

Uppsats/Examensarbete: 15 hp
Kurs: LÖXA1G
Nivå: Grundnivå
Termin/år: VT/2015
Handledare: Lina Larsson
Examinator: Kristina Bartley
Kod: VT15-2920-030-LÖXA1G

Nyckelord: Förskola, konflikthantering, konflikt, kommunikation, gruppdynamik och medling.

Abstract

I det här arbetet har vi undersökt hur förskollärare beskriver sig arbeta med konflikthantering, vilka strategier och utmaningar det innebär för dem samt vad de anser att de kan lära av dem. Syftet med den här uppsatsen är att undersöka hur verksamma förskollärare arbetar med konflikter och konflikthantering, för att jämföra deras strategier med den litteratur och forskning som finns om ämnet utifrån ett sociokulturellt och relationellt perspektiv. Förskolans läroplan Skolverket (2010) belyser att det är arbetslagets uppgift att finnas som stöd i konflikter och lära barn att behandla varandra med respekt, och det vi har undersökt är hur yrkesverksamma besvarar våra intervjufrågor om konflikthantering. För att undersöka detta valde vi att göra standardiserade strukturerade intervjuer med sex utbildade förskollärare med olika lång beprövad erfarenhet. Förskollärarna hade inte diskuterat begreppet i arbetslaget och få hade gjort det med barngruppen, men de såg alla konflikter som utvecklande och lärorika. Alla intervjuade förskollärare uttryckte vikten av att lyssna på barn i en konflikt för att barnen ska känna sig hörda och respekterade. De använde sig av medvetna strategier när en konflikt uppstod, såsom medling där de ställde frågor till barnen för att få dem att prata om konflikten. Forskningen inom området är omfattande men det visade sig att få av de intervjuade hade fått någon utbildning inom ämnet, varken under förskolläraryrket eller efter. Det finns mycket lite möjligheter för fortbildning inom ämnet vilket vi anser är negativt för den pedagogiska utvecklingen.

Förord

Under den här perioden har vi insett hur relevant vår utbildnings vetenskapliga grund är för vårt framtida arbete i förskolan. Det här forskningsarbetet har fått oss att se på barns konflikter på ett helt annat sätt än tidigare. Det har varit lärorikt, intressant och oerhört svårt.

Stort tack till oss, och till vår handledare Lina Larsson.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	6
1.1	Arbetsfördelning.....	6
2	Syfte och frågeställningar.....	7
3	Tidigare forskning.....	8
3.1	Konflikt.....	8
3.2	Strategier.....	9
3.3	Lärande.....	15
3.4	Demokrati.....	15
4	Teoretisk anknytning.....	17
4.1	Sociokulturellt perspektiv.....	17
4.2	Relationellt perspektiv.....	18
5	Metod.....	19
5.1	Metodiska avvägningar.....	19
5.2	Intervju.....	19
5.3	Urval.....	20
5.4	Genomförande.....	21
5.5	Kvalitet och etik.....	22
6	Resultat.....	24
6.1	Hur uttrycker sig förskollärare kring deras konflikthanteringsarbete?.....	24
6.2	Vilka strategier använder de?.....	25
6.3	Vad anser de att vi kan lära av konflikter?.....	26
7	Diskussion.....	28
7.1	Metoddiskussion.....	28
7.2	Resultatdiskussion.....	29
7.2.1	Konflikt eller situation?.....	29
7.2.2	Utbildning.....	31
7.2.3	Vikten av gemensamma strategier.....	31

7.2.4	Medling	34
7.2.5	Lärande och konflikters påverkan	35
7.2.6	Sammanfattning.....	37
7.3	Slutsatser	39
8	Framtida forskning	41
9	Referenslista	42
10	Bilaga 1.....	44
	Intervjufrågor.....	44

1 Inledning

I förskolans läroplan (Skolverket, 2010) beskrivs att det är lärarlagets ansvar att barn lär sig samspela med varandra och vara med som stöd och hjälp när konflikter uppstår.

Styrdokumentet kopplar samman hanteringen av konflikter med utvecklingen och förståelsen för demokrati, respekt och solidaritet. Vi intresserar oss för ämnet eftersom vi har blivit medvetna om att förskolans verksamhet ofta är uppbyggd genom gruppammansättningar, både av arbetslaget och barnen. Fokus i verksamheten ligger på att vi ska lära oss att samarbeta med andra människor och som det uttryckts i styrdokumentet, utveckla respekt och solidaritet. I samspelet mellan människor i ett demokratiskt klimat kommer konflikter att uppstå på grund av att det då är flera viljor som ska sammanflätas och flertalet åsikter och idéer som kolliderar. Detta är ett naturligt utfall men det är inte uppkomsten av individuella konflikter som är vårt huvudsakliga fokus utan det som intresserar oss är hur förskollärare beskriver sitt arbete med konflikthantering, vilka strategier och utmaningar det innebär för dem samt vad de anser att en ska lära när en kommer ut på andra sidan.

Kolfjord (2009) menar att rummets interna logik är avgörande för hur konflikter hanteras, det vill säga att konflikter inte endast kan ses ur en vinkel utan vi måste ta hänsyn till alla faktorer som påverkar den. Konflikter uppstår av en anledning och det är viktigt att undersöka bakomliggande faktorer till varför en konflikt uppstått. Det är därför intressant att undersöka hur verkligheten ser ut gällande förskollärares hantering av barns konflikter.

I den här undersökningen kommer flertalet konflikthanteringsmodeller och strategier jämföras med hur de intervjuade förskollärarna faktiskt arbetar i verksamheten. Modeller och begrepp som beskrivs är konfliktmedling, skolmedling, kommunikation, konsten att lyssna, ABC-modellen med mera. Forskningen ses utifrån ett sociokulturellt och relationellt perspektiv.

Vi hoppas att den här undersökningen kommer ge oss mer omfattande kunskap om konflikter och hur vi kan arbeta med ämnet i framtiden.

1.1 Arbetsfördelning

Fokusområdet kom vi gemensamt fram till under diskussioner kring personliga erfarenheter både från arbetslivet, verksamhetsförlagd utbildning och tidigare kurser i förskolläraryrket. Vi valde ett ämne som intresserade oss båda och som vi vill undersöka vidare. Arbetets gång har byggts upp av diskussioner och reflektioner tillsammans med varandra och med vår handledare Lina Larsson. All tidigare forskning och teoretiska perspektiv har vi undersökt tillsammans, även om vi inledningsvis hade delat ansvar för så har rollerna förändrats och all text har bearbetats av oss båda. Frågeställningarna skapades gemensamt men kontakten och intervjuerna med de deltagande förskollärarna har skett på två håll. Den slutgiltiga analysen av den nya forskningen har genomförts tillsammans.

2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur verksamma förskollärare beskriver att de arbetar med barns konflikter och konflikthantering, för att reda på hur deras arbete ser ut och vilka strategier de använder. Det kommer vi sedan studera i relation till den forskning som finns inom ämnet utifrån ett sociokulturellt och relationellt perspektiv. För att komma åt forskningens huvudfokus har vi sammanställt tre frågeställningar:

- Hur beskriver personalen på förskolan att de arbetar med konflikthantering?
- Vilka strategier använder de sig av?
- Vad menar förskollärarna att de och barn kan lära av konflikter?

3 Tidigare forskning

Vår forskningsgenomgång kommer belysa konflikt som begrepp och ett flertal strategier som är relevanta för att förstå konflikthantering. Det som kommer att beröras är medling, kommunikation, lyssnande samt några strategiska modeller och ansatser.

3.1 Konflikt

En konflikt är en situation som kan uppstå när människors åsikter eller mål kolliderar med varandra (Faldalen, 2010). Konflikter är naturliga företeelser som ofta uppkommer när människor ska samarbeta och komma överens, men konsekvenserna kan bli fundamentala om de inte hanteras eller arbetas med direkt. Konflikter är inte bara en del av livet utan det är en nödvändig del av livet menar Cohen (1996) eftersom konflikter spelar en stor roll i människors mentala utveckling då de formar dig som individ och din värld och kan göra dig till en starkare människa. Vi kan också lära oss att bli bättre på att lösa dem och komma närmare människor vi bryr oss om och hamnar i konflikter med. På samma gång som de kan lära oss saker om oss själva. Att ta med sig något positivt och lärdomar från varje konflikt som löses är grundläggande för att bli bättre på att hantera konflikter.

Alla konflikter behöver inte vara positiva, och när en konflikt tar en destruktiv vändning kan omgivningens hela klimat påverkas. Det handlar inte om att motverka konflikter menar Jordan (2006) men hanteringen av dem måste ske på ett skickligt och strategiskt sätt för att de ska kunna bli konstruktiva och förhoppningsvis utvecklande. När ett arbetslag har kunskap i konflikthantering kan de arbeta öppet med att förebygga och hantera dem istället för att de blir ignorerade eller nedstygade. Kommunikation och målmedvetenhet leder till en hållbar samarbetskultur i verksamheten. Ett ytterligare sätt som visat sig fungera är att försöka avdramatisera konflikterna i processen för att de ska kunna bearbetas konstruktivt. Att reflektera kring konflikters uppkomst och utfall i arbetslaget kan fungera som ett förebyggande arbete för framtiden.

Killen och Turiel (1991) påpekar att konflikter länge har ansetts vara positiva men trots det tolkar vi dem ofta som negativa. De menar att små barns konflikter ofta leder till något positivt. De förhandlar med varandra om objekt som båda vill leka med och kompromissar ofta fram en lösning på sina problem, där barnen får träna på att interagera med varandra i förhandling. Enligt deras studie blev det tydligt att om ett barn hamnar i en konflikt beror helt på vilken situation barnet befinner sig i. Därför har de i sin studie jämfört två olika sociala situationer för att se skillnaden i konfliktlösningen utan vuxnas ingripande. Det tittade på när barnen lekte tillsammans i en grupp och när de lekte fritt. I större grupp lekte barnen ostört och när konflikter uppstod så löstes de gemensamt. I den fria leken bytte barnen ofta aktivitet och konflikter som uppstod fick ofta lösas med hjälp av en vuxen. Studien visade att de som lekte i grupp uppvisade en vilja att lösa konflikten direkt för att snabbt kunna återgå till leken, medan de som lekte fritt gick miste om konflikthantering eller hämtade en vuxen medlare.

Ellmin (1985) menar att barn varierar i sin förmåga att hitta konstruktiva lösningar till konflikter. Det finns barn som bara blir ängsliga och känner ett obehag på samma gång som det finns barn som kan reflektera kring konflikten och hitta en konstruktiv lösning. God konfliktlösning grundar sig i en social insikt där barnen är medvetna om sina egna motiv och andras motiv. Det handlar om att förstå känslor både sina egna och den andres.

3.2 Strategier

En strategi som används i konflikthantering är medling. Hareide (2006) beskriver medling som en frivillig metod för att lösa sina egna konflikter, där en opartisk person som är neutral i sammanhanget styr samtalet för att en lösning ska kunna uppnås. Det kan behövas en utomstående person för att parterna ska få syn på konflikten som de befinner sig i och kunna hitta en annan väg mot en lösning eftersom konflikten har blivit destruktiv. Det är viktigt att kunna skapa konstruktiva lösningar för konflikter för att på det sättet kunna skapa miljöer där barn och vuxna känner sig trygga. Att lösa konflikter är bara möjligt om barn deltar i kommunikationen och tänker för sig själva och att se barn som kompetenta och självständiga gör denna konflikthanteringsmetod möjlig. Den vuxna gör barn delaktiga i dialoger som gör att barnen får känna sig hörda och att någon lyssnar på vad de har att säga. Genom medling kan den vuxne involvera barnen i en process som handlar om att göra destruktiva konflikter konstruktiva med hjälp av kommunikation. Konflikter ses som ett hinder i detta kommunikativa perspektiv eftersom de bryter den konstruktiva dialogen, vilket leder till att gruppen som det handlar om inte fungerar som den ska. När kommunikationen upphör i en konflikt leder det till att den blir destruktiv.

Även Nilsson och Waldemarsson (2007) menar att konflikter handlar om bristande kommunikation. Kommunikation är ett redskap som kan användas för att ta kontakt, påverka och utveckla. Hur vi handskar med kommunikationen som redskap beror på hur väl vi bemästrar den. Vi kan förbättra samspelet med andra människor om vi övar på att kommunicera och att tolka andra och fundera över hur vi uppfattas av dem. Kommunikation är något som människor ständigt deltar i vilket gör den oundviklig. Våra beteenden och det vi säger innehåller budskap till vår omgivning. Hur vi uppfattar oss själva, alltså hur vår självbild ser ut, påverkar hur vi tolkar andra. Den är således grundläggande för vår utveckling.

Hareide (2006) menar att medling skapar en atmosfär där rätt och fel inte existerar utan det handlar om att lösa en konflikt genom att arbeta tillsammans mot en lösning, dvs. ett tillfälle att involvera barnen i konflikthanteringsprocessen. Det handlar om ett samarbete mellan motparten och medlaren där medlaren försöker hjälpa barnen att själva hitta lösningen på sin konflikt. Detta genom att ställa rätt frågor som får barnen att komma i kontakt med sina egna känslor och får dem att känna sig hörda och uppskattade. Medlingen ska hjälpa till att bryta den kommunikationen som inte leder till någonting och bara är destruktiv för att leda kommunikationen mot en mer konstruktiv atmosfär. Att fånga konflikten innan den hinner eskalera och vara utanför räddning är viktigt för att enklare nå en lösning, precis som Szklarski (1996) uttrycker det är syftet med medling att sätta stopp för det destruktiva beteendet en konflikt kan leda till. Medlaren agerar som fredsmäklare för att få parterna att

komma överens. Medlaren har ansvaret i hur lösningen på konflikten blir och medlarens motiv kan variera men vanligtvis handlar det om att de två personerna i konflikten måste komma överens för att kunna leka eller arbeta ihop. Ett annat motiv för medlingen kan vara för egen vinning då det inte går att vara nära de två personerna i konflikten eftersom det är för jobbigt. Baraldi och Irvese (2010) menar att det handlar om att få parterna att sätta ord på vad de känner i konflikten, där mönstret att skylla på varandra bryts och dialogen går över till att uttrycka sina känslor samt att ge förslag på lösningar. Vuxnas föreställningar om hur en konflikt löses kan vara ett hinder när barnen själva försöker lösa sina konflikter. Genom att se barnen som kompetenta så skapas möjligheter för barnen att uttrycka sig angående konflikterna vilket ger en bredare bild av konflikten och synliggör olika perspektiv. Centrala aspekter inom medling blir makt, empati, perspektivtagande och att få bättre kontakt med sina känslor och för att nå dit behövs en samtalsmedlare som bekräftar och stöttar de konfliktdrabbades känslor och behov. Det handlar som sagt inte om att undersöka en konflikt för att verkligen ta reda på vem som har gjort rätt eller fel, utan kommunikationen blir central. Detta kräver dock större kognitiva förmågor och är därför mer framgångsrikt hos äldre barn som har utvecklat dessa förmågor till större grad (Baraldi och Irvese, 2010).

Jordan (2006) analyserar konfliktsituationer ute på arbetsplatser i Sverige och delar in dem i tre olika ansatser. Det händer ibland att en av de tre ansatserna dominerar men vanligen samspelar de. *Den maktbaserade ansatsen* är när en verksamhet är indelad i makthierarkier och ledaren bestämmer vad utfallet ska bli vid en konflikt och de andra måste rätta sig efter det. En fördel med ansatsen är att hanteringen av en konflikt kan vara mycket snabb, medan nackdelarna är desto fler. Ansatsen är ickedemokratisk och relativt sårbart då alla är beroende av ledarens kunskaper, vilket innebär att om ledaren faller så faller resten. *Den rättighetsbaserade ansatsen* är baserad på regler, rättigheter och principer. Den är demokratiskt strukturerad då gruppen bestämmer och ledarna är begränsade. Konflikter hanteras med stöd av de regler och principer som finns vilket bör fungera bra om allt är formulerat på rätt sätt, annars kan det vara tidkrävande. *Den behovsbaserade ansatsen* utformas efter de inblandade i konflikten, utifrån vilka behov de har och vad de vill åstadkomma. Målet med ansatsen är att alla ska vara nöjda och relationen ska kunna behållas när konflikten avslutats. Detta sker oftast via undersökande dialoger och utstuderad kommunikation för att upplysa och på så sätt kunna bemöta allas behov och önskemål (Jordan, 2006).

ABC-modellen, även kallad konfliktriangeln, är ett diagnosverktyg skapat av den norske fredsörfattaren Johann Galtung i slutet på 60-talet för att ge överblick av alla aspekter rörande en konflikt. De tre hörnen symboliserar människors *attityder, beteende och de motsättningar/sakfrågor* (contradiction på engelska) som finns i en konflikt. Attitydhörnet innefattar människors mål, det vill säga det som konflikten handlar om i grunden och det de inte kan komma överens om. Attitydhörnet speglar allt som konflikten består av; tankar, känslor och viljor. B-hörnet symboliserar hur de inblandade beter sig för att få igenom sina egna intressen och c-hörnet står för de (blockerade) önskingar som konflikten består av, det vill säga vad det egentligen handlar om (Jordan, 2006).



I användningen av diagnosverktyget ska tas reda på var tyngdpunkten ligger i konflikten och i vilket hörn av modellen den hamnar. Det handlar om att ta reda på vilka faktorer som är viktigast och på så sätt komma fram till var hanteringen ska börja. Det är även relevant att tänka över de inblandades behov och intressen i konflikten och teman som ofta speglas är känslor av bristande respekt, förtroende och rättvisa (Jordan, 2006).

Nilsson och Waldemarsson (2007) befäster att konflikter uppstår och skapas när vår kommunikation med varandra brister, och eftersom kommunikationen är det redskap som vi behöver använda för att hantera dem. Det är relevant att diskutera hur väl vi bemästrar det språkliga redskapet när vi talar om konflikter eftersom vår språkliga intelligens ger oss en bredare förståelse och på så sätt större möjligheter till reflektion. Därför kan vi bli bättre i våra relationer om vi arbetar på vår kommunikativa förmåga. Meningsskiljaktigheter som leder till utveckling och positiva lärdomar är högt funktionella och kanske rent av nödvändiga. Konflikter kan aktualisera oenigheter och när de hanteras under trygga former leda till ökad förståelse för varandra, förbättrad kommunikation och positiv energi. De kan även stimulera vårt kreativa tänkande. Tvärtom leder negativa eller destruktiva konflikter inte till något bra alls utan de försämrar allt runt om kring oss. Stämningen och energin blir sämre och så även kommunikationen människor emellan.

Lärandet beror på hur väl vi bemästrar språket som ett kommunikativt redskap, men även hur tydlig lärare vi har i sammanhanget. I skolväsendet är tydliga lärare en av de viktigaste faktorerna för effektivt lärande, både i hur en organiserar det material som används och hur vi fysiskt kommunicerar (ögonkontakt). Om en lärare strategiskt förtydligar och förklarar begrepp som de lärande behöver veta i sammanhanget, och använder exempel som eleverna kan relatera till kommer detta att generera ett mer positivt lärande. Det är dock inte ett arbetssätt som infinner sig utan ansträngning utan som skapas i samspel mellan lärare och elever (Jensen, 2012).

När konflikter ska hanteras krävs ofta någon som leder och stöttar de inblandade parterna och den personen bör vara medveten om att alla konflikter är olika och därför bör bemötas därefter. För att slutligen nå målet, det vill säga en lösning som gör de inblandade relativt nöjda, bör grunden till konflikten identifieras och undersökas. Det är även tacksamt om de inblandade kan reflektera kring sina egna värderingar och argument i konflikten för att slutligen nå en förståelse för den andre (Nilsson & Waldemarsson, 2007).

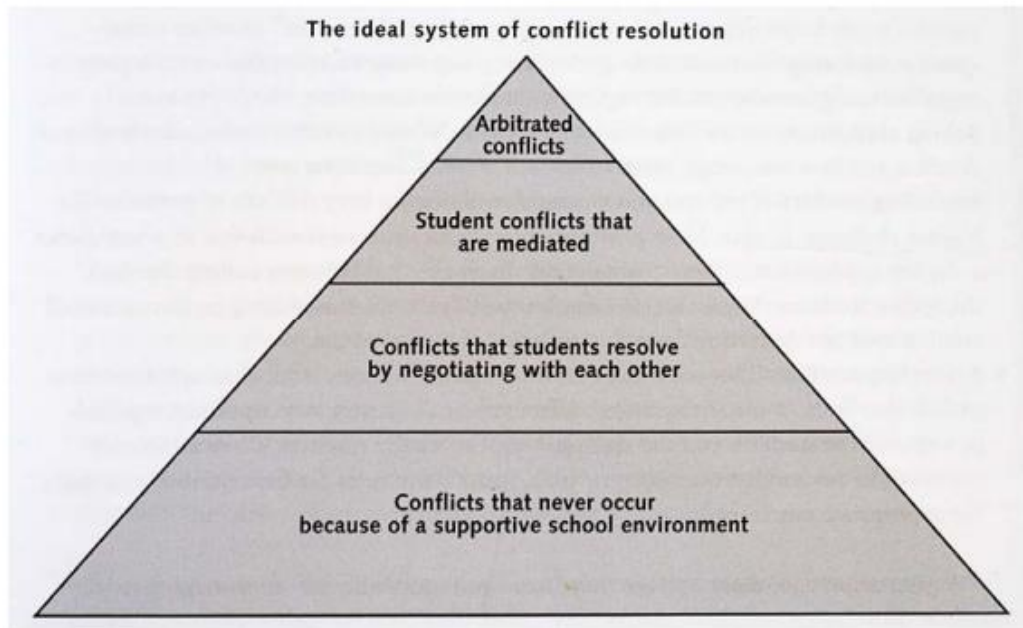
Wahlström (1996) belyser lyssnandets viktiga del i konflikthanteringen. Det är grundläggande för att förstå andra människor då det gör det möjligt för den andre att berätta hur den känner och beskriva sina känslor såsom vrede, rädsla eller vad som oroar. När en konflikt bryter ut kan det vara svårt att lyssna vilket gör konflikten mer svårlösning. Om det går att prata om konflikten och alla känslor som den rör upp finns det möjligt att försöka hitta en lösning på konflikten. Att lyssna och respektera den andres känslor kan vara viktigt även om det inte går att hjälpa till att motverka de jobbiga känslorna. I en konflikt handlar det om att på något sätt låta bli att berätta hur fel den andre har utan att lyssna och förstå den andres känslor.

För att handleda parter inblandade i en konflikt behöver vi inte enbart bemästra verbal kommunikation utan det handlar även om lyssnandets betydelse. Adelman (2009) skriver att lyssnandet är det första kommunikativa stadiet en människa upplever och det påverkar den personliga utvecklingen. Adelman (2009) beskriver sex olika sätt att lyssna och det första är *uppmärksamhet och diskriminerande lyssning* vilket innebär förmågan att kunna lyssna och samtidigt filtrera bort brusinformation som tycks oanvändbart i sammanhanget. När konflikter hanteras och de inblandade förmedlar sina personliga tolkningar av situationen kan uppmärksamhet och diskriminerande lyssning vara passande eftersom allt som återberättas kanske inte måste användas i sökandet av en överenskommelse. Ett annat sätt att lyssna är *lyhördhet och förståelselyssning*, det vill säga att vi vill förstå det vi hör och det som berättas för oss och lyssnandet ska vara fritt från värderingar och kritik. Det är vanligt att den här typen av lyssnande används i skolverksamheten då den lyssnande ska få de (i det här fallet) konfliktdrabbade att återberätta vad som hänt och därefter bekräfta det. Att bekräfta någons återberättande handlar inte om upprepningen i sig utan att bekräfta talarens känslor. Det är inte alltid lätt att lyssna för att förstå och att det i grunden handlar om att vara mentalt inställd på just det. Det tredje lyssnandet kallas *kritik och kritisk lyssning* och innebär att lyssnaren inledningsvis visar förståelse men sedan dömer det talaren återberättat. Ett ytterligare sätt att lyssna kallas *empati och empatisk lyssning*. Det handlar om att kunna borste från sig själv och sina egna känslor för att endast se den andres. Empatisk lyssning sker när vi lyssnar till andras känslor och känslovärld utan att lägga någon värdering i det. De två slutgiltiga lyssningskonsterna är *inlevelse och uppskattande lyssning* samt *identifikation och identifikatorisk lyssning*. Den första är när vi i den sociala interaktionen kan känna glädje och på så vis uppskattar det som återberättas och den slutliga innebär att som lyssnare känna identifikation med den talande och berör alla vänskapliga relationers öppenhet (Adelman, 2009).

Enad konflikthantering handlar om att gemensamt lösa en konflikt. Szklarski (1996) belyser att en ömsesidighet är grundläggande mellan parterna. Den andre partens åsikter och känslor respekteras och de olika personernas personliga integritet kränks aldrig då strategin varken är offensiv eller defensiv. Strategier att påverka motparten förekommer men skillnaden är att en inte förutsätter att motparten har fel utan de iblandade i konflikten är öppna för att bli påverkade av den andres upplevelser. Syftet är att komma fram till en gemensam lösning på konflikten. Sakfrågan hålls i fokus och det är inget annat som diskuteras. Alla får komma till tals och allas förutsättningar är lika vilket är avgörande för att inte någon ska känna sig pressad av den andre. Ömsesidigheten är inget som uttalas utan den är kognitiv men kan visa sig i gester som visar ens ingångspunkt i konflikten. Enad konflikthantering blir tydlig genom förhandling som innebär att parterna genom språkliga medel hittar en lösning till konflikten.

Wahlström (1996) belyser lyssnandets viktiga del i konflikthanteringen. Det är grundläggande för att förstå andra människor då det gör det möjligt för den andra att berätta hur den känner och beskriva sina känslor såsom vrede, rädsla eller vad som oroar. När en konflikt bryter ut kan det vara svårt att lyssna vilket gör konflikten mer svårlöslig. Om det går att prata om konflikten och alla känslor som den rör upp finns det möjligt att försöka hitta en lösning på konflikten. Att lyssna och respektera den andras känslor kan vara viktigt även om det inte går att hjälpa till att motverka de jobbiga känslorna. I en konflikt handlar det om att på något sätt låta bli att berätta hur fel den andra har utan att lyssna och förstå den andras känslor. Szklarski (1996) menar att inom förhandling så gäller en ömsesidighet där båda parterna får vara beredda på att ge eller ta för att komma till en lösning i konflikten. Sakfrågan hamnar i fokus och det handlar inte om att vinna utan att hitta en lösning på konflikten. En bekräftar den andras rättighet att hävda sig och tycka till och förhandlingen leder ofta till en kompromiss av något slag. En annan typ av enad konflikthantering är källgranskning som handlar om sakfrågan och där konflikten löses genom att de tar hjälp av en pålitlig källa. Vilket kan vara en skriftlig källa eller en kunnig människa inom ämnet.

Ellmin (1985) menar att det är svårt att avgöra vad som är förebyggande arbete och konfliktlösning i stunden. Varje konflikt som löses på ett bra sätt är ett förebyggande arbete eftersom att barnen tar med sig erfarenheter och redskap inför framtida konflikter. Konflikthantering i stunden handlar om att mildra konsekvenserna av en konflikt och försöka lösa den, medan det förebyggande arbetet grundar sig i hur barn samspelar med varandra och deras miljö. Cohen (1995) förklarar sin syn på konflikter genom en konfliktpyramid som är ett sätt att se hur konflikter borde lösas. Den speglar inte verkligheten utan beskriver hur det idealt borde se ut. Längst ner i pyramiden uppstår inte konflikter på grund av ett bra klimat på skolan där barn stimuleras genom aktiviteter och visar att ett demokratiskt förhållningssätt minskar antalet konflikter.



Källa: Cohen (2005), s.35

Skulle en konflikt uppstå menar Cohen (1995) att det ideala scenariot vore att eleverna förhandlar med varandra och löser konflikten på ett konstruktivt sätt tillsammans, för att hitta en lösning som båda parterna kan acceptera. Går inte det kan en tredje person agera medlare genom att ställa neutrala frågor till de båda parterna i konflikten och de kan tillsammans arbeta mot en lösning. Om konflikten fortfarande inte kan lösas bestämmer en vuxen hur konflikten ska lösas och eleverna måste rätta sig efter det, vilket bara är effektivt om läraren har makt över eleven och eleven accepterar lärarens beslut. Syftet med pyramiden är att eleverna ska lära sig att lösa sina egna konflikter vilket de inte gör om läraren går in direkt utan att de först får chansen att lösa den själva. Hakvoort (2010) menar att det är nödvändigt att använda sig av alla fyra olika nivåerna samtidigt. Det går inte att hoppa över en nivå utan alla konflikter ser olika ut och kräver därför olika åtgärder.

Ellmin (1985) hävdar att personalen måste kunna granska sin miljö och sin barngrupp kritiskt för att se vilka gruppkonstellationer och i vilken miljö som skulle kunna innebära en ökad risk för konflikter. Genom att undvika dessa situationer minimeras risken att barnen hamnar i konflikter med varandra. Det är viktigt att kunna avgöra i vilka situationer det finns möjlighet för konstruktivt samspel och i vilka det inte finns det och att inte utsätta barn för situationer där bråk är oundvikligt. Cohen (1996) påpekar att konflikter aldrig ser likadana ut utan konflikten påverkas av den kontexten som man befinner sig i och där platsen och människorna har en stor betydelse för kontexten.

3.3 Lärande

Den kommunikation människor använder sig av är symbolisk aktivitet som består av både verbala och icke verbala delar. Maltén (1998) skriver att en människas jag är helheten av våra tankar, känslor och erfarenheter. Det och vår totalitära självbild utvecklas i de relationer vi har med andra människor. Om vi omger oss med andra som bekräftar och visar oss uppskattning kan en positiv självbild skapas, och motsatsen kan resultera i en negativ bild av en själv. I utvecklandet av självbilden är en grundsten känslan av personlig trygghet. För att fördjupa förståelsen för andra krävs social interaktion och relationer där vi har möjlighet att lära oss tolka andras signaler och känslomönster.

Maltén (1998) beskriver att det är vanligt att konflikter uppfattas som negativa och det leder till att en vill motarbeta dem med förhoppningen om att kunna undvika dem i framtiden. Det handlar om konflikträdsla, vilket leder till misstro, osäkerhet och tvekan inför möten med andra där en dispyt skulle kunna uppstå. Andra människor ser konflikter som en naturlig del i vardagen. Det finns dessutom människor som anser att konflikter kommer med kreativ potential och rent ut sagt är både konstruktiva och positiva och detta kallas den vitaliserade, interaktiva synen på konflikter. Förskollärarens uppgift är att utläsa om konfliktsituationen ska avbrytas eller om det finns utrymme för att låta barnen nå en lösning. Om en vuxen går in i en konfliktsituation krävs det att situationen hen avläser och därefter kommer med en bedömning av läget. Som vuxen påverkar du på flera sätt och det kan vara tänkvärt att fundera på hur en själv ser på konflikter då även det kan påverka inställningen hos resten av gruppen (Arvidsson & Bremer, 2006).

I konfliktsituationer lär vi oss att lyssna på andra men även till oss själva, dvs. att ta ansvar för sig själv och sin egen omvärld. Det handlar inte om att trampa på någon annan men i hanteringen av en konflikt kan vi lära oss att våga hävda vår rätt, vilket är en mycket bra kommunikativ övning och en stor hjälp inför framtida konfliktsituationer. Det handlar inte om att aktivt ingå i konflikter, men i den typen av situationer kan vi öva oss på att höja oss själva, stå på oss och våga stå för det vi tycker, tänker och känner. Detta kallas att vara *assertiv*, vilket är motsatsen till att vara undergiven (*submissiv*). Assertivt beteende grundas i respekt för sig själv och andra och utan att kränka andras rättigheter kan vi lära oss att ta ansvar i våra egna konflikter (Friberg, 2011).

3.4 Demokrati

I förskolans läroplan är det demokratiska förhållningssättet det första som nämns. Verksamheten ska främja alla barns utveckling, lärande och lust att lära. Barn ska även, med förskolan som stöd, skapa sig förståelse om våra mänskliga rättigheter (Skolverket, 2010). Tillsammans kan vi lära och skapa förståelse för våra egna känslor och andras. I en välfungerande grupp kan vi dessutom få ny energi, känna glädje och trygghet, något Arvidsson och Bremer (2006) kallar för ”den goda gruppen”. Den goda gruppen är en plats där alla känner sig trygga och välkomna, och utvecklingen för individ och grupp sker i samstämmighet. Barn ska lära och få uppleva sin egen och andras okränkbarhet på förskolan

för att sedan ta denna kunskap med sig ut i livet och förskolans demokratiska värden, jämställdhet, individens frihet, integritet och allas lika värde ska speglas i allt de gör (Skolverket, 2010). Cohen (1996) menar att konflikter är grundläggande för att demokratin ska fungera. Vårt demokratiska samhälle skapades i samband med konflikter, vilket öppnar upp för diskussion och utveckling. I en konflikt kan det vara så att en part vill se en förändring medan den andre parten vill att det ska vara precis som det är just nu. När dessa åsikter möts i diskussion finns det möjlighet att förändra något till det bättre.

Hakvoort (2010) belyser att det har tillkommit konflikthanteringsprogram på lärarutbildningar samtidigt som det fortfarande finns många lärare och studenter som efterlyser just detta. Lärarförbundet har gjort en undersökning där lärare blev tillfrågade om de var nöjda med sin konflikthanteringsutbildning och då svarade 78 % att de inte var nöjda. I en annan undersökning som genomfördes av Lärarnas riksförbund och Lärarförbundet uppger 56 % av de tillfrågade studenterna att de inte fått någon utbildning alls inom konflikthantering.

4 Teoretisk anknytning

Den svenska förskolan är uppbyggd kring gruppkonstellationer och i social interaktion med andra lär och utvecklas vi. Människans lärande är samstämmigt med relationer, deltagande och kommunikation (Dysthe, 2003). Att lära individuellt sammankopplas ofta med skapandet av vår egen positiva självbild, vilket inte behöver vara ett lärande som sker i ensamhet.

Gruppkonstellationer som samspelar i en positiv miljö leder både till trivsel och glädje samt utvecklandet av den egna självbilden (Stensaasen & Sletta, 1997). Det är även i samspel med andra människor som konflikter uppstår och Stensaasen och Sletta (1997) anser att konflikter uppstår på grund av personliga uppfattningar av en samspelssituation.

4.1 Sociokulturellt perspektiv

Konflikter är någonting som uppstår i sociala sammanhang och anledningen till det handlar ofta om relationer i en grupp, och detsamma gäller hanteringen av konflikter. Sällan går det att lösa en konflikt som enskild individ utan det behövs göras i relation till alla de faktorer som skapat konflikten. Då gruppen är central i sammanhanget är det lämpligt att analysera konflikter ur ett sociokulturellt perspektiv. Det som utgör grunden till det sociokulturella perspektivet är Vygotskijs arbeten om utveckling, lärande och språk. Perspektivet belyser människors lärande och utveckling av kulturella färdigheter som skrift, tal, matematik, abstraktion, problemlösning och så vidare. Den sociokulturella traditionen är ingången till vetenskapen om hur människor tar till sig (approprierar) medierande redskap: språkliga och materiella (Säljö, 2014).

Barns språkutveckling sker i samspel med den sociala, historiska och kulturella kontexten vi lever i. Människan är enligt det sociokulturella perspektivet aldrig isolerad från omvärlden i sin utveckling. Språket och tänkandet hänger ihop och är båda redskap vi behöver för att kunna socialt samordna människors verksamhet. Vi blir intellektuella varelser med hjälp av språket och för att utvecklas krävs samspel och samtalspartners som är lyhörda för barns språk och tankar. Det krävs någon som hjälper dem skapa innebörd i orden och tankarna (Svensson, 2009). Inom det sociokulturella perspektivet är begrepp som verktyg och redskap frekventa då en anser att människan använder kulturella sådana och språket är det mest centrala. Vårt lärande är situerat vilket innebär att det påverkas av tid och rum och även de språkliga redskap vi använder präglar oss.

Lärande uppfattas ur ett sociokulturellt perspektiv som kunskaper konstruerade ur samarbete, vilket gör gruppen helt avgörande i kontexten (Dysthe, 2009). På så vis är konfliktsituationer i kontext även de en lärandekontext. När en konflikt föds för att senare via kommunikation leda till en lösning, har de inblandade i samspelet med varandra fått en förståelse för den andres åsikter, behov och tankar. De har i en social kontext skaffat sig nya kunskaper om varandra och sig själva. Det viktigaste redskapet vi har är språket och trots att lärande sker hela tiden är dialogen vår starkaste ingång. Målet med dialogen är att nå sanningen, helt utan värderingar med tunga argument. Idealet är även att de samtalande når en gemensam lösning (Dysthe, 2009).

Vygotskij menade att vi människor utvecklas och lär oss hela tiden, helt oberoende av ålder, kön eller funktionalitet. Det är ett naturligt tillstånd att ständigt lära och Vygotskijs idé om den proximala utvecklingszonen innefattar just det. En ny lärdom har närhet till nästa och nästa, och för att nå följande lärdom kan en kompetent kamrat eller lärare behöva vägleda den lärande för att synliggöra detta. Med stöd kan den lärande bli uppmärksam på fenomen som tidigare inte varit synliga genom att den mer kunnige ställer frågor som synliggör detta. Den engelska termen för den typen av kommunikation mellan två individer kallas *scaffolding*. Stödet som den mer kunniga ger är inledningsvis stort för att sedan avta i takt med att den lärande blir mer kunnig inom området. Det är en process där den lärande ställs för utmaningar som är möjliga för hen att ta sig vidare ifrån med hjälp av stöd från den mer kunnige personen. Ett stöttande samspel mellan de båda parterna i dessa utmaningar leder mot ett nytt lärande, vilket är en viktig del i det sociokulturella perspektivet (Säljö, 2014).

4.2 Relationellt perspektiv

Barns beteende skapas i samband med och beroende av vilka kamratrelationer de befinner sig, och det är i relationer till andra människor som konflikter kan uppstå. Von Wright (2002) förklarar att enligt det relationella perspektivet ses människor utifrån två olika aspekter. Det går inte att definiera människor som isolerade individer utan människor förstås utifrån sammanhanget de befinner sig i, dvs. att förstå en människas handlingar beroende på detta sammanhang. Det finns ingen tidsram utan detta bygger på att fenomen inträffar som kan beskrivas på två olika sätt och beskrivningarna är helt beroende av varandra och kan inte isoleras. En specifik händelse kan förklaras och förstås med hjälp av en annan händelse. En människas beteende definierar inte människan i sig, utan en människas beteende kan förstås när det ses i relation till i vilket sammanhang det uppstod.

Barn tilldelas aldrig en egenskap utan fokus läggs på händelser där det ofta uppstår ett problem eller en fråga. Problem visar sig tydligare i vissa situationer än andra. Kommunikationen mellan människor är utgångspunkten för att förstå en individ. Det går att förstå ett barns svårigheter genom att titta på interaktionen med andra barn och det går inte att förstå ett barn genom att titta på barnet i ett sammanhang där det är isolerat från andra individer, dvs. en individ kan inte mätas utan bara i möten blir det tydligt vilka vi är då vi framträder för varandra. Däremot kommer vi inte att veta vilka vi är i nästa möte eftersom vi inte vet vem vi kommer att möta (Von Wright, 2002).

5 Metod

I metodavsnittet redovisas inledningsvis de metodiska avvägningar som gjorts och den forskningsmetod som används, därefter beskrivs undersökningens urval, genomförande och hur kvaliteten säkrats.

5.1 Metodiska avvägningar

För att kunna besvara frågeställningarna finns det olika tillvägagångssätt för att samla information. Ett vanligt sätt att göra observationer, vilket är en direkt iakttagelse av den fysiska verkligheten med fokus på ett specifikt område (Carlström & Carlström Hagman, 2006). Insamlande av empiri kan vid observationstillfällen ske på olika sätt men vanligtvis sker det via anteckningar eller direkt ljud-/videoinspelning. Syftet med en observation kan vara att få kunskap om vad som händer i förskolan rörande ett visst område och hur det berör barnen, personalen, verksamheten och miljön, eller hur olika samspel mellan personer och miljöer påverkas av det.

Vi valde att inte samla in data via observationer eftersom vi inte skulle komma åt våra frågeställningar på det sättet, då förskolläraernas muntliga svar är vårt fokusområde. Möjligtvis hade vi kunnat få syn på direkta händelser som gav svar på våra frågeställningar, men det kändes inte helt oproblematiskt eftersom det är inte någon självklarhet att observationerna som gjorts hade speglat det vi var intresserade av. Bjørndahl (2013) förklarar att när en använder sig av observationer i forskning, kan validiteten påverkas av att det insamlade materialet måste bearbetas och skrivas ner, dvs. att empirin ska förenklas, klassificeras och kartläggas av observatören. Det slutgiltiga resultatet kommer påverkas av den som bearbetat det. Dessutom bör studien uppvisa bedömning av konsekvenser och förklaring av urskiljbara mönster. Allt kommer inte kunna studeras utan det som anses ha högst relevans prioriteras och på grund av det valde vi att göra intervjuer istället. Larsson (2005) menar att forskningsfrågorna är det som avgör vilken insamlingsteknik och analysteknik som är lämplig att använda, vilket leder oss mot intervjun som insamlingsteknik.

Alla intervjuer som används i forskningssammanhang är inte likadana och två vanliga t.ex. är kvalitativa eller kvantitativa intervjuer (Trost, 1993). Den kvantitativa intervjun ser på sociala strukturer och processer i undersökandet av individuella människors egenskaper. Den kvantitativa intervjun har ofta fokus på statistik och när intervjun analyseras ses varje enskild egenskap som sociala kategorier, vilka sedan skapar statistiska tabeller i vilka relationer mellan variabler kan analyseras. Då vår undersökning inte är menad att belysa statistik eller sociala strukturer blir den informationen snarare kategorier än variabler, och eftersom vår intention är att lära om människors uttryck och handlingar var den kvalitativa intervjun mer passande i sammanhanget och därför har vi valt att förhålla oss till den.

5.2 Intervju

Larsson (2005) menar att varje tanke kan förklaras på olika sätt och att det alltid är en teori som ligger bakom ett arbetssätt eller en tanke. Sanningen är relativ och vi valde öppna frågor

för att ge intervjupersonerna möjligheten att prata om de teorier som de faller tillbaka på i deras arbete med barnen. Standardiserade strukturerade intervjuer med öppna svar är en intervjuetod där homogeniteten ökar eftersom den empiriska insamlingen är konkret och specifik. Det beror på att intervjufrågorna är förutbestämda och konkreta. Intervjun är styrd men svaren öppna, och på så sätt så minskar intervjuarens möjlighet att påverka. Frågorna kommer i en specifik ordningsföljd och ser likadan ut för alla intervjupersoner. Det som kan vara negativt är att den strikta ordningen minskar möjligheten till naturlighet och spontanitet och svaren kan bli sämre (Eriksson Barajas, Forsberg & Wengström, 2013).

Vi har valt att utföra standardiserade strukturerade intervjuer med förskollärare då vi ville ha så likvärdiga resultat som möjligt. För att stärka validiteten, dvs. forskningens giltighet (Stukát, 2005), och för att minska risken att frågornas ordningsföljd och struktur gjorde svaren sämre mailade vi ut frågorna till intervjupersonerna några dagar innan vi besökte dem med förhoppningar om att det skulle ge genomtänkta och välutvecklade svar. Vi ville även att de skulle vara införstådda på syftet med våra frågor och att de skulle tolka dem på samma sätt som vi gjorde.

Att använda intervjuer som undersökningsmetod kan upplevas som enkelt då det är ett vardagligt samtal, skriver Kvale och Birkmann (2014), men menar också att det ofta uppstår problematik i sammanställandet av empiri. För nybörjarforskare är det relevant att göra tekniska och metodiska överväganden innan en intervju genomförs. Hur många frågor behövs för att få fram det jag vill ta reda på? Hur ska den inledas och avslutas? Hur många ska intervjuas och så vidare. Inför de intervjuer som ligger till grund för den här undersökningen var det viktigt att fundera över vårt syfte och vad vi ville komma åt och förvandla det till intervjufrågor. Trots att intervjuer kan tolkas som en simpel undersökningsmetod valde vi det eftersom vi var övertygade om att det var det bästa sättet att komma åt de verksamma förskollärarnas tankar, erfarenheter och funderingar (Kvale & Birkmann, 2014).

Standardiserade strukturerade intervjuer i likhet med den kvalitativa intervjun har välformulerade, raka frågeställningar vilket leder till öppna och välformulerade svar. I användandet av den kvalitativa intervjun som metod finns förväntningar på intervjupersonerna och en förhoppning om att de har intressant kunskap, vilket kommer generera ett rikt slutgiltigt material (Trost, 1993). Typiskt för kvalitativ forskning är att försöka synliggöra mönster, skapa förståelse för människors resonering och försöka särskilja handlingsmönster. Syftet med den kvalitativa intervjun är identifiera något, i det här fallet förskollärares relation till barn konflikter och konflikthantering, vilket gör det omöjligt att formulera svarsalternativet (Patel & Davidsson, 2011).

5.3 Urval

Det som skulle undersökas var hur verksamma förskollärare beskrev sitt arbete med barns konflikter och hanteringen av dem och för att genomföra studien behövde vi utbildade förskollärare. I planeringsfasen kom vi fram till att vi ville göra sex intervjuer i flera

stadsdelar i Göteborg då vi hade förhoppningar om att det skulle generera varierade intervjusvar. Deltagarna i studien hade vi mött i tidigare arbetsrelationer vilket vi hoppades skulle bidra till öppna och ärliga svar, samt avslappnad atmosfär. När urvalet av intervjupersoner görs utifrån vad intervjuarna anser passande kallas det för bekvämlighetsurval, vilket är en vanlig metod för strategiska undersökningar (Trost, 1993). Det underlättade vårt arbete tidsmässigt att välja personer som vi redan hade en relation till då det var lätt att komma i kontakt med och boka in intervjuer med dem. Nackdelar med att använda ett bekvämlighetsurval är den självselektion som det genererar (Trost, 1993).

De som deltog i undersökningen var två förskollärare från området Askim-Frölunda-Högsbo, Hanna som arbetat i 32 år och Magnus som arbetat i fem. Den tredje deltagaren var Sara från Utby i östra Göteborg som hade arbetat i fyra år. Därefter intervjuades Doris som arbetade i Gråbo i Lerums kommun, med arbetslivserfarenhet på 25 år. I Sävedalen som ligger i Partille kommun arbetade Svetlana hade varit verksam förskollärare i 18 år och på norra Hisingen arbetade Hasse och där hade han arbetat i sex år.

5.4 Genomförande

Inledningsvis intresserade vi oss för begreppet empati, barns emotionella utveckling och förmågan att kunna relatera till sina egna och andras känslor och ville skriva vår utbildningsvetenskapliga studie om det, men på efter att ha skalat ner ämnet till en konkret frågeställning så hamnade vi slutligen på barns konflikter och förskollärares hantering av dem. När vi hade valt ämne började vi forska för att skapa oss en så omfattande bild av området som möjligt för att kunna tolka och analysera intervjusvaren bättre.

Vi bestämde oss för att genomföra standardiserade strukturerade intervjuer med sex utbildade förskollärare som vi haft en tidigare arbetsrelation med. Att använda sig av en undersökningsgrupp med varierande erfarenheter inom yrkesgruppen ger ett representativt urval menar Stukat (2005), och trots att det är svårt att göra en mindre studie särskilt generaliserbar valde vi att intervjua personer som arbetade i olika stadsdelar i Göteborg för att försöka få en relativ spridning på urvalsgruppen. Vi planerade att genomföra intervjuerna tillsammans men på grund av att de som skulle intervjuas hade relativt kort om tid fick vi istället göra dem separat.

Innan intervjuerna genomfördes sammanställde vi fjorton frågor som vi ansåg vara tillräckligt omfattande för att vi skulle kunna få svar på allt det vi behövde veta och varje fråga har formulerats utifrån kunskap, insamlad forskning och litteratur. Innan besöken på respektive förskola skickade vi ett mail med intervjufrågorna samt syftet med vårt arbete, detta för att deltagarna skulle få en chans att sätta sig in i och fundera över frågorna. När alla intervjuer genomförts transkriberades de separat av respektive intervjuare och därefter började vi att jämföra svaren under respektive fråga, då vi ville undersöka vilka likheter och skillnader det fanns i deras svar samt försöka hitta mönster i dem. Det var utifrån de likheter, skillnader och mönster som vi sedan sammanställde studiens resultat och därefter började vi analysera och

diskutera det resultatet. De metoder och metodiska avvägningar vi gjort under studiens gång har vi också formulerat och beskrivit, och allt vi kom fram till under vår undersökning har vi avslutningsvis beskrivit i våra slutsatser.

5.5 Kvalitet och etik

Ordet etik kommer från grekiskans *ethos*, vilket kan översättas till karaktär. Det är relevant att fundera över forskningens karaktär då dess huvudsakliga syfte är att generera nya kunskap till människan. När forskningen genomförs bör vi fundera över vilka mänskliga intressen som ligger i fokus (Kvale & Brinkmann, 2014). I det här fallet är intresset lärande, utbildning och barns utveckling och barns sociala relationer. För att stärka validiteten i en text måste vi ta hänsyn till och fundera över vilka utomstående sekvenser som kan påverka intervjun och där av resultatet. För att stärka vår validitet valde vi att ge intervjupersonerna betänketid om frågorna, vilket gav oss mer utvecklade och genomtänkta svar. Då vi skickade ut intervjufrågorna och syftet i förväg fanns det tid för intervjupersonerna att ta ställning till intervjun och ge samtyckte till att genomföra intervjun. Trost (2013) menar att informerat samtyckte handlar om att informera vad intervjun ska handla om. För att intervjupersonerna ska kunna ta ställning till om de vill ställa upp eller inte.

Forskning genererar viktiga och nödvändiga bidrag till individens utveckling och samhällsutvecklingen men för att säkra att den bedrivs korrekt och håller hög kvalitet måste den uppfylla de forskningsetiska principer, som är normer för forskare och undersökningspersoner att förhålla sig till. De är också riktlinjer som etikkommittén ska förhålla sig till när forskning inom samhällsvetenskap och humaniora granskas. Forskaren måste ständigt reflektera kring arbetet en genomför då det aldrig är helt oproblemiskt att studera och tolka andra människors beteenden. Den som forskar måste förhålla sig till individskyddskravet, vilket innebär att människor aldrig får skadas eller kränkas. Det gäller även individskyddskravets fyra huvudkrav: informationskravet, vilket innebär att alla som berörs av forskningen ska få vetskap om dess syfte, samtyckeskravet då ingen ska medverka i forskningen mot sin vilja, konfidentialitetskravet som belyser att största möjliga konfidentialitet råder gällande de medverkandes personuppgifter och nyttjandekravet som beskriver vikten av att insamlad data aldrig får spridas eller användas utanför forskningsvärlden (Vetenskapsrådet, 2002).

På grund av etiska ställningstaganden är de intervjuade anonyma i forskningen (Kvale & Brinkmann, 2014). Vi har ändå valt att avslöja från vilken stadsdel intervjupersonerna kommer för att öka undersökningens validitet. Ytterligare faktorer som kan påverka är diffusa eller delvis falska formuleringar som används i syfte att skydda intervjupersonernas integritet då det kan sänka undersökningens validitet (Larsson, 2005). Det enda vi har gjort är att ändra kön och namn för att av anonymisera dem men vi anser att det inte påverkar validiteten. Larsson (2005) påpekar också att etiskt värde handlar om att grupper inte ska skadas av de tolkningar och slutsatser vi drar utifrån vår undersökning, därför är det viktigt att

förskollärarna inte skuldbeläggs för sitt arbete med konflikthantering. De intervjusvar som används kommer endast att användas i den här undersökningen och ingen annanstans.

Stukát (2005) menar att för en undersökning ska vara så tillförlitlig som möjligt krävs det att forskaren har tänkt på alla faktorer som kan påverka resultatets kvalitet. En sådan faktor är den undersökningsgrupp som använts. Vi har valt att i vår undersökning endast intervjua förskollärare eftersom att de med 3,5 år högskoleutbildning har helt andra teoretiska kunskaper än de utbildade. Stukát (2005) uttrycker även en som forskare måste fundera över tillförlitligheten i själva mätinstrumentet, vilket i det här fallet är intervjufrågorna, för att mäta undersökningens reliabilitet. Brister i utfallet kan vara feltolkningar, yttre/inre störningsmoment, dagsform för de inblandade och så vidare. Detta är dock inte helt lätt att ta reda på, men ett sätt att se på det är att oavsett intervjuare så ska resultatet bli det samma. Trost (2013) menar att för att öka reliabiliteten är det viktigt att ingenting i intervjun är lämnat till slumpen. Allt ska göras på samma sätt i alla intervjuer oberoende när intervjun görs. Validiteten av forskningen innebär att forskaren faktiskt har kommit fram till det en har avsett, dvs. att en har mätt det en har avsett att mäta. Något vi måste ta hänsyn till då är om svaren är ärliga, stämmer det den intervjuade säger? Detta eventuella problem kan undvikas om de inblandade har en förtroendeingivande situation med varandra, vilket vi i det här fallet anser oss ha då de intervjuade är förskollärare som vi på olika sätt känner/har arbetat med. Forskningens generaliserbarhet, alltså för vem eller vilka resultaten gäller, är i det här fallet inte speciellt hög då det här forskningsarbetet är relativt litet.

6 Resultat

Vi har intervjuat sex förskollärare från 5 olika stadsdelar i Göteborg. De har arbetat mellan fyra och 32 år. Alla sex har fått besvara våra frågeställningar i syfte att synliggöra hur förskollärare ser på konflikthantering som begrepp och metod. Intervjun bestod av frågor som gav förskollärarna möjligheten att prata fritt om hur de tolkade de olika frågorna. Varje intervju pågick i cirka 9 minuter.

6.1 Hur uttrycker sig förskollärare kring deras konflikthanteringsarbete?

De intervjuade förskollärarna fick inledningsvis beskriva vad de anser att en konflikt är. Deras beskrivningar var likartade då de flesta beskrev en konflikt som en situation där människor är oense och ens åsikter går isär. Förskolläraren Sara från östra Göteborg uttryckte "I vårt arbetslag använder vi inte riktigt ordet konflikt när det uppstår en situation mellan barn. Vi säger oftast att det är en situation eller att det hände någonting som ett bråk eller någonting. En konflikt tänker jag är något lite återkommande". Avslutningsvis lägger hon till att det också kan vara när två barn ryker ihop.

Konflikthantering ingick inte i någon av de intervjuades utbildningar när de läste till förskollärare. Majoriteten av de intervjuade har inte heller fått någon fortbildning inom konflikthantering under arbetslivet. Sara säger "Det var en av kritiken till programmet att konflikthantering inte ingick". Hanna som var väl förberedd inför intervjun hade sammanställt en lista på de kurser hon fått möjlighet att gå på. De handlade om kommunikation och samarbete bland annat. Hon berättade även att hon arbetade som förskolechef på ett föräldrakooperativ och fick då gå en utbildning inom konflikthantering och coaching. Detta beskriver även Svetlana som i nuläget arbetar som förskolechef på ett föräldrakooperativ, då hon har fått gå kurser i ledarskap och konflikthantering mellan vuxna.

Majoriteten av intervjupersonerna berättade att det inte har diskuterat konflikthantering som begrepp med arbetslaget. Däremot så har majoriteten diskuterat hur de ska hjälpa barn som hamnar i konflikter vid upprepande tillfällen. Doris från Gråbo förklarar "Ja fast egentligen mer med specifika barn som hamnar i konflikter oftare än andra. Hur ska vi göra för att hjälpa? Hur ska vi förhålla oss?" Även Sara beskriver hennes arbetslags diskussioner om konflikthantering "Vi diskuterar hur vi ska hantera detta och hur vi ska ha ett gemensamt förhållningssätt". Majoriteten av de resterande förskollärarna förklarar att de tar upp konflikthantering om det har uppstått en stor konflikt som de behöver diskutera åtgärder med sina kollegor för att lösa. Alla förskollärare som intervjuats påpekar att det är viktigt att ha en bra dialog i arbetslaget och ha ett gemensamt förhållningssätt i arbetet där alla är införstådda med vilket arbetssätt som råder.

Frågeställningarna leder flera av de intervjuade in på konflikthantering mellan vuxna, och Hanna från Högsbo berättar att de kurser hon gått har förmedlat att en bör diskutera konflikten med den personen som konflikten rör och att det är viktigt att inte bli arg. I ilska kan det bli så att en ställer sig i försvarsställning och då går det inte att komma fram till någonting. Går

det inte att lösa konflikter kollegor emellan får en gå till förskolechefen, menar hon. De intervjuade har ingen utbildning av barn konflikter med två av dem har fått gå kurser i konflikthantering med vuxna. Svetlana från Partille har gjort det och där fick de lära sig ”hur man direkt skulle hantera lyfta och diskutera ämnen på olika sätt. Så att det blev bra för båda parter”. Hon menar även att det är viktigt att använda samtalsmedling för att ta reda på hur de inblandade upplever konfliktsituationen. På hennes arbetsplats har de talat mycket kring konflikter och ställer även frågor om det på anställningsintervjuer. Svetlana hävdar att de har konflikthanteringsstrategier med barnen men att de nog vore lämpligt att framföra samma strategier till de vuxna ”/.../ att man tar upp konflikterna som kommer upp direkt. För det är lätt att de gror och man blir irriterande på varandra/.../”. Det är aldrig roligt med konflikter menar Doris från Gråbo, varken för barn eller vuxna, och hon tycker det är värst när det rör sig om svårlösta konflikter där ingen riktigt blir nöjd med lösningen trots att en som förskollärare försöker hitta en gyllene medelväg. När konflikter blir så svåra kan det vara behövt att blanda in föräldrarna, menar Hanna. Sara från Utby anser att det kan uppstå konflikter i arbetslaget om det förekommer många olika åsikter och det inte finns något gemensamt förhållningssätt. Hon förklarar det som om ”man har kollegor som går och säger aa men nu hade han den först”, dvs. om du har kommit fram till en lösning med barn och så går någon annan in och förändrar det beslutet. På frågan om det fanns något negativt med konflikter svarade Svetlana att ”De kan infektera verksamheten. De kan göra att verksamheten inte fungera som den ska och att konflikterna kan gå över de pedagogiska”. Hon menade att konflikter kan bidra till att en i arbetslaget inte kan samarbeta. ”Det är viktigt att man löser det och ibland kan det behövas att man tar in medlare utifrån. Som är helt neutral som får sitta och medla mellan personalen”.

6.2 Vilka strategier använder de?

Alla de intervjuade beskriver att de bemöter barnen i stunden när en konflikt uppstår för att stötta dem i processen att lösa konflikten. Det berättade alla det handlar om att lyssna på barnen och låta dem förklara vad som har hänt och hur det får dem känna. Svetlana från Sävedalen förklarar ”Vi känner att barnen löser det ganska snabbt när de känner att någon lyssnar på dom, det känns bättre då och det är viktigare än att vi själva ska reda ut vad som hände”. Precis som Sara säger “Det är viktigare än att vi ska reda ut vad som hände och det är inte det som är viktigt utan det viktiga är att barnen ska känna att någon lyssnade på mig och att det känns bättre nu”. Hanna från Högsbo tillägger “Att det är lätt att barnen rapar upp ett förlåt och ger en kram och liksom tro att det är hela lösningen. Men det tycker inte jag /.../ Att man ska liksom lära sig någonting från tillfällena”. Majoriteten pratar om att visa alla barn respekt och lyssna till allas perspektiv. Gemensamt för deras strategier är att barnen själva ska försöka lösa sina egna konflikter innan de hämtar en vuxen till hjälp. Doris från Gråbo förklarar ”Det första jag gör är faktiskt att avvakta. Det kan låta hårt ibland när man ser att det håller på att bli en konflikt. Men barn är faktiskt i många fall duktiga på att lösa konflikter själva”. Flera av de intervjuade belyser även att det handlar om att ge dem redskap för framtiden att barnen lär sig någonting som de kan använda nästa gång en konflikt uppstår.

Flera förskollärare beskriver att de diskuterar hur en bra kompis är när barnen är samlade så att alla är med i diskussionen. Malin från Högsbo förklarar att de använder språkmaterialet StegVis som går ut på att visa barnen bilder av känsloladdade situationer och samtala om dem. Svetlana säger "Ja vi har lyft olika situationer tillsammans med barnen. Vi har också jobbat lite med drama där vi har dramatiserat olika konflikter i samband med likabehandlingsplanen". Hon menar att deras tanke är att synliggöra situationer och de känslor de förmedlar. För att sedan jobba vidare med detta och det är något de gör dagligen. Doris från Gråbo berättar att de har infört en strategi för barnen som kallas stopphanden. När någonting blir problematiskt har barnen lärt sig att räkka fram sin handflata och säga stopp bestämt och då måste de andra sluta direkt.

Några förskollärare belyser att de har pratat med barnen om vad de ska göra när de hamnar i en konflikt. När det rör sig om konflikter som återupprepar sig beskrivs att de brukar försöka återkoppla till tidigare konflikter som de barnen varit inblandade i för att få dem att fundera över hur det var den gången, hur det kändes och hur det löste sig. Sara från östra Göteborg förklarar att de använder ordet samarbete väldigt aktivt och medvetet. Vilket det även har uppmärksammat att barnen själva använder i sina lekar. Hon menar att vissa ord är viktiga att belysa för barnen för att påverka barnens förhållningssätt mot varandra. I arbetslaget nämner några också att det är grundläggande att vara samstämmiga i arbetslaget och använda liknande strategier för att kunna stå gemensamt, det hjälper både de vuxna och undviker att barnen känner sig förvirrade. De intervjuade har inga planerade långsiktiga arbeten med konflikthantering i respektive verksamheter utan fortsätta arbeta som de gör idag; med samtal, bemötande, likabehandlingsplanen och värdegrunden.

6.3 Vad anser de att vi kan lära av konflikter?

På frågan om det finns något positivt med konflikter utbrister Sara från Östra Göteborg "Jaaaaa" och fortsätter "Det tycker jag. Därför brukar vi vänta ut situationen. /.../ Jo men det är väldigt positivt det tränar dom. Både språk och sociala situationer. Bara det här med att få argumentera för sin sak att få säga ifrån". Alla förskollärare tycker på något sätt på att konflikter är en del av livet och det är nödvändigt att kunna ta sig ur konfliktfyllda situationer på ett bra sätt. För att komma styrkta ur situationen och lära sig ifrån dem. Att ta med en lärdom till nästa situation att jag lyckades lösa min konflikt genom att göra såhär. Svetlana från Sävedalen förklarar att när en konflikt lösts på ett bra sätt kan det också bli en samhörighet. Att det var jobbigt med en konflikt men vi löste den och gick vidare efteråt. Både Malin och Magnus pratar om att det är positivt att barnen får lära sig att hantera sin känslor. Även att förstå den andres känslor och känna att det är okej att vara ledsen ibland men att också förstå att det går att ta sig ur den jobbiga känslan. Att det kommer bli bra igen.

Sara från Östra Göteborg belyser att konflikter som är systematiskt återkommande är väldigt negativa. Att någon ständigt hamnar i en konflikt som de inte kan lösa utan hjälp eller blir orättvist behandlade. Då går vi in och markerar att detta beteende inte är okej. Doris från Gråbo pratar även hon om svårlösta konflikter där man inte har sett hur det började och

barnen skyller på varandra och hävdar sin rätt. Då blir det sällan bra utan vi får hitta en lösning som ingen är nöjd med. Svetlana från Sävedalen "Det kan infektera verksamheten. Det kan göra att verksamheten inte fungerar som den ska och att konflikterna kan gå ut över det pedagogiska".

Doris från Gråbo problematiserar sitt ansvar med att hjälpa barn lösa sin konflikter. "Det är svårt. Balansgången när man ska gå in i en konflikt. /.../ Det kan skilja sig från barn till barn. Vissa barn behöver man gå in snabbare för att man vet att det kommer en hand eller något liknande. Men samtidigt om man går in för snabbt så får dom inte chansen att lösa konflikten själva". Sara från östra Göteborg har ett liknande sätt att se på saker och tycker att en stor utmaning är att hjälpa barn som kanske inte säger ifrån när ett problem uppstår som andra barn gör. Därför får man arbeta väldigt aktivt med att försöka stötta dessa barn i att lära sig att säga ifrån. Majoriteten av förskollärarna belyser utmaningen med att att reda på vem som började en konflikt. Att förstå vad som verkligen har hänt. De menar att ofta när de kommer in mitt i en konflikt så beskyller barnen bara varandra och någon kanske gråter. Då är utmaningen att ställa rätt frågor vilket får barnen att ta ett steg tillbaka och reda ut vad som verkligen startade konflikten. Många förskollärare belyser även innebörden av att ha ett likartat förhållningssätt i hur de går tillväga för att hjälpa barnen. För att de ska bli tydligt för barnen hur en konflikt ska lösas.

7 Diskussion

Syftet med den här undersökningen var att genom intervjuer med sex utbildade förskollärare med olika lång beprövad erfarenhet ta reda på hur de tänkte angående sitt arbete med barns konflikter och konflikthantering.

7.1 Metoddiskussion

För att besvara våra genomföra undersökningen och besvara våra frågeställningar valde vi att göra intervjuer eftersom det var den datainsamlingsmetod som vi ansåg mest lämplig för oss, för då kunde vi komma åt förskollärarnas egna tankar och funderingar kring ämnet. Vi är mer än nöjda med resultatet.

Det var relativt enkelt att hitta personer som var villiga att delta i intervjuer eftersom vi har en del kontakter inom förskoleverksamheten i Göteborg från tidigare arbeten. I planeringsfasen bestämde vi att alla sex intervjuer skulle göras av oss båda men när tiden inte räckte till så blev det istället så att vi gjorde tre var. Tanken med att genomföra intervjuerna tillsammans var att få två olika tolkningar av empirin, vilket vi i individuella intervjuer tyvärr gick miste om. Den insamlade empirin har bearbetas fritt från tolkningar den av oss som genomförde intervjun.

Innan intervjuerna genomfördes sammanställde vi fjorton frågor som vi ansåg vara tillräckligt omfattande för att vi skulle kunna få svar på allt det vi behövde veta. Vi upptäckte dock att det var relativt svårt att förhålla sig till de frågor som bestämdes i förväg eftersom en gärna ville inleda en diskussion och ställa följdfrågor till intervjupersonen. Att vi hade en arbetsrelation med dem sedan tidigare kan ha varit en av anledningarna till det. Det blev också relationen till dem som gjorde det även svårare att ställa kritiska frågor för att ta reda på hur arbetet verkligen såg ut. Samtidigt så skapade våra relationer till intervjupersonerna en atmosfär där det var lätt att prata om hur de kände och att de verkligen öppna sig för oss.

Vi sammanställde några frågor som ställdes beroende på om intervjupersonen svarade ja eller nej på den tidigare frågan men vi kan i efterhand säga att det inte var så bra, då det gjorde att intervjuerna var svårare att jämföra då vi letade efter likheter och olikheter i intervjupersonernas svar. Vi skickade ut våra frågor och syfte med frågorna på mail till intervjupersonerna några dagar innan intervjun för att de skulle få en möjlighet att förbereda sig och fundera på frågorna samt diskutera dem med sina kollegor, allt för att svaren skulle bli mer genomtänkta och väl utformade. Detta fick vi positiva kommentarer för då de tyckte att det var bra att de fick fundera lite på frågorna innan intervjun genomfördes. Intervjuerna blev på så sätt väl genomtänkta och vi tror att utfallet blev mer nyanserat än om vi inte hade skickat ut frågorna i förväg.

Vi har på grund av etiska ställningstaganden av anonymiserat intervjupersonerna men har låtit deras arbetslivserfarenhet och i vilken stadsdel de arbetar vara kvar. Att byta namn och kön på deltagarna gör dem anonyma men påverkar inte resultatet av forskningen, dock ansåg vi att

stadsdel och beprövad erfarenhet är relevant i sammanhanget då vi tycker det vore intressant att undersöka som svaren påverkades av de faktorerna. Enligt Vetenskapsrådet (2002) forskningsetiska principer är det forskarens uppgift och ansvar att informera alla de som är inblandade i forskningsarbetet om dess konkreta syfte. Innan vi genomförde intervjun så sände vi ut frågeställningarna per mail och i det mailet skrev vi också ut syftet mycket kort. Forskningsrådets informationskrav innefattar att forskningsdeltagarna ska bli informerade om deras uppgifter och villkor för deltagandet, samt att de har rätt att avbryta när som helst eftersom det är frivilligt. I samband med att vi hörde av oss till förskollärarna frågade vi dem om de vill vara med, vilket de alla tackade ja till, men vi informerade aldrig om att intervjun kunde avbrytas när som helst eller att frågor kunde hoppas över då deltagandet var frivilligt. Dock tror vi att de som deltog både reflekterade och besvarade frågorna självmant och villigt. Snarlikt är samtyckeskravet som formulerar att deltagarna kan avbryta när de vill utan att det skulle medföra negativa konsekvenser för dem. Samtyckeskravet är tämligen oproblematiskt när de inblandade är aktivt deltagande, då de har möjlighet att avbryta (intervjun) när de vill (Vetenskapsrådet, 2002). Konfidentialitetskravet i en forskning handlar om sekretess, och de som deltar ska få möjlighet att få största möjliga konfidentialitet. Etiskt känsliga uppgifter inte får röjas och därför kan det vara rimligt att alla inblandade i forskningen skriver under ett avtal om tystnadsplikt. Alla uppgifter som kan vara identifierbara, i synnerhet de etiska känsliga, ska avrapporteras så deltagarna inte kan avslöjas.

Vi har i våra intervjuer inte signerat något avtal om tystnadsplikt eller ens nämnt att identiteterna på de inblandade kommer att ändras. Ingen av de intervjuade förskollärarna ifrågasatte det och trots att vi borde förtydligat att vi förhöll oss till konfidentialitetskravet, så hade de nog sagt någonting om de kände att de ville vara anonyma. Vetenskapsrådets slutgiltiga krav är nyttjandekravet, vilket innebär att uppgifter om deltagarna inte får användas av andra. Då inga personuppgifter eller etiskt känsliga uppgifter samlats i forskningen blir inte nyttjandekravet något som vi behöver fundera kring.

När ett forskningsarbete ska skrivas på 10 veckor är det svårt att få det speciellt generaliserbart, dvs. att resultatet av arbetet kan generaliseras i en större grupp än den intervjuade (Stukát, 2005). Vi menar att eftersom de intervjuade arbetar i fem olika stadsdelar i Göteborg kan det vara en faktor som ökar studiens generaliserbarhet. Att de vi intervjuade sedan visade sig ha mellan fyra och 32 års arbetslivserfarenhet var också en stor fördel.

7.2 Resultatdiskussion

I resultatdiskussionen kommer det nya forskningsresultatet att jämföras med den tidigare forskningen, för att urskilja likheter och olikheter i arbetet med konflikthantering i förskolan.

7.2.1 Konflikt eller situation?

Det finns olika uppfattningar om vad en konflikt är för något och när det kan kallas en konflikt. Majoriteten av de förskollärare som intervjuats menar att en konflikt är en situation

som uppstår när två eller flera parter har åsikter som går isär och de blir oense. En av dem undviker dock gärna begreppet konflikt helt och väljer istället att kalla det för en "situation". Tidigare forskning om ämnet beskriver konflikter som något som uppstår när människors åsikter kolliderar med varandra Faldalen (2010) och Nilsson och Waldemarsson (2007) menar att detta beror på bristande kommunikation. Kommunikation är ett redskap som vi människor kan använda i utvecklandet av förståelsen för oss själva och andra, och hur väl vi handskas med det beror på hur väl vi bemästrar den. Vi kan förbättra samspelet med andra människor om vi övar på att kommunicera, tolka andra och fundera över hur vi uppfattas av dem. Kommunikationen är en grundsten i vår utveckling och konflikter är ett naturligt inslag i vår värld och Cohen (1996) menar att de är grundläggande för att demokratin ska fungera, eftersom de öppnar upp för diskussion. De gör oss starkare och lär oss hur vi ska förhålla oss till nya konflikter i framtiden och i förskolan är det arbetslagets skyldighet att stötta barn i förståelsen av vårt demokratiska samhälle och de mänskliga rättigheterna (Skolverket, 2010).

De intervjuade förskollärarna anser att konflikter är någonting som uppstår när barn är oense, det vill säga att de inte kommer överens om något specifikt och några av de synonymer som finns för "att komma överens" är enas, förlika, försonas och samsas. Det innebär alltså att två eller flera parter inte kan samsas. Faldalen (2010) benämner en konflikt som en situation då människors åsikter eller mål kolliderar med varandra, vilket synonymt blir krocka, stöta ihop, råka i kollision eller stå i strid. När människors handlingar, åsikter eller tankar råkar i kollision skapas en situation som bör hanteras för att den inte ska bli mer destruktiv än vad den redan är.

En av förskollärarna uttryckte att hon aktivt valde att inte använda begreppet konflikt utan istället "situation" när det uppstod en dispyt i verksamheten, samtidigt som hon menade att en konflikt är något mer svårlöst än att barnen bara är oense. Detta ledde till att vi började reflektera över vad syftet med att inte kalla situationen konflikt kunde vara. Det är möjligt att hon menade att allt inte är konflikter bara för att en inte håller med eller hamnar i diskussion med en annan. Samtidigt kunde det också innebära att hon aktivt valde att benämna den "situation" då hon själv ansåg att begreppet konflikt var för laddat och negativt.

Om det skulle vara så att konfliktordet undviks på grund av det finns en konflikträdsla hos förskollärarna kan även den rädslan överföras till barnen. Ett barn som aldrig hamnar i konflikter lär sig inte heller hur det är att vara i en konflikt och när det väl uppstår en konflikt kan det vara väldigt överväldigande för barnet. Cohen (1996) menar att konflikter är nödvändiga för människors mentala utveckling, de formar dig och kan göra dig till en starkare människa. Vårt resultat visar att förskolläraren är positivt inställd till konflikter då hon menar att de utvecklar både barnens sociala och språkliga förmågor, samt att barnen får argumentera för sin sak leder till personlig utveckling. Detta visar på att det inte handlar om en konflikträdsla utan en medveten strategi för att kunna hantera konfliktfyllda situationer på ett

bra sätt, då ordet konflikt kan ge en bild av att det är något svårt och skrämmande, istället för situation som uppstår dagligen.

7.2.2 Utbildning

Nästa frågeställning var angående vilken utbildning förskollärarna hade i konflikthantering och barns konflikter. Det visade sig att ingen av de intervjuade förskollärarna hade någon utbildning i konflikthantering sedan tidigare, och endast ett par av dem har någon form av fortbildningskurs. Endast en av de intervjuade nämner att hen kritiserade att detta inte fanns på förskollärarytbildningen. Lärarförbundet gjorde en undersökning 2005 där lärare tillfrågades om de var nöjda med den utbildning de fått om konflikter och konflikthantering, varpå 78 % svarade att de inte var det. Lärarnas riksförbund har också undersökt ämnet och det visade sig att 56 % av de tillfrågade studenterna inte hade fått någon utbildning alls (Hakvoort, 2010).

7.2.3 Vikten av gemensamma strategier

De flesta av intervjupersonerna har inte diskuterat i arbetslaget hur de ska arbeta med barns konflikter och konflikthantering, dock har de funderat kring hur de ska hjälpa barn som är inblandade i återkommande konflikter. En förskollärare menar att det brukar vara specifika barn som arbetslaget diskuterar och hur de ska förhålla sig och göra för att hjälpa. Majoriteten av de intervjuade uttrycker också vikten av att ha ett gemensamt förhållningssätt rörande det mesta i arbetslaget. De anser att det är mycket viktigt att samarbeta och stötta varandra i alla situationer. Alla förskollärare som intervjuats påpekar att det är viktigt att ha en bra dialog i arbetslaget och ett gemensamt förhållningssätt i arbetet där alla är införstådda med vilket arbetssätt som råder. Jensen (2012) beskriver att hur väl elever lär i klassrummet beror i högsta grad på lärarens tydlighet. Detta går att applicera på förskollärarens förmåga till tydlighet och skapande av lärandesituationer. Arbetssättet är enligt Jensen (2012) ingenting som är givet på förhand utan skapas i samspel mellan förskollärare och barngrupp.

Förskollärarens uppgift är att utläsa om konfliktsituationen ska avbrytas eller om det finns utrymme för att låta barnen nå en lösning. Om en vuxen går in i en konfliktsituation krävs det att hen avläser situationen och därefter kommer med en bedömning av läget. Lyssandet är en grundläggande del i att förstå barns konflikter. Wahlström (1996) belyser lyssnandets innebörd i hanteringen av konflikter och menar att för att kunna förstå människor måste vi lyssna till dem. Via lyssandet får vi en tydligare bild och förståelse av en konflikt. Om det går att prata om en konflikt finns det också en möjlighet till att lösa den. Att lyssna och respektera den andres känslor är grundläggande för att kunna nå en lösning av konflikten. Adelman (2009) beskriver detta som en lyssnade som kallas empati och empatisk lyssning. Det går ut på att bortse från sina egna känslor och enbart lyssna till den andre utan att värdera det.

När barns konflikter studeras är det relevantt att förtydliga vilken syn en har på kunskap, barn och utveckling. Förskollärarna i studien avvaktar medvetet för att barnen gemensamt ska få en möjlighet att lösa konflikten genom att samarbeta. Säljö (2014) menar att ur ett sociokulturellt perspektiv ses barn som ständigt lärande individer med språket som det mest centrala redskapet. De utvecklas i samspel med andra människor och är på så sätt beroende av vad som sker i tid och rum. Ur ett sociokulturellt perspektiv är barns konflikter något som skapas i relation till andra, vilket även innebär att de ska hanteras av andra med hjälp av kommunikativa förmågor. Von Wright (2003) beskriver konflikter ur ett relationellt perspektiv då kommunikationen är grundläggande i människors utveckling. Det är sammanhanget och relationerna vi utsätts för som formar oss. Kolfjord (2009) menar att flera aspekter inom rummet är avgörande för hur konflikter hanteras, konflikter går inte att se ur endast en vinkel utan det krävs flera för att förstå dem ordentligt. Människans beteende definierar inte människan i sig, utan konflikter ur ett relationellt perspektiv är något som skapas beroende på situation och även påverkas av ditt umgänge.

De flesta av de intervjuade beskriver att de stöttar barnen i konflikter när de uppstår, medan en av dem förklarade att det första hon gör är att avvakta när hon lägger märke till en situation som håller på att eskalera till en konflikt. Detta eftersom hon anser att barn är duktiga på att lösa sina egna konflikter och i många fall behöver de inte en vuxens hjälp, men att de behöver få chansen att göra det på egen hand. Killen och Turiel (1991) har i sin studie undersökt om barn klarar av att lösa sina egna konflikter. De har jämfört två olika situationer för att se om en förskollärares ingripande är nödvändigt eller inte. I den första situationen lekte barnen i grupp utan att en förskollärare ingrep och där uppstod en konflikt. Barnen själva löste konflikterna för att kunna leka vidare. I den andra situationen som var fri lek bytte barnen oftare aktiviteter och lämnade konflikten olöst. De konflikter som uppstod löstes med hjälp av en förskollärare.

Forskningen visar på att det går det att se att barnen blir mer kompetenta i att hantera sina konflikter när de är i grupp med andra barn. De lyckas lösa sina egna konflikter för att leken ska kunna fortgå. En konflikt blir ett hinder för leken och något som måste hanteras. Därför är det viktigt att barn får vara i situationer när det faktiskt tvingas att använda de redskap de har i konflikthantering. När förskollärare avvaktar med att gå in i en situation där en konflikt håller på att uppstå ges barnen möjligheten att försöka lösa konflikten själva. Barnen löser inte alltid konflikten på det sättet som förskollärarna hade tänkt sig men barn är kompetenta förhandlare och har olika strategier för att avvärja konflikter. Szklarski (1996) menar att förhandling går ut på att två barn medvetet försöker nå en lösning i en konflikt som båda blir nöjda med. Det handlar inte om att någon vinner eller att någon förlorar utan det viktigaste är att en lösning på konflikten nås. Förhandling leder ofta till någon typ av kompromiss där båda barnen har vikit sig på något sätt från sin ursprungliga ingångspunkt i konflikten.

Ur ett sociokulturellt perspektiv lär barn i grupp och samarbete med sina kompisar. Dysthe (2009) menar att en konflikt kan ses som ett lärandetillfälle då barnen gemensamt kommer fram till en lösning. De barn som är involverade i gruppen delar sina tankar, känslor, kunskaper och åsikter med varandra, vilket i sin tur genererar nya kunskaper och breddar deras syn på konflikten. Studien av Killen och Turiel (1991) visade på stora fördelar för de barn som lekte i grupp. De kunde använda sig av varandras kunskaper för att kunna lösa sina konflikter, medan barn som leker själva och inte får samma möjlighet att lösa sina egna konflikter därför tar flykten istället. I förskolans läroplan beskrivs gruppen som en viktig del i barns utveckling och lärande (Skolverket, 2010) och enligt Stensaasen och Sletta (1997) är gruppen en utvecklande atmosfär.

Alla sex förskollärare beskriver att barns konflikter i förskolan hanteras i stunden de uppstår. De försöker få barnen att förklara vad som har hänt för att sedan försöka reda ut allt så alla blir nöjda med utfallet. De anser alla att det viktigaste är att det slutgiltiga känns bra för barnen och det händer att barnen nöjer sig med att en vuxen lyssnar på dem och de får förklara hur de känner. Konflikter genererar viktiga lärdomar som är bra att ha med sig i framtiden och det är bra att kunna dra paralleller till tidigare situationer en har varit inblandad i och försöka komma ihåg hur det var och blev. Ellmin (1985) menar att all konflikthantering kan ses som förebyggande arbetar om konflikten blir löst. Hanteras konflikten på ett bra sätt är det erfarenheter barnen kan ta med sig och använda i framtida konflikter. Konflikthantering används i stunden för att reda ut en konflikt som redan har brutit ut medan förebyggande konflikthantering handlar om hur mycket barnen tar med sig från konflikten och hur de samspelar med varandra samt miljön.

En vanlig strategi är att säga till barnen att de måste försöka hantera sina egna konflikter innan de hämtar en vuxen till hjälp. Jordan (2006) beskriver den rättighetsbaserade ansatsen som är baserad på regler och principer. Gruppen vet sina rättigheter och konflikterna hanteras med stöd av dessa regler, vilket är framgångsrikt om barnen är medvetna om dessa regler och principer, det kräver ett förebyggande arbete. Majoriteten av förskollärarna belyser att de pratar med barnen om hur de ska göra när en konflikt uppstår. Likabehandlingsplanen är något alla arbetar med för att ge barnen riktlinjer för hur de ska behandla varandra. Två av de intervjuade belyser även att det handlar om att ge dem redskap för framtiden, dvs. att barnen lär sig någonting som de kan använda nästa gång en konflikt uppstår. Förskollärarna beskriver att de gärna avvaktar istället för att rusa in i en situation utan att det egentligen har hänt något än. Detta för att barnen ska få möjlighet att avvärja konflikten själva och känna sig kompetenta. De beskriver att när de väl ingriper i en konflikt så låter de barnen förklara vad som hände för att försöka reda ut vad som verkligen har hänt i konflikten, samtidigt som de försöker förklara att vad som har hänt egentligen inte är det viktiga utan det handlar om att barnen ska bli hörda och för att de ska kännas bra för dem. Barnen får möjlighet att berätta hur de känner och beskriva konflikten ur deras egna perspektiv för att det kännas bra för dem.

7.2.4 Medling

Strategin som förskollärarna beskriver att de använder sig av när de möter barnen i konflikten kallas medling. Hareide (2006) beskriver medling som en metod för att lösa sina konflikter genom att en opartisk förskollärare hjälper barnen och agerar samtalsmedlare, vilket kräver delaktighet, aktivt lyssnande och att alla inom samtalet är villiga att arbeta för att lösa konflikten. En stor utmaning är att förstå var konflikten befinner sig menar Jordan (2006), ABC-modellen är ett verktyg som är skapat för att ge en överblick över konflikten. När det går att säga vilket hörn konflikten befinner sig i underlättas arbetet med att lösa konflikten. Arbetet med att hantera konflikten underlättas då det är tydligt vad som ska tas upp i konflikthanteringen. Hareide (2006) menar att en medlare agerar värderingsfritt och ställer frågor som får barnen att se på konflikten utifrån och sätta fingret på vad som orsakade konflikten och hur en lösning är möjligt att uppnå. Adelman (2009) beskriver olika typer av lyssnande, författaren beskriver lyhördhet och förståelselyssning som ett sätt att lyssna där lyssnaren vill förstå vad som händer utan att värdera det som händer, vilket är grundläggande för att medling ska vara effektivt. Baraldi och Iverse (2010) belyser att medling handlar om att få barnen att sätta ord på sina känslor i konflikten, för att omvandla den destruktiva konflikten till kommunikation om sina känslor och förslag på olika lösningar. Konflikter ses som ett hinder för kommunikation och genom medling kan kommunikationen tas upp igen. Även Hareide (2006) menar att det är viktigt att förskolläraren gör barn delaktiga i dialoger där de känner sig hörda och delaktiga i konflikthanteringsprocessen. Baraldi och Iverse (2010) menar att det är viktigt att som förskollärare släppa sina föreställningar om vad en konflikt är eller vad den handlar om och verkligen lyssna till barnen för att försöka förstå deras perspektiv.

Wahlström (1996) belyser lyssnandets viktiga del i konflikthantering, som det avgörande för att förstå andra människor och genom att lyssna till motparten är det möjligt att förstå vad en konflikt verkligen handlar om och vilka känslor konflikten rör upp och vad det kan bero på. När en konflikt uppstår kan det vara svårt att lyssna på motparten vilket gör konflikter svårösliga eftersom konflikthantering kräver kommunikation. Går det att prata om konflikten och alla känslor den åstadkommer finns det också stora möjligheter att lösa den. Att lyssna på den andre och respektera dess känslor kan vara tillräckligt för att det ska kännas bra igen och en lösning på konflikten är inte alltid nödvändig. För att gemensamt kunna lösa konflikter krävs en ömsesidighet mellan parterna (Szklarski, 1996) och det är inget som uttalas utan visas med hjälp av gester och kroppsspråk och de båda parterna respekterar varandras känslor och lyssnar till varandras åsikter. De försöker påverka varandras åsikter men aldrig så mycket så att den andres integritet kan kränkas. Syftet är att komma fram till en gemensam lösning till konflikten vilket förutsätter att båda kan tänka sig att kompromissa och är beredda på att förändra sin bild av hur de vill att det ska bli. Endast sakfrågan diskuteras och båda får komma till tals på samma sätt och deras förutsättningar är lika vilket är avgörande för att inte någon ska känna sig pressad av den andre. Ellmin (1985) menar att framgångsrik konfliktlösning grundar sig i att barn har en god social insikt där de är medvetna om sina egna motiv samt den andres motiv, dvs. att kunna sätta sig in i den andres perspektiv för att förstå

känslorna som ligger bakom konflikten samtidigt som det handlar om att förstå sina egna känslor.

Säljö (2014) beskriver det engelska begreppet scaffolding som handlar om att en mer kompetent person som en kamrat eller förskollärare stöttar någons lärande på ett sätt där den lärande ställs inför utmaningar som den har kompetensen till att ta sig ur. Här fungerar det så att den stöttande förskolläraren kan mer och mer ta ett steg tillbaka i takt med att barnet blir mer och mer kompetent i frågan tills barnet inte behöver stöttning mer och är en kompetent inom konflikthantering. Detta är ett samspel som kräver att förskollärare tar barnets perspektiv för att förstå på vilken nivå barnet ligger på. Förskollärarna från intervjuerna menar att de möter barnen i stunden för att stötta dem genom hela processen när barnen ska lösa en konflikt de har hamnat i. De lyssnar på barnen och hjälper dem att sätta ord på sina upplevelser genom att agera samtalsmedlare. Gemensamt för deras strategier är att de tycker att barnen måste försöka att lösa konflikten själva innan de hämtar en vuxen, uppstår en för stor utmaning är de där för att stötta barnet.

7.2.5 Lärande och konflikters påverkan

De sex förskollärarna har gemensamt att de tycker att barnen ska dra lärdom från sina erfarenheter, vilket ställer krav på hur hanteringen av en konflikt går till, dvs. har förskollärarna utmanat barnet att lösa sin egen konflikt eller har de fått konflikt löst av en förskollärare. För att det ska vara möjligt att dra lärdom av sin erfarenhet krävs det att barnen faktiskt lärt sig något också, vilket bara är möjligt om barnet fick lösa sin egen konflikt med stöttning av en förskollärare som utmanande barnet tillräckligt. Säljö (2014) menar att lärare ska ställa barn inför utmaningar som de kan ta sig ur för att lära sig genom sina erfarenheter. Det är tydligt att förskollärarna medvetet ger barnen möjlighet att använda sina kunskaper för att sedan stötta dem om de stöter på för stora utmaningar. Ett gemensamt förhållningssätt blir väldigt viktigt eftersom olika tillvägagångssätt skapar en otydlighet för barnen och en osäkerhet i hur de ska göra när det uppstår en konflikt. Flera av dem menar även att det är viktigt att de återkopplar och samtalar om konfliktsituationer för att barnen ska få förståelse för vad som har hänt och vad de har lärt sig. Det är även förskollärarens uppgift att stötta barnens kunskaper om hur de i framtiden ska kunna undvika vissa situationer.

Några intervjupersoner påpekar att det är viktigt att gå till botten med konflikten och reda ut vad som hände och varför konflikten rörde upp dessa känslor, då alla barn får berätta hur de upplevde konflikten och dela med sig av sitt perspektiv. En förskollärare berättar att när barnen får prata ut om en konflikt skapas en samhörighet mellan de inblandade, där de kan känna att det var jobbigt men nu när konflikten är löst känns det mycket bättre. Genomgående i alla interjúver menar förskollärarna att det är viktigt att barnen kommer ut ur konflikten med en positiv känsla. Jordan (2006) skriver om den behovsbaserade ansatsen i konflikthantering. Den handlar om vilka behov de inblandade har och hur behoven ska nås,

det slutliga målet inom ansatsen är att alla ska vara nöjda när konflikten är över och att relationen ska behållas.

Baraldi och Irvese (2010) menar att det handlar om att få parterna att sätta ord på vad de känner i konflikten, där mönstret att skylla på varandra bryts och dialogen går över till att uttrycka sina känslor samt att ge förslag på lösningar. Vuxnas föreställningar om hur en konflikt löses kan vara ett hinder när barnen själva försöker lösa sina konflikter och genom att se barnen som kompetenta så skapas möjligheter för barnen att uttrycka sig angående konflikterna vilket ger en bredare bild av konflikten och synliggör olika perspektiv. Som vuxen påverkar du på flera sätt och det kan vara tänkvärt att fundera på hur en själv ser på konflikter då även det kan påverka inställningen hos barngruppen (Arvidsson & Bremer, 2006).

Centrala aspekter inom medling blir makt, empati, perspektivtagande och att få bättre kontakt med sina känslor och för att nå dit behövs en samtalsmedlare som bekräftar och stöttar de konfliktdrabbades känslor och behov. Det handlar som sagt inte om att undersöka en konflikt för att verkligen ta reda på vem som har gjort rätt eller fel, utan kommunikationen blir central. Detta kräver dock större kognitiva förmågor och är därför mer framgångsrikt hos äldre barn som har utvecklat detta till större grad (Baraldi och Irvese, 2010). Förskollärarna i studien belyser att barn oftast är nöjda med att någon lyssnar på dem och en konflikt behöver inte lösas.

De intervjuade förskollärarnas menar alla att konflikter är någonting som har diskuterats med barnen på flera av förskolorna, fast på olika sätt. De har bland annat samtalat om hur en är en bra kompis och om värdegrunder. En av förskollärarna har satt upp tecknade bilder som beskriver konfliktfyllda eller problematiska situationer (t.ex. om någon får inte vara med). En annan har dramatiserat olika konfliktsituationer tillsammans med barnen i hopp om att göra barnen medvetna om den typen av situationer och känslorna som de förmedlar. Ellmin (1985) menar att barn är olika bra på att hitta egna konstruktiva lösningar på konflikter. Det finns barn som bara känner obehag av konflikter och de finns barn som är bra på att hitta konstruktiva lösningar på sina konflikter. Nilsson och Waldemarsson (2007) påtalar kommunikation som brister en viktig faktor till att konflikter uppstår. Brister vi kommunikativt i mötet med varandra blir konsekvenserna ofta oenigheter eller dispyter. Hur väl vi bemästrar det språkliga verktyget påverkar situationerna vi hamnar i, och om vi övar kommer det att underlätta vår förmåga att förstå och tolka andra.

Återkommande konflikter i barngruppen var det flera som nämnde som problematiskt, och att de då försöker hjälpa barnen att återkoppla till de tidigare konflikterna för att få barnen att fundera över hur det gick sist och hur de kände då. De använder ord som "samarbete" aktivt och märker att barngruppen tar det till sig och använder det i vardagliga sammanhang. Det

handlar om att hjälpa barnen att ha ett gott förhållningssätt till varandra. Även här uttrycker majoriteten av de intervjuade vikten av att vara samstämmiga i arbetslaget och använda liknande strategier för att kunna stå gemensamt. Det underlättar både för de vuxna och barnen. Att återkoppla för att försöka minnas hur en mådde eller kände i ett tidigare sammanhang är en viktig del av att medla mellan människor. Hareide (2006) menar att det skapas en atmosfär där rätt och fel inte finns när vi medlar, eftersom meningen är att en konflikt ska lösas och samtidigt är det ett ypperligt tillfälle att involvera barnen i konflikthanteringsprocessen. Det handlar om att ställa rätt frågor som får barnen att komma i kontakt med sina egna känslor och får dem att känna sig hörda och uppskattade. Förskolläraren som medlar ska hjälpa barnen att bryta den destruktiva kommunikationen. Friberg (2011) beskriver att det inte heller handlar om att trampa på någon annan i en konfliktsituation, men det är ett tillfälle då vi kan lära oss att hävda vår egen rätt och göra vår röst hörd.

7.2.6 Sammanfattning

Alla de sex förskollärare som deltagit i intervjuerna ansåg att det kan komma mycket positivt ur konflikter då barn får möjlighet att utvecklas både kommunikativt och socialt. De intervjuade hävdar att konflikter är ett naturligt inslag i livet och det ger en bra grund att stå på för framtida konfrontationer och motgångar. Det kan även ge positiva konsekvenser för självbilden och relationen till ens egna och andras känslor, samtidigt som de allihop anser att konflikter kommer med något gott så finns det även en del negativa konsekvenser. Systematiskt återkommande konflikter är väldigt negativa menar en av de intervjuade. Ibland kan det även vara svårt att hantera en konflikt då barnen inte kan förmedla vad som har hänt. Då kan det hända att allt rinner ut i sanden, vilket inte leder till någonting. Det värsta med konflikter är om de infekterar verksamheten och går ut över det pedagogiska arbetet.

Människans självbild, tankar, känslor och erfarenheter utvecklas i samspel och aktivitet med andra (Maltén, 1998). Det är i relation till dem som bekräftar oss och ger oss uppskattning som vår positiva självbild får näring, vilket innebär att om den respons en får är negativ finns en risk att även självbilden blir det. Utvecklandet av självbilden är en grundsten till känslan av personlig trygghet. I relation till andra människor kan vi även lära oss tolka deras signaler och känslor, vilket leder till en större förståelse för varandra.

Konflikter i arbetslaget eller i barngruppen som lämnas olösta medför stor risk att de ska påverka det pedagogiska arbetet. Två kollegor som inte kan arbeta ihop skapar begränsningar för vad som det går att göra med barngruppen eftersom de inte litar på varandra och kan kommunicera, samtidigt som de skapar en osäkerhet hos barnen eftersom de inte är samstämmiga i sitt arbetssätt. Två barn som är i återkommande konflikter med varandra skapar begränsningar för det pedagogiska arbetet. Precis som de intervjuade förskollärarna påpekade är systematiskt återkommande konflikter väldigt negativt, då det betyder att konflikten aldrig blivit löst. När hela verksamheten måste planeras för att de inte ska bråka

med varandra går bråket ut över de andra barnen eftersom detta alltid måste prioriteras. Att se situationen när de två barnen hela tiden bråkar utifrån ett relationellt perspektiv skapar en annan bild av situationen. Von Wright (2003) menar att det inte går att definiera barn som något utan ett barn måste ses utifrån en händelse. Barnets handlingar kan förklaras i relation till vilket sammanhang barnet befinner sig i. Kolfjord (2010) menar att alla konflikter är relationella och när en konflikt ska lösas måste relationen mellan de två barnen lösas, vilket kan förklara varför de fortsätter att bråka, de har blivit definierade som bråkiga barn och separerade istället för att det får hjälp med att laga deras relation till varandra. Det kan även leda vidare till att andra barn tar efter dessa barn eftersom barn lär av varandra utifrån det sociokulturella perspektivet. Därför är det viktigt att lösa alla konflikter direkt innan de hinner påverka verksamheten för mycket. Flertalet av de intervjuade förskollärarna kommenterade frågeställningarna med fokus på vuxnas konflikter, de uttryckte vikten av att ta upp en diskussion direkt när det uppstår en situation och aldrig ignorera en konflikt för då är det lätt att irritation skapas. Att konflikter drabbar förskollärare emellan var det flera som nämnde, och om pedagogerna i arbetslaget har olika förhållningssätt eller använder olika strategier kan det bli förvirrande för barnen menade de alla, men det var bara en av de intervjuade som hade reflekterat kring att konflikter skulle kunna påverka den pedagogiska verksamheten.

Forskningsdeltagarna problematiserar hanteringen av barns konflikter och hur en ska bemöta dem när de uppstår. Ibland behöver en gå in direkt för att avbryta och medla och ibland handlar det om att vänta ut konflikten med förhoppning om att barnen klarar av att lösa det själva. Det är en verkligen en balansgång menar en förskollärare. En ytterligare intervjuperson beskriver att det är en enorm utmaning att handleda barn som inte säger ifrån lika ofta som andra, samt att ta ett steg tillbaka och få barn i en konflikt att återberätta vad som verkligen har hänt för att nå en så bra lösning som möjligt.

Wahlström (1996) befäster konsten att lyssna som en viktig del i hanteringen av konflikter. Lyssnandet är grundläggande för människor att förstå varandra, både via det vi säger men även via det vi gör och uttrycker på andra sätt än med ord. Förskollärare som behärskar att lyssna till allt det barnen uttrycker har en större möjlighet att nå en lösning. Det handlar om att respektera den andres känslor i handledningen och försöka förstå dem. Att lära sig förhandla i sådana situationer är också en del av lärandet i konflikter menar Szklarski (1996). Det handlar inte om att vinna respektive förlora, utan att nå en lösning som passar alla inblandade. Vetskapen om att någons känslor kan bli kränkta gör det hela mycket problematiskt.

Maltén (1998) förklarar att hur konflikter uppfattas av förskollärarna kommer att synas i arbetet med dem på förskolan. När de uppfattas som negativa är det vanligt att en försöker undvika dem, vilket kan leda till att barnen utvecklar en rädsla eller osäkerhet till konflikter. Om de vuxna istället ser konflikter som ett naturligt inslag i vardagen eller rent av som något positivt för den personliga utvecklingen kommer det påverka arbetet. Det är relevant att ta

reda på vilka åsikter som finns i arbetslaget och vilka värderingar som influerar eller kan influera det pedagogiska arbetet med barnen. Eftersom konflikter är ett omfattande område och någonting som förskollärarna möter varje dag är det viktigt att diskutera begreppets innebörd både med barngruppen och sina kollegor. På så sätt kan också en långsiktig arbetsplan diskuteras. Alla de intervjuade menar att det viktigaste i alla situationer på förskolan är att som arbetar där har ett gemensamt förhållningssätt och likartade strategier i sitt bemötande. För att uppnå det måste vi prata med varandra vilket kommer leda till lärdomar men det kommunikativa samtalet i sig behöver också utvecklas. Det är i kommunikationen med varandra utvecklas vi till bättre samtalspartners. Vi lär oss lyssna med hjälp av fler sinnen än hörsel, det vill uppfattar människors mimik, gester, blick och reaktioner. Synen är en viktig komponent i ett gott lyssnande och en god samtalspartner kommunicerar även kognitivt och försöker förstå motpartens känslor och emotionella stadiet. Vi utvecklas till att förstå varandra bättre i samtal, med både positiva och negativa undertoner (Maltén, 1998).

7.3 Slutsatser

Förskollärarna i vår studie har medvetna strategier för hur de ska arbeta med barnen för att stödja dem till att bli duktiga på att hantera sina egna konflikter, och dessa strategier grundar sig på deras beprövade erfarenhet och utgör grunden för deras ageranden. Vi upptäckte dock att ingen av de utbildade förskollärarna hade någon form av utbildning inom barns konflikter eller hanteringen av dem vilket vi menar är mycket underligt då det är ett brett beforskat område som starkt influerar den nya förskollärarytbildningen. Konflikthantering är inte bara ett begrepp som influerar utan det ingår även en kurs vid namn sociala relationer, konflikthantering och ledarskap för förskollärare i den nya utbildningen.

Vår studie visar att ingen av de intervjuade har diskuterat konflikthanteringsbegreppet, varken barn eller kollegor, men menar att de lägger fokus på att hjälpa och stötta barn när det uppstår en konflikt och försöker få dem att återberätta vad som har hänt. De har funderat över både konsten att lyssna och styrkor i att kommunicera vilket är områden som deras förskollärarytbildning berört, samt ett par av dem har fått vidareutbildning inom. Trots att ingen har studerat begreppet konflikthantering anser de alla att mycket positivt kan komma ur konflikter. Tidigare forskning belyser konflikter som något absolut nödvändigt för människors mentala utveckling och formar oss till att bli starkare individer (Cohen, 1996). En förskolläraryt utbildning inom konflikthantering skulle vara medveten om vad som fanns att hämta i en konfliktsituation, lärdomar och utvecklingsmöjligheter som annars skulle gå förlorade kan tas till vara. Konflikter uppstår i förskolan när barn samspelar med varandra och istället för att uppfatta de situationerna som oönskade beteenden kan konflikterna tolkas som utvecklingsmöjligheter för barnen och då forskning tydligt visar på vilka potentiella lärdomar det finns inom konflikter är det viktigt att förskollärarna också är medvetna om detta. Utbildning inom konflikthantering skulle få förskollärare att reflektera över sitt eget förhållningssätt och bli medveten om att de egna åsikterna lätt kan speglas och överföras till

barnen. Utbildad personal ska även kunna urskilja om en konflikt enbart är negativ, då hen behöver gå in och sätta stopp för konflikten.

Vi menar att beprövad erfarenhet väger tungt och det är viktigt att det finns kompetens inom kommunikation och dialog, men de intervjuade saknar vetenskaplig kompetens inom konflikthantering. För att förskolan ska kunna utveckla medvetna strategier inom konflikthantering som är grundade på forskning inom området måste förskolepersonalen få ta del av aktuell forskningen. Forskningen måste vara tillgänglig för att kunna användas i verksamheten och förskolläraren måste kunna se sitt arbetssätt ur ett självkritiskt perspektiv och för att kunna göra detta måste förskolläraren använda sig av den nutida forskningen annars kommer förskolan aldrig att utvecklas. Forskningen betyder ingenting om den inte kan tillämpas i verkligheten.

8 Framtida forskning

Det här forskningsarbetet grundades i våra funderingar om utvecklingen av barns empatiska förmåga men skalades ner på grund av tidsbrist. Det hade varit mycket intressant att få vidareutveckla våra tankar och funderingar i framtida forskning och att ta reda på hur förskollärare arbetar med barns relation till sina egna och andras känslor och reflekterar kring ämnet. Ytterligare hade det varit spännande att forska vidare om hur barn påverkas av förskollärares hantering av konfliktsituationer, exempelvis om de blir lämnade ensamma i en konfliktsituation för att slösa den själva eller om förskolläraren ingriper direkt.

Det hade också varit mycket intressant att forska vidare om barn konflikter och förskollärares arbete rörande konflikthantering ur ett normkritiskt perspektiv. Hur arbetar de rent konkret med konfliktdrabbade situationer mellan barn, och skiljer det sig beroende på vilket kön barnen har? Vilka likheter och skillnader går att urskilja i de vuxnas beteende och bemötande i samband med flickors respektive pojkars konflikter? Det hade också varit mycket intressant att forska vidare om vad förskollärare anser om sitt arbete och i samband med det genomföra observationer av hur verkligheten ser ut.

9 Referenslista

- Adelmann, K. (2009). *Konsten att lyssna. Didaktiskt lyssnande i skola och utbildning*. Lund: Studentlitteratur.
- Arvidsson, E. & Bremer, S. (2006). *En för alla – alla för en. Om gruppdynamik i barn- och ungdomsidrott*. Stockholm: SISU idrottsböcker i samarbete med Svenska fotbollförbundet.
- Baraldi, C. & Lervese, V. (2010). Conflict resolution quarterly. *Dialogic Mediation in Conflict Resolution Education*, 27:4, 423 -445, DOI: 10.1002/crq.20005
- Bjørndahl, C.R.P. (2013). *Det värderande ögat*. Stockholm: Liber.
- Carlstöm, I. & Carlström Hagman, L-P. (2006). *Metodik för utvecklingsarbete och utvärdering*. Danmark: Studentlitteratur.
- Cohen, R. (1995). *Students resolving conflict: Peer mediation in schools*. GoodYearBooks: Tuscon, AZ.
- Dysthe, O. (2009). *Dialog, samspel och lärande. (red.)* Lund: Studentlitteratur.
- Ellmin, R. (1985). *Att hantera konflikter i skolan*. Stockholm: Utbildningsförbundet
- Elvin-Nowak, Y. & Thomsson, H. (2010). Ska du låta dig tystas? I Palm, M. (red.) *Låt oss tvista igen! – om konflikthantering i förskola och skola* (s.101-113). Stockholm: Lärarförbundet.
- Eriksson Barajas, K., Forsberg, C. & Wengström, Y. (2013). *Systematiska litteraturstudier i utbildningsvetenskap: vägledning vid examensarbeten och vetenskapliga artiklar*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Faldalen, S. (2010). Människors mål kan vara det oförenliga utan att de själva är det. ? I Palm, M. (red.) *Låt oss tvista igen! – om konflikthantering i förskola och skola* (s.51-63). Stockholm: Lärarförbundet.
- Friberg, B. (2011). Centrala färdigheter. I Hakvoort, I & Friberg, B. (red.) *Konflikthantering i professionellt lärarskap*. (s.89-126). Malmö: Gleerups.
- Hakvoort, I. (2010). Bara bråk? Bygg en pyramid! I Palm, M. (red.) *Låt oss tvista igen! – om konflikthantering i förskola och skola* (s.19-26). Stockholm: Lärarförbundet
- Hareide, D. (2006). *Konfliktmedling*. Lund: Studentlitteratur.
- Jensen, M. (2012). *Kommunikation i klassrummet*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, T. (2012). *Den lärande människan – utveckling, lärande och socialisation*. Malmö: Liber.
- Jordan, T. (2006). *Att hantera och förebygga konflikter på arbetsplatsen*. Stockholm: Lärarförbundets Skolledarförening.

- Killen, M. & Turiel, E. (1991) *Conflict Resolution in Preschool Social Interactions, Early Education and Development*, 2:3, 240-255, DOI: 10.1207/s15566935eed0203_6
- Kolfjord, I. (2010). Vem löser bråket- skolan eller polisen? I Palm, M. (red.) *Låt oss tvista igen! – om konflikthantering i förskola och skola* (s.33-50). Stockholm: Lärarförbundet.
- Kolfjord, I. (2009). *Konflikthantering i skolan. Kamratmedling framför nolltolerans*. Malmö: Bokbox Förlag.
- Kvale, S. & Birkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S. (2005). *Om kvalitet i kvalitativa studier*. Nordisk Pedagogik, 25(1), 16-35
- Maltén, A. (1998). *Kommunikation och konflikthantering – en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Nilsson, B. & Waldemarsson, A-K. (2007). *Kommunikation. Samspel mellan människor*. Polen: Studentlitteratur.
- Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.
- Skolverket (2010). *Läroplan för förskolan. Lpfö98 (rev.)*. Stockholm: Fritzes.
www.skolverket.se
- Stenaasen, S. & Sletta, O. (1997). *Grupprocesser - om inläring och samarbete i grupper*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Svensson, A-K. (2009). *Barnet, språket och miljön*. Lund: Studentlitteratur.
- Szklarski, A. (1996). *Barn och konflikter. En studie av hur konflikter gestaltar sig i svenska och polska barns medvetande*. Linköping: Linköping University.
- Säljö, R. (2014). *Lärande och utbildning. Den lärande människan – teoretiska traditioner*. I Lundgren, U.P., Säljö, R. & Liberg, C. (red.) *Lärande, skola, bildning: grundbok för lärare*. (s.251-310). Stockholm: Natur & Kultur
- Trost, J. (1993). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet, (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab.
http://lincs.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf
2015-02-17 lincs.gu.se
- Von Wright, M. (2002). *Det relationella perspektivets utmaning, en personlig betraktelse*. I Skolverket. *Att arbeta med särskilt stöd - Några perspektiv* (s.9-20). Stockholm: Liber.
- Wahlström, G O. (1996). *Hantera konflikter - men hur?* Stockholm: Runa

10 Bilaga 1

Intervjufrågor

Område:

Hur länge har du arbetat som förskollärare?

Vad är en konflikt, enligt dig?

Har du någon utbildning i konflikthantering?

Är konflikthantering ett begrepp ni har diskuterat i arbetslaget?

Ja: Hur ser ni på det? Nej: Hur har du själv reflekterat kring det?

Har ni gemensamt kommit fram till några strategier angående konflikthantering?

Nej: Har du några strategier angående konflikthantering?

När det väl uppstår en konflikt, vad gör du då?

Är konflikthantering ett begrepp ni har diskuterat med barnen?

Vilka utmaningar ser du med konflikthantering?

Finns det något positivt med konflikter?

Finns det något negativt med konflikter?

Finns det någon arbetsplan för ett långsiktigt arbete med konflikthantering?