



GÖTEBORGS UNIVERSITET

# Pedagogers uppfattning om konflikter och konflikthantering i skolans tidigare årskurser

Anela Hadziselimovic, Midhat Hanic och Sadmira Ibrahimovic

Inriktning/specialisering/LAU390

Handledare: Sabina Holstein Beck

Examinator: Erik Husberg

Rapportnummer: HT 12 – 2480 - 04

## Abstract

### **Examensarbete inom Lärarprogrammet LP01**

**Titel:** Pedagogers uppfattning om konflikter och konflikthantering i skolans tidigare årskurser

**Författare:** Anela Hadziselimovic, Midhat Hanic och Sadmira Ibrahimovic

**Termin och år:** Ht.12

**Kursansvarig institution:** LAU390 : Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap

**Handledare:** Sabina Holstein Beck

**Examinator:** Erik Husberg

**Rapportnummer:** HT 12 – 2480 - 04

**Nyckelord:** konflikt, konflikthantering, empati, samspel, socialt, dialog, språk och kommunikation.

### **Sammanfattning:**

Denna studie handlar om att ta reda på hur pedagoger i grundskolans tidigare år ser på konflikter i deras elevgrupp, vad som orsakar konflikter samt hur de hanterar dessa.

Det som också uppmärksammas i studien är om pedagogerna anser att deras strategier och metoder ger resultat i deras arbete med konflikthantering. Vi genomförde undersökningen på tre olika skolor med sex pedagoger, två pedagoger på varje skola. Vi använde oss av en kvalitativ undersökning där vi intervjuade pedagogerna för att kunna besvara våra frågeställningar.

Utifrån undersökningen har vi kommit fram till att konflikt är ett brett begrepp. För alla de intervjuade pedagogerna betyder konflikt i princip samma sak nämligen att det uppstår en konflikt när man inte kan komma överens. Däremot när pedagogerna skulle förklara begreppet uttryckte de sig på olika sätt) Alla pedagoger upplever konflikter varje dag och det främsta redskapet de använder sig utav när de handskas med konflikter är samtal och dialog. När det gäller orsaker till konflikter anger pedagogerna flera bakomliggande orsaker till dem.

I vårt arbete har vi valt att utgå från Vygotskijs sociokulturella teori. I denna teori förklarar Vygotskij hur vi socialiseras till människor genom att tillägna oss gemensamma kunskaper och att det viktigaste redskapet i denna process är språket.

## **Förord**

Vi vill tacka vår handledare Sabina Holstein-Beck som har varit ett stort stöd genom arbetsgång. Vi vill också tacka alla pedagoger som vi intervjuade för att de ville ställa upp och medverka i vår undersökning.

Anela Hadziselimovic, Midhat Hanic & Sadmira Ibrahimovic, December 2012

## **Innehållsförteckning**

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>1. Inledning</b>                 | <b>4</b>  |
| 1.1 Inledning och bakgrund          | 4         |
| 1.2 Syfte och frågeställningar      | 5         |
| 1.3 Disposition                     | 5         |
| 1.4 Begreppsförklaring              | 6         |
| <b>2. Metod och material</b>        | <b>7</b>  |
| 2.1 Etiska hänsyn                   | 8         |
| 2.2 Genomförande                    | 8         |
| 2.3 Reliabilitet och validitet      | 9         |
| <b>3. Styrdokument</b>              | <b>10</b> |
| <b>4. Teoretisk anknytning</b>      | <b>12</b> |
| <b>5. Tidigare forskning</b>        | <b>13</b> |
| 5.1 Definition av konflikt          | 13        |
| 5.2 Konflikter i vardagen           | 14        |
| 5.3 Orsaker till konflikter         | 15        |
| 5.4 Konflikthantering               | 16        |
| <b>6. Resultatredovisning</b>       | <b>19</b> |
| 6.1 Presentation av pedagoger       | 19        |
| 6.2 Resultat                        | 20        |
| 6.3 Konfliktbegreppet               | 20        |
| 6.4 Konflikter i vardagen           | 21        |
| 6.5 Orsaker till konflikter         | 22        |
| 6.6 Konflikthantering               | 23        |
| <b>7. Analys</b>                    | <b>26</b> |
| 7.1 Konfliktbegreppet               | 26        |
| 7.2 Konflikter i vardagen           | 26        |
| 7.3 Orsaker till konflikt           | 27        |
| 7.4 Konflikthantering               | 29        |
| <b>8. Diskussion och slutsatser</b> | <b>31</b> |
| 8.1 Vidare forskning                | 34        |
| <b>Referenslista</b>                | <b>35</b> |
| <b>Bilaga 1 – Intervjuguiden</b>    | <b>37</b> |

# 1. Inledning

## 1.1 Inledning och bakgrund

I skolans verksamhet möts olika individer med olika livserfarenheter och bakgrunder. Samhället har blivit mångkulturellt och olika kulturer möts i ett och samma klassrum med växande antal elever. Trots detta är det lika stora utrymmen i klassrummen som det var när det var mindre elevgrupper. I dessa möten kan även språket vara ett hinder mellan olika elever samt kan också elevernas olika värderingar och åsikter påverka hur de beter sig mot varandra. Dessa olika faktorer kan driva eleverna till att hamna i konflikt med varandra.

Vi lever i ett samhälle som successivt utvecklas och förändras. Arne Maltén hävdar att konflikt hör samman med förändring och utveckling (1998, s.151). För att kunna hänga med samhällets utveckling är det också viktigt att i skolan kunna hålla jämna steg med de konflikter som uppstår p. g. a att skolan speglar samhället. De olika värderingar som eleverna har är angeläget att framföra men samtidigt ska man främja förståelse för andra människor. Även skolans läroplan Lgr 11 betonar hur viktigt det är att ”skolan ska vara öppen för skilda uppfattningar och uppmuntra att de förs fram”(s.8). I skolan skall man aktivt arbeta med att respektera människans egenvärde så att konflikterna minskar då man som individ kan acceptera andras åsikter och värderingar. Eleverna ska kunna verka i samhället där olika uppfattningar, värderingar och åsikter delas. Eftersom samhället är en social arena är det viktigt för de att kunna samarbeta med olika individer oavsett deras religion, etnicitet, språk eller värderingar.

I dagsläget finns det mycket forskning kring konflikthantering, därför har vi valt att använda oss både av sekundära och primära källor för att visa många olika tillvägagångssätt som kan användas i arbete med konflikthantering mellan elever. Detta för att stödja blivande pedagoger i deras sätt att hantera konflikter samt att kunna få en ökad kunskap om vilka olika modeller respektive strategier kring konflikthantering det finns. När det gäller konflikthantering är en bredare kunskap om olika sätt att handskas med konflikter en bra grund att utgå ifrån. Det är viktigt att förhålla sig till konflikter på olika sätt. Därför är det betydelsefullt att ha i åtanke om att det finns många olika sätt att lösa konflikter på och olika utgångspunkter till konflikthantering. Varje konflikt är unik och kräver olika infallsvinklar och olika strategier för att lösa tvisterna mellan parterna.

I boken *Lära, leva samman - Undervisning i konflikthantering. Teori och praktik* skriver Karin Utas Carlsson att konflikter oftast uppfattas som något negativt. Hon menar att konflikter är en förutsättning för liv och växt och att de inte i sig är något negativt. Det är oförmåga att handskas konstruktivt med konflikter som har lett till att man har fått dåliga erfarenheter av konflikter och därav känner ofta obehag bara av tanken på en konflikt (2001, s.50). Därför är det betydelsefullt att som blivande pedagog få en större kunskap kring konflikthantering för att kunna främja eleverna i deras lärande och utveckling.

Genom våra egna erfarenheter som vi har fått under den verksamhetsförlagda delen av utbildningen så har vi insett att det dagligen förekommer konflikter bland elever i deras olika möten. Därför anser vi att det är angeläget att få en rikare kunskap inom konflikthantering

eftersom det kommer att vara viktigt i vår verksamhet som pedagoger. Dock har vi inte under utbildningen fått mycket kunskap kring konflikthantering.

Eftersom konflikter sker ständigt ute i verksamheten är det essentiellt att vi som blivande pedagoger får möjlighet att genom denna studie skaffa oss en bredare kunskap om konflikthantering samt olika strategier som kan underlätta att hantera konflikter på bästa möjliga sätt. Vi hoppas att denna undersökning kommer att vara relevant för oss i framtiden som verksamma pedagoger.

## **1.2 Syfte och frågeställningar**

Syftet med vårt arbete är att klargöra vad pedagoger upplever som konfliktsituationer i en barngrupp i de lägre stadierna i grundskolan. Vi vill också belysa vad som förekommer mest som konfliktorsak enligt pedagogerna och vilka metoder de använder när de försöker lösa konflikter. Det som vi också vill ta reda på är om det finns skillnader respektive likheter mellan de olika pedagogernas uppfattningar och arbetssätt kring konflikter och hantering av dem. Vi valde att begränsa oss till tre skolor och sex pedagoger inom Göteborg för att kunna jämföra de med varandra när det gäller konflikter och lösningar på dem.

Som utgångspunkt till våra frågeställningar granskade vi det som styrdokumentet, teorier och tidigare forskning säger om orsaker till konflikter och konflikthantering. För att försöka nå ett specifikt resultat valde vi att utgå utifrån fyra frågeställningar.

1. Vad anser pedagogerna är en konflikt i en elevgrupp?
2. Hur ofta förekommer konflikter i skolans vardag?
3. Vilka är vanliga konfliktorsaker i skolans tidigare år?
4. Vilka strategier och metoder använder sig pedagogerna av när de löser konflikter?

## **1.3 Disposition**

Vårt arbete består av fyra kapitel. I det inledande kapitlet redogör vi bland annat för motivet bakom vårt ämnesval. Vi presenterar även syfte, frågeställningar och begreppsförklaringar. Därefter följer metod och material där vi beskriver val av undersökningsmetod, etiska hänsyn, genomförande samt studiens validitet och reliabilitet. Sedan följer ett avsnitt med styrdokumentet, teoretisk anknytning och tidigare forskning. I kapitel 2 presenteras de intervjuade pedagogerna och resultatet i fyra olika teman. I Kapitel 3 analyserar vi vad vi har kommit fram till i ett analysavsnitt där vi kopplar resultat till tidigare forskning. Under kapitel 4 diskuterar vi analysen och vårt resultat. Vi drar även egna slutsatser och skriver om vidare forskning.

## 1.4 Begreppsförklaring

Under detta avsnitt kommer vi att tydliggöra några begrepp som vi anser betydelsefulla för vår studie. Vi har hittat en hel del definitioner på begreppen som är aktuella för oss men vi valde dock att avgränsa oss till de forskare vars beskrivningar av begreppen var mest förtydligande.

### **Dialog:**

Ordet dialog används i dagligt tal deskriptivt om muntliga samtal mellan fyra ögon. Begreppet dialog bygger på det grekiska ordet "logos" som betyder ord eller tal och "dia" som många tror betyder två men som egentligen betyder "genom", "mellan" eller "tvärsöver". Dialog används också normativt om samtal som har vissa kvaliteter och som inräknar symmetri mellan deltagarna, öppenhet för andras argument, vilja att ändra ståndpunkt samt vilja att lyssna (Dysthe, 2003, s.11).

### **Empati:**

Vi har valt att skriva en egen definition av begreppet empati. Empati är när man är medveten om andras känslor och har en förmåga att förstå och känna med andra oavsett om man håller med personen eller inte. Begreppet empati kan även associeras med orden medkänsla och inlevelse.

### **Kommunikation:**

"Kommunikation är samspelet mellan människor som i en viss situation avsiktligt talar klarspråk med varandra"(Maltén, 1998, s.18). Enligt Maltén kan däremot vardagsdefinitionen av kommunikation låta såhär "Kommunikation är utbyte av budskap"(1998, s.12).

### **Konflikt:**

Ilse Hakvoort och Birgitta Friberg tar upp i sin bok *Konflikthantering i professionellt lärarskap* några förklaringar på begreppet konflikt, vi har valt att använda oss utav två av dem. I Websters lexikon står det att termen konflikt betyder en kamp eller en strid. Det står också i Webster att en konflikt innehåller motstridiga idéer eller personer samt en kamp mellan olika behov, önskingar samt drifter (2012, s.29). En bredare förklaring av begreppet konflikt finns i avsnittet tidigare forskning längre ner.

### **Konflikthantering:**

Hakvoort och Friberg skriver att begreppet konflikthantering egentligen består av två begrepp; konflikt och hantering. Begreppet konflikt kommer vi att förklara i stycket tidigare forskning. Hantering betyder hur man behandlar konflikter det vill säga hur man går tillväga när man hanterar och eventuellt löser konflikter. Vidare menar Hakvoort och Friberg att inte alla konflikter går att lösa men det går att hantera alla (2012, s.33).

### **Samspel:**

Nationalencyklopedin förklarar samspel: Interaktion, samverkan, samspel; process där grupper eller individer genom sitt handlande ömsesidigt påverkar varandra. Påverkan kan förmedlas via gester, symboler och språk (Nationalencyklopedin).

**Socialt:**

Begreppet social användas i minst två betydelser. Den ena inriktar sig på relationerna och interaktion mellan människor och den andra på det kulturella och historiska sammanhanget (Olga Dysthe, 2003, s.43)

**Språk:**

Språket är ett verktyg i kommunikation mellan människor och en individuell funktion som är ett redskap för lärande och tänkande (Gunn Imsen 2006, s.335).

## 2. Metod och material

För att uppnå vårt syfte och för att försöka få svar på våra frågeställningar har vi valt att arbeta utifrån en respondentundersökning. Vi har valt att utföra en kvalitativ undersökning i form av samtalsintervjuer. Med hjälp av intervjuerna ville vi få en överblick över hur pedagoger tänker kring konflikter, vilka de vanligaste konfliktorsakerna är samt vilka strategier/modeller pedagogerna använder sig utav för att lösa konflikterna.

Vid en respondentundersökning är det själva svarspersonerna och deras tankar som är i fokus, man vill ta reda på vad varje svarsperson tycker och tänker om det som ska undersökas. Det handlar om att finna mönster i svaren och att beskriva och försöka förklara hur och varför olika respondenter svarar som de gör. Med andra ord så fokuserar man på individen och dennes egna tankar som därmed blir studieobjektet (Peter Esaiasson, Mikael Gilljam, Henrik Oscarsson och Lena Wängnerud, 2007, s.258). Vid en samtalsintervjuundersökning är det därför väldigt viktigt att föra ett samtal med svarspersonerna och att inte bara ställa frågor och få svar. Det handlar om att beskriva människors uppfattningar kring ett område för att därefter kunna utveckla begrepp och definiera kategorier (Esaiasson m.fl. 2007, s.258-259).

Vi valde denna metod eftersom att vi ansåg att den skulle bidra till att vi skulle få en större helhetssyn och förståelse kring det vi ville undersöka. Intervjuerna skulle vi därför använda för att få ett djup i undersökningen och för att ta reda på mer ingående om hur pedagogerna egentligen tänker kring konflikter, hur de hanterar de samt vilka strategier/metoder de använder sig av för att lösa konflikterna. Fördelarna med att använda samtalsintervjuer som metod är att man får möjlighet att få syn på hur pedagogerna egentligen tänker kring ämnet, man får på så sätt djupare inblick och förståelse. Man har även möjlighet att ställa följdfrågor och att problematisera svaren (Esaiasson m.fl. 2007, s.259). En nackdel med samtalsintervjuer kan däremot vara att respondenterna kan svara olika beroende på vem som utför intervjuerna. Materialet som man får fram kan även vara tolkningsbart och man kan få fram olika resultat beroende på hur man väljer att tolka och analysera svaren. Att använda sig av enkäter skulle vara en alternativ metod men genom enkäter kan man inte få det djup i undersökningen som vi ville ha. Därför ansåg vi att vi skulle få ut mer av samtalsintervjuer än enkäter i vår undersökning.

Vår undersökning baseras på sex intervjuer med verksamma pedagoger från tre olika skolor inom Göteborg. För att få en så stor bredd som möjligt på vår undersökning har vi försökt att sprida respondenterna utifrån ålder, utbildning och område där de är verksamma. Den begränsade tid vi har haft till förfogande för att färdigställa uppsatsen gjorde dock att vi vid val av skola utgick från



ett bekvämlighetsurval. För att spara tid tog vi därför kontakt med skolor som vi redan hade en etablerad kontakt med. De tre olika skolorna i undersökningen har åtminstone en utav oss någon relation och koppling till. Däremot hade vi i åtanke att försöka ha olika typer av respondenter för att kunna få en så representativ undersökning som möjligt.

När vi konstruerade vår intervjuguide och när vi genomförde intervjuerna hade vi Metodpraktikan som utgångspunkt. Vid utformningen av våra intervjufrågor tänkte vi därför både på form och innehåll. Utöver detta försökte vi även att formulera frågor som var lätta att förstå, som var korta och utan akademisk jargong. Enligt Metodpraktikan kännetecknas en bra samtalsintervju på korta intervjufrågor och långa svar. Det var just detta vi eftersträvade under våra intervjuer. Under intervjuerna utgick vi från nio intervjufrågor (se bilaga 1).

Intervjuerna valde vi att utföra i en känd och lugn miljö för respondenterna. Detta valde vi för att vi inte skulle bli störda eller påverkade av omgivningen under samtalstillfället.

## **2.1 Etiska hänsyn**

I våra undersökningar följde vi de fyra forskningsetiska principerna som Staffan Stukát tar upp i sin bok : Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (2005, s.130- 132).

Informationskravet: Vi informerade dem som deltog i våra undersökningar om studiens syfte och att deltagandet var frivilligt. De blev också informerade att de kunde avbryta sitt deltagande när som helst. Forskningsansvariges namn och institutionsanknytning framgick i informationen samt hur resultaten skulle användas och presenteras.

Samtyckeskravet: Respondenterna som deltog i undersökningen informerades att de har rätt att själv bestämma om hur länge och på villkor de skulle delta. De kunde också avbryta sin medverkan utan att det skulle innebära några negativa följder för dem.

Konfidentialitetskravet: Vi tog hänsyn till de medverkandes anonymitet genom att hitta på namn åt de sex pedagoger som vi intervjuade. Alla som deltog i undersökningen blev också frågade om de var intresserade av att få veta var forskningsresultaten kommer att publiceras och om de ville få en rapport av undersökningen.

Nyttjandekravet: Det materialet som samlades in användes endast för forskningsändamål och inte för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften. Den information som ingår i forskningsrapporten blir tillgänglig för läroböcker, tidningar etc.

## **2.2 Genomförande**

Var och en av oss utförde två intervjuer på varsin skola som vi sedan diskuterade och bearbetade tillsammans. Under intervjutillfället var det viktigt att skapa en trygg miljö för att kunna bygga upp ett interaktivt samtal med intervjupersonerna. Vi spelade in intervjuerna för att kunna

fokusera på själva samtalet och samspelet med den som blev intervjuad men även för att inte gå miste om viktig information under samtalet.

Efter att ha utfört alla intervjuer transkriberade vi dem. Därefter läste vi igenom det transkriberade materialet ett antal gånger innan vi kategoriserade intervjuerna utifrån vad respondenterna svarade, var och en intervju för sig. När vi hade kategoriserat alla sex intervjuer kunde vi jämföra de olika intervjuerna med varandra. Vi tittade då t.ex. på om det fanns några likheter/ skillnader mellan intervjuerna eller om det var något svar som var speciellt utmärkande. Det som vi fann var utmärkande med respondenternas svar har vi bland annat valt att presentera med citat under resultatdelen.

Vid vetenskapliga undersökningar brukar man diskutera hur tillförlitlig den aktuella studien egentligen är. Stukát skriver att när man tittar på om en studie är tillförlitlig eller inte så brukar man bland annat titta på studiens reliabilitet, validitet och generaliserbarhet. Enligt Stukát har alla undersökningar brister men han påpekar att det är bättre om forskaren själv visar sin medvetenhet kring det, än att andra ska avslöja dem (2005, s.125).

### **2.3 Reliabilitet och validitet**

När man talar om hur noggrann och trovärdig en undersökning är brukar man prata om undersökningens reliabilitet. Det vill säga kvaliteten på själva mätinstrumentet, hur bra mätinstrumentet är på att mäta det som ska undersökas (Stukát, 2005, s.125). I vår undersökning använde vi oss utav kvalitativa intervjuer som mätinstrument. Vi utgick utifrån nio förutbestämda frågor men varje intervju hade egna följdfrågor beroende på hur samtalet utvecklades. Kvalitativa intervjuer är dock även beroende av tolkningar av svaren och följdfrågorna som man ställer. I och med att vi var tre som utförde intervjuerna kan vi möjligen ha tolkat svaren på olika sätt trots att vi analyserade och sammanställde intervjuerna tillsammans så hade ändå var och en utav oss två intervjuer som vi hade mer information om. Utifrån detta kan man därför säga att undersökningens reliabilitet å ena sidan var ganska hög eftersom att vi utgick från pedagogerna och deras svar vilket bidrar till en trovärdig undersökning. Men å andra sidan är det svårt att mäta och tolka intervjuerna vilket innebär att mätnoggrannheten inte blir så hög och att reliabiliteten ur det perspektivet faller en aning.

En undersöknings validitet handlar i stället om hur bra ett mätinstrument mäter det man avser att mäta (Stukát, 2005, s.126). Vid kvalitativa intervjuer kan man gå på djupet med det som ska undersökas, intervjupersonerna är de primära källorna och därför kan man säga att denna form av metod och mätinstrument ger hög validitet. Däremot är kvalitativa intervjuer väldigt formbara beroende på vem som t.ex. utför intervjuerna vilket kan leda till att intervjupersonerna kan svara olika. Det finns även en risk att svarspersonerna inte vill visa brister och därför ger svar som inte är sanna eller svarar på ett sätt för att vara till lags för den som intervjuar (Stukát, 2005, s.128). Utifrån detta är det svårt att få ett tydligt mått på vilken validitet en undersökning egentligen har.

Utöver reliabiliteten och validiteten så utgår man även från generaliserbarheten för att avgöra hur tillförlitlig en undersökning är. När man har gjort en undersökning är det viktigt att resonera kring och fundera över för vem/vilka resultaten gäller, med andra ord ska man fundera över i vilken utsträckning studien är generaliserbar (Stukát, 2005, s.125). I vår undersökning valde vi att

avgränsa oss till tre olika skolor och att intervjua sex olika pedagoger. Vårt undersökningsmaterial är därför begränsat och utifrån det är det svårt att dra allmänna slutsatser. Undersökningens resultat är därför inte generaliserbara utan gäller bara vår studie och det vi har undersökt. För att kunna generalisera undersökningens resultat hade man behövt en mer omfattande studie. Enligt Stukat finns det några faktorer som kan påverka generaliserbarheten och det är bland annat att man har haft en liten undersökningsgrupp, att urvalet inte var representativt eller att man har ett stort bortfall (2005, s.129).

### **3. Styrdokument**

Styrdokumentet stödjer vår övertygelse om att kunskapen om konflikthantering är viktig för lärare eftersom enligt skolans läroplan Lgr 11 behöver eleverna en god miljö för utveckling och lärande. Eleverna behöver känna sig trygga och bygga upp sin självkänsla för att i skolan kunna utvecklas. För en lärare innebär detta att man kan förebygga konflikter i sitt klassrum och få elever att inse hur skolarbetet negativt kan bli drabbat på grund av konflikter. Det i lärarens uppdrag att motverka diskriminering och kränkande behandling av alla elever. Det är också viktigt att vara medveten om skolans och samhällets normer och regler kring hur man bör behandla sina medmänniskor samt arbeta utifrån en demokratisk förhållningsätt. Därför anser vi att styrdokumentens budskap är relevanta för våra frågeställningar eftersom det står klart och tydligt hur viktigt det är att skapa en skola som ska vara en plats som ger alla individer trygghet och lust att lära.

#### **3.1 Skolans värdegrund och uppdrag**

God miljö för utveckling och lärande

”Eleven ska i skolan möta respekt för sin person och sitt arbete. Skolan ska sträva efter att vara en levande social gemenskap som ger trygghet och vilja och lust att lära. Skolan verkar i en omgivning med många kunskapskällor. Strävan ska vara att skapa de bästa samlade betingelserna för elevernas bildning, tänkande och kunskapsutveckling. Personlig trygghet och självkänsla grundläggs i hemmet, men även skolan har en viktig roll. Varje elev har rätt att i skolan få utvecklas, känna växandets glädje och få erfara den tillfredsställelse som det ger att göra framsteg och övervinna svårigheter” (Lgr11, s.10).

#### **3.2 Övergripande mål och riktlinjer**

I de övergripande målen anges de normer och värden samt de kunskaper som alla elever bör ha utvecklat när de lämnar grundskolan. Målen anger inriktningen på skolans arbete.

### **3.3 Normer och värden**

Skolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera eleverna att omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk vardaglig handling.

### **3.4 Mål**

#### **3.4.1 Skolans mål är att varje elev**

- kan göra och uttrycka medvetna etiska ställningstaganden grundade på kunskaper om mänskliga rättigheter och grundläggande demokratiska värderingar samt personliga erfarenheter,
- respekterar andra människors egenvärde,
- tar avstånd från att människor utsätts för förtryck och kränkande behandling, samt medverkar till att hjälpa 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 (Lgr11, s.12).

#### **3.4.2 Alla som arbetar i skolan ska**

- 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 diskriminering och kränkande behandling av individer eller grupper, och
- visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt (Lgr11, s.12).

#### **3.4.3 Läraren ska**

- 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 diskriminering och kränkande behandling,
- tillsammans med eleverna utveckla regler för arbetet och samvaron i den egna gruppen, och
- samarbeta med hemmen i elevernas fostran och klargöra skolans normer och regler som en grund för arbetet och för samarbete (Lgr11, s.12).

#### 4. Teoretisk anknytning

I vår studie har vi utgått ifrån den sociokulturella teorin. Denna teori bygger på samspelet mellan olika individer. Teorin utgår ifrån att lärandet är socialt förankrat, det är tillsammans med andra som vi utvecklas och lär. Individens utveckling och lärande ses som ett resultat av en social process och det är genom kommunikation och möten med andra som vi åstadkommer kunskap. Det sociala samspelet är en grundläggande process för vår utveckling och vårt lärande. Den pedagogiska teoretikern Lev S Vygotskij (refererad i Imsen) hävdar att allt tänkande samt individens intellektuella utveckling är aspekter som har sitt grund i det sociala samspelet (2006, s.312). För att kunna utveckla sitt självständiga tänkande samt individualitet måste man ingå i ett socialt samspel där man utvecklas tillsammans med andra människor och barn (ibid, s.312).

Vygotskij (refererad i Imsen) förklarar hur vi socialiseras till människor genom att tillägna oss kultur och gemensamma kunskaper och att det viktigaste redskapet i denna process är språket. (2006, s.313). Den intellektuella utvecklingen tar sin början i det sociala samspelet. Språket är ett viktigt verktyg i lärandet och det är språket som bygger upp tänkandets byggstenar. Genom språket, som är kärnan i kommunikationen minskar missuppfattningar och individen kan skapa en större förståelse för andra. Med hjälp av språket får eleverna en djupare kunskap om varandra vilket leder till att acceptansen i klassrummet kan öka.

Vygotskij menar att barnet från början är socialt och det är språket som fyller en social funktion. Detta sker med hjälp av dialogen med andra människor. Vidare hävdar han att långt senare i utvecklingen utvecklas man individuellt (2005, s.10-11). För Vygotskij är dialog och mening viktiga aspekter i lärandet. Enligt honom uppstår mening i en dialog och inläringen sker i ett samspel. Dock menar han att det inte är själva individen som skapar mening utan det är vi tillsammans och det är vi som ingår i en social process (2005, s.15).

Enligt Jean Piaget (refererad i Roger Ellmin) har social interaktion stor betydelse för fostran till samspel. Genom social interaktion utvecklas inte bara barnets sociala kvaliteter utan också de moraliska. Socialt samspel leder barnen ut ur den egocentriska tankevärlden för att det kräver att man kan föreställa sig att andra kan ha andra känslor och uppfattningar (2008, s.111). Det är viktigt för eleverna att utveckla ett socialt samarbete mellan varandra för att det ska bidra till ett lärande. Om eleverna ständigt hamnar i konflikter så kan deras lärande missgynnas i samband med att det sociala samspelet brister, vilket är ett viktigt redskap för utveckling och lärande.

Ellmin hävdar att grunden för all mänsklig samvaro är samspel och kommunikation. Relationer som vi skapar påverkas av hur vi kommunicerar och därför är kommunikationen språkets betydelse. När man kan uttrycka i ord hur man tänker och känner då kan man också i handling göra något åt sin situation (2008, s.119). Ellmin menar att samtalet är det som möjliggör att det blir förändringar i konfliktsituationer (2008, s.121). Alltså för att kunna hantera konflikter är det generellt viktigt att ha språket som utgångspunkt, vilket främjar alla inblandade. Det underlättar lösningen av konflikter då de inblandade har samspelet samt språket med sig.

Enligt Mikhail Bakhtin (refererad i Dysthe) sker inläring alltid i samspel det vill säga i dialog med andra. Han menar också att genom dialog uppnås en djupare förståelse mellan människor (1995 s.63). Även Lgr 11 betonar hur viktigt det är att ”skolan skal sträva efter att vara en

levande social gemenskap som ger trygghet och vilja och lust att lära”(s.10). I en levande social gemenskap är kommunikationen ett viktigt redskap och därför har kommunikationen en särskild ställning när det gäller konflikthantering. Detta för att konflikter har benägenhet för att börja samt sluta med kommunikation. Det är ett sätt för de inblandade att nå varandra. Utifrån detta ses språket som ett viktigt redskap när det gäller konflikthantering.

Enligt Gunilla O. Wahlström så är det viktigt att avsätta tid till att arbeta med den mänskliga kompetensen. Hon belyser hur viktigt det är att kunna ha ett gott samarbete med andra individer samt samarbeta väl i grupp, att ha ett fungerande socialt samspel (1997, s.11).

Anita Grünbaun & Margret Lepp skriver att en viktig aspekt som dessutom kan bidra till lärandet är kamratundervisning. Kamratundervisningen gör att elever känner sig mer involverade samt kan utvecklas och lära av varandra. Med detta kan eleverna träna sig i att använda språket som ett verktyg men även att identifiera sig med varandra. Förmågan att lyssna på varandra ökar med träningen (2007, s.39).

## 5. Tidigare forskning

### 5.1 Definition av konflikt

Majoriteten av forskarna definierar begreppet konflikt på olika sätt men alla har trots det samma element som utgångspunkter. De uttrycker sig på olika sätt men för alla så betyder konflikt bland annat sammanstötning mellan intressen, behov, värderingar m.m.

Lynn Davies (refererad i Hakvoort & Friberg) tar upp fyra olika definitioner av begreppet konflikt: (2012, s.30)

1. Verklig eller skenbar oförenlighet mellan intressen eller ändamål
2. Tron att parternas nuvarande anspråk inte kan tillgodoses samtidigt
3. En kamp om värdering och anspråk på status, makt och resurser
4. Ett övergångsstadium i en kamp som eskalerar och blir allt mer destruktiv

Lars Svedberg skriver att ordet konflikt kommer från latinets *conflictus* som betyder sammanstötning. Han hävdar också att gemensamt för de flesta definitioner av ordet konflikt är att de tar på svårförenliga mål och intresse (2007, s.227). Enligt Maltén finns det en rad olika definitioner av begreppet konflikt som olika forskare har försökt att beskriva, han väljer dock att sammanfatta de han tycker är mest relevanta till följande definition: ”En konflikt uppstår vid en sammanstötning, en kollision eller annan oförenlighet mellan mål, intressen, synsätt, värderingar, grundläggande behov eller personlig stil” (1998, s.145). Även Edward De Bono (refererad i Ellmin) menar att konflikt är en sammanstötning mellan intressen, värderingar och handlingar (2008, s.10).

Jan Norman och Lina Öhman skriver i sin bok *Medling och andra former av konflikthantering* att ordet konflikt upplevs oftast som något negativt och sällan som en möjlighet till utveckling. De

hävdar att en konflikt ändå kan vara en möjlighet till förändring och utveckling (2011, s.29). Till och med Gavin Bolton (refererad i Grünbaum & Lepp) menar att konflikter kan uppfattas som en möjlighet. Detta betyder att vi utvecklas i konflikthantering samt så är konflikter en del av vår dagliga verksamhet. Likaså finns det en destruktiv och farlig sida av konflikter. Utifrån detta kan konflikter användas till eget maktmedel i hjälp med att uppnå egna mål. Det löper större risk till en konflikt om parterna är alldeles för ojämlika (2005, s. 62).

Ingela Kolfjord hävdar att konflikter är något som i grunden handlar om personlig kränkning, känslan av orättvis behandling och att någon blir förhindrad att nå sina mål (2009, s.33). Margareta Carlander (refererad i Ellmin) skriver också om begreppet ”oförenlighet” och menar att konflikter grundas i oförenliga värderingar, mål och intressen, i försök att hindra någon annan i dennes verksamhet, i reaktioner på fiendtligheter, hot eller tvång, i feluppfattningar av en situation och i otillfredsställda behov (2008, s.10). Enligt Raymond J. Fisher (refererad i Grünbaum & Lepp) är en konflikt när gruppen, två eller flera inblandade delar olika intressen, synsätt/normer, oförenliga behov, mål eller värderingar, oavsett om det leder till attackerande handlingar eller inte (2005, s.62). Johan Galtung (refererad i Utas Carlsson) menar också att en konflikt inträffar när parterers mål eller värderingar är oförenliga. Med mål menar man att det har med parternas önsknings att göra, något det vill ha vare sig det är något materiellt eller inte (2001, s.50).

Enligt Grünbaum & Lepp är konflikter störningar i kommunikationen mellan två eller flera parter och innebär språkliga missförstånd (2005, s.62). Andreas De Klerk har som utgångspunkt motsättningen mellan varje drivande kraft som förr eller senare stöter ihop med en annan drivande kraft. Resultat blir en kollision som orsakar konflikter (1991, s.13).

Utas Carlsson skriver att man i sin definition av konflikt även kan utgå ifrån behov t.ex. människors grundbehov. Hon menar att det finns flera definitioner men att hon själv i undervisningsändamål brukar definiera konflikt på följande sätt ”Konflikt föreligger när parter inte är överens och när åtminstone en av dem hyser negativa känslor p.g.a. detta” (2001, s.50).

## **5.2 Konflikter i vardagen**

Många av forskarna anser att konflikter är något som är oundvikligt och uppstår ofta i dagens samhälle. Även skolan är enligt de en plats där det uppstår konflikter dagligen.

Enligt Maltén är skolan inte någon konfliktfri zon som är skild från samhället. Det finns spänningar i alla skolans olika förhållanden bland annat mellan elever-elever, elever-lärare och lärare-lärare. Han menar att konflikter förekommer både i klassrum och på skolgårdar (1998, s.153). Även Kolfjord hävdar att konflikter uppstår i alla de rum barn och unga ingår och att skolorna enligt lagen är skyldiga att aktivt förebygga och förhindra kränkande handlingar (2009, s.11).

Ellmin skriver att konflikter uppstår redan i förskolan och förekommer sedan under hela skolresan det vill säga förskolan, grundskolan och gymnasieskolan. Enligt honom är konflikter oundvikliga i ett socialt system (2008, s.5). Vidare hävdar Ellmin att konflikter har existerat i

skolan i alla tider men de har visat sig och bemötts på olika sätt beroende på samhällsvärderingar (2008, s.23).

Hakvoort och Friberg skriver att konflikter i skolan alltid har funnits men att de senaste tio åren har antalet synliga konflikter ökat. Därför har intresset för konflikter och konflikthantering också ökat både när det gäller forskning och utbildning (2012, s.19).

### **5.3 Orsaker till konflikter**

Forskarna som vi presenterar i vårt arbete uppger en hel del orsaker till konflikter. En del orsaker är gemensamma för alla forskare men i vår presentation förekommer också enstaka orsaker som några forskare skriver om.

Enligt Kjell Ekstam kan en konflikt ha sitt ursprung i lite olika saker. Det kan bland annat bero på att oenighet kan uppstå enbart för att individerna har olika tolkningar på ett problem, eller att man har olika uppfattningar kring hur en viss fakta skall värderas (2004, s.10). Vidare skriver han att man kan vara oense om målet. Vi är inte överens om vilka mål vi ska prioritera först. Vi kan vara oense om vilka metoder vi ska använda oss av för att nå de gemensamma målen. De metoderna kan bero på vilka verktyg respektive strategier vi ska använda oss av. En till faktor kan vara att vi är oense om värderingar. Detta innebär att vår oenighet handlar om att vi ser olika på vad som är etiskt respektive moraliskt rätt. Vi har olika uppfattningar på vad som är rätt och rättvist. Samt hur man ser, vilket synsätt man har på företeelser och människor (2004, s.11).

Ekstam skriver att de bakomliggande faktorerna till en konflikt kan bero på att gruppen formar själva en status/rang/maktordning. Detta handlar om att olika individer vill ha olika mycket makt vilket innebär att konflikter uppstår genom maktfördelningar i gruppen (2004, s.13). Alltså konflikten kan handla om vem i gruppen som skall ha mest informell makt eller högst status (2004, s.14). De Klerk menar också att en av de vanligaste orsakerna till konflikter är gruppsyck. Enligt honom är gruppsyck en upplevelse som har verkan på den enskilda personen som kan uppleva detta som ett förbud mot att ha avvikande åsikter (1991, s.30).

Ekstam skriver att orsakerna till en konflikt kan bero på att mål, regler, och normer är luddiga vilket kan skapa grogrund för olika tolkningar och uppfattningar (2004, s.18). Vidare skriver Ekstam att vi människor också använder olika språk och sätt att uttrycka oss på fastän att vi talar svenska med varandra. Vi utgår från att alla förstår oss och förstår vad vi menar. Utifrån detta är risken större att det blir missförstånd mellan parterna på grund av att kommunikationen är bristande (2004, s.21). Svedberg hävdar också att de vanliga orsakerna till konflikter är oenigheter, kommunikationssvårigheter och han delar orsakerna till konflikter i olika typer som till exempel: sakkonflikter, rollkonflikter och intressekonflikter (2007, s.228).

Maltén påpekar att det finns i nästan varje skolklass samlevnadsproblem och spänningar. Han menar att det finns olika faktorer som påverkar och kan utlösa konflikter. En av dessa faktorer kan vara skolmiljön där t.ex. skolans storlek och utformning, klassens storlek och sammansättning, samt lärarens sätt att leda arbetet, lärarens erfarenheter, personlighet och stabilitet i lärarrollen är betydande (1998, s.168). Även Hakvoort och Friberg menar att det finns flera faktorer som orsakar konflikter bland annat kulturarv, uppväxtförhållanden, känslor, behov



och attityder (2012, s.11). Jonathan W. Burton (refererad i Utas Carlsson) menar att han utifrån sina studier har sett att orsaker till konflikter bland annat kan vara rädsla och hot, förnekande av delaktighet i beslutsfattande, upplevda orättvisor, svikna förväntningar samt missuppfattningar. Senare talar han även om att grundläggande mänskliga behov som inte tillfredställs bidrar i hög grad till att det uppstår konflikter (2001, s.39).

Enligt Ellmin kan konflikter uppstå som en följd av att vi har olika intresse och olika mål. Det kan handla om oförenligheten som kan ha sin grund i konkurrensförhållanden, i språksvårigheter, i att vi har en ofullständig eller felaktig uppfattning om varandra eller i att det sociala samspelet inte fungerar (2008, s.13). Ellmin hävdar vidare att det som orsakar konflikter är aggressivitet, avundsjuka, egoism och prestige hunger (2008, s.98). Ellmin menar även att på grund av att människor med olika behov och intressen befinner sig i en gemensam fysisk situation till exempel klassrummet kan konflikter ofta uppstå. De vill olika saker och ser olika på situationen det vill säga de är i olika förnimmelsesituationer (2008, s.99). Enligt Ellmin är tre vanliga konfliktorsaker isolering, aggressivitet och bristande kommunikation med andra (2008, s.141). Gruppstorlek kan också enligt Ellmin vara orsak för konflikter eftersom den kan vara avgörande för om relationer ska bli bra eller dåliga, harmoniska eller konfliktfyllda (2008, s.142). En till orsak till konflikter som Ellmin tar upp är att elever anser att några favoriseras och andra negligeras av sina lärare (2008, s.157).

#### **5.4 Konflikthantering**

Forskarna har kommit fram till att det finns flera olika sätt att hantera konflikter på. Dock är dialog och samtal gemensamma faktorer.

Hakvoort och Friberg menar att det inte finns någon metod att hantera alla konflikter på utan att olika konflikter kräver olika metoder. Därför bör man inte som pedagog använda sig av en metod utan välja den mest lämpade metoden till varje konfliktsituation. De menar vidare att pedagogerna bör använda aktuella konflikthändelser som utgångspunkt vid samtal när de hanterar konflikter. Innan vi hanterar en konflikt bör vi undersöka vad den beror på och hur den började för att få en helhetsbild och kunna välja rätt metod (2012, s.55).

Enligt Maltén måste varje lärare i en skolklass vara uppmärksam på signaler från enskilda elever som inte mår bra. Till exempel elever som klagar på huvudvärk, illamående eller som är splittrade och okoncentrerade. Man måste ställa sig frågan; Var ligger problemet? Inom eleven själv, i svårigheter att förstå och hänga med, i kamratrelationerna? Man måste även fundera över hur gruppen fungerar som helhet, finns det några störningar, pågår det någon maktkamp mellan olika grupper inom klassen, mellan vissa elever eller finns det ett mobbingproblem i klassen? (1998, s.149). Maltén skriver också att innan en konflikt kan lösas eller åtminstone hanteras måste man utföra en ordentlig konfliktanalys. Man ska alltså synliggöra och medvetandegöra den aktuella konfliktsituationen och dess innehåll. Man måste arbeta tillsammans, alla måste vara delaktiga (1998, s.155).

Maltén hävdar att det finns olika sätt att se på konflikter han väljer att benämna de som den undvikande synen, den naturliga synen och den vitaliserande/interaktiva synen. Har man den undvikande synen upplever man konflikter som negativa och anser därför att sådana bör

undvikas. Maltén menar därför att hos många av oss råder konflikträdsla och att man helst ligger lågt, tigger eller håller sig undan i förhoppning om att konflikten ska blåsa förbi eller att man ska sopa problemen under mattan (1998, s.151). Har man den naturliga synen däremot ser man konflikter som något naturligt. Man menar då att konflikter inte alltid är negativa, och att de flesta konflikterna avtar eller försvinner med tiden därför måste man lära sig att leva med dem (Maltén, 1998, s.152). Utifrån den interaktiva synen har man en annan uppfattning, här ser man konflikter som en nödvändig del av vardagen och som något positivt eftersom att den skapar eftertanke, leder till självkritik och utgör därmed grunden för förnyelse. Man ser möjligheterna och menar att ett viss mått av spänning och dynamik är nödvändiga för både personlig och institutionell utveckling (Maltén, 1998, s.152).

Enligt Maltén brukar man utgå från fyra olika strategier eller förhållningssätt i samband med konflikthantering beroende på vilken typ av konflikt det är och parternas förhållande till varandra. De fyra olika strategierna har Maltén valt att kalla för defensiva strategier, tvångs- och maktstrategier, rituella strategier samt samverkansstrategier. När man använder sig av defensiva strategier "löser" man problemet på ett undvikande sätt genom att dölja eller ignorera det. Man försöker undvika varandra och att inte prata om det som har hänt, denna strategi kallas för harmonimodellen. En annan variant av en defensiv strategi är att lösa konflikten genom att utse en syndabock som man skiljer från gruppen och som får ta skulden för konflikten. Man kan separera syndabocken från gruppen, omplacera eller tilldela andra uppgifter etc. I och med att man gör detta anser man att man har funnit förklaringen till och lösningen på konflikten. Denna strategi brukar kallas för separationsmodellen (1998, s.175).

När det gäller tvångs- och maktstrategierna menar Maltén att dessa strategier förutsätter att parterna är beroende av varandra. Parterna provar varandras styrka, man sätter motparten under press vilket leder till att någon tillslut ger upp och man får en vinnare och en förlorare. Man utnyttjar varandras svaga sidor och använder olika knep. Visserligen får man en vinnare men bara för stunden för att förloraren inväntar bara ett lämpligt tillfälle att utföra sin hämnd och revansch. Konflikten blir därmed inte löst istället blir det som en negativ spiral som hela tiden handlar ett motsatsförhållande mellan att vinna-förlora (1998, s.176). De rituella strategierna handlar enligt Maltén om att man försöker lätta på spänningen i en konfliktsituation. Att ändra på placeringar kan vara en sådan strategi, en annan är att man försöker avdramatisera konflikten. Detta kan man t.ex. göra genom att avleda uppmärksamheten från konflikten och uppmärksamma något annat. Båda parterna får en subjektroll, riterna i sig tillför alltså inte med så mycket men de skapar en annan stämning. Riterna kan på så sätt förena och försona, skapa trygghet och säkerhet samt dämpa den ångest som problemsituationen skapat (1998, s. 177).

Enligt Maltén är dock det bästa tillvägagångssättet att använda samverkansstrategier. Inom en samverkanstrategi ingår problemlösande samtal, medling genom ett tredjepartsingripande utifrån och förhandlingar om så behövs. Det som utmärker denna strategi är att båda parterna intar en aktiv subjektroll, strategin erbjuder därmed alla att känna sig engagerade och motiverade men även möjligheten för båda parterna att vinna (1998, s.178). Maltén menar även att valet av mönster påverkas vid konflikthantering bland annat av; de agerandes personligheter och erfarenheter, vilken nivå som konflikten befinner sig på men även vilket typ av konflikt det rör sig om (1998, s.182).

Ekstam menar att kommunikation är ett viktigt redskap när det gäller konflikthantering. När parterna kommunicerar med varandra finns det fortfarande hopp om att de skall kunna lösa sin konflikt. Om parterna slutar att kommunicera med varandra försvinner möjligheterna till att konstruktivt lösa konflikten (2004, s.124). Ekstam menar vidare att det är viktigt att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt där man utgår från att respektera varandras åsikter till en början. Det är även viktigt att man gemensamt diskuterar innehållet samt definierar det underliggande problemet tillsammans. Vidare hävdar han att man i ett andra steg analyserar gemensamt problemet samt diskuterar eventuella lösningsalternativ. I ett sista steg menar Ekstam att det är viktigt att tillsammans välja en lösning som tillfredsställer bådas behov (2004, s. 20).

Enligt Kolfjord är det väldigt viktigt att vid konflikthantering vara medveten att olika konflikter kräver olika lösningar och att det blir en utgångspunkt i försök att hantera konflikter (2009, s.34). Norman och Öhman menar också att konflikthantering kräver rutiner och metoder som förhandling och medling. I vissa rutiner ställer man frågor som vem, vad och varför. I andra förekommer frågor som om och hur (2011, s.29).

För att tillgodose varje individs behov skall man hantera konflikter på ett sådant sätt så att de inblandade blir nöjda med utgången samt att parterna som är inblandade kan sträva mot att deras underliggande behov blir tillfredställda. Genom att använda ett konstruktivt sätt till att lösa konflikter blir själva målet att parterna kan samarbeta och utvecklas i rätt riktning för att eventuellt lösa konflikten. Utas Carlsson hävdar att konflikter inte bör sopas under mattan utan istället lösas eftersom de ger oss möjligheter till utveckling (2001, s 61).

Det är viktigt att under konflikthanteringen kunna kommunicera empatiskt och att aktivt lyssna på sin partner, detta för att bekräfta att man lyssnar och förstår. Utas Carlsson skriver att man måste kunna sätta sig in i hur andra känner och hur den andra tänker. Utifrån detta är det lättare att formulera oss på ett sätt som inte hotar, skrämmer eller nedvärderar henne eller honom (2001, s. 69). De Klerk tar också upp dialogens betydelse för konflikthantering i sin bok. Han hävdar att så fort en diskussion kring en konflikt blir en dialog blir alla inblandade i en konfliktsituation intresserade av att bli förstådda och förstå (1991, s.113).

Enligt Wahlström är det viktigt i konflikthantering att kunna sätta sig in i hur den andra parten känner sig och hur den har upplevt händelsen. Utifrån detta kan man få en större möjlighet till att förstå den andre och begripa varför den agerar på ett visst sätt. Vidare skriver hon att genom att kunna sätta sig in i en annan individs tillstånd så finns det möjlighet till utveckling och lärande (1997, s.17).

Ellmin hävdar att i konflikthantering måste man visa respekt för människors integritet och att de inblandade bemöts som ansvarstagande individer (2008, s.98). Han menar även att det är viktigt och grundläggande för konflikthantering att kunna förstå sambandet mellan hur de inblandade i en konflikt tolkar situationen och hur de handlar och betar sig (2008, s.99). Ellmin menar också att för en konstruktiv konfliktlösning är språket grunden i alla dess former - muntligt, skriftligt och kroppsligt (2008, s.126). Enligt Ellmin utgår de flesta modeller för konflikthantering från analysen av konflikten. Ellmin menar att konflikthantering innebär att förstå konflikters funktion, orsaker och symptom och se vilka möjligheter som ryms i situationen och utifrån detta agera konstruktivt och etiskt försvarbart. Han menar också att konflikthantering innefattar ett

förhållningssätt till människan i konfliktsituationen och att varje konflikt måste hanteras utifrån förhållanden och villkor som gäller i den aktuella situationen (2008, s.128). I sin bok skriver också Ellmin att man ska ta hänsyn till individuella faktorer som intellektuell, känslomässig och social utveckling, mognad, psykiska tillstånd och beteendeproblem i arbete med konflikthantering eftersom de spelar en stor roll vid uppkomsten av konflikter (2008, s.139).

Svedberg menar att en del konflikter kan lösas genom att de inblandade parterna ges möjlighet att lyssna till varandra och själva pröva olika lösningsvägar eftersom möjligheten att få uttrycka sin egen verklighet och bli tagen på allvar är att visa respekt. Å andra sidan kan andras försök att definiera ens verklighet leda till en försvarsinställning (2007, s.230). Galtung (refererad i Utas Carlsson) hävdar också att man förhindrar en eskalation av konflikter genom att beakta båda parternas rädslor och behov för att ta reda på deras underliggande behov (2001, s.50).

## **6. Resultatredovisning**

Under detta avsnitt kommer först en presentation av pedagogerna som vi har intervjuat. Därefter redogörs resultatet utifrån våra intervjuer. Vi presenterar pedagogernas svar i olika teman.

### **6.1 Presentation av pedagoger**

I denna del kommer vi att presentera de sex pedagogerna som vi har intervjuat i vår undersökning. Vi kommer att redogöra för vilken verksamhet pedagogerna arbetar på, vilka erfarenheter de har samt utbildning inom konflikthantering.

Jasmin arbetar som lärare i årskurs 3. Hon har tidigare under två år arbetat på olika förskolor men har sedan ett år tillbaka tagit över en egen klass. Jasmin anser inte att hon har fått tillräckligt med utbildning i konflikthantering under sina studier utan har bara tagit del av enstaka seminarier och föreläsningar. Dock är hon själv väldigt intresserad av konflikthantering och har försökt läsa böcker om detta på egen hand.

Linn har arbetat som lärare i över 20 år. Just nu är hon klasslärare för årskurs 2. Hon anser inte att hon har fått någon utbildning i konflikthantering under sin utbildning. Däremot påpekade hon att hon har tagit del av enstaka seminarier, workshops och någon föreläsning under sitt arbetsliv. Skolan hon har arbetat på har även haft olika perioder där de har arbetat med olika fokusområden som t.ex. mobbning.

Louise arbetar som lärare i en förskoleklass. Hon har arbetat som pedagog i 25 år. Tidigare har hon arbetat inom förskolans verksamhet innan hon började arbeta på skolan. Hon anser att konflikthantering är viktigt och har därför självmant gått på olika föreläsningar och seminarier för att vidareutbilda sig i detta.

Inger har arbetat som pedagog i 30 år. Just nu arbetar hon i en förskoleklass och har arbetat så i över 10 år. När det gäller konflikthantering säger hon att hon har under sina år själv utvecklat

olika metoder i arbetet kring att förebygga och hantera konflikter eftersom hon inte anser att hon har under utbildningen fått tillräckligt med kunskap kring konflikthantering.

Maria har arbetat i 25 år som pedagog. Hon har arbetat i 15 år på en förskola och sedan tio år tillbaka började hon arbeta på skolan i årskurs 1-3. Just nu arbetar hon i årskurs 2. Skolan hon arbetar på jobbar aktivt med att förbygga konflikter och mobbning och Maria säger också att det är något hon själv brinner för.

Nina har arbetat som lärare i 10 år. Just nu arbetar hon i årskurs 1. Nina upplever att hon under sin utbildning och yrkesliv har fått mycket erfarenhet om konfliktsituationer och konflikthantering men trots det menar hon att man utvecklas hela tiden och aldrig blir färdigutbildad.

## **6.2 Resultat**

I den här delen skall vi redovisa vårt resultat utifrån intervjuerna som vi har genomfört. Vi har bestämt oss för att presentera undersökningens resultat utifrån följande teman:

- Konfliktbegreppet
- Konflikter i vardagen
- Orsaker till konflikter
- Konflikthantering

## **6.3 Konfliktbegreppet**

Begreppet konflikt har olika definitioner. I vår undersökning ville vi därför ta reda på hur verksamma pedagoger definierar ordet konflikt. Så här uttrycker de sig under intervjuerna:

Enligt Jasmin är konflikt när två eller flera personer inte kan komma överens. Hon ser däremot inte konflikter som enbart något negativt. Hon menar att en konflikt också kan vara en del i utvecklingen.

Linn menar att det finns olika definitioner av begreppet konflikt men enligt henna uppstår en konflikt när man främst inte är överens t.ex. kallar varandra för olika saker, skriker på varandra eller slåss.

Nina säger att en konflikt är när två eller flera personer har motsatta åsikter om någonting (meningsskiljaktighet) och när de inte hittar en lösning blir det en tvist på grund utav detta.

För Maria är en konflikt en kommunikationsstörning, ett resultat av två eller flera individers oförmåga till samförstånd.

Louise säger följande:

En konflikt innebär oenighet mellan två eller flera kamrater. Då barnen vill olika saker föreligger en konflikt. Man kommer inte överrens och har svårt att komma på en lösning som gynnar båda barnen. Man ser bara till sig själv och till slut blir det ett problem där en konflikt kan uppstå (Louise, 2012-11-19).

Inger lägger till fler dimensioner:

En konflikt är en situation som uppstår mellan 2 eller flera barn/elever där de själva har svårt att se eller hitta en lösning. Konflikten kan utmynna i verbala ord med ex kränkande eller retsam innebörd. Den kan också bli fysisk genom slag, sparkar mm (Inger, 2012-11-20).

## 6.4 Konflikter i vardagen

Det förekommer många konflikter i skolans vardag. När vi intervjuade pedagogerna och frågade hur ofta de upplever konflikter i sin vardag svarade de så här:

Jasmin upplever att det förekommer konflikter varje dag i hennes elevgrupp. I och med att eleverna i Jasmins klass har väldigt svårt att lösa konflikterna själva får man oftast som pedagog ingripa och försöka lösa de tillsammans med eleverna.

Linn berättar följande:

Det sker mycket småbråk varje dag men inga större konflikter. Med småbråk menar jag konflikter som inte förekommer med meningen och inte för att vara dum utan det sker i lekens stund. Men de stora konflikterna skulle jag nog säga förekommer 1-2 gånger i veckan. Och då menar jag när eleverna kränker varandra eller hamnar i slagsmål. Då brukar jag ingripa men när det gäller småbråken brukar eleverna i min klass klara sig själva (Linn, 2012-11-23).

Nina upplever konflikter flera gånger varje dag och hon måste ingripa ofta annars kan konflikten leda till slagsmål.

Även Maria upplever konflikter dagligen, fast med olika intensitet och varaktighet.

Louise yttrar sig så här:

Dagligen uppstår det konflikter. Mellan vissa barn flera gånger per dag, mellan andra barn nästa aldrig. Kanske för att de själva kan prata med varandra och lösa eventuellt ett problem, som då inte behöver bli en konflikt. Det förekommer även dagligen konflikter där vi pedagoger måste ingripa, speciellt på måndagar efter en helg är det mer konflikter där vi vuxna får "medla"/finna en gemensam lösning på problemet som uppstått mellan barnen. Vissa dagar har vi fullt upp att hjälpa till i alla konflikter. Det känns inte som man hinner göra annat än att prata med barnen (Louise, 2012-11-19).

Inger upplever ofta konflikter. De förekommer varje dag och det blir några tillfällen dagligen där hon som pedagog måste ingripa.

## 6.5 Orsaker till konflikter

Det finns många saker som kan orsaka och utlösa konflikter. När det gäller orsaker till konflikter och konflikter som förekommer mest uttalade sig pedagogerna på följande sätt:

Enligt Jasmin är individers olikheter och olika behov det som orsakar konflikter. På grund av detta har många svårt att samarbeta socialt. Det sociala samspelet blir drabbat och då förekommer det konflikter. Även grupstryck är en av de vanligaste orsaker till konflikter i klassrummet enligt henne. Jasmin menar att de konflikter som förekommer mest handlar om att man har svårt att acceptera olikheter. Om någon annan får jobba med något annat t.ex. med datorn så kan det finnas barn som undrar varför får inte jag? Detta kan leda till konflikter och rättviseperspektivet hamnar i fokus. Det finns även vissa individer som vill ha rätt hela tiden vilket också skapar olika konflikter i elevgruppen. Vidare påpekar hon att alla har starka sidor men alla har även svaga sidor. Ibland har vissa svårt att ta itu med detta, att handskas med konflikterna eller t.ex. med sina känslor.

Linn säger så här:

Det är väldigt svårt att ta reda på vad det kan beror på så jag kan inte riktigt sätta fingret på det. Men de barn som är trygga och stabila hamnar väldigt sällan i konflikter. Detta kan ha med otrygghet samt osäkerhet att göra. Barn som har svårigheter t.ex. med skolan o.s.v. har en större tendens att hamna i fler konflikter än de som inte har svårigheter. Mestadels bara småkonflikter som kan bli större om man inte är på de och förhindrar dem. I vår klass handlar det mest om lekkonflikter t.ex. om de spelar fotboll och någon råkar tackla någon eller något liknande. Jag vet inte varför det är just dessa konflikter som förekommer men oftast handlar det om det man håller på med. Så om man spelar fotboll eller leker något så förekommer det i de situationerna. För att man helt enkelt på ett eller annat sätt inte är överens (Linn, 2012-11-23).

Nina hävdar att orsaken till konflikter i klassrummet kan vara konkurrens, ouppmärksamhet och brist på kommunikation. En del elever har svårt att jämkas i grupp. En del barn vill bestämma över sina kompisar och då kan det bli konflikter. Enligt Nina är de mest förekommande konflikterna i hennes elevgrupp konkurrens om saker, om kompisar, vem som är först i kön eller vem som får prata först. Orsak till detta är att barnen inte är vana vid att dela med sig eller att låta andra gå före. En del barn vill bestämma och andra kan inte acceptera detta.

Maria anser att stress, förväntningar, strukturer, förhållningssätt och det att barnen tycker olika är vanliga orsaker till konflikter i hennes klassrum. I hennes klassrum är de mest förekommande konflikterna som handlar om konkurrens och vem får vara med samt verbala konflikter det vill säga bråk. Hon tror att dessa konflikter uppstår på grund av "jag-tänkande". Men även att dela med sig, vara rättvis och förståelse för andras önskemål har fått för liten plats och har ingen innebörd hos en del barn.

Enligt Louise är trånga klassrum, små ytor för barnen att röra sig på orsaker till konflikter. Man vill ha samma material som kompiserna har och det kanske inte finns något mer, då kan det uppstå en konflikt. Eleverna har även svårt att vänta på sin tur när man vill ha hjälp av någon vuxen, "bara jag". Då uppstår det lätt problem som kan bli en konflikt. En annan orsak kan vara att eleverna har svårt att uttrycka sig verbalt och då blir språket ett hinder. Konflikter som

förekommer mest i hennes elevgrupp är när barnen ska stå i led, t.ex. då de ska gå till bamba, alla vill vara först. En annan typ av konflikt som också förekommer ofta är när barnen ska spela fotboll, de blir oense om fotbollsreglerna. Att ha tålamod, att vänta på sin tur kan också vara mycket jobbigt för vissa barn. Får de inte svar direkt kan de bli arga och känna sig orättvist behandlade och råkar många gånger då i konflikt med andra barn. Dessa konflikter uppstår oftast eftersom det är många barn med ifrån olika samhällsklasser. Vissa barn kan reglerna medan andra kanske inte är så bra på reglerna. Då uppstår det ett problem och kan eleverna inte lösa meningsskiljaktigheterna mellan varandra blir det en konflikt till slut. Barnen har olika spelregler med sig hemifrån, de vill spela som man gör hemma och vill då inte lyssna på de gemensamma reglerna. Då blir det oftast ett bekymmer och kan sluta i en konflikt mellan två eller flera barn.

Inger tror att orsaker till konflikter i klassrummet kan vara retsamhet mellan eleverna och när elever känner sig utanför och inte får bestämma. De mest förekommande konflikterna i Ingers elevgrupp är när eleverna missförstår varandra eller när de inte orkar eller hinner lyssna klart på varandra. Enligt henne beror det på att eleverna blir fort stressade på den ytan de har inomhus. De har 26 stycken elever under skoldagen och 33 fritidsbarn under eftermiddagen. De försöker använda utemiljön och naturen i skogen så barnen får yta och högt till tak.

## 6.6 Konflikthantering

Det finns många olika strategier och metoder som man kan använda när man hanterar och försöker lösa konflikter. Pedagogerna som vi intervjuade arbetar på följande sätt med att hantera konflikter:

När Inger ser att en konflikt håller på att eskalera stoppar hon eleverna innan de kan fysiskt skada varandra. Hon använder sig mycket av dialog i konflikthantering och är mån av att höra varje parts perspektiv. I hennes klass löser eleverna oftast själva konflikterna. Hon ger ett konkret exempel:

Två barn, flickor känner varandra mycket väl sedan förskolan. De tycker bra om varandra men en av dem nr 1 blir fort irriterad på grund av ett hett temperament. När nr 1 inte får bestämma som hon är van vid att få göra hemma, då retar nr 1, nr 2 tills nr 2 börjar gråta. Som pedagog har jag oftast delat på flickorna och pratat med dem en och en. Hur vill du själv bli behandlad? Då skriker nr 1 så mycket hon orkar och jag lämnar henne för sig själv. Efter cirka 10 min. kommer nr 1 tillbaka och är lugn. Då kan flickorna själva prata med varandra och gemensamt finna en lösning till konflikten (Inger, 2012-11-20).

Inger anser att metoderna som hon har använt sig utav har gett resultat eftersom att hon har upplevt att det är färre konflikter nu än vid skolstarten i augusti.

Jasmin vill att barnen ska träna sig i att handskas med konflikterna. Alla måste ta reda på sin egen strategi: behöver jag gå i väg, gå ut och kasta en sten för att lugna ner mig, eller räcker det med att bara tänka efter, räkna till 10 innan jag svarar? Hon brukar berätta för eleverna att alla måste lära sig detta för att det är en del av samhället och att konflikter sker överallt till och med under en fotbollsmatch. T.ex. när Zlatan får ett gult kort så tränar han med att handskas med det (en typ av konflikt) även om han inte tycker att det är okej eller rätt så måste han ändå lära sig att klara av situationen. De arbetar väldigt mycket med trygghet. Jasmina har ett synsätt där hon utgår från



Maslows pyramid där man måste börja med trygghet och sedan kommer samspelet. Först då kan man arbeta med lärande. Jasmin hävdar att det inte finns något lärande om det inte finns någon trygghet. Hon pratar ofta med sina elever om vad som är rätt och fel. Hur skulle man kunna göra i vissa situationer? Kunde man göra annorlunda istället? De diskuterar, motiverar och de får komma på egna lösningar, egna tankar. Jasmin ger ett konkret exempel:

Vi har arbetat med att definiera olika begrepp t.ex. stark. Vad betyder det att vara stark? Är det musklerna, styrkan? Vi pratade väldigt mycket om detta och jag menade att i konflikter är någon stark när de vågar stå ifrån. Vågar man stå emot är man stark. Jag brukar nu i efterhand använda de begrepp som vi har definierat tillsammans genom att säga till eleverna "våga idag", du är stark (Jasmin, 2012-11-20).

Jasmin anser att det är svårt att se direkt om strategier hon använder ger resultat eftersom hon arbetar mer långvarigt. Hon menar att konflikter också är ett lärande. Att göra fel, att våga berätta, att våga säga ifrån och att stå emot är också att utvecklas. Konflikter tar lång tid att lösa men det handlar inte bara om att säga förlåt och sedan är det okej eller att en lärare säger till att man ska sluta. Enligt Jasmin är det en långvarig process och individer måste själva komma med insikten, de måste själva förstå och ta tag i det.

Strategin som Linn använder för att lösa konflikter är främst samtal. Hon låter var och en först tala om vad som har hänt. När den ena pratar är det viktigt att den andra inte lägger sig i och kommenterar utan då får den vara tyst. När båda parterna har fått sagt sitt då kan man föra diskussioner om hur man ska lösa situationen. Frågor som Linn brukar ställa till eleverna i samtalet är: Kunde du ha gjort på något annat sätt? Sa du stopp/ja/nej? Hur skulle man kunna göra nästa gång? Kan ni leka nu igen efter rasten? Hon pratar väldigt ofta om konflikter med barnen, nästan varje dag. Det finns mycket att hämta i litteraturen. Linn läser för barnen varje dag och då brukar de diskutera om konflikter som böcker brukar ta upp. Linn berättade om en bok som hon hade läst för eleverna: den handlade om en pojke som skulle ha ett kalas, han fick bara bjuda 10 stycken personer men sedan kom han på att han jätte gärna ville bjuda en flicka som han brukar leka med men han skämdes över detta och hur skulle han nu göra, vem skulle han säga till? Kan man säga till en annan kompis att de inte får komma och hur ska man vara som en kompis? Vad är rätt/fel, hur skulle ni göra? Linn använder sig av litteraturen och barnböckerna som referensmaterial där man kan diskutera olika lösningar. Det blir även tydligt att man kan hantera en konflikt på flera olika sätt. De brukar diskutera om skolan, rasterna och vad de trivs och inte trivs med i skolan. Linn använder sig även utav de material där eleverna själva skriver om skolan och på så sätt kan hon lyfta något från deras vardag. Hon brukar oftast välja 1-2 saker från lapparna som eleverna skriver och de diskuterar dem tillsammans.

De har även utövat rollspel kring samma tema, där de återigen pratar och svarar på frågorna som: Hur är man när man är en bra kompis? Vad skulle ni göra i denna situation, skulle man kunna göra på något annat sätt? Varför blir det en konflikt? Skulle den ha kunnat undvikas? Linn har bestämt med sina elever att de ska gå till någon vuxen så fort det blir något konflikt och innan det blir allvarligt. Linn anser att de metoder som hon använder sig av ger resultat och säger så här:

I och med att vi pratar som mycket om det så har barnen lärt sig att för det mesta lösa småkonflikterna själva. Jag kan vara med, vara närvarande och lyssna men det brukar klara sig själva. De har kommit på egna lösningar som vi har diskuterat fram som jag även har sett de

använda. Det finns olika sätt att lösa de på. T.ex. slå på ett träd, gå iväg, stoppa händerna i fickorna eller räkna till tio (Linn, 2012-11-23).

När Nina hanterar konflikter är det viktigt för henne att lyssna och lyssna. Ibland använder hon samtal och förklarar för barnen hur man kan göra för att bättre komma överens. Hon har någon gång använt teaterpjäs, där hon har spelat upp deras konflikter för att de sedan kan se sig själva. På detta sätt tränar de att själva lösa konflikter. Hon ger ett konkret exempel:

Igår bråkade två killar och de löste konflikten genom att lyssna på varandra och ha ett samtal med mig. Vi kom fram att reglerna som vi har på skolan inte följdes direkt och att genom att följa regler hamnar man inte i sådana situationer (Nina, 2012-11-21).

När det gäller resultat som metoderna ger så menar Nina att det beror på situationen och vilka barn som är inblandade. Då fungerar olika metoder olika bra. Hon hävdar att man får testa och se vilken metod som passar bäst för just den situationen.

Maria anser också att det är viktigt att lyssna på vad som har hänt när man försöker hantera konflikter. Hon beaktar alla versioner. Att förklara och problematisera situationen och eventuella konsekvenser är viktigt i konflikthantering enligt Maria. Hon försöker att vända på händelserna och ställer istället frågor till de inblandade som ”hur skulle det vara om ...?” Vidare berättar hon att de arbetar mycket med elevernas empati. Maria ger följande exempel:

Om en elev retar en annan pga. vad som helst försöker jag få den eleven som retar förstå hur den eleven som blir retad känner sig och hur den som retar skulle känna sig om någon gjorde så samma sak mot honom/henne (Maria, 2012-11-22).

Maria hävdar att hennes strategier ger resultat. Hon är inte rädd för konflikter utan ser dem som ett steg i barnens utveckling.

Louise uttrycker sig så här:

Vi ser alltid till att barnen får möjligheten att själva lösa konflikten utan någon vuxen, om det går. Fungerar inte detta hjälper vi till i samtalet mellan de inblandade. Oftast måste barnen lugna ner sig först för att kunna prata med varandra. Ett barn i taget får alltid redovisa sin version på de hela. När det barnen är färdigt får nästa berätta sin version. När de har lyssnat på varandra ber man varje barn att se en lösning på konflikten. Kan de inte det får man hjälpa till som vuxen. Men vi försöker låta barnen själva komma på en gemensam lösning och åter bli vänner. Som jag upplever det ger de här strategierna och metoderna resultat! Jag tror inte på att vi vuxna ska komma med ”färdiga lösningar” på ett problem/konflikt. Då lär sig inte barnen något om hur de själva kan komma fram till en lösning. Man måste låta barnen själva fundera och tänka ut vad som blir bästa lösningen just då (Louise, 2012-11-19).

## 7. Analys

I detta avsnitt kommer vi att diskutera resultatet av våra undersökningar i relation till tidigare forskning. Utifrån undersökningen kan vi konstatera att pedagogerna har väldigt lika uppfattningar och tankar kring vad begreppet konflikt innebär. Alla pedagoger upplever dessutom i sin verksamhet ofta konflikter, det vill säga minst en gång per dag. Det är flera faktorer enligt pedagogerna som orsakar konflikter i deras elevgrupper bland annat olika intressen och behov samt kommunikationsstörningar. De använder sig av olika metoder vid konflikthantering men språket är gemensamt för alla pedagoger.

### 7.1 Konfliktbegreppet

Alla pedagogerna anser att en konflikt uppstår när det är två eller flera personer som inte är på ett eller annat sätt överens. Även Fisher (refererad i Grünbaum & Lepp) menar att en konflikt uppstår när två eller flera inblandade delar olika intressen och synsätt (2005, s.62). Så menar också Utas Carlsson och skriver att konflikter föreligger när parter inte är överens (2001, s.50). För Maria är en konflikt även en kommunikationsstörning. Detta hävdar även Grünbaum & Lepp och menar att konflikter är störningar i kommunikationen mellan två eller flera parter vilket leder till språkliga missförstånd (2005, s.62).

Både Linn och Inger definierar konflikt på samma sätt och menar att konflikter även är något som kan vara kränkande genom att man skriker på varandra och kallar varandra för olika saker. De menar också att det kan leda till att det blir fysiskt genom slag eller sparkar. Kolfjord skriver också om att konflikter är något som i grunden handlar om personlig kränkning, känslan av orättvis behandling och att någon blir förhindrad att nå sina mål (2009, s.33). Enligt Carlander (refererad i Ellmin) kan konflikter grundas i oförenliga värderingar, mål och intressen som kan leda till reaktioner i form av fientligheter, hot eller tvång (2008, s.10).

Nina och Louise beskriver en konflikt som meningsskiljaktighet och svårigheter att komma överens. Enligt dem uppstår en konflikt när de inblandade parterna inte kan komma på en lösning och det blir en tvist på grund utav detta. Maltén anser också att en konflikt uppstår vid en sammanstötning mellan mål, intressen, synsätt, värderingar, grundläggande behov eller personlig stil mellan parterna (1998, s.145).

För Jasmin är en konflikt inte bara något som är negativt utan hon ser konflikter som en del av elevens utveckling också. Detta hävdar också Norman och Öhman som skriver i sin bok *Medling och andra former av konflikthantering* att konflikt kan vara en möjlighet till förändring och utveckling (2011, s.29). Även Bolton (refererad i Grünbaum & Lepp) menar att vi utvecklas i konflikthantering samt att konflikter är en del av vår dagliga verksamhet (2005, s.62).

### 7.2 Konflikter i vardagen

Alla pedagoger förutom Linn upplever att det förekommer konflikter varje dag och att de någon gång måste som pedagoger ingripa. Jasmin menar att eleverna har svårt att lösa konflikterna

själva, medan Linn menar att eleverna i hennes klass själva klarar av att lösa konflikterna. Linn skiljer däremot mellan stora och små konflikter. När det gäller de stora konflikter som kränkning eller slagsmål, brukar hon ingripa själv. Men när det gäller de små konflikter försöker hon att få eleverna till att lösa de själva. Som alla andra så upplever Louise konflikter varje dag men hon påpekar att konflikterna i hennes klass oftast berör samma barn. Dessutom upplever Louise att vissa dagar så förekommer det fler konflikter än andra och det brukar oftast vara på måndagar, efter helgen.

Det är många forskare som har skrivit om konflikter och enligt deras undersökningar förekommer konflikter ofta på skolorna. Vi har valt några och här kommer deras förklaringar.

Maltèn menar t.ex. att skolan inte är någon konfliktfrizon och att det finns olika i hela skolans verksamhet och bland de flesta relationer på skolan. Enligt honom förekommer konflikter både i klassrummet samt skolgården (1998, s.153). Kolfjord hävdar också att konflikter uppstår i alla de rum barn och unga ingår (2009, s.11).

Enligt Ellmin förekommer konflikter under hela skolresan det vill säga förskolan, grundskolan och gymnasieskolan (2008, s.5). Vidare hävdar Ellmin att konflikter har existerat i skolan i alla tider och är oundvikliga i ett socialt system (2008, s.23). Hakvoort och Friberg skriver också om hur ofta konflikter förekommer i skolan och enligt de har konflikter alltid funnits, men har under de senaste tio åren ökat (2012, s.19).

### **7.3 Orsaker till konflikter**

Enligt pedagogerna finns det flera faktorer som orsakar konflikter i deras elevgrupper. Jasmin anser att individens olikheter och olika behov leder till att många elever har svårt att samarbeta och på detta sätt drabbas det sociala samspelet där eleverna har svårt att hantera sina känslor som kan ligga till grund för uppkomsten av konflikter. Ellmin skriver att konflikter kan uppstå när det sociala samspelet inte fungerar (2008, s.13). Hakvoort och Friberg menar också att det finns flera faktorer som orsakar konflikter bland annat känslor och behov (2012, s.11). Även Ellmin menar att på grund av att människor har olika behov och intressen kan konflikter ofta uppstå (2008, s. 99). Burton (refererad i Utas Carlsson) menar också att grundläggande mänskliga behov som inte tillfredställs bidrar i hög grad till att det uppstår konflikter (2001, s.39). En annan bidragande faktor enligt Jasmin är grupptricket i klassen som medför att eleverna har svårt att acceptera olikheter. De Klerk menar också att en av de vanligaste orsakerna till konflikter är grupptrick som har en påverkan på den enskilda personen som kan uppleva ett förbud mot att ha avvikande åsikter (1991, s.30).

Linn hade svårt att sätta fingret på vad som orsakar konflikter i henne klassrum men hon påpekade att de barn som är trygga och stabila väldigt sällan hamnar i konflikter. Vidare menar hon att det kan ha med otrygghet och osäkerhet att göra när elever hamnar i konflikter. I hennes klass förekommer det mest konflikter där eleverna har svårt att komma överens när de leker. Enligt Ekstam kan bland annat konflikter bero på att oenighet uppstår bland eleverna för att de har olika tolkningar på ett problem, eller att man har olika uppfattningar (2004, s.10). Ellmin skriver också om att en konflikt kan uppstå när eleverna vill olika saker det vill säga de är i olika förnimmelsesituationer (2008, s.99).

Nina å andra sidan hävdar att orsaken till konflikter i hennes klassrum kan vara konkurrens, uppmärksamhet och brist på kommunikation. Svedberg hävdar också att de vanligaste orsakerna till konflikter är kommunikationssvårigheter (2007, s.228), detta nämner även Ellmin som en av de vanligaste konfliktorsakerna (2008, s.141). Ellmin menar också att oförenligheten som kan ha sin grund i konkurrensförhållanden kan orsaka konflikter (2008, s.13). Enligt Nina har en del elever svårt att anpassa sig till gruppen eftersom de vill bestämma över andra och har svårt att dela med sig. Ekstam skriver också att de bakomliggande faktorerna till en konflikt kan bero på att gruppen formar själva en maktordning och att konflikter uppstår genom maktfördelningar i gruppen (2004, s.13). Vidare skriver han att konflikten kan handla om vem i gruppen som skall ha mest makt (2004, s.14).

Maria upplever också att konkurrens är en av de vanliga orsakerna till konflikter i hennes elevgrupp, vilket bidrar till att det väldigt lätt uppstår ett "jag-tänkande" hos eleverna där de har svårt att dela med sig och vara rättvis. Ellmin hävdar att det som orsakar konflikter är egoism samt aggressivitet, avundsjuka och prestigehunger (2008, s.98). Dock anser Maria också att stress, förväntningar, strukturer, förhållningssätt är de vanligaste orsakerna till konflikter i hennes klassrum. Ekstam hävdar också att en faktor som kan orsaka konflikter är när vi är oense om värderingar, vilket innebär att vår oenighet handlar om att vi ser olika på vad som är etiskt respektive moraliskt rätt. Enligt honom har vi olika uppfattningar på vad som är rätt och rättvist (2004, s.11). Burton (refererad i Utas Carlsson) menar också att orsaker till konflikter bland annat kan vara upplevda orättvisor (2001, s.39).

Enligt Louise är de mest underliggande faktorerna till konflikter i henne elevgrupp bland annat trångt klassrum, små ytor för barnen att röra sig på. Men även Louise talar om att konkurrens är en utlösande faktor när barnen t.ex. går till bamba och alla vill vara först i ledet. Precis som i Marias klass uppstår också konflikter i Louises klass på grund utav "jag-tänkande". En till faktor som orsakar konflikter i Louises klass är språket där eleverna har svårt att uttrycka sig verbalt. Ekstam skriver också om detta och menar att vi använder olika språk och sätt att uttrycka oss och då är risken större att det blir missförstånd mellan parterna på grund av att kommunikationen är bristande (2004, s.21). Ellmin menar också att oförenligheten som kan ha sin grund i språksvårigheter kan orsaka konflikter (2008, s.13). Som orsak till konflikter ser Louise också barnens oförmåga att lösa meningsskiljaktigheterna mellan varandra och det har med att barnen har olika kännedom kring spelregler. Ekstam hävdar också att orsakerna till en konflikt kan bero på att regler och normer vilket kan skapa grogrund för olika tolkningar och uppfattningar (2004, s.18).

Inger menar att retsamhet mellan eleverna och utanförskap kan vara orsaker till konflikter. De mest förekommande konflikterna är de som har med missförstånd att göra samt när eleverna inte orkar eller hinner lyssna. Burton (refererad i Utas Carlsson) menar också att orsaker till konflikter bland annat kan vara missuppfattningar (2001, s.39). Precis som Louise anser Inger att trånga klassrum och små ytor kan vara en av de bidragande orsakerna till konflikter. Maltén påpekar också att skolans och klassens storlek och utformning kan utlösa konflikter (1998, s.168). Även Ellmin påstår att gruppstorlek kan vara orsaker till konflikter eftersom den kan vara avgörande för om relationer ska bli bra eller dåliga, harmoniska eller konfliktfyllda (2008, s.142).

## 7.4 Konflikthantering

När det gäller hur pedagogerna hanterar konflikter har de olika metoder men alla pedagoger använder sig av dialog och samtal som en grund i konflikthantering. I Ingers klass löser eleverna ofta konflikter själva. När hon hanterar konflikter använder hon sig mest av samtal och försöker lyssna på alla som är inblandade. Wahlström påstår att det är betydelsefullt i konflikthantering att kunna sätta sig in i den andra partens situation och försöka förstå hur den har upplevt händelsen. Genom detta kan man begripa bättre varför den agerar på ett visst sätt och då finns det möjlighet till utveckling och lärande (1997, s.17). I Ingers metod ingår att inte låta konflikter eskalera och att hon försöker reagera innan det blir värre. Hon anser att det hjälper och ger resultat. Galtung (refererad i Utas Carlsson) hävdar att man förebygger en eskalation av konflikter genom att ta hänsyn till båda sidornas rädslor och behov (2001, s.50). Maltén menar också att varje lärare måste vara uppmärksam på signaler från enskilda elever som mår dåligt. Man måste även fundera över hur gruppen fungerar som helhet och var ligger potentiella problem (1998, s.149).

Precis som Inger försöker också Maria lyssna på allas version. Enligt Ellmin måste man i konflikthantering visa hänsyn för människors integritet och bemöta de inblandade med respekt (2008, s.98). Han hävdar också att det är fundamentalt för konflikthantering att kunna förstå sambandet mellan hur de som är involverade i en konflikt tolkar situationen och hur de beter sig (2008, s.99). Även Maltén menar att valet av metoden påverkas vid konflikthantering bland annat av vilket typ av konflikt det handlar om (1998, s.182). Maria försöker också att vända på händelserna och ställer istället frågor till de inblandade som ”hur skulle det vara om ...?” Norman och Öhman hävdar att konflikthantering kräver metoder och strategier som kan innebära och kräva frågor som vem, vad, varför, om och hur (2011, s.29). Maria arbetar mycket med att utveckla elevernas empati och hävdar att det ger resultat. Utas Carlsson menar också att det är viktigt att under konflikthanteringen kunna kommunicera empatiskt och att försöka föreställa sig hur den andra känner och tänker. Enligt henne hjälper det oss att formulera oss på ett sätt som inte hotar eller nedvärderar andra (2001, s. 69). Maria är inte rädd för konflikter och ser också dem som ett steg i barnens utveckling. Maltén hävdar att konflikter kan skapa eftertanke, leda till självkritik och utgöra därmed grunden för förnyelse och då blir konflikter något positivt. Han menar att ett viss mått av spänning och dynamik är nödvändiga för både personlig utveckling (1998, s.152). Utas Carlsson anser också att konflikter inte skall sopas under mattan utan lösas eftersom de ger möjligheter till förbättring utveckling (2001, s.61).

Louise använder sig av samtal när hon hanterar konflikter och hon brukar också lyssna på allas version. Ellmin hävdar också att språket är basen för en konstruktiv konfliktlösning i alla dess former - muntligt, skriftligt och kroppsligt (2008, s.126). Utas Carlsson menar att man ska i konflikthantering ta hänsyn till varje individs behov så att alla inblandade blir tillfredsställda med resultatet. Enligt henne ska målet i konflikthantering bli att parterna kan samarbeta och utvecklas i rätt riktning (2001, s. 61). Louise ger alltid en möjlighet till eleverna att de själva försöker hantera konflikter innan hon blandar sig i. Hon menar att pedagoger inte ska komma med ”färdiga lösningar” utan låta eleverna tänka och fundera på möjliga lösningar. Svedberg påstår att möjligheten att få uttrycka sin egen sanning och bli tagen med respekt kan leda till att en del konflikter blir lösta eftersom de inblandade parterna på detta sätt ges möjlighet att lyssna till varandra och själva pröva olika lösningsvägar (2007, s.230). Louise anser också att hennes metoder ger resultat.

När Nina hanterar konflikter är det viktigt för henne som för alla ovanför nämnda pedagoger att lyssna och använda sig av samtal. Men hon har också ett speciellt sätt att hantera konflikter eller rättare sagt att förebygga dem och det är genom att använda teaterpjäs. Nina spelar upp elevernas konflikter för att de sedan kan se sig själva och på detta sätt träna att själva hantera och lösa konflikter. Hon menar att olika metoder ger olika bra resultat och att det gäller att testa och se vilken metod som passar bäst för just viss situation. Hakvoort och Friberg anser att hantering av olika konflikter begär olika metoder eftersom det inte enbart finns en metod att hantera alla konflikter på. Därför behöver alla pedagoger ta reda på vad konflikter beror på innan de försöker hantera dem och väljer metod till varje konfliktsituation. Konflikthändelser ska vara utgångsläge vid samtal när de hanterar konflikter (2012, s.55). Ellmin hävdar att val av konflikthanterings metod beror på analysen av konflikten det vill säga vad det är för konflikt, dess orsaker och symptom. Sedan kan man se vilka möjliga och konstruktiva lösningar finns för den aktuella situationen (2008, s.128).

Jasmin arbetar mycket med trygghet och samspelet. Hon brukar också användas samtal och dialog för att de ska utveckla förmåga att själva hantera konflikter. De Klerk hävdar att dialogen är betydelsefull för konflikthantering och att den kan vara anledningen till alla inblandade i en konfliktsituation blir intresserade av att bli förstådda och förstå (1991, s.113). Jasmin och hennes elever pratar bland annat om rätt och fel. De brukar också diskutera hur man ska reagera i vissa situationer och då ska eleverna motivera sina förslag och tankar. Ekstam menar också att kommunikation är ett viktigt verktyg när det gäller konflikthantering eftersom att så länge det finns kommunikation finns det också hopp om att konflikten kan lösas (2004, s.124). Enligt Ekstam ska man i konflikthantering utgå från att respektera varandras åsikter och gemensamt analysera problemet samt diskuterar eventuella lösningsalternativ (2004, s.20). Jasmin anser att konflikthantering är en långvarig process och det är svårt att se direkt om strategier hon använder ger resultat eftersom hon arbetar mer långvarigt. Hon menar också att konflikter är ett lärande och sätt att utvecklas.

Även Linn använder sig av samtal när hon hanterar konflikter. Hon låter alla inblandade berätta om vad som har hänt och då ska bara en i taget tala, de andra ska lyssna och vara tysta. Sedan diskuterar de tillsammans om hur man ska lösa situationen. Maltén hävdar att en ordentlig konfliktanalys är ett måste innan en konflikt kan lösas eller åtminstone hanteras. Den aktuella konfliktsituationen och dess innehåll skall synliggöras (1998, s.155). Maltén menar vidare att inom en samverkanstrategi ingår problemlösande samtal och att det är det bästa tillvägagångssättet. Denna strategi innebär att alla inblandade i en konflikt intar en aktiv subjektsroll och att alla får möjlighet att känna sig engagerade och motiverade (1998, s.178). Linn pratar väldigt ofta om konflikter med barnen och då använder hon mycket litteratur eftersom hon anser att det finns mycket att hämta i litteraturen. För henne är det tydligt att man kan hantera en konflikt på flera olika sätt. Kolfjord hävdar att utgångspunkt i försök att hantera konflikter ska vara det att vara medveten att olika konflikter kräver olika lösningar (2009, s.34). Linn brukar lyssna mycket på eleverna och använder sig ofta av deras förslag i konflikthantering. Ellmin påstår att individuella faktorer spelar en stor roll vid uppkomsten av konflikter och att man ska ta hänsyn till dem när man hanterar konflikter. De faktorer som Ellmin nämner är intellektuell, känslomässig och social utveckling, mognad, psykiska tillstånd och beteendeproblem (2008, s.139). Linn anser att hennes metoder ger resultat eftersom hon har sett eleverna hantera konflikter själva och använda lösningar som de tillsammans har diskuterat fram.

## 8. Diskussion och slutsatser

Här kommer vi att presentera det vi har kommit fram till i vår undersökning och dra slutsatser. Vi ska diskutera vårt resultat utifrån vårt syfte och frågeställningar.

Studiens syfte var att genom intervjuer undersöka hur pedagoger i skolans tidigare år ser på och arbetar med konflikthantering. Med hjälp av intervjuerna har vi fått ta del av pedagogernas tankar kring konflikthantering.

Vårt resultat visar att pedagogerna associerar begreppet konflikt till olika saker men alla anser att en konflikt sker mellan två eller flera personers oenighet. Det intressanta är dock att enbart en av de intervjuade pedagogerna såg konflikt som en möjlighet till utveckling och lärande och inte som något negativt. Vi anser att det är en bra inställning att utgå ifrån i arbete med konflikthantering. Även Maltén hävdar att många människor ser konflikter som något obehagligt och därför väljer de ofta att vägra se dem eller att förtränga dem (1998, s.146). Utifrån detta kan vi konstatera att om man ser konflikter som något negativt och väljer att förtränga dem missar man möjligheter till utveckling. Även Utas Carlsson menar att barns självkänsla växer starkare om de känner att de har förmåga att handskas med konflikter på ett positivt och konstruktivt sätt (2001, s.158).

Dagens pedagoger möter olika utmaningar i skolans verksamhet. Vissa av dem manifesteras i form av konflikter och det är inte alltid de har kunskap att handskas med dem. Alla de intervjuade pedagogerna upplever någon form av konflikter varje dag i sin verksamhet och de får även ofta själva ingripa.

Utifrån undersökningen kan man se att pedagogerna har väldigt olika uppfattningar om vad som orsakar konflikter. Men om man tittar efter en gemensam nämnare till den mest förekommande faktorn till konflikter är nästan alla pedagogerna överens om att det på ett eller annat sätt är oenighet som skapar konflikterna i deras elevgrupper. Andra orsaker till konflikt som pedagogerna tar upp är bland annat otrygghet, konkurrens, missförstånd, olika intressen och behov. Några av pedagogerna lyfte fram miljön som en faktor till konflikter. De menar bland annat att trånga klassrum och små utrymmen för eleverna att röra sig på bidrar till att det uppkommer konflikter. Vi anser att denna infallsvinkel är intressant och att man borde som pedagog ha det i åtanke när konflikter uppstår. Då kan man bättre förstå elevernas handlande.

Vi anser att lärarens uppgift inte bara handlar om att lära och vägleda barnen. Mycket handlar även om den sociala utvecklingen, den är till och med ibland mer viktig än lärandet för utan den sociala biten finns inget lärande heller. Men även konflikter i sig är ett lärande. Utifrån undersökningen har vi fått en uppfattning om att många pedagoger blir ställda när de möter verkligheten. De orkar inte med konflikterna, eftersom de inte har tillräckligt med kunskaper om hur de ska hantera dem.

Eftersom konflikter är en del av dagens samhälle ingår de i olika sociala processer och på detta sätt blir de också en del av skolans vardag. Det står också i läroplanen att man måste lära sig hur man ska vara mot varandra och hur man ska vara i samhället. Därför är det väldigt viktigt att förbereda eleverna för livet i samhället. Det finns olika förmågor som behövs i samhället en av



utav dessa är just att kunna samarbeta. Detta understryks i Läroplanen på följande sätt: utav dessa är just att kunna samarbeta. Detta understryks i Läroplanen på följande sätt: "Människor har alltid varit beroende av att samarbeta när de skapar och utvecklar samhällen. [...] Kunskaper om samhället ger oss verktyg så att vi kan orientera oss och ta ansvar för vårt handlande i en komplex värld" (Lgr11 s.200). Enligt läroplanen har skolan " [...] i uppdrag att överföra grundläggande värden och främja elevernas lärande för att därigenom förbereda dem för att leva och verka i samhället" (Lgr11, s.9).

Som vår studie visar har alla de intervjuade pedagoger en gemensam metod som de använder sig av när det gäller konflikthantering. Denna metod implicerar att använda sig av dialog när de försöker handskas med konflikter mellan eleverna. Även Vygotskij (refererad i Imsen) förklarar att språket är ett viktigt redskap i lärandet och det är tillsammans med andra som vi utvecklas. Vidare menar han att det är språket som är kärnan i dessa olika möten som eleverna befinner sig i och det är med hjälp av kommunikationen som missuppfattningar kan minska (2006, s.312). Ellmin skriver också att grunden för all mänsklig samvaro är samspel och kommunikation. Relationer som vi skapar påverkas av hur vi kommunicerar och därför är kommunikationen språkets grund. Vidare menar han att det är samtalen som möjliggör att det blir förändringar i konfliktsituationer (2008, s. 119-121). För att kunna utveckla förmågan till konflikthantering anser vi att det också är viktigt som pedagogerna säger att lyssna på alla inblandade samt låta alla komma till tals, detta för att uppnå ett socialt samarbete mellan eleverna. Utifrån detta kan vi konstatera att kommunikationen ligger till grund för all konflikthantering.

En del av dessa pedagoger anser att de inte har fått tillräckligt med utbildning kring konflikthantering trots att alla är verksamma och utbildade pedagoger. Även Hakvoort och Friberg påpekar att flera studier visar att pedagoger inte är nöjda med sin utbildning i konflikthantering utan anser att det behövs mer kunskap (2012 s, 21). Något som också är märkbart är att ingen utav pedagogerna uttalade i intervjuerna att de använde sig av någon känd teori eller några modeller när de hanterar eller möter konflikter. Kan det vara så att dessa inte behövs? Eller har pedagogerna själva genom åren utvecklat egna "teorier"? En av pedagogerna berättade t.ex. i sin intervju att hon har plockat på sig olika konflikthanteringsmetoder under åren och att hennes sätt att hantera konflikter är en egen sammansättning av det. Vi blev en aning förvånade av detta eftersom vi antog att pedagogerna ute i verksamheten skulle använda sig mer av existerande teorier och modeller när de löser konflikter. I stället verkar det som de befintliga teorier och modeller kan ligga till grund för pedagogernas kreativa utveckling av egna konflikthanteringsmodeller.

Vår undersökning visar att det är viktigt att ge möjlighet till eleverna att själva hantera konflikter. Det blir både en träning i att lyssna och samtala med eleverna. Även Thomas Jordan skriver hur viktigt det är att ha förmågan "att lyssna och att föra egen talan" (2010, s 41). Vi kan också konstatera hur betydelsefullt i konflikthantering det är att man som pedagog inte kommer med färdiga lösningar till eleverna. Detta hävdar också Hakvoort och Friberg och skriver att:

Det är viktigt att läraren inte blir konflikternas ägare när konflikten inte är deras. Det är vanligt att höra lärare i skolan prata om rätt och fel i stället för att låta eleverna berätta om sina upplevelser och ge de verktyg för att lösa eller hantera konflikten på egen hand (2011, s. 50).

Utifrån vår studie har vi kommit underfund med att man bör i tid ta itu med en konflikt så att den inte eskalerar och blir ohanterbar. Även Maltén menar att det är viktigt att urskilja olika varningsflaggor. Om man ser att det råder i gruppen rastlöshet, oro eller dålig stämning är det angeläget att man kommer till insikt om vad dessa olika signaler vill belysa för att eventuellt kunna ta itu med problemet redan när konflikten startar (1998, s. 147).

Genom vår undersökning anser vi att vi har fått svar på våra frågeställningar:

- \* Vad anser pedagogerna är en konflikt i en elevgrupp?
- \* Hur ofta förekommer konflikter i skolans vardag?
- \* Vilka är vanliga konfliktorsaker i skolans tidigare år?
- \* Vilka strategier och metoder använder sig pedagogerna av när de löser konflikter?

Alla de fyra frågeställningar som vi hade har besvarats väl. I undersökningen fann vi mönster genom svaren som vi fick och det är att konflikter är en del av skolans värld och förekommer varje dag och att språket är det viktigaste redskapet i hantering av konflikter. Resultaten stödjer tidigare forskningsresultat och teorier som menar att kommunikation och dialog är två viktiga aspekter i konflikthantering.

Vi har även utifrån vår undersökning insett vikten av att vara medveten om att varje konflikt är unik och behöver handskas på sitt eget sätt. Beroende på i vilken elevgrupp konflikterna äger rum är det angeläget att arbeta med dem utifrån varje situation. Det är betydelsefullt att eleverna i konflikthantering tar lika stor plats och att man som pedagog visar samma respekt till alla inblandade.

Avslutningsvis ska vi diskutera vår undersöknings resultat och konsekvenser som den kan innebära för undervisningen, eleverna, läraryrket och skolan överhuvudtaget. Eftersom vår undersökning visar att konflikter förekommer väldigt ofta det vill säga varje dag innebär det stora konsekvenser för undervisningen. Att hantera konflikter tar tid och då blir lärandet drabbat genom att undervisningstillfällena blir kortare. Lärarna ansvarar för att skapa goda grunder för lärande, i Lgr 11 står det så här: ”Skolans uppdrag är att främja lärande där individen stimuleras att inhämta och utveckla kunskaper och värden” (Lgr 11, s.9).

Enligt Maltén, likaväl som enligt Lgr 11, är det nödvändigt att uppfattningsskillnader och värderingar tas upp till en öppen diskussion inom skolan. Detta kan ske mellan lärare när de planerar undervisningen men också i klassrummet mellan lärare och elever i samband med undervisningens genomförande och hanteringen av konflikter. På så sätt kan kunskap och förmåga i konflikthantering, såväl dess teori som praktik, föras över till nästa generation (1998, s.153), (Lgr 11, s.12).

Därför är det viktigt att både pedagoger och elever får den kunskapen som krävs för att konstruktivt förebygga och hantera konflikter. En annan aspekt som har kommit fram under

studiens gång när det gäller orsaker till konflikter är hur viktigt det är att ha i åtanke klassrumsklimatet och elevgruppens storlek. En av de möjliga lösningarna som vi kan tänka oss är att kommunerna måste satsa mer pengar på skolorna genom att bland annat anställa fler pedagoger och skapa mer fysisk utrymme. Fler pedagoger skulle innebära mindre elevgrupper och det skulle eventuellt leda till färre konflikter.

### **8.1 Vidare forskning**

När det gäller vidare forskning skulle vi kunna tänka oss att observera de pedagogerna som vi intervjuade. Vi anser att det skulle vara väldigt intressant att jämföra resultatet från intervjuerna och observationer där man direkt ser hur pedagogerna hanterar konflikter. Det skulle även vara intresseväckande att intervjua eleverna och få insyn på deras tankar kring konflikter och konflikthantering. Att också jämföra elevernas funderingar i anknytning till konflikter med pedagogernas skulle ge möjligheter till en förbättring av sätten att se på konflikter och hantera dem anser vi.

## Referenser

- De Klerk, Andreas (1991). *Att hantera konflikter i arbete och grupp*. Göteborg: Timbro.
- Dysthe, Olga (2003). *Dialog, samspel och lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Ekstam, Kjell (2004). *Handbok i konflikthantering*. Malmö: Liber ekonomi.
- Ellmin, Roger (2008). *Konflikthantering i skolan- den andra baskunskapen*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Esaiasson, Peter, Mikael Gilljam, Henrik Oscarsson och Lena Wängnerrund (2007). *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*, Stockholm: Norstedts juridik.
- Grunbaun, Anita & Lepp, Margret (2007). *Dracon i skolan. Drama, konflikthantering och medling*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Hakvoort, Ilse & Friberg, Birgitta (2012). *Konflikthantering i professionellt lärarskap*. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Imsen, Gunn. (2006). *Elevens värld*. Introduktion till pedagogisk psykologi. Lund: Studentlitteratur.
- Jordan, Thomas (2010). *Att hantera och förebygga konflikter på arbetsplatsen*. Stockholm : Skolledarföreningen, Lärarförbundet.
- Kolfjord, Ingela (2009). *Konflikthantering i skolan*. Malmö: Princo Grafiskt Center.
- Maltén, Arne (1998). *Kommunikation och konflikthantering – en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Nationalencyklopedin. (Elektronisk) Tillgänglig: [HTTP://WWW.NE.SE](http://www.ne.se). (2012-11-21).
- Norman, Jan & Öhman, Lina (2011). *Medling och andra former av konflikthantering*. Västerås: Edita.
- Stukát, Staffan (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Malmö: Studentlitteratur.
- Svedberg, Lars (2007). *Grupp-psykologi. Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Utas, Carlsson, Karin, (2001). *Lära, leva samman - Undervisning i konflikthantering. Teori och praktik*. Göteborg: KSA.

Vygotskij, S. Lev (2005). *Tänkande och språk*. Göteborg: Daidalos AB

Wahlström O, Gunilla (1997). *Hantera konflikter – Men hur? Metodbok för pedagoger*. Stockholm: Runa Förlag.

## **Bilaga 1**

### **Intervjuguiden**

1. Hur definierar du ordet konflikt?
2. Hur ofta upplever du konflikter i din elevgrupp?
3. Hur ofta upplever du konflikter där pedagogen får ingripa?
4. Vad tror du att orsaken till konflikter i klassrummet kan vara?
5. Vilka är de mest förekommande konflikterna i din elevgrupp?
6. Varför tror du att just dessa konflikter uppstår mest?
7. Vilka metoder/strategier använder du för att lösa konflikter?
8. Kan du ge ett konkret exempel?
9. Anser du att de metoderna/strategier du använder ger resultat?