



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

# Lärarprofessionens betydelse i konflikthantering

Jane Björk  
Reine Eklund  
Petra Magnusson

LAU 350

Handledare: Göran Patriksson

Examinator: Sten Båth

Rapportnummer: VT06-2611-29

# ABSTRACT

<b>Arbetets titel</b>	Lärarprofessionens betydelse i konflikthantering
<b>Arbetets art</b>	Examensarbete i det allmänna utbildningsområdet för lärarprogrammet
<b>Sidantal</b>	46
<b>Författare</b>	Jane Björk, Reine Eklund och Petra Magnusson
<b>Handledare</b>	Göran Patriksson
<b>Tidpunkt</b>	Vårterminen 2006

---

<b>Bakgrund</b>	Vårt intresse för konflikthantering har väckts under lärarutbildningen. Konflikter är något som ständigt inträffar och vi anser det ingår i lärarens profession att kunna hantera dessa på ett konstruktivt och professionellt sätt.
<b>Syfte</b>	Syftet med studien är att studera konflikthantering i grundskolan. Detta för att få en insikt i betydelsen av konflikters allmänna betydelse och för att finna verktyg för konflikthantering. Vårt examensarbete kommer att fokusera på lärarprofessionen.
<b>Material och metod</b>	Uppsatsen bygger på material i form av litteratur som tar upp tidigare forskning kring konflikternas innebörd och metoder i konflikthantering. Den bygger också på en undersökning i form av kvalitativa intervjuer med lärare.
<b>Slutsatser</b>	Enligt styrdokumentet som finns i grundskolan så ingår det i lärarprofessionen att vi ska klara av att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt. Genom detta examensarbete har vi tagit del av teorier och metoder för att kunna uppfylla detta krav, både av samhälls skäl och personliga skäl. Det är viktigt att ha en beredskap för att kunna hantera konflikter, eftersom det ofta förekommer inom skolans värld. Vi vill genom det här examensarbetet kunna få svar på våra frågor och därmed bli kunnigare inom området kring konflikthantering.
<b>Nyckelbegrepp</b>	Konflikt, lärarprofession, konflikthanteringsmetoder, skola, prosocial utveckling och tystkunskap.

# Innehållsförteckning

<b>INLEDNING</b> .....	<b>4</b>
SYFTE .....	5
<b>TEORETISK BAKGRUND</b> .....	<b>5</b>
LÄRARENS PROFESSION .....	5
Lärarrollen och dess förändring .....	5
Professionens innebörd .....	6
Lärarens olika ledarstilar .....	8
Hur man hanterar konflikter på ett professionellt sätt enligt Whalström .....	8
Det finns en gräns .....	9
Lärandet av möten ur ett sociokulturellt perspektiv .....	10
Tyst kunskap och dold inläring .....	10
Förankring i styrdokument .....	12
Lärarens rättigheter gentemot eleven .....	12
KONFLIKTER .....	13
Definition av konflikt .....	13
Destruktiva och Konstruktiva konflikter .....	14
Konflikters innebörd .....	15
Konflikten under ytan .....	15
OLIKA AGERANDEN I EN KONFLIKT .....	16
Konfliktstilar och roller .....	16
Resultat som kan uppnås efter en konflikt .....	17
Skillnader mellan flickor och pojkar .....	17
Olika faktorer som påverkar agerandet i en grupp .....	18
METODER I KONFLIKTHANTERING .....	18
Samarbetsövningar – Kamratbanor .....	19
Forumspel, värderingsövningar och lära-känna övningar .....	20
Medlingsmetoden .....	20
Giraffspråket - Känslans kommunikation .....	21
Kompissamtal .....	22
Jämförande analys av metoderna .....	23
<b>PROBLEMFÖRMULERINGAR</b> .....	<b>23</b>
<b>METOD</b> .....	<b>24</b>
<b>RESULTAT</b> .....	<b>26</b>
INLEDNING .....	26
GENOMFÖRANDE .....	26
Intervju 1 .....	26
Sammanfattning och analys av intervju 1 .....	28
Intervju 2 .....	29
Sammanfattning och analys av intervju 2 .....	30
Intervju 3 .....	31
Sammanfattning och analys av intervju 3 .....	33
Jämförande sammanfattning av intervjuerna .....	33
Orsaker till konflikter .....	34
<b>DISKUSSION</b> .....	<b>35</b>
Hur kan lärare hantera konflikter på ett professionellt sätt? .....	35
Vilka metoder kan pedagogen använda för att hantera konflikter och hur kan man arbeta förebyggande? .....	36
Vad får en lärare handgripligen göra? Vilka regler och stadgar ska vi följa? .....	38
<b>SLUTSATSER</b> .....	<b>39</b>
HUR KAN VI GÅ VIDARE, FORTSATT FORSKNING? .....	40
<b>REFERENSER</b> .....	<b>41</b>
BILAGA 1 .....	43
BILAGA 2 .....	44
BILAGA 3 .....	45

## INLEDNING

Många frågor har dykt upp under åren som lärarstudenter med anknytning till vår verksamhetsförlagda utbildning. Många av de frågorna har handlat om konflikthantering och hur man på bästa sätt kan handskas med konflikter för att försöka lösa dem. Vi har också känt att vi som lärarstudenter på Göteborgs universitet fått ganska lite information om hur vi kan lösa konflikter i skolan. Därför tar vi själva initiativet i LAU 350 att forska i området för att få en fördjupad kunskap. Förhoppningsvis kommer resultatet att bli, att vi kommer att kunna agera på ett professionellt sätt vid konflikthantering i skolan.

I skolan hör konflikthantering till vardagen. Som pedagog står man ofta inför dilemmat att försöka lösa olika typer av problem som uppstår mellan eleverna. Våldet är ett samhällsproblem som har blivit vanligare, råare och mer hänsynslöst (Möller 2001). På oss som pedagoger ställs det krav att vi ska undervisa och arbeta mot våld genom att lägga grunden för goda värderingar. Eftersom samhället hela tiden förändras, måste också vi som pedagoger hänga med för att kunna förbereda våra elever för det samhälle som de kommer att möta i framtiden. Folkesson L, Lendahls Rosendahl B, Längsjö E, Rönnerman K. (2004, s. 46) uttrycker det som följande: ”Uppdraget handlar inte längre om att utbilda elever till ett givet samhälle utan snarare om att förse eleverna med en uppsättning färdigheter så att de själva kan möta det framtida samhället.”

Samhällets förändring är något som vi också kan följa i media. I Aftonbladet läste vi följande ingress: ”Ut med kungakunskapen och in med konflikthanteringen på skolschemat” (Rolfsson Jansson, 2005-11-22). Enligt författaren till citatet har skolan blivit en tuffare miljö och eleverna behöver fler redskap att handskas med den. Hon vill införa ämnet livskunskap på schemat som innebär att man bland annat diskuterar konflikthantering, stress och bättre hälsa.

Wahlström (1996) är en av dem som säger att det borde vara naturligt att man avsätter tid på skolschemat för att utveckla den viktiga mänskliga kompetensen, nämligen att kunna fungera tillsammans med andra människor på ett bra sätt. Det tillhör lärarens profession att fostra och utbilda nästa generation, så att den kan hantera sitt vuxenliv och fungera i världen som den då ser ut. Wahlström går hårt ut när hon menar att de flesta grova brott begås av människor som känner sina offer, och att de är konsekvenser av olösta konflikter. Att kunna hantera och lösa konflikter beskrivs av flera som en viktig kunskap hos lärare.

En lärare skall inte bara kunna undervisa i sina ämnen. Som lärare skall man ha en hel del andra kompetenser, vilket vi saknar från vår utbildning. Hur skall man då kunna vara säker på att man klarar av alla de krav som ställs på oss som lärare? Det står tillexempel i Lpo 94 att vi tillsammans med eleverna skall utveckla regler i klassen och klargöra skolans normer och värderingar. Hur hanterar vi de konflikter som uppstår på ett professionellt sätt? Som pedagoger i skolan är vi enligt Lpo 94 skyldiga att aktivt motverka trakasserier och förtryck och medverka till att eleverna känner samhörighet, solidaritet och ansvar för andra människor (Utbildningsdepartementet, 1998). Finns det några metoder vi kan använda oss av för att kunna arbeta med detta på ett bra sätt? Vad säger lagen om vad man får och inte får göra mot elever då vi hamnar i konfliktsituationer? Vi vill genom det här examensarbetet kunna få svar på våra frågor och därmed bli kunnigare inom området kring konflikthantering. Vårt examensarbete kommer därför att fokusera på lärarprofessionen.

## **Syfte**

Vårt syfte med examensarbetet är i första hand att ta reda på hur man som lärare kan hantera konflikter och hur man kan arbeta på ett förebyggande sätt. Med en fördjupning i detta ämne vill vi få verktyg för att kunna hantera konflikter. Syftet är också att få klarhet i vilka metoder som lärare kan och får ta till när en konflikt uppstår. Vi vill också reda ut vad man som lärare får och inte får göra enligt lag mot elever, speciellt i situationer som rör ämnet konflikthantering.

## **TEORETISK BAKGRUND**

Vi har valt att dela upp vår teoretiska bakgrund i fyra olika avsnitt. I det första bearbetas lärarprofessionen, som vi anser vara en stor och avgörande del. Därefter tar vi upp konfliktens definition och innebörd, där vi definierar vad en konflikt är och dess betydelse. Avsnittet därefter tar upp olika roller och ageranden hos människor vid en konflikt. Sist har vi valt att lägga de redskap som vi kommer att kunna använda i vårt framtida arbete kring konflikthantering. Vi beskriver olika metoder, som kan vägleda och hitta lösningar till olika problem.

## **Lärarens profession**

För att få en klarare bild av vad lärarprofessionen innebär och vad den har för betydelse då det handlar om konflikthantering, valde vi att lyfta fram detta avsnitt som är en viktig del. Det ligger i professionens innebörd om hur du hanterar olika situationer som i detta fall handlar om konflikter. Här beskrivs hur det är att vara lärare idag, vad som krävs av oss som lärare och vad vi har för skyldigheter samt vilka ledarstilar som finns i yrket.

## **Läraryrollen och dess förändring**

Inga Andersson (1999) är skolpsykolog och har skrivit en handbok för lärare om hur man bland annat kan lösa konflikter. Hon har använt sig av flera lärarintervjuer då hon beskriver situationer. Hon skriver att yrket idag av många verksamma pedagoger upplevs som mycket svårt och krävande. Förr var läraryrollen mer självklar och definierad. Det fanns klarare gränser kring lärarnas arbetsuppgifter. Idag krävs det mycket mer. Betoningen som tidigare låg på kunskapsinläring har förskjutits till elevvårdande verksamhet och social träning. Undervisningen handlar mer och mer om konflikthantering och socialt arbete. Det går åt mycket tid till att lösa problem och tid tas från undervisningen. Det mångkulturella samhället, arbetslösheten, det ökade antalet splittrade hem och en ökning av barn som mår dåligt, bidrar till att skolan har fått ta på sig en stor roll i barnens utveckling.

Konflikter skapar problem och kan ställa till med mycket oreda i skolan. Enligt Andersson upplever många lärare att det blivit värre på senare år. Auktoriteten som nu inte längre är lika självklar hos lärare ställer till det i flera avseenden, då man skall uppfylla alla de krav som ställs på pedagogerna. Andersson har intervjuat flera lärare och tar också upp tidsaspekten som en del av problemet: ”Av intervjuer med lärarna framgår att deras tid alltmer går åt till konfliktlösning på bekostnad av undervisningen. Problem i samhället har kommit in i

skolorna. Många elever känner sig otrygga och osäkra” (Andersson, 1999, s.134). I läroplanerna står det uttryckligen att skolan måste sträva mot att varje elev skall respektera andra människors egenvärde, samt ta avstånd från att kränka och utsätta andra människor för förtryck. Det ställs alltså höga krav på lärarna som måste hantera konflikter på ett konstruktivt sätt. I läroplanen står det även att läraren skall ”... tillsammans med eleverna utveckla regler för arbetet och samvaron i den egna gruppen och samarbeta med hemmen i elevernas fostran och därvid klargöra skolans normer och regler som en grund för arbetet och för samarbete”. (LPO 94, 2.1 *normer och värden*)

Wahlström (2005) är en författare som vi kommer att använda oss av mycket i arbetet. Hon tar också upp den självklara auktoriteten som tidigare fanns hos lärare, men som nu har försvunnit. Hon säger att vi lever i en värld där auktoriteterna har börjat spela ut sin roll. Därför sker all form av ledarskap på andra villkor än förr. ”Den postmoderna människan ifrågasätter och reflekterar själv” (Wahlström 2005, s. 11). Barnen gör detta också, vilket har till följd att lärarnas auktoritet inte längre är lika självklar som den var förr. Wahlström fortsätter med att ledarskap aldrig har varit så svårt som nu. För att lyckas med ledarrollen, måste man idag kunna skapa goda samlingsallianser. Därför ställs det krav på förmågan att skapa goda relationer, ha en välfungerande kommunikation samt ha en egen självkänedom.

”Den största skillnaden på barn idag och barn för femtio år sedan är att dagens barn vandrar omkring här på jorden som om de hade rätt att vara här” (Jesper Juul, Wahlström 2005, s. 14). Wahlström beskriver dagens barn som fulla av tillförsikt och att de ser sig själva som alldeles speciella gåvor till mänskligheten. Barnen har egna tankar och funderingar och hon menar att de blir alldeles utmärkta som samlingspartners så länge de behandlas med respekt. Det betyder inte att de skall bestämma, utan att de respekteras för sina åsikter och känslor. Det vi får tänka på då vi läser Wahlström är att hon gärna generaliserar. Vi tror inte på att alla barn är så medvetna och självständiga som hon hävdar, vilket vi upptäckt när vi mött elever ute på vår verksamhetsförlagda utbildning.

Vidare menar Wahlström, att respekt har två betydelser: aktning och rädsla. Många ungdomsgång använder idag ordet respekt som en betydelse för rädsla. De säger: ”Vi vill ha respekt”, och skrämmas andra genom våld för att få den respekt de är ute efter. Förr uppfostrades barn genom rädsla för den vuxne och blev till ett lydigt barn. Aktning däremot, menar Wahlström, är något som man får genom att förtjäna det. Förr i tiden behövde inte auktoritära personer som präster, lärare, m.m. anstränga sig för att få auktoritet. De fick aktning från människor i alla fall. Barn lydde också vuxna just för att de var vuxna. Wahlström poängterar att den nya tidens människor är här för att stanna. Vi har fortfarande samma behov av tillhörighet och meningsfullhet, men friheten tas för given. För många finns det inte längre ett självklart samband mellan arbete och överlevnad. Hon fortsätter med att ledarskapet aldrig har varit svårare och att kraven på den tydliga ledaren blir allt större. Hon menar också att ett av de största hindren för förändringar är konflikträdsla hos ledaren.

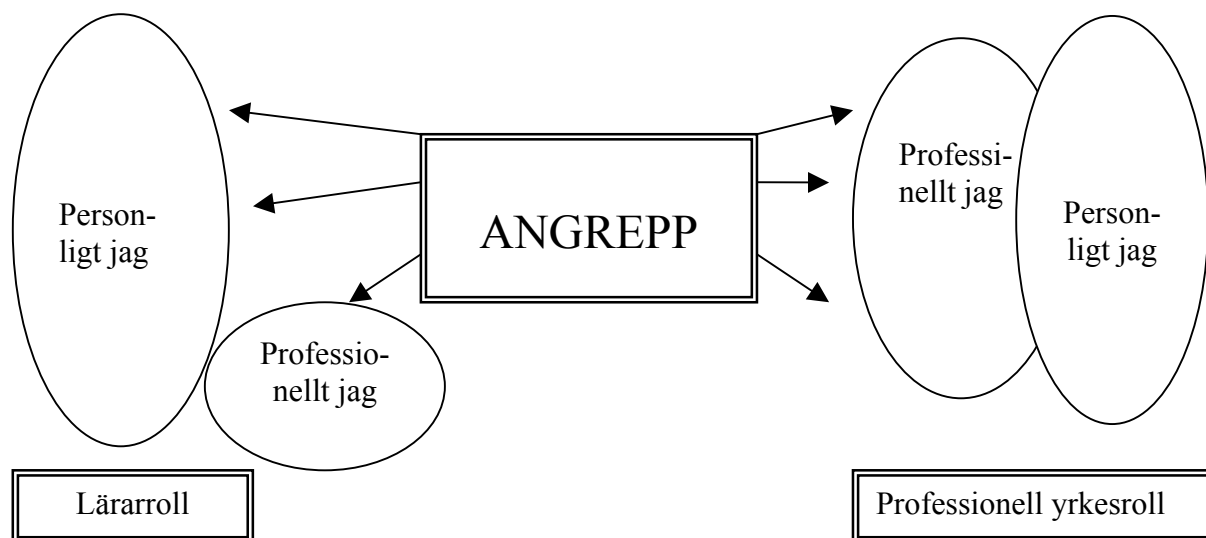
## **Professionens innebörd**

Colnerud, och Granström (2002) skriver att läraryrket innebär en ständig interaktion mellan elever och lärare, ett slags samspel. Detta samspel kan ses som en dynamisk process där läraren kan utgöra en positiv förebild. Det kan också ses som en konfrontation där läraren med olika medel försöker tilltvinga sig elevernas uppmärksamhet. Colnerud och Granström, menar att det finns internationella undersökningar som visar att oberoende av var undervisningen sker i världen, upplever lärare en rad likartade elevbeteenden som störande

och hindrande för undervisningen. Dessa upplevelser av besvärande elevbeteenden är av stor betydelse för lärarens yrkesutövande. Dels kan beteendena uppfattas som en personlig kränkning som läraren måste hantera på något sätt. Dels utgör de ett hinder för själva undervisningen och läraren måste därför finna en pedagogisk lösning på problemet.

Colnerud och Granström redogör för ytterligare en undersökning, där ett stort antal lärare ombads skriva ner kriterier för vad lärarna ansåg känneteckna en professionell lärare. Det som de flesta lyfte fram, var förmågan att arrangera verksamheten på ett sådant sätt som gör det möjligt att förmedla de kunskaper som läraren besitter. För att få en bild av vilka elevbeteenden som ses som en attack mot lärarrollen, tar Colnerud och Granström upp en enkät, som givits ut i olika länder och kulturer. Den visade att exempel på sådana attacker i de lägre åldrarna handlar mest om att eleverna är pratiga och ouppmärksamma. Eftersom lärare sammankopplar sin egen person intimt med lärarrollen, blir varje angrepp på dem som person ett angrepp på deras lärarroll. Omvänt gäller samma sak; ett angrepp på lärarrollen är också ett angrepp på personen. Utgår man från en lärares egen professionalism skulle de två största hoten mot lärarutövandet utgöras av ifrågasättanden av deras personliga egenskaper och speciellt attacker mot deras arbetsledande roll och provokationer som blir ett hot mot deras förmåga att vara flexibla och omtänksamma.

Andra människorelaterade yrken, exempelvis psykologer, socialarbetare och så vidare, har tränats i att hantera klienternas verbala attacker som kommer från känslor av otillräcklighet, misslyckanden, hat och ångest som personen bär på. De har lärt sig att skilja på angrepp på den professionella rollen och angrepp på den egna personen. De kan på så sätt hantera förolämpningar och personliga kränkningar som redskap för att bistå patienten i tillfrisknandet. Detta tydliggörs i bilden nedan som är tolkad från Colnerud och Granström (2002 s, 109).



**Fig.1 Hur den professionella rollen kan skydda det personliga jaget mot angrepp.**

## Lärarens olika ledarstilar

Lamer (1991), tar upp hur Lewin, Lippitt och White (1939) beskriver samspelet mellan barn och vuxna. De menar att det är viktigt att se på pedagogers ledarstil. Man kan grovt skilja mellan tre olika ledarstilar, vilka de benämner som den auktoritära ledarstilen, den demokratiska- och låt-gå-stilen.

### *Låt-gå-stilen*

Denna ledarstil innebär i grova drag att man låter barnen lösa konflikter på egen hand. De får göra egna val. De får själva välja vem de skall leka med, arbeta med och så vidare. Om man använder den här stilen i för stor utsträckning uppstår det lätt ett auktoritärt ledarskap som bygger på de starkaste barnens premisser. Det vill säga att i de flesta fall får ett barn sin vilja igenom, samtidigt som det andra blir ledset eller frustrerat. Istället för det enskilda barnets frihet uppstår regler för barnen som inte kan kontrolleras av vare sig barn eller vuxna. Ett sådant slapt eller snällt ledarskap stämmer inte överens med ett målinriktat pedagogiskt arbete.

### *Den auktoritära ledarstilen*

En ledarstil som denna, innebär kortfattat att man som lärare inte visar någon flexibilitet. Man är inte särskilt lyhörd för barns synpunkter. Vid regelbrott används olika typer av bestraffning. Under ett sådant ledarskap utvecklar gruppen egna regler och olika sätt att sabotera gällande regler. Det kan också bli så att barnen lär sig att lyda regler och får själva auktoritära modeller för hur de skall bete sig, vilket kan leda till att de själva börjar kommendera de svagare barnen. De får heller inte någon träning i att tänka självständigt, att tänka utifrån kollektiva behov eller att ta ett medansvar för hur gruppen fungerar som helhet.

### *Den demokratiska ledarstilen*

Detta är en ledarstil som man kan säga är en blandning av de tidigare nämnda modellerna. Inom ramen för vissa nödvändiga regler lyssnar man på och tar hänsyn till barnens åsikter och uppfattningar. En sådan ledarstil ger större flexibilitet och utrymme för både den enskildes individualitet och det gemensamma ansvaret. Något som man bör tänka på är att demokratisk ledning och fostran ställer stora krav på både vuxna och barn. Skolans ramvillkor sätter också upp sina naturliga gränser. Det viktigaste man bör tänka på som ledare av en barngrupp är att man tänker igenom vilka konsekvenser olika ledarstilar har för barns utveckling. Utifrån givna yttre och inre omständigheter kan man sträva efter att tillämpa en demokratisk ledning av gruppen.

## Hur man hanterar konflikter på ett professionellt sätt enligt Wahlström

Vi anser att Wahlström (1996) för ett bra resonemang då hon påpekar att man måste ha en kommunikativ kompetens för att hantera konflikter, vilket är speciellt viktigt för personer med ledarställning. För att skaffa sig den här kommunikativa kompetensen presenterar Wahlström en metod vars syfte är:

- Att skilja på person och problem
- Att ge en struktur att följa i processen.
- Att hjälpa de inblandade i konflikten, att själva komma fram till en lösning.

Wahlström menar att de färdigheter som vi behöver träna för att bli bättre på att kommunicera med andra, är bland annat: att kunna se och inse att alla inte är som man själv, att ha tillgång



till sina egna känslor och förstå andras, att tala så andra förstår vad man menar, samt att lyssna så man förstår vad andra menar.

Hon menar vidare att det är viktigt att inse hur värderingar som är självklara för oss själva, inte nödvändigtvis är det för andra. De flesta människor går in i diskussioner om värderingar med utgångspunkt från att de själva har rätt. Om medmänniskor inte delar våra åsikter, har vi tendens, enligt Wahlström, att dra slutsatsen att de helt enkelt inte förstår. Det finns människor som tycker att ”allt skulle bli lättare om bara alla var som jag” (Wahlström, 1996, s.16). Man måste få insikt i att jag är jag och du är du. Medan de människor Wahlström syftade på i stycket ovan, ofta tror att jag är jag och du är jag.

Hon menar att när vi försöker lösa en konflikt, fastnar man ofta vid vad det var som hände. Men för att kunna förstå varför konflikten blev så stor, eller varför individerna reagerade så starkt, måste man också se på vilken roll känslorna har spelat. Först när man kan erkänna att man känner det man känner, kan man ta itu med känslorna och verkligheten. Det är dock lätt hänt att man moraliserar andras känslor, vilket är meningslöst, dessutom kan det upplevas som kränkande. Uttryck som: ”Så ska du väl inte känna!” (Wahlström, 1996, s. 41), är ganska vanliga. Även fast man menar väl kan det göra att man underkänner en annan människas känslor. Wahlström poängterar hur viktigt det är om man arbetar med barn, att vara klar över att barnet alltid bör få visa fram sina känslor men inte alltid få sin vilja igenom! Ex. ”Jag ser att du är arg på mig, och det kan jag klara, men du måste i alla fall lyda mig!” (Wahlström, 1996, s. 42). Det är viktigt att man får uppleva känslorna. Om vissa känslor blir otillåtna eller förbjudna kommer barnet uppfatta detta och inte visa oaccepterade känslor vilket kan leda till bl.a. identifikationsproblem. Känslorna blir farliga först när de förbjuds, de är inte bara av betydelse för vår förmåga att hantera konflikter, det har också betydelse för våra möjligheter att leva betydelsefulla liv.

Wahlström tar också upp vikten av att tala så att andra förstår vad man menar. Man måste vara tydlig. Det är speciellt viktigt att kroppsspråket stämmer överens med det språkbruk man använder. Wahlström menar att barn ser direkt om man säger en sak och kroppen förmedlar något annat. Ingen är opåverkad av vad kroppsspråket förmedlar. Ett exempel som hon tar upp, är chefen som sitter lugnt och för ett samtal med en anställd, men ideligen tittar på klockan. Det förmedlar då intrycket av att chefen så snart som möjligt vill avsluta samtalet (Wahlström, 1996, s. 68). Att bli medveten om hur kroppsspråk och uttryckssätt i övrigt påverkar omgivningen är en del av växandet till självkänedom. Arbetar man med människor är det viktigt att ha insikt om hur man själv påverkar sin omgivning Saknar man den insikten blir det svårt att hantera konflikter och samarbete. Wahlström menar att det viktiga inte är hur man själv tycker att omgivningen ska uppfatta mig, utan vad de faktiskt upplever. För att ge ytterligare ett exempel berättar Wahlström om hennes föreläsningar där hon ibland uttrycker sig generellt som exempelvis ”De flesta kvinnor tycker att...” Då händer det ibland att någon reagerar och säger ”det stämmer inte för mig” eller ”sådan är inte jag” (Wahlström, 1996, s.68). Svarar man så har man gjort sig själv till norm och sannolikheten att man har problem med samarbete är rätt stora. Man utgår från sig själv när det gäller bedömning av mänskligt beteende. Scenariet jag är jag och du är jag uppstår. Att uttrycka sig tydligt både verbalt och kroppsligt är alltså en viktig förutsättning för att kunna hantera konflikter.

### **Det finns en gräns...**

I läroplanen står det att alla som arbetar i skolan skall: ”Uppmärksamma och i samråd med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av kränkande behandling” (Läraryrket 2003, s.14). Med detta menar vi att man som pedagog

kan ta hjälp av annan personal på skolan, som också är ansvarig för eleverna. Det är viktigt att se att det finns en gräns för hur mycket man själv kan klara av och när man behöver ta hjälp från andra, vilket de Klerk uttrycker på följande sätt:

Att arbeta med konfliktlösning handlar i hög grad om att avgränsa och strukturera. Innan man sätter igång med att hjälpa andra måste man ha skapat klarhet i den egna rollen och avgränsat sitt handlingsområde. När man vet vad som väntes av en, vad man kan göra och vad man definitivt inte behöver eller ska göra blir det lättare att hålla en konsekvent linje. (de Klerk 1991, s. 71)

## **Lärandet av möten ur ett sociokulturellt perspektiv**

Vi håller med Liedman (2001) och Säljö (2000) om att ju fler konflikter en lärare möter och hanterar, desto säkrare blir läraren i rollen som konflikthanterare. Kunskap skapas genom att människor går ut i verksamheten och fångar in sitt lärande (Liedman). Vi presenterar här en teori om hur lärandet sker ur ett sociokulturellt perspektiv, där lärandet är en ständigt pågående process hos människor. Säljö menar att vår förmåga att samla erfarenheter för att använda kunskaperna i framtiden, är ett utmärkande drag hos oss människor. Att lära är en mänsklig verksamhet som vi människor gör för att förstå olika fenomen.

Att skapa kunskap handlar om mänskliga lärprocesser som människor tar till sig antingen individuellt eller kollektivt. Individens möte med sin omvärld sker utifrån hennes egna erfarenheter och ur den omgivning där olika typer av information finns tillgänglig. Informationen kan liknas vid ”ett material för kunskap”, något som redan är format, ”något som når oss i en färdig gestalt” (Liedman, 2001, s.62).

Barnen lär sig tidigt om sin kroppsuppfattning och hur samspelet med andra människor går till. Vi betar oss utefter vilken kulturell bakgrund vi har. Redan som barn lär vi oss också hur vi förväntas vara beroende på vilken kulturell norm vi tillhör. Enligt Säljö (2000) anser Vygotsky att de kommunikativa processerna är väldigt centrala i ett sociokulturellt perspektiv, om det ses till det mänskliga lärandet och utvecklingen. De språkliga och fysiska resurserna som vi använder när vi agerar och förstår världen runt omkring oss, skapar våra erfarenheter.

Hur man handskas med en situation ger förutsättningen för hur man kommer att handskas med nästa situation, speciellt när det gäller kommunikationen som uppstår. Erfarenheter sparas och behandlas i ett eget förråd som människan besitter (Vygotsky, 1978). Vårt tänkande präglas av vår egen kultur och de intellektuella och fysiska redskap som inkluderas i vår omgivning. Innebörden av att förmedla är viktig, vilket skiljer det sociokulturella perspektivet från övriga perspektiv. Vygotsky (1978) anser att det man lär sig i möten med andra som är mer kompetenta än sig själv, kan man sedan själv utföra på ett liknande sätt.

Med Vygotsky i åtanke menar vi att ju fler konflikter man hanterar och medverkar i, desto större kunskap och erfarenhet får man i att hantera dem på ett professionellt sätt. Detta gäller både för lärare och för elever.

## **Tyst kunskap och dold inlärning**

Något som också bör räknas in i lärarens profession, är den tysta kunskapen som alla människor går och bär på. Vad som menas med detta och vad denna kunskap innebär, redovisar vi här med hjälp av författare som vi tycker belyst ämnet på ett bra sätt.

Lamer (1991) resonerar kring dold inläring och definierar det som ett resultat av de erfarenheter det enskilda barnet får som en följd av samspelet med andra barn och av de vuxnas mer eller mindre målinriktade beteende. Genom sina erfarenheter får barnen olika utgångspunkter för att ställa upp regler för samspelet. Det kan variera mellan olika barn, skilja sig mellan flickor och pojkar och mellan mer populära och mindre populära barn. Man kan sammanfatta att det är de outtalade reglerna som gäller för ett socialt samspel. Detta begrepp omfattar kunskaper och färdigheter som barnen får med sig oberoende om de är avsedda och planerade från de vuxnas sida eller inte. Begreppet dold inläring som Lamer använder, är också likt begreppet tyst kunskap, som i uppslagsverket Nationalencyklopedin beskrivs som följande: ”tyst kunskap, eng. Tacit knowledge, uttryck, ursprungligen använt av Michael Polanyi, för att beteckna sinnesintryck, uppfattningar, sociala regler och värderingar som tas för givna i mänskligt handlande.” (Nationalencyklopedin 2006)

Sven-Eric Liedman (2003) pratar också om tyst kunskap. Han förklarar att det är en kunskap som inte uttalas. Men som utgör en förutsättning för det resultat som uppnås. Liedman poängterar att Polanyi, som blivit känd för sina skrifter om tyst kunskap, främst *The Tacit Dimension* (1967), inte talar om ”silent” utan om ”tacit knowledge”. Den svenska översättningen kan därför vilseleda och skapa förvirring. Man kan få uppfattningen av att tyst kunskap är den kunskap som inte tar sig uttryck i ord. Uttrycket tyst i detta sammanhang, liknar mer tyst samtycke, eller som Lamer kallar det, dold inläring.

Liedman skriver vidare att Polanyi ger fler exempel på vad som menas med tyst kunskap. Ett exempel är ”förmågan att känna igen ett ansikte fastän vi inte kan ge en entydig beskrivning av det” (Liedman 2003, s. 116). Ett annat är: ”pianisten som utan eftertanke och blixtnabbt finner de tangenter som nottecknen på pappret anger” (Liedman 2003, s. 116). Han menar vidare att om samma pianist börjar tänka på vad han gör, kan han bli som paralyserad och oförmögen att spela vidare. Detta är ett exempel av ett helt annat slag. Liedman menar att det här exemplet handlar om kunskap från det omedvetna, det som i folkmun brukar kallas: ”att det sitter i ryggmärgen”.

En tredje person som tar upp ämnet är Tua Haldin-Herrgård (2005), som i sin avhandling utvecklar en metod för att kunna studera tyst kunskap. Hon skriver först och främst att det är svårt att uttrycka vad tyst kunskap är och menar att det är ett mångfacetterande budskap. Dessutom är det personligt och abstrakt, vilket gör att det blir svårt att uttrycka i ord. Haldin-Herrgård föredrar dock definitionen av tyst kunskap som syftar exemplet som Liedman beskrev som förmågan att känna igen ett ansikte. Men hon kallar det tyst kunnande. Hon skriver följande:

Ledarens uppgift är att leda d.v.s. visa vägen för oss andra. Om inte ledaren känner omgivningen och inte har en karta är det inte bara han som går fel, vi följer alla efter. Dagens ledare har många kartor men kartan över den tysta kunskapen saknas. Därför händer det lätt att ledaren inte vågar ta in oss på området eller att vi bara på måfå trevar oss fram. (Haldin- Herrgård 2005, s. 14)

Detta citat kan knytas till lärarens värld. Lamer (1991) ger ett bra exempel som styrker detta. Hon berättar om en undersökning från sju olika daghem, där man upptäckte att det fanns regler som styrde konkreta situationer på daghemmet. Men när det gällde relationer var det däremot sparsamt med regler. Barnen hade få regler som handlade om normer för samspelet. Den tysta kunskap som de vuxna oavsiktligt förmedlar när de till viss del låter den sociala miljön styras av tillfälligheter, är att de inte blir så viktigt att följa bestämda regler när det gäller andra människor. Lamer tar upp den norska författaren Bae, som också belyser detta problem och ställer sig frågan: ”Lär sig t ex daghemsbarnen att det är viktigare att lägga saker

på sin plats och hålla sin plats i kön än att hjälpa en som är ny och ibland låta någon annan få platsen?” (Lamer, 1991, s. 23).

## **Förankring i styrdokument**

En lärare måste arbeta utefter de gällande läroplaner som regeringen fastställer. Dessa är grundläggande för varje lärares yrkesutövning. I läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, Lpo 94 som är den senaste läroplanen, står inget specifikt om konflikter (Utbildningsdepartementet 1998). Det känns som att det istället framkommer *mellan raderna*, som ett förebyggande tillvägagångssätt. Exempel på detta är bland annat, att skolan skall lära eleverna att få förståelse för andra människor och att samspelet med andra ska stimuleras. För att lyckas med detta har läroplanen formulerat mål och riktlinjer.

### **Mål**

*Mål att sträva mot*

Skolan skall sträva efter att varje elev:

- utvecklar sin förmåga att göra och uttrycka medvetna etiska ställningstaganden grundade på kunskaper och personliga erfarenheter,
- respekterar andra människors egenvärde,
- tar avstånd från att människor utsätts för förtryck och kränkande behandling, samt medverkar till att bistå andra människor
- kan leva sig in i och förstå andra människors situation och utvecklar en vilja att handla också med deras bästa för ögonen och visar respekt för och omsorg om såväl närmiljön som miljön i ett vidare perspektiv.

### **Riktlinjer**

Alla som arbetar i skolan skall

- medverka till att utveckla elevernas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor också utanför den närmaste gruppen,
- i sin verksamhet bidra till att skolan präglas av solidaritet mellan människor,
- aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer eller grupper och
- visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt.

Läraren skall

- klargöra och med eleverna diskutera det svenska samhällets värdegrund och dess konsekvenser för det personliga handlandet,
- öppet redovisa och diskutera skiljaktiga värderingar, uppfattningar och problem,
- uppmärksamma och i samråd med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av kränkande behandling,
- tillsammans med eleverna utveckla regler för arbetet och samvaron i den egna gruppen och
- samarbeta med hemmen i elevernas fostran och därvid klargöra skolans normer och regler som en grund för arbetet och för samarbetet.

## **Lärarens rättigheter gentemot eleven**

Under tiden då vi har skrivit detta examensarbete har det uppstått många frågor angående vad lärare får och inte får göra enligt lagen, gentemot eleverna. Från en intervju med skolverkets jurist Frank Nordberg, som publicerades i Aftonbladet (2006-03-31), har vi här sammanfattat

några punkter som vi tycker är betydelsefulla med tanke på konflikter som lätt kan uppstå mellan lärare och elev. Vi har även lagt denna artikel som bilaga 2.

*Mobiltelefon:* Det kan vara ganska irriterande för en lärare om elevernas mobiltelefoner ringer under lektionstid. Helst vill kanske läraren ta hand om mobilen tills lektionen är slut men enligt Nordberg (2006-03-31) får man inte beslagta en elevs egendom om det inte är en kniv eller annat vapen. Däremot kan läraren kräva att telefonerna ska vara avstängda med hänvisning till skolans ordningsregler. Ordningsreglerna i sin tur måste vara förankrade bland elever och föräldrar.

*Kepsen:* Att få ha eller inte få ha keps på huvudet är mycket omdiskuterat i många skolor. Det här fallet är likadant som ovan. Läraren kan hänvisa till skolans ordningsregler.

*Utvisning ur klassrummet och kvarsittning:* Här hänvisar Nordberg till grundskoleförordningen (1994:1194) 6 kap. 9 §: ”läraren får visa ut en elev från undervisningslokalen för högst återstoden av pågående undervisningspass eller låta eleven under uppsikt stanna i skolan högst en timme efter skoldagens slut.”

*Visitering:* Läraren kanske misstänker att en elev har tagit något från en annan elev eller bär på något olämpligt. Första tanken som slår läraren är kanske att man vill kroppsvisitera eleven eller titta i dennes väska, men det får man inte enligt Nordberg. Läraren får titta i elevens bänk eller skåp, men eleven ska beredas tillfälle att närvara.

## **Konflikter**

Vi har valt att skriva om konflikter som sker mellan elever både på en individ- och gruppnivå, samt mellan lärare och elev. Dessa konflikter har vi valt att behandla, eftersom det framför allt är dessa som förekommer dagligen på skolan, vilket vi uppmärksammat på vår verksamhetsförslagda utbildning.

### **Definition av konflikt**

Vi har under arbetets gång märkt hur en och samma konflikt kan ha flera olika betydelser och kan upplevas på olika sätt, beroende på vilken fas man är i livet, samt beroende på vilken ålder man är i. En och samma händelse kan upplevas som liten och oväsentlig för en person, medan den kan vara livsavgörande för en annan. Om en konflikt kan betyda olika för olika personer, hur definierar vi då begreppet? Vi har valt att presentera begreppet utifrån olika författare som vi tycker ringar in begreppet på ett bra sätt.

Wahlström (2005) definierar konflikt som motsättning eller strid mellan krafter, motiv och egenskaper inom individen eller mellan personer, grupper och organisationer. Hon sammanfattar begreppet med orden: ”En konflikt uppstår när mål, intressen, synsätt, värderingar, behov eller personlig stil konkurrerar med varandra.” (s.105). Författaren fortsätter med att förklara att vi alltid kommer att leva med konflikter, såvida vi inte lever helt utanför ett socialt sammanhang, eller gör oss så intetsägande att vi inte hyser en enda personlig åsikt och förnekar våra behov i relation till andra.

de Klerk (1991) formulerar definitionen med att varje drivande kraft förr eller senare möter en annan drivande kraft. Mötet blir då en kollision mellan olika intressen som i sin tur bildar en

konflikt. I de flesta fall menar de Klerk att man inte ser de vanliga intressekollisionerna som konflikter, eftersom vi inte har någon större svårighet att hantera dessa. Så länge det rör sig om olika viljor och behov inom oss själva har vi ganska stora möjligheter att kompromissa. Vår uppsats tar upp de mellanmänskliga konflikterna och då huvudsakligen sådana som vi möter i skolan. Det rör sig alltså om kollisioner mellan intressen, samt viljor och känslor som uppstår mellan elever, samt mellan lärare-elever.

Karin Utas Carlsson (2001, s. 50) citerar J. Galtungs definition av konflikt "*inkompatibility between goal states, or values held by actors in a social system*". Detta skulle kunna översättas ungefär: konflikt inträffar när parterns mål eller värderingar är oförenliga. Det eftertraktade målet har med parternas önsknings att göra, något de vill ha, materiellt eller icke-materiellt. Carlsson själv ger den mer praktiska definitionen, att konflikt föreligger när parter inte är överens och när åtminstone en av dem hyser negativa känslor p.g.a. detta.

De definitioner som mest stämmer överens med vår egen tolkning av en konflikt, är en blandning mellan de Klerk och Wahlströms beskrivning. De menar båda att konflikter uppstår förr eller senare så länge vi umgås i en social omgivning, vilket vi också är övertygade om. Vi anser att en konflikt är en motsättning eller kollektion mellan två eller flera individer.

## **Destruktiva och Konstruktiva konflikter**

Man kan dela upp konflikter i destruktiva eller konstruktiva. Här redovisar vi hur olika författare ser på de två funktionella konflikterna och dess verkan.

Esbjörnsdotter (1994) menar att om en konflikt är destruktiv tillåts den att växa sig så stark att den styr människors beteenden. En destruktiv konflikt förekommer då parterna i konflikten inte längre strävar efter att komma fram till en gemensam lösning utan att de istället prioriterar sina egna intressen. Den konstruktiva konflikten däremot, menar Esbjörnsdotter förekommer då parterna kan kommunicera med varandra och strävar efter att lösa ett problem. Resultatet av en konstruktiv konflikt är enligt författaren ett resultat som båda parter är nöjda och tillfredsställda med.

Wahlström (2005) påpekar att en konflikt inte alltid behöver vara negativ, utan menar att den konstruktiva konflikten också öppnar upp för viktiga frågor. Ett exempel kan vara att någon ifrågasätter en företeelse eller en fråga som kan verka vara olöslig för resten av gruppen, som kanske har ägnat sig åt den i årtal utan att tänka efter varför. Genom att synliggöra denna företeelse eller fråga genom en öppen konflikt kan det bli lättare att ifrågasätta den och eventuellt göra en förändring som leder till en lösning på konflikten. Det kan vara en underliggande konflikt som egentligen är problemet.

de Klerk (1991) jämför och problematiserar de olika typerna av konflikter. Han menar att den konstruktiva konflikten funktion, är att driva fram en välgrundad förbättring. En sådan konflikt kan lätt bli destruktiv alltså negativ, om man inte förstår dess orsak. Förstår man inte den, kan man alltså inte sträva efter att förändra förhållandena som gett upphov till den. Den negativa konflikten har då främst funktionen av att få ventileras av de inblandade parterna. Via konflikten kan de berörda få utlopp för sin frustration. Då undviks en konstruktiv hantering och irritationerna fortsätter.

Wahlström (2005) ser mer positivt på det hela och menar att en konstruktiv konflikt även kan bidra till att en verklig kommunikation äger rum. När individen äntligen får utlopp för sina känslor som den kanske har burit på en längre tid, skapar detta en stor befrielse för honom. Det kan finnas frågetecken som aldrig har blivit besvarade men genom en konflikt kan dessa

frågor få ett svar. Den konstruktiva konflikten får även individen att växa, menar Wahlström. Genom att vi tydliggör villkoren, spelreglerna och att någon vågar trotsa de oskrivna lagarna kan mycket hända. Det finns däremot en baksida av den destruktiva konflikten som Wahlström också tar upp. Den öppnar visserligen upp massor av frågor, men i det här fallet får aldrig frågorna en bra lösning, man kommer istället åter in på konflikten. Den destruktiva konflikten förstör arbetsmoralen, orsakar dåligt självförtroende och stress. Det kan handla om upplevda orättvisor som gör att man inte längre gör sitt bästa. Den polariserar grupper och förorsakar hårda attityder inom grupperna.

## Konflikters innebörd

Ofta uppfattar vi konflikter som något negativt och skyr dem anser Carlsson (2001), något som kan få till följd att de växer okontrollerat. Konflikter är emellertid en förutsättning för liv och växt, alltså inte i sig något negativt. Det är vår oförmåga att handskas konstruktivt med konflikter och våra därav följande dåliga erfarenheter, som gör att vi känner obehag ofta redan vid tanken på en konflikt.

de Klerk (1991) anser att konflikter hör till vår vardag. De förekommer i mängder och med olika intensitet. Att leva är att skapa och lösa konflikter. Det handlar om balans och proportioner. Vissa konflikter får leva vidare vid sidan om verksamheten, så länge de inte är alltför påfrestande för någon. Samtidigt upplever han att allmänheten har större benägenhet att blunda för konflikter, än att vara överaktiv med att upptäcka och lösa dem. Därför bör man nog hellre ha inställningen att ta itu med varje konflikt man möter, än att undersöka om man kan låta bli. Detta innebär inte att målet måste vara en konfliktfri skola, menar de Klerk. Sådana finns inte!

## Konflikten under ytan...

Wahlström (1996) menar att konflikterna uttrycker att vi kan komplettera varandra i arbetsliv och vardagsliv. Att definiera vad problemet verkligen handlar om är inte enkelt. En svårighet är att skilja på problem och person och att definiera problematiken utan att blanda in sina känslor. Speciellt svårt blir det om det finns underliggande problem som tar på kraften och orsakar olust. Man brukar använda bilden av ett isberg när man beskriver den underliggande problematiken. Bara en liten del syns ovanför vattenytan medan den största delen finns dolt där under. Det är denna del som måste upp för att konflikten skall kunna lösas. Annars kan man få olyckliga konsekvenser som känslan av att bli orättvist behandlad eller få skuldkänslor och bitterhet. Vi illustrerar isberget här nedan som en egen tolkning utefter Haldin-Herrgård (2005).



## Olika ageranden i en konflikt

Alla människor reagerar och agerar olika när det uppstår konflikter. Man kan dela in människors agerande i olika konfliktstilar som författarna beskriver nedan. Det kan också skilja mellan pojkar och flickor och över hur man agerar i grupp. Gruppens påverkan är också intressant om vi tänker på de grupper som bildas i skolan.

### Konfliktstilar och roller

Lennér Axelson och Thylefors (1996) är lärare och forskare i tillämpad psykologi och har i många år arbetat med konflikthantering i organisationer. De menar att i en konflikt har vi två saker att ta hänsyn till:

1. Att nå en uppgörelse som tillfredställer egna behov och mål.
2. Att bibehålla en önskvärd relation till den eller de andra.

Det är alltså innehållet och relationen man har som intressen i en konflikt. Ibland kan innehållet just vara relationen. Relationen kan vara betydelselös om det bara är en tillfällig kontakt, men den kan också vara viktigare än allt annat i en konflikt.

Här nedan finns en av de mest välkända modeller som Blakes och Mountan (1964) skapade och som sedan utvecklats av flera andra. Den visar olika konfliktstrategier som visar fem olika stilar utifrån en tvådimensionell modell. Den ena axeln ”mäter” omsorg om andras intressen och den andra, omsorg om sina egna intressen. Bilden är tolkad genom Lennér Axelson och Thylefors (1996, s. 89).

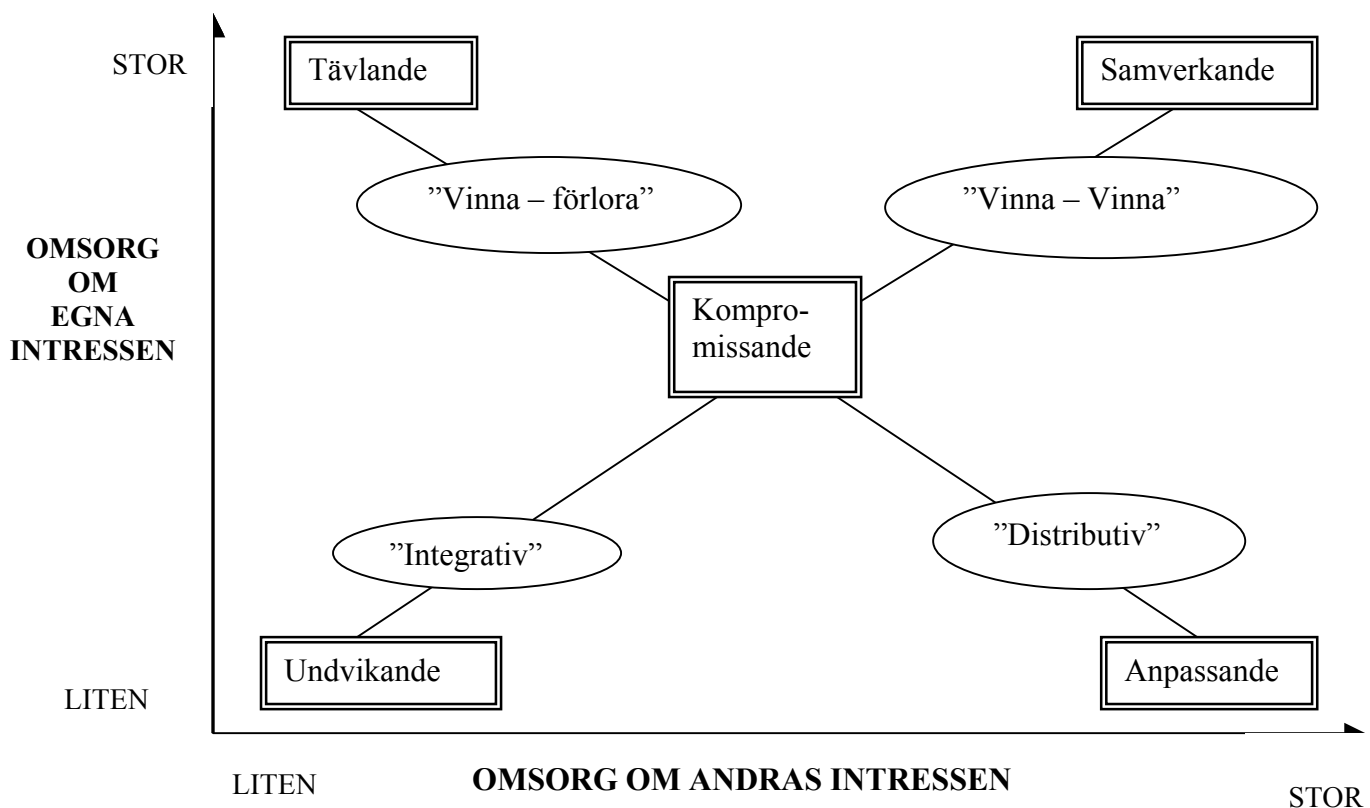


Fig. 3 Konfliktstrategier och – stilar – en tvådimensionell modell.



Har man en *tävlande* stil, ser man bara till sina egna behov och bryr sig inte om andras. En person som har hög omsorg om sina egna behov, samtidigt som han/hon har omsorg om andras, kallas för en *samverkande* person. Istället för anklagelser och undanflykter, försöker personen skapa lösningar till konflikten. Har man en *kompromissande* stil, är man måttligt intresserad av att hävda egna behov, men förhållandevis stort intresse av att tillgodose andras. En *undvikande* strategi innebär att man möter konflikten med liten omsorg om både egna och andras intressen. Prioriterar man istället andras behov framför sina egna, har man en *anpassande* stil.

Lennéer Axelson och Thylefors tar också upp Johnson och Johnson (1988) som utvecklat en variant av modellen där de genom djur symboliserar olika positioner. Dessa strategier innehåller samma egenskaper som modellen ovan visar, men med en mer målande beskrivning vilken kan vara lättare att presentera för barn.

*Sköldpaddan* är den som drar sig tillbaka och ger upp både relationer och egna mål. Den har en negativ syn på konflikter och anser att det bästa och bekvämaste sättet att ta sig ur konflikter är att hålla sig undan. *Hajen* däremot tar till alla medel för att driva igenom sin egen vilja och struntar i andras. Den tvingar andra till att acceptera en lösning. Hajen hotar, förödmjukar och kör över sina offer. Målen är viktigare än relationen och kampen i sig har ett värde. En haj gillar kampen och ser segern som det väsentligaste istället för vinsten. *Teddybjörnen* är raka motsatsen och vill alltid vara omtyckt och accepterad. En teddybjörn ser konflikter som ett hot mot en relation och ger lätt upp egna intressen. Den slätar gärna över oenigheter för att värna relationen. *Räven* kompromissar gärna. Den är medelmåttligt intresserad både vad gäller mål och relationer. Delvis ger den upp och övertalar den andra parten att göra detsamma. Konfliktlösningar nås genom att båda får ut något. *Ugglan* är den kloke som sätter stort värde både på de egna målen och på relationen. Ugglan ser konflikter som ett sätt att reducera spänning mellan personer och vill tillgodose både egna och andras behov helt och fullt.

## **Resultat som kan uppnås efter en konflikt**

Med utgångspunkt från den tvådimensionella modellen som presenteras på föregående sida, kan man enligt Lennéer Axelson och Thylefors (1996) urskilja olika resultat vid en konflikt. Dessa är följande:

1. Seger för den ena parten och förlust för den andra
2. Kompromiss: en medelväg som knyter ihop de inledande kraven och önskemålen från båda håll.
3. ”Vinna-vinna”-lösningar
4. Ingen överenskommelse uppnås
5. Människor överger sina ursprungliga positioner inför nya argument så att konflikten upplöses. (Lennéer Axelson & Thylefors 1996, s. 92)

## **Skillnader mellan flickor och pojkar**

Wahlström (1996) menar att man tidigt kan se skillnader mellan hur pojkar och flickor hanterar konflikter. Flickorna löser dem privat och indirekt. Man pratar om varandra med sin utvalda bästis. Rak kommunikation till den man är osams med är inte så vanligt. Pojkar löser ofta sina problem med hotelser, hån och slagsmål. De vänder sig direkt till den som de är

oense med och det finns ofta inslag av våld eller hot om våld. Om man inte får hjälp kan dessa beteenden enligt Wahlström, sitta i ända upp till vuxen ålder. Därför är det viktigt att vara medveten om att inte vika undan för konflikter, utan se dem som en del av livet.

## **Olika faktorer som påverkar agerandet i en grupp**

I en grupp med 30 medlemmar finns det 435 relationer (Ellmin, 1989). Detta påstående kan man koppla till skolan som är en social arena, där många människor ska samspela. Att konflikter uppstår i skolan är kanske därför inte så konstigt. Ett resultat av händelser och förhållanden på olika nivåer kan utlösa konflikter i skolan. Konflikter kan innehålla orsaker på flera nivåer i skolans organisation samtidigt. För att kunna hantera konflikter konstruktivt, menar Ellmin att det krävs kunskaper om hur människor tänker, känner och handlar.

de Klerk (1991) menar att människor som rör sig inom samma lokaler, möter varandra regelbundet och arbetar för samma övergripande målsättning har en social gruppstillhörighet på arbetsplatsen. Detta medför att det uppstår olika konflikter. Han menar att så snart man är en del av en gemenskap och tillhör en grupp av kolleger, är man också en del av en social process. Man konfronteras med normer, oskrivna regler, attityder, värderingar och förväntningar som man väntas respektera för att vara accepterad i denna gemenskap.

Barn och unga skapar egna grupper. Gänget blir viktigare än allt annat och egna lagar skapas som blir viktigare än de regler och samspelsmönster som man uppfostras till (Wahlström 2005). Klasserna i skolan är oftast för stora för att vara en enda sammanhållen grupp, därför bildas mindre sammansättningar med större eller lägre status som har sina egna regler. Wahlström påpekar att tillhörighet eller utanförskap är det som styr över om barn och ungdomar trivs i skolan eller inte.

de Klerk (1991) påpekar att gruppsytryck är en av de vanligaste krafterna bakom konflikter. Denna massiva upplevelse av kollektivets makt leder ofta till att den enskilde gör avkall på sina egna åsikter och värderingar. Gruppsytryck är främst en upplevelse som har effekt på den enskilda personen. Om man yttrar kontroversiella åsikter kan man vänta sig starka reaktioner från de övriga i gruppen. Den ena kan uppleva detta som ett ”förbud” mot att ha avvikande idéer, medan den andre ser det som en utmaning att övertyga motståndarna.

de Klerk menar vidare att varje grupp är en dynamisk helhet. Den är alltid i rörelse och förändras ständigt. Krafterna i gruppen strävar efter att behålla balansen. Detta är gruppsytryckets främsta funktion. För stora avvikelser från gruppens normer hotar sammanhållningen. Därför utövas medvetet och omedvetet tryck på avvikaren att anpassa sig. På samma sätt angrips beteenden, värderingar och mål som hotar gruppens existens. Samtidigt som gruppen måste vara till stöd för den enskilde och uppmuntra denne att ta egna initiativ, måste den också skydda sig mot splittring. Detta kan bli följden när för stora avvikelser leder till att gruppmedlemmarna tappar sin tillhörighetskänsla.

## **Metoder i konflikthantering**

Vi har undersökt olika material som behandlar konflikthantering. Det finns flera olika metoder att välja mellan och det gäller att hitta en som man själv tycker om och kan ta till sig. Vi har valt ut metoder som vi själva tycker är användbara. Vi börjar med att presentera förebyggande konflikthanteringsmetoder och fyller därefter på med metoder som kan användas då konflikter uppstår.

## Samarbetsövningar – Kamratbanor

Ett bra förebyggande arbete mot konflikter, är samarbetsövningar i form av Kamratbanor. Under vår utbildning har vi läst en kurs som inriktar sig mot barn- och ungdomsidrott. Under denna kurs fick vi utöva diverse kamratbanor, som vi även har arbetat med i skolklasser under vår verksamhetsförlagda utbildning. Några av dessa banor finns bifogade som bilaga 2. Dessa går ut på att eleverna gör olika redskapsstationer som bygger på att de tillsammans med hela gruppen måste samarbeta för att klara av stationen. Banorna eller stationerna kan göras både i klassrummet, ute på skolgården eller i idrottshallen, beroende på vilken sorts övning man väljer. Att använda sig av Kamratbanor som samarbetsövningar utvecklar elevernas förmåga att lära sig hantera konflikter på ett konstruktivt sätt samt att utveckla det prosociala beteendet. Detta är bland annat självdisciplin, att följa regler och värderingar, att ha ett bra förhållande mellan lärare och elever, samtal om olika moraliska förhållanden samt främjande av social förståelse. (Åhs 1998). Barnen lär sig genom kamratbanorna att komma fram till en gemensam lösning på problemet som uppstår, precis som man vill att de ska göra när en konflikt uppstår.

Orlick (1981) använder sig också av lekar som förutsätter att man accepterar varandra och att man samverkar och delar med sig, vilket skapar gemenskap mellan deltagarna. Den största skillnaden mellan ”vanliga” lekar och de som Orlick presenterar är att alla vinner, istället för bara en enstaka person eller ett lag. Barnen leker med varandra istället för att spelas ut mot varandra. I de här lekarna slipper de ifrån rädslan att misslyckas och upplevelsen av att ha misslyckats. Med Orlicks lekar stärks barnens självförtroende och de får känna sig accepterade och betydelsefulla. I de flesta tävlingsinriktade lekarna är det bara segraren som får uppmuntran. Med samarbetsövningar får alla uppleva att de behövs.

Åhs (1998) hävdar att genom samarbetsövningar stimulerar man det prosociala beteendet. Prosociala handlingar kan kortfattat ses som handlingar som syftar till att stödja, hjälpa och vara till nytta för varandra, det vill säga motsatsen till beteenden som våldshandlingar, mobbing och kriminalitet (Lamer, 1991; Eisenberg, 1982; Radke-Yarrow m.fl. 1983). Åhs (1998) skriver om tidigare försök som forskare har gjort för att stimulera ett prosocialt beteende. Ett av dessa var samarbetsövningar som genomfördes i grupper 3x45 minuter/vecka i sex veckor. Eleverna delades in i mindre grupper där varje grupp fick planera en del av en lektion. Tillsammans kunde de på så sätt undervisa hela klassen om det aktuella ämnet. Resultatet innebar att de elever som var med i testgruppen och genomförde dessa samarbetsövningar, fick bättre resultat på det prosociala området. Det visade sig bland annat i minskade spänningar och konflikter. Även tänkande och kreativitet förbättrades liksom motivation för skolarbetet i största allmänhet.

För att styrka att samarbetsövningar resulterar i att barnen lär sig att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt, samt att utveckla det prosociala beteendet, har vi studerat San Francisco-projektet (Eisenberg, N. & P, H, 1986). Projektet delas upp i fem olika insatser som tillsammans uppnår en optimal social atmosfär. En av dessa insatser är samarbetsaktiviteter där man samverkar mot gemensamma mål, löser problem i grupp och så vidare. De andra viktiga insatserna för projektet är utveckling av normer, där läraren leder klassens arbete på ett sådant sätt att barnens motivation för att göra sitt bästa utvecklas. Avsikten är också att stimulera barnen till utvecklandet av det prosociala beteendet. Det visade sig att genom samtal förbättrades lyhördhet gentemot andra elever. Projektet utvärderades efter en femårsperiod och bestod av observationer hur eleverna uppförde sig på raster, i klassrummet och i olika gruppuppgifter. Resultatet visade att de barn som deltagit i projektet var mer hjälpsamma och samarbetsinriktade än andra elever. De kunde lösa konflikter på ett konstruktivt sätt och hade såväl ett demokratiskt synsätt i gruppssammanhang som ett sunt självförtroende. Ovanstående

undersökningar visar med tydlighet att man utan större pedagogiska förändringar kan påverka barns och elevers prosociala beteende. Därigenom kan man skapa en utvecklingsmiljö som på ett positivt sätt kan stimulera inläring, tänkande och kunskapsutveckling

## **Forumspel, värderingsövningar och lära-känna övningar**

Karin Byréus (2001) är dramapedagog och har skrivit en bok om forumspel. Hon tar upp både hur man kan arbeta förebyggande och direkt med konflikter. När det gäller forumspel, krävs det att man har en bra ledarroll. Hon påpekar att atmosfär och arbetssätt bör vara präglad av engagemang, lekluvs och frivillighet. Det skall vara en tillåtande stämning och utrymme för att få göra bort sig, utan fördömande från gruppen eller ledaren. Det är viktigt att arbetet drivs seriöst. Man skall ha tillfälle att rucka på den ordinarie hierarkin i gruppen. De elever som har tendens att trycka ner svagare elever skall inte ha tillgång till detta. De skall istället få chans att se andra sidor av sina klasskamrater. För att få en tillåtande stämning och ett arbetsklimat med lika delar lek och allvar, menar Byréus att det krävs ett förarbete. Detta består av lekar som befrämjar samarbete, kroppskontakt och icke-utstötning. Hon ger exempel på olika jagelekar, gestaltungslekar och skulpturövningar.

En annan viktig del som hon tar upp, är att eleverna får utföra övningsuppgifter för att lära känna varandra bättre. Hon menar att lära-känna övningar medverkar till att de lär känna andra sidor hos varandra än vad de vanligtvis gör i skolan, t.ex. som att Lisa är bäst i matteboken. Genom övningarna får de istället en vidare och större kunskap om Lisa. Byréus menar också att toleransen samtidigt ökar av det avvikande. För att praktisera detta kan man till exempel inleda med att de skall berätta vilken film de skulle vilja vara med i, eller vilket djur de skulle kunna tänka sig att vara. Byréus menar att det gäller att väcka barnens nyfikenhet och ha ett ämne som är så prestationsfritt som möjligt.

Ett annat bra verktyg som kan bidra till att öka självförtroendet hos deltagarna, samtidigt som metoden bearbetar attityder, är värderingsövningar. Det görs ofta med hjälp av fyra hörn, där varje hörn i rummet, utan det fjärde, har svarsalternativ. Det fjärde hörnet är alltid öppet för alla tankegångar som inte ryms i hörn 1,2, eller 3. Här poängterar Byréus att det är viktigt att läraren lyckas skapa ett tryggt klimat i gruppen då man gör värderingsövningar, så att alla får yttra sig och bli bemötta med tillit och respekt.

Om det redan uppstått en konflikt, är forumspel en metod som kan hantera och försöka lösa problemet. Byréus skriver att forumspel kan vara ett språk för att förstå och utforska sin verklighet. Konflikten som uppstått gestaltas i ett drama som spelas upp av klasskamraterna. De som varit inblandade i konflikten är själva inte med och spelar, utan agerar som regissörer. Här kan också hela klassen vara med aktivt, då de inbjuds att komma med förslag till lösningar. De hoppar alltså in i spelet när det är färdigt och spelar upp "sin" lösning. Alla forumspel slutar alltid i elände för att stimulera publiken (klassen) till att vilja ingripa och lösa konflikten.

## **Medlingsmetoden**

Wahlström (1996) använder sig av en metod som hon kallar Medlingsmetoden. Medling är en process där tredje part, i detta fall läraren, ingriper i konflikten för att vägleda de inblandade till en lösning. Nuläget är utgångspunkten och medlaren ska inte ha en förutfattad mening om hur lösningen ska se ut. Medlingsprocessen sker i fyra steg. Under "medlingen", skall man förhålla sig till vissa regler. Dessa regler är följande:

- Ingen avbryter den andre.
- Inga skällsord.
- Alla anstränger sig för att hitta en lösning.
- Sekretess: det som sägs skall stanna mellan de inblandade.

Som inledning ska man försöka välja några vänliga ord för att skapa en mer avslappnad och icke dömande atmosfär. Därefter skall man förklara vad som kommer att hända, genom att kortfattat beskriva de fyra stegen i medlingsprocessen och gå igenom vilka regler som skall gälla. De fyra stegen är:

1. *Vad hände? Vad är problemet?*

Det gäller att fastställa fakta på ett så objektivt sätt som möjligt. Låt den som är argast eller räddast börja med att svara på frågorna: *Skulle du vilja berätta för mig med dina egna ord vad som hände eller vad som är ditt problem?* Sammanfatta och konkretisera sedan följdfrågor som tex. *Är det något mer som behöver komma fram?* När den första personen berättat färdigt, gör man en sammanfattning över hur man uppfattat det hela. Samma procedur sker med den andra personen. Därefter sammanfattar man vad båda sagt och använder ett så neutralt språk som möjligt. Det gäller sedan att se till att båda parter bekräftar att du som medlare uppfattat saken rätt.

2. *Vad känner du?*

Identifiera och uttryck känslor och be eleven att berätta, säg tex.: *Jag vill att du berättar vad du känner just när det gäller det här problemet.*

3. *Vad vill du ska hända?*

Skapa möjligheter genom att fråga: *Vad vill du ska hända om allt är möjligt?* Bekräfta och upprepa alla konstruktiva förslag som kommer fram.

4. *Vad är möjligt att göra? Vad kan vi göra? Vad skulle du kunna göra för att åstadkomma början till en lösning?*

Ge möjligheter och försök finna små steg mot en lösning. Här skall man hålla sig till de förslag som tidigare kommit upp. Om eleverna enats om vissa förslag, fundera tillsammans på om de är rättvisa, realistiska och konkreta. Sammanfatta slutligen överenskommelsen. Eventuell uppföljning kan ske.

Denna metod kräver att man har ett terapeutiskt förhållningssätt. Man måste vara medveten om:

- Vilken verklighetsuppfattning barn har.
- Krav och stöd. Enbart stödjande kan leda till att hjälpa den ena och stjälpa den andre. Är man enbart krävande kan det leda till attack för den ena och försvar för den andre.
- Att vara neutral, alltså vara lika intresserad av allas tankar och känslor. Undvik att ta någons parti.
- Stödja andra att hitta sina egna lösningar.
- Självkänedom är en förutsättning för att förstå andra.

## **Giraffspråket - Känslans kommunikation**

Giraffspråket (Weirsoe 2004) är ett visst sätt att använda språket en språklig hjälp att praktisera en viss hållning i kontakten med andra människor. Att lära sig närma sig andra människors uttryck och handlingar med en dos av nyfikenhet på vad handlingarna egentligen uttrycker. För detta använder giraffspråket begreppen känslor och behov.

Weirsøe menar att Giraffspråket som metod kan användas vid alla typer av konflikter och tvister, t.ex. i skolan och i nära förhållanden. Syftet med metoden är att medvetandegöra känslor och sedan uppfylla de behov som framkallar dem. Han menar vidare att de grundläggande behov som finns gemensamma för alla människor, utgör giraffspråkets elementära fokus. Dess utgångspunkt är att konflikter uppstår då människor inte har kontakt med varandras behov och känslor. Med hjälp av giraffspråket kan man förebygga eller trappa ner konflikter.

Giraffspråket skall hjälpa oss att förändra vårt sätt att reagera. Istället för att styras av vanor och föreställningar om vad man bör göra eller hur fel andra handlar, kan det hjälpa oss att grunda våra reaktioner på vad vi ser, känner och vill. Giraffspråket handlar mycket om att medvetet välja hur vi skall tolka andra människor och deras beteende för att få vår vilja fram. Genom förhållanden som grundar sig på ärlighet och empati på ett sådant sätt att allas behov i slutändan blir tillfredsställda. Modellen bygger på fyra steg:

Steg 1. Berätta om sina iakttagelser utan att döma eller bedöma. Undvika ord som innehåller värderingar.

Steg 2. Berätta vad man känner, beskriv känslan i det man iakttagit.

Steg 3. Uttryck de behov som känslorna väckt, utan att ställa krav eller bedöma.

Steg 4. Berätta vad man konkret vill att den andre ska göra i den fortsatta kommunikationen.

## **Kompissamtal**

Edling (1997) beskriver att man genom kompissamtal kan ge barnen en modell för att lösa konflikter utan att de behöver vara våldsamma eller tysta. Materialet utgår också från att man ska förebygga mobbning, lyssna på andra, ge barnen övning i att tala inför andra och öva upp deras empatiska förmåga. Under själva samtalet understryker man vikten av att det är positivt att stå för en negativ handling och förståelse för vad den orsakat. Barnen deltar i en process och skapar sig en känslomässig medvetenhet.

Kompissamtalet är uppdelat på tre varv, då barnen får berätta om en konfliktsituation som de själva rett ut under veckan, utan hjälp av någon vuxen. Barnen uppmuntras till självständig konfliktlösning under det första varvet. Inget skvaller får förekomma och man får endast redogöra för sin egen inblandning i en konflikt. Barnen får alltså själva berätta om det har hänt dem något. Edling menar att detta skapar trygghet i gruppen. Tanken är att den som handlat orätt ska känna igen sig utan att bli direkt utpekad och sen själv få berätta om händelsen. Det är viktigt att pedagogen ger beröm till de barn som står för sina handlingar i en konfliktsituation. Barnen ska bli medvetna om att det är rätt att stå för det man gjort.

Under det andra varvet tar man upp konflikter som inte blivit uppkärlade under veckan. Sedan fortsätter man med ett tredje varv då barnen får berätta om de blivit illa behandlade av någon som inte tagit upp det under kompissamtalet.

Målet med samtalen ska vara att låta barnen mötas i konflikter och hjälpa dem att reda ut dem. Här gäller det att läraren inte går in och tar ställning för ett enskilt barn. Läraren skall också se till att det inte blir något skvaller under samtalet och måste dela ut beröm när barnen tar sitt ansvar. Barnen ska känna att samtalen är viktiga. Lärarens attityd är avgörande och kompissamtal bör ske då läraren har intresse för denna metod. Möjligheterna till ett bra samtal ökar i takt med lärarens intresse och engagemang.

## Jämförande analys av metoderna

Gemensamt för de flesta metoderna, är att du som lärare fungerar som en slags medlare. I kompissamtalen som skiljer sig från de andra metoderna, finns man med mer som en lyssnare. Alla metoder vi presenterat, har enligt oss samma målsättning – att eleven ska träna sig och förbättra sina kommunikativa egenskaper. Detta är också en central del i Vygotskys teorier om det sociokulturella perspektivet.

En del av konflikthanteringsmetoderna tycker vi är mer förebyggande än andra. Till de förebyggande hör samarbetsövningar, lära-känna-övningar, värderingsövningar och kamratbanor. Giraffspråket och kompissamtalen anser vi kan räknas in till viss del. De förebyggande metoderna behandlar inte lösningar på konflikter, de ger istället eleverna redskap för att utveckla sina prosociala färdigheter. De får med andra ord förutsättningar för att lösa konflikterna själva. Syftet med samarbetsövningarna och kamratbanorna är att individernas individuella egenskaper skall vara verktyg för att lösa problem, som uppstår i en konflikt. Samarbetsövningar och kamratbanor går också ut på att stödja, hjälpa och vara till nytta för varandra.

Med Giraffspråket övar barnen sig att förstå andras känslor och behov. Dessa känslor är några utav de kommunikativa egenskaper som Wahlström (1996) beskriver att du behöver för att kunna lösa konflikter. När det gäller Wahlströms medlingsmetod, kan man säga att Giraffspråket är en del av den. Medlingsmetoden innehåller fler steg än känslor och behov och går mer in på djupet i själva konflikten. Det är därför vi menar att Giraffspråket delvis är en förebyggande metod.

De metoder som även ger eleverna träning i hur man kan lösa en konflikt, är medlingsmetoden, forumspel och delvis giraffspråket och kompissamtalen. Giraffspråket är delvis en konfliktlösande metod, eftersom den i sin modell går ut på att konkret berätta vad man vill att den andre skall göra i den fortsatta kommunikationen. Kompissamtalen är inte heller tänkt att i första hand få fram direkta lösningar till konflikten. Detta eftersom läraren inte har den medlande rollen, som kan hjälpa och belysa viktiga skeenden när eleverna försöker lösa sina konflikter. Forumspel kan ta upp olika lösningar på en konflikt genom att eleverna dramatiserar händelseförloppet. Medlingsmetoden behandlar också olika lösningar på en konflikt, vilket ger barnen färdighetsträning i hur ens egen vilja påverkar andra. Medlingsmetoden tror vi kan uppfattas som mindre dramatisk än forumspel, då man endast sitter med de elever som är inblandade i konflikten. Det kan vara en bra metod för de elever som är blygsamma av sig, vilka då får en chans att uttrycka sina känslor och sig själva, fullt ut.

## PROBLEMFÖRMULERINGAR

Våra problemformuleringar är följande:

- Hur kan lärare hantera konflikter på ett professionellt sätt?
- Vilka metoder kan pedagogen använda för att hantera konflikter och för att arbeta förebyggande?
- Vad får en lärare handgripligen göra? Vilka regler och stadgar ska läraren följa?

## METOD

Vi har valt att göra en mindre empirisk undersökning, i form av intervjuer, då vi anser att det passar vår undersökning bäst. Vi tycker att det ger en mer praktisk förankring och förståelse för hur verkligheten i skolan ser ut när det gäller konflikter.

I vårt arbete kommer vi att använda oss av en kvalitativ forskningsprocess där vi går in på djupet i frågorna vi ställer. Vi är ute efter att få en så grundlig information av frågorna som möjligt. Därför har vi valt intervjuer som tillvägagångssätt med enbart verksamma lärare på grundskolan. Vi tror att vi får mest uttömda svar genom denna metod. Ryen (2004) har skrivit en bok om kvalitativa intervjuer, där han menar att det är en lämplig metod för att skaffa fram tillförlitlig eller äkta kunskap. Intervjuarens roll är att avslöja den sanna identitet som befinner sig under ytan. Denna metod kan hjälpa oss att förstå pedagogens syn på bl.a. förhållningssätt och hantering av konflikter.

Vi har valt att intervjua lärare, eftersom det är lärarprofessionens betydelse av konflikthantering som vi riktat in oss på. Att intervjua lärare kändes också som en relativt enkel uppgift om man jämför med alla tillstånd som krävs när elever skall blandas in. Genom intervjuerna vill vi få ta del av lärarnas egna erfarenheter om konflikthantering som de samlat på sig under åren som de arbetat i skolan. För oss står den kvalitativa intervjun för ett redskap som ska ge oss så mycket information av intervjuobjekten som möjligt. Detta anser vi kommer att ha ett stort värde i vår framtida profession.

Våra intervjuobjekt valdes med tanke på att vi i vår tidigare kurs gjort utvecklingsarbete kring konflikthantering i våra VFU-skolor. Därför kändes det högst relevant att välja våra respektive VFU-handledare. Dessa hade vi redan en viss kunskap om eftersom vi följt dem i praktiken. På så sätt kunde vi få en djupare förståelse kring de svar vi fick under intervjun. Nackdelen med urvalet är dock att även om vi försöker att sträva efter att se svaren så objektiva som möjligt, kan en viss subjektivitet inte undvikas då det redan finns en förförståelse. Eftersom vi alla tre varit i olika kommuner och med lärare från de olika stadierna i grundskolan, kunde vi trots ett litet urval ändå få med olika infallsvinklar och miljöer.

Istället för den kvalitativa metod som vi valt, finns också en kvantitativ metod som går ut på att man samlar en större mängd data som ofta jämförs och redovisas i diagram, siffror och/eller tabeller. Kvantitativa intervjuer anses därför vara mer värda än kvalitativa (Trost, 2005), eftersom inställningen ofta är att det som går att räkna och mäta är bättre. Det är enklare att förstå och resultatet blir inte lika beräknande. Enligt Stukat (2005) vill man i kvantitativa intervjuer kunna göra objektiva mätningar och dra säkra slutsatser. Med detta kan man säga att en kvantitativ intervju kan ge en mer tillförlitlig bild av undersökningen då samma fråga ställs till ett stort urval. Vi vill däremot lära oss så mycket som möjligt genom lärarens erfarenheter och upplevelser, vilket gör att en sådan mätbar undersökning inte blir av samma värde. Hade vi valt en kvantitativ undersökning, hade vi av tidsskäl fått göra enkäter, vilket inte hade fått den effekt som vi är ute efter. Istället blir en kvalitativ intervju mer betydelsefull för oss. Vi har då även möjlighet att ställa följdfrågor för att få mer utförliga svar eller förtydliganden.

Lärarna vi intervjuade fick själva välja vilken miljö de ville bli intervjuade i. Enligt Trost (2005) bör miljön vid en intervju vara på ett sådant sätt att intervjupersonen känner sig trygg och platsen bör även väljas så att intervjun kan genomföras utan störande moment. Samtliga intervjuer genomfördes ostört och med en timmes avsatt tid bara för intervjun. Trost menar vidare att den kvalitativa intervjun kan dokumenteras med hjälp av till exempel bandspelare



eller videokamera, men vissa intervjupersoner föredrar dock att samtalet inte spelas in. Om inte bandspelare används kan intervjun dokumenteras med hjälp av anteckningar. Eftersom det var en av lärarna som inte ville bli inspelad valde vi att dokumentera alla intervjuer skriftligt, så att det skulle ske på lika premisser för alla tre lärare. Detta medförde att vi kanske inte fick med identiska svar när vi sammanställde intervjuerna. Hade det funnits mer tid utlagt till detta arbete skulle vi också ha intervjuat fler lärare för att kunna få en mer reliabilitet i vår jämförande sammanfattning av lärarna. Innan intervjutillfället hade lärarna fått ta del av frågorna via e-post. På så sätt hade de chans att förbereda sig för genomtänkta svar under intervjun. De kunde också skaffa fram eventuellt material som kunde vara till hjälp.

Att utforma en intervjuguide på ett sådant sätt att dess innehåll fångar upp allt som är önskvärt att undersöka i ett arbete, är inte någon enkel uppgift. Det är emellertid viktigt att tydligt klargöra vad det är man önskar undersöka och att även ha ett tydligt syfte med intervjun. Vi valde bland annat att omformulera problem kring konflikthantering, som vi själva stött på i verksamheten, till frågeställningar. Dessa försökte vi utforma så att de blev så lättolkade som möjligt. Till en början hade vi formulerat 25 stycken frågor. Efter att ha intervjuat nära och kära utifrån intervjuguiden, upptäckte vi att flera frågor var snarlika och några kunde tolkas fel. Vi strök därför åtta frågor och formulerade om vissa så att de blev tydligare. Vår slutliga intervjuguide, se bilaga 1, kom att bestå av totalt 17 frågor.

Intervjun kan vara av två olika karaktärer, högt eller lågt standardiserad. Den högt standardiserade innebär att frågorna från intervjuguiden måste läsas på exakt samma sätt vid samtliga intervjuer. Tonläget, ordningsföljden på frågorna och miljön måste vara identisk, dessutom får inga följdfrågor som inte är förberedda på intervjuguiden ställas. Vi har valt att göra den lågt standardiserade intervjun som lämnar en större frihet till oss som leder intervjun. I motsats till den högt standardiserade modellen menar Trost (2005) att den lågt standardiserade ger en betydligt större flexibilitet i fråga om till exempel miljön och möjligheten att frånga frågorna i intervjuguiden med följdfrågor.

Frågorna som vi har valt börjar med att ta upp information om den intervjuade läraren och dennes erfarenheter av konflikter. Vi tar också upp frågor som berör konflikthanteringsmetoder, samt hur lärarna tolkar styrdokumentet och agerar gentemot dessa. Som sista fråga får de ge oss tips och råd om hur de tycker att man ska hantera konflikter. Intervjufrågorna är konstruerade på ett sätt som skall ge oss så mycket information som möjligt av den intervjuade läraren. Eftersom vi vet att man som intervjuperson gärna vill svara på ett ”korrekt” sätt gentemot de rådande styrdokumentet, har vi försökt forma frågorna så att lärarnas verkliga resonemang kring ämnet besvaras.

När vi utförde intervjuerna ställde en av oss frågorna utefter intervjuguiden, en antecknade flitigt och den tredje av oss, antecknade stödord samtidigt som man följde och iakttog intervjun. På så sätt hoppades vi att inget gick oss förbi. Direkt efter att vi avslutat och kommit hem, satte vi oss och skrev ner svaren efter varje fråga på datorn, för att inte glömma vad som sagts. Trots att vi antecknade flitigt, hann vi inte alltid med att få ned allt på pappret. Fanns det oklarheter tittade vi på stödorden som den tredje av oss antecknat och diskuterade med varandra, vilket alltid hjälpte oss att komma ihåg för att få ned så fullständiga svar som möjligt.

# RESULTAT

Här presenterar vi vår undersökning, gällande tre lärarintervjuer. Det vi redovisar här nedan är frågorna och svaren som vi fick under intervjutillfället, citaten är direkt hämtade från intervjupersonen. All informativ data om vem läraren är, sammanfattas först kort, därefter följer frågorna i kronologisk ordning från intervjuguiden. Efter varje intervju har vi gjort en sammanfattning och analys av svaren. Vi har också gjort en jämförande sammanfattning av alla intervjuer i slutet.

## Inledning

Vi har valt att intervjua tre pedagoger som är våra VFU-handledare. Alla arbetar som lärare i olika kommuner. Eftersom det är en liten kvalitativ undersökning ville vi ändå titta lite på spridningen genom att välja aktiva lärare som arbetar på olika ställen runt Göteborgsområdet. Den första intervjun var med en lärare som arbetar i ett område på landsbygden. Den andra intervjun gjorde vi med en lärare på högstadiet i en kranskommun till Göteborg och den sista intervjun utfördes på en skola i stadsmiljö. Eftersom vi valde att inte fokusera på den mångkulturella problematiken när det gäller konflikter, valde vi skolor där sådan problematik inte förekommer i någon större utsträckning.

## Genomförande

### Intervju 1

Den första personen vi intervjuade är en kvinna som började sin karriär som förskollärare men vidareutbildade sig till grundskollärare efter 20 år. Idag har hon jobbat i fyra år på en skola som ligger i Härryda kommun. För tillfället har hon en årskurs tre med 20 elever i.

#### **Hur upplever du skolan, är det en konfliktfylld miljö?**

”I skolan förekommer det naturligtvis konflikter eftersom så många människor och elever från olika bakgrund skall samsas och samarbeta.” Läraren tycker dock inte att konflikterna är dominerande. ”Samvaron som finns i skolan är oftast positiv” säger hon. Hon berättar att hon för tillfället har en klass som är konfliktfylld men tycker ändå att den mesta av tiden i klassrummet går åt till att undervisa. ”Jag måste ibland vara lite diktatorisk i klassrummet för att det ska fungera att undervisa.” I den tidigare klassen kunde hon vara mer kompis med eleverna. ”De var visserligen 3 år äldre.”

#### **Vilka är de vanligaste konflikterna och vad bottnar de i?**

De vanligaste konflikterna som läraren upplever är att det är olika behov och viljor som styr. Hon säger att ”Alla är inte kapabla till att samarbeta på lika villkor. I de lägre åldrarna har vissa av eleverna fortfarande inte lärt sig att ta och ge, de handlar och tänker fortfarande på ett egoistiskt sätt. Empatin har inte riktigt utvecklats än hos en del elever”. Hon tillägger ”Ibland bottnar konflikterna i händelser som har uppstått i hemmet”.

#### **Vilken typ av konflikter tycker du är svårast att hantera? Vilka är lättast?**

”De svåraste konflikterna att ta i är de där ena parten inte står för vad den gjort” säger läraren. ”När eleven mörkar, blånekar eller inte kan se sin del i konflikten.”

#### **Hur utmärker konflikter sig idag och hur var det när du började som pedagog? Är det fler eller färre?**

”Det är i stort sett liknande konflikter idag som det var förr som oftast grundar sig på samma orsaker. Det som tillkommit är konflikter via datorer och mobiltelefoner. Ungdomarna förstår inte vidden av hur illa ryktesspridningen är. För dem är de ju bara att trycka på en knapp, men följden blir att det kan nå väldigt många, väldigt snabbt” Hon tillägger också att detta är ett större problem på högstadiet.

### **Har du någon metod du följer när en konflikt uppstått?**

Läraren använder sig inte av någon speciell metod. Däremot hanterar hon konflikterna genom att låta barnen kommunicera med varandra så att var och en får berätta sin version av händelsen ”Jagbudskap”. ”Här får man ofta tydliggöra för eleverna att de ska lyssna på varandra” Därefter sammanfattar hon händelsen. Hon tycker också att det är viktigt att de förstår problemet i konflikten. Läraren hjälper eleverna till en eventuell överenskommelse, så att de kan se problemet från alla håll.

### **Hur hanterar du småkonflikter?**

En del av konflikterna nonchalerar läraren då annat kan bedömas viktigare. Hon brukar uppmana att det är en bra träning för dem att försöka lösa konflikten själva. ”När någon av parterna mår dåligt, är ledsen eller är påverkad brukar jag ta tag i det.” Hon tillägger också att ibland måste man skjuta på det och ta upp det senare vid ett lämpligare tillfälle. Det är ofta svårt att gå ifrån klassen för att lösa konflikter tycker hon. ”Det finns klasser som alltid måste ha läraren i klassrummet annars utbryter det dubbelt så många konflikter under tiden läraren har varit borta.

### **Arbetar du aktivt för att förebygga konflikter?**

Läraren arbetar medvetet med dem när det gäller förebyggande konflikthantering. När det kommer en ny grupp eller klass så lägger hon in mycket samarbetsövningar, kompisamtal och sätter upp gemensamma regler. Hon gör också barnen medvetna om hur viktigt det är att kunna samarbeta inte bara i skolan utan i livet. Hon använder sig av materialet Lions-Quest som utvecklar färdigheter i:

- Att arbeta tillsammans
- Att visa respekt för andra människor
- Att ta ansvar
- Att fatta positiva och sunda beslut
- Att visa uppskattning

### **Skulle du vilja ändra på något när det gäller hur man får behandla eleverna i skolan?**

**Text att man lättare får ta till hårdhandskarna när man ska stoppa en konflikt.**

Detta hade läraren en bestämd åsikt om. Hon tror inte på att våld löser några konflikter. ”Det är bra för barnen att den lagen finns.”

### **Känner du dig säker på konflikthantering när det gäller vad styrdokumentet säger, vad man får göra och inte får göra?**

Läraren känner sig trygg i vad styrdokumentet säger.

### **Använder du dig av straff i någon situation? När? Ge exempel.**

Ibland händer det att läraren använder sig av såkallade straffmetoder. Hon tycker det är viktigt att eleverna får ta konsekvenserna av sina handlingar. Däremot är hon emot att straffa kollektivt, det är bara den som har gjort fel som ska ta konsekvensen. Något som är viktigt tillägger läraren är att man berömmar eleven om den står för det den gjort och erkänner sin del i en konflikt.

### **Får man enligt dig förvisa en elev ut ur klassrummet?**

Detta gör läraren i undantagsfall. ”När eleven ideligen stör sina klasskamrater och kanske behöver gå ut för att lugna ner sig.” Däremot tillägger läraren är det viktigt att den vet varför den måste gå ut ur klassrummet. Eleven ska även få en chans att prata och förbättra sig inom cirka 10 minuter.

När tiden har gått och eleven har behärskat sig välkomnar läraren eleven in i klassrummet. Läraren anser att de andra eleverna har rätt till en uthärdig skolmiljö.

### **Hur ser du på den nya lagen som innebär att barn och elever får ett lagligt skydd mot diskriminering och annan kränkande behandling, som exempelvis mobbing? Är den svårtolkad?**

I vissa situationer kan den nya lagen vara svårtolkad tycker läraren. I speciella fall där man har svårigheter att samarbeta med föräldrar. Skolan har skyldighet att visa att man har gjort allt man kan för denna elev. I en mobbingssituation undrar man då vad mobbarens ansvar är. Läraren tror också att den nya lagen kan utnyttjas av äldre elever. Hon menar också att man som lärare kan känna sig bakbunden och övervakad.

### **Finns det något lokalt framtaget material på skolan som ska ge råd och stöd till pedagogerna i sådana här frågor?**

Läraren berättar att skolan håller på att utarbeta ett material som ska ge stöd i sådana här frågor. Behovet är stort.

### **Har du något gott råd att ge oss som blivande lärare när det gäller att lösa konflikter?**

Läraren gav oss rådet att hela tiden jobba medvetet med förebyggande konflikthantering. Det gäller att skapa trygghet i gruppen och att eleverna vet att man ställer upp för dem. Att eleverna vet att de kan prata med sin lärare om det mesta.

## **Sammanfattning och analys av intervju 1**

Läraren upplever att hon just nu har en konfliktfylld klass, men att konflikterna ändå inte dominerar själva samvaron i skolan. Att läraren har denna syn på verksamheten tycker vi verkar vara en positiv inställning. Vi tolkar det som att hon medvetet ser till att konflikter inte får ta överhanden, utan att annat också skall få ta plats. Hon menar att de vanligaste konflikterna har att göra med att eleverna fortfarande inte har lärt sig det sociala samspelet. Läraren tycker också att dagens konflikter har utvecklats till att bli mer svårhanterliga, då de kan vara svåra att upptäcka, hon syftar då på ryktesspridning genom mobiltelefoner och datorer. Läraren säger att hon inte använder sig av någon speciell konflikthanteringsmetod. Vi tycker däremot att hennes beskrivning av konflikthantering liknar Wahlströms medlingsmetod, som vi beskrivit i avsnittet metoder i konflikthantering. Vid småkonflikter väljer hon ibland att ignorera dem och lägger istället tiden på annat som bedöms viktigare för stunden. För oss är detta förståeligt då man som ensam lärare i klassrummet vill prioritera undervisningen. Vi håller med läraren om att det kan vara bra för barnen att ibland se, att det inte är konflikterna som ska styra i klassrummet, utan undervisningen. Hon tränar barnen till att kunna samarbeta eftersom detta är en viktig del av livet, vilket vi också anser är förebyggande mot konflikter. Hon tycker beröm är viktigt då elever erkänner och kan tala om vad som verkligen hände. Straff som att förvisa en elev ur klassrummet tar hon till då de stör övriga klasskamrater. Hon tycker att det är elevernas rättighet att få en uthärdig miljö att studera i, och detta håller vi med henne om. Vi tror att det annars lätt kan bli så att eleverna tar till småkonflikter för att få mer uppmärksamhet. Har man då inget straff, kan det ge signalen att det är accepterat att störa andra elever i klassrummet.

## **Intervju 2**

Den andra intervjun utfördes med en manlig lärare som arbetat i sju år inom yrket. Han jobbar nu på en skola i Göteborgs kranskommun. De åldrar han varit lärare för är 12-15 år på högstadiet samt 16-19 år på gymnasiet. Han jobbar nu på en högstadieskola och undervisar i ämnena matte och idrott.

### **Hur upplever du skolan, är det en konfliktfylld miljö?**

”Det är många människor och viljor som skall samsas på en begränsad yta. Därför är det näst intill omöjligt att undvika en konfliktfylld miljö.”

### **Vilka är de vanligaste konflikterna och vad bottnar de i?**

Läraren uppger att de vanligaste konflikterna är då eleverna retas, pikar och smågnabbar med varandra. De kan till exempel retas för saker som utseende, kläder eller kärlek. ”De är ju i den åldern.”

### **Vilken typ av konflikter tycker du är svårast att hantera? Vilka är lättast?**

Han upplever att den svåraste typen är psykisk mobbing, som när eleverna undviker och vägrar att prata med varandra. Han tycker konflikter som uppstår i korridoren är svårare att handskas med än de som uppstår på hans egna lektioner. ”Det är lättare att ta de konflikter som sker inom klassrummets fyra väggar än de som sker i korridorerna.” De lättaste konflikterna tycker han är slagsmål, då det är enkelt att se vilka som är inblandade och vem som gör vad, alltså fysiska konflikter.

### **Hur utmärker konflikter sig i dag och hur var det när du började som pedagog?**

#### **Är det fler eller färre?**

”Det är färre konflikter för mig nu än tidigare, eftersom man får mer och mer rutin på att hantera konflikter.” Läraren menar att det alltid kommer nya typer av konflikter. ”Bötning är ju en av dem men jag vet inte om det förekommer på vår skola. Fysiska konflikter har däremot minskat. Medan psykiska konflikter har ökat. Därför jobbar jag mycket med gemenskap.” Han upplever att enheterna i skolan blir mindre och mindre vilket han ser som positivt då man blir ett mer känt ansikte i skolan, vilket gäller både för lärare och elever

### **Har du någon metod du följer när en konflikt uppstått?**

Läraren använder sig inte av någon medveten konflikthanteringsmetod, utan av en egen framtagen metod. ”Jag tar alltid tag i konflikter direkt och bryter då allt annat som pågår. Vi sätter oss ned och jag börjar prata med dem som är inblandade. Det är viktigt att alla i klassen ska få vara med och lyssna så man skall kunna hjälpas åt för att förhindra konflikter i framtiden. Man samtalar om frågor som vem retar vem och så vidare.”

### **Hur hanterar du småkonflikter?**

Läraren säger att han alltid kommenterar småpikar, fula ord eller annat som riktas mellan eleverna. Genom det visar han att det inte är accepterat och försöker hålla det på en låg nivå, så det inte blir till större och allvarligare konflikter.

### **Arbetar du aktivt för att förebygga konflikter**

”Genom tydliga regler. Du talar om vad som skall göras och hur det skall göras.” Han säger aldrig, sätt er två och två, utan han bestämmer alltid lagen och uppdelningar. Detta för att motverka att elever blir eller känner sig utanför, vilket skapar missnöje. ”Jag kan till exempel dela in dem efter längd, färg på byxorna eller liknande.”

**Skulle du vilja ändra på något när det gäller hur man får behandla eleverna i skolan?  
T.ex. Att man lättare får ta till hårdhandskarna, när man skall stoppa en konflikt**

Han tror inte på att man skall ta i med hårdhandskarna för att lösa en konflikt, men slåss dom måste man gå emellan. Han tycker det är bättre att styra det verbalt. ”Det gäller att ha respekt med sig. Om du blundar för konflikter blir det svårt. Ungefär som om en domare på en hockey match skulle blunda för brott mot regler så skulle det urarta helt.” Han säger också att man skall undvika att skapa en grogrund för konflikter.

**Känner du dig säker på konflikthantering när det gäller vad styrdokumentet säger, vad man får göra och inte göra?**

Läraren tycker att han känner sig säker på vad man får göra och inte göra och säger samtidigt att han gjorde ett arbete om det på lärarutbildningen.

**Använder du dig av straff i någon situation? När? Ge exempel.**

Han vill helst inte säga att han använder sig av straff och menar samtidigt att det beror på hur man formulerar sig. Han tar ett exempel: ”Om någon kommer för sent kan de få utföra 20 armhävningar. Det kan motiveras på så sätt att det tillhör uppvärmningen. Fast det egentligen är ett straff. Det beror helt på formuleringen. Uppvärmning är ju till för att skydda eleverna från att skada sig.”

**Får man enligt dig förvisa en elev ut ur klassrummet?**

”Nej, jag visar aldrig ut någon ur klassrummet. Som lärare får du inte det, eftersom man har ansvaret för eleverna när de är i skolan. Kanske kan man sträcka sig till att en elev får sitta i omklädningsrummet ett tag.” Han säger att kvarsittning aldrig används och menar vidare att man måste ha sunda tankar om sen ankomst och hur man uppför sig. Han tycker att det är en enkel ekvation för eleverna att förstå. Kan man inte sköta sig och komma i tid, blir det svårt för dem hela livet. Han diskuterar mycket med eleverna så de förstår detta.

**Hur ser du på den nya lagen som innebär att barn och elever får ett lagligt skydd mot diskriminering och annan kränkande behandling, som exempelvis mobbning? Är den svårtolkad?**

”Nej den är väl glasklar egentligen”.

**Finns det något lokalt framtaget material på skolan som ska ge råd och stöd till pedagogerna i sådana här frågor? Kopia?**

Läraren visste inte säkert men mindes att de hade haft en utbildningsdag om en konflikthanteringsmetod. Han rekommenderade oss att tala med de lärare som satt i mobbingsteamet för att få mer information.

**Har du något gott råd att ge oss som blivande lärare när det gäller att lösa konflikter**

”Var tydlig. Gör enkla saker, som inte skapar någon grogrund till konflikter. Visa att du är auktoritär. Blunda inte för någon typ av konflikter utan ta tag i det direkt.”

## **Sammanfattning och analys av intervju 2**

Läraren upplever att det blivit färre konflikter jämfört med då han började som lärare. Vi tolkar hans resonemang som att det dels beror på att skolorna blivit mindre enheter och dels på att han fått mer erfarenhet och kunskap om hur han skall handskas med konflikter. Något som vi tyckte var intressant, var att han nämnde att det blivit mindre fysiska konflikter, men att psykiska har ökat. När det gäller vilken konflikthanteringsmetod han använder, menar

läraren själv att han inte har läst sig till någon. Han säger sig ha en "egen", som går ut på att bryta så fort en konflikt uppstår och samtala med dem som är inblandade. Detta tycker vi däremot påminner mycket om Wahlströms Medlingsmetod. Efter intervjun pratade vi med några från mobbingteamet som visade upp en konflikthanteringsplan för skolan, vilken bestod av just Medlingsmetoden.

Vi tolkar hans agerande i konflikthanering som något han känner sig relativt säker på och som han ser som en del av sin profession. Han poängterar vikten av att man som lärare uppmärksammar alla incidenter direkt och tar tag i dem på en gång. Detta för att visa att man ser alla elever och för att förhindra att småkonflikter växer till större konflikter. Något som vi reflekterade över var att han med säkerhet sa att man som pedagog inte får förvisa en elev ut ur klassrummet. Vi tror att läraren menar att då du visat ut en elev blir det svårt att kunna ta ansvar för eleven, då man inte kan se vad eleven gör.

### **Intervju 3**

Den sista läraren vi intervjuade är en kvinna, som arbetat som lärare i 6 år. Hon arbetar i en skola i Majorna i Göteborg där hon har elever i åldrarna 9-12 år. Hon undervisar i matematik, engelska och NO-ämnena.

#### **Hur upplever du skolan, är det en konfliktfylld miljö?**

Läraren tycker att det är en mycket konfliktfylld miljö, då det förekommer konflikter varje dag. Det är allt från småkonflikter till rena slagsmål. Många barn har det rörigt hemma och tar med sig de konflikterna till skolan.

#### **Vilka är de vanligaste konflikterna och vad bottnar de i?**

De vanligaste konflikterna är mellan kompisar då någon blir utanför och inte får vara med. Just nu har hon en klass där det förekommit mycket slagsmål med knytnävar och mycket konflikter mellan klasskamraterna. De säger elaka saker till varandra och är retsamma. Det kan börja med en liten grej som blir till en större allvarigare konflikt.

#### **Vilken typ av konflikter tycker du är svårast att hantera? Vilka är lättast?**

De svåraste konflikterna tycker hon, är då elever blir utanför. "Någon som inte får vara med, får alltid ett Nej. De känner sig inte välkomna.". Hon berättar hur de brukar diskutera med klassen om att alla skall få vara med i skolan Men att det svåra är att man aldrig kan tvinga någon att vara med varandra.

#### **Hur utmärker konflikter sig idag och hur var det när du började som pedagog?**

##### **Är det fler eller färre?**

Hon menar att det bara på de få åren hon själv arbetat faktiskt har blivit fler konflikter. Hon tycker det blivit mer vanligt med slagsmål mellan eleverna i skolan och i klassrummet och att de heller inte har samma respekt för läraren. Det är också ett grövre våld. Hon tycker eleverna blivit mycket råare mot varandra och att de har en tonårsattityd redan i 10-årsåldern. "De säger tykna kommentarer, använder vuxna ord och tycker redan att mycket är töntigt." Hon tror att det kan ha att göra med det ökande TV-tittandet och dokusåporna som barnen tittar på, där de använder ett vulgärt språk, är råa mot varandra.

#### **Har du någon metod du följer när en konflikt uppstår? Vilken i så fall?**

Hon brukar först prata med den som kommer och berättar för henne om vad som hänt, sedan hör hon med den andre som är inblandad för att få bådas versioner. Därefter sätter hon sig

tillsammans med båda och försöker lösa konflikten. Hon säger att hon inte har läst sig till någon speciell metod.

### **Hur hanterar du småkonflikter?**

Hennes ambition är att ta tag i de flesta konflikterna, men hon vill också att de skall kunna klara av att lösa enkla konflikter som t.ex. *Han tog min penna!*, själva. ”Man har heller inte tid att ta tag i alla småkonflikter, ibland bryter jag bara genom att säga: *Nu räcker det, sluta!*”.

### **Arbetar du aktivt för att förebygga konflikter ?**

Just nu har hon en klass där tjejerna tjafsar mycket med varandra. De får inte alltid vara med varandra och blir ovänner ute på skolgården. Då har de gått ner i elevcaféet och haft kompisamtal, om hur en bra kompis skall vara, hur man känner sig, när man blir glad och så vidare. De har också haft gruppövningar och samtal. Hon upplever att det blivit bättre och lugnare i klassen efter att de startade med detta.

### **Skulle du vilja ändra på något när det gäller hur man får behandla eleverna i skolan?**

#### **T.ex. Att man lättare får ta till hårdhandskarna, när man skall stoppa en konflikt**

Hon vill inte ändra på något och tycker absolut inte att man skall få slå någon. Däremot menar hon att man måste få hålla fast och ta tag i elever då det ibland kan behövas, men att man är rädd för att det kan bli märken på dem. ”Elever utnyttjar det ibland då det säger: *Rör mig inte för då anmäler jag dig!* Barn kan skådespela för att anmäla läraren.” Hon hörde av en kollega som blivit beskylld för en incident där eleven kastat sig ut från klassrummet, mot marken och slagit i ansiktet. Läraren hade föst ut eleven då han uppträtt störande mot klasskamraterna, men eleven påstod att han blivit utputtad. I detta fall hade en annan lärare sett händelsen, vilket kunde reda ut situationen innan det behövde gå vidare.

### **Känner du dig säker på konflikthantering när det gäller vad styrdokumentet säger, vad man får göra och inte göra?**

”Jag känner mig inte 100 % säker.” Lärarna hade en föreläsning med en åklagare på skolan, om vad man fick göra och inte, men det var innan hon kom tillbaka från mammaledigheten så hon missade den tyvärr, berättade hon.

### **Använder du dig av straff i någon situation? När? Ge exempel.**

Om någon elev gjort något dumt i skolan ringer hon hem och talar om det för föräldrarna. De kan också få extra-läxa om de inte gjort något på lektionen. Om de inte skött sig då de åkt med klassen på utflykt, får den eleven stanna i skolan och vara med en annan klass. Hon har också dragit in raster om de inte skött sig. Förr hade de även kvarsittning i skolan då de samlade ihop alla elever som hade kommit för sent på lektionerna så att de fick sitta kvar efter skolan.

### **Får man enligt dig förvisa en elev ut ur klassrummet?**

Hon kan förvisa en elev från klassrummet om de stör övriga i klassen. Hon sätter då eleven utanför klassrummet och går sedan ut och pratar med eleven.

### **Hur ser du på den nya lagen som innebär att barn och elever får ett lagligt skydd mot diskriminering och annan kränkande behandling, som exempelvis mobbning? Är den svårtolkad?**

Hon tycker att den nya lagen är bra, men erkänner samtidigt att hon inte läst på den så ingående.



### **Finns det något lokalt framtaget material på skolan som ska ge råd och stöd till pedagogerna i sådana här frågor? Kopia?**

” Vi har inget material just om konflikthantering, utan en mobbingplan och ett mobbingteam där jag själv sitter med.”

### **Har du något gott råd att ge oss som blivande lärare när det gäller att lösa Konflikter?**

”Lyssna på eleverna oavsett om de har rätt eller fel. Eleverna vill att man skall vara rättvis och kunna lyssna på alla. De vet också när man inte behöver vara rättvis mot alla när det till exempel gäller vilka uppgifter de skall göra där alla kanske får olika många, beroende på hur duktiga de är. När det gäller konflikter däremot är det viktigt att vara rättvis och höra allas versioner. Det är också viktigt att man visar att man bryr sig om alla.”

### **Sammanfattning och analys av intervju 3**

Läraren tycker att det skett en förändring på hur konflikter yttrar sig, bara på de sex år som hon själv arbetat som lärare. Hon upplever att det blivit mer konflikter och tuffare attityd mellan eleverna. Något som hon tar upp och som är mycket debatterat, är hur TV och dokusåpor medverkar till den tuffa samhällssyn som idag råder. Hennes ambition är att hon vill ta tag i alla konflikter, men är samtidigt mån om att eleverna själva också behöver lära sig att lösa dem innan de kommer springande till henne för minsta sak. Hon använder sig av kompisamtal och gruppövningar som förebyggande metoder mot konflikter och byter samtidigt miljö då hon går till ett elevcafé med sin klass. Vid direkta konflikter tolkar vi genom hennes beskrivning, att också hon använder sig av en slags Medlingsmetod. Hon är själv inte medveten om att hon läst sig till någon metod.

Hon använder sig av straff som att ringa hem till föräldrar om eleverna missköter sig, ger extra-läxa, indragna raster och kan förvisa elever ut ur klassrummet om de stör sina klasskamrater. Hon känner sig inte riktigt säker på vad styrdokumentet säger om vad man som lärare får göra och inte mot en elev. Hon påpekar problematiken med att våga kunna ta tag i en elev om det behövs, men att man som lärare ofta är rädd för att det kan misstolkas ifall det skulle uppstå märken på eleven. Hennes råd liknar de föregående intervjuade lärarnas, att det viktigaste att tänka på vid en konflikt är att vara rättvis och lyssna på alla elever som är inblandade. Vi menar utifrån detta att läraren har en demokratisk ledarstil.

### **Jämförande sammanfattning av intervjuerna**

Vi trodde inför vår undersökning att vi eventuellt skulle kunna se skillnader på intervjuerna, eftersom våra undersökningspersoner kommer från helt olika delar av Göteborg. Vi hade en hypotes om att det kanske skulle vara mindre konflikter på skolor som låg utanför storstaden. Då vi enbart intervjuat tre stycken är det svårt att se skillnader som dessa. Utifrån de lärarna vi intervjuade insåg vi dock att hypotesen inte höll, utan att det fanns samma problematik.

Alla tre lärare upplevde att de psykiska konflikterna hade ökat med åren, alltså de konflikter som oftast kan vara osynliga för läraren. Dessa är också svårast att hantera enligt lärarna. Det skilde sig däremot om de fysiska konflikterna som en av läraren upplevde hade minskat, medan lärare tre tyckte de hade ökat och framförallt att eleverna blivit mer elaka mot varandra och råare. Att de arbetar med olika åldrar är något som är viktigt att ta hänsyn till i denna fråga. Lärare ett svarade att de mindre barnen har svårt att förstå andra, då de bara ser sig själva och sina egna intressen. Alla lärarna var också överens om att det är viktigt att ta tag i en konflikt direkt innan den växer sig större och kan utgöra eventuella skador för eleverna.

Man får inte ignorera småkonflikter utan det är viktigt att man som lärare ser och uppmärksammar alla elever som ingår i konflikten. Samtidigt menar de att tiden inte alltid räcker till med att behandla alla småkonflikter då man måste ta andra saker i första hand. Vissa av konflikterna som uppstår mellan eleverna tycker lärarna att de ska försöka behandla själva, innan de kommer till läraren.

På frågan om de arbetade med förebyggande konflikthantering, svarade de att de använder sig av kompisamtal, samarbetsövningar och förebygger på det sättet att de inte sätter elever tillsammans som oftast bråkar med varandra. En lärare använder sig av att ge tydliga regler från början så att det inte skapar någon grogrund till en eventuell konflikt. Han menar även att läraren alltid skall bestämma lag och gruppindelningar, för att ingen skall känna sig utanför. De försöker även ge eleverna insikt om att det är viktigt att samarbeta inte bara i skolan utan under hela livet.

Lärare ett menar att bestraffning är bra för att eleverna skall lära sig att ta konsekvenser av sina handlingar. Lärare två säger sig inte använda bestraffning, men menar att det beror på hur man formulerar sig. Av det resonemanget tror vi därför att han använder sig av bestraffning. Tittar man på ledarstilar, utifrån de Lamer (1991) beskriver, kan man se att lärarna har inslag av flera stilar. Lärare två visar en auktoritär stil, då han inte ger eleverna så stort utrymme för att själva lösa konflikter. Han bryter direkt alla konflikter, både stora och små. Dessutom styr han alla lag- och gruppindelningar. Lärare tre visar den auktoritära sidan, då hon straffar elever som inte sköter sig genom att ge barnen hemläxa eller ringa hem till föräldrar. Det finns också en del av låt-gå-stilen. Både den första och tredje läraren är medvetna om att barnen måste lära sig att själva hantera konflikter. För att låta dem göra det kan de nonchalera vissa småkonflikter. Den manliga läraren däremot nonchalerar inget, vilket man samtidigt får ha i åtanke att han arbetar med äldre elever på högstadiet. När han hanterar större konflikter och bryter lektioner så ger han ändå eleverna möjlighet att öva sig på att hantera konflikter. Sammanfattningsvis kan vi därför säga att de alla har en demokratisk ledarstil.

## **Orsaker till konflikter**

Vi har insett att det kanske inte är så konstigt att det uppstår så mycket konflikter i skolan. Det förekommer många olika människomöten, mer splittrade hem, mindre tid läggs på barnen hemma och en ökning av barn som mår dåligt (Andersson 1999). Vi tror det är viktigt att skolan ska vara en trygghet för eleverna. Eftersom många inte har den tryggheten i hemmet, tror vi att orsaker som dessa kan ligga till grund för konflikter.

Skolan står inte bara för kunskapsinläring utan elevvårdande verksamhet, som Andersson uttrycker det. De intervjuade lärarna påstod att hemmiljön ofta påverkar hur eleverna mår, det är lätt att de tar med sig konflikter från hemmet till skolan. Vi tror att en faktor som kan spela in är att skilsmässostatistiken är högre i dag. Fler elever mår dåligt över sina familjeförhållanden, vilka kan visa sig i skolan i form av fler konflikter.

Det finns barn som tillbringar mer tid i skolan än i sina hem. Våldet är ett samhällsproblem som har blivit vanligare, rårare och mer hänsynslöst, som Andersson tar upp. På oss som pedagoger ställs det krav att vi ska undervisa och arbeta mot våld genom att lägga grunden för goda värderingar samtidigt som vi ska undervisa i alla ämnen. Dessa krav måste vi följa enligt Lpo 94. Kraven har ökat på oss lärare, situationen börjar nästan bli ohanterlig. Föräldrar lägger över uppfostringsansvaret mer och mer på samhället och skolan. Eftersom vi vet att dessa föräldrar förekommer, kan det vara svårt för oss lärare att räcka till. Förutom undervisning får vi också ett stort uppfostringsansvar. Det står i läroplanen att vi har ett

uppfostringsuppdrag, men att vi samtidigt skall samarbeta med hemmen, vilket inte alltid är så lätt. Får inte eleverna med sig uppfostran hemifrån om det sociala samspelet, tror vi hanteringen av konflikter kan bli en mycket svår uppgift för individen.

Åldern hos eleverna spelar in beroende på hur en konflikt yttrar sig. Lärare ett formulerade detta som följande: ”Vissa av eleverna har fortfarande inte lärt sig att ta och ge, de handlar och tänker fortfarande på ett egoistiskt sätt. Empatin har inte riktigt utvecklats än hos en del elever.” Barn utgår från sig själva som norm, vilket yttrar sig på det sätt som Wahlström (1996) beskriver, att jag är jag och du är jag. Tittar man på äldre elever från mellanstadieåldrarna och uppåt, kan man se att det skiljer sig då de börjar få en bättre utvecklad empati och förståelse för andra människor. Lärare tre påpekade att småkonflikter är vanliga, av typen ”han tog min penna”. Dessa menar hon kan låta triviala, men att det kan upplevas som stora och betydelsefulla konflikter för de yngre barnen. Konflikter av dessa slag förekommer mer sällan ju äldre barnen blir, eftersom de får ett större och vidare perspektiv över vad som är väsentligt och viktigt i livet.

## DISKUSSION

Vi har valt att lägga våra problemformuleringar som rubriker till varje stycke i diskussionen. Här väver vi in egna tankar, den litteratur vi valt samt våra intervjuer.

### **Hur kan lärare hantera konflikter på ett professionellt sätt?**

Wahlström (1996) och Lamer (1991), menar att som ledare av en barngrupp måste man vara medveten om hur ens ledarstil påverkar eleverna. Vi tror att detta har en viktig del i hur man hanterar konflikter på ett professionellt sätt. Därför har vi också studerat vilka ledarstilar som pedagogerna använder i våra intervjuer. Vi anser att det är den demokratiska ledarstilen som genomsyrar deras ledarroll. I den finns det en del av den auktoritära ledaren, vilket vi tror kan vara nödvändigt att ha i vissa situationer där man måste dra gränser och sätta stopp utan att behöva diskutera mer ingående med eleverna. Vi tror att det också är beroende på vilken elevgrupp man har, hur man agerar och vilken ledarstil man tar till. I en av lärarintervjuerna framgick också detta då hon menade att hon får ändra sig efter vilken klass hon har och efter behov. Här tror vi att man som lärare även måste lära sig att se vilka roller eleverna har. Vi syftar på Johnson och Johnsons beskrivningar av hajen, räven skölpaddan och så vidare (Lennéer Axelson och Thylefors, 1996). Beroende på roll, avgörs hur eleverna själva hanterar konflikterna, vilket man som lärare bör anamma för att lösa konflikten på elevernas nivå. Ser man inte deras olika roller i konflikten, kan det vara svårt att som lärare hjälpa dem att lösa konflikten på ett konstruktivt sätt. Vi anser att professionen ligger just i detta avvägandet för hur man skall hantera konflikter och vilken ledarstil man använder i olika situationer som dyker upp.

En av de intervjuade lärarna konstaterade: ”Det är färre konflikter för mig nu än tidigare, eftersom man får mer och mer rutin på att hantera konflikter.” Att rutinen påverkar konflikterna håller vi med om, vilket också kan härledas till Vygotskys teori om det sociokulturella perspektivet, som innebär att man lär sig i mötet med andra människor. Han menar att de språkliga och fysiska resurserna som vi använder när vi agerar och förstår världen runt omkring oss spelar en stor roll erfarenhetsmässigt. Vi tror att det alltså är viktigt att man som lärare vågar ta tag i konflikter och försöker hantera dem för att bli bättre och säkrare i sin profession.

I vår utbildning saknas det undervisning om konflikthantering som vi nämnt i inledningen. Vi ser det som ett problem eftersom det är en viktig del i professionen som lärare. Colnerud och Granström (2002) tar också upp denna problematik. De menar att lärarna står utan skyddsnät och konflikterna upplevs som personliga angrepp, ett ifrågasättande av arbetsledarrollen och de personliga egenskaperna blir därför väldigt sårbara. Vi tror därför att pressen på de lärare som inte har den här kunskapen ökar markant, vilket kan leda till känslan att inte räcka till och i värsta fall utbrändhet.

Eftersom lärare sammankopplar sin egen person intimt med lärarrollen blir ett angrepp på lärarrollen också ett angrepp på personen. Utgår man från en lärares egen professionalism skulle de två största hoten mot lärarutövandet utgöras av ifrågasättanden av deras personliga egenskaper och speciellt attacker mot deras arbetsledande roll och provokationer som blir ett hot mot deras förmåga att vara flexibla och omtänksamma.

De lärare vi intervjuade anser vi har utvecklat sina kunskaper om konflikthantering under den tid de varit verksamma, till sin egen tysta kunskap. Den tysta kunskapen anser vi utgör en stor del av lärarprofessionen. Varje lärares egna erfarenheter, som Lamer (1991) menar är en dold inläring, har en viktig roll av bemötandet och hanteringen av konflikter. Den dolda inläringen är detsamma som tyst kunskap och speglar på hur man agerar som lärare och står därmed i centrum för lärarprofessionen.

Vi tror att om man som lärare är rädd för att ta i konflikter finns risken att den grupp med elever man arbetar med kan utvecklas till en väldigt orolig grupp, då det inte finns någon stark ledare som kan ta på sig att medla i konflikterna som uppstår. Vi tror att den konflikträdde läraren har dåliga kunskaper om hur han skall hantera konflikter han möter.

## **Vilka metoder kan pedagogen använda för att hantera konflikter och hur kan man arbeta förebyggande?**

Vi har tidigare i arbetet beskrivit olika metoder som kommer från olika författare. Vi har även fått råd och tips från våra undersökningspersoner på hur man kan arbeta med konflikthantering i skolan. På så sätt har vi nu fått kunskaper om olika metoder som man dels kan använda i ett förebyggande syfte och dels vid uppkomsten av en konflikt.

Forumspel är en av metoderna som vi fastnade för. Karin Byréus (2001) som har skrivit om forumspel, menar att genom metoden kan eleverna få fram ett språk, för att förstå och kunna utforska sin verklighet. Metoden anser vi är väldigt bra, samtidigt som den kräver mycket av lärarens ledarroll. Man måste vara väl påläst för att förstå hur forumspelet är uppbyggt och våga släppa kontrollen då oförutsägbara händelser lätt kan uppstå. Samtidigt skall läraren som Byréus uttrycker, skapa en god och tillåtande stämning inom gruppen. För att ett forumspel skall kunna genomföras krävs det också att eleverna vågar agera och spela ut samt att komma in med egna inlägg när de skall bryta och växla handlingen för att få fram en lösning. Att genomföra ett forumspel, kräver alltså ganska mycket av både eleverna och läraren. Vi anser att det är en mycket användbar metod, men däremot ganska svår att kunna genomföra om dessa delar inte är uppfyllda hos läraren eller elevgruppen. Därför är det viktigt som Byréus tar upp, att man lägger ett förarbete och grund innan forumspelet kan genomföras. Den kan anses som en svår metod eftersom läraren måste ha god kännedom om hur eleverna reagerar i olika situationer, vara medveten om vilka roller eleverna är, sköldpaddan, hajen och så vidare. Eleverna måste också våga spela ut.

Genom att arbeta förebyggande med konflikter blir det lättare för barnen att hantera situationen när en konflikt verkligen uppstår. Enligt vår undersökning krävs det att man som lärare kan skapa en trygghet och tillit mellan barnen. Denna trygghet skapar också ett bättre klimat i klassrummet. Byréus förespråkar olika lära-käna övningar, så att de får en större förståelse för varandra. Detta är något som vi anser är en viktig och enkel del och som alla lärare borde arbeta med, framförallt mycket i början av terminen. Byréus framhäver att en vidare och större kunskap om klasskamraterna, ger en större tolerans kring det avvikande, vilket vi också är övertygade om, samtidigt som det ger en god gemenskap. Hon tar också upp olika jagelekar som man kan använda sig av.

Vi är övertygade om att alla olika typer av samarbetsövningar bidrar till en god gemenskap i klassen, vilket vidare förebygger många konflikter som annars lätt kan uppstå. Under vår verksamhetsförlagda utbildning har vi praktiskt testat olika samarbetsövningar under idrottslektioner genom olika kamratbanor (se bilaga 2). Redan under den tid som vi praktiserade dessa samarbetsövningar kunde vi urskilja skillnader på klimatet och attityden mellan eleverna. Det var mycket uppskattat från eleverna och det blev aldrig någon som vann eller kom först. Orlick (1981), menar att man genom lekar där det inte finns någon vinnare, stärker barnens självförtroende och de får samtidigt känna sig accepterade och betydelsefulla. Samarbetslekar är därför en bra metod att ta till för att uppnå de mål läroplanerna beskriver. San Francisco-projektet är ytterligare ett belägg för hur viktig funktion samarbetsövningar utgör. Resultatet visade att de barn som deltagit i projektet var mer hjälpsamma och samarbetsinriktade än andra elever. De kunde lösa konflikter på ett konstruktivt sätt och hade såväl ett demokratiskt synsätt i gruppssammanhang som ett sunt självförtroende. Samarbetsövningar anser vi är enkla övningar som lätt går att genomföra i skolan. De kan lätt anpassas och göras i olika miljöer.

Om man räknar metoden forumspel för sig, är de övriga som vi beskrivit: medlingsmetoden, kompissamtal, kamratbanor och giraffspråket väldigt lika varandra. Vi anser att alla bygger på att läraren har en demokratisk ledarstil, där man skall ha en inlyssnande roll och där eleverna själva får berätta händelsen så som var och en upplevde den. Alla tre anser vi, utifrån beskrivningar och formuleringar, har syftet att utveckla den prosociala förmågan. Metoderna har dock vissa egna specifika egenskaper. Edling (1997) som beskriver kompissamtal, menar att man genom metoden ger barnen en modell för att lösa konflikter. Här kan konflikter dyka upp som läraren kanske ännu inte fått vetskap om, vilket kan vara en stor fördel. Att ge eleverna verktyg för att själva lösa konflikter, tycker vi och våra intervjuade lärare, är en mycket viktig del i konflikthanteringen. I läroplanen finns ett mål att eleven skall få ett väl fungerande samspel med andra människor. I detta menar vi ligger kunskaper om hur man hanterar konflikter som eleverna bör få med sig. Giraffspråket som Weirsøe (2004) beskriver, har en tydlig struktur med olika steg som skall behandla elevens känslor och behov. Utgångspunkten för metoden är att konflikter uppstår då människor inte har kontakt med varandras behov och känslor. Syftet med det så kallade giraffspråket har mycket likheter med Wahlströms Medlingsmetod (1996). Syftet är att tydligt kunna uttrycka sig själv och att göra sig förstådd, men även att kunna lyssna med empati på andra och förstå dem, vilket Wahlström också förespråkar. Medlingsmetoden är den metod som mest fokuserar på att komma fram till en lösning. Det finns alltså ett slut på konflikten. Vi tror att detta kan vara en bra metod för konflikter som måste lösas för att relationerna skall kunna gå vidare.

Vid intervjuerna märkte vi att lärarna inte utnyttjar de konflikthanteringsmetoder som finns publicerade, utan skapar hellre sina egna. Vi tror detta beror på den tidsbrist som Andersson (1999) tar upp, att de helt enkelt inte har den tid som krävs för att sätta sig in i en metod. Vi har upptäckt att mycket av kunskapen i att hantera konflikter ligger i den tysta kunskapen. Vi

syftar då på definitionen som Liedman (2001) beskriver som kunskap som har tystnat. Det vill säga Polanyis exempel om pianisten som genom flit lärt sig noterna så han kan spela utan att tänka på det. På samma sätt tror vi att lärarna samlar på sig kunskaper om hur de ska lösa konflikter, genom att de dagligen möter konflikter och tvingas lösa dem.

Av lärarna vi intervjuade, svarade de att de inte använde någon färdigutvecklad metod, men samtidigt ser vi väldigt stora likheter i deras hanterande som stämmer överens med Wahlströms Medlingsmetod. Vid en konflikt, samlade de alla inblandade och använde samma regler vid samtalen som Wahlström tar upp. Vi syftar då på att ingen avbryter den andre, eller som två utav lärarna berättade: ”man skall höra bådas versioner”. Lärarna menade också att det är viktigt att eleverna lyssnar på varandra, vilket också stämmer bra överens med medlingsmetoden. Wahlström poängterar att man måste vara en god lyssnare för att man skall kunna lösa en konflikt. En annan punkt där lärarnas svar stämde överens med medlingsmetoden var att de vid konflikthanteringssituationer ville få fram hur eleverna kände sig och upplevde situationen. Wahlström trycker på att det är viktigt att få fram de underliggande känslorna, som bilden med isberget beskriver på sidan 15. Vi tror därför att de kan ha omvandlat de teorier de läst och hört i olika sammanhang till en egen tyst kunskap, som Haldin-Herrgård (2005) beskriver, vilket blir till deras konflikthanteringsmetod. Eftersom den tysta kunskapen också består av de erfarenheter man har med sig i sitt bagage, är också det av betydelse för hur man agerar i olika sammanhang.

## **Vad får en lärare handgripligen göra? Vilka regler och stadgar ska vi följa?**

Under tiden vi har skrivit detta examensarbete har det uppstått många frågor om vad lärare får och inte får göra enligt lagen. I vår undersökning märkte vi att en av lärarna inte var enig med de övriga som vi intervjuade. Vi tror att det kanske finns en brist i denna kunskap i skolorna.

Många elever är väl medvetna om vilka rättigheter de har gentemot lärarna, men de är inte så medvetna om vilka skyldigheter de själva har. Detta tror vi är något man behöver upplysa eleverna om, eftersom de lätt glömmer att de också har ett ansvar. Vi tror att ett vanligt fenomen kan bli att läraren måste anpassa sig till eleven och att eleven i en sådan situation, inte behöver anpassa sig till läraren.

Man kan se samspelet mellan elev och lärare som en dynamisk process som Colnerud och Granstöm (2002), där läraren kan utgöra en positiv förebild. Vi anser att läraren måste vara konsekvent för att skapa denna positiva trygghet i gruppen. Vi reagerade på att ingen av lärarna nämnde detta i intervjuerna. Vi har uppmärksammat under vår verksamhetsförlagda utbildning hur viktigt det är att läraren är konsekvent, vilket samtidigt är svårt att alltid uppnå. Märker eleverna att man är säker på sina rättigheter och skyldigheter, tror vi läraren automatiskt skapar en auktoritet i sin profession. Eleverna kan känna trygghet och mer tillit för läraren. Skolans ordningsregler är viktiga att kunna i det här fallet. Lamer (1991), benämner det som skolans ramvillkor. Genom dem kan läraren hela tiden luta sig mot gemensamma regler som ska gälla på hela skolan.

Vi reagerade starkt när lärarna berättade att det finns elever som försöker utnyttja systemet med falska anmälningar mot skolan. En lärare som vi intervjuade berättade om en incident som kunde ha blivit till en anmälan mot läraren, om det inte hade uppmärksamats av en kollega. Detta gör att vi alltid är bevakade. Eftersom vi oftast är ensamma i klassrummet har man inget stöd eller hjälp från någon annan.

## SLUTSATSER

Efter att ha skrivit detta arbete har vi kommit fram till att det går att hantera konflikter professionellt. Vi menar att det tillhör lärarens profession att klara av att se det som Wahlström (1996) menar, på ett konstruktivt sätt: Att konflikter är något positivt eftersom det är en del av elevernas sociala utveckling. Oavsett vilken metod man arbetar utefter, sin egen erfarenhet eller en bekräftad metod, anser vi att man behöver vara kunnig i de olika metoderna som finns tillgängliga. Ju mer kännedom man har om olika metoder, desto lättare kan man ta till sig det som man själv tycker är bra. En stor del ligger också i vilka personliga egenskaper och ledarstilar man har som lärare.

Innan vi startade med detta arbete, hade vi endast en negativ bild av konflikter och en känsla av obehag över att behöva konfronteras så ofta med dem i skolan. Genom arbetets gång har dock den känslan och uppfattningen ändrats och vi har insett att konflikter inte alltid behöver innebära något negativt. Vi förstår nu att de är en del av den sociala utvecklingen, som på ett sätt är både naturlig och ofrånkomlig och det finns därför ingen anledning för lärare att vara rädda för att ta tag i konflikter. Konflikter är något som tillhör vardagen och som därför behöver hanteras på ett tillfredställande sätt. Om man som lärare nonchalerar konflikter ser vi det som att man gör eleverna en björntjänst, eftersom det är en så viktig del i den personliga utvecklingen. En lärare som är konflikträdd, anser vi därför inte vara någon bra lärare. Vi tror att den konflikträdda läraren har dåliga kunskaper om hur man skall hantera konflikter och att han/hon ser dem som en attack på honom/henne som person. Fortsätter han eller hon att avstå från att ta tag i dem, lär sig han/hon heller aldrig hur man skall göra och det kan bli en ond cirkel som fortsätter. Vi är övertygade om att ju fler relationer och problem man möter, desto säkrare blir man på att hantera konflikter. Vill man inte se dessa kan det lätt bli att man står kvar och stampar och lägger över ansvaret på andra.

Vi anser att en stor del av hur man hanterar konflikter också ligger i de personliga egenskaperna och den så kallade tysta kunskapen, samt vilken ledarstil man har. Oavsett hur man arbetar, anser vi att det är viktigt för alla pedagoger att ha en grundkunskap med sig, som till exempel Medlingsmetoden, för att känna sig säker i en eventuell konfliktsituation. Har man dessa grundstenar att stå på kan man bygga vidare med andra kunskaper som man plockar från egna erfarenheter. Vi tror att det krävs att man som lärare har lite av varje ledarstil inom sig, som vi tidigare presenterat. Konsten ligger i att kunna plocka fram rätt ledarstil vid rätt tidpunkt. Det är alltså viktigt att kunna ha ett situationsanpassat ledarskap.

Vi tycker att konflikthanteringsmetoder borde finnas med både på skolschemat i grundskolan och på kurserna i lärarutbildningen. Att elever har utvecklat sin sociala förmåga med hjälp av de olika konflikthanteringsmetoderna, kan man se av den tidigare forskningen som vi behandlat i det här examensarbetet. Därför borde man aktivt arbeta med detta under lektionstid för att förebygga konflikternas grogrund. Efter att ha gjort detta arbete känner vi också att det är just metoderna, över hur man kan hantera konflikter, som vi själva tidigare saknat. Nu när vi har läst och diskuterat tillsammans har vi fått en större kunskap, vilket gör att vi känner oss mer säkra på hur man kan agera i olika konfliktsituationer. Vi tycker att konflikthanteringsmetoder och förmågan att hantera konflikter, därför borde finnas med som en del i lärarutbildningen. Detta anser vi skulle vara en mycket god och användbar kunskap för alla blivande lärare. Varför det inte finns idag hade varit intressant att titta på, då alla lärare mer eller mindre verkar vara införstådda med att konflikter upptar en stor del av undervisningen.

## **Hur kan vi gå vidare, fortsatt forskning?**

Under vår undersökning tog en lärare upp att barnens attityder har blivit tuffare. De säger tykna kommentarer, använder vuxna ord och tycker redan att mycket är töntigt redan i tio års ålder. Grunden till detta kan kanske vara dokusåpornas framfart i TV. Hur påverkas egentligen barn och ungdomar av dokusåpor? Under examensarbetets gång har vi ibland diskuterat genusperspektivet i konflikthanteringarna som sker i skolans värld. Frågan har uppkommit om det är någon skillnad på manliga och kvinnliga lärare när det gäller hur de hanterar konflikter. Något som väckte stort intresse och som kan vara intressant att forska vidare kring är att se om det är möjligt att genomföra en obligatorisk del med konflikthantering i lärarutbildningen.



## REFERENSER

### Litteratur:

Andersson, I. (1999). *Samverkan för barn som behöver*. Stockholm: HLS Förlag

Byréus, K. (2001). *Du har huvudrollen i ditt liv : om forumspel som pedagogisk metod för frigörelse och förändring* Stockholm: Liber AB

Carlsson, K.U. (2001). *Lära leva samman- undervisning i konflikthanering. Teori och praktik* Jonstorp: Konfliktlösning i skola och arbete

Colnerud, G & Granström, K (2002). *Respekt för läraryrket – om lärarens yrkesspråk och yrkesetik*. Stockholm: HLS förlag

Edling, L. (1997). *Kompissamtal: kommunikation istället för tystnad eller våld*. Solna: Ekelunds förlag AB

Eisenberg, N & Mussen P,H. (1989). *The Roots of Prosocial Behavior in children*. Cambridge University Press

Ellmin, R. (1989). *Att hantera konflikter i skolan*. Stockholm: Liber

Esbjörnsdotter, B. (1994). *Lär dig förstå och lösa konflikter*, Västerås: Ica Förlaget AB

Folkesson, L, Lendahls Rosendahl B, Längsjö E, Rönnerman K, (2004). *Perspektiv på skolutveckling*. Lund: Studentlitterat

Haldin-Herrgård, T (2005). *Hur höra tyst kunskap? Utveckling av en metod för studier av tyst kunskande*. Nr 144 Helsingfors: Edita Prima Ltd (Diss)

Klerk, A. (1993). *Att hantera konflikter, arbete och grupp* Göteborg: AB Timbro

Lamer, K. (1991). *Du får inte vara med* Lund: Studentlitteratur

Lennér, Axelsson, B. & Thylefors, I. (1996). *Om konflikter – Hemma och på jobbet*. Stockholm: Natur och Kultur.

Liedman, S-E. (2003). *Ett oändligt äventyr – om människans kunskaper*. Stockholm: Albert Bonnier.

Läraryrket, (2002). *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet. Lpo 94*

Möller, T (2001), *Undervisa mot våld*. Malmö: Institutionen för pedagogik Lärarhögskolan

Orlick, T. (1981). (övers. Raija Hynninen) *Alla vinner! Lekar & sport byggda på samverkan i stället för konkurrens* Stockholm: Wahlström & Widstrand

Ryen, A. (2004). *Kvalitativa intervjuer – från vetenskapsteori till fältstudier* Malmö: Liber AB

Solomon, D m fl. (1986). *Promoting prosocial behavior in schools* San Fransisco (Diss)

Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken*. Stockholm: Prisma.

Trost, J (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Vygotsky, L, S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge: Harvard University press.

Wahlström, G. (1996). *Hantera konflikter - men hur?* Malmö: Runar förlag

Wahlström, G (2005). *Samspel och ledarskap* Malmö: Runar förlag

Weirsøe, B. (2004). översättning: Inger Lindelöf. *Empatisk kommunikation: giraffspråket i pedagogiken*. Lund: Studentlitteratur

Utbildningsdepartementet (1998). *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet. Lpo 94*. Stockholm: skolverket

### **Internetkällor:**

Nationalencyklopedin (2006)

[http://www.nationalencyklopedin.se/jsp/search/search.jsp?h\\_search\\_mode=simple&h\\_advanced\\_search=false&t\\_word=tyst+kunskap&btn\\_search=S%F6k+direkt%21](http://www.nationalencyklopedin.se/jsp/search/search.jsp?h_search_mode=simple&h_advanced_search=false&t_word=tyst+kunskap&btn_search=S%F6k+direkt%21), hämtat den 8/5 2006

Aftonbladet (2005-11-22)

<http://www.aftonbladet.se/vss/debatt/story/0,2789,733655,00.html>, hämtat den 4/5

Aftonbladet (2006-03-31)

<http://ungtval.lunarstorm.se/main.aspx?article=802358>, hämtat den 13/5

# Bilaga 1

## Intervjufrågor

1. Hur länge har du arbetat som lärare?
2. Vilka åldrar har du arbetat med?
3. Vilka åldrar är det du arbetar med nu?
4. Hur upplever du skolan, är det en konfliktfylld miljö?
5. Vilka är de vanligaste konflikterna och vad bottnar de i?
6. Vilken typ av konflikter tycker du är svårast att hantera? Vilka är lättast?
7. Hur utmärker konflikter sig i dag och hur var det när du började som pedagog?  
Är det fler eller färre?
8. Har du någon metod du följer när en konflikt uppstått?
9. Hur hanterar du småkonflikter?
10. Arbetar du aktivt för att förebygga konflikter
11. Skulle du vilja ändra på något när det gäller hur man får behandla eleverna i skolan? Tex. att man lättare får ta till hårdhandskarna, när man skall stoppa en konflikt
12. Känner du dig säker på konflikthantering när det gäller vad styrdokumentet säger, vad man får göra och inte göra?
13. Använder du dig av straff i någon situation? När? Ge exempel.
14. Får man enligt dig förvisa en elev ut ur klassrummet?
15. Hur ser du på den nya lagen som innebär att barn och elever får ett lagligt skydd mot diskriminering och annan kränkande behandling, som exempelvis mobbning? Är den svårtolkad?
16. Finns det något lokalt framtaget material på skolan som ska ge råd och stöd till pedagogerna i sådana här frågor? Kopia?
17. Har du något gott råd att ge oss som blivande lärare när det gäller att lösa konflikter

## Bilaga 2

### Kamratbanor

#### *Blindbock*

**Bänk, pallplint, liten matta, ögonbindel, racket och boll placerade på en tjock matta.**

Uppgift: Gruppen skall transportera sig och alla redskap tvärsöver salen. En gruppmedlem skall vara försedd med ögonbindel. Någon skall balansera bollen på racketen. Om golvet vidrörs eller om bollen tappas blir ytterligare en gruppmedlem försedd med ögonbindel.

#### *Hinken*

**En hink med två bomsprintar är upphissad med motvikt i ett rep i en romersk ring. Ärtpåsar på golvet under, bomsystem i närheten.**

Uppgift: Gruppen skall med hjälp av ärtpåsar komma åt de båda sprintarna, som behövs för att sätta upp en bom med breda sidan upp. Uppgiften är löst, när hela gruppen står i balans på bommen utan stöd av sidoplintarna och gemensamt räknar till tio.

#### *Båten*

**En lina är spänd mellan två bomstolpar. En bock, "båten", placeras vid ena bomstolpen. En matta, "ö", vid varje stolpe.**

Uppgift: Gruppen befinner sig på en ö med båten. Alla skall med hjälp av linan och båten dra sig över till den andra ön. Dock: Båtens maxlast är 100 kg. I gruppen finns två personer som väger 100 kg, övriga anses väga 50 kg var. Båten kan aldrig gå utan passagerare.

#### *Explosiv vätska*

**Hinderbana med klätter- och balansmoment**

Uppgift: Transportera den explosiva vätska (kåsa eller mugg med vatten) från startpunkt till slutmål utan att spilla och utan att vidröra golvet. Alla i gruppen måste hjälpa till att transportera vätskan. Muggen får ej bäras av någon, som själv förflyttar sig. Om vätska spills ut eller någon i gruppen vidrör marken, måste hela gruppen börja om från början.

*Dessa övningar ingår i häftet "Exempel på KAMRATBANOR" efter en idé av Karin Gabrielsson och Bengt Backede, Göteborgs universitet. Materialet ingick i kursen IDO 210 vt-2005.*

## Bilaga 3

Publicerad: 2006-03-31

# Det här får läraren göra och inte göra

Skolverkets jurist Frank Nordberg svarar på läsarnas frågor

### ✓Får läraren låsa dörren till klassrummet när lektionen börjar?

**Svar:** Nej. Det utestänger även elever som har legitima skäl att komma för sent. Särskilt i grundskolan är det ingen bra metod eftersom eleverna har skolplikt och rätt till undervisning.

### ✓Får läraren beslagta en mobiltelefon som ringer?

**Svar:** Nej, läraren får inte med tvång ta en elevs egendom om det inte är en kniv eller annat vapen eller något som strider mot lagen, till exempel nazistisk propaganda. Men läraren kan kräva att mobiltelefonerna ska vara avstängda med hänvisning till skolans ordningsregler och får visa ut eleven om reglerna inte följs. Ordningsreglerna måste vara förankrade bland elever och föräldrar.

### ✓Får läraren tvinga eleverna att ta av sig kepsen på lektionen?

**Svar:** Samma som ovan. Läraren kan hänvisa till skolans ordningsregler.

### ✓Får läraren ge bestraffning i form av kvarsittning?

**Svar:** Ja, om eleven går i grundskolan och "uppträder olämpligt eller gör sig skyldig till en mindre förseelse". Men inte om eleven går i gymnasiet.

### ✓Får läraren låsa in eleven och lämna rummet vid kvarsittning?

**Svar:** Nej så är det inte tänkt att det ska fungera, det kan hända vad som helst, man har inte eleven under uppsikt som man ska.

### ✓Får läraren utvisa en elev från klassrummet?

**Svar:** Ja, men bara för resten av lektionen. Gäller både grundskola och gymnasium.

### ✓Får läraren fysiskt hindra eleven att lämna klassrummet eller fösa ut eleven ur klassrummet?

**Svar:** Nja, man får inte gå över misshandelsgränsen. Man får inte ta i så eleven får ont eller blåmärken. Men att ta tag i armen eller ställa sig i vägen i dörröppningen må man kunna tillåta. Läraren kan kalla in rektor och anmäla till hemmet om eleven vägrar. Det är en väldigt svår situation och en bedömningsfråga.

### ✓Får läraren stänga av en elev från undervisningen?

**Svar:** Nej, inte om eleven går i grundskolan, men skolan kan av säkerhetsskäl förlägga elevens undervisning till annan plats, exempelvis om eleven uppträder hotfullt mot andra elever eller lärare.

Ja, om eleven går i gymnasiet. Då är avstängning i max två veckor tillåten, till exempel om en elev trakasserar andra elever. Gymnasieelever kan också förvisas från skolan i tre terminer, men då måste det finnas goda grunder. Eleven kan vara dömd för brott till exempel. Förvisning ur gymnasieskolan kan överklagas hos länsrätten.

### ✓Får läraren kalla eleverna för skitungar?

**Svar:** Nej, det bör man definitivt inte göra. Även om det är skämsamt och inte illa ment så ska man passa sig. Läraren får aldrig kränka en elev. Om en elev känner sig kränkt ska man säga ifrån, först till läraren. Hjälper inte det kan man gå till rektor och hjälper inte det heller ska man anmäla det till Skolverket som är tillsynsmyndighet över skolan.

Från och med första april kommer en ny lag som ska reglera kränkning och diskriminering mot skolelever. Skolverket ska införa särskilda barn- och elevombud som ska kunna föra sådana ärenden vidare i högre instanser, dvs gå till domstol. Kommunen kan då ställas inför rätta.

**✓Får lärare vägra låta eleverna gå på toaletten?**

**Svar:** Nej. Alla har rätt att gå på toaletten.

Om det är alldeles uppenbart att eleven vill smita eller sabotera undervisningen kan det vara befogat att läraren säger nej.

**✓Får lärare ha en skamvrå med pappstrut som eleven måste sätta på huvudet om den gjort något hyss?**

**Svar:** Nej, det är utpekande och kränkande och klart olämpligt.

**✓Får läraren dela ut guldstjärnor?**

**Svar:** Ja, det ser jag inget hinder i.

**✓Får läraren håna en elevs dåliga kunskaper inför en annan?**

**Svar:** Nej, det är kränkande.

**✓Får läraren tvinga elever äta upp maten?**

**Svar:** Nej, det är en form av fysiskt tvång och låter väldigt tveksamt. Däremot har skolan en fostrande uppgift och det är nog vanligt att man uppmanas äta upp det man tar, men att använda tvång är fel.

**✓Får en lärare svära i klassrummet?**

**Svar:** Det är inte förbjudet, men läraren ska vara en förebild för eleverna så det är inte bra.

**✓Får en lärare kroppsvisitera en elev?**

**Svar:** Nej.

**✓Får läraren tvinga en elev att ta alkoholtest eller urinprov?**

**Svar:** Nej inte generellt. Det kan göras med elevens samtycke. Men det finns vissa situationer det kan vara befogat, om en elev i undervisningen till exempel ska köra bil och läraren misstänker att han eller hon är påverkad – när det finns risk att eleven utsätter sig själv eller andra för fara.

**✓Får läraren öppna en elevs väska för att söka igenom den?**

**Svar:** Nej, det är personlig egendom.

**✓Får lärare öppna och undersöka ett elevskåp/skolbänk?**

**Svar:** Ja, det kan man få göra, men inte bakom elevens rygg. Elevens ska vara informerad om att skåpet/bänken är till låns för skoländamål. Villkoren ska vara klara och eleven ska beredas tillfälle att närvara.

[Karin Abrahamsson](#)