



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Nonviolent Communication i förskolans värld

En kvalitativ intervjustudie med pedagoger som berättar om sina erfarenheter av NVC

Petra Wieden & Johanna Pettersson

LAU350

Handledare: Ilse Hakvoort

Rapportnummer: VT07-2611-107

Abstract

Arbetets titel: Nonviolent Communication i förskolans värld; En kvalitativ intervjustudie med pedagoger som berättar om sina erfarenheter av NVC.

Författare: Petra Wieden och Johanna Pettersson

Termin och år: Vårterminen 2007

Kursansvarig institution: Institutionen för pedagogik och didaktik vid Göteborgs universitet.

Handledare: Ilse Hakvoort

Examinator: Petra Angervall

Syfte: Syftet med vårt arbete är att se hur kopplingen mellan Rosenbergs NVC- teori och förskolans verksamhet kan se ut.

Huvudfrågor: Hur kopplar pedagogerna NVC- processen till praktiken, vad krävs det för förutsättningar när pedagoger ska anamma denna/detta metod/ förhållningssätt och vilken funktion fyller NVC för pedagogerna i förskolan?

Material och metod: Uppsatsen bygger på material i form av litteratur, film, artiklar. Den bygger också på en kvalitativ intervjustudie med fyra pedagoger på två förskolor i Stenungsund.

Resultat: Vår studie visar att pedagogerna framför allt har tagit fasta på att lyssna på barnen och bekräfta dem, i användandet av NVC. Det gör de vid konkreta situationer när barnen är ledsna och arga, främst vid strukturelaterade konflikter. För att kunna använda NVC har pedagogerna gjort teorin till sin egen, genom att plocka bitar eller komplettera med andra teorier. Vi har fått fram att de krävs olika förutsättningar när pedagoger ska anamma denna/detta metod/förhållningssätt. Förutsättningarna är; tid i olika perspektiv, vilja, stöd sinsemellan, stöd utifrån, kursens tid på dygnet och möjligheten att påverka kursen. Vi har även kommit fram till att NVC fyller olika funktioner för pedagogerna. Det går att dela in dem i fem funktioner; medvetenhet, metod, förhållningssätt, yrkesspråk och medel för att uppfylla läroplanen.

Betydelse för läraryrket: Vi anser att utvecklingsarbeten är viktiga för såväl den enskilde pedagogen som för hela verksamhetens utveckling. Det handlar om att stärkas i sin lärarprofession så att den komplexa vardagen görs begriplig och spännande, och hjälper pedagogen att uppfylla styrdokumentet på ett tillfredställande sätt. Vårt examensarbete ger en inblick i hur ett sådant utvecklingsprojekt kan se ut och vilka möjligheter samt hinder som kan uppkomma.

Förord

Plötsligt var det dags att skriva det avslutande arbetet på lärarutbildningen. Till vår förskräckelse och förtjusning började vi närma oss slutet på en lång period som studenter. Vi frågade oss hur vi på bästa sätt kunde få en värdig avslutning som kunde knyta ihop säcken på en rätt spretig utbildning. Vi hoppades på att uppsatsen skulle bli ytterligare ett steg i förberedelsen mot att möta ”verkligheten” på skolorna.

Det vi önskade fördjupa oss i, ansåg vi skulle handla om något relevant och viktigt, och även som var betydelsefullt för vår framtida yrkesroll. Förutom att det skulle ge oss själva någonting, ville vi dessutom att det skulle intressera läsaren. När vi hittade ett uppdrag på nationella exjobbspoolen kände vi genast att detta hade potential att uppfylla våra kriterier. Vi tyckte det lät spännande och samtidigt utmanande. I hopp om att få detta uppdrag skickade vi in vår ansökan och fick ganska snart ett positivt svar.

Vi mötte rektorn och dramapedagogen från kulturskolan första gången på Stenungsunds kulturhus. Vi klev in på caféet helt ovetandes om Nonviolent Communication och det uppdrag som väntade oss. Första mötet var ganska förvirrande men samtidigt gick vi därifrån fyllda av förväntan och med massor av idéer. Från den stunden visste vi att det skulle bli en rolig period fylld av nya intryck.

Nu när vi, tio veckor klokare, har fått inblick i en hel ”NVC rörelse” som spridit sitt budskap över världen, ser vi fram emot den dagen vi får möjlighet att pröva våra inhämtade kunskaper i skolans praktik.

Vi vill tacka rektorn och dramapedagogen på Stenungsunds kulturskola, för att vi fick möjligheten att bidra till projektet ”kontaktskapande kommunikation”. Det har varit en givande upplevelse, som vi kommer att ha nytta av i vårt framtida yrkesliv. Sen vill vi också tacka de pedagoger som så ärligt och frimodigt lät sig intervjuas, deras välvilja är en stor förtjänst för arbetets slutsatser.

Johanna & Petra

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	1
1.1 Inledning.....	1
1.1.2 Projektet "Kontaktskapande kommunikation"	2
1.2 Definition av viktiga begrepp	3
1.2.1 Kommunikation	3
1.2.2 Konflikt	3
1.2.3 Empati	4
2. Teori	5
DEL 1	
2.1 Icke våldslära	5
2.1.1 Gandhi	5
2.2 NVC enligt M. Rosenberg.....	6
2.2.1 Grundaren av Nonviolent Communication	6
2.2.2 Vad är NVC?	6
2.2.3 NVC- processen	7
2.2.4 Vargen och giraffen	9
2.2.5 Övrigt om stegen	9
2.3 NVC enligt olika författare	10
2.3.1 En förenklad bild av människan	10
2.3.2 Fallgropar med NVC-processen	11
DEL 2	
2.4 Styrdokument, läroplanen och värdegrunden	11
2.5 Skolutveckling.....	12
2.5.1 Yrkespråk	13
2.5.2 Vad krävs av den enskilde pedagogen under utvecklingsarbeten?	13
2.5.3 Vad som kan gå fel	13
2.6 NVC i praktiken	14
2.6.1 Konkreta tips för hur man som institution bäst kan lära sig giraffspråket	15
2.6.2 Svårigheter och möjligheter pedagoger kan stöta på i användandet av giraffspråket	15
3. Syfte och frågeställning	16
4. Metod.....	17
4.1 Val av metod	17
4.2 Avgränsningar	17
4.3 Utveckling av intervjufrågor	17
4.4 Urval	17
4.5 Genomförande	18
4.6 Analysmetod.....	19
4.7 Diskussion av studiens tillförlitlighet	19
4.8 Etiska överväganden	19

5. Resultat	21
5.1 Om NVC	21
5.2 Om kursen	22
5.2.1 Förväntningar	22
5.2.2 Upplägg	22
5.2.3 Förslag på förbättringar	23
5.3 Om praktiken.....	23
5.3.1 Användandet	23
5.3.2 Att göra det till sitt eget	24
5.3.3 NVC med personalen	25
5.3.4 Förutsättningar	25
6. Analys.....	27
6.1 Hur kopplar pedagogerna NVC-processen till praktiken?.....	27
6.2 Vad krävs det för förutsättningar när pedagoger ska anamma denna/ detta metod/ förhållningssätt?	28
6.2.1 Tid	28
6.2.2 Vilja	29
6.2.3 Stöd från varandra	29
6.2.4 Organisation	29
6.2.5 Rådande förutsättningar	30
6.3 Vilken funktion fyller NVC i förskolan för pedagogerna?	30
6.3.1 Medvetenhet	30
6.3.2 Förhållningssätt	31
6.3.3 Metod	31
6.3.4 Yrkesspråk	32
6.3.5 Medel för att uppfylla styrdokumentet	32
7. Slutdiskussion.....	33
7.1 Metod diskussion	34
7.2 Framtida forskning	35
8. Referenslista	36
Böcker	36
Internet källor	37
Opublicerat material	37
BILAGA 1	38
BILAGA 2	39

1. Bakgrund

I bakgrunden kommer vi att presentera det projekt vi fann på nationella exjobbspoolen¹ vad gäller dess innehåll och omfattning. Efter det kommer vi att beskriva dispositionen av arbetet för att göra läsaren införstådd i den tanke vi har bakom upplägget. Vidare definierar vi begrepp som är av stor relevans för förståelsen av arbetet.

1.1 Inledning

På grund av det snabbt förändrade samhället ställs det idag allt större krav på lärare som ska utbilda framtidens samhällsmedborgare. För att få kompetenta lärare satsas det idag mycket på skolutvecklingsprojekt.

Inom detta område, utvecklingsarbete inom ramen för projekt, anser vi att det finns massa intressanta saker att undersöka. Alla som arbetar inom skolans värld kommer på ett eller annat sätt i kontakt med utvecklingsarbeten, vilket även kommer att gälla oss i framtiden. Våra erfarenheter av utvecklingsarbeten har vi fått från vår verksamhetsförlagda utbildning, där vårt samlade intryck har varit att utvecklingsarbeten är något som ses som allt för omfattande och betungande. Men under LAU 300 fick vi upp ögonen för att ett utvecklingsarbete inte behöver vara så stort utan att det gäller att se ”det stora i det lilla”. Vi anser att utvecklingsarbeten är viktiga för såväl den enskilde pedagogen som för hela verksamhetens utveckling. Vi tycker att det handlar om att stärka lärarprofessionen och att göra den komplexa vardagen begriplig och spännande samt hjälpa pedagoger att uppfylla styrdokumentet på ett tillfredställande sätt.

Vi har antagit oss att undersöka ett projekt vid namn ”kontaktskapande kommunikation” från den nationella exjobbspoolen, därför har ramarna för vårt arbete varit klara från början. Projektet startades upp av Stenungsunds kulturskola med syfte att utbilda förskolepersonal i Nonviolent Communication, NVC. Det är en dramapedagog på Stenungsunds kulturskola som har undervisat² förskolelärarna. Vi har inriktat oss på att undersöka hur det ser ut när förskolelärarna ska applicera de nya kunskaperna i verksamheten.

Projektet startades upp redan under hösten – 06 och har fortsatt under våren – 07. Vi inte har varit med från projektets början, utan kom in mitt i ett pågående projekt. Men vi har trots detta, genom intervjuerna, försökt bilda oss en uppfattning om hur pedagogernas processer sett ut under projektets gång. Vi har valt att koncentrera oss på pedagogernas upplevelse av projektet och inte undersöka hur barnen har påverkats av att pedagogerna har gått en kurs i NVC. Fokus ligger enbart på NVC och vi kommer inte att beröra andra liknande teorier, metoder eller förhållningssätt eftersom vi vill avgränsa oss till det område som är relevant för pedagogerna i det pågående projektet.

Arbetet kommer både ha en utvärderande funktion och en undersökande funktion. Vi kommer inte att utvärdera om kursens syften (som vi kommer att nämna senare) har blivit uppfyllda.

¹ Nationella Exjobbpoolen är en webbaserad tjänst där högskolor, studenter och företag har möjlighet att lägga upp eller söka efter ämnen till examensarbeten eller uppsatser.

² Dramapedagogen är inte en utbildad NVC- tränare, men kurserna baseras på Marshall Rosenbergs NVC- teori. Det är därför hon har valt att kalla projektet ”kontaktskapande kommunikation”.

Men vi kan inte undgå att det blir en utvärdering eftersom vi ska undersöka hur kunskaperna har implementerats. I och med att vi undersöker hur det har gått med projektet så kommer pedagogernas värderande åsikter om NVC och de förutsättningar som givits dem in. Efter teorikapitlet kommer vi att precisera syftet ytterligare.

1.1.2 Projektet ”Kontaktskapande kommunikation”

Under hösten 2006 startades projektet ”kontaktskapande kommunikation” upp av kulturskolan i Stenungsund. Projektet har pågått under ett års tid för att formellt avslutas våren – 07. Det är ett pilotprojekt och efter detta år hoppas initiativtagarna, rektorn och dramapedagogen på Stenungsunds kulturskola, på att kunna starta upp ett liknande projekt på andra skolor i kommunen. Men det beror på om de får pengar till att finansiera projektet som nu finansieras med hjälp av Hallengrenpengar³.

Projektet ”kontaktskapande kommunikation” har hämtat sin inspiration från Nonviolent Communication. Meningen är att utbilda pedagoger på förskolor i Stenungsund genom att låta dem gå en kurs i NVC. Det övergripande syftet med projektet är att förhöja kvalitén när det gäller bemötandet av föräldrar, barn och mellan pedagoger. Två förskolor, sammanlagt ca 20 pedagoger, är delaktiga i projektet. Kursen har sträckt sig över september 2006 till april 2007, antalet gånger på hösten har varit 2 halvdagar och därefter tre möten på tre timmar vardera. På vårterminen har de haft tre möten, tre timmar vardera. Det är dramapedagogen som har undervisat förskolelärarna i NVC.

Nonviolent Communication är ett förhållningssätt och en metod där empati och ärlighet ligger i fokus och som handlar om att se till människors behov. Att som pedagog göra sina känslor och behov synliga i samvaron med barn, bidrar till att barnen i sin tur utvecklar en medvetenhet om sina känslor och behov. Eftersom barnen lär sig av pedagogens sätt att vara, till exempel när det gäller att hantera konflikter i klassen (Lindblad, opublicerat material, 2007). Denna kunskap går i linje med kulturskolans uppdrag:

[...] där respekt och förståelse för varandras olikheter utgör hömpelare, samtidigt som barnens och ungdomarnas egna känslomässiga upplevelser ligger till grund för undervisningen (www.stenungsund.se/vanstermeny/barnochutbildning/kulturskolan.html, 2007).

För att barnens känslomässiga upplevelser ska kunna ligga till grund för undervisningen, anser vi att det krävs denna medvetenhet som NVC syftar till. Därför tycker vi att det är lämpligt att kulturskolan har startat upp projektet.

Syftet som initiativtagarna har med kursen är:

- ❑ Att ge grundläggande kunskap i NVC:s modell och förhållningssätt.
- ❑ Att ge ökad självförståelse och tillgång till verktyg som kan leda till mer ärlig och empatisk kommunikation.
- ❑ Att förebygga och hantera konflikter.
- ❑ Att förbättra dialogen och samarbetet på arbetsplatsen.
- ❑ Att lägga en grund för effektivare och mer lustfyllt arbete.
- ❑ Att träna vår emotionella intelligens.
- ❑ Att bygga en bro mellan manligt och kvinnligt.

³ Kommunerna får örönmärkta medel med 1 miljard 2005 och 2 miljarder 2006 och 2007 från staten. 6 000 fler förskollärare, barnskötare och annan personal ska anställas i förskolan. Pengarna ska ge högre kvalitet och förutsättningar för mindre barngrupper.

- Att förebygga stress och ohälsa (Lindblad, 2007).

1.2 Definition av viktiga begrepp

1.2.1 Kommunikation

Kommunikation kommer från latinets *communica'tio* och betyder göra gemensamt, låta få del i, få del av samt meddela. Vid kommunikation krävs först och främst ett språk eller en kod för att uttrycka informationen, men också ett fysiskt medium genom vilken informationen överförs. Att människan har ett primärt behov av att kommunicera kan man märka redan hos det nyfödda barnet. Under hela livet kommunicerar man för att få en fullvärdig psykisk, social och kulturell utveckling. Människan har i alla tider utvecklat olika språk och koder för kommunikation som exempel tal, alfabetisk skrift och bildskrift (www.ne.se, 2007).

Kommunikationens primära uppgifter är att ge, skaffa samt att ge riktlinjer för informationen. Det är inte säkert att yttringar ger det resultat talaren avsett, eftersom en lyssnare tolkar det den hör utifrån sina egna referensramar (www.ne.se, 2007). Vid en konflikt fungerar inte kommunikationen mellan parterna. Kommunikation kan vara en komplicerad process eftersom det lätt kan uppstå missförstånd mellan de som kommunicerar, på grund av att vi alla lever i olika sociala kontexter. Men även de som till synes lever i samma föreställningsvärld uppfattar saker olika, vilket gör kommunikationen komplex (Smith, 2001).

1.2.2 Konflikt

Ordets ursprung kommer från den latinska termen *conflictus* som betyder sammanstötning, motsättning. En konflikt är något som vi lägger energi på eftersom det påverkar våra liv på olika sätt. En definition som Smith (2001) tar upp är den som Cornelius med flera har. De definierar konflikter utifrån behov som är oförenliga med varandra. Konflikter uppstår när man inte får sina behov tillfredställda (Smith, 2001).

Utas Carlsson(2002) ger en egen definition av konflikter för undervisningsändamål:

Konflikt föreligger när parter inte är överens och när åtminstone en av dem hyser negativa känslor p g a detta (Utas Carlsson, 2002, s.50).

Jordan (2006) beskriver en konflikt enligt följande:

En konflikt är en interaktion mellan minst två parter där minst en part:

- (1) har önskemål som känns för betydelsefulla för att släppas, och
- (2) upplever sina möjligheter att få sina önskemål tillgodosedda blockerade av motparter (Jordan, 2006, s. 10)

Enligt Maltén (1998) finns det olika sätt att se på en konflikt; den *destruktiva konfliktsynen* och den *konstruktiva konfliktsynen*. Vid en destruktiv konfliktsyn tar man inte itu med konflikten utan snarare lägger ”locket på”. Detta leder till apati, stagnation och förändringströghet. Den konstruktiva konfliktsynen handlar om att se konflikten som en utmaning och som en möjlighet till positiv förändring (Maltén, 1998). Vanligast är dock att konflikter ses som något negativt och är något som människor flyr ifrån för att slippa dem. Det är vår oförmåga att lösa konflikter som får oss att känna obehag vid tanke på dem, istället för att se dem som en förutsättning för utveckling. Att lyckas omvandla konflikten så att det leder till något positivt kräver en viss förmåga som kan övas upp (Utas Carlsson, 2002). Till

exempel om det finns en förståelse för de bakomliggande orsakerna till olika konflikter kan många av dem undvikas (Smith, 2001).

Hur vi uppfattar konflikter är väldigt individuellt enligt Smith. Hon menar att beroende på vilken människosyn vi har samt vart vi drar gränsen mellan konflikt och icke konflikt, hanterar vi dem olika. Vid konflikthantering är det viktigt att utgå ifrån sig själv och sin egen syn på konflikter eftersom våra känslor och behov skiljer sig ifrån varandra (Smith, 2001).

Smith nämner tre olika orsaker till att konflikter uppstår; individuell konflikt, relationskonflikt och strukturrelaterad konflikt. Den individuella konflikten sker inom en själv och kan vara mer eller mindre medveten, det är behoven och intressena som är konfliktorsaken. Vid en relationskonflikt är det två parter eller flera som är inblandade, ofta handlar det om hur vi uppfattar varandra och även oss själva. Detta skiljer sig från en strukturrelaterad konflikt som innebär att det finns en konflikt mellan individen och en organisation. Till stor del handlar den strukturrelaterade konflikten om hur mål, roller, strukturer och resursfördelningar ser ut (Smith, 2001).

1.2.3 Empati

Empati kommer från den psykoterapeutiska världen men det finns ingen entydig tolkning av begreppet. NVC har hämtat mycket inspiration från psykologen Carl Rogers som definierar empati så här:

Att vara empatisk betyder att uppfatta den andres inre referensram exakt, det vill säga den andres subjektiva värld med dess emotionella komponenter och uppfattningar som om man var den andra personen utan att någonsin förlora denna "som om" – kvalitet (Weirsøe, 2004, s. 70).

Rogers menar att empati kan användas även av pedagoger, lärare, socialarbetare och andra hjälpyrken. En annan syn på empati är den som Daniel Goleman står för. Han menar att empati är en medfödd primitiv förmåga som måste socialiseras fram i barndomen. Det är en förmåga som bygger på förståelse för andra människors känslor. För att kunna sätta sig in i hur andra människor känner måste man först ha kännedom om sina egna känslor (Weirsøe, 2004).

Oavsett de olika definitionerna av empati så berörs följande element på ett eller annat sätt i merparten av litteratur om empati:

- ❑ Att rikta uppmärksamheten mot den andres känslor.
- ❑ Att gissa vilka de är genom att leva sig in i dem.
- ❑ Att hålla sina egna känslor klart åtskilda från den andres, de vill säga att inte överväldigas av identifikation, medkänsla, vrede eller någon annan obearbetad känsloreaktion.
- ❑ Vara inställd på att acceptera den andres känslor.
- ❑ Att förmedla den andre sin insikt i och sitt accepterande av den andres känslor

(Weirsøe, 2004, s. 71).

2. Teori

Teoridelen är disponerad efter "top-down"-principen. Del 1 börjar med övergripande fakta som berör området för att sedan fördjupa oss i kärnan av NVC. Del 2 går in på skolans område, när det gäller allmänna utvecklingsprojekt och erfarenheter av NVC i skolan. Utifrån denna fördjupning av NVC har vi funnit våra frågeställningar. Texten kommer att ligga som en teoretisk grund för vår analys.

DEL 1

2.1 Icke-våldsläran

Icke-våld (nonviolent) är en idealisk tanke som har djupa historiska rötter. Man stöter på ickevålds filosofin i flera av de stora världsreligionerna, men även i många icke-religiösa filosofiska system och hos humanistiska tänkare. Politiska ledare såsom Mahatma Gandhi och Martin Luther King, har uppmärksammat ickevåld som metod. Icke-våld har blivit föremål för vetenskaplig forskning under fredsforskningen, där författare så som Johan Galtung, Arne Naess och Gene Sharp har undersökt ickevåldets modeller, dimensioner och potentialer. Icke-våld är en strategi för att uppnå politiska mål utan att använda våld eller hot om våld (Eriksson, 1996). Gandhi var en pionjär eftersom han utvecklade ickevåldsläran i teori och praktik. Sedan dess har det vuxit fram fler teorier på hur man kan hantera konflikter utan att blanda in våld. Rosenbergs teori NVC är en utav dem. Gandhis teorier är kopplade till konflikter på makronivå. Exempel på makronivå är krig, flyktingmigration, fattigdom m.m. som orsakas av strukturer i samhället. När det gäller Rosenberg inriktar han sig endast på konflikter som rör sig på interpersonell kommunikation, med andra ord mikronivå. Han förutsätter att hans ickevåldskommunikation, NVC, ska resultera i att konflikter löses på ett bra sätt (Utas Carlsson, 2002).

Gandhi var pionjär på området men Rosenberg har utvecklat ett eget förhållningssätt till kommunikation som leder till "att vi ger från hjärtat". Gandhi har alltid starkt betonat behovet av ickevåld i kommunikationen och det är något som Rosenberg har tagit fasta på i sin teori om NVC. Rosenberg använder sig av ordet *ickevåld* på samma sätt som Gandhi gjorde (Rosenberg, 2003):

för att referera till det naturliga tillstånd av medkänsla som uppstår när våldet i hjärtat har avtagit (Rosenberg, 2003, s 20).

2.1.1 Gandhi

Vid ickevåldsstrategier utgick Gandhi framför allt ifrån sina egna erfarenheter. Han poängterar vikten av att lösa konflikter istället för att blunda för dem, eftersom konflikter skapar möjlighet för utveckling hos oss. Han anser att det är viktigt att skilja mellan sak och person. Eftersom en människa som utför en ond handling inte är ond, utan det är handlingen som är ond. Alla människor är värdefulla trots att man ibland agerar skadligt. Det onda ligger i förändringsbara strukturer som man bör arbeta för att förändra tillsammans med den som man ligger i konflikt med. Kraften läggs på att försöka förstå den andra parten genom att lyssna och sätta sig in i dennes situation. Man bör bry sig om vad denne behöver utan att förödmjuka. Målet är att utan tvång omvandla aktörerna inklusive sig själv så att strukturerna förändras. På så sätt utvecklas personligheterna positivt så att alla vinner. Efter processen har man vunnit mer än vad man hade innan konflikten (Utas Carlsson, 2002).

2.2 NVC enligt M. Rosenberg

2.2.1 Grundaren av Nonviolent Communication

Nonviolent Communication utvecklades av den amerikanska psykologen Dr Marshall B. Rosenberg runt 1970 (Weirsøe, 2004). Nonviolent Communication är det officiella namnet men i Sverige kallas det även giraffspråket⁴, eftersom man använder giraffen som symbol för att visa på ett sätt att prata och tänka. Empatisk kommunikation är ytterligare ett sätt att beteckna NVC (Rosenberg, 2003).

1943 flyttade M. Rosenberg till Detroit i Michigan som var en våldsam plats för bland annat unga judiska pojkar. I och med en incident som hände när han var liten så började han fundera över två frågor:

Vad är det som gör att vi tappar kontakten med vår medkännande natur och leder till att vi beter oss våldsamt och utnyttjande? [...]
Vad är det som gör att somliga fortsätter att ha kvar kontakten med sin medkännande natur under de mest påfrestande och besvärliga omständigheterna?
(Rosenberg, 2003 s. 19)

I vuxen ålder och efter flera års forskning blev han medveten om vilken stor betydelse språket och användningen av orden har. Han fann att man i många kulturer präglas av ett dömande språk från uppfostran, som bygger på ett ”rätt eller fel tänkande”. Vilket innebär att man antingen ska förtjäna saker, eller straffas vid misstag (Lindblad, 2007). Han har därefter utvecklat en teori om en icke våldsam kommunikation, eftersom han upptäckte att människor inte var medvetna om sina känslor, behov eller önskningar och därför kommunicerade på ett våldsamt och dömande sätt (Smith, 2001).

Han har framför allt hämtat inspiration från filosofi och religion så som buddismen, icke-våldsläran, ahimsa, Carl Rogers humanistiska psykologi, O J Harveys socialt kognitiva teorier samt Martin Bubers existentiellistiska relationsfilosofi. Rosenberg (2003) hävdar själv att detta inte är några nya tankar, men han vill återuppliva gamla kunskaper. Det är svårt att avgöra vilken teori som är mest grundläggande för utformandet av NVC menar Smith (2001).

De senaste 20 åren har Rosenberg rest runt och spridit Nonviolent Communication i 40 länder. Med sina kasperdockor *giraffen* och *vargen*, lär han ut hur man samtalar *med* varandra istället för *förbi* varandra. Han har också varit med om att starta upp skolor i flera länder som baserar sig på NVC (Lindblad, 2007). Vi kommer senare i arbetet att ge exempel på en svensk skola som är baserad på NVC.

2.2.2 Vad är NVC?

Rosenberg (2003) menar att han funnit ett specifikt förhållningssätt till kommunikation. Han inleder sin bok *Nonviolent Communication: ett språk för livet* med ett citat som beskriver kärnan av NVC:

Det jag vill ha i mitt liv är medkänsla, ett flöde mellan mig och andra som bygger på att vi ger från hjärtat (Rosenberg, 2003, s. 19).

⁴ Vi kommer både att använda begreppen NVC och giraffspråket. Dessa begrepp är likställda.

Giraffspråket är både ett förhållningssätt och en kommunikationsmodell. Det grundläggande förhållningssättet i NVC syftar till att utveckla bland annat; autonomi, ömsesidig förståelse, handlingar baserade på frivillighet snarare än tvång, personligt ansvar, empatisk förmåga och livsbejakande livs- och arbetsvillkor. För att uppfylla alla dessa sammankopplade och grundläggande syften och värden, har Rosenberg utvecklat en modell för kommunikation (Rönström, 2002).

När man kommunicerar med NVC-processen fokuserar man medvetenheten på fyra områden. De kallas de fyra komponenterna, och de består av observation, känslor, behov och vad man önskar för att berika ens liv. Dessa fyra komponenter används när man vill uttrycka något men även när man lyssnar (Rosenberg, 2003). Weirsøe (2004) beskriver att syftet med NVC, är att:

främja kontakten med egna och andras känslor och behov (Weirsøe, 2004, s. 15).

NVC-processen
1. De konkreta handlingar vi observerar som påverkar vårt välbefinnande
2. Hur vi känner i relation till det vi observerar
3. Behoven , värderingarna, önskingarna etc. som framkallar våra känslor
4. De önskemål vi har som kan berika våra liv

(Rosenberg , 2003 s. 24)

Tanken med den ovanstående NVC- processen är att den fungerar som en kommunikationsmodell som ska vara till hjälp och stöd när man samtalar med varandra för att underlätta en dialog. Man visar respekt och lyssnar till varandras behov istället för att värdera och döma dem. Tankegångar kring vad som anses som rätt respektive fel ska suddas ut. Det här är ett språk som ska ge möjlighet att uttrycka känslor och behov, för att det tydligare ska framgå vad man önskar och behöver för att berika ens liv (Smith, 2001). Det är viktigt att vara medveten om att man inte ska ändra på andra människor och deras beteende för att få sin vilja fram. Det handlar om att skapa en relation som bygger på ärlighet och empati vilket leder till att man känner av varandras behov. Kontentan av detta är att alla blir tillfredsställda (Weirsøe, 2004).

NVC är ett förhållningssätt som kan användas på alla kommunikationsnivåer och i många olika sammanhang. Till exempel i nära relationer, familjer, skolor, organisationer och institutioner, terapi och handledning, diplomatiska förhandlingar och affärsförhandlingar samt alla slags dispyter och konflikter (Rosenberg, 2003).

2.2.3 NVC- processen

1. Observation

Första steget bygger på att skilja observationer, med andra ord vad man ser, hör eller uppfattar, från subjektiva tolkningar. Man ska observera utan att lägga in bedömning, annars finns risken att dialogpartnern hör kritik som tenderar att väcka motstånd, fast målet i själva

verket är att skapa kontakt. För att lyckas med detta gäller det att man håller sig objektiv och värderingsfri (Smith, 2001).

Exempel på skillnaden mellan tolkning och värdering:

Meddelande	Exempel på observation <i>blandad</i> med tolkning	Exempel på observation <i>fri</i> från tolkning
1. Blanda ihop det vi antar med det vi vet	Om du inte äter en allsidig kost, kommer din hälsa att ta skada	Om du inte äter en allsidig kost, är jag rädd för att din hälsa kommer att ta skada.
2. Användande av verb med värderande innehåll.	Douglas skjuter upp saker.	Douglas pluggar bara innan sina tentor.
3. Att använda ord som anger en förmåga, utan att tydliggöra att vi gör en värdering.	Hendrik är en usel fotbollsspelare	Hendrik har inte gjort ett enda mål på tjugo matcher.

(Rosenberg, 2003, s.43-44)

2. Känslor

När man har observerat vad någon säger eller gör så går man vidare till nästa steg. Det andra steget bygger på att uttrycka sina känslor utan att skuldbelägga, kritisera eller analysera. Med andra ord frågar man sig "Vad är det jag känner"? och sedan tar man ansvar för sin egen känsla. Ett exempel på hur man kan uttrycka sin känsla är: "Jag är jätteglad att du kan komma" till skillnad från "När du inte hälsar mig välkommen känner jag mig negligerad". Den sista kommentaren uttrycker vad den talade tänker att den andra personen gör, och således är den andra personen ansvarig för känslan (Rosenberg, 2003).

Känslor kan vara allt i från hunger, ledsamhet, glädje och upprymdhet. I och med att man fokuserar på hur iakttagelsen fått en att känna, så blir man mer medveten om vad som försiggår i ens inre (Smith, 2001). Detta bidrar till att man lättare får kontakt med andra eftersom man uttrycker sig personligt och ärligt med utgångspunkt från vad man behöver (Rönnsström, 2002).

3. Behov

I det tredje steget försöker man identifiera eller ta kontakt med vilket behov man har, som har lett till känslan i steg två. Här förklarar man sina behov för den man samtalar med utan att lägga ansvaret på den personen. Till exempel kan man säga "jag vill gärna ha en glad stämning här på mornarna" istället för att säga "jag vill att du ler", eftersom den sista meningen involverar en annan människas handling i behovet (Weirsøe, 2004). Istället för att tala om fel, brister, konstigheter, avvikelser eller vad som är sjukt hos den andre, så tar man eget ansvar för de känslor, tankar och behov som man har (Rönnsström, 2002).

Olika iakttagelser kan leda till olika känslor helt beroende av vilket behov man har i den specifika stunden. Till exempel kan man känna sig lättad när man möter någon på stan som nonchalerar en, eftersom man har ett behov av att vara ifred. Samma nonchalans kan uppfattas som sårande när man har ett behov av att få kontakt och bli sedd (Rosenbergs film, 1989).

4. Önskan

När man kommit till det sista steget i kommunikationsprocessen kan man börja uttrycka mer specifikt vad man önskar av den andra personen. Observera att detta endast är ett önskemål och inte ett krav (Smith, 2001)! Ett önskemål kan vara "jag skulle vilja att du diskar" Det är först när man får ett otillfredsställande svar som man snabbt kan se ifall den önskan man hade egentligen var ett krav. Till exempel om personen man frågar inte vill diska. Om man då blir arg eller besviken för att ens önskan inte gick i uppfyllelse, och då ger den andre personen dåligt samvete likt "menar du verkligen att jag som diskade förra gången ska diska igen?", var önskan i själva verket ett krav.

För att få önskan tydlig kan man tänka på fyra punkter:

1. Vem är det som jag vill ska göra vad.
2. Att konkret tala om vad jag vill, inte vad jag inte vill.
3. Jag kan be den andra återberätta vad jag sagt. Då kan man korrigera eventuella fel.
4. Jag kan be den andra tala om sina känslor när de hört vad jag sagt

(Smith, 2001, s. 38-39).

2.2.5 Vargen och giraffen

Ibland används symbolerna vargen och giraffen för att effektivt skilja på två olika sätt att kommunicera. Vargen använder ett språk som innehåller intellektuella tolkningar och förklaringar av vad människor säger medan giraffen istället använder sig av empati (Smith, 2001). Anledningen till att giraffen har fått stå för det kärleksfulla språket är på grund av att giraffen är det djur som har det största hjärtat bland landgående däggdjur. Dessutom kommunicerar man i NVC bildligt talat utifrån hjärtat dvs. att "vi är i kontakt med våra känslor och behov". Den långa halsen symboliserar att giraffen kan se vad som finns bakom ett aggressivt beteende, de egentliga känslorna och behoven (Lindblad, 2007). Vargen å andra sidan angriper personerna istället för handlingarna. Vargen visar tänderna så att man känner sig hotad vilket motverkar kontakt och empati. Exempel på vargantaganden är; att andra ser saker så som jag gör, att lägga skulden på andra för hur jag själv mår och att det är andras fel att det blivit som det blivit. Människor som pratar vargspråket hotar eller skuldbelägger andra om det inte går dennes väg. Men vargen kan också se sig själv som ett offer för omständigheterna och tar inte personligt ansvar utan skyller på regler och normer (Smith, 2001).

Rosenberg ser dock faran med att dela in människor i giraffer och vargar eftersom han motsätter sig domar och etiketter. Symbolerna ska snarare förtydliga två olika sätt att använda språket (Smith, 2001).

Inom varje människa finns det både en giraff och en varg, det är man själv som väljer hur man vill bemöta människor och NVC- modellen ger valet att prata på det ena eller andra sättet. Olika situationer får en att bli mer eller mindre varglik eller mer eller mindre girafflik. Rosenberg (1989) menar att om man "sätter på sig girafföronen" kommer man endast att höra giraffspråk från människor man möter. Eftersom man tolkar vargens kritik som ett bakomliggande behov som inte har blivit tillfredställt. I och med att man lyssnar som en giraff så kommer man förhoppningsvis även tala som en giraff (Rosenbergs film, 1989).

2.2.4 Övrigt om stegen

Om man hela tiden har på sig "girafföronen" kan det bidra till att man använder de fyra stegen lite mer kreativt. I stället för att följa processen till punkt och pricka så kan man med några få ord bekräfta ett barns känsla eller behov, vilket kan innebära en stor skillnad för barnet.

Weirsøe (2004) gör skillnad mellan ”den klassiska giraffen” som följer fyrstegsmodellen slaviskt och ”samtalsgiraffen” som besitter en medvetenhet om stegen och improviserar utifrån modellen som man finner lämpligt från situation till situation. Det som trots allt är viktigast är den empatiska inställningen till människor man möter, vilket giraffspråket hjälper en med på ett konkret sätt (Weirsøe, 2004).

2.3 NVC enligt olika författare

Forskningen kring NVC är begränsad och några djupare studier eller utvärderingar av NVC-projekt har inte gjorts. Därför har vi fått plocka texter från legitimerade NVC-tränare eller andra författares personliga erfarenheter och upplevelser av NVC.

2.3.1 En förenklad bild av människan

Rosenberg (2003) talar om grundläggande behov som något medfött och allmänmänskligt. Detta leder till att människan inte själv är fri att välja sina grundläggande behov. Exempel på de grundläggande behov som Rosenberg tar upp faller under rubrikerna *autonomi, att hedra och fira, integritet* och *ömsesidigt beroende*. Under autonomi finns behov som att själv få välja hur vi vill förverkliga våra drömmar, nå våra mål och leva enligt våra värderingar. Under hedra och fira ingår behov så som att fira att vi skapat vår tillvaro och förverkligat våra drömmar och att sörja förlusten av dem vi älskar. Integritet är behov så som kreativitet, meningsfullhet och egenvärde. Under den sista punkten ömsesidigt beroende finner man behov så som acceptans, förståelse, närhet och kärlek (Rosenberg, 2003). Detta menar Weirsøe (2004) blir motsägelsefullt eftersom Rosenberg samtidigt förespråkar att man ska ta ansvar för sina känslor och behov. Hon menar att motiven är mer sammansatta och att människan är mycket mer komplex än så (Weirsøe, 2004).

Med Rosenbergs behovsbegrepp riskerar man att förvränga verkligheten genom att alla känslor pressas in i en schablonmässig tolkning av behov och känslor (Weirsøe, 2004, s. 54).

Hon tycker att man inte ska fokusera på människors grundläggande behov utan istället att man kan tolka människors handlingar efter vad människor har för motivation för att utföra olika handlingar. Vad man än gör så har man med sig förväntningar i alla situationer i livet, och dessa förväntningar är kontentan av tidigare erfarenheter och upplevelser. Till exempel kan man inte säga att en missbrukares behov av droger är ett grundläggande behov. Inte heller musikerns längtan och behov av musik är ett grundläggande behov. Dock är det ändå behov men i dessa fall behov som de själva skapat (Weirsøe, 2004).

Maslow tänkte sig att det var nödvändigt för överlevnaden att vissa grupper av behov tillfredställdes än andra och talade om en behovshierarki, även kallad behovstrappa. Detta innebär att det görs en rangordning från lägre behov till högre och de lägre måste tillgodoses innan de högre behoven. Enligt Maslow rangordnas de fysiska behoven lägst, därefter behovet av säkerhet och vidare uppåt i ”trappan” kommer behoven av tillhörighet, kärlek, självkänsla och sist självförverkligande som ligger högst upp av dessa. Galtung har bland andra ifrågasatt Maslows behovs hierarki. Han menar att om de lägre behoven måste tillfredställas först så kan det få politiska följder eftersom ”den kan tjäna som förevändning för att medvetet försumma ickemateriella behov”. Han tycker istället att alla grupper av behov ska tas i beaktande. Om detta sker är en behovsteori användbar för att ge en mångsidig bild av människan (Utas Carlsson, 2002).

Weirsøe tolkar det dock som att kärnan i Rosenbergs behovsstege är att man vill ge positiva tolkningar till människors känslor och handlingar. Det tycker hon är giraffspråkets stora behållning (Weirsøe, 2004).

2.3.2 Fallgropar med NVC-processen

Både Rosenberg (2003) och Smith (2001) tar upp olika svårigheter som kan finnas när man börjar använda giraffspråket:

Steg 1- Observation

Det kan finnas svårigheter med att skilja på vad som åhöraren tolkar in och vad den som talar faktiskt säger. Eftersom man alltid måste göra alla tolkningar utifrån sig själv så finns risken att åhöraren lägger in för mycket av sina egna tolkningar i det som sägs. För att undvika detta krävs det en medvetenhet om att alla människor inte har samma referensramar. Vi behöver ha kunskaper om skillnaden mellan tolkning och värdering och det kräver övning (Smith 2001).

Steg 2- känslor

Här finns risken att våra innersta känslor inte kommer fram utan att vi döljer dem bakom andra ord än känslouttryck så som *tror* och *tänker*. Man uttrycker tanken om vad man känner istället för den direkta känslan till exempel ”jag känner att du motarbetar mig” Det bidrar i sin tur till att skulden läggs på den andra parten. Om man istället säger ”jag känner mig frustrerad när...” så uttrycker man den egentliga känslan och tar ansvar för den (Smith 2001).

Steg 3- behov

Svårigheterna med denna punkt är likt steg 2, ansvarstagandet. Istället för att vara tydlig använder man ord som *du* och *man* till exempel ”jag känner mig irriterad för att du...” eller ”jag känner mig ledsen för att man inte tar hänsyn till mina känslor” Dessa kommentarer skapar otydlighet och skuldkänslor. Istället bör man fokusera på det man själv känner och behöver. Om man säger det på ett korrekt sätt så är chansen större att man får sina behov tillfredsställda (Smith 2001).

Steg 4- önskan

Här finns en risk att man talar om vad man önskar och så uttrycker man inte den tydliga kopplingen till det bakomliggande behovet. Det kan göra att önskan uppfattas som ett krav fast att det inte var menat så (Smith 2001).

DEL 2

2.4 Styrdokument, läroplanen och värdegrunden

I dag utgör de svenska läroplanerna en avgörande roll för hur man utformar den pedagogiska verksamheten i Sveriges skolor och förskolor. Det är utifrån den som olika kommuner skapar sina värdegrundsdokument (Weirsøe, 2004). I läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, Lpo94, står det skrivet att:

Skolan ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Omsorg om den enskildes välbefinnande och utveckling ska prägla verksamheten (Lpo 94, s. 3).

Vidare står det skrivet att:

Eleven skall i skolan möta respekt för sin person och sitt arbete. Skolan skall sträva efter att vara en levande social gemenskap som ger trygghet och vilja och lust att lära. (Lpo 94, s. 7).

Under de mål och riktlinjer som är uppsatta för det obligatoriska skolväsendet finns det en särskild rubrik som tar upp de normer och värden som ska gälla i skolan. Det handlar främst om att eleverna ska visa förståelse för varandra och att alla har ett egenvärde som bör respekteras. Förtryck och kränkande behandlingar är något som eleverna ska lära sig ta avstånd ifrån (Lpo 94).

En viktig sak som man trycker på i läroplanen för förskolan, Lpfö 98 är att:

Förskolan ska erbjuda barnen en god pedagogisk verksamhet, där omsorg, fostran och lärande bildar en helhet (Lpfö 98, s. 4).

Två centrala uppdrag som skolan har är därmed att överföra kunskap och att fostra eleverna till ansvarskännande samhällsmedlemmar. Rönnström (2002) tror att NVC kan hjälpa till exempel pedagoger att uppfylla dessa uppdrag:

NVC är ett praktiskt och fruktbart bidrag till alla skolaktörer som åtagit sig uppdraget att främja lärande och kunskapsöverföring i enlighet med demokratiska värden som respekt, förståelse för andra, tolerans, delaktighet, samverkan och personligt ansvar (Rönnström, 2002).

Rönnström (2002) menar inte att NVC ger färdiga lösningar på alla skolfrågor, men med hjälp av NVC får pedagoger ett förhållningssätt och en modell att utgå ifrån. Värdegrunden är ett abstrakt begrepp som pedagoger förväntas förhålla sig till. Med hjälp av NVC menar han att skolans aktörer får hjälp att konkretisera demokratiuppdraget, och hänvisar till NVC som en ”kommunikativ gestaltning av värdegrunden”. Som nämnts innan anser han att NVC är ”ett fruktbart bidrag” till att uppfylla fostrandeuppdraget. Nedan visar vi på Rönnströms exempel på hur värdegrundens centrala begrepp går att överföras till det NVC står för:

- *Frihet* går att jämföra med *att själv bestämma vad som bäst möter behov*.
- *Okränkbarhet* går att jämföra med *att respektera andras behov och intressen, och att inte utöva manipulation, tvång eller annat våld*
- *Allas lika värde* går att jämföra med *att allas behov och röster beaktas* (Rönnström, 2002).

I vår analys kommer vi också att visa på hur vi med hjälp av den kvalitativa undersökningen har sett att NVC kan hjälpa pedagoger att uppfylla dessa skoluppdrag som nämns ovan.

2.5 Skolutveckling

I och med de två senaste läroplanerna blev *kollektivt lärande* ett begrepp. Idag är skolan mål- och resultatstyrd med fokus på målsättningen, till skillnad från tidigare där reglerna för *hur* saker och ting utfördes var av större vikt. Skolan ska vara en självutvecklande organisation, och för att uppfylla nationella och lokala mål fordras ett gemensamt arbete, där det kollektiva lärandet ingår. Det kollektiva lärandet förväntas ofta ingå under projekt och skolutvecklingsprojekt. Med andra ord innebär inte kompetensutveckling att enskilda lärare ytterligare fördjupar sig i sina ämneskunskaper. Utan istället ska kompetensutvecklingen ske tillsammans med kollegor. I och med detta har begreppen *kollektiv kompetens* och *kollektivt lärande* hamnat i fokus (Folkesson, Lendahls Rosendahl, Längsjö, Rönnerman, 2004).

2.5.1 Yrkesspråk

Inom ramen för den kollektiva kompetensen ingår yrkesspråket likväl som de gemensamma yrkeserfarenheterna, som i sin tur fungerar som verktyg för det kollektiva lärandet. Vikten av ett gemensamt yrkesspråk är något som Colnerud och Granström (2006) förespråkar. De menar att en yrkesgrupp måste ha tillgång till ett rationalistiskt perspektiv, metaspråk, för att kunna dra lärdom av vardagliga erfarenheter. Med hjälp av ett gemensamt metaspråk kan man diskutera, och kritiskt granska erfarenheterna genom gemensamma förklaringsmodeller. Vilket gör det möjligt att diskutera praktiken på ett distanserat sätt och även att de kan ”göra teori av praktiken”. Detta skiljer sig från det odistanserade vardagsspråket, som ”benämner händelser i upplevelse- och handlingstermer” (Colnerud & Granström, 2006).

Pedagogiska samtal är grunden för en yrkesspråklig utveckling som i sin tur leder till en professionell utveckling. Andra fördelar med ett gemensamt yrkesspråk är att det fungerar som ett arbetsredskap som bidrar till att lärare kan förtydliga sina syften och metoder med sitt arbete, både för andra och för sig själva (Folkesson m fl, 2004).

Folkesson med flera (2004) redovisar bland annat tre skolutvecklingsprojekt som genomförts. Ett av projekten hade som mål att ”utveckla yrkesspråket” och vid utvärderingen av denna så upplevde lärarna att deras arbetsklimat hade blivit öppnare och att man lyssnade på varandra på ett nytt sätt.

2.5.2 Vad krävs av den enskilde pedagogen under utvecklingsarbeten?

Som yrkesvan pedagog kan den största utmaningen, enligt Pramling Samuelsson och Sheridan (1999), vara att reflektera över sig själv. Detta eftersom att man redan har bildat sig egna föreställningar om hur saker och ting förhåller sig, som man tar för givet. Det kommer ursprungligen ifrån barnuppfostran och livserfarenheter man fått under åren, till exempel utbildning. Denna förståelse av omvärlden ligger till grund för agerandet. För att kunna förändra sättet att arbeta och förhålla sig till barn, krävs det att man även ändrar sättet att tänka och förstå saker. Denna förändring förutsätter en medvetenhet över hur saker och ting förhåller sig och att man kan urskilja det ”nya” från det ”gamla”, både på en teoretisk och en praktisk nivå (Pramling Samuelsson & Sheridan, 1999).

Det är viktigt att komma ihåg att en förändring inte innebär att man ska gå från dålig till bra utan det handlar om att bli en bättre pedagog. Helt enkelt utveckla att sin professionella yrkesroll i till exempel bemötandet av barn. Det förutsätter att pedagogen vill förändras och att det finns en uppriktighet i arbetslaget. Man bör kunna hjälpa varandra och diskutera det som händer i det pedagogiska arbetet utan att observationer tas som kritik. En sista sak som Pramling Samuelsson och Sheridan tar upp är vikten av att alla pedagoger, om de inte redan är det, blir aktiva i sin egen lärandeprocess. Men för att kunna göra det krävs det att man får både möjlighet och tid för självreflektion samt för att begrunda det som sker i arbetslaget (Pramling Samuelsson & Sheridan, 1999).

2.5.3 Vad som kan gå fel

Om ett projekt inte blir som det var tänkt kan det bero på en rad olika faktorer. Men en faktor som Folkesson m fl (2004) bland annat tar upp kan vara att alla parter inte har förstått projektets innebörd eller att någon part inte har varit tillräckligt motiverad. En vanlig företeelse kan vara att pedagogerna känner sig uteslutna från att fått vara med och påverka projektets innehåll och utformning. De känner även att de beordrats att delta med andra ord inte haft någon chans att välja om de vill delta eller inte (Folkesson m fl, 2004).

2.6 NVC i praktiken

Hart (2002) har i sin artikel *Lessons from the Skarpnäcks Free School* intervjuat Marianne Göthlin. I intervjun berättar Göthlin om sina erfarenheter av NVC:

Göthlin har startat upp ett litet personal- och föräldrakooperativ i Skarpnäck som heter Skarpnäcks fria skola. Skolan hämtar inspiration från modellen Nonviolent Communication och med hjälp av denna skapas ett förhållningssätt som stödjer växandet i ansvar och inflytande (www.skarpnacksfriaskola.com/index.htm). Göthlin har arbetat med undervisning i 20 år och praktiserat och undervisat i NVC i tio år runt om i hela Europa (Hart, 2002). Skarpnäcks fria skola startades upp på hösten 1998, med 24 elever i åldern 6-9 samt fyra lärare (Hart, 2002). Nu är det en skola från förskoleklass till årskurs 9 med i snitt 8 barn per pedagog (www.skarpnacksfriaskola.com/index.htm).

Anledningen till att skolan startades upp var att några föräldrar var missnöjda över den auktoritära strukturen som fanns på den skolan deras barn gick på. Deras sju -åringar förväntades att sitta tysta i sina bänkar, anvisade att jobba och lyssna på lärares föredrag större delen av dagen. Föräldrarna ville istället att deras barn skulle vara mer aktiva i sitt lärande och fria att uttrycka sig själva, och frågade därför Göthlin om hon kunde hjälpa dem att starta upp en skolan baserad på NVC:s principer. Tanken var inte att lära ut NVC och medkänsla till eleverna utan att ha det med sig i relationen mellan lärare- elev. Lärarna kom överens om att lyssna på vad eleverna har att säga och att bry sig lika mycket om elevernas behov som de vuxnas. Med andra ord skapa en skolmiljö där alla ger och tar, på ett sätt så att alla blir nöjda (Hart, 2002).

Redan från början gjorde lärarna sitt bästa för att utöva NVC modellen med eleverna. De tyckte att det var viktigt att lyssna på eleverna samt fråga och ge förslag på vad de kan göra, istället för att kräva. Till och med läxorna är frivilliga. Lärarnas ambition är att eleverna ska lära sig att göra egna val om vad och hur de ska lära sig. För dem är det mer viktigt att lära eleverna göra val som gynnar dem själva. Lärarna trodde att eleverna skulle bli glada över det upplägget, men till deras överraskning fick de varierad respons av eleverna. I huvudsak de yngre eleverna var bekväma med att välja och var kreativa och samarbetsvilliga. Många av dem uppskattade skillnaden mot deras förra skola, där de gavs order. Andra elever var förvirrade över deras arbetssätt. Ytterligare en respons var eleverna som ständigt gav motfrågor likt "Måste jag göra det?" när lärarna gav förslag på vad de kunde göra. Dessa elever utgav den största utmaningen för lärarna. Detta har bidragit till att lärarna har fått massor av erfarenhet, speciellt under det första året (Hart, 2002).

Svårigheterna med att arbeta efter NVC modellen har varit att lärarna har tvingats att konstant finna nya vägar för att både elevernas och lärarnas behov ska mötas. Den största utmaningen är tiden som detta kräver. Lärarna känner också att de behöver mer tid till pedagogiska samtal om filosofin. Men även för att stödja varandra i de personliga utmaningar de stött på när de ska släppa gamla undervisningsmönster, eftersom det visat sig vara mycket svårare än de trott. Men Göthlin är hoppfull och positiv till det de lärt sig och utfört såhär långt (Hart, 2002).

Lärarna har lärt sig att spendera mer tid på att lyssna och mindre på att prata. För att lärare och elever verkligen ska bli jämbördiga måste lärarens röst bara vara en av många i klassrummet, inte den enda och viktigaste rösten. NVC dialogen som lärarna har med eleverna är inte lätt att beskriva eftersom det inte är en enkel formel med utlovade lösningar trots NVC- processens stegvisa struktur. Men viljan att behålla de här dialogerna, där de är

medvetna om båda parterns behov, växer sig starkare, och hela tiden gläds de åt resultatet. I stället för att använda det gamla sättet att bruka makt över eleverna (Hart, 2002).

De lärare som har arbetat på skolan från början har lärt sig att ha tålmod. Två av de fyra ursprungliga lärarna lämnade skolan efter andra året på grund av att de inte såg saker utvecklas så fort som de ville. Vid anställandet av nya lärare, tittar man bland annat på deras vilja och deras bekvämlighet med ett kreativt kaos (Hart, 2002).

Resultatet av pedagogernas ansträngningar kan man se på bland annat följande saker:

- De flesta elever uttrycker sin glädje över att vara i skolan.
- Antalet konflikter mellan eleverna har minskat dramatiskt.
- Eleverna pratar mer direkt till varandra, när de inte gillar vad någon gör

(Hart, 2002).

2.6.1 Konkreta tips för hur man som institution bäst kan lära sig giraffspråket

Weirsøe (2004) avslutar sin bok *Empatisk kommunikation* med konkreta tips för hur man som institution bäst kan lära sig giraffspråket. Råden kommer ur samlade erfarenheter hon fått från egna försök att lära sig giraffspråket samt då hon undervisat bland annat olika typer av pedagoger. Första rådet till de som ger sig in på att lära sig giraffspråket är att de måste ställa in sig på att det kommer bli en lång process. Eftersom giraffspråket är någonting annat mer än en ren samtalsteknik (Weirsøe, 2004).

Om exempelvis en rektor är villig att satsa pengar på att utbilda personalen i giraffspråket, så krävs det förutom entusiasm från chefens håll, ett grundligt förarbete för att motivera hela personalen. Sedan vill Weirsøe (2004) råda att man skaffar en kompetent person som både kan undervisa och dels kan hjälpa till med att organisera lämpliga ramar för personalens läroprocesser. Giraffspråksundervisning kräver förutom planering, en hel del processbearbetning, därför bör man inte vara alltför många i en grupp. Hon vill råda till att resurserna läggs på fler undervisare eller grupper om maximalt 10 personer. Nybörjare behöver dessutom en lärare som finns tillhands för att konstruktivt stödja dem under deras första försök att praktisera giraffspråket (Weirsøe, 2004).

En annan vanlig företeelse vid kompetenshöjande åtgärder är att personalen ofta är olika motiverade. Men för att lära sig giraffspråket krävs det att man är villig att visa sina känslor och behov, och detta gör en människa endast om hon ser en vettig anledning till att göra det (Weirsøe, 2004).

En annan faktor som belyses för att förenkla arbetet med giraffspråket är att man bör vara flera på samma arbetsplats som går kursen. Detta för att kunna stödja varandra och hjälpa varandra in på rätt spår. Weirsøes (2004) erfarenhet är att man som ensam pedagog har svårt att hålla fast och vidareutveckla sina inhämtade färdigheter (Weirsøe, 2004).

2.6.2 Svårigheter och möjligheter pedagoger kan stöta på i användandet av giraffspråket

Weirsøe (2004) ger ett exempel med en pedagog som måste välja mellan att ge empati med barnet som har svårt att få på sig kläderna när de ska gå ut, mot att skicka ut de andra barnen till lekplatsen utan vuxentillsyn. Som pedagog måste man alltid väga mål likt dessa, mot varandra. Giraffspråket kan dock inspirera till att man bestämmer sig för att man vill ha största möjliga empatiska kontakt med barnen (Weirsøe, 2004).

Det är viktigt att små barn blir bemötta med empati och respekt, i varje bekymmersam situation från någon vuxen. Eftersom små barn lär sig från hur de själva blivit behandlade, till exempel visar de empati på samma sätt som de själva blivit tröstade.

För att barnen ska få den uppmärksamheten krävs det att det finns vuxna i närheten som har tid och ser vad som händer. Och det förutsätter i sin tur att barngrupperna är tillräckligt små och att personalen är tillräckligt många (Weirsøe, 2004).

Ett dilemma som många pedagoger upplever dagligen är svårigheterna med att sätta gränser för barn och samtidigt visa respekt för deras önskningar. Giraffspråket underlättar problematiken att lösa liknande situationer. Barnet bör känna att det har ett val och ges tid att tänka över situationen. Men det är pedagogen som i slutändan bestämmer vad som gäller. Det är lika viktigt att barnet får uttrycka sin vilja som att pedagogen uttrycker sin (Weirsøe, 2004).

Oftast har pedagoger lättare att prata om andra än om sig själv. Eftersom det är svårare att gå djupare in i sina egna känslor och behov, när situationer uppstår (Weirsøe, 2004).

Weirsøe (2004) har märkt att när man arbetar med giraffspråket synliggörs vanemässigt handlande och uppfattningar som pedagoger praktiserar mer eller mindre medvetet i sin yrkesmässiga kommunikation (Weirsøe, 2004).

3. Syfte och frågeställning

Arbetet kommer både ha en undersökande funktion och en utvärderande funktion. Syftet med vårt arbete är att undersöka hur kopplingen mellan Rosenbergs NVC- teori och förskolans verksamhet kan se ut. När pedagogerna beskriver kopplingen mellan teori och praktik kommer deras värderingar om hur väl det har gått in. Utvärderingen kommer därmed inte beröra våra åsikter om NVC som förhållningssätt/metod, eller några värderingar i hur väl vi anser att pedagogerna har lyckats.

Vi har undersökt ett projekt där förskolelärare har deltagit i en kurs i NVC. Hur ser det ut när dessa kunskaper ska appliceras i verksamheten?

För att få svar på detta ställde vi följande forskningsfrågor:

- ❑ Hur kopplar pedagogerna NVC-processen till praktiken?
- ❑ Vad krävs det för förutsättningar när pedagoger ska anamma denna/detta metod/ förhållningssätt?
- ❑ Vilken funktion fyller NVC för pedagogerna i förskolan?

4. Metod

I följande kapitel kommer vi att redovisa för hur vi har valt att utföra vår undersökning, de ställningstaganden vi gjort samt hur vi försökt öka dess tillförlitlighet under rubrikerna; Val av metod, avgränsningar, urval, genomförande, analysmetod, diskussion av studiens tillförlitlighet och etiska överväganden.

4.1 Val av metod

I vår undersökning har vi valt att använda oss av kvalitativa intervjuer, för att vi på bästa sätt ska kunna svara på våra frågeställningar. Tanken är att intervjuerna ska ge oss en övergripande bild av hur det ser ut när pedagogernas NVC- kunskaper appliceras i verksamheten. Anledningen till att vi valde att göra intervjuer var framför allt för att vi ville ha öppna svar, och vi var intresserade av att få pedagogernas bild av sin situation, snarare än att sortera in deras svar i en förbestämd mall, likt en enkät.

Kvalitativ intervju är *medel* för den forskning som har som *mål* att upptäcka ännu icke kända eller otillfredsställande kända företeelser, egenskaper eller innebörder (Svensson & Starrin, 1996 s. 54).

Den kvalitativa intervjumetoden används för att undersöka, upptäcka och förstå någonting. Fokus ligger på att "upptäcka" vad det är som händer till skillnad från när man bestämmer omfattningen av någonting som är på förhand bestämt (Svensson & Starrin, 1996).

4.2 Avgränsningar

Vi har valt att bara använda intervjuer som metod. Även om vi hade möjlighet att göra observationer så valde vi bort det. På så sätt fokuserar vi på pedagogernas syn på sin process och vi lägger inte in våra värderingar eller uppfattningar om hur de arbetar med NVC.

4.3 Utveckling av intervjufrågor

När vi utformade våra intervjufrågor utgick vi ifrån vårt syfte och våra forskningsfrågor. Vi studerade tidigare forskningar som har gjorts på liknande ämnen för att hämta inspiration. Vi diskuterade våra intervjufrågor först med vår handledare och sedan utförde vi en pilotstudie för att testa att frågorna var inriktade mot det vi ville ha reda på. Utefter pilotundersökningens resultat omformade vi intervjufrågorna och kompletterade med följdfrågor för att försäkra oss om att vi skulle få mer utförliga svar. Dessa står dock inte med i bilaga 1 och 2, utan de fanns med som ett stöd för oss under intervjun.

4.4 Urval

Vår undersökning baseras på fyra intervjuer med yrkesverksamma pedagoger som gått en kurs i NVC under projektet "kontaktskapande kommunikation". Tre utav dem har valt att fullfölja kursen. Den fjärde intervjun är gjord med en pedagog som började kursen tillsammans med de andra, men som sedan valde att hoppa av. Det var två förskolor som var delaktiga i projektet. Därför har vi valt att göra två av intervjuerna på den ena skolan, och två intervjuer på den andra, för att på så sätt få en mer heltäckande bild. Sammanlagt är det 20 stycken pedagoger som är delaktiga i projektet. Urvalet av de fyra pedagogerna skedde slumpmässigt utifrån de som var villiga att ställa upp

4.5 Genomförande

Vi började med att ha ett informationsmöte med rektorn, och dramapedagogen som undervisar pedagogerna på förskolorna i NVC. Där diskuterade vi projektet som de hade startat upp, då gällande hur det var utformat, vilket stadium projektet befann sig i osv. Vi fick en kortfattad introduktion om vad NVC är, eftersom vi var nybörjare på ämnet.

Därefter började vi läsa in oss på ämnet och då främst Rosenbergs bok (2003) men även se hans film (1989), för att skaffa oss en egen uppfattning om NVC. Sedan vidgade vi begreppet och tog in andra böcker som behandlade NVC/giraffspråket samt konflikthantering, empati och kommunikation. Vi har framför allt använt oss av primärkällor men i det fall vi känt att vi behövt komplettera har vi gjort så med sekundärkällor.

Vi kontaktade rektorn för förskolorna som hjälpte oss att få kontakt med pedagogerna som gått kursen. När vi fått kontakt med dem så berättade vi om vårt upplägg och syfte samt vad för slags intervjuer vi tänkt oss. Innan intervjutillfället ägde rum mailade vi intervjufrågorna till respondenterna, för att de skulle vara förberedda inför intervjun.

Intervjuerna ägde rum på respektive förskola. Detta för att respondenterna skulle känna sig trygga och bekväma samt att det skulle vara minsta möjliga ansträngning för dem. Enligt Stukát (2005) ska intervjun äga rum i en miljö som känns lugn och trygg för båda parter. Och då är det ofta vanligt att man träffas på den arbetsplats respondenten arbetar på, vilket vi gjorde (Stukát, 2005). Det rummet vi satt i under intervjun, var åtskilt från de rummen som barnen och personalen befann sig i.

Under själva intervjun började vi med att informera om vårt syfte med intervjuerna. Vi ville vara säkra på att respondenterna var införstådda med att deras individuella arbete inte värderas, utan syftet var att se *hur* deras individuella arbete med NVC har sett ut. Vi frågade respondenterna om det var ok för dem att vi bandade intervjun. Vi såg fördelarna med att hela intervjun spelades in, eftersom risken finns att man annars kan gå miste om viktig information. Men även för att vi skulle kunna avslappnat lyssna på respondenterna. På så sätt kan intervjuerna tolkas och bearbetas på ett mer trovärdigt sätt (Stukát, 2005). Samtliga intervjuer ägde rum under pedagogernas arbetstid.

Vi valde att ha enskilda intervjuer eftersom vi ville höra den enskilde pedagogens uppfattning om kursen och NVC. Stukát (2005) pekar på risken med gruppintervjuer och menar på att respondenterna påverkar varandra i sina svar. Detta kan bidra till att man får en ”majoritetsåsikt” som kan bli missvisande. Dessutom kan det vara svårt att vara helt ärlig när man är fler som deltar vid intervjun (Stukát, 2005). Vi deltog båda två vid intervjuerna, men hade olika roller; En av oss ledde intervjun framåt och utgick efter det färdiga frågeformuläret. Medan den andra antecknade och lyssnande om det behövdes ytterligare kompletterande frågor för att förtydliga svaren. Stukát (2005) menar också att man kan dra nytta av att vara två personer vid en intervju eftersom man kan upptäcka mer. Nackdelen kan vara att respondenten hamnar i underläge, för att undvika detta har vi medvetet låtit en av oss ha en mer framträdande roll (Stukát, 2005).

4.5 Analysmetod

Vi började med att skriva av intervjuerna ord för ord, för att sedan skriva en sammanfattande text över vad respondenterna sagt. Vi strukturerade sammanfattningarna på liknande sätt för att kunna få en snabb överblick över vem som sagt vad. Efter det så strukturerade vi upp resultatdelen, enligt analys modellen nedan. Vi utgick ifrån Alexanderssons analysmetod i boken *Kvalitativ metod och vetenskapsteori* skriven av Starrin och Svensson (1994).

Nedan redogör vi för de fyra olika faser, med olika syften i varje fas, i vilka man kan dela in analys- och tolkningsarbetet:

1. Den första fasen handlar om att bli förtrogen med det insamlade materialet för att få ett helhetsintryck.
2. I andra fasen utträder man likheter och skillnader i det som sägs
3. Nästa steg är att kategorisera uppfattningar i beskrivningskategorier.
4. Sist undersöker man den underliggande strukturen bakom kategorisystemet (Alexandersson, 1994).

4.6 Diskussion av studiens tillförlitlighet

Kritiken mot kvalitativ forskning ligger i att den kan vara allt för subjektiv, eftersom det resultat man får fram färgas av vem som har gjort tolkningen. Stukát (2005) menar att det vanligen låga antalet undersökningsspersoner, gör det svårt att generalisera svaren (Stukát, 2005). Eftersom vår undersökning enbart bygger på fyra intervjuer finns denna problematik. Men vårt syfte är att fördjupa oss i upplevelser och tankar, snarare än att ge en allt för förenklad bild av de processer pedagogerna upplever.

För att kunna göra mer omfattande intervjuer med djupgående analyser, var vi tvungna att begränsa omfattningen av råmaterialet och avgränsa antalet respondenter till fyra stycken. Men trots att vi valde att göra endast fyra intervjuer så ville vi försöka visa på pedagogernas olika mottagande av NVC. Tre av pedagogerna fullföljde kursen och den fjärde ställde sig kritisk till teorin och hoppade av efter några gånger. Genom att visa på skilda inställningar till NVC hoppas vi på att kunna återge en sanningsenlig bild av projektet.

Som vi tidigare nämnt har vi intervjuat pedagoger från två förskolor, vilket gör den vetenskapligt tillförlitlig enbart till dessa två platser.

Genom att vi bandade intervjuerna ökar det tillförlitligheten eftersom att inget råmaterial utelämnas. För att ytterligare öka tillförlitligheten tolkade vi först resultatet var och en för sig, för att sedan tolka det tillsammans. Detta för att vi inte ska bli så färgade av varandras tolkningar i första skedet.

4.7 Etiska överväganden

Vid intervjuerna informerades vi respondenterna om de fyra etiska överväganden som Stukát (2005) tar upp:

Informationskravet;

Vi berättade vilka vi var och att resultatet kommer att användas och presenteras i vårt examensarbete. Personalen på förskolorna tog själva fram frivilliga respondenter. Vi

informerade förskolelärarna om vårt syfte med undersökningen innan vi intervjuade dem och att de skulle få ta del av det färdiga resultatet (Stukát, 2005).

Samtyckekravet;

Respondenterna fick själva bestämma om, hur länge och på vilka villkor de skulle delta. De hade rätt att avbryta sin medverkan utan att följderna skulle bli negativa (Stukát, 2005).

Konfidentialitetskravet;

Förskolorna kommer att vara anonyma och ingen information som kan röja identiteten avslöjas (Stukát, 2005).

Nyttjandekravet;

Informationen som samlas in kommer endast användas för forskningsändamål, vilket innebär att den inte kommer att vara tillgänglig för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften. Informationen kommer dock att vara tillgänglig för läroböcker, tidningsartiklar etc. (Stukát, 2005).

5. Resultat

I detta kapitel har vi sammanfattat våra transkriberingar av de fyra intervjuerna. Vi har sedan delat upp svaren under rubrikerna "om NVC", "om praktiken" och "om kursen". För att på så sätt få bättre överblick över svaren.

5.1 Om NVC

Pedagog 1 och 2 anser båda att NVC är ett förhållningssätt mer än en metod. Pedagog 1 bygger det på förståelsen av att NVC utgår ifrån henne själv, vad *hon* känner. Men hon har svårt för att förklara vad NVC i själva verket *är*. Hon tycker att det är intressant och nyttigt, men att det egentligen utgår mycket ifrån sunt förnuft. Pedagog 2 säger att känns mer som ett förhållningssätt att vara mot andra, som är med hela tiden, och inte läggs in då och då. Samtidigt säger hon att NVC också är en konkret konflikthanteringsmetod: "Jag talar ju om vad jag vill och lyssnar på vad du vill." Men eftersom det inte bara använts vid konflikter kan det inte enbart vara en konflikthanteringsmetod. NVC används till exempel mycket när barnen är ledsna och även när man är hemma och blir sur på sin partner, säger hon. Pedagog 3 tycker också att NVC både är ett förhållningssätt och en konflikthanteringsmetod. Hon förklarar: Det är ett förhållningssätt i en konfliktsituation. Samtidigt behöver man inte enbart använda NVC vid en konflikt men det är oftast då man tar till det, menar hon. Till exempel när något barn är ledset eller argt.

Pedagog 1 beskriver hur NVC krockat med tidigare erfarenheter. När de började den här kusen hade de våren innan gått en föreläsning om mobbing, berättar hon. En jätteduktig föreläsare som var inne på spåret att inget tolereras, och höll hårt på den linjen. Sägs det något taskigt till någon är det noll tolerans som gäller, utan snack. Hon tror att de flesta går på den linjen och hon känner att det krockar med giraffspråket. Inte för att giraffspråket tillåter att man slår någon men det hårda: "nu får du sluta!", säger inte giraffen. Så där blir det lite en konflikt. Redan från början när hon fick lära sig om NVC, kände hon att det var lite fejt och daltande. Frågor som "Ska man inte få markera att det är fel att slåss?" kom upp.

Pedagog 4 förklarar vad som skiljer hennes syn från NVC- teorin. Hon säger till exempel att hon inte tycker att det är farligt med konflikter eftersom hon anser att hon kommit så långt att hon kan göra skillnad mellan sak och person. Konflikter har hon dagligen med barnen, eftersom de inte talar samma "språk". Hon försöker förklara för barnen, men hon ställer samtidigt krav. Ibland tror hon att det måste "smälla till": "För hur ska barnen lära sig? Vi lever inte i ett konfliktfritt samhälle!" Faran med att de på förskolan är giraffer uti fingerspetsarna är att när barnen kommer ut i verkligheten så finns där inga giraffer. I så fall skulle hela samhället behöva genomsyras av det här sättet att tänka om man ska komma någon vart, menar hon. Hon skulle inte heller vilja jobba med sju stycken giraffer, utan hon vill ha lite vargar som väser ifrån ibland.

Beroende på vilken relation pedagog 4 har med personen i fråga är hon beredd att ta tiden och engagemanget att gå in som giraff. Hemma anser hon sig vara väldigt mycket giraff. Men med människor som inte betyder någonting för henne, struntar hon faktiskt i känslor och behov hos den andra människan ibland. Det får lov att "smälla till" och tillslut blir det en som står som vinnare i konflikten. Hon tror inte alltid på att båda parter går ur konflikten som vinnare.

Hon begriper det som NVC tar upp när det gäller känslor och behov. Andra kurstillfället togs det upp att de inte skulle ställa krav på barnen utan i stället önskemål. Men det håller hon inte med om. Hon tror att barn mår bra av att det ställs krav på dem, för hon tror inte på ett kravlöst samhälle. Hon litar på sitt sätt att vara mot barnen och har hittat en bra plattform och stå på. Hon vill inte att någon ska komma och säga: ”Jag vill att du ändrar på ditt arbetssätt. Jag vill att du ska ändra på ditt sätt att tänka. När jag tycker att det fungerar bra. Det fungerar inte. Jag är för gammal för det.” Hon säger samtidigt att det kan låta självgott, men hon litar på sitt sätt att bemöta barnen, och tycker att hon har uppnått sina mål med vad hon vill med arbetet. Även om hon också har dåliga dagar och tålmod som brister. Men hon tror att det är svårt att förändra ”välfungerande vuxna människor”.

Pedagog 2 säger att hon förändrat sitt förhållningssätt på vissa saker, och det tror hon kommer att bestå. Sen säger hon att när hon själv känner sig säkrare kan hon lära barnen NVC, eftersom hon tycker att NVC passar i förskolans värld. Pedagog 3 tycker att kursen delvis har gett henne ny kunskap. Hon har fått sig en tankeställare genom att hon har fått bekräftat för sig hur hon själv tänker. Eller som hon själv uttryckte sig ”jaha, är det så här jag tänker”. I det stora hela tycker pedagog 1 att kursen har gett lite ny kunskap på så sätt att hon tänker till innan hon handlar. Till exempel när det händer någonting med barnen eller privat så har hon det med sig. Hon tänker mer ”vad har den andra för behov?”

Om kursen

Förväntningar

Både pedagog 2 och 4 tyckte att det skulle bli spännande. Men de var samtidigt skeptiska. Pedagog 2 menar att det alltid är roligt att lära sig något nytt. Hon tänkte: ”vad kan jag plocka av det här?” Men hon säger också att hon har gått så många olika kurser och under vissa kurser blir hon så entusiastisk att hon slukar dem med hull och hår. Men så känner hon: ”Vad blir det sen då?” Sen kommer det något nytt att bli entusiastisk över och då rinner det andra ut i sanden. Pedagog 4 var skeptisk av samma anledning. Hon säger att eftersom hon har varit med i trettio år, så kommer sådana här influenser hela tiden. Sen går det veckor eller ibland månader och sen ebbar det ut och allt förblir som vanligt. Därför hade hon inte speciellt höga förväntningar innan kursen. Inte heller pedagog 1 och 3 hade några direkta förväntningar innan kursen. Pedagog 1 säger att det gick så snabbt från att hon fick reda på kursen till det att den ägde rum.

Deras kunskaper om NVC var begränsade innan de började kursen. Pedagog 2 hade sett namnet ”giraffspråket” och visste att det var ett sätt att kommunicera på, där man inte anklagar utan istället berättar hur man känner. Pedagog 4 visste att det fanns något som hette giraffspråket, men det var i stort sätt allt. Pedagog 1 hade fått möjlighet att läsa Rosenbergs bok *Nonviolent Communication; Ett språk för livet*, som hon läste några kapitel ur.

Upplägg

Pedagog 1 och 2 tyckte att kursens innehåll var bra överlag. De första kurstillfällena, på helgen, tyckte pedagog 2 var jättebra. Även pedagog 3 och 4 uttryckte att introduktionshelgen var bra. Men efter den helgen beskriver både pedagog 2 och 3 att de tänkte: ”vad är det här?”. Pedagog 1, 2 och 3 uttryckte sin frustration över att det var mycket teori. Pedagog 1 och 3 säger att det var svårt att ta till sig NVC när de bara fick sitta och lyssna och pedagog 2 upplevde teorin som ”tröttsam”. Pedagog 4 kände att hon inte kunde ställa upp på teorin, och eftersom hon inte gör saker som inte ger henne någonting, hoppade hon av. Hon är inte en person som kan vara tyst, och det menar hon är både på gott och ont. Men att det i detta fall

var det jobbigt att hela tiden komma med ”nej, nu måste jag få protestera”. Hennes ”högst personliga åsikt” är att det är lite ”halleluja” över NVC och Rosenberg. Hon fick en sektliknande känsla över det hela. Pedagog 2 uttryckte att det var lite ”halleluja” över till exempel Rosenbergs film. Just med tanke på att det är ett färdigt manus och då låter det lätt att använda NVC. Men hon upplever att när man går på kurs, är det mycket tillrättalagt. Till exempel NVC:s ”alla långa utläggningar” kände hon inte skulle fungera, för i praktiken går det blixtnabbt. Även pedagog 1 upplevde att exemplena kändes inövade och att det var lite ”flummigt”. Men när de, de sista kurstillfällena, fick ta med sig egna konkreta situationsexempel, så upplevde de att det var bättre. Pedagog 3 säger att det gav mer och pedagog 1 säger att det var väldigt givande och att hon kände att NVC fungerade mer. Pedagog 3 tyckte att det var bra för att det blev mer konkret. Även pedagog 2 upplevde att det var bättre när de fick träna och spela rollspel.

Förslag på förbättringar

Pedagog 4 tar upp en del förslag på förbättringar, i och med att hon hoppade av kursen. Hon tycker till exempel att man ska få veta lite mer om kursupplägget innan. Man ska veta vad man ger sig in på, och vad som förväntas av en, eftersom det är ganska självutlämnande med rollspel. Sen tycker hon att det har känts tungt att den har legat i slutet på veckan, tre timmar på kvällen. ”Det blir ganska mastigt när man jobbar heltid”. Pedagog 3 tar också upp kursens tidpunkt som en negativ faktor. Hon tycker istället att den borde äga rum på arbetstid, på förmiddagen. För hon känner att det är jobbigt att gå till kursen direkt efter att hon har arbetat en hel dag. När man känner sig trött i huvudet är det svårt att ta till sig ny information. En annan fördel med att lägga kursen på förmiddagen är att man efter kursen kommer direkt in i verksamheten, vilket kan bidra till att man har kunskaperna ”fräscht” i huvudet. Hon upplever också att det är alldeles för långt mellan varje kurstillfälle och att kursen pågått så länge att den blivit långdragen. Pedagog 4 tror också att de hade behövt få med sig uppgifter att arbeta med mellan varje kurstillfälle.

En annan sak som pedagog 4 trycker på är att de inte blev tillfrågade om de ville fortsätta med kursen under vårterminen. De visste att de skulle ha en introduktionshelg och sedan tre eftermiddagar under höstterminen. Men sen kom det plötsligt direktiv från rektorns sida om en fortsättning. Hon tyckte liksom pedagog 3 att det var synd att de som inte var med på introduktionshelgen fick hoppa på kursen när den skulle fortsätta. Personalen på den andra förskolan som var nyanställd blev erbjudna att gå med. Pedagog 4 kände det som om hennes arbetskamrater glömdes bort.

Om praktiken

Användandet

Pedagog 1 och 2:s ambition är att försöka praktisera NVC. Pedagog 1 menar att det räcker med att bekräfta barnet, om det är ledset eller argt. Det är vid såna situationer det går lättast att använda NVC, menar hon. Till exempel när något barn är jätteargt för att den inte fick den röda spaden. Då räcker det ofta med att man bekräftar barnet och säger:

”Ja du är arg nu, för du ville ha den spaden.”

”ja”, säger barnet då”, och sen kan man ofta gå vidare.

Hon menar att det är då det går bäst. Till skillnad från situationer när allt händer snabbt, så som när någon har ett raseriutbrott och slår någon. Då blir det lite svårare att hinna vara giraff, för hon vill både trösta det ledsna barnet och markera för den som slog att det var fel. Hon tycker att man måste visa för det andra barnen att man reagerar på saker som är fel. Men

samtidigt menar hon att det som känns svårt med NVC, kan bero på att hon är ovan, men att vanan kanske ”kommer med tiden”.

Pedagog 2 försöker ha med sig NVC i vardagen. Hon menar att hon annars är väldigt snabb i repliken, men att hon nu försöker tänka till två sekunder innan hon säger något. Men hon säger samtidigt att man inte kan hålla på och använda NVC hela tiden, det måste finnas ”sans och balans”, anser hon. Trots detta finns det många gånger som man kan använda NVC, säger hon och vid de tillfällena tycker hon att de gett bra effekt. Hon exemplifierar:

Det var ett barn som skrek efter en pensel. Pedagog 2 hade varit inne och sett efter, men det fanns inga fler utepenslar. I det läget hade det varit lätt att säga:

”Ja, penslarna är slut.” För de var de ju. Men så sa hon:

”Du skulle också vilja ha en pensel, va?”

”Ja”, sa barnet

”Ja...”, bekräftade hon. Sedan sa hon inget mer och efter en stund säger barnet igen:

”Jag vill ha den penseln”

”Ja, du skulle vilja ha den penseln?”, bekräftar hon igen.

”Ja”

”Ja, de är slut”

”Jag väntar så tar jag den sen”, säger barnet till sist.

Det kändes skönt att både hon och barnet blev nöjda, och de får gå ur situationer som vinnare båda två, förklarar hon.

Pedagog 3 anser likt pedagog 1, att NVC egentligen handlar om vad barnet känner just då och att bekräfta den känslan. Att utgå ifrån barnens känslor är något som hon har gjort hela tiden. Men det som var något nytt för henne var att bekräfta barnens behov och det tog hon till sig. Hon trycker särskilt på vikten av att lyssna på barnen, och det är något som hon själv är noga med. Hon tycker att det känns som en självklarhet och att alla som arbetar med barn måste lyssna, eller i alla fall borde göra det. Hon har använt NVC vid ett tillfälle och då upplevde hon att det fungerade bra.

Pedagog 4 som hoppat av kursen säger att det som kursen trots allt gav henne var att hon har blivit medveten om att hon pendlar mellan att vara giraff och varg. Det gör att hon ibland tänker sig för likt:” Nej, nu var du allt bra mycket varg här ett tag så att skärp dig lite!”

Att göra det till sitt eget

Pedagog 1 hoppas på att kunna komplettera NVC med en ”noll- tolerans”-metod. För att kunna kombinera dessa två krävs det ibland att man är varg, tror hon. Till exempel om någon har kastat sand på någon, vill hon inte bara gå fram och säga. ”Jag blir ledsen när jag ser att du kastar sand på ”Kalle”. Hon känner mer ”SLUTA!”, Du får inte kasta sand på någon!” Hon anser att det är väldigt stor skillnad från giraffspråket. Hennes strategi är att först vara varg när hon går fram till barnet och sedan likt en giraff säga;” När jag ser att du kastar sand, så blir jag ledsen, för jag vill inte att någon ska få sand på sig, eller må dåligt här.”

Anledningen till att pedagog 2 var skeptisk i början till kursen, och fortfarande är det, är för att hon är äldre och därmed fostrad på ett auktoritärt sätt, säger hon. Men om man gör om det till sitt eget tycker hon att det fungerar. Hon säger: ”vad det än gäller, ska man ta till sig det som man känns något sårbar nära en själv”, eftersom ”vi är ju olika människor som är på olika sätt”. Även om hon menar att man inte får hoppa över tanken med NVC. Det här med att hon säger vad hon känner tycker hon fungerar ganska bra, mer än vad hon trodde. NVC har

påverkat henne mycket och hon har börjat bli uppmärksam på kunskaper som hon egentligen redan har haft.

Pedagog 3 känner att det är några bitar från NVC som hon kan ta med sig. Hon kommer att använda NVC när hon känner att hon behöver gå in djupare i situationer. Till exempel när samma situation återkommer flera gånger, och när det andra inte fungerar, tar hon NVC som utväg. Pedagog 4 är noga med att lyssna på barnen och det känner hon är att vara en giraff. Men samtidigt går hon in som varg vid tillfällena barnen vid upprepade tillfällen har småtjafs med varandra. Då orkar hon inte lyssna utan går där ifrån och låter barnen reda ut det själva. Det är ”inte mycket till giraff, utan det är ju mer åt varg hållet”, säger hon.

NVC med personalen

Pedagog 1 och 2 diskuterar oftast NVC tillsammans med personalgruppen när någon speciell situation uppstår. Pedagog 2 ger exempel på hur feedbacken kan låta: ”Va bra att du sa så” och ”Skulle jag sagt så istället?” De har också diskuterat vissa fall då de har haft beteenden som de inte vet hur de ska komma runt, för att det ska fungera för alla. Pedagog 2 upplever att de har fått lite tips och menar att om man kan gå ett litet steg framåt, till det bättre, är det egentligen väldigt bra. ”Istället för att bara stå och stampa och stampa”.

På pedagog 4:s förskola är även de som inte varit med på kursen införstådda i begreppen *varg* och *giraff*, eftersom alla har läst boken. Hon känner att de har raka diskussioner och ett öppet klimat på förskolan. De kan till exempel säga till varandra ” nu får du skärpa till dig, snacka om att vara varg” eller ” nu var du giraff uti fingerspetsarna”. Med andra ord använder de giraffen och vargen som en öppning till att vara mer raka mot varandra. På så sätt kan de säga kritik med glimten i ögat utan att det blir hotfullt, eller tas som ett personangrepp. Det anser hon var ”en positiv grej ur det hela”, och därför känns inte kursen bortkastad.

Pedagog 3 upplever däremot att de inte har diskuterat NVC. Det var först när en av pedagogerna på förskolan hoppade av som de började diskutera NVC med varandra. Avhoppet satte en negativ stämpel på kursen, när det gäller pedagogernas entusiasm och inställning.

Förutsättningar

Pedagog 1, 2 och 3 tror att de krävs att man är flera som går kursen. Det är en fördel att de är flera som har gått kursen, säger pedagog 1. För hon tror att om man ensam försökt tänka enligt NVC, så hade nog folk snarare undrat vad man håller på med, och tänkt att man ska göra sig märkvärdig. Pedagog 2 ser också fördelarna med att hela arbetslaget gör saker tillsammans. Hon säger att det är det större chans att saker lever kvar hos många då, än om man är ensam om att gå en jättebra föreläsning. Entusiasmen man kände på föreläsningen avtar då på något sätt, säger hon. Pedagog 2 tycker att det är svårt att diskutera NVC när det bara är några på förskolan som har gått kursen. Eftersom det endast är några stycken som har gått kursen på hennes förskola menar hon att det inte går att jobba med NVC. Vilket inte heller alla på förskolan gör.

Andra förutsättningar som krävs för att NVC ska fungera i verksamheten är bland annat tiden, anser pedagog 1, 2 och 3. Pedagog 1 säger att det krävs tid för att hinna med och prata, men när det är liten personalstyrka på många barn så har man inte den tiden, och handlandet blir mekaniskt. Därför bör barngruppernas storlek reduceras, menar hon. Pedagog 2 har också upptäckt att tiden ibland inte räcker till när man ska praktisera NVC. När det uppstår många situationer samtidigt blir det mer att hon säger;” Sluta!”. Men samtidigt menar hon att tiden

inte är en avgörande förutsättning, eftersom det egentligen inte tar längre tid att säga till dem att: ”Jag förstår att du skulle vilja sticka ut med en gång, men vi hjälps åt först ” än att säga ”Nu städar vi innan vi går ut!” Pedagog 3 upplever att det tar mycket längre tid om man ska praktisera NVC. Man måste ta tag i situationen direkt när den uppstår, fast det gäller egentligen alltid, säger hon. En förutsättning blir därför att man ger varandra möjligheten att gå iväg med barn för att lösa en eventuell situation som uppstår. När man går iväg så kan man inte direkt att säga till den andra pedagogen att ”jag går iväg 10 minuter”, för man vet inte hur lång tid det tar. Det är upp till barnet att avgöra det, och man är klar först när barnet känner sig nöjd. Så det innebär att den pedagogen som blir kvar med resten av barngruppen måste på egen hand hinna med allt som händer där. Hon känner att personalen på hennes förskola ställer upp för varandra och hjälps åt. De har en öppen atmosfär och är raka mot varandra.

Pedagog 2 berättar att det framför allt behövs en vilja att ändra sitt arbetssätt, för att NVC ska fungera. Det bygger hon på antagandet att NVC inte är något man kan tvinga på någon annan, om det ska bli bra. Personalen måste själva tro på det. På hennes förskola är de villiga till viss del men det innebär att ändra på mycket i och med NVC. Det är dock med de på samma avdelning som hon jobbar mest med, och där upplever hon att det känns bra. Sen menar hon vidare att det behövs träning och handledning.

6. Analys

I följande kapitel kopplas teori och resultat samman. Vi har delat upp analysen efter våra forskningsfrågor för att skapa en klar struktur och för att våra tankegångar ska bli tydliga.

6.1 Hur kopplar pedagogerna NVC-processen till praktiken?

Vi känner att de förberedelser som Weirsøe (2004) tipsar om för en lyckad inläring hoppades över. För det första är vi tveksamma till att pedagogerna var inställda på att NVC kräver en längre inlärningsprocess. Det gjordes inte heller ett grundligt förarbete för att motivera hela personalen. Detta antagande bygger vi på pedagog 1:s upplevelse att det gick fort ifrån att de fick informationen till det att introduktionshelgen ägde rum. Vi tycker att det känns viktigt att förbereda personalen innan kursen, för att de ska vara motiverade när de går dit. Men även för att viljan att utvecklas ska infinna sig, hos dem. Vikten av en grundläggande vilja är något vi kommer att belysa längre fram i arbetet.

Första tröskeln de skulle ta sig över var därför att kursen skulle fånga deras intresse, eftersom förväntningarna inte var så höga. Detta berodde på pedagog 2 och 4:s tidigare erfarenheter som bestod bland annat i kurser som runnit ut i sanden. Men samtidigt fanns det en grund för att det skulle kunna bli bra eftersom de tyckte att det skulle bli spännande. Trots att vi anser att de inte hade förberetts tillräckligt, så gjorde samtidigt deras begränsade kunskaper om NVC, att det infann sig en nyfikenhet hos dem om att få mer information. Pedagog 2 kände att det skulle bli roligt att lära sig någonting nytt och tänkte ”Vad kan jag plocka av det här?”

I början av kursen kände pedagogerna att det var svårt att koppla NVC till vardagen på förskolan. Vi tror att kopplingen mellan teori och praktik var vag i början eftersom de upplevde att de fick lyssna till mycket teori och exemplena som kursledaren tog upp kändes inövade och tillrättalagda. I och med det fick de varken grepp om NVC, eller kunde se vilken nytta de skulle ha av den. De ställde sig kritiska till teorin och frågade sig ”vad är det här?”

En annan faktor som vi tror hindrade anammandet av NVC var att det tog ett tag för kursdeltagarna och kursledaren att möta varandra, eftersom de inte talade ”samma språk”. Pedagogerna kom direkt från förskolans vardag, en vardag som kursledaren inte varit yrkesverksam i. Men längre in i kursen fick de möjlighet att ta med konkreta exempel ur deras vardag. I och med det skapades gemensamma referensramar och de kunde mötas. Vi tror att pedagogerna därefter började använda NVC i olika situationer som de kanske tidigare inte gjort. Pedagog 2 säger till exempel att hon använt NVC vid flera tillfällen med lyckat resultat och att det har fungerat mycket bättre än vad hon trodde att det skulle göra från början. Anledningen till att hon tycker att det har varit lyckat är för att både barnen och hon har gått ur situationer nöjda. Även pedagog 1 nämner ett flertal exempel där NVC fungerat bra. Exempel som påvisar detta är bland annat en situation som pedagog 1 tar upp med barnet som blir ledset över att det inte får den röda spaden. Pedagog 2 tar upp en liknande situation med ett barn som blir ledset över att det inte finns flera utepenslar. Dessa exempel anser vi är konflikter i och med den latinska översättningen ”motsättning”. Cornelius med flera menar att konflikter uppstår när man inte får sina behov tillfredsställda. Utas Carlsson (2002) tar även upp att det handlar om att ”hysa negativa känslor” på grund av detta. Vi anser att barnens behov i dessa fall inte kunde bli tillgodosedda och att de därför hyser känslor av ledsamhet och ilska vilka kan upplevas som negativt. Vidare anser vi att det handlar om

strukturellerade konflikter eftersom barnen är upprörda på grund av hur strukturen och resursfördelningen ser ut. Av intervjuerna kan vi se att pedagogerna tycker att det är lättare att använda NVC vid strukturellerade konflikter. Pedagogerna bekräftar känslor av ledsamhet, besvikelse eller ilska hos barnet, vilket ofta kan räcka för att barnet ska bli nöjd. Vid sådana situationer är endast en person (barnet) involverad i konflikten. De anser att det då finns tid till att hinna vara giraff. Men däremot vid en konflikt där fler parter är involverade och då konflikten yttrar sig i fysiska angrepp så blir situationen genast mer komplex. Det blir fler parter att ta hänsyn till och hinna med och då blir det svårt att hinna vara giraff.

Pedagogerna upplever att situationerna ofta går att lösa bara genom att bekräfta barnet. De är "samtalsgiraffer" som först lyssnar till vad barnet har för känslor och behov och sedan bekräftar de dessa. Vi tror egentligen att pedagogerna alltid har lyssnat på barnen, men att de nu gör det på ett annat sätt. Med NVC teorin i bakhuvudet kan de lyssna bakom orden och höra barnens känslor och behov för att sedan upprepa dessa högt för barnet. Kommunikationen blir i och med detta klarare, och barnet får ett tydligt tecken på att de blivit lyssnade på och även sedda. Vilket kan leda till den upplevelsen av förnöjsamhet hos barnet som pedagogerna uttrycker att de upplevt efter att de använt sig av NVC. Vi tror att nästa steg i implementerandet av NVC kan vara att pedagogerna uttrycker *sina* känslor och behov för barnen mer än vad de gör nu. Men det kan vara något som tar tid i och med att det är lättare att prata om andra, än att utelämna sig själv. Weirsøe (2004) menar att det ofta upplevs som den svårare biten i NVC-processen.

Pedagog 3 har testat NVC en gång och vid detta tillfälle tyckte hon att det fungerade bra. Anledningen till att hon inte testat NVC mer, tror vi beror på de förutsättningar som råder på pedagog 3:s förskola. Det är något som vi kommer att återkomma till senare.

Vi har upptäckt att alla pedagogerna har funnit egna vägar för att kunna använda NVC. Pedagog 1 har en strategi om att först gå in i situationen som varg för att sedan bli giraff. Pedagog 3 säger att hon använder NVC som en utväg och pedagog 4 har främst använt NVC som ett redskap för att prata med varandra i personalgruppen. Pedagog 2 tar till sig det av NVC som passar henne själv.

6.2 Vad krävs det för förutsättningar när pedagoger ska anamma denna/ detta metod/ förhållningssätt?

Tid

Pedagogerna har olika åsikter om vilka förutsättningar som krävs för att NVC ska fungera i verksamheten. Pedagog 1 nämner att barngrupperna behöver minskas för att man ska få bort det oreflekterade handlandet. Som det ser ut idag känner personalen att de inte alltid har tid att utöva NVC på grund av att de är få personal i den stora barngruppen. Hon anser att NVC kräver tid för att man ska hinna prata med barnen. Pramling Samuelsson & Sheridan (1999) menar också att det krävs att barngrupperna är små och även att personalen är tillräckligt många. Detta för att pedagogerna ska ha tid att ge barnen uppmärksamhet och se vad som händer. Utifrån detta resonemang kan man dra en koppling till Skarpnäcks fria skola där de är åtta barn per pedagog. På den skolan har pedagogerna uppmärksammat att det krävs tid för att lyckas bemöta både lärare och elevers behov. Pedagog 2 tror däremot inte att tid är den avgörande faktorn. Hon upplever att det inte tar längre tid att säga till barnen: "Jag förstår att du skulle vilja sticka ut med en gång, men vi hjälps åt först" mot att säga "Nu städar vi innan vi går ut!" Fast hon tycker samtidigt att tiden kan försvåra utövandet av NVC. Pedagog 3 tar också upp tidsaspekten fast i form av att det krävs att pedagogerna *ger* varandra tid. Till

exempel måste en pedagog ges tid av de andra i personalgruppen till att gå iväg med ett barn för att lösa situationer som uppstår, trots att man på förhand inte kan veta hur lång tid det tar.

Vi är medvetna om att tid är något som alltid är viktigt för att pedagogerna ska hinna med alla barn, oavsett arbetssätt. Men det kan upplevas som att NVC kräver extra tid för att hinna lyssna till bakomliggande behov och ge barnen valmöjligheter i stället för order. Men samtidigt kan vi utläsa att pedagogerna har tjänat mycket tid vid de tillfällen när NVC har fungerat, eftersom de slipper långdragna konflikter och en massa tjat. Pedagog 1 säger att ”det räcker ofta med att bekräfta barnet” och ”sen kan man ofta gå vidare” vilket vi tyder som att hon uttrycker en form av ”smidighet” att lösa konflikter med NVC.

Vilja

Det viktigaste enligt pedagog 2 är det som Pramling Samuelsson & Sheridan (1999) tar upp, att pedagogerna vill förändras. Enligt Pedagog 2 så innebär NVC att man ändrar på mycket, därför krävs det en vilja till ett förändrat arbetssätt. Hon anser att man inte kan tvinga på någon annan att arbeta efter den här teorin för då blir det inte bra, utan personalen måste tro på det. Pedagog 2 tycker framförallt att hennes avdelning fungerar bra, för att där har pedagogerna viljan att arbeta med NVC. Vi tror dock inte att vilja är något statiskt som man antingen *har* eller *inte har*. Utan att det även är något som kan växa fram, till exempel om pedagogerna skaffar sig positiva erfarenheter av att NVC fungerar.

Stöd från varandra

En faktor som Weirsøe (2004) trycker på är att man bör vara flera på samma arbetsplats som går kursen, för att kunna utveckla arbetet med NVC. Både pedagog 1 och 3 har nämnt vikten av att hela personalgruppen går kursen gemensamt. Vi upplever att de fått erfara det värdet av olika anledningar. Pedagog 1 tycker att det varit bra eftersom hela personalgruppen har gått kursen och sett de positiva saker som det har fört med sig. Medan pedagog 3 i stället har sett nackdelarna med att de har varit få som gått kursen. Hon säger till exempel att det har varit svårt att prata om NVC när hon sitter med arbetskamrater som inte har gått kursen. Däremot tycker hon att de har förutsättningarna i och med kulturen som råder på förskolan. De har en öppen atmosfär och är raka mot varandra. Pedagog 4 bekräftar detta eftersom hon också använder samma ord för att beskriva personalens kommunikation. Pramling Samuelsson & Sheridan (1999) menar att man bör kunna hjälpa varandra och diskutera det som händer i det pedagogiska arbetet utan att observationer tas som kritik. Vi tror att det krävs den öppenheten som råder på förskolorna, för att kunna stödja varandra när man ska släppa gamla undervisningsmönster. För likt de pedagoger på Skarpnäcks fria skola som tyckte det var svårare än väntat, vi tror även att dessa pedagoger upplever de svårigheterna.

Organisation

Andra förutsättningar som kommer på tal i intervjuerna är att det krävs träning och handledning. Pedagog 4 hade önskat att de fått konkreta uppgifter mellan tillfällena, så att NVC hålls igång hela tiden. Det kan man koppla till det Weirsøe (2004) nämner att det behövs en kompetent person som både kan undervisa och dels ordna lämpliga ramar för personalens läroprocesser. Pedagogerna nämner även viktiga yttre faktorer så som att kursen ligger under en bra tid på dagen. De pedagoger som nämnt denna faktor anser att kursen har legat för sent på dagen, de hade hellre sett att den legat på förmiddagen. Att introduktionshelgen var lyckad verkar alla pedagoger vara överens om. Det tror vi beror på att de fick en chans att komma ifrån verksamheten och göra någonting tillsammans under en dag. Därför menar vi att kursens tidpunkt är av betydelse, men vi kan inte avgöra om förmiddagarna skulle vara bättre.

6.3.5 Rådande förutsättningar

Trots att pedagogerna har gått tillsammans, på samma kurs, så upplever vi att de kollektiva lärandeprocesserna har sett olika ut. Detta på grund av att deras förutsättningar för att praktisera NVC har skiljt sig åt. För det första så har den ena förskolan betydligt färre pedagoger som har gått kursen än den andra. Det låga deltagandet har bidragit till en rad olika faktorer som har försvårat implementerandet av NVC. Några av faktorerna som vi tolkar att pedagogerna tar upp är brist på entusiasm och vilja att ta åt sig NVC- teorin. I och med att en av pedagogerna hoppade av så fick vi känslan av att de övriga pedagogernas inställning till NVC blev mer kritisk. Vi tror att inställningen inom gruppen, oavsett om den är positiv eller negativ, smittar av sig. Deltagarnas skilda motivation är en vanlig företeelse enligt Weirsøe (2004). Som vi tidigare nämnt så är deltagarnas vilja en viktig faktor. För att lära sig giraffspråket krävs det att man är villig att visa sina känslor och behov, menar hon. Detta gör deltagaren endast om de ser en meningsfullhet i att göra det.

En annan orsak till deras något kritiska inställning tror vi är att de har känt sig förfördelade. Pedagog 3 och 4 berättade under intervjuerna att det endast har varit de fastanställda som har erbjudits att få gå kursen. Så var det även på den andra förskolan. Men det som skilde sig åt menade de, var att när kursen startade igen på vårterminen så gavs pedagogerna på den ena skolan chansen att hoppa på, även nyanställda. Denna chans fick inte den andra förskolan. Sen kände de inte heller att de blev tillfrågade om de ens ville att kursen skulle fortsätta under vårterminen. Denna upplevelse kan jämföras med det Folkesson m fl (2004) tar upp. De säger att när ett projekt inte blir som förväntat, kan det bland annat bero på att deltagarna känner att de inte fått varit med och bestämma innehåll och upplägg. Men samtidigt kan vi se en fördel med att pedagogerna får gå på kurser som de inte själva initierat. I det här fallet skulle kanske deras okunskap om NVC gjort att de inte valt att gå en NVC- kurs, och på så sätt missat eventuellt värdefulla kunskaper.

6.3 Vilken funktion fyller NVC för pedagogerna i förskolan?

Under intervjuerna hänvisar alla fyra pedagogerna till olika funktioner som NVC fyller. Vi har nedan försökt att strukturera upp dessa funktioner under olika rubriker; *medvetenhet, metod, förhållningssätt, yrkesspråk* och *medel för att uppfylla läroplanen*.

6.3.1 Medvetenhet

Bland annat kan vi tolka pedagog 1:s fraser ”man tänker till” och ”man har det med sig” som att NVC kursen har gjort henne medveten om sitt eget agerande i vardagen. Med andra ord tänker hon till innan hon handlar, vilket är motsatsen till att handla impulsivt och mekaniskt. Hon menar att hon har medvetenheten med sig både tillsammans med barnen och i privata sammanhang. Både pedagog 2 och 3 har blivit uppmärksamma på kunskaper som de haft sen tidigare och pedagog 3 uttrycker sig ”jaha, är det så här jag tänker”. Till och med pedagog 4 som hoppat av kursen säger att NVC kunskaperna har fått henne att tänka till. Hon påminner sig själv i stil med ”Nej, nu var du allt bra mycket varg här ett tag så att skärp dig lite”! Weirsøe (2004) erfarenheter från arbetandet med NVC är att vanemässigt handlande uppmärksammas, vilket stämmer överens med den bilden vi har fått.

För att förändra sig själv krävs det enligt Pramling Samuelsson & Sheridan (1999) en medvetenhet om hur saker och ting förhåller sig och att man kan skilja det ”nya ” från det ”gamla”, i detta fall det nya tankesättet, NVC, från tidigare invanda mönster. I pedagog 4:s uttalande ovan får vargen symbolisera det ”gamla” tankesättet som inte alltid är önskvärt. Vi kan se att denna medvetenhet har börjat infinna sig hos alla fyra pedagoger, fast på olika sätt.

Vi anser att det är en skillnad mellan att vara medveten över vilka tankemönster man har, och att vara medveten för att sedan kunna koppla det till praktiken, genom att stanna upp och göra mer genomtänkta val. Det är något som tar tid eftersom Pramling Samuelsson & Sheridan (1999) menar att man har djupt invanda mönster som ska förändras. Vi anser att medvetenheten är ett första steg, men ett viktigt sådant.

Pedagog 1 känner att NVC egentligen utgår mycket ifrån sunt förnuft. Det kan man koppla till att Rosenberg (2003) säger att NVC inte är några nya tankar utan att han har återupplivat gamla kunskaper. Därför är det inte omöjligt att pedagogerna har stött på liknande tankar i flera olika sammanhang och att grundtanken känns självklar och naturlig.

6.3.2 Förhållningssätt

De tre pedagoger som fortfarande går kursen är alla överens om att NVC är ett förhållningssätt. Pedagog 2 anser att NVC är ett förhållningssätt efter som det är med hela tiden och att det är något som ska genomsyra hela verksamheten. Det tycker vi strider mot att använda NVC som en metod. Eftersom vi anser att ett förhållningssätt inte går att ”trycka på och av” utan utgör en del av personligheten. Men vi kan samtidigt i och med intervjuerna se att de olika funktionerna fungerar parallellt med varandra.

I intervjuerna nämner pedagogerna vid flertal tillfällen att de har lyssnat till barnen och att de tänker i former av bakomliggande behov. Såna tankegångar gör att de kommer ifrån kritiska bedömningar och etiketter, och istället försöker vara empatiska. Kontentan av detta är att det blir ett förhållningssätt som de har med sig i verksamheten. Även om det inte kommer till uttryck i form av NVC-processen så pågår det en mer medveten tankeprocess hos dem. Vi tycker att det är intressant att pedagog 2 säger att hon har förändrat sitt förhållningssätt när det gäller vissa saker och att det kommer bestå. Anledningen till att hon säger *vissa saker* anser vi kan bero på tre saker; antingen att hon inte fullt ut har klart för sig om hon anser att det är en metod eller ett förhållningssätt, att hon inte bemästrar NVC i alla situationer eller att hon anser att NVC inte lämpar sig i alla situationer.

6.3.3 Metod

Som vi tar upp ovan så anser pedagog 1, 2 och 3 att NVC främst är ett förhållningssätt. Men samtidigt refererar de till praktiska tillfällen då de har tagit till NVC som en metod. Som vi tidigare har nämnt är NVC både ett förhållningssätt och en metod, vilket kan skapa en förvirring, som vi kan se avspeglar sig i pedagogernas svar när de ska sära på begreppen. Här nedan följer exempel på hur pedagogerna refererar till NVC som en metod som de tar till vid specifika händelser:

Pedagog 2 säger ”Det används till exempel mycket när barnen är ledsna och även när man är hemma och blir sur på sin partner”. Pedagog 3 menar att NVC kan användas vid fler tillfällen än konflikter till exempel när något barn är ledset eller argt men ”det är oftast då man tar till det”. Vid uttalanden likt dessa så uppmärksammar vi att de uttrycker att NVC är något som de *tar till* snarare än något som faller in naturligt i vardagskommunikationen.

De är väl medvetna om när de har praktiserat NVC och agerar likt giraffer. De tar upp specifika tillfällen då de medvetet försökt följa NVC- processen och känt att de har lyckats. Eftersom alla går därifrån som vinnare. Detta är ytterligare ett tecken på att de skiljer den vardagliga kommunikationen och NVC- kommunikationen åt och på så sätt tycker vi att de förstärker synen på NVC som en metod.

6.3.4 Yrkesspråk

Likt projektet ”att utveckla yrkesspråket” så kan vi se att förskolelärarna också har fått ett gemensamt yrkesspråk. Pedagogerna refererar på olika ställen i intervjuerna till symbolerna giraffen och vargen, för att visa på olika sätt som de pratar med barnen. Vi upplever att de med hjälp av symbolerna har fått ord för olika beteenden, som funnits tidigare men som nu är lätt att sätta etikett på med hjälp av ”vargen” och ”giraffen”. När vi skriver etikett så menar vi likt de Rosenberg (2003) säger att symbolerna ska användas för att man ska förtydliga olika sätt att använda språket. Och detta är något som samtliga av de pedagoger vi intervjuat har anammat. Även pedagog 4 som hoppat av kursen medger att ”en positiv grej ur det hela” är att de kan uppmärksamma varandra på olika beteenden. Hon menar att det har gett en ingång till att kunna vara mer öppna mot varandra utan att det blir hotfullt eller kan tolkas som personangrepp. I och med de nya benämningarna kan man ge varandra feedback ”med glimten i ögat”. De diskuterar olika situationer med varandra, då gällande hur man ska gå till väga med hjälp av NVC och även ge varandra feedback och konstruktiv kritik.

Vi kan se att hur viktigt det är att man har ett gemensamt yrkesspråk och kunna diskutera på metanivå. De fördelarna med yrkesspråket som Colnerud och Granström (2006) upplyser om, till exempel att kunna kritiskt granska sin verksamhet och göra om praktik till teori, verkar pedagogerna därmed ha fått erfaras.

6.3.5 Medel för att uppfylla styrdokumentet

En sista funktion som vi kan se och som även Rönnström (2002) tar upp, är att NVC kan hjälpa pedagogerna att uppfylla styrdokumentets mål för skolan. I läroplanen, Lpo 94, står det skrivet att ”eleven skall i skolan möta respekt för sin person och sitt arbete”, och eftersom att NVC utgår ifrån att allas behov är lika mycket värda, så ses barnens behov som lika viktiga som de vuxnas behov. Vi tycker att pedagogerna uppfyller ovanstående mål genom att de lyssnar till samt bekräftar barnens känslor och behov. Det bidrar till att båda parter blir nöjda och att skolan blir en arena där eleverna kan känna sig respekterade och trygga. Genom pedagogernas ansträngningar att vara lyhörda och empatiska med barnen så avspeglas detta förhållningssätt även på barnen och en förståelse för andra människor främjas. Detta går i linje med styrdokumentets strävan.

7. Slutdiskussion

Vi kommer här ytterligare förtydliga det som vi kommit fram till i analysen. Vi nämner även tips på hur projektet kan utvecklas till det bättre, samt intressanta forskningsfrågor för framtiden.

Vi får känslan av att pedagogerna har blivit berörda av NVC på ett eller annat sätt. Vi menar att en fortbildningskurs i metodik likt portfolio inte skulle göra samma sorts avtryck. Vi tror att detta beror på att NVC är förutom en metod också är ett förhållningssätt. Det bidrar till att deltagarna på kursen inte längre enbart deltar i form av pedagoger utan även som privatpersoner. Därför kan man inte distansera sig från teorin. Kursen kräver att deltagarna ger av sig själva och att de ska utveckla sitt sätt att förhålla sig till andra människor. Att kunna möta människor är en kunskap som hela den pedagogiska yrkesrollen går ut på. Med andra ord kan det upplevas som om att deras yrkesprofession blir ifrågasatt och det tror vi kan vara känsligt. De här åsikterna grundar vi bland annat på det en av pedagogerna säger att hon inte vill att någon ska komma och säga: ”Jag vill att du ändrar på ditt arbetssätt. Jag vill att du ska ändra på ditt sätt att tänka. När jag tycker att det fungerar bra. Det fungerar inte. Jag är för gammal för det”. Vi tycker likt Pramling Samuelsson och Sheridan (1999) att man inte ska glömma bort att en förändring inte innebär att man från början är ”dålig” och nu ska bli ”bra”. Vi anser snarare att man ska tänka i banorna av att det förhoppningsvis kommer leda till en utveckling i den professionella yrkesrollen. Utveckling är inte samma sak som att bli ifrågasatt utan är en del av det livslånga lärandet som pedagog.

Syftet med projektet är att verksamheten ska utvecklas, med andra ord skapa kvalitet i mötet mellan pedagog- barn, pedagog- förälder och pedagog- pedagog. Pedagogiska samtal, menar Folkesson m fl leder till en professionell utveckling. I och med kursen har pedagogerna getts tid till att diskutera med arbetslaget samt tid till självreflektion. Oavsett om NVC har anammats eller kritiserats av pedagogerna så har det skapat diskussion. Det tror vi har lett och kommer att fortsätta leda till många positiva saker för verksamheten, oavsett om det är implementerandet av NVC som blir resultatet eller inte. Det blir ändå är ett steg närmare syftet som projektet har om större kvalitet. För att den avsatta tiden ska bli ännu mer givande och att alla ska få större möjlighet att vara aktiva deltagare, vill vi föra vidare Pramling Samuelsson och Sheridans (1999) råd om att minska ner grupperna till hälften.

Slutligen vill vi kortfattat sammanfatta forskningsfrågornas svar som vi fått fram med hjälp av vår undersökning. Frågorna lyder: *Hur kopplar pedagogerna NVC-processen till praktiken, Vad krävs det för förutsättningar när pedagoger ska anamma denna/detta metod/förhållningssätt, Vilken funktion fyller NVC för pedagogerna i förskolan?*

Vi har funnit att pedagogerna kopplar NVC-processen till praktiken på en rad olika sätt. De har tagit sig an NVC-processen i små steg, vilket har lett till att vissa delar blivit mer använda än andra. Det är framför allt att lyssna på barnet och bekräfta det, som de tagit fasta på. Det har de gjort vid konkreta situationer när barnen varit ledsna eller arga, främst vid strukturellrelaterade konflikter. Som professionella pedagoger har de inte velat sluka teorin rakt av. Det har varit viktigt för dem att göra om den till något eget. Det har de gjort genom att plocka bitar eller komplettera med andra teorier. För vissa har NVC-processen ersatt en mer auktoritär stil men för en annan som en sista utväg.

Vi har kommit fram till att det framför allt krävs fem förutsättningar när pedagoger ska anamma denna/etta metod/ förhållningssätt. För det **första** är tid viktigt i tre olika perspektiv. Både att *få* tid i form av små barngrupper och mycket personal, men även att pedagogerna *ger* varandra tid. En tredje aspekt på tid som vi kan se, men som pedagogerna inte tydligt nämner, är att *ta* sig tid. För det **andra** krävs en vilja i personalgruppen både när det gäller att utveckla sig själv och sitt arbetssätt. En förutsättning för viljan är att det finns en tro på att det fungerar att använda NVC. Den **tredje** förutsättningen är att pedagogerna får stöd sinsemellan i personalgruppen, vilket i sin tur kräver att det finns ett stödjade klimat och att alla går kursen. Den **fjärde** faktorn handlar också om stöd, men i form av yttre faktorer. Pedagogerna påpekar att de är behov av träning, handledning och konkreta ”läx”-uppgifter. Men även kursens tid på dygnet är en förutsättning som är minst lika viktig, Sist men inte minst är den **femte** förutsättningen att deltagarna har möjlighet att påverka den kurs de går.

Under intervjuerna hänvisar alla fyra pedagogerna till olika funktioner som NVC fyller. Vi har strukturerat upp dessa till fem olika funktioner; Medvetenhet, metod, förhållningssätt, yrkesspråk och medel för att uppfylla läroplanen. Vi är medvetna om att dessa funktioner är övergripande och att de därför blir samlings begrepp för en rad andra ändamål som NVC kan ha.

Som vi tidigare tagit upp har förskolorna skilda förutsättningar, därför har också NVC fungerat olika. Det faller sig därför naturligt att framtiden på förskolorna kommer att se olika ut, vad det gäller NVC. NVC kan fortsätta användas som enbart en metod eller som ett bestående förhållningssätt. Vi tror att det kan vara så att det för vissa människor fungerar bättre när man får utöva NVC som metod ett tag, innan det kan bli ett förhållningssätt för dem. Det ser vi ingenting negativt med utan snarare tvärtom, eftersom vi anser att viljan är viktigast.

När vi har fått tagit del av pedagogernas åsikter har det blivit tydligt för oss hur avgörande kursens utformning och innehåll har varit, för deras anammande av NVC. Det har lett till att analysen har berört kursen vid flertalet punkter. Det är anledningen till att vårt sekundära syfte, utvärdering, har fått en framträdande roll.

7.1 Metod diskussion

Vi upplever att vårt val att göra enskilda intervjuer med pedagogerna var en bra metod för att få svar på våra forskningsfrågor. Det kändes som om pedagogerna öppnade sig och gav oss uppriktiga och spontana svar. Vi tror att gruppintervjuer inte hade gett lika uttömmande svar på grund av att de hade påverkat varandra i sina svar. Vi hade inte heller kunnat jämföra pedagogernas svar med varandra eller se vilka företeelser som är frekvent återkommande. Med varje intervju kände vi, att vi fick nya perspektiv på projektet, därför tror vi att fler intervjuer gett oss ytterligare överblick över helheten. Men samtidigt kunde vi se att många saker återkom i alla intervjuer och därför upplever vi, att vi trots allt fick en god förståelse. Vi vill dock poängtera att det endast var en pedagog av tjugo som hoppade av kursen. I och med att vi valde att intervjua henne, så har det färgat vårt resultat. Vi har även fått erfara vikten av att intervjua pedagoger som har reflekterat över projektet innan och på så sätt kunnat ge oss utförliga svar. Eftersom vi var tacksamma över att de pedagogerna som vi intervjuade hade mycket tankar och åsikter.

En annan aspekt på projektet hade vi fått om vi hade intervjuat kursledaren som kunnat ge sin sida av projektet. Det var något som vi övervägde att göra, men anledningen till att vi valde bort den aspekten, var för att undvika att göra en allt för spretig undersökning.

Trots att vi gjorde en pilotundersökning så upptäckte vi att det fanns frågor som inte gav någon relevant information för vårt arbete. Medan andra frågor hade behövts utvecklas ytterligare. Men vi känner ändå att intervjuerna gav mycket intressanta aspekter.

7.2 Framtida forskning

Om vi skulle få möjlighet att fortsätta fördjupa oss inom detta område så skulle vi vilja inrikta oss på nya saker. Den här gången låg det mycket fokus på kursens utformning. Men om man nästa gång lägger fokus på att observera pedagogerna i vardagen får man en ny intressant vinkel. En sådan ingång väcker frågor likt; Finns förutsättningarna, som nämns i vår undersökning, hos förskolan/pedagogerna i så stor utsträckning att NVC lever kvar, nu när kursen är slut?

På den ena förskolan gick nästan alla pedagogerna kursen i NVC, medan det var färre pedagoger på den andra förskolan som deltog. En annan idé på vidare forskning är att enbart studera den första förskolan och ställa sig frågor likt; Vad händer om ett flertal av pedagogerna som lärt sig om NVC slutar? Kommer de "gamla" lära de "nya" pedagogerna NVC?

8. Referenslista

Böcker:

Colnerud, Gunnel & Granström, Kjell (2006) *Respekt för läraryrket: Om lärares yrkesspråk och yrkesetik*. Mölnlycke: Elanders Infologistics Väst AB.

Eriksson, Leif (1996) *Ickevåld i vardagslivet. Kommunikation och empati*. Göteborg: Göteborgs universitet, Institutionen för freds- och utvecklingsforskning.

Folkesson Lena, Lendahls Rosendahl Birgit, Längsjö Eva, Rönnerman Karin (2004) Lund: Studentlitteratur.

Hart, Sura (2002) ENCOUNTER: Education for Meaning an Social Justice. *Lessons from the Skapnäcks Free School*, 15(3), 38-42.

Jordan, Tomas (2006) *Att hantera och förebygga konflikter på arbetsplatsen*. Stockholm: Lärarförbundet.

Maltén, Arne (1998) *Kommunikation och konflikthantering- en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.

Pramling Samuelsson, Ingrid & Sheridan, Sonja (1999) *Lärandets grogrund*. Lund: Studentlitteratur.

Rosenberg, Marshall B. (2003) *Nonviolent Communication. Ett språk för livet*. Finland: Friare Liv konsult.

Smith, Anne-Christine. (2001) *Giraffspråket. Känslans kommunikation: En väg till kontakt och förändring*. Falköping: Elanders Gummessons.

Starrin, Bengt & Svensson, Per-Gunnar (1994) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Stukát, Staffan. (2005) *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Svensson, Per-Gunnar & Starrin, Bengt (1996) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Utas Carlsson, Karin (2002) *Lära leva samman. Undervisning i konflikthantering. Teori och praktik*. Göteborg: Elanders Digitaltryck.

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

Internet källor:

Läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet, Lpo94 Hämtat den 8/5-07 på PDF-fil, www.skolverket.se

Läroplanen för förskolan, Lpfö 98
Hämtat den 8/5-07 på PDF-fil, www.skolverket.se

Nationalencyklopedin, hämtat den 11/4-07.
www.ne.se

Rönström, Niclas. (2002). *Introduktion till Nonviolent Education- om hur empatisk kommunikation kan förstås och tillämpas i skolan*. Hämtat från www.friareliv.se 14/5-07.

Stenungsunds kulturskola, hämtat den 8/5-07.
www.stenungsund.se/vanstermeny/barnochutbildning/kulturskolan.html

Opublicerat material:

Lindblad, Marie (2007) *Information om- Nonviolent Communiation/Giraffspråket*.

Intervjufrågor

1. Vem tog initiativ till att ni skulle gå kursen?
2. Hur motiverade initiativtagaren syftet med att ni skulle gå kursen?
3. Hade du hört om NVC innan du gick kursen?
4. Vad tyckte du om kursens innehåll?
5. Gav kursen ny kunskap? (Fick du någon aha upplevelse?)
6. Var ligger din ambitionsnivå när det gäller att praktisera NVC, nu efter kursen?
7. Har ni diskuterat NVC, pedagoger emellan, efter kursen?
8. Har ni någon gemensam plan för hur ni skulle kunna jobba med NVC?
9. Innebär att jobba med NVC att ändra på vardagsrutiner, tycker du?
10. Hur har det fungerat för dig hittills att använda vad du har lärt på kursen i förskolans vardag?
11. Informerades föräldrarna om er utbildning?
12. Vad tror du att det krävs för förutsättningar för att det ska fungera?
13. Har förskolan/du de förutsättningarna?
14. Jobbar hela förskolan med NVC?
15. Var det något från kursen som du särskilt tog till dig?
16. Anser du att NVC är en konflikthanteringsmetod eller ett förhållningssätt eller båda och?
20. Vad anser du om NVC?

Intervjufrågor till pedagog 4

1. Vem tog initiativ till att ni skulle gå kursen?
2. Hur motiverade initiativtagaren syftet med att ni skulle gå kursen?
3. Hade du hört om NVC innan du gick kursen?
4. Vad tyckte du om kursens innehåll?
5. Vad anser du om NVC?
6. Gav kursen dig någon ny kunskap?
7. Har ni diskuterat NVC, pedagoger emellan?
8. Hur fungerar det att bedriva en verksamhet när ni tagit olika ställningar till NVC?