under intervjuerna, se bilaga 11.1. Vi anser att dessa frågor är relevanta för vår studie, vår yrkesprofession samt att frågorna skapar en diskussion kring vårt syfte att belysa hur pedagoger använder konflikthanteringsmetoderna Non Violent Communication, dramapedagogik och kompissamtal i de vardagliga konfliktsituationerna i grundskolan.

När vi formulerade intervjufrågorna utgick vi ifrån studiens frågeställningar. Vi valde att ställa frågorna utifrån frågeformuläret men vi var ändå lyhörda och ställde följdfrågor under intervjuerna för att kunna kartlägga hur pedagogen tänker kring en viss konflikthanteringsmetod. Under intervjuerna diskuterade vi även konflikter och metoder för konflikthantering utifrån konfliktpyramiden (se bilaga 11.2), i syfte att ta reda på vilken nivå pedagogerna arbetar på och var i pyramiden gruppernas konflikter ligger. Vi ville se om de väljer metod för konflikthantering efter vilka konflikter de har i gruppen.

4.4 Genomförande

Vi började vår undersökning med att söka information, litteratur och forskningsresultat på Göteborgs Universitetsbibliotek, på Internet och på Stadsbiblioteket. Vi valde litteratur utifrån om litteraturen verkade relevant, tongivande och aktuell samt utifrån vem författaren till boken är. Vi valde i första hand primärkällor men om primärkällor ej fanns att tillgå använde vi oss av sekundärkällor. Internet-källorna har vi granskat noga och endast använt oss av om det tillför något nytt som vi inte kunnat finna inom litteraturen. Utifrån litteratur, forskning, information från Internet samt erfarenheter från vår verksamhetsförlagda del av utbildningen valde vi ut tre metoder för konflikthantering i grundskolan.

Vi letade främst efter respondenter på Internet. När vi hittat pedagoger som arbetar med de metoder vi eftersökte, kontaktade vi berörda pedagoger via telefon och e-post. Vi presenterade oss och förklarade kort varför och hur vi önskade intervjua dem. Före intervjun e-postade vi intervjufrågorna till respondenterna för att de skulle kunna förbereda sig i god tid. Vi informerade respondenterna att intervjuerna skulle ingå som underlag i vårt examensarbete och därmed skulle bli offentliga. Vidare informerades de även om att intervjuerna skulle spelas in på band och att intervjuerna skulle avidentifieras.

De fem intervjuerna genomfördes med respondenterna en och en i en lugn miljö, känd för respondenten. Tre av fem intervjuer ägde rum under ordinarie arbetstid på de skolor där berörda pedagoger arbetar, två pedagoger intervjuades utanför skolan och utanför ordinarie arbetstid av respondenternas personliga skäl. Vi valde att endast ha en intervjuare närvarande vid intervjun eftersom det kändes som en mer naturlig samtalsituation. Stukat skriver att respondenten kan uppleva det som att den befinner sig i någon form av underläge om denne intervjuas av två personer. Intervjuerna spelades in på band för att inte gå miste om viktig information men också för att vi skulle kunna vara helt fokuserade och intresserade under pågående intervju. Genom att spela in intervjun på band kan analyser och tolkningar av intervjun bearbetas på ett mer tillförlitligt sätt, menar Stukat (Stukat, 2005).

Efter att alla intervjuer genomförts hade vi cirka 230 minuter intervjumaterial på band. All data transkriberades. Stukat (2005) menar att syftet med att transkribera intervjuerna är att man får en helhetsbild av varje pedagog och att ett transkriberat material är lättare att analysera. Han menar vidare att ytterligare en aspekt av att transkribera intervjuerna är att man minimerar risken att välja ur data ur sitt sammanhang och därigenom inte tolka intervjun rättvist (Stukat, 2005). Totalt har vi 56 sidor transkriberat material.

Utifrån transkriptionerna har vi analyserat pedagogernas svar på frågor, kommentarer och berättelser genom att markera väsentliga delar. Vi fokuserar främst på de delar av intervjun som svarar på vår studies huvudsakliga frågeställningar men tar även med andra intressanta aspekter som kommit fram under intervjuerna.

4.5 Bearbetning av data

Enligt Stukat finns det inga fasta regler för hur data ska analyseras och struktureras inom den kvalitativa arbetsgången. Stukat skriver att data som framkommer av en kvalitativ studie bearbetas genom olika former av kvalitativ analys där forskarens ”förståelse” spelar stor roll och ses som en tillgång för tolkningen (Stukat, 2005).

Databearbetningen inleddes genom att intervjumaterialet transkriberades och skrevs ut. Transkriptionerna lästes igenom gemensamt flera gånger och uttalanden som var av intresse för analys ströks under. Varje intervju sammanfattades i en löpande text. Efter att vi fått en överblick av de enskilda uppfattningarna började sökandet efter mönster, likheter och skillnader i sammanfattningarna. Vi bearbetade sammanfattningarna utifrån studiens huvudsakliga syfte och frågeställningar samt utifrån konfliktpyramiden som en arbetsmodell. Vi jämförde även sammanfattningarna utifrån Carlgren och Martons samt Colnerud och Granströms tankar kring professionalism samt Vygotskij teorier om lärande i ett socialt samspel.

4.6 Reliabilitet /validitet

Reliabilitet betyder, enligt Johansson och Svedner, noggrannhet vid mätning. De förklarar vidare att det innebär de särskilda åtgärder man vidtagit för att få ett mått på undersökningens tillförlitlighet (Johansson & Svedner, 2004). För att få en så hög reliabilitet som möjligt valde vi att tolka alla resultat först enskilt och sedan gemensamt. Vi skickade intervjufrågorna till respondenterna i god tid före intervjuerna så att de hade tid att förbereda sig inför intervjun. Det visade sig också att flera av de intervjuade hade goda kunskaper på området konflikthantering och hade reflekterat över sin verksamhet.

Undersökningens reliabilitet, dvs. mätningens tillförlitlighet, menar Stukát är osäker när det gäller kvalitativa studier. Han menar bland annat att det låga antalet undersökningsspersoner begränsar möjligheterna till generalisering av resultatet (Stukát, 2005). Reliabiliteten på vår studie hade varit högre om vi hade kunnat jämföra våra resultat med tidigare forskning på området, vilket varit svårt då vi inte kunnat tillgå sådana forskningsresultat.

Stukát definierar begreppet validitet som ett mått på hur bra man mäter det man avser att mäta i sin studie (Stukát, 2005). För att formulera intervjufrågorna på ett så tydligt sätt som möjligt diskuterade vi först intervjufrågorna med vår handledare. Vi valde sedan att genomföra en pilotintervju för att se om frågorna ger de svar vi förväntat oss. Vi intervjuade respondenterna i en avslappnad, och för respondenterna, känd miljö för att de skulle känna sig avspända. Vi gav dem god tid att svara på våra frågor och vi lät dem tala fritt och till punkt.

4.7 Etiska överväganden

För att skydda våra respondenter valde vi att aidentifiera våra transkriptioner och sammanfattningar av respondenternas intervjuer. Detta gjorde vi för att ingen ska kunna identifiera intervjupersonerna. När vi ringde respondenterna informerade vi om syftet med vår intervju och att intervjun skulle ta max en timma i anspråk. Vidare informerade vi respondenterna om att intervjun var frivillig och att den skulle användas som en del i vårt examensarbete. Vidare informerade vi att de kunde avbryta intervjun när de ville och att vi skulle spela in intervjun på band. Före intervjun e-postade vi frågorna till respondenterna så att de i lugn och ro kunde förbereda sig.

5. RESULTAT

I denna del presenterar vi resultaten av de intervjuer vi gjort i form av fem kortare sammanfattningar, en för vardera pedagog (för en mer heltäckande beskrivning se bilaga 11.3-11.7). Först presenteras det två pedagoger som arbetar med kompissamtal, sen följer två pedagoger som arbetar med dramapedagogik och till sist presenteras pedagogen som arbetar med Non Violent Communication. Tanken är att ge en bild av de olika pedagogerna och deras arbete kring konflikthantering.

5.1. Kompissamtal

5.1.1 Sammanfattning av pedagog A:s intervju

Man, mellan 40 och 50 år, utbildad grundskollärare 1-7.

Pedagog A anser att en konflikt är en typ av låsning mellan olika sidor. De inblandade i konflikten har antingen viljan att försöka lösa situationen eller så försöker de förtränga den. ”En konflikt det är en möjlighet, det är en chans att utvecklas”, menar han vidare. Pedagog A beskriver att han i sin klass för tillfället mest har konflikter mellan tjejer och killar och att konflikterna består mest av tjafs. Andra konflikter han beskriver är konflikter kring språket och konflikter som uppstår av otrygga hemförhållanden. För att hantera konflikterna använder sig pedagog A av metoden kompissamtal, där eleverna i första hand uppmuntras att lösa konflikterna på egen hand, men han använder också en metod som kallas för KAOS. Kompissamtalen ger en vana i att konfrontera konflikterna i stället för att bära dem inom sig, vilket leder till att man mår dåligt, menar pedagog A. Vid kompissamtalet får eleverna regelbundet möjlighet till att ta upp och att lösa konflikter. Pedagog A varierar ibland kompissamtalet med t.ex. rollspel och forumteater. Han menar att kompissamtalet ibland kan bli tjatigt om man arbetat med det i flera år i en klass. Pedagog A anser att han arbetar på de två nedersta nivåerna i konfliktpyramiden. Arbetet med kompissamtalen började pedagog A på eget initiativ då han berättar att han såg en informationslapp på en anslagstavla och blev intresserad. Pedagog A har gått en fortbildningskurs i konflikthantering som ingick i ett EU-projekt, men har inte genomgått någon kurs i metoden kompissamtal. Han anser att det är viktigt att vara duktig i konflikthantering, som pedagog. Han menar att det är viktigt att kunna analysera konflikten, han säger: ”Det är viktigt att kunna kartlägga konflikten, vad är det som det handlar om, vad är det som ligger i grunden, vilka rädslor finns hos de inblandade, vad förlorar dom och vad vinner dom på detta? Så man ska gå på syftet till konflikten, vad det handlar om? När två slåss om något så är det inte just det som det handlar om utan något djupare, något helt annat.”

5.1.2 Sammanfattning av pedagog B:s intervju

Kvinna, cirka 60 år, utbildad enligt småskolläraryrket

Pedagog B anser att konflikter kan vara allt från minsta småtjafs till riktiga slagsmål. Alla konflikter kan leda till mobbning, menar hon och säger vidare att en konflikt även när någon blir utfrysad. Pedagog B säger vidare att människor inte möts på samma nivå när konflikter uppstår. En konflikt kan t.ex. betyda att det är någon som vill skapa hierarki eller att man har olika åsikter, menar hon. Pedagog B beskriver att konflikterna i hennes klass mest består av småtjafs. Hon beskriver också att det förekommer konflikter kring att elever inte följer regler

på skolan och att utfrysning också förekommer. När det förekommer mer långvariga konflikter på skolan, menar pedagog B, att det oftast är något djupare som ligger till grund för konflikten t.ex. olika etniska synpunkter, osämja bland föräldrar samt att ett barn inte mår bra av någon anledning. De konflikter som uppstår, hanterar pedagog B, genom kompassamtal eller genom att uppmuntra de inblandade eleverna att själva försöka lösa sin konflikt, går inte det så får pedagogen själv gripa in som medlare. Pedagog B berättar att man kan arbeta med kompassamtal, för att ge eleverna ett tillfälle då de får göra sig av med sina konflikter. Kompassamtalen ger också trygghet, lugn och gemenskap i klassen, menar pedagog B. Ibland, beroende på vad det är för konflikter, används rollspel i kompassamtalet och ibland kräver konflikten att pedagog B delar upp klassen i mindre grupper. Hon kombinerar oftast kompassamtalen med uppgifter som ger övning i att känna självförtroende och empati. Kompassamtalen placerar hon in på de två nedersta nivåerna i konfliktpyramiden och alla pedagoger på skolan arbetar med metoden kompassamtal. Den enda utbildning pedagog B genomgått är den som en kollega håller på skolan, men hon skulle gärna vilja ha ytterligare utbildning. Pedagog B anser att det är mycket viktigt att som pedagog vara kompetent kring konflikthantering. Hanterar man inte konflikterna på rätt sätt kan det leda till något mycket större än vad som är nödvändigt, säger pedagog B. Hon menar att en kompetent pedagog kan skapa en trevlig arbetsmiljö där eleverna kan känna sig trygga.

5.2 Dramapedagogik

5.2.1 Sammanfattning av pedagog C:s intervju

Kvinna, mellan 30 och 40 år, utbildad förskollärare som har läst 60 poäng dramapedagogik och har en fil.kand. i dramapedagogik.

En konflikt, beskriver pedagog C, som ett tillfälle då två eller flera personer hamnar i en situation där de inte kan hitta kommunikationen mellan varandra. Pedagog C berättar att en konflikt kan betyda både gott och ont och hur den uppfattas beror helt på hur pedagogen hanterar den. En ohanterad konflikt kan sprida jättejobbiga grejer, som pedagog C uttrycker det. Hon menar vidare att en ohanterad konflikt kan leda till en låsning i en grupp. Däremot om pedagogen lyckas i konflikten, så kan konflikten berika gruppen. Pedagog C beskriver de vanligaste konflikterna i hennes grupper som konflikter gällande att inte alla elever får vara med, exkludering samt konflikter som rör relationen mellan tjejer och killar. I konfliktsituationer använder pedagog C oftast dramapedagogik men hon berättar att hon ofta väljer att föra ett samtal, om konfliktsituationen, med eleverna. Hon beskriver att hon ibland känner att hon inte kan använda drama i alla konfliktsituationer och att det handlar om att man som pedagog ska kunna känna in situationen. Hon beskriver också att hon ibland inspireras av konflikter hon sett på raster som hon sedan tar in i sin undervisning i dramapedagogik. En fördel med dramapedagogiken att *alla* människor har nytta av dramapedagogiken och den ger möjlighet att nå *alla* elever, menar pedagog C och säger vidare att hon arbetar på den lägsta nivån i konfliktpyramiden. Hon beskriver även att hon ibland drar sig uppåt i pyramiden t.ex. när eleverna kommer och ber om hjälp med en konflikt.

Rektorn valde att anställa pedagog C på 60 % som dramapedagog för två år sedan och hon är ensam dramapedagog på skolan. Pedagog C har läst 60 poäng dramapedagogik samt en utbildning i forumspel. Pedagog C säger att hon en dag kommer vilja ha mer utbildning inom konflikthantering. Hon säger vidare att en utbildning inte gör en bra pedagog utan det viktigaste är att man som pedagog reflekterar över det man gör och provar nya saker. Pedagog C tycker att det är viktigt att vara en kunnig konfliktlösare som pedagog. ”Barn har ju ännu

inte lärt sig metoderna. Det är ju vi som ska lära dom metoder för att hantera. Alltså hur ska dom kunna kommunicera bra med varandra om inte jag stöttar dom i det?" Pedagog C påpekar att det viktigaste i en konfliktsituation inte är vilken metod man använder utan hur kompetent pedagogen är. En pedagog som inte är kompetent kan låsa situationen, menar pedagog C. "Så jag känner ju *mig* mer som ett redskap än, än vad jag egentligen gör drama." Pedagog C menar också att det är otroligt viktigt för en pedagog att hålla ett öppet klimat i klassrummet.

5.2.2 Sammanfattning av pedagog D:s intervju

Kvinna, mellan 25 och 35 år, utbildad till teaterpedagog.

En konflikt beskriver pedagog D på följande sätt: "För mig är det en oenighet och att man inte kan, att det inte går att komma överens. Oenighet, motstridighet". De konflikter som pedagog D stöter på i sina grupper är oftast konflikter som uppstår i de inbördes relationerna mellan eleverna t.ex. att eleverna inte vill vara med varandra. Sådana konflikter hanterar hon genom att vara tydlig från början med att alla måste kunna vara med alla. Ibland agerar hon också som en medlande tredje part och ibland erbjuder hon eleverna olika lösningsalternativ. "Jag tycker över huvud taget inte att det handlar om att läraren ska lösa konflikterna åt eleverna utan det handlar om att ge forum för eleverna att lösa konflikten själva" säger pedagog D. Förutom dramapedagogiken, som konflikthanteringsmetod, känner pedagog D till andra metoder som kompisamtal, medling och forumteater. Pedagog D varierar dramapedagogiken genom att ha olika avancerade övningar beroende på vad det är för grupp hon undervisar i. Pedagog D menar att fördelarna med dramapedagogiken är att eleverna får stärka den egna självkänslan, bli mer lyhörda för sina klasskamrater och deras behov samt att kunna uttrycka sina egna känslor. I konfliktpyramiden, anser pedagog D, att hon arbetar mest på den lägsta, förebyggande, nivån. Ibland hamnar arbetet även på den andra nivån. Pedagog D har kollegor på kulturskolan som arbetar på liknande sätt som hon själv gör. Pedagog D har läst 40 poäng konflikthantering på universitetet. Vidare har hon läst några kortare kurser inom konflikthantering. Pedagog D tror inte att hon hade kunnat göra samma arbete utan kunskaper i konflikthantering. Hon beskriver det som att konflikten kan hindra lärandet: "Om du är i konflikt med någon så överskuggar det allt annat. /.../ Och om du är barn så förväntas du gå i skolan och lära dig matte, hur ska du göra det om det är överskuggat av konflikter du har med andra elever på rasten eller konflikten som du har med läraren eller så." Om man inte tar tag i konflikten, menar pedagog D, att eleverna kan må dåligt och att det kan leda till fler mobbningsfall på skolan.

5.3 Non Violent Communication

5.3.1 Sammanfattning av pedagog E:s intervju

Man, mellan 35-45 år, utbildad fritidspedagog.

Pedagog E beskriver en konflikt: "För mig handlar det alltid om att det finns ett ouppfyllt behov som skapar negativa konsekvenser, om någon behöver någonting och inte får detta, kan en känsla av missnöjsamhet uppstå, antingen inom personen eller gentemot någon annan". Pedagog E menar också att det svåra är att vi som människor inte är vana vid att ta reda på det ouppfyllda behovet i konflikten, utan att vi är mer vana vid att angripa den andre. Han menar vidare att många konflikter därför beror på missförstånd eftersom vi inte berättar vad det är vi egentligen behöver. Förutom Non Violent Communication (NVC) som en metod för konflikthantering känner pedagog E till ett material som kallas för SET (social emotionell

träning), kompassamtal och dramapedagogik. De konflikter som pedagog E har i sin grupp är mestadels småkonflikter, eller exkluderande konflikter. För att hantera konflikterna använder han NVC:s 4-stegsmetod och ibland delas klassen upp i mindre grupper samt av rollspel. Pedagog E menar att NVC gör att man inte påverkas känslomässigt eller handlar slumpmässigt. Han säger vidare att NVC är mer som ett förhållningssätt än en metod. En fördel med NVC, anser pedagog E, är att den utgår ifrån att ingen har rätt eller fel. En annan fördel med metoden är att man jobbar med att ta reda på vem som har störst behov i gruppen. En nackdel med metoden, menar pedagog E vidare, är att den tar lång tid att bemästra. Det är också ett tidskrävande arbete att lägga upp lektioner och planera rollspel som eleverna kan hänga med i. Pedagog E anser att NVC hamnar på den lägsta nivån i konfliktpyramiden. Lärarna på skolan började arbeta med NVC på eget initiativ. Pedagog E menar att det är svårt att diskutera tankar kring metoden med andra pedagoger på skolan som inte arbetar med metoden eftersom de inte tänker på samma sätt. Ska arbetet med NVC drivas framåt på skolan behöver han fler kollegor att arbeta tillsammans med. Pedagog E har fått sin utbildning i NVC genom ett projekt som kallades "På egna ben" och utöver detta har han genomgått en utbildning i SET. Pedagog E är övertygad om att han inte kunde ha gjort samma arbete utan utbildning. Pedagog E anser att det är mycket viktigt att som pedagog vara kunnig kring konflikthantering, annars kan man lätt förvärra situationen.

6. ANALYS

I denna del av rapporten knyter vi samman de resultat vi fått fram genom intervjuer, med teoribakgrund och egna erfarenheter. Vi analyserar vidare våra resultat utefter studiens huvudsakliga syfte och frågeställningar.

6.1 Varför väljer en pedagog att arbeta med en viss metod för konflikthantering?

6.1.1 Begreppet konflikt

Utifrån vår litteraturstudie antog vi att innebörden i konfliktbegreppet har betydelse för varför en pedagog väljer en viss metod för konflikthantering. Pedagogerna svarar att en konflikt är; en typ av låsning, allt från minsta småtjafs till riktiga slagsmål, utfrysning, ett sätt att skapa hierarki, olika åsikter, en situation där två människor inte kan mötas på samma nivå dvs. att de inte kan kommunicera med varandra, en oenighet samt en motstridighet.

Pedagog C berättar att en konflikt kan betyda både gott och ont beroende på hur pedagogen hanterar den. Pedagog E, som arbetar med Non Violent Communication (NVC), beskriver att han inte bara ser en konflikt som bråk mellan två parter utan att en konflikt även kan finnas inom en människa:

”För mig handlar det alltid om att det finns ett ouppfyllt behov som skapar negativa konsekvenser, om någon behöver någonting och inte får detta, kan en känsla av missnöjsamhet uppstå, antingen inom personen eller gentemot någon annan.” (pedagog E).

Pedagog E menar också att det svåra, i en konfliktsituation, är att vi som människor inte är vana vid att ta reda på det ouppfyllda behovet. Han menar att vi är mer vana vid att angripa den andre parten. Pedagog E säger vidare att många konflikter därför beror på missförstånd, eftersom vi inte berättar vad det är vi egentligen behöver. Pedagog E:s uttalande om att en konflikt uppkommer då det finns ett ouppfyllt behov stämmer väl överens med NVC:s och Rosenbergs (2001) grundtankar om behovsuppfyllelse. Även Fischer (Grünbaum & Lepp, 2005) menar att en konflikt kan uppstå när två eller flera parter eller grupper uppfattar sig ha olika och oförenliga behov. Rosenberg menar vidare att en konflikt är ett tragiskt uttryck för okunskap om hur man tillmötesgår behov. Utifrån dessa tankar anser vi att det är viktigt för oss som pedagoger att ge tid till att se bakom konflikten som uppstått. Utgår vi från att det finns ouppfyllda behov, så måste vi träna oss i att tillmötesgå vilket behov eleven behöver få uppfyllt för att bli nöjd i situationen och vi måste också träna våra elever i att kunna kommunicera i en konfliktsituation.

Ekstam (2004) instämmer då han skriver att konflikter ofta har sin grund i kommunikationsbrister. Enligt Ekstam blir det centralt att tänka på *hur* man kommunicerar samt att lära eleverna ett effektivt sätt att göra detta. Weirsøe (2004) skriver att det är viktigt med en kommunikativ kompetens för att kunna hantera konflikter.

6.1.2 Konflikter och lärande

Metoderna kompissamtal, dramapedagogik och Non Violent Communication, utgår alla mer eller mindre från samspelet mellan människor. Ekstam (2004) beskriver att konflikter alltid uppstår i människors samspel med varandra, vilket pedagog C tillstyrker. Beroende på våra tidigare erfarenheter uppfattar vi en och samma situation på olika sätt, menar Ekstam. Vi anser att man kan knyta samman Ekstams och pedagog C:s idéer om konflikter med Vygotskijs teori (Karlsson, 2001) om att man lär i samspel med andra människor för att se en konfliktsituation som en lärandesituation. Det nya paradigmet inom freds forskning ser konflikten som en möjlighet till utveckling istället för att söka syndabockar i en konfliktsituation. Vi instämmer vidare med pedagog A när han säger:

”En konflikt det är en möjlighet, det är en chans att utvecklas” (pedagog A)

Samtidigt som en konfliktsituation kan ses som en lärandesituation är det svårt att fokusera på just lärande i en konfliktsituation. Deutsch (Maltén, 1998) säger bl.a. att konflikter kan hindra andra aktiviteter och pedagog D menar att konflikten kan hindra lärandet:

”Om du är i konflikt med någon så överskuggar det allt annat. /.../ Och om du är barn så förväntas du gå i skolan och lära dig matte, hur ska du göra det om det är överskuggat av konflikter du har med andra elever på rasten eller konflikten som du har med läraren eller så.” (pedagog D)

6.1.3 Eleven löser konflikten själv

Pedagog A, pedagog B och pedagog D har valt en konflikthanteringsmetod som ger möjligheter att uppmuntra alla eleverna till att själva lösa sina konflikter:

”Jag tycker över huvud taget inte att det handlar om att läraren ska lösa konflikterna åt eleverna utan det handlar om att ge forum för eleverna att lösa konflikten själva” (Pedagog D).

Enligt läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, Lpo-94, ska vi som pedagoger utbilda eleverna till ansvarskännande samhällsmedlemmar och därigenom ge den enskilda eleven tillhörighet i en större sociokulturell gemenskap. Att utbilda eleverna och öva dem i att själva kunna lösa sina konflikter, anser vi, är viktigt för att eleverna ska kunna fungera i skolan och i samhället. Carlgren och Marton (2002) menar att vi som pedagoger ska utveckla förståelse, färdigheter, olika förmågor samt förhållningssätt hos eleverna. Det är just detta som Carlgren och Marton anser vara en pedagogs professionella objekt. Vygotskij (Karlsson, 2001) menar vidare att det sociala föregår det individuella dvs. att det som barnen i början bara kan lösa tillsammans med andra, kan de så småningom lösa själva utifrån de sociala erfarenheterna. Utifrån Vygotskijs tankar anser vi att det är viktigt att eleverna får erfara konfliktsituationer i undervisningen så att eleverna sedan kan lösa konflikter på egen hand.

6.1.4 Kompissamtal, dramapedagogik och Non Violent Communication (NVC)

Vi kan se att det finns några väsentliga likheter och skillnader mellan de tre metoderna kompissamtal, dramapedagogik och NVC,.

Kompissamtalet är en handfast metod, med exakta regler för hur det ska gå till, och det kräver regelbundet avsatt tid. I kompissamtalet tar man till skillnad från NVC upp konflikter i efterhand och det handlar alltid om verkliga händelser. Vidare tar man upp individuella problem fast i en kollektiv struktur. Pedagog A menar att kompissamtalen ger en vana i att

konfrontera konflikterna i stället för att bära dem inom sig. Även pedagog B uttrycker sig på liknande sätt.

Dramapedagogiken kräver, i likhet med kompassamtalet, avsatt tid men då det handlar om en hel pedagogik rymmer den ett mycket friare innehåll med mer blandade övningar. I dramapedagogiken inriktar man, i större utsträckning än de andra två metoderna, på att arbeta förebyggande med fiktiva händelser. Inom dramapedagogiken görs ibland även fiktiva händelser av verkliga situationer för att dessa ska kunna generaliseras och att alla i gruppen ska känna sig delaktiga. Detta är ytterligare en skillnad från kompassamtalen som tar upp individuella problem. Pedagog D menar att dramapedagogiken stärker den egna självkänslan, stärker gruppen, utvecklar den egna fantasin och kreativiteten samt att den ger förmågan att använda ytterligare ett språk för att uttrycka sig.

Non Violent Kommunikation (NVC) liknar mer ett förhållningssätt och arbetet sker inte på en speciellt avsatt tid. Då en konflikt uppstår fungerar NVC dock även som en metod och den tillämpas i samma ögonblick som en konflikt uppstår. Pedagog E anser att NVC är en heltäckande metod. Han beskriver också att NVC dels är ett förhållningssätt, då det är ett sätt att se på dina medmänniskor, dels en metod därför att man inte använder NVC automatiskt utan att ha genomgått träning.

Vi ser att pedagog A, pedagog B, och pedagog E uttrycker att de använder sig av inslag i undervisningen som egentligen är typiska för dramapedagogiken. Trots att de valt att arbeta med kompassamtal eller NVC för hantering av konflikter, kompletterar och varierar de sina metoder med hjälp av dramapedagogiska inslag.

6.1.5 För- och nackdelar med metoderna

Vi frågade pedagogerna vilka för- och nackdelar de såg med sin metod och de båda pedagogerna som arbetar med kompassamtal beskriver fördelar med metoden vara att man tar tag i konfliktsituationerna omgående och regelbundet och att eleven vågar berätta för pedagogen om konfliktsituationen. De menar vidare att kompassamtalet bygger upp en trygghet i gruppen och en förståelse för andra elever och andra åsikter i klassen, samt att eleverna får lära sig att lyssna till andra elever i kompassamtalen. En nackdel som framkom var att kompassamtalen riskerar att bli enformigt för eleverna.

Vi upplever att dramapedagogiken har ett mer heltäckande spektra och ett vidare innehåll än de andra två metoderna. Grünbaum och Lepp (2005) samt Sternudd (2000) stöttar oss i dessa tankar då de menar att det ryms en mängd metoder och tekniker inom dramapedagogiken, samt att dramapedagogiken kan inordnas i 4 olika perspektiv. Vi anser att dramapedagogikens breda spektra leder till att den blir användbar och anpassningsbar till olika situationer och olika individer. Detta tillstyrker pedagog C när hon säger att en fördel med dramapedagogiken är att alla människor har nytta av den. Hon beskriver vidare att hon har möjlighet att nå *alla* elever med dramapedagogiken. Pedagog D menar att fördelarna med dramapedagogiken är att eleverna får stärka den egna självkänslan, bli mer lyhörda för sina klasskamrater och deras behov samt att kunna uttrycka sina känslor. Pedagog D menar alltså att dramapedagogiken utvecklar samma förmågor som pedagog A och pedagog B anser att kompassamtalet utvecklar. Detta tycker vi är intressant då dramapedagogiken och kompassamtalen arbetar på helt skilda sätt, men ändå anser sig utveckla exakt samma förmågor i en grupp. Pedagog D menar vidare att en svårighet med dramapedagogiken är att formen ofta blir något ostrukturerad. Hon beskriver vidare en positiv och en negativ aspekt i att man ibland kan riva upp djupare känslor med dramapedagogiken. Detta, anser vi vara en likhet med NVC då det handlar om att ta fram de bakomliggande känslorna i en situation. Att dramapedagogiken har

ett större perspektiv gör att den bygger upp vidare och fler förmågor än t.ex. kompassamtalet men vi tror också att det kan vara just därför det inte är så många pedagoger som arbetar medvetet med dramapedagogik. Det kan kännas för stort att försöka greppa denna pedagogik.

Non Violent Communication beskrivs av pedagog E som ett förhållningssätt hos pedagogen, samt en metod. Detta beskriver pedagog E vara en utmaning för pedagogen att tillägna sig. Att NVC kan ses som ett förhållningssätt tror vi kan vara en anledning till att färre pedagoger väljer att arbeta med NVC. Pedagog E beskriver en fördel med NVC att metoden utgår från att ingen har rätt eller fel. En annan fördel med metoden, menar pedagog E, är att man jobbar med att ta reda på vem som har störst behov i gruppen. Pedagog E anser att en nackdel med metoden är att den tar lång tid att bemästra. Han säger själv att han efter 10 år med NVC ibland får tänka efter. Han menar också att det är ett tidskrävande arbete att lägga upp lektioner och att planera rollspel kring det förebyggande arbetet med NVC.

Vi finner även att det är intressant att alla tre metoder har som mål att utveckla ett gott klassrumsklimat, självförtroende, empati, social kompetens och lyhördhet hos eleverna.

Då vi frågade vilka för- och nackdelar en viss metod hade var det många svar som vi väljer att klassificera som allmänt didaktiska problem, mer än som nackdelar som har med den specifika metoden att göra. Att t.ex. hinna se alla elever i klassrummet, att arbeta med klasser med stor omsättning av elever samt att klasstorleken är för stor för att kunna hantera som ensam pedagog är inte faktorer som specifikt rör en metod, utan den allmänna klassrumssituationen. En av dramapedagogerna beskriver att en nackdel med dramapedagogiken är att det är svårt som pedagog att ha en inkännande förmåga. Detta anser inte vi gäller endast dramapedagogiken utan även de andra metoderna. Att ha en inkännande förmåga har mer med pedagogens personlighet att göra än vilken metod han/hon väljer att arbeta med.

6.2 Hur arbetar pedagoger med metoderna kompassamtal, dramapedagogik och Non Violent Communication (NVC) kring konflikthantering?

6.2.1 Konfliktpyramiden

Vi frågade pedagogerna var de placerade in sin metod i konfliktpyramiden (se bilaga 11.2). Alla pedagoger, förutom pedagogen som arbetar med NVC, placerar in sitt arbete med konflikthantering på den första och den andra nivån i konfliktpyramiden. Pedagog som arbetar med NVC placerar in sitt arbete på den första nivån i konfliktpyramiden men han säger även att metoden NVC är användbar för att hantera en konflikt och då hamnar NVC på den andra nivån.

Pedagogerna säger att de kan använda sina metoder både i förebyggande syfte och i en konfliktsituation. Cohen (1995) menar att arbetet med att skapa ett gott klassrumsklimat hamnar på den första nivån i konfliktpyramiden. Fungerar arbetet på den första nivån uppkommer inga konflikter, menar Cohen. Han skriver vidare att den största delen av de konflikter som uppkommer i en grupp ligger på den andra nivån i pyramiden. Vi tycker att det är intressant att NVC, dramapedagogik och kompassamtal placeras in på den första nivån men sedan drar sig upp till den andra nivån i pyramiden. Vi anser att det är en fördel att metoderna

befinner sig både på den första och på den andra nivån i pyramiden för att det gör metoderna mer användbara i en skolsituation, då de kan fungera både förebyggande och konfliktlösnande. Vi ser att alla de tre metoderna sträcker sig upp på den andra nivån i pyramiden, vilket är ett måste om man ser till Cohens tankar om att de flesta konflikter uppkommer på denna nivå.

6.2.2 Kombination av arbetssätt

Pedagogerna som arbetar med kompassamtal beskriver att de varierar kompassamtalet med andra metoder beroende på vad det är för slags konflikt som ska redas ut. En liten konflikt kan lösas genom ett enskilt samtal medan en större konflikt kräver andra metoder såsom rollspel, forumteater och att gruppen delas upp i mindre grupper. Pedagogerna menar vidare att man måste vara flexibel och ändra formen för kompassamtalet efter konflikten. Pedagog C beskriver att hon inte kan använda drama i alla konfliktsituationer och att det handlar om att man som pedagog ska kunna känna in situationen. Pedagog D kombinerar dramapedagogiken, beroende på konflikt, med medling och genom att erbjuda ett forum för att eleverna ska kunna lösa sina konflikter själva. Hon varierar sitt arbetssätt och de övningar hon vill göra beroende på vad det är för klass och dess förmågor. Pedagog E delar ibland upp klassen i smågrupper där de spelar rollspel och gör övningar i att leta upp behov, i syfte att lösa konflikter.

Vi ser att pedagog A, pedagog B, och pedagog E uttrycker att de använder sig av inslag i undervisningen som egentligen är typiska för dramapedagogiken. Trots att de valt att arbeta med kompassamtal eller NVC för hantering av konflikter, kompletterar och varierar de sina metoder med hjälp av dramapedagogiska inslag. Vi tror inte att pedagogerna ser de dramapedagogiska inslagen som en metod i sig utan att de används som verktyg eller arbetssätt.

6.3 Vilken kunskap kring konflikthantering ökar pedagogens professionalitet?

6.3.1 Pedagogens utbildning inom konflikthantering

Enligt en rapport från Lärarförbundet (2005) har endast 16 % fått utbildning i konflikthantering i sin lärarutbildning. Rapporten visar vidare att pedagogerna får sin utbildning i konflikthantering genom fortbildning, vilket även stämmer överens med de resultat vi fått av våra intervjuer. Alla fem pedagoger är övertygade om att de inte hade kunnat göra det arbete de gör utan utbildning. Pedagog C säger dock att hon hade kunnat arbeta med dramapedagogik utan utbildning men att hon hade gjort det på ett annat sätt. Hon säger vidare att en utbildning inte gör en bra pedagog utan att det viktigaste är att man som pedagog reflekterar över det man gör och provar nya saker. Vi anser att det därför borde vara pedagogens personlighet som avgör hur professionellt pedagogen hanterar en situation, men att utbildningen är en förutsättning för att kunna handla på ett professionellt sätt. Pedagog A har ingen utbildning i just metoden kompassamtal men han anser att den utbildning han genomgått i konflikthantering hjälper honom mycket i hans arbete. Utifrån dessa tankar diskuterar vi om det kanske är viktigare att ha utbildning inom konflikthantering framför utbildning inom sin konflikthanteringsmetod. Självklart vore det optimala att alla pedagoger hade utbildning inom båda områden, menar vi. Utas Carlsson (2001) anser att en god undervisning i konflikthantering bör ge kunskaper om konflikter och konfliktodynamik, ökad

självkännedom och kulturell kompetens samt kännedom om och övning i metoder och modeller för hantering av konflikter. Utifrån resultaten av våra intervjuer drar vi slutsatsen att en viktig förmåga är att kunna se det bakomliggande behovet som oftast är orsaken till en konflikt.

En pedagogs uppdrag är enligt Lpo-94 (utbildningsdepartementet, 1998) att ge eleverna de redskap de behöver för att klara sig i en större sociokulturell gemenskap samt att skolan ska sträva efter att varje elev utvecklar tillit till sin egen förmåga. Detta uttrycker även pedagog C då hon anser att det är viktigt att vara en kunnig konfliktlösare som pedagog. Hon menar att eleverna inte har redskapen för att kunna lösa konflikterna och att det är vår uppgift som pedagoger att lära eleverna detta. Pedagog C beskriver vidare, i enlighet med Carlgren och Marton (2002) att pedagogens uppdrag handlar både om att förmedla kunskap och fakta samt att ge eleverna en social förmåga.

Alla fem pedagogerna uttryckte i intervjuerna att det är mycket viktigt att vara en kompetent konfliktlösare. De anger vidare olika anledningar till varför; för att kunna analysera konflikten på ett djupare plan, för att inte förvärra konflikten, för att en konflikt kan hindra lärandet, för att förhindra mobbing samt att för att skapa ett bättre klassrumsklimat. Pedagog C påpekar att det viktigaste i en konfliktsituation inte är vilken metod man använder utan hur kompetent pedagogen är. En pedagog som inte är kompetent kan låsa situationen, menar pedagog C.

”Så jag känner ju *mig* mer som ett redskap än, än vad jag egentligen gör drama.” (pedagog C)

Vi håller med de pedagoger som uttrycker att en pedagog som inte är en kompetent konfliktlösare kan låsa konfliktsituationen eller till och med förvärra den. På grund av detta anser vi att pedagoger måste utbildas inom konflikthantering, antingen inom lärarutbildningen eller genom fortbildning. På grund av det dubbla kunskapsuppdraget anser vi vidare att konflikthantering ska ingå i timplanen för det obligatoriska skolväsendet.

6.3.2 Metodval – ett professionellt val

Vi upplever att skälen till varför man arbetar med den ena eller andra metoden kring konflikthantering är varierande. Som vi tidigare nämnt upplever vi inte att pedagogerna väljer metod efter vilka konflikter de har i sin grupp. Vi anser ändå att de flesta av pedagogerna har tänkt igenom sitt metodval då de kunde uppge fler metoder för konflikthantering än den de själva arbetade med. Pedagog A och pedagog E kan sägas ha valt den konflikthanteringsmetod som de arbetar med utifrån eget intresse. Pedagog C och pedagog D:s arbete är svårare att diskutera kring då de inte arbetar som klasslärare utan som dramapedagoger. Tydligt är dock att de valt sin utbildning till pedagog utefter eget intresse, men när de går in i klasser för att arbeta bygger detta på ett beslut från skolledningen. Pedagog B arbetar med sin metod eftersom skolledningen har beslutat att alla pedagoger på skolan ska arbeta med detta. Fyra av fem pedagoger kan alltså sägas ha valt vilken metod de vill arbeta med kring konflikthantering på egen hand. Detta vill vi koppla till det som Carlgren och Marton (2002) tar upp i frågan om professionalism i en decentraliserad skola. De menar att det blir en professionell fråga vilka metoder som ska användas i klassrummet och följaktligen något som pedagogerna själva ska avgöra, vilket innebär större krav på varje enskild pedagog. Vi håller med Carlgren och Marton om detta och anser att undervisningen blir bättre då pedagogerna får välja arbetsmetoder efter eget intresse. Vad vi ifrågasätter i denna diskussion är hur genomtänkta val pedagogerna verkligen gör och hur bra det blir om pedagogen inte är kompetent nog att ta det beslutet. Vi vill till exempel ifrågasätta hur

genomtänkt pedagog A:s metodval var då han bestämde att han ville arbeta med kompassamtalet utifrån en lapp han sett på en anslagstavla. Han har heller inte läst Edlings bok om kompassamtalet, men han har dock en utbildning inom konflikthantering som gör att han tänker ett professionellt sätt kring konflikter. Vi anser att det optimala vore, att man bland pedagogerna på en skola gemensamt kommer fram till en metod för att arbeta kring konflikthantering. Detta ger större möjligheter att skapa ett gemensamt yrkesspråk, som i sin tur alltså skulle kunna leda till en större professionalism.

Vi ser även en annan vinkling av huruvida det är bra att en pedagog själv väljer arbetsmetod. Colnerud och Granström (2004) menar att det är viktigt med ett gemensamt yrkesspråk då detta hjälper yrkesutövarna att kodifiera och att strukturera den kunskap som finns samlad i yrkesgruppen. De menar vidare att yrkesspråket hjälper de utövande att se samband, orsaksrelationer, förklaringsmodeller och förklaringar till det som sker i deras arbete och att detta leder till mer genomtänkta och planlagda handlingar i yrkesutövandet. Detta menar Colnerud och Granström är att vara kompetent som pedagog. Av de pedagoger som vi intervjuat är det endast pedagog B som arbetar på en skola där samtliga pedagoger arbetar med samma metod för konflikthantering. Pedagog C och pedagog D arbetar som dramapedagoger förhållandevis ensamma, utan kollegor som arbetar på liknande sätt på samma skola. Pedagog A och pedagog E arbetar på skolor där enstaka pedagoger arbetar med samma metod. Utifrån vad Colnerud och Granström anser skulle avsaknaden av kollegor som arbetar på liknande vis, kunna innebära att det blir svårare att vara professionell. Detta uttrycker även pedagog E, då han säger att det är svårt att diskutera tankar kring metoden med andra pedagoger på skolan eftersom de inte tänker på samma sätt, då de inte arbetar med samma metod. Pedagog E säger vidare att om arbetet med NVC ska drivas framåt på skolan behöver han fler kollegor att arbeta tillsammans med. Colnerud och Granström menar också att om man i samtal med kollegorna delar och bearbetar de etiska frågorna kring konflikthantering kan osäkerheten kring dessa minska, vilket vi anser är ytterligare en av anledningarna till att det är en fördel att arbeta tillsammans med kollegor kring en metod.

7. DISKUSSION

7.1 Resultatdiskussion

Vårt uppdrag är enligt läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, Lpo-94, att utbilda eleverna till ansvarskännande samhällsmedlemmar och därigenom ge den enskilda eleven tillhörighet i en större sociokulturell gemenskap. Att utbilda eleverna inom konflikthantering och öva dem i att själva kunna lösa sina konflikter, anser vi, är centralt för att eleverna ska kunna fungera både i skolan och som en del av samhället.

Vi som pedagoger ska, enligt Carlgren och Marton (2002) utveckla olika färdigheter och olika förmågor samt förhållningssätt hos eleverna. Utifrån Vygotskijs (Karlsson, 2001) tankar att det som barnen i början bara kan lösa tillsammans med andra, kan de så småningom lösa själva utifrån de sociala erfarenheterna anser vi att det är viktigt att eleverna får erfara konfliktsituationer i undervisningen så att eleverna sedan kan lösa konflikter på egen hand. Om vi lär eleverna lösa konflikter och bli goda samhällsmedborgare under ordnade former så anser vi att de kommer att kunna lösa konflikter själva i samhället sedan.

Konflikter uppstår alltid i människors samspel med varandra. I skolan, precis som i samhället, möts många människor med olika bakgrund och olika behov, vilket leder till att konflikter ständigt uppstår. Vi anser att det är viktigt att pedagogerna löser eller ger eleverna redskap för att kunna lösa konflikterna både för att de senare ska kunna bli goda samhällsmedborgare men samtidigt också för att de ska kunna fungera i skolan och kunna lära sig något i skolan. Konflikter hindrar eleverna från att kunna fokusera på lärandet och vi anser att det är pedagogens främsta uppgift att utveckla lärande. Pedagogens uppgift blir därigenom att hjälpa eleverna att lösa konflikter samt att skapa ett så bra klassrumsklimat som möjligt för att möjliggöra lärande. De tre konflikthanteringsmetoderna kompassamtal, dramapedagogik och Non Violent Communication, utgår alla mer eller mindre från samspelet mellan människor. Samtidigt som en konfliktsituation kan ses som en lärandesituation blir det svårt att fokusera på just lärande i en konfliktsituation.

Vi har diskuterat kring de tre konflikthanteringsmetoderna utifrån Vygotskijs teori (Karlsson, 2001) om att man lär i samspel med andra. Vygotskij menar att utvecklingen hos en individ går från det sociala till det individuella och att det är i samspel med andra, som kan mer, som man lär sig. Utifrån Vygotskijs tankar om lärande ser vi att dramapedagogiken och kompassamtalet kan ge resultatet att eleverna lär av varandra. Hela dramapedagogiken bygger på samspelet mellan människor och kompassamtalet är till sin struktur är kollektivt, även om det är individuella lösningar som betonas. Non Violent Communication (NVC), å andra sidan, lärs inte genom planlagt samarbete och övning i en grupp med andra. Utifrån Vygotskijs tankar är det då svårt att se NVC som en möjlighet till lärandesituationen. Däremot lärs stora delar av NVC ut genom att en pedagog, som kan mer, talar med det språket och använder det sättet att kommunicera.

Flera av de pedagoger som vi intervjuat uppger att en dålig konflikthantering kan leda så långt som till mobbning. Detta var något som vi, tidigt i studien, försökte finna belägg för i litteraturen, men som vi inte kunde hitta. Vi anser istället att det är de förmågorna som pedagogerna försöker utveckla i sina grupper som förebygger mobbning och inte de lösta konflikterna i sig. Oavsett metod för konflikthantering blir det därför klassrumsklimatet som blir den viktigaste faktorn för att motverka mobbning.

Alla tre metoderna för konflikthantering belyser kommunikationens roll för konflikthantering. Flera pedagoger uttryckte att konflikter ofta uppstår pga. missförstånd i kommunikationen. Vi håller med Karlsson (2001) då han skriver att kommunikationen har en avgörande betydelse i relationen mellan människor. Han menar till och med att relationer mellan människor inte kan existera utan kommunikation. Utifrån detta kan vi dra slutsatsen att konflikter alltid uppstår i relationer mellan människor samt att relationerna mellan människorna inte alls existerar utan kommunikation. Att kunna kommunicera på ett tydligt och bra sätt blir därför centralt som pedagog. Att lära eleverna att kunna sätta ord på sina känslor och behov blir därför centralt i undervisningen. Detta är något eleverna har nytta av även senare i livet.

Utifrån dessa tankar om att kunna kommunicera, anser vi, att det är viktigt för oss som pedagoger att ge tid till att se bakom konflikten som uppstått. Utgår vi från att det finns ouppfyllda behov, så måste vi träna oss i att tillmötesgå vilket behov eleven behöver få uppfyllt för att bli nöjd i situationen och vi måste också träna våra elever i att kunna kommunicera i en konfliktsituation.

Innan vi påbörjade vår studie hade vi uppfattningen att pedagogerna väljer konflikthanteringsmetod utifrån de konflikter som finns i deras grupper. Resultatet av våra intervjuer visade att alla pedagoger hade liknande konflikter att hantera i sina grupper. Trots detta faktum har de valt att arbeta med helt olika metoder för konflikthantering. Vi kan inte se några relationer mellan de konflikter som uppstår och val av metod för konflikthantering. Vi ifrågasätter till exempel att en av pedagogerna har valt att arbeta med kompisamtalen, som bygger på ett samtal, då han under intervjun uppgett att han har många konflikter kring språkskillnader i sin grupp. Vi anser att dramapedagogiken skulle fungera bättre i hans grupp då det bygger upp just de förmågor som han uppgav sakna i sin grupp. Att arbeta med dramapedagogik skulle göra att hans elever får tillgång till fler än just det verbala språket, vilket är en fördel i alla grupper, men främst i invandrartäta områden där det ofta förekommer språkskillnader. En pedagog som har dålig sammanhållning i sin grupp, tror vi vidare, borde använda sig av metoderna kompisamtal och dramapedagogik framför NVC, då man i NVC inte handlar om samarbete eller arbete i en grupp. I en grupp med mycket småtjafs, som flera av pedagogerna beskriver att de har, tror vi däremot att NVC kan vara ett bra alternativ då den bl.a. bygger på hur man uttrycker sig språkligt till andra. I en grupp med varierande konflikter anser vi att dramapedagogiken kan passa bäst då den går variera med övningar som passar de konflikter som är aktuella för tillfället. Om en pedagog väljer en metod som passar gruppen mindre bra tror vi endast att effekten av arbetet blir mindre tydlig och att konflikterna kvarstår i liknande utsträckning. Som pedagog är det viktigt att kunna göra metodval för sin grupp och att kunna analysera sina val. Inom skolvärlden går det mode i metoder och vissa får mer uppmärksamhet än andra. Pedagogen måste analysera sin grupp och utifrån det välja metod för konflikthantering.

Vi tror att pedagoger är ovana vid att värdera olika metoder. Lpo-94 medförde en decentraliserad skola, men många verksamma pedagoger är vana vid att skolledningen bestämmer vad de ska göra. Inom skolvärlden och i samhället, finns en uppsjö av metoder att ta ställning till och vi som pedagoger måste bli bättre på att värdera och utvärdera metoder som presenteras för oss. Vi menar att det är sådan kunskap som skulle göra pedagogerna mer professionella. Det är en styrka, som pedagog, att kunna tala om för skolledning och föräldrar varför/varför inte man valt en specifik metod.

Vi tycker att det är intressant att pedagogerna i studien placerar in NVC, dramapedagogik och kompassamtal på den första nivån men att alla sedan anger att de strävar för att dra sig uppåt till den andra nivån i konfliktpyramiden. Vi anser att det är en fördel att metoderna befinner sig både på den första och på den andra nivån i pyramiden för att det gör metoderna mer användbara i en skolsituation, då de kan fungera både förebyggande och konfliktlösande. Vi ser att alla de tre metoderna sträcker sig upp på den andra nivån i pyramiden, vilket är ett måste om man ser till Cohens (1995) tankar om att de flesta konflikter uppkommer på den andra nivån.

Då vi har jämfört metoderna med varandra har vi funnit vissa likheter och skillnader. Detta gör att vi, som ovan, kan se att den ena eller den andra metoden för konflikthantering kan passa bättre beroende på vilka konflikterna är. Vad vi också har funnit är att de olika metoderna, trots sina olikheter, har samma mål att sträva mot. De vill alla utveckla ett gott klassrumsklimat, självförtroende, empati, social kompetens och lyhördhet hos eleverna. Detta gör att vi är övertygade om att det är just dessa komponenter som står som hörnstenar för en konfliktfri skolmiljö. Vi är också övertygade om att dessa hörnstenar, om man bortser från det goda klassrumsklimatet, är eftersträvansvärda på alla områden i samhället där människor vistas, både bland unga och gamla.

Vår uppfattning är att det är betydligt fler pedagoger som arbetar med kompassamtal än med dramapedagogik och Non Violent Communication (NVC). Vi grundar detta på att det varit avsevärt enklare att hitta pedagoger för en intervju kring kompassamtal samt att när vi sökt efter metoderna på Internet, har vi fått många fler träffar än på de båda andra metoderna. Detta förvånar oss då vi, under tiden för bearbetning av litteratur, funnit ytterst lite skrivet om just kompassamtalet. Vi tror att fler pedagoger väljer kompassamtal som konflikthanteringsmetod för att det är en konkret och handfast metod och därigenom enklare att arbeta med än t.ex. NVC och dramapedagogik. Vi kan förstå att pedagogerna ibland arbetar under pressade förhållanden och då ofta väljer den metod som är enklast att arbeta med. Vad vi ser i detta, är att valet av metod då inte alltid blir det bästa. I detta fall anser vi att just metoden kompassamtal utvecklar färre förmågor hos eleverna än vad NVC och dramapedagogiken gör. I dagens samhälle, anser vi att de viktigaste förmågorna när det gäller konflikter, är de som gör att eleverna kan handla på ett sätt att konflikter inte uppstår. Både NVC och dramapedagogiken arbetar för att utveckla sådana förmågor hos eleverna medan man i kompassamtalet utvecklar förmågan att konfrontera konflikten, och då när den redan har uppstått. Vi menar även att det utanför skolans väggar inte finns några kompassamtal där deltagarna under ordnade förhållanden kan ta upp sina konflikter. På så vis menar vi att de förmågor NVC och dramapedagogiken utvecklar är mer användbara i samhället som helhet än vad de förmågor är, som kompassamtalet utvecklar.

En utav pedagogerna uttryckte att det inte är utbildningen som gör en bra pedagog utan att det viktigaste är att man som pedagog reflekterar över det man gör och våga prova nya saker. Vi tror inte att det kommer naturligt att ifrågasätta metoder och arbetssätt som pedagog utan att man måste träna sig i det. Vi anser att det är pedagogens personlighet som avgör hur professionellt pedagogen hanterar en situation, men att utbildningen är en förutsättning för att kunna handla på ett professionellt sätt. Utbildningen ger ett vidare perspektiv på lärande och man får ta del av forskning inom området vilket leder till att den utbildade pedagogen får ett mer vetenskapligt förhållningssätt till sin skolverksamhet. Detta gäller ju bara de pedagoger som utbildat sig enligt Lpo-94. Förutom utbildning anser vi också att samarbete och samtal med kollegor ger ett vidare perspektiv på lärande. Colnerud och Granström (2004) menar att ett yrkesspråk hjälper yrkesutövarna att kodifiera och att strukturera den kunskap som finns

samlad i yrkesgruppen. Vi anser att det borde vara svårare att föra ett gemensamt yrkesspråk när skolan har blivit decentraliserad och pedagogerna i större utsträckning själva väljer vilka metoder de vill använda. Utan ett gemensamt yrkesspråk blir den ensamme pedagogen smalare i sitt tänkande och vi tror inte att heller att pedagogen blir lika medveten och genomtänkt i sitt arbete. Därför anser vi att skolledning i större utsträckning borde uppmuntra pedagogerna till samarbete och ge mer tid till att samtala och reflektera över sin undervisning tillsammans med kollegorna. Detta anser vi skulle leda till mer professionella pedagoger.

Alla pedagoger i vår studie anser att det är viktigt, som pedagog, att vara en kompetent konfliktlösare. Vi håller förstås med och menar att det dubbla kunskapsuppdraget får alltför litet utrymme i lärarutbildningen. Vi får, beroende på inriktning i vår utbildning, god insikt i vårt kunskapsuppdrag, men vårt uppdrag att den enskilda eleven tillhörighet i en större sociokulturell gemenskap borde fokuseras tydligare under det allmänna utbildningsområdet. En pedagogs uppdrag är enligt Lpo-94 (utbildningsdepartementet, 1998) att ge eleverna de redskap de behöver för att klara sig i en större sociokulturell gemenskap samt att skolan ska sträva efter att varje elev utvecklar tillit till sin egen förmåga. Vi håller med en utav pedagogerna då vårt uppdrag handlar om att ge eleverna de redskap de behöver för att kunna fungera i samhället och kunna lösa sina konflikter. Vi anser också att arbetet med att ge eleverna förmågor för att klara sig i en större sociokulturell gemenskap, borde ha en lika självklar plats på schemat i grundskolan som t.ex. matematik då alla människor behöver sådana kunskaper i minst lika stor utsträckning.

En pedagog som inte är en kompetent konfliktlösare kan till och med förvärra och låsa konflikten. Vi anser att en pedagog som är en kompetent konfliktlösare inser att det finns något, en orsak, som ligger bakom en konflikt och försöker hitta denna istället för att endast lösa konflikten för stunden. Man skulle kunna jämföra detta med att en person som, varje gång hon får huvudvärk, tar en värktablett i stället för att ta reda på varför hon får huvudvärk och på så vis försöka undvika att den uppstår igen. Det handlar om att hitta orsaken till en konflikt för att kunna hindra att samma situation uppstår om och om igen, menar vi

Vår studie har gett oss övertygelsen att det är pedagogen och dess personlighet och utbildning som är avgörande för hur framgångsrik konflikthanteringen blir. Att ha en inkännande förmåga har mer med pedagogens personlighet att göra än vilken metod han/hon väljer att arbeta med. Däremot kräver det erfarenhet och utbildning för att pedagogen ska kunna göra didaktiska val som gagnar gruppen som pedagogen har hand om.

7.2 Metoddiskussion

Genom att samtala med pedagoger som arbetar med olika konflikthanteringsmetoder har vi utvecklat en djupare förståelse, för hur pedagoger upplever sitt arbete, än vad vi hade kunnat uppnå genom någon annan datainsamlingsmetod. Dessa samtal har gett oss en helhetsbild av pedagogens arbete och insikt i hur vi själva skulle kunna arbeta med konflikthantering i grundskolan.

Vi är medvetna om att vår studie inte, i någon hög grad, knyter an till tidigare forskning på området. Avsaknad av tidigare forskning, anser vi, tyder på nytänkande i vår studie.

Vi inser att vi har tolkat resultaten utifrån vår egen förförståelse och erfarenhet, vilket minskar graden av validitet i vår studie. Vi är medvetna om att endast fem intervjuer inte heller kan ge något generaliserbart resultat för hur pedagoger arbetar kring metoderna för konflikthantering, vilket inte heller varit syftet med vår studie. För att få ett generaliserbart resultat hade det antingen krävts väldigt många fler intervjuer eller att vi hade använt oss av en annan datainsamlingsmetod. Det hade varit intressant att hitta ytterligare en pedagog som arbetar med Non Violent Communication, då det hade gett en tydligare bild av vad det är som är centralt inom just denna metod. Vi har, trots goda försök, inte fått tag i någon mer pedagog som arbetar med NVC, som inte tillhör pedagog E:s arbetslag. Vårt val att inte intervjua ännu en pedagog ur samma arbetslag står vi fast vid, då vi inte tror att det hade tillfört ytterligare tankar till vår studie. För övrigt anser vi att de pedagoger vi intervjuat tillhör en representativ grupp då de har olika bakgrund, erfarenhet och utbildning och ändå arbetar med en viss metod för konflikthantering. Detta tillför vår studie olika perspektiv på konflikthantering.

Eftersom vi formulerade våra intervjufrågor utifrån våra huvudsakliga frågeställningar, anser vi att intervjufrågorna var relevanta för vår studie. Trots att vi genomförde en pilotintervju var några av intervjufrågorna otydligt formulerade. Detta upplevde vi då vi fick väldigt varierande svar på ett par av frågorna. Vi inser vidare att vi hade haft enklare att besvara vår andra frågeställning angående hur pedagogerna arbetar, om vi hade bett pedagogerna att beskriva hur de arbetar med sina metoder. Vi upplever att vi fått en implicit information om hur pedagogerna arbetar, samtidigt som vi tror att dessa svar är enklare att finna genom observationer av pedagogerna i sin verksamhet, eftersom vi anser att det kan vara svårt att sätta ord på det man gör i sin verksamhet.

8. SLUTSATS

- En pedagog måste arbeta aktivt med konflikthantering då den didaktiska konsekvensen annars kan bli att konflikterna i gruppen förhindrar lärandet hos eleverna.
- Pedagoger föredrar att arbeta med en konkret och handfast metod, men som endast utvecklar ett begränsat antal förmågor i gruppen. De metoder som har ett vidare spektrum och som utvecklar fler förmågor i gruppen, väljer pedagoger bort då metoderna tar längre tid att tillägna sig som pedagog.
- Obearbetade konflikter kan leda till ett sämre klassrumsklimat, ett sämre lärande och i värsta fall kan det leda till mobbning. Dessa faktorer, tillsammans med det dubbla kunskapsuppdraget, leder till att konflikthantering borde ha en mer framträdande roll i timplanen för det obligatoriska skolväsendet. Detta innebär att pedagogerna behöver få kompetens kring konflikthantering i sin lärarutbildning.
- Metoderna kompisamtal, dramapedagogik och Non Violent Communication är helt skilda till sitt uttryckssätt och grundar sig i olika teorier. Trots detta har dessa tre metoder samma mål med undervisningen kring konflikthantering och de befinner sig på samma nivåer i konfliktpyramiden.
- Av de pedagoger vi intervjuat använder samtliga dramapedagogiska inslag i sin undervisning, oavsett vilken metod de valt att använda för konflikthantering. Av detta drar vi slutsatsen att dramapedagogikens innehåll är mycket användbart i arbetet med att skapa ett gott klassrumsklimat.
- Kommunikation är en viktig faktor för eleven ska bli en kompetent konflikthanterare. Vi som pedagoger måste belysa olikheter i vår undervisning för att eleverna ska kunna utveckla en empatiskt förmåga, vilket krävs för en ömsesidig kommunikation.
- Vi som pedagoger måste träna oss i att se bakom konflikten och att se elevens behov i en konfliktsituation, då det är detta behov som orsakar konflikten.
- Oavsett om man använder kompisamtal, dramapedagogik eller Non Violent Communication som metod, är det pedagogens kompetens och professionalitet som är den avgörande faktorn om konflikthanteringen och det förebyggande arbetet kring konflikter i en grupp, blir framgångsrikt eller ej. Även pedagogens kunskap inom konflikthantering är avgörande för pedagogens möjlighet att kunna analysera konfliktsituationen.

9. FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING

Om vi skulle få möjligheten att fortsätta vår undersökning skulle vi göra observationer av de fem pedagoger som deltagit i vår studie. Vi skulle vilja se hur deras metoder tar sig uttryck i ett klassrum samt observera och intervjua hur eleverna upplever metoderna. Vidare skulle det vara intressant att jämföra klasser där pedagogen arbetar medvetet med en metod för konflikthantering med klasser där pedagogen inte arbetar medvetet.

Vi skulle kunna utöka vår studie till att intervjua pedagoger som arbetar med metoder som ligger på den tredje och fjärde nivån i konfliktpyramiden.

10. REFERENSER

- Arbetsmiljöverket. (2006). *Arbetsmiljölagen, med kommentarer från lydelse från den 1 juli 2005*. Hämtat 13 april 2006, pdf-fil. från <http://www.av.se/lagochratt/aml/>
- Byréus, K. (2001). *Du har huvudrollen i ditt liv. Om forumspel som pedagogisk metod för frigörelse och förändring*. Stockholm: Utbildningsförlaget.
- Carlgren, I. & Marton, F. (2002). *Lärare av imorgon*. Kristianstad: Kristiansstads Boktryckeri AB.
- Cohen, R. (1995). *Students Resolving Conflict. Peer mediation in schools*. Glenview, IL: GoodYearBooks.
- Colnerud, G. & Granström K. (2004). *Respekt för läraryrket. Om lärares yrkesspråk och yrkesetik*. Mölnlycke: Elanders Graphic Systems.
- Edling, L. (2002, fjärde upplagan). *Kompissamtal. Kommunikation istället för tystnad eller våld*. Bromma: Offset-Ekonomi Print AB.
- Ekstam, K. (2004). *Handbok i konflikthantering*. Malmö: Liber.
- Ellmin, R. (1985). *Att hantera konflikter i skolan*. Helsingborg: Schmidts Boktryckeri AB.
- Fred i våra händer. (2003) *Rapport från konferens om konflikthantering i lärarutbildningen och i skolan – ett möte mellan lärarutbildare, forskare, lärarfortbildare och konflikthanteringspedagoger*. Hämtat 29 april 2006, pdf-fil. från http://www.fredivarahander.nu/docs/Konferensrapport_2003.pdf
- Grünbaum, A. & Lepp, M. (2005). *DRACON i skolan. Drama, konflikthantering och medling*. Lund: Studentlitteratur.
- Hägglund, K & Fredin, K. (2004). *Dramabok*. Falköping: Liber.
- Johansson, B. & Svedner, P O. (2004). *Examensarbetet i lärarutbildningen, undersökningsmetoder och språklig utformning*. Uppsala: X-O Graf Tryckeri AB.
- Johansson, E & Johansson, B. (2003). *Etiska möten i skolan*. Uppsala: Almqvist & Wiksell Tryckeri.
- Karlsson, L. (2001, andra upplagan). *Psykologins grunder*. Lund: Studentlitteratur.
- Läraryrket (2005). *Läraryrket. Undersökning rörande konflikthantering och studiero i grundskolan respektive gymnasieskolan, mars – april 2005*. Hämtat 16 maj 2006, pdf-fil. från [http://www.lararforbundet.se/web/ws.nsf/Documents/0025997D/\\$FILE/Konflikthanteringsrapport.pdf](http://www.lararforbundet.se/web/ws.nsf/Documents/0025997D/$FILE/Konflikthanteringsrapport.pdf)

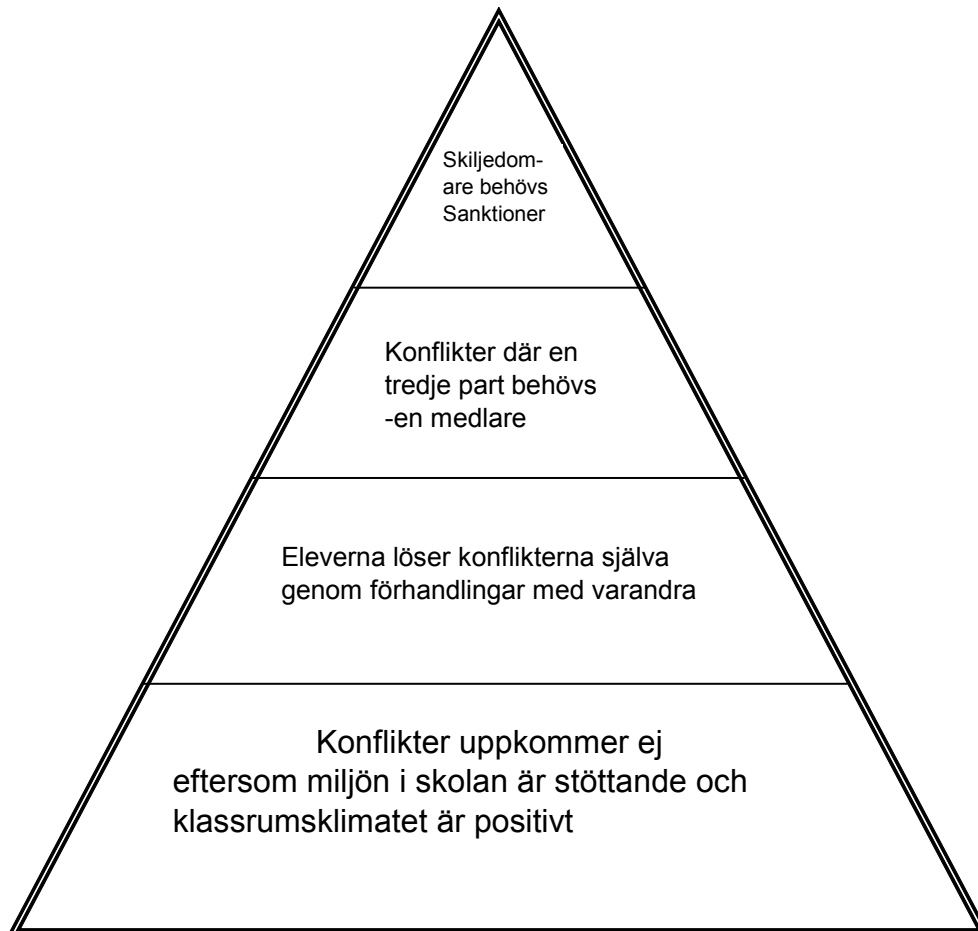
- Maltén, A. (1998). *Kommunikation och konflikthantering –en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Myndigheten för skolutveckling. (2003). *Olikas lika värde – om arbetet mot mobbning och kränkande behandling*. Taberg: Tabergs tryckeri.
- Nationalencyklopedin. (1993). 11:e bandet. Höganäs: Bokförlaget Bra böckers AB.
- Nationalencyklopedin. (1993). 5:e bandet. Höganäs: Bokförlaget Bra Böcker AB.
- Rosenberg, M.B. (2001, femte upplagan). *Nonviolent Communication: A Language of Compassion*. Encinitas Puddle Dancer press.
- Skolverket. (2004). *Allmänna råd och kommentarer, För arbetet med att motverka alla former av kränkande behandling*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Skolverket. (2006). *Barn- och elevskyddslag*. Hämtat 13 april 2006, från <http://www.skolverket.se/sb/d/155/a/5897>
- Skolverket. (2005). *Skollagen*. Hämtat 13 april 2006, pdf-fil. från <http://www.skolverket.se/sb/d/155/a/1039;jsessionid=E06BC2FA22DC57C699F68990995AA327BET=1985%3A1100&RUB=&ORG=>
- Sternudd, M, M. (2000). *Dramapedagogik som demokratisk fostran? Fyra dramapedagogiska perspektiv – dramapedagogik i fyra läroplaner*. Stockholm: Elanders Gotab.
- Stukat, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Sveriges lärare för fred. (2005). *Konflikthantering ska ingå i lärarexamen (UbU4)*. Hämtat 26 april 2006, från http://www.larareforfred.se/Material/Konflikthantering_i_%20lararexamen.doc
- Szklarski, A. (1996). *Barn och konflikter. En studie av hur konflikter gestaltar sig i svenska och polska barns medvetande*. Linköping: LJ Foto & Montage/Roland Offset
- Utas Carlsson, K. (2001). *Lära leva samman. Undervisning i konflikthantering. Teori och praktik*. Göteborg: Elanders Digitaltryck.
- Utbildningsdepartementet (1998). *Läroplaner för det obligatoriska skolväsendet och de frivilliga skolförerna. Lpo 94 och Lpf 94*. Stockholm: Skolverket/Fritzes .
- Weirsøe, B. (2004). *Empatisk kommunikation, giraffspråket i pedagogiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Wahlström, G. (1997). *Hantera konflikter – men hur? Metodbok för pedagoger*. Malmö: Team Offset.

11. BILAGOR

11.1 Intervjufrågor

1. Ålder, kön, utbildning/erfarenhet, antal år som verksam pedagog? Hur länge har du jobbat på denna skola? Vilken typ av område?
2. Vad är en konflikt för dig? Vad innehåller den? Vad betyder den?
3. Vilken/vilka konflikthanteringsmetoder känner du till?
4. Vad har ni för typ av konflikter i din klass/grupp? Vad kan det bero på?
5. Hur hanterar du/ni dem?
6. Varför just denna metod? Kombineras den ibland med någon annan beroende på av vilken typ konflikten är? Variationer av metoden?
7. Vilka för och nackdelar finns med metoden?
8. På vilka nivåer i konfliktpyramiden arbetar ni?
9. På vems initiativ började detta arbete? När började det?
10. Jobbar hela skolan med denna metod? Enstaka pedagoger?
11. Har du någon utbildning/fortbildning inom konflikthantering? Vilken? Saknar du någon utbildning inom konflikthantering? Vilken?
12. Hade du kunnat göra samma arbete utan utbildning?
13. Är det viktigt att vara kunnig kring konflikthantering som pedagog?
14. Om ja, Varför är det viktigt för en pedagog att vara en kompetent konfliktlösare i klassrummet?
15. Undervisar du eleverna i konflikthantering så att de själva kan lösa sina konflikter? På vilka nivåer i konfliktpyramiden ligger undervisningen kring konflikthantering?

11.2 Konfliktpyramid



Källa: Cohen s. 35

11.3 Sammanfattning av intervjuer kring kompassamtal

11.3.1 Pedagog A

Man, mellan 40 och 50 år, utbildad grundskollärare 1-7.

Pedagog A arbetar sedan fyra år tillbaka på en skola som ligger i en av Göteborgs förorter. Han har arbetat som pedagog i fyra år och tjänstgör just nu i skolår sex. Området är ett typiskt upptagningsområde för nyanlända flyktingar och 90% har invandrabakgrund.

Pedagog A anser att en konflikt är en typ av låsning mellan olika sidor. De inblandade i konflikten har antingen viljan att försöka lösa situationen eller så försöker de förtränga den. ”En konflikt det är en möjlighet, det är en chans att utvecklas”, menar pedagog A.

På frågan om vilka metoder för konflikthantering pedagog A känner till nämner han KAOS. Metoden används i det akuta läget då t.ex. två elever slåss. K står för att konfrontera, A för att avleda, O för att omtolka och S står för att stödja. Andra metoder som nämns är värderingsövningar, rollspel och forumspel. Dessa metoder fungerar bra som konflikthanterande verktyg i den typ av konflikter som förekommer i hans klass, menar pedagog A. För tillfället är det mest konflikter mellan tjejer och killar, antagligen har det med hormoner att göra, konflikterna består mest av tjafs. En annan konflikt som pedagog A beskriver är konflikter kring språket. Han menar att många elever har svaga språkkunskaper i svenska, vilket skapar missförstånd och frustration och i sin tur konflikter. Hämndlystnad är en annan orsak till många av konflikterna på skolan, menar pedagog A vidare. En ytterligare aspekt är att många av eleverna kommer från hemförhållanden där både föräldrar och övriga släktingar mår dåligt av sin situation, de har kanske kommit hit som flyktingar, vilket skapar en otrygghet. Pedagog A beskriver att elevernas olika kulturella bakgrunder ibland skapar konflikter i klassen. Han berättar också att det är en stor omsättning av elever i vilket gör det svårt att arbeta ihop en grupp som känner trygghet och förståelse för varandra. För att hantera konflikterna använder pedagog A sig av den tidigare nämnda KAOS-metoden samt metoden kompissamtal. I första hand uppmantras eleverna att lösa konflikterna på egen hand.

Om varför man ska jobba med kompissamtal säger pedagog A: ”... jag tycker först och främst att det är bra att börja med det här för det uppmantrar alltså barnen att våga att lösa konflikter, tala om för oss hur de gjort, det kanske hjälper någon annan”. Kompissamtalen ger en vana i att konfrontera konflikterna i stället för att bära dem inom sig, vilket leder till att man mår dåligt, menar pedagog A. Han berättar att eleverna känner ett behov av att bli förlåtna eller av att förlåta och vid kompissamtal får de regelbundet möjlighet till det. Vid kompissamtal får de och förväntas de berätta om sina konflikter och här får de också stå för vad de gjort. Beroende på vad det är för slags konflikt varierar kompissamtal något. Om konflikten är liten kan de inblandade själva lösa den genom ett enskilt samtal. Är konflikten större kanske det krävs att man använder sig av t.ex. rollspel och forumteater för att tydliggöra för eleverna vad som hänt.

Pedagog A beskriver att fördelarna med metoden kompissamtal är att man tar tag i konfliktsituationerna omgående och regelbundet. Detta gör att konflikterna löses och försvinner ur elevernas medvetande, menar pedagog A. Detta anser han vara särskilt viktigt i hans område där han dagligen hanterar konflikter. Han menar vidare att kompissamtal bygger upp en trygghet och en förståelse för de andra eleverna i klassen. Pedagog A beskriver att en nackdel är att vissa elever har svårt att komma till tals. Det är också svårt att få samtalen att fungera bra när man har en klass med stor omsättning av elever, menar han. Har man arbetat med kompissamtal i flera år tenderar det också att bli tjatigt, eleverna verkar inte

längre få ut lika mycket av kompissamtalen. Han menar vidare att kompissamtalet kanske inte är rätt form att arbeta för eleverna i sexan.

Pedagog A anser att han arbetar på de två nedersta nivåerna i konfliktpyramiden och att nivåerna ofta går in i varandra. Han menar att det egentligen inte finns någon tydlig gräns mellan nivåerna i konfliktpyramiden och han säger också att man egentligen aldrig blir färdig med någon nivå. Pedagog A strävar efter att arbeta så långt ner i pyramiden som möjligt men han menar ändå att kompissamtalet, som metod, hamnar på andra nivån. Han menar att det är nödvändigt att arbeta på alla nivåer, så att man under ordnade former provat på att lösa en konflikt eller hjälpt andra att lösa en konflikt, annars kanske man inte vet hur man ska göra detta när det dyker upp ett sådant tillfälle.

Arbetet med kompissamtalen började pedagog A på eget initiativ: ”när det var nån konflikt så visste jag inte någon fast metod på något sätt, hur man ska gå till väga, och så såg jag en lapp på väggen i klassrummet som hängde där och då såg jag de här punkterna... ja, och så tänkte jag, det här låter väldigt spännande och intressant.” Efter att ha fått instruktioner från en kollega som kände till metoden provade han kompissamtalet i klassen och så småningom har alltfler börjat arbeta med kompissamtal på skolan. Femmorna har t.ex. för tillfället alltid kompissamtal på samma tidpunkt ifall att det skulle finnas konflikter som behöver lösas mellan elever från olika klasser. Hela skolan arbetar dock inte med detta.

Pedagog A har gått en fortbildningskurs i konflikthantering som ingick i ett EU-projekt med syfte att utbilda kunskapsbärare. Kursen pågick under ett år och man träffades regelbundet och fick undervisning i teorier kring konflikter och tips på praktiska övningar. Pedagog A har inte genomgått någon kurs i metoden kompissamtal och han har inte heller läst litteratur kring kompissamtalet. Pedagog A känner inte att han behöver någon mer utbildning inom konflikthantering, men han skulle gärna fördjupa sig inom just kompissamtal. Han tror inte att han hade kunnat göra samma arbete utan den utbildning i konflikthantering som han genomgått. Han menar att kursen har hjälpt honom att förstå vikten av konfliktpyramidens nedre nivåer dvs. vikten av trygghet och empati i arbetet med konflikter. Kursen lärde honom också att kunna se bakom handlingarna och orden för att hitta den egentliga orsaken till konflikten.

Pedagog A anser att det är viktigt att som pedagog att vara duktig i konflikthantering, för att kunna analysera konflikten: ”Det är viktigt att kunna kartlägga konflikten, vad är det som det handlar om, vad är det som ligger i grunden, vilka rädslor finns hos de inblandade, vad förlorar dom och vad vinner dom på detta? Så man ska gå på syftet till konflikten, vad det handlar om? När två slåss om något så är det inte just det som det handlar om utan något djupare, något helt annat.”

Eleverna i klassen får inte någon medveten undervisning i konflikthantering men indirekt lär de sig om konflikter då det genomsyrar den dagliga verksamheten, menar Lärare A. Vid olika övningar pratar de ofta efteråt om vad de lärt sig men inte så att de lär sig om konflikters natur. Han skulle gärna vilja undervisa om konfliktpyramiden och konflikttrappan och så vidare men anser att det skulle bli alldeles för teoretiskt.

11.3.2 Pedagog B

Kvinna, cirka 60 år, utbildad enligt småskollärarytbildningen

Pedagog B har varit verksam som pedagog i 39 år och har jobbat på denna skola i 11 år, just nu i år 4. Skolan ligger i ett villaområde, ganska centralt i Göteborg.

Pedagog B anser att konflikter kan vara allt från minsta småtjafs till riktiga slagsmål. Alla konflikter kan leda till mobbning, menar hon och säger vidare att en konflikt även kan vara psykisk dvs. att den kan finnas utan att den är uttalad t.ex. när någon blir utfrysad. Pedagog B säger vidare att människor inte möts på samma nivå när konflikter uppstår. En konflikt kan t.ex. betyda att det är någon som vill skapa hierarki eller att man har olika åsikter, menar hon. Hon säger vidare att en konflikt är något som ska gå att lösa, annars är det något annat än en konflikt.

Några andra metoder för konflikthantering, förutom kompissamtalen, känner pedagog B inte till. Efter att ha jobbat i många år så menar hon dock att hon provat på flera olika sätt att hantera konflikter genom olika övningar och samtal. Pedagog B säger att hon jobbar med mycket förebyggande arbete t.ex. används rollspel och värderingsövningar, från Birgitta Kimbers material, regelbundet i klassen. Utbildning av medlare förekommer i de högre åldrarna på skolan, men det är inget pedagog B är inblandad i.

Pedagog B beskriver att konflikterna i hennes klass mest består av småtjafs, vilket hon tror beror på att tjejerna börjar komma i puberteten. Hon beskriver också att det förekommer konflikter kring att elever inte följer regler på skolan och att utfrysning också förekommer. När det förekommer mer långvariga konflikter på skolan, menar pedagog B, att det oftast är något djupare som ligger till grund för konflikten t.ex. olika etniska synpunkter, osämja bland föräldrar samt att ett barn inte mår bra av någon anledning. De konflikter som uppstår hanterar pedagog B genom att uppmuntra de inblandade eleverna att själva försöka lösa sin konflikt, går inte det så får pedagogen själv gripa in som medlare. Hon berättar att eleverna oftast väntar med att ta upp konflikter tills just kompissamtalen. Vissa konflikter kräver att pedagog B tar till hjälp utifrån t.ex. från mobbningsteamet: ”dels för att de har andra kunskaper och dels för att de ska få ett avbrott från sin gamla fröken som alltid säger samma saker”.

Pedagog B berättar att man kan arbeta med kompissamtal, för att ge eleverna ett tillfälle då de får göra sig av med sina konflikter. Kompissamtalen ger också trygghet, lugn och gemenskap i klassen, menar pedagog B. Ibland, beroende på vad det är för konflikter, används rollspel i kompissamtalen och ibland kräver konflikten att pedagog B delar upp klassen i mindre grupper. Att dela upp klassen tycker pedagog B är positivt då hon får tid att prata med några av eleverna enskilt. Pedagog B menar att man måste vara flexibel och ändra formen för kompissamtalen efter konflikten. Hon kombinerar oftast kompissamtalen med övningar från Birgitta Kimbers material, vilka ger övning i att känna självförtroende och empati.

Pedagog B beskriver kompissamtalens fördelar som att eleverna vågar berätta för pedagogen och sina klasskamrater om en konflikt och de vet att de alltid får gehör. Eleverna får också lära sig att lyssna till andra och får förståelse för andra och deras känslor. Eleverna får också chansen att bli sams, ingen vill ju vara ovänner, menar pedagog B. En nackdel med kompissamtalen är att det ibland krävs två vuxna närvarande för att genomföra ett samtal på ett bra sätt eller för att reda ut uppkomna konflikter. Pedagog B menar att det oftast inte finns möjlighet till det. Hon beskriver också att det är svårt att uppfatta vad alla elever känner och hur de uppfattar det som sägs i kompissamtalen.

I konfliktpyramiden anser pedagog B att hon och de andra pedagogerna på skolan arbetar på alla nivåer, men främst på den nedersta nivån. Kompissamtalen placerar hon in på de två nedersta nivåerna i konfliktpyramiden genom att de täcker in både nivån att arbeta förebyggande med konflikter samt att eleverna hanterar konflikter där de själva är en part. ”Ibland har vi inga konflikter att lösa och då är det bara i förebyggande syfte vi har det” säger hon. Hon menar vidare att hon täcker in den förebyggande nivån i pyramiden genom att eleverna får öva sig i att lyssna till de andra, försöka förstå de andra och deras känslor.

Arbetet med kompissamtal påbörjades för cirka nio år sedan då man fann att man hade mycket konflikter på skolan samt att det blev krav på att man skulle utforma en lokal mobbningsplan, säger pedagog B. Alla pedagoger på skolan arbetar med kompissamtal, från förskoleklass till och med skolår fem. Efter det övergår kompissamtalen i något som kallas för mentorssamlingar för de äldre eleverna.

En av pedagogerna på skolan hade varit på utbildning i metoden kompissamtal och hon lärde sedan ut detta till sina kollegor under en helg, berättar pedagog B. Denna utbildning är den enda utbildning i konflikthantering som pedagog B har, men hon skulle gärna vilja ha mer. Hon menar att det hela tiden uppstår nya typer av konflikter och att det skulle vara bra att träffa andra för att diskutera och för att få nya infallsvinklar. Hon har dock ingen önskan om någon specifik kurs. Pedagog B menar att hon inte hade kunnat göra samma arbete med kompissamtalen utan utbildning. Hon säger att det är mycket svårt, även med utbildning, att veta hur man ska förhålla sig och inte vara anklagande eller bemästrande.

Pedagog B anser att det är mycket viktigt att som pedagog vara kompetent kring konflikthantering. Det kommer nya konflikter hela tiden och hanterar man dem inte på rätt sätt kan det leda till något mycket större än vad som är nödvändigt, säger pedagog B. Hon menar att en kompetent pedagog kan skapa en trevligt arbetsmiljö där eleverna kan känna sig trygga. ”De ska vilja komma till skolan, dom ska få självförtroende”, säger pedagog B vidare.

Undervisning av eleverna i konflikthantering görs inte direkt men indirekt menar Lärare B. Genom Kompissamtal genom alla övningar som sker och genom de konflikter de möter så lär sig eleverna. Men hon håller inte direkt undervisning om konflikter.

11.4 Sammanfattning av intervjuer kring dramapedagogik

11.4.1 Pedagog C

Kvinna, mellan 30 och 40 år, utbildad förskollärare som har läst 60 poäng dramapedagogik och har en fil.kand. i dramapedagogik.

Pedagog C har, sedan 2 år tillbaka, en tjänst som dramapedagog på 60 % på en liten skola i Västra Göteborg. Tidigare arbetade hon 100 %, på skolan som fritidspedagog. Hon har jobbat på skolan i totalt sex år och har en tjänst där hon möter elever från förskoleklass upp till och med skolår nio. Pedagog C arbetar även på kultur- och musikskolan, inom projektet Lärís och med lärarutbildning. Pedagog C beskriver sitt arbete som att eleverna kommer till henne och har dramalektion och att hon arbetar mycket med halvklasser. Pedagog C upplever det som att hon jobbar väldigt enskilt på skolan men hon säger också att de andra pedagogerna under de senare åren har börjat se henne som en resurs i sociala situationer. Pedagog C beskriver att många inte vet vad en dramapedagog gör vilket skapar en osäkerhet kring dramapedagogik och vad den kan användas till. Pedagog C beskriver drama som livet självt. ”alltså det kan handla om allt men mycket handlar det om det sociala för barnen. Att dom ska kunna utvecklas till bra sociala varelser. Mycket handlar det om demokrati också.” Hon säger vidare att hon har en vision om att arbeta som en mentor på en skola. Att dramapedagogiken ska komma in i elevernas vanliga klassrum skulle förhindra känslan av att göra en sak i dramasalen och en annan i klassrummet eller på skolgården, menar pedagog C.

En konflikt beskriver pedagog C som ett tillfälle då två eller flera personer hamnar i en situation där de inte kan hitta kommunikationen mellan varandra, där den ena inte kan eller vill förmedla sin bild till en annan person. Hon menar vidare att man kan behöva hjälp utifrån med en konflikt, en tredje person. Pedagog C berättar att en konflikt kan betyda både gott och ont. Hur en konflikt uppfattas beror helt på hur pedagogen hanterar den, säger pedagog C. En ohanterad konflikt kan sprida jättejobbiga grejer, som pedagog C uttrycker det. En konflikt kan leda till en lösning i en grupp men däremot om pedagogen lyckas så kan konflikten berika gruppen. Pedagog C känner, förutom dramapedagogik, till kompisamtal som metod för konflikthantering. Hon beskriver vidare att några av de andra pedagogerna på skolan försöker använda sig av lite dramapedagogik i sina klassrum, men att de lämnar över det mesta dramapedagogiska arbetet till henne. En pedagog på skolan arbetar med Lions Quest, dvs. forumspel, på mellanstadiet.

Pedagog C beskriver de vanligaste konflikterna i hennes grupper som konflikter gällande att inte alla elever får vara med, exkludering. Därför jobbar hon mycket med att skapa ett öppet klimat i sina grupper. Hon säger vidare att många konflikter rör relationen mellan tjejer och killar. Hon menar att skolan som institution skapar en skillnad mellan tjejer och killar som i sin tur leder till konflikter hos eleverna. I konfliktsituationer använder pedagog C oftast dramapedagogik men hon berättar att hon ofta väljer att föra ett samtal, om konfliktsituationen, med eleverna. Hon menar att konflikter händer hela tiden, inte bara på hennes dramalektioner och då gäller det att kunna hantera situationen där och då. ”Alltså, då pratar jag med dem och försöker vara medlare.” Hon beskriver också att hon ibland inspireras av konflikter hon sett på raster som hon sedan tar in i sin undervisning i dramapedagogik. Ibland ger klasslärarna på skolan pedagog C uppdrag att arbeta med. T.ex. hade en klasslärare svårigheter med en tjejgrupp som var elaka vilket ledde till att hon gjorde ett forumspel med en liknande situation som hon arbetade med i hela den klassen.

Varför pedagog C använder drama i sin undervisning förklarar hon med att hon personligen fått uppleva en god utveckling av drama. Hon beskriver att hon ibland känner att hon inte kan använda drama i alla konfliktsituationer och att det handlar om att man som pedagog ska kunna känna in situationen. ”Jag använder ju inte forumspel eller drama alltid i min hantering. Jag använder mig själv som redskap så då har jag olika sätt att hantera det på ibland behöver vi bara snacka om det. Ibland kör vi övningar för att hantera det, men jag menar att jag ser drama som förebyggande mycket också, för att det stärker gruppen, dom vågar mer inför varandra och på det sättet förebygger man.”

På frågan om vilka för- och nackdelar det finns med att använda dramapedagogik i konflikthanteringssituationer, svarar pedagog C att fördelarna med dramapedagogiken att *alla* människor har nytta av dramapedagogiken och menar att hon ser resultat av detta dagligen. En annan fördel som pedagog C ser med dramapedagogiken är att hon har möjlighet att nå *alla* elever. ”Jag ser ju att jag förstärker det som jag tycker är det goda. Att dom ser varandra som individer som är att respektera.” En nackdel med metoden, menar hon, är att det är svårt som pedagog att ha en inkännande förmåga. Det är speciellt viktigt inom drama att känna in var eleven befinner sig och kunna möta eleven just där, menar pedagog C. Hon beskriver en svårighet med dramapedagogiken att eleverna oftast har det rätta svaren när de diskuterar en situation men att de inte använder denna kunskap i konfliktsituationer. Här använder pedagog C forumspelet för att eleverna ska få känna situationen i kroppen och prova på andra sätt att hantera en situation. ”Jag tror det är bra att jobba på olika plan: snacka med dem, reella ting asså och sen att man även jobbar, att de får känna det i kroppen. För spelet är ju till för att de sa få känna det i kroppen.”

Pedagog C berättar att hon arbetar på den lägsta nivån i konfliktpyramiden. Hon beskriver även att hon ibland drar sig uppåt i pyramiden t.ex. när eleverna kommer och ber om hjälp med en konflikt. Det dramapedagogiska arbetet är tänkt som ett förebyggande arbete, menar pedagog C. Rektorn valde att anställa pedagog C 60 % som dramapedagog för två år sedan. Hon används som en resurs på skolan. Hon är således ensam som dramapedagog på skolan. En lärare till arbetar med forumspel på skolan.

Pedagog C har utbildat sig inom forumspel för Katrin Byréus. Hon har gått hennes 3-stegs-utbildning och sedan utformat arbetet med forumspel vidare själv. På skolan erbjuds ingen specifik utbildning inom konflikthantering om pedagogerna inte själva efterfrågar det. På frågan om pedagog C saknar någon utbildning inom konflikthantering svarar hon att hon känner i varenda konfliktsituation att hon skulle behöva mer kunskap. Hon känner att hon är på god väg men att hon en dag kommer vilja ha mer utbildning inom konflikthantering. Pedagog C uttrycker att varje konfliktsituation är en möjlighet att lära sig mer om konflikthantering, om man som pedagog är öppen för det. Hon beskriver att hon hade kunnat arbeta som dramapedagog utan utbildning men att hon hade gjort det på ett annat sätt. Hon använde drama i sin undervisning även innan hon läst vidare till dramapedagog. ”För jag menar, man plockar ju inte bara erfarenheter av själva utbildningen i en metod utan du använder ju dig av det du lär dig i livet. Så råkar jag på någon situation i livet så lär jag mig ju av det också. För livet handlar ju om att lösa problem, att lösa situationer. Det handlar om relationer, så just med konflikthantering så stöter du ju som människa på det precis hela tiden. Och är du då lite med så kan du plocka in det i ditt jobb. Men självklart tycker jag att jag hanterar det bättre nu än för tolv år sen då jag gick ut förskollärlinjen. För jag har med mig så mycket, mycket mer”. Hon säger vidare att en utbildning inte gör en bra pedagog utan det viktigaste är att man som pedagog reflekterar över det man gör och provar nya saker.

Pedagog C tycker att det är viktigt att vara en kunnig konfliktlösare som pedagog.

” Och barn har ju ännu inte lärt sig metoderna. Det är ju vi som ska lära dom metoder för att hantera. Alltså hur ska dom kunna kommunicera bra med varandra om inte jag stöttar dom i det? Om jag då inte är duktig på att kommunicera med andra då händer det ju kanske inte så mycket. Så, så det är ju väldigt, väldigt viktigt att alla, jag menar lärarutbildningen behöver ju innehålla det. För alla vet ju att det handlar inte om matte, svenska och sånt bara. Klart dom ska ha med sig det men jag menar dom behöver ju stå på en bas också. Som människa. ”

Pedagog C påpekar att det viktigaste i en konfliktsituation inte är vilken metod man använder utan hur kompetent pedagogen är. En pedagog som inte är kompetent kan låsa situationen, menar pedagog C. ”Så jag känner ju *mig* mer som ett redskap än, än vad jag egentligen gör drama.” Pedagog C menar också att det är otroligt viktigt för en pedagog att hålla ett öppet klimat i klassrummet.

Pedagog C menar att hon försöker undervisa eleverna så att de får verktyg till att själva kunna lösa konflikter. Hon har också som mål att lära eleverna att tänka på att alla inte ser på saker på samma sätt som de själva och att de ska tänka på detta i konfliktsituationer.

11.4.2 Pedagog D

Kvinna, mellan 25 och 35 år, utbildad till teaterpedagog.

Pedagog D har arbetat på denna skola, som är en kulturskola, i fyra år. Kulturskolan är arbetar i tre olika stadsdelar i Göteborg.

Pedagog D arbetar på en kulturskola med två olika uppdrag. Dels driver man en frivillig eftermiddagsundervisning, dels har de som uppdrag att nå alla elever som går i grundskolan i de tre stadsdelarna. Detta görs för närvarande genom att pedagoger från kulturskolan åker ut till skolorna för att undervisa under en längre period. Beroende på hur samarbetet med skolan och den huvudansvariga pedagogen fungerar ser arbetet i klassrummen mycket olika ut och ger olika goda resultat, menar pedagog D. Att samarbeta med kulturskolan är inte lagstadgat men de flesta skolor väljer ändå att använda kulturskolan som ett komplement till grundskolan. Den ordinarie pedagogen finns alltid med i klassrummet då kulturskolan undervisar, bl.a. för att det ger eleverna en trygghet då de inte känner pedagogen från kulturskolan så väl.

En konflikt beskriver pedagog D på följande sätt: ”För mig är det en oenighet och att man inte kan, att det inte går att komma överens. Oenighet, motstridighet”. Hon anser att det kan vara mycket olika vad en konflikt innehåller.

De konflikter som pedagog D stöter på i sina grupper är oftast konflikter som uppstår i de inbördes relationerna mellan eleverna. Ofta handlar det också om att eleverna inte vill vara med varandra i olika situationer. Detta tror hon ibland kan bero på att pedagogen från början inte varit tydlig med att sätta det som en grundregel att alla i klassen ska kunna jobba med alla. I den eftermiddagsundervisning där hon själv är huvudansvarig för gruppen hanterar hon dessa konflikter genom att vara tydlig från början med att alla måste kunna vara med alla. Ibland uppstår det också konflikter som inte går att hantera med just drama och då tar pedagog D till andra metoder. Ibland agerar hon som en medlande tredje part och vid dessa tillfällen försöker hon få eleverna att komma överens om hur de ska lösa konflikten. Hon erbjuder eleverna olika lösningsalternativ, då det handlar om att tillgodose båda parter behov, menar pedagog D. ”Jag tycker över huvud taget inte att det handlar om att läraren ska lösa

konflikterna åt eleverna utan det handlar om att ge forum för eleverna att lösa konflikten själva” säger pedagog D. Ytterligare en konflikt som uppstår är konflikten mellan elev och lärare. Denna konflikt handlar oftast om att eleven inte vill göra det som läraren förväntar sig, vilket pedagog D förklarar med att alla ämnen inte passar alla elever. Många elever har svårt att inordna sig i skolans system t.ex. att gå på led och sitta i ring.

Förutom dramapedagogiken, som konflikthanteringsmetod, känner pedagog D till andra metoder som kommissamtal, medling och forumteater, samtliga metoder använder hon periodvis. Hon nämner även Friends och kompisstödjare som sådant hon stött på ute på skolorna.

Om varför man ska arbeta med dramapedagogik som en konflikthanteringsmetod säger pedagog D: ”Jag tänker att drama är en metod som är bra att använda för det den är till för, för att stärka den egna självkänslan och för att stärka gruppen”. Hon anser vidare att drama är ett sätt att stärka den egna fantasin, den egna kreativiteten och förmågan att använda ett språk och hon menar vidare: ”för mig är det mycket tanken om att ett barn har tillgång till 100 språk och det här är ett språk som man kan använda, alltså teaterns språk för att ha någon slags demokratiskt röst”. Pedagog D anser vidare att drama ger en förmåga att kunna bygga goda relationer: ”Jag tror att det är jätteviktigt att redan tidigt få lära sig hur man lyssnar efter vad andra människor har för behov och hur man själv uttrycker sina egna behov och hur man uttrycker sina egna känslor”, menar pedagog D.

Pedagog D varierar sitt arbetssätt och de övningar hon vill göra beroende på vad det är för klass hon har. Ibland har hon barn som kräver mycket mer struktur och då är hon mer auktoritär i sitt ledarsätt och har olika förväntningar på olika barn t.ex. hur länge de ska kunna sitta stilla i ringen. I grupper där eleverna har ett bra samspel jobbar hon med mer avancerade övningar där hon kräver att alla ska kunna arbeta med alla. I grupper där samspelet fungerar sämre gör hon enklare övningar där eleverna får arbeta i redan fungerande konstellationer.

Pedagog D menar att fördelarna med dramapedagogiken är att eleverna får stärka den egna självkänslan, bli mer lyhörda för sina klasskamrater och deras behov samt att kunna uttrycka sina känslor. En nackdel med dramapedagogik, menar pedagog D, är att formen ofta blir något ostrukturerad och då är det svårt att få arbetet att fungera. Pedagog D ger exempel på att det är svårt att arbeta i stora klasser eller i klasser där eleverna har stora språkskillnader. En annan del som är både en för- och en nackdel är att man ibland kan riva upp djupare känslor. Hon menar det är viktigt att tänka på att man som pedagog ska kunna hantera situationen i klassen och att hålla att hålla dramatisationerna på en fiktiv nivå.

I konfliktpyramiden, anser pedagog D, att hon arbetar mest på den lägsta, förebyggande, nivån. Ibland hamnar arbetet även på den andra nivån. Ett politiskt beslut, som togs för två år sedan, ligger till grund för att pedagog D arbetar mot grundskolorna. Pedagog D har kollegor på kulturskolan som arbetar på liknande sätt som hon själv gör.

Pedagog D har läst 40 poäng konflikthantering på universitetet. Vidare har hon läst några kortare kurser inom konflikthantering. Hon känner inte att hon saknar någon utbildning inom konflikthantering men hon skulle lära sig mer om beteendevetenskap, psykologi och sociologi. Pedagog D tror inte att hon hade kunnat göra samma arbete utan kunskaper i konflikthantering. Hon beskriver det som att konflikten kan hindra lärandet: ”Om du är i konflikt med någon så överskuggar det allt annat. /.../ Och om du är barn så förväntas du gå i skolan och lära dig matte, hur ska du göra det om det är överskuggat av konflikter du har med

andra elever på rasten eller konflikten som du har med läraren eller så.” Om man inte tar tag i konflikten, menar pedagog D, att eleverna kan må dåligt och att det kan leda till fler mobbningsfall på skolan. Det kan också leda till att eleverna blir mindre redo att möta konflikter senare i livet, menar pedagog D.

Pedagog D menar att målsättningen är att undervisa eleverna så att de själva kan lösa konflikter. När en konflikt uppstår vill hon inte lösa den åt eleverna men hon visar dem vilka möjligheter och olika alternativ de har att komma till en lösning. Under lektionstid undervisar pedagog D dock eleverna på ett mer förebyggande vis och då tas inte konflikthantering upp så ofta.

11.5 Sammanfattning av intervju kring Non Violent Communication

11.5.1 Pedagog E

Man, mellan 35-45 år, utbildad fritidspedagog.

Pedagog E har varit verksam som fritidspedagog i drygt tio år och han har arbetat på den aktuella skolan i sex år. Skolan ligger centralt i Göteborg.

Pedagog E beskriver att han idag inte ser en konflikt endast som bråk mellan två parter utan att en konflikt även kan finnas inom en människa. Pedagog E säger: ”För mig handlar det alltid om att det finns ett ouppfyllt behov som skapar negativa konsekvenser, om någon behöver någonting och inte får detta, kan en känsla av missnöjsamhet uppstå, antingen inom personen eller gentemot någon annan. En konflikt kan uppstå när en person av någon anledning inte kan leva sitt liv exakt som hon eller han vill”. Pedagog E menar också att det svåra är att vi som människor inte är vana vid att ta reda på det ouppfyllda behovet i konflikten, utan att vi är mer vana vid att angripa den andre. Han menar vidare att många konflikter därför beror på missförstånd eftersom vi inte berättar vad det är vi egentligen behöver.

Förutom Non Violent Communication (NVC) som en metod för konflikthantering känner pedagog E till ett material som kallas för SET (social emotionell träning), kompissamtal och dramapedagogik. De konflikter som pedagog E har i sin grupp är mestadels småkonflikter, vilka han tycker är svåra att hantera. En annan källa till konflikterna i gruppen är när någon känner sig utanför.

Pedagog E menar att NVC är användbar för att hantera en konflikt också när den uppstått och inte bara i förebyggande syfte: ”...alltså vi använder ju språket, vi använder ju det här sättet att prata enligt den här 4-stegsmetoden; vi observerar, ta reda på behov, vad det finns för känslor och hur man kan förändra det”. Mer handfasta metoder används också för att hantera konflikterna t.ex. så delas klassen upp i mindre grupper för att eleverna själva ska få diskutera och komma med förslag på hur konflikter kan lösas.

Pedagog E anser att NVC är ett användbart arbetssätt därför att man alltid har en tillgänglig metod i en konfliktsituation. Han anser att NVC är heltäckande: ”Har du tränat detta själv så kan du plocka fram det, du kan alltid plocka fram det. Det finns där hela tiden i dig, det är ett sätt att se på dina medmänniskor”. Han menar vidare att metoden gör att man inte påverkas känslomässigt eller handlar slumpmässigt. NVC är mer ett förhållningssätt än en metod, menar pedagog E vidare. Samtidigt säger han dock att NVC faktiskt är en metod då man inte

använder NVC automatiskt utan får träna för att tala på rätt sätt. Ibland använder sig pedagog E av smågrupper där de spelar rollspel och gör övningar i att leta upp behov i syfte att lösa konflikter. Arbetet med NVC förenas också med mobbingteamets arbete och utbildandet av kamratstödjare.

En fördel med NVC, anser pedagog E, är att den utgår ifrån att ingen har rätt eller fel. En annan fördel med metoden är att man jobbar med att ta reda på vem som har störst behov i gruppen, menar pedagog E. Han vet också av egen erfarenhet att metoden är framgångsrik: ”om jag blir attackerad av någon. Istället för att attackera tillbaka, så om jag frågar ”känner du dig väldigt upprörd på mig?” så löser jag upp en knut och det är ju min erfarenhet att det är otroligt framgångsrikt”. Pedagog E anser att en nackdel med metoden är att den tar lång tid att bemästra. Det är också ett tidskrävande arbete att lägga upp lektioner och planera rollspel som eleverna kan hänga med i. Pedagog E anser att ickevåldskommunikationen hamnar på den lägsta nivån i konfliktpyramiden.

Arbetet med NVC började år 2002, då flera skolor i Göteborg ingick i ett projekt som kallades ”På egna ben”. 2004 började fyra av lärarna på skolan, på eget initiativ, att arbeta med NVC tillsammans med eleverna. Arbetslaget får ingen avsatt arbetstid till att planera arbetet med metoden. Pedagog E menar att det är svårt att diskutera tankar kring metoden med andra pedagoger på skolan som inte arbetar med metoden eftersom de inte tänker på samma sätt. Han menar dock att han tränas i NVC genom att kommunicera med dem som inte kan denna sortens kommunikation. Ska arbetet med NVC drivas framåt på skolan behöver han dock fler kollegor att arbeta tillsammans med. Att det är få pedagoger engagerade gör också att de inte har möjlighet att arbeta med NVC med alla elever på skolan, menar pedagog E.

Pedagog E känner att han har god utbildning inom NVC men att han gärna skulle fylla på med lite till. Pedagog E har dessutom genomgått en utbildning i SET. Pedagog E är övertygad om att han inte kunde ha gjort samma arbete utan utbildning eller genom att endast ha läst sig till den kunskap han nu har. Pedagog E anser att det är mycket viktigt att som pedagog vara kunnig kring konflikthantering, annars kan man lätt förvärra situationen. Det är viktigt att vara medveten om hur man ska använda språket på rätt sätt för att kunna hjälpa en person i en svår situation.

Pedagog E anser att han undervisar eleverna kring konflikthantering hela tiden då det gäller enklare saker. Han uppmanar eleverna att använda språket på ett sätt så att det inte skapar konflikter. T.ex. nämner han att ordet sluta ofta triggas andra till att fortsätta då det är en beordring. Det är bättre att säga varför man vill att någon ska sluta menar pedagog D. Den djupare och mer övergripande träningen i ickevåldskommunikation sker dock endast med femmorna, säger pedagog vidare.