

# Konflikthantering i skola och lärarutbildning

Ett möte mellan lärarutbildare, forskare och konflikthanteringspedagoger

# Innehållsförteckning

<b>Inledning och sammanfattning</b>	<b>s. 3</b>
<b>Vad är fredlig konflikthantering?</b>	<b>s. 4</b>
<b>Vem äger konflikten? Om konflikthantering och medling i norska skolor</b> <i>Dag Hareide</i>	<b>s. 4</b>
<b>Om skolmedling</b> <i>Eleonore Lind och Linda Marklund</i>	<b>s. 8</b>
<b>NVC- Non Violent Communication i skola och lärarutbildningen</b> <i>Marianne Göthlin</i>	<b>s. 9</b>
<b>Den goda skolan</b> <i>Karin Utas Carlsson</i>	<b>s. 11</b>
<b>Kompissamtal – En metod för förebyggande av mobbning</b> <i>Eva Bergman</i>	<b>s. 13</b>
<b>Hållbar konflikthantering i skolan</b> <i>Klaus Engel-Nielsen</i>	<b>s. 15</b>
<b>Gruppdiskussioner</b> <i>Med inledning av Marianne Niemi och Ida Fastén</i>	<b>s. 17</b>
<b>DRACON - Drama and Conflict Handling</b> <i>Anita Grünbaum</i>	<b>s. 18</b>
<b>Friends</b> <i>Angelica Patek</i>	<b>s. 19</b>

*Organisationerna bakom konferensen är Kristna Fredsrörelsen, PeaceQuest, Svenska FN-förbundet, Sveriges Kristna Råd och Sveriges Lärare för Fred. Tillsammans arbetar vi för att sprida kunskap, engagemang och färdigheter i att arbeta för fred, ickevåld och konstruktiv konflikthantering. Detta gör vi framförallt genom att arbeta för utbildning i ickevåld och konflikthantering på alla nivåer i samhället, ur ett individuellt, lokalt såväl som globalt perspektiv. Vi arbetar med anslag från Sida inom ramen för FN:s internationella årtionde för en freds- och ickevåldskultur för världens barn 2001-2010. Arbetet är en del av den internationella kampanjen för fredsundervisning som pågår runt om i världen.*

*Konferensen och rapporten har finansierats av Sida, Styrelsen för Internationellt Utvecklingssamarbete. Sida delar inte nödvändigtvis de åsikter som framförs. Ansvar för innehållet är uteslutande projektets.*

Rapportskrivare: Johan Genneby  
Layout: Johan Genneby  
Redaktör: Stina Magnuson och Ingrid Inglander

# Inledning och sammanfattning

Detta är en rapport från den andra konferensen med lärarutbildare om fördjupad och mer omfattande undervisning i konflikthantering i lärarutbildning och skola. Den hölls i november 2004 och var en uppföljning och vidareutveckling av den konferens som genomfördes i november 2003. Under konferensen delgavs och diskuterades erfarenheter från olika projekt och skolor, såväl som kursplaner i konflikthantering och hur de kan läggas upp och integreras i arbets- och utbildningsplaner på olika nivåer. Vad hade hänt sedan konferensen ett år tidigare och hur kan vi arbeta framåt?

I konferensen deltog lärarutbildare från 11 av de universitet och högskolor som erbjuder lärarutbildning. Dessutom deltog studeranderepresentanter, forskare, och konflikthanteringspedagoger.

Rapporten sammanfattar de viktigaste punkterna i de inlägg som gjordes under konferensen, samt ger en överblick över deltagarnas erfarenheter, tankar, diskussioner, slutsatser och rekommendationer. Förhoppningsvis kan rapporten inspirera till fortsatt arbete, då det finns mycket kvar att göra.

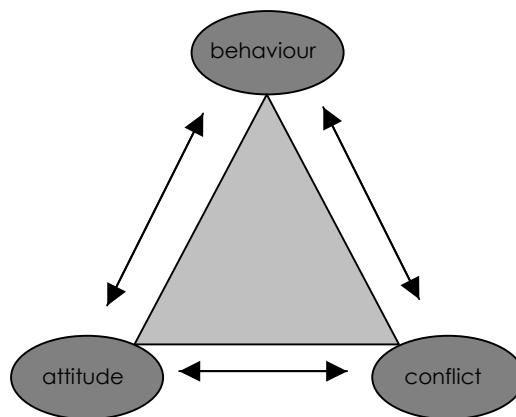
## **Rekommendationer från konferensen om fördjupad och mer omfattande undervisning i konstruktiv konflikthantering i lärarutbildning och skola, 2004:**

- Konflikthantering behöver bli en del av det formella utbildningssystemet på alla nivåer.
- Konstruktiv konflikthantering bör ingå i den allmänna delen av lärarutbildningen, obligatorisk för alla och gärna som återkommande moment.
- Det finns bra exempel på 5 och 10p kurser, bland annat i Luleå. Än så länge är dessa bara valbara, men skulle kunna göras tillgängliga för alla i den allmänna delen. I de specialpedagogiska programmen finns även 20p kurser i ämnet.
- **Följande moment bör ingå i lärarutbildningen, och tillsammans omfatta minst 5 p:**
  - Konfliktteori: kunskap om konflikters uppkomst och dynamik, olika typer av konflikter, konflikter på olika nivåer och sambanden mellan dessa
  - Förhållningssätt och social kompetens: kommunikation, gruppdynamik, processledning, ledarskap, attityder och självkännedom, det vill säga själva kärnan i lärarprofessionen.
  - Metoder och redskap för konstruktiv konflikthantering: kunskap om och färdigheter i några av de modeller som används i skolan idag, t ex Medling i skolan, NonViolent Communication, Kamratstödjare, Kompissamtal, Islands- modellen
- Ett konfliktkunskapsråd skulle kunna skapas för erfarenhetsutbyte mellan de olika lärarutbildningarna, gemensam kompetensutveckling och stimulans till forskning
- Modellen "hållbar konflikthantering i skolan", som finns beskriven i rapporten, skulle kunna erbjudas som fortbildning för yrkesverksamma lärare av lärarutbildningarnas regionala utvecklingscentra.
- **I skolan:**
  - Det behövs en plan för hållbar undervisning i konflikthantering i skolan, med planerad och regelbundet avsatt tid för detta. Kompetensutveckling för all skolpersonal behövs, då arbetet bör genomsyra hela skolkulturen. Även föräldrar kan erbjudas delta.
  - Konflikthanteringskunskap bör ingå i skolledarutbildningen.
  - Att arbeta med konflikthantering i skolan kan ses som ett folkhälsoprojekt.

## Vad är fredlig konflikthantering?

Att hantera konflikter är inte något ovanligt. Det gör vi dagligen i vår vardag. Att hantera konflikter behöver inte vara svårt. Att hantera dem på ett sätt som ger konstruktiva och positiva resultat är däremot mer ovanligt och kräver mer kunskap och engagemang.

Konferensen *Konflikthantering i skola och lärarutbildning* inleddes med att frågan ställdes om vad fredlig konflikthantering egentligen är. I den diskussion och brainstorm som följde kom deltagarna fram till att fredlig konflikthantering bland annat är möjligheten att se lösningarna istället för hindren, i alla konflikter och på alla nivåer. Det är också en förmåga att se att konflikter inte behöver innebära något negativt utan tvärtom kan vara en tillgång om de hanteras med rätt verktyg. Vikten av att respektera och lyssna till allas behov och åsikter, att våga synliggöra konflikten och omvandla den konstruktivt nämndes också som viktiga element i konflikthanteringen.



**Johan Galtungs ABC-triangel.** Attityd, beteende och konflikt interagerar och påverkar varandra ömsesidigt.

Deltagarna uttryckte även vikten av att föra in praktisk och teoretisk konfliktkunskap i skolan och i lärarutbildningen och arbeta med attityder som fördomar och stereotyper, beteenden som vargspråk och aggressivitet och med sakfrågan genom bland annat medling. Konflikthanteringskunskap är ett nödvändigt verktyg i lärares vardag och den efterfrågas i hög grad också av lärare och lärarstudenter ute på skolorna. Kunskap i konflikthantering kan alltså ses som ett viktigt instrument i lärarrollen med kunskap om konflikters uppkomst och dynamik, strategier och verktyg för ickevåldslig konflikthantering samt personliga förhållningssätt i detta arbete.

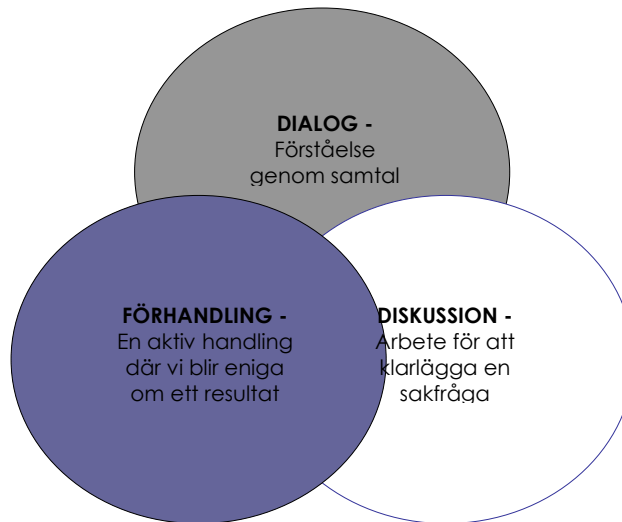
## Vem äger konflikten?

### Konflikthantering och medling i norska skolor

*Dag Hareide, Ordförande Nordiskt forum för medling och konflikthantering*

Vad innebär fred och fredskultur? Ordet fred har på senare år närmast fått en negativ klang. Fred ses av många som något flummigt och passivt, vilket är mycket missvisande. Enligt UNESCOs definition innebär ordet fredskultur, tvärtom, att konkret och aktivt arbeta för mänskliga mänskliga rättigheter, rättvisa, solidaritet, jämställdhet, yttrandefrihet och en hållbar miljö.

Medan fred är kommunikation och gemenskap är avstånd, tystnad och utfrysning olika typer av våld. De dolda formerna av våld är svårupptäckta. Våld isolerar och bygger murar som är svåra att penetrera. I Norden är, till exempel, självmord betydligt vanligare än mord. Självmord är ett resultat tyst våld och oerhört komplicerat för anhöriga och samhället att hantera och förhindra. På samma sätt som det generellt sett inte går att undvika konflikter eller våld genom att inte säga något, skapas inte heller fred genom personlig isolering. Tvärtom måste konflikter hanteras genom dialog, diskussion och förhandling.



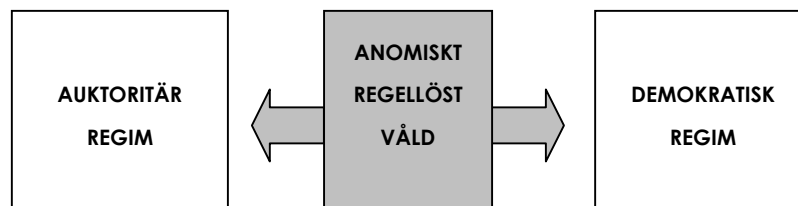
**Tre cirklar.** Aktiv konflikthantering genom kommunikativa metoder.

Genom kommunikation kommer förståelse, vilket är en viktig del i konflikthanteringen. Förståelse behöver dock inte betyda att vi undgår en konflikt. Det kan tvärtom innebära att vi uppdagar en konflikt, men förståelse innebär att vi kan arbeta med de befintliga konflikterna genom att åskådliggöra och förstå dem och de bakomliggande behoven.

### Auktoritär skola

Med insikten om att våld kan förekomma dolt, hur och var upptäcker vi det då? Detta är en viktig fråga i den pågående debatten inom skola och psykologi. Den berör flera plan och fler begrepp som exempelvis disciplin, empati och förståelse.

Utgångspunkten ligger idag i en auktoritär skola. För inte så länge sedan tillämpades äga både i undervisningen och i hemmet. Idag är inte äga tillåtet, men likväl betraktas skolan som ett auktoritärt system med olika element av bestraffning. När vi utlöser en sådan typ av våld, systemvåld, uppstår en motreaktion. Detta gäller inte bara i skolan, utan i alla typer av system. En motreaktion är alltid som starkast i övergångsperioden mellan olika maktstrukturer i exempelvis regimskiften mellan auktoritära och demokratiska regimer. I dessa övergångsperioder, så kallade transitionsfaser, uppstår ofta en period av kraftig oro och instabilitet som ger utrymme för våld. Till exempel var det sammanlagda antalet dödsoffer större i transitionsfasen mellan apartheid och demokrati än under den betydligt längre perioden under apartheid.



**Våld i olika system.** Våld förekommer i samtliga system. Under övergångsfasen och utan regler ökar det, men det går att minska det legitimerade våldet genom att ändra reglerna för det.

Under transitionsfasen är systemet som bräckligast och osäkerheten om framtiden är stor. En demokrati kan, exempelvis, komma att utvecklas åt fel håll och glida mot anomi och fanatism i vilket våld inte motverkas, utan där målen helgar medlen. Det är därför viktigt att underlätta för övergången men också att undvika det i systemet inbyggda våldet. Demokratier har dock en tendens att undvika våld, i synnerhet gentemot varandra.

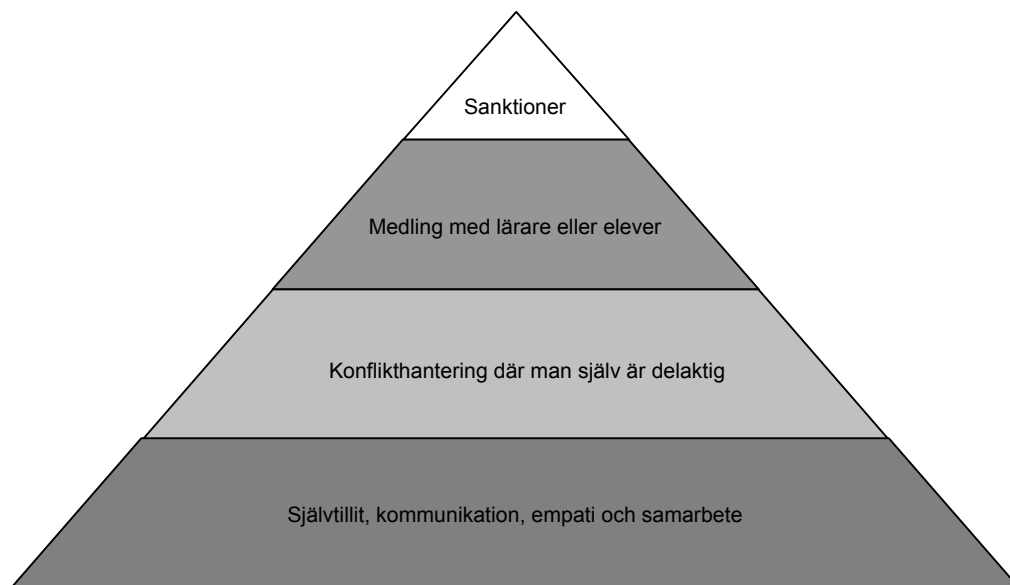
Under 1900-talet blev ca 200 miljoner människor bragda om livet. Av dessa blev 20 miljoner dödade av förbrytare medan de resterande 180 miljonerna dödade av ordningsmakten, d v s polis, militär etc. En majoritet av dessa blev dödade i kampen för en ideologi (som till exempel demokrati, islam, kristendom, de mänskliga rättigheterna). Det mellanmänniska våldet är alltså tämligen ringa i

jämförelse. Det är dessutom väldigt ovanligt att till exempel mördare upprepar brottet. De utgör ofta mönsterfångar och bär inte sällan på skuld och ånger för de brott de begått.

Det kommer alltid att finnas regellöst våld. Det vitala är att minimera det. Det reglerade, organiserade våldet däremot, behöver inte finnas. I detta arbete kan skolan utgöra en betydande arena med goda förutsättningar för framsteg.

### Konflikt som egendom

I skolan finns en tendens att se konflikter som något negativt och störande. Istället för att se en konflikt som ett onaturligt tillstånd så ska det ses som något normalt som behöver tas upp. En konflikt är i sig inte negativ. Tvärtom om är konflikter och fel några av de största tillgångarna i skolan och det är den pedagogiska inställningen som är begränsningen. Om inställningen är att en konflikt är en resurs förändras situationen till något positivt.



**Konfliktpyramiden.** Den så kallade konfliktpyramiden visar olika typer av fokus på hantering av konflikter. Pyramidens form indikerar att störst fokus bör ligga på det nedersta fältet, men pyramidens ordning har rubbats och blivit vänt upp och ned. I de flesta fall ligger fokus på toppen, så också inom skolan. För att uppnå en effektiv fredlig konflikthantering behöver vi, tvärtom, lägga fokus på empati, självförtroende, kommunikation och samarbete. Därefter kan vi hitta metoder till att lösa konflikter som personen själv utgör en part i och i sin tur tillämpa metoder där en tredje part (lärare eller elev) medlar i en konflikt. Den sista konflikthanteringsmetoden i denna pyramid är således sanktionen och straffet som kommer från en starkare makt (rektor eller lärare). För att kunna sätta in legitima sanktioner krävs ett arbete som startar underifrån och tillgång till kompetenta medlingsinsatser. Det måste finnas en utbyggd utbildning i konflikthantering för både lärare och elever.

### Vem äger en konflikten?

Konflikter är en tillgång som vissa aktörer i samhället har lagt beslag på och därigenom utövar kan utöva makt och inflytande. Staten har, med sina institutioner och tillsammans med olika professionella aktörer, lagt beslag på rättigheterna till konflikter (advokater, poliser, psykologer, domare etc.) och på rätten att avgöra vem som har rätt och fel. Inom skolan är det lärarna som lagt beslag på de rättigheterna. Att med ett externt perspektiv, bestämma vem som har rätt eller fel tar ifrån eleverna konflikten och kunskapen att lösa den. Det utgör också ett hinder för att hitta de bästa lösningarna.

### Skolmedling

I Norge är skolmedling ett relativt väl inarbetat koncept. Målet är att skolmedling ska förekomma på alla norska skolor och i dagsläget är över 700 skolor engagerade i projektet. Staten har varit aktiv i att organisera skolmedlingen efter påtryckningar från elevråden.

Det finns ett antal argument för medling i skolan, men de kan sägas stödja sig på tre huvudsakliga grupper av argument.

1. **Pragmatiska argument** Det är effektivt. Istället för att ta upp lärarnas värdefulla tid kan eleverna själva hantera konflikterna i skolan.
2. **Pedagogiska argument** Eleverna lär sig konflikthantering genom medling.
3. **Demokratiska argument** Konflikten tillhör parterna och därigenom eleverna.

De pragmatiska argumenten är goda anledningar till att arbeta med medling i skolan, men de står sig inte ensamt. Det kan uppfattas som att skolledning och lärare lägger över konflikterna på eleverna för att undgå dem och spara tid. De två andra anledningarna är goda om de står tillsammans, men ensamma blir argumenten skralare. De pedagogiska argumenten ser barn som mottagare ur ett funktionalistiskt perspektiv; barnen som individer lär sig färdigheter som de kommer att ha användning av och som kommer att förbereda dem för vuxen världen. Som ensam motivering kan de pedagogiska argumenten för skolmedling lätt sägas utgöra ett ovanifrån-ned perspektiv.

Medling utifrån demokratiska argument, å andra sidan, ser kompetenta barn och ser barn som en grupp i samhället med eget språk och kultur. En intressant aspekt som framkommit genom arbete med medling i skolorna är att efter en viss tid löser eleverna konflikterna bättre än lärarna. Genom att konflikterna då tillhör eleverna kan de, som parter i konflikten, finna de bästa och mest konstruktiva lösningarna. De demokratiska argumenten innebär alltså ett deltagande perspektiv och ett funktionalistiskt perspektiv.

Pedagogiska argument	Demokratiska argument
Barn som mottagare	Barn som aktör (äger konflikten)
Vuxna som måttstock. Barnen ska förberedas till vuxen världens förutsättningar.	Barndomens egenvärde. Barns rättigheter.
Individuell utveckling.	Barn som grupp. Barnkultur.
Barns utveckling uppfattas som i huvudsak oavhängig av kultur och historia.	Barns kultur ändrar sig.
Barn är mottagare av utbildning och tillrättavisningar.	Erkännande av kompetensen hos barn

### Återupprättande rättvisa

I en konflikt, där en person har orsakat en annan människa skada på något sätt, kan situationen lösas på flera sätt. Ett sätt är att straffa den skyldiga. I en skolsituation kan detta innebära kvarsittning, brev till föräldrarna, möte med rektorn och i värsta fall relegering. Ett annat, mer konstruktivt, sätt är att återupprätta förhållandet genom att finna ett sätt till förlåtelse och förståelse (relationstänkandet). I en skola kan samtal mellan parterna med medling och dialog finna metoder att återupprätta rättvisa genom ett aktivt deltagande av båda parterna.

Genom denna typ av rättvisa utkrävs ett större ansvarstagande än i den straffande. Läraren eller eleverna kan agera som en konfliktrådsmedlare. Gärningsmannen konfronteras och måste själv delta i att besluta hur skadan ska vedergällas. Det ger en mer långsiktig och konstruktiv form av rättvisa.

Dag Hareide är ordförande för Nordiskt forum för medling och konflikthantering (NFM). NFM har funnits sedan 1998 och är en sammanslutning av personer från de nordiska länderna som arbetar med olika former av medling och konflikthantering. NFM arbetar för att öka kunskapen om medling och andra former av fredlig och frivilliga metoder i konfliktlösning. Mer information om Norskt forum för medling finns på [www.n-f-m.org](http://www.n-f-m.org)

## Om skolmedling

Linda Marklund och Eleonore Lind

Medling som företeelse är mer än att agera som tredje part i en låst konflikt. I begreppet ligger huvudsakliga skillnader mellan straffande- och deltagandeperspektiven. En medlare skipar inte

rättvisa, avgör inte fel och rätt, utan underlättar för parterna att tillsammans komma fram till behoven som finns.

Att få höra en person berätta om konsekvenserna av sina egna handlingar, om de skador som man deltagit i att utsätta någon för, ger ett annat perspektiv på straffet. Frågor en medlare ska ställa är vad de som skadas behöver med enkla frågor om vem eller vilka som har ansvar och vad den drabbade behöver för att gå vidare. Istället för att se parterna som motparter är det viktigt att se parterna som deltagarna i en gemensam process. Medlarnas roll är att underlätta dialogen och hitta vägar. I grund och botten handlar det om frivillighet och trygghet.

### **Medling**

Medling är en stegvis process där medlarna hjälper och underlättar för parterna i en konflikt att själva få bestämma hur framtiden ska se ut. Delaktigheten ökar sannolikheten för en ömsesidigt godtagbar överenskommelse och för att avtalen hålls.

Medlarens roll i medlingen:

- Medlaren hjälper och underlättar för parterna att hitta kreativa lösningar på aktuella konflikter där inte lösningarna skadar någon.
- Medlaren talar inte om hur lösningen ser ut.
- Medlaren ser till att parterna känner sig trygga, så att de kan finna lösningar som passar dem.
- Medlaren och parterna sätter upp ramar för att kommunikationen ska fungera, t.ex. konfidentiella samtal, svordomsförbud, tala till punkt.
- Medlaren hjälper parterna att hitta vinna/vinna lösningar.
- Medlaren varken värderar eller dömer.
- Medlaren summerar tydligt så att parterna får en chans att höra vad de sagt, att medlaren får en förståelse, ger parterna en chans att korrigeras. Medlaren gör sig hörd på ett sätt som är bra för att föra processen framåt.

Som medlare kan det vara svårt att veta vid vilken tidpunkt eller tillfälle det är nödvändigt att ingripa. Det kan därför vara bra att sätta upp en tidsgräns. Det är dock viktigt att ge tid till att diskutera klart det som behöver vädras. Som medlare kan man ibland också behöva blåsa liv i en konflikt för att få igång en diskussion. Genom att lyfta fram konflikten på nytt blottas de verkliga känslorna. Det kan annars vara svårt, särskilt om medlingen har föregåtts av en urladdning.

Ett första steg i medling är självkännedom och en förmåga att kunna sätta ord på sina känslor. Medlingen kan därför föregås av enskilda församtal med alla parter för att skapa trygghet i medlingssituationen och för att ge parterna en möjlighet att formulera sina egna behov och känslor. Det är dock viktigt att båda parter får lika mycket tid.

### **Medling i skolan**

Medling i skolan innebär att eleverna själva får ta ansvar för att lösa sina konflikter i samverkan med två elevmedlare. Elever blir elevmedlare efter att ha genomgått en medlarutbildning med bland annat konflikthantering, aktivt lyssnande och olika samarbetsövningar. I och med att skolmedlingsprojektet initieras engageras alla på skolan, inte bara lärare och elever utan även annan personal som t.ex. lokalvårdare, vaktmästare och kuratorer.

Självklart blir föräldrar och elever på skolan också engagerade. Alla skolans elever får en dags utbildning i konflikthantering så att de vet vad det innebär att ta en konflikt till medling.

De erfarenheter som gjorts med medling i skolan har visat att skolmedling bland annat:

- Skapar en harmonisk och fredlig atmosfär i skolorna.
- Minskar förekomsten av mobbning.
- Bidrar till bättre utbildningsmiljö och bättre inlärning hos eleverna.
- Ger eleverna ett verktyg som de kan använda under resten av sina liv för att lösa konflikter.

### **Sveriges största skolmedlingsprojekt**

Vid tiden för konferensen pågick ett svenskt pilotprojekt på området skolmedling som omfattar 80 skolor över hela Norrbotten. Projektet har sin upprinnelse i medlings- och förhandlingskurser vid Luleå tekniska universitet. Hösten 2002 tog ämnesansvarig Jan Norman vid Jurist utbildningen i samarbete med Birgit Nordlander från Kommunförbundet Norrbotten upp frågan om ett projekt i skolmedling med



Kommunförbundets Barn- och Utbildningsberedning. Efter att ha fått ett kommunförbundets stöd gick arbetet vidare. Projektet finansieras av Landstinget och Länsstyrelsen i Norrbotten, Norrbottens Kommunförbund, Luleå tekniska universitet och Norrbottens kommuner och är resultatet av ett två år långt förarbete. Hittills har projektet mottagits mycket väl i området och på skolorna.

### **Utbildning**

För att utbilda skolmedlare behöver en eller flera ur skolpersonalen (lärare, vaktmästare, kuratorer, skolkökspersonal med flera) gå en utbildning om tre gånger två dagar och kan därefter utbilda och ansvara för skolmedling på de aktuella skolorna, med stöd av projektet. Eleverna utbildas under sammanlagt sex sammankomster om totalt 15 timmar. En lämplig grupp består av 10 -14 elever. Kursen lämpar sig bäst för elever från årskurs fem och upp till och med gymnasienivå.

*Eleonore Lind arbetar på Brottsförebyggande rådet, BRÅ och har tidigare arbetat med skolmedling i Storbritannien. Hon är även författare till boken MedKompis. Linda Marklund arbetar med Sveriges största och första skolmedlingsprojekt med 80 medverkande skolor. Mer om medling i skolan finns på [www.bd.komforb.se](http://www.bd.komforb.se).*

## **Non Violent Communication i skola och lärarutbildning**

*Marianne Göthlin, NVC-utbildare och lärare*

Målet med Giraffspråket, även kallat empatikommunikation eller ickevåldslig kommunikation, förkortat NVC, är att ge verktyg till att hantera och lösa konflikter i vardagen på ett konstruktivt sätt genom hur vi kommunicerar med varandra. Utvecklat av den amerikanske psykologen Marshal B. Rosenberg förklarar modellen hur vi använder språket och hur det kan skapa konflikter, maktförhållanden och kamp. På grund av brister i hur vi använder språket för det oss ofta i en riktning bortifrån tillfredsställandet av våra verkliga behov. Problemet är att vi ofta uttrycker oss på ett sätt som nästan garanterar att vi inte får det vi vill.

Namnet Giraffspråket kommer av de dockor som Rosenberg använde i sin undervisning på lågstadiet. Giraffen talar med tydlighet och öppenhet. Den känner till sina behov och blottar dem. Den lyssnar också aktivt på de behov som andra har, trots att dessa kan döljas av språket och attityden hos den som giraffen talar med.

Vargen, å andra sidan, lägger ansvaret på yttre omständigheter och lägger skulden på den andra. Vargen lyssnar också på ett annat sätt. Den hör anklagelser, krav och gnäll hos motparten och ser inte de underliggande behoven. Vargens fokus ligger också på behoven, men fokus ligger på fel saker eftersom vargen inte är ärlig mot sina egna behov, vilket skapar konflikter.

Generellt kan det sägas att konfliktskapande språk innehåller tre element; krav, bedömningar och avsäggande av ansvar. Det första elementet, språk som hindrar kontakt och därigenom är konfliktskapande, bygger på krav med ord som måste, ska och bör. Genom att använda tvingande uttryck kan vi räkna med att bemötas med motstånd och därigenom skapas konflikter. Att lägga till hot i samband med kommenderingar, något som är vanligt förekommande, leder även det till konflikter.

Det andra elementet i konfliktskapande kommunikation är språk som innehåller bedömningar och sätter etiketter på personer eller grupper. Meningar som "du är lat", "ni är en pratig men snäll klass" eller "ni är helt vilda på fredagar" leder till konflikter eftersom människor vill bestämma sin egen identitet och tillhörighet. Generaliseringar tvingar in en person i en självuppfyllande profetia och genom att undvika etiketter går det att undvika konfliktskapande beteenden.

Det tredje elementet i konfliktskapande språk är att genom språket undvika att ta ansvar istället för att konfrontera och förklara. Uttryck som "alla andra gjorde det", "det var regeringen" och "alla måste sätta betyg" har inneboende konflikter. När vi inte kan tala om vad vi behöver, vad vi vill eller varför vi agerar på vissa sätt, utan gör uttalanden om andra - där börjar våldet.

NVC utgår ifrån att alla behov är universella och bygger på tydliga jag-budskap. Det innebär lyssnande, inlevelse och respekt för egna och andras känslor och behov. Det innebär att vara medveten om egna känslor och behov samt förmågan att kunna förmedla dem.

Eftersom många av våra inlärda beteenden är ämnade endast till att tillfredsställa våra egna behov, vilket ofta är aggressionsskapande, siktar NVC på att byta ut våra beteenden mot ett förhållningssätt som ger en ökad kommunikativ förståelse och blottlägger våra verkliga behov. Detta förhållningssätt kräver mycket träning, men underlättar all typ av kommunikation.

Alla vi människor försöker i varje ögonblick att få våra behov tillgodosedda och våra känslor beror på om de är tillgodosedda eller inte. Om vi pratar om våra behov så förstår vi varandra, eftersom behoven är en viktig del i förståelsen och samarbetet. Det gör att NVC går att applicera på alla grupper i alla åldrar. Språket skiljer sig mellan olika grupper och åldrar, men principen är densamma. Ett tidigt steg kan vara att skilja på bedömning och observation.

#### **Bedömning**

Du är så äcklig  
Du tar för stor plats  
Din dumma idiot  
Hon är så snäll  
Du mobbar mig  
De är knäppa  
Hon är så smart

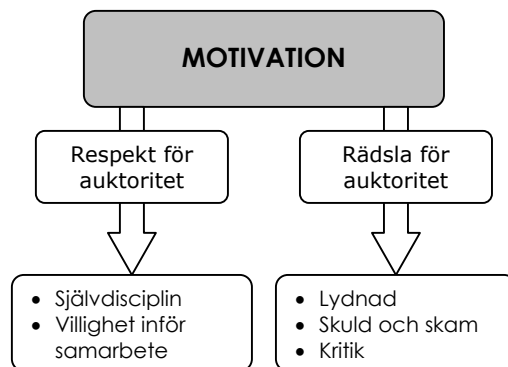
#### **Observation**

Du rapade vid matbordet  
Du sitter med benen utsträckta  
Du satte dig på min väska  
Hon frågade om jag ville komma med  
Du knuffade mig ur kön  
De äter middag mitt i natten  
Hon läste två böcker på en dag

**Bedömning och observation.** Genom att i språket välja att uttrycka observationen istället för bedömningen undviks konflikter.

Att tala om vad som verkligen händer och inte bedöma det, utan istället tala om vad man känner inför det som händer, är viktigt för att undgå konflikter. Upprepade bedömningar skapar en självuppfyllande profetia som inte bygger på fakta. Med NVC i sakliga observationer klargörs behoven och vad som egentligen händer och menas. På så sätt undviks kommunikativa problem och missförstånd.

Något av det viktigaste i skolan för att etablera förståelsen är lära-kännasamtal mellan elever, skola och familj. I dessa samtal kan behoven hos alla parter åskådliggöras och därigenom går det att undvika att konfliktförhållanden uppstår. Det går att skapa ett förhållande som bygger på ömsesidig respekt istället för rädsla. Förtroende och tillit mellan skola och familj är viktiga byggstenar i kommunikationen mellan elev och lärare.

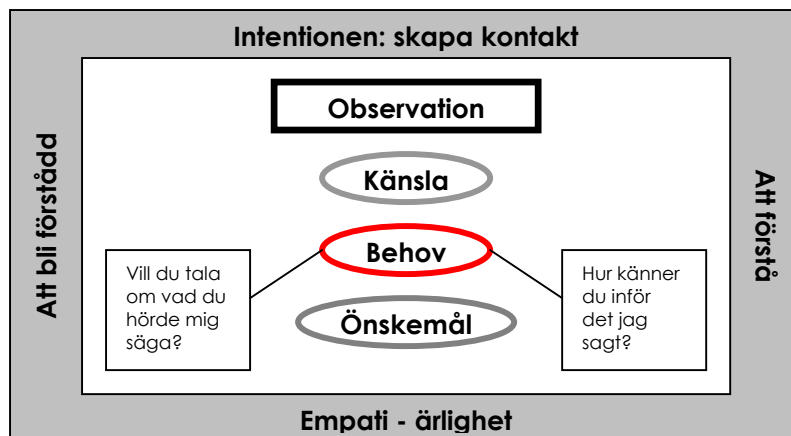


Det tar upp till 60 procent av tiden i skolan att skapa ett bra arbetsklimat och förebyggandet är en viktig detalj i arbetet. Samtidigt förekommer jobbiga situationer kontinuerligt. NVC använder kraften till att hindra skada istället för att straffa. Det blir en del i det kontinuerliga arbete med de konflikter som uppstår.

Med NVC kan vi etablera ett klimat som utgår från allas behov, där undervisningen prioriteras. Tillsammans med eleverna kan vi skapa ett klimat utan tvång med en undervisning utgår ifrån motivation. Därför är det viktigt att prata om varför vi lär, vad som är roligt, vad som kan bli roligt och hur.

#### **De olika aspekterna av ickevåldskommunikation**

- Skilja på tolkningar och observationer.
- Uttrycka sina egna behov.
- Lyssna efter andras behov, oberoende av hur de uttrycks.
- Kontrollera om behoven uppfattades på ett riktigt sätt.
- Ge den empati människor behöver för att kunna lyssna på andras behov.
- Formulera föreslagna lösningar så att de uttrycker möjliga handlingsätt.



#### Mål, syfte och tillämpning av NVC.

Hur man väljer att uttrycka sig, att hantera kriser och konflikter som uppstår, hur man kommunicerar med elever, föräldrar och andra lärare avspeglar sig i klassrummet. Barnen gör som vi gör, de härmar vårt sätt att kommunicera. En ärlig intention till samarbete märks genom hur vi uttrycker oss. Samma sak gäller för att visa hur vi löser konflikter. På så sätt lär vi ut värdegrunder genom sättet vi kommunicerar.

Det fundamentala är att detta inte bara gäller lärarrollen eller hur vi kommunicerar med våra studenter, utan även i våra arbetslag bland lärarna. Det blir stor skillnad när behovsfrågan kommer upp i arbetslagen. Om vi utgår från behoven bland alla som deltar i lärarmöten så kommer resultaten visa sig, både i arbetsklimatet och i effektivitet.

Nationellt sett anser sig 85 procent av lärarstudenterna behöva mer konflikthanteringsutbildning och utbildning i ickevåldskommunikation i lärarutbildningen. Det finns alltså stora möjligheter för NVC i lärarutbildningen och lärarutbildare i NVC så att kompetensen att spridas snabbare.

*Marianne Göthlin är lärare och NVC-tränare har levt och lärt ut ickevåldskommunikation under många år. Mer information om NVC finns på <http://www.nonviolentcommunication.com/>*

## Den goda skolan

*Karin Utas-Carlsson, skolläkare*

Karin Utas-Carlsson är skolläkare och utbildar bland annat barn och föräldrar i att hantera sina problem på ett ickevåldsligt sätt. Enligt hennes erfarenheter lär sig barn snabbt att se olika perspektiv när de lär sig att lyssna efter andras behov och uttrycka sina egna. När barn lär sig det tidigt och allteftersom de får positiva erfarenheter, vågar de mer och ett civilkurage växer fram. De kommer också att kunna tillhandahålla medling och efterfråga det när de blir äldre. Konflikthanteringsutbildning på ett tidigt stadium medför positiva spridningseffekter, när de som fått dessa kunskaper och förhållningssättet och sprider dem till olika områden och olika yrken.

I skolan och samhället pågår konflikter ständigt. Vissa av dem är inte allvarliga utan löses eller hanteras på ett enkelt sätt utan någon större skada. Dessvärre existerar det andra, djupare konflikter där parterna drabbas hårt. Många gånger försvinner även hoppet hos barn och elever till följd av konflikter, vilket i sin tur föder andra konflikter. Det är tragiskt när människor inte ser eller känner till alla de verktyg som finns för att hantera konflikter och kriser. Om ett barn inte visar att de mår dåligt upplevs de ofta bara som stökiga och skulden läggs på individen. Alla har ett ansvar, oberoende av andras beteende, att hantera konflikter och att uttrycka sina behov så att andra förstår dem. Om barnet känner till sitt ansvar och förstår sitt beteende blir det enklare att vända de negativa spiralerna.

### Konflikthanteringsperspektiv

Ur vilket perspektiv ska konflikter först angripas? Det är viktigt att börja med sig själv. Det är alltid enklare att lägga över skulden på någon än att se sitt eget ansvar. Problemen och ansvaret läggs över på barnen, samtidigt som man som vuxen gärna tar konflikten ifrån dem.

Vi är fostrade till att kunna skilja på och att tala om vad som är rätt och fel. Däremot är det väldigt vanligt att inte anse sig själv behöva leva efter det som är rätt med samtidigt kräva det av barnen. En rökare är, till exempel, ofta noga med att tala om för barnen att det är dåligt och farligt att röka. På samma sätt hanterar föräldrar ofta konflikter, sinsemellan och med andra, på ett sätt som markant skiljer sig från hur man lär barnen att göra det.

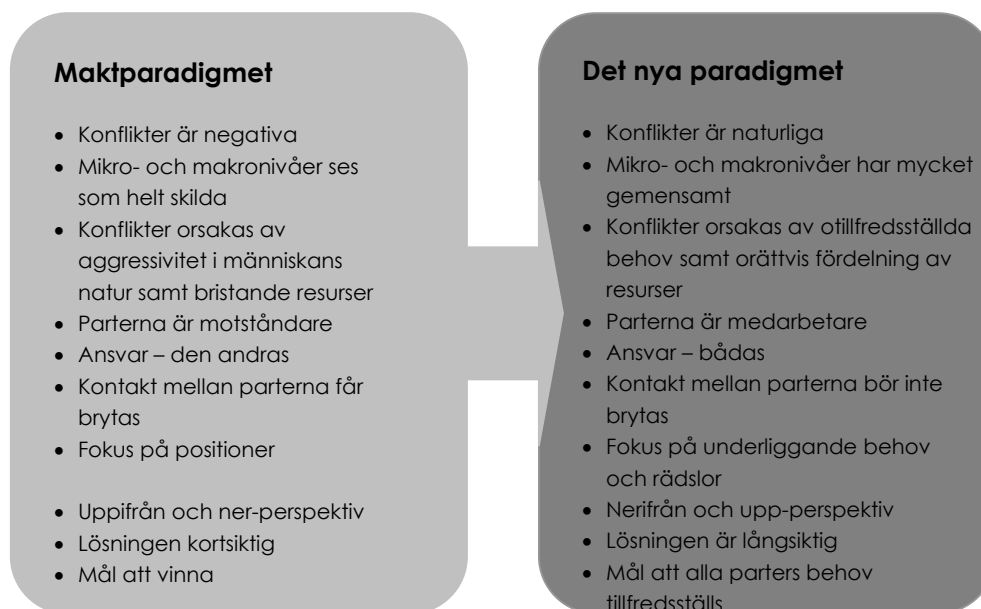
Det ingår också i vår skuldkultur att någon måste ha rätt och att någon måste ha fel. Vi kräver en distinktion mellan vad som är rätt och fel, bra och dåligt. Skuldbeläggningen hindrar oss och vår empati konstant. "Han har ju del själv i det, han får skylla sig själv, det är hans ansvar" är kommentarer och synsätt som blockerar oss från att se nyanserat och analytiskt på konflikter, både i vår vardag och i samhället i stort. I en kultur av vinna/förlora, rätt/fel och skyldig/oskyldiga kompliceras konflikthanteringsarbetet, eftersom förståelse och flerpartsvinst inte passar in i referensramen. Det gäller att bygga ett nytt, gemensamt förhållningssätt.

### Mot ett nytt paradigm

Det är viktigt att arbeta stegvis med kunskapsutvecklingen inom konflikthanteringen. Det är också viktigt att få in det tidigt och att arbeta med frågorna under hela utbildningen samt att koppla kunskapen till de andra ämnena i undervisningen. I denna kunskapsutveckling utgör skolan navet med lärarutbildningen i centrum. Det är viktigt att lärarutbildningen innehåller följande tre element:

- 1) Kunskap om konflikter och konfliktodynamik (konflikters upp- och nedtrappning).
- 2) Ökad självkännetdom (egna förhållningssätt) och kulturell kompetens.
- 3) Kännedom om och övning i metoder och modeller för hantering av konflikter.

Genom en omfattande utveckling av konfliktkunskaper och den växande fredskulturen i samhället håller ett nytt paradigm på att växa fram. Idag råder ännu den gamla krigskulturens maktparadigm med acceptans för våld och vinna-förlora och med rätt och fel som rättesnören. I det nya paradigmat är ramarna annorlunda.



### Förslag till framtiden

För att detta paradigm ska kunna etableras krävs det krafttag i samhället. Det krävs samlade konkreta, men enkla åtgärder för att en fredskultur ska kunna skapas. Denna fredskultur skulle alltså inte bli en isolerad företeelse, utan den kommer att sprida sig till andra områden och till nya nivåer. För sambanden och likheterna i konflikter och konflikthantering mellan det lokala och det globala är påtagliga.

För att verkligen åstadkomma förändringar i skolan och samhället är det viktigt att:

- **Införa undervisning i våldsförebyggande och god konflikthantering** i grundutbildningen för lärare, förskollärare och fritidspedagoger.
- **Utveckla ledarutbildningarna** ytterligare för skolledare eftersom arbetet hänger på deras inställning. Även ungdomsledare bör få samma träning.
- **Fortbilda personal på skola och förskola.** Återuppta fortbildningen av personalen på allvar och ge kurser och handledning i konflikthantering.
- **Skapa konsultteam.** Dramapedagoger, psykologer eller socialarbetare med ett specialintresse för konflikthantering ger råd och tips på hur att vi kan gå vidare.
- **Utbilda föräldrar i konflikthantering.** Föräldrautbildning som barnhälsovården bedriver kan utvecklas.
- **Personalutbildning.** All skolpersonal på skolorna behöver ha en grundläggande kunskap om konflikthantering.

*Karin Utas-Carlsson är skolläkare som 1999 doktorerade i pedagogik med avhandlingen "Violence Prevention and Conflict Resolution in Schools" som översattes och bearbetades om till boken "Lära leva samman. Undervisning i konflikthantering. Teori och praktik" (ISBN 91-631-0567).*

## Kompissamtal – metod för att förebygga mobbning

*Eva Bergman, Lärare*

Kompissamtalen kom till då en lågstadielärare, som under tre års tid hade haft en klass med svåra fall av mobbning och problem, skulle möta en ny klass. Hårda ord, elaka kommentarer och mobbning hade tagit över klassrummet och trots försök med flera olika metoder så misslyckades allt. Läraren beslöt sig för att hantera den nya klassen på ett nytt sätt så att det skulle kunna gå att undvika att hamna i samma situation.

### Metod

Kompissamtalen bygger på rundor som äger rum en gång per vecka. Barnen sitter i ring och får i tur och ordning berätta om vad som har hänt under veckan, vilka konflikter som uppstått, under trygga och ordnade former. Till exempel får endast en person tala åt gången, eleverna får inte avbryta varandra, de övriga ska se på och lyssna till den som talar. För att uppmuntra och underlätta rundan som företeelse använder sig Eva av en "Gladlåda". Den innehåller lappar med berättelser om saker som eleverna blivit glada av under tidigare kompissamtal. Varje möte inleds med att läsa upp slumpmässigt utvalda lappar ur Gladlådan för att sedan inleda själva rundan med att eleverna berättar om vilka konflikter som har uppstått under veckan och vad som då hände.

- **Barnen berättar om de själva rätt ut sin konflikt**  
Vad hände? Vem tog initiativet?  
Hur de redde de ut konflikten? Var de nöjda?  
**BERÖM**
- **Kan det möjligen vara så att jag har gjort någon ledsen och att jag inte har försökt reda ut de under den gångna veckan.**  
Berätta vad som hänt. Vill ni reda ut det här eller i korridoren?  
Vilken lösning fick konflikten? Var de nöjda?  
**Utredning. BERÖM**
- **Avslutning.**  
Är alla nöjda?  
Om inte, berätta vad som hände, men säg inte namnet på den personen.  
Följdfrågor.  
**Utredning. BERÖM.**

En trygghet uppstår också genom att barnen känner igen sig i schemat som används vid varje kompissamtal. Någon risk för slentrian uppstår inte. Hela tiden uppstår nya konflikter som måste diskuteras och lösas. Många gånger kan inte barnen själva reda ut de konflikter som uppstått, vilket är tecken på att kompissamtalen inte bara är en upprepning av vad läraren vill höra. Ibland så får läraren ta till nya metoder. Som ledare måste man vara uppmärksam på nya tendenser och åsikter. Ibland är eleverna inte ärliga med hur de känner.

## Målsättning

Kompissamtalen utgår från en målbaserad process där klassen tillsammans genom dialog etablerar ett acceptabelt socialt klimat. Genom samtalen utvecklas ömsesidig respekt, förmågan att känna empati och medvetenhet.

### Huvudmål:

- Att etablera ett positivt socialt klimat i klassrummet

### Sekundära mål:

- Ge barnen (tillsammans med barnen) en modell för hur man löser konflikter med ord istället för med våld
- Alla elever ska bli medvetna om sin egen roll i det sociala samspelet
- Förebygga mobbing genom att träna barnens förmåga till att känna empati
- Våga sätta gränser - Elever ska inte tillåta andra att trycka ner dem eller kalla varandra fula ord.
- Skapa respekt för sin egen person
- Stärka elevernas förmåga att uttrycka känslor och med ett tydligt kroppsspråk
- Stärka elevernas självförtroende

**Målsättningarna med kompissamtal.** Kompissamtal genomförs alltid i ring. Det skapar i ett samspel mellan deltagarna i gruppen.

## Lärares roll

I kompissamtalet har ledaren hela ansvaret för klimatet i gruppen. Han eller hon ansvarar också för att tillgodose detta genom att ge:

- **Trygghet** - alla i gruppen måste känna sig trygga
- **Värme** - det måste vara ett varmt klimat i gruppen
- **Respekt och stöd** - förtroende bygger på ömsesidig respekt och ofta behövs stöd från ledaren
- **Uppmuntran och beröm** - självkänslan och självförtroendet stärks genom uppmuntran och genom att berömma lösningar och insikter hos eleverna
- **Balans** - viktigt att balanserar mellan allvar och lek, glatt och tråkigt
- **Icke-moraliserande**

En viktig detalj i samtalet är att ledaren fullföljer sitt ansvar varje gång och att han eller hon visar äkta känslor under kompissamtalet. Det handlar om att förmedla ett förhållningssätt och att skapa en sann och trygg atmosfär under samtalet.

## Resultat

Kompissamtalen har visat sig ge mycket goda resultat. I tryggheten och den ömsesidiga respekten som skapas kommunicerar barnen ärligare och bättre med varandra och med läraren.

## Kompissamtalens resultat för barnen

- **Skapar mjukt klimat**
- **Trygghet**
- **Visar respekt mot varandra**
- **Tränar förmågan att hitta egna lösningar**
- **Lär sig att lyssna på kompisar**
- **Utvecklar sin språkliga förmåga**
- **Får insikt i sin egen roll i samspel**
- **Lär sig att sätta gränser för sin egen person**

Det är viktigt att se modellen som vägen till målet och inte modellen som ett mål i sig. I vissa klasser har etiska samtal blivit ett ämne i sig. Barnen vet vad som förväntas av dem och ser det som ett ämne som vilket annat som helst, men med ett annat mål. Det är ännu viktigare att möta barnen där dom är och att anpassa sig till situationen. Som lärare går det inte att vara bunden till händer och fötter vid modellen, utan rollen kräver flexibilitet.

Eva Bergman är lågstadielärare vid Slottvångsskolan i Helsingborg och en av grundarna av kompassamtalet. Mer information se: Edling, L. "Kompassamtal - kommunikation istället för tystnad och våld!" Ekelundsförlag AB, Bromma 1998

## Hållbar konflikthantering i skolan

Klaus Engell-Nielsen, Lärarfortbildare

En hållbar konflikthantering i skolan är inte bara en möjlighet, utan en nödvändighet. Till skillnad från punktinsatser i fortbildningen innebär en hållbar konflikthanteringsutbildning för skola och lärarutbildning ett helhetstänkande som går i linje med teorierna i sak. Klaus arbetar med en utbildningsmodell som visat sig vällämpade för att utbilda lärare i konflikthantering. Modellen har som mål att med en heltäckande utbildning sikta mot kontinuitet med positiva spridningseffekter. Spridningen av kunskaperna sker med hjälp av så kallade kunskapsbärare i konflikthantering, dvs. kursdeltagare som sprider kunskaperna genom att arrangera utbildningar på egen hand.

### Frestelser och fallgropar i skolans konflikthantering

#### **Elever = problemet**

Genom att se eleverna som problemet och inte som lösningen låser sig lärare fast i en felaktig uppfattning

#### **Fragmentariska fortbildningsinsatser**

Problemet är att det ofta byggs upp en enorm entusiasm efter en utbildning, men med begränsade insatser rinner det ut i sanden.

#### **Hjälpen kommer utifrån**

Expertinsatser utifrån kan ofta inte komma åt problemen. Problemen är kontinuerliga och hjälpen behöver därför också vara kontinuerlig. Lösningen måste finnas på skolorna.

#### **Ensam är stark**

Ingen håller med om det, men ändå försöker många lärare försöka lösa alla problem själva.

### En möjlig väg fram....

#### **De vuxna som möjlighet**

Istället för att se eleverna som en spegelbild utav verkligheten kan vi arbeta med de vuxna och hur de i sin tur arbetar med eleverna.

#### **Ordentlig fortbildning**

Metoder och verktyg för att arbeta med frågorna. Kontinuerlig uppföljning av utbildningsinsatser.

#### **Vi kan själva**

Grundsynen måste vara att skolan kan själv, även om hjälp tas in utifrån.

#### **Nätverk och stöd**

Det är viktigt att det finns ett nätverk och stöd bland lärarkollegorna.

## **KBU - Kunskapsbärare i konflikthantering och ickevåld**

Kunskapsbärarna går en längre och mer ingående utbildning och besitter därför en djupare kompetens i konflikthantering och ickevåld. De innehar goda kunskaper i både teori och praktik om hur det går att arbeta med frågor som sexism, mobbing, rasism, diskriminering, stereotyper, identiteter och konflikter.

### **Utbildningens upplägg**

#### **10 dagar under 1 år**

Efter ett år har starka band knutits mellan dem som genomgått utbildningen tillsammans, vilket skapar ett nätverk och gemenskap, samt ger en förutsättning för fortsatt arbete tillsammans.

#### **Egen fördjupning**

Alla väljer och läser egen fördjupningslitteratur för att sedan skriva en kort rapport om vad man lärt och vidarebefordra det till andra KBUare.

#### **Lokalt utvecklingsprojekt**

Alla måste själva genomföra en typ av utvecklingsprojekt, tema dag, utbildning etc där man implementerar de kunskaper man fått ta del av.

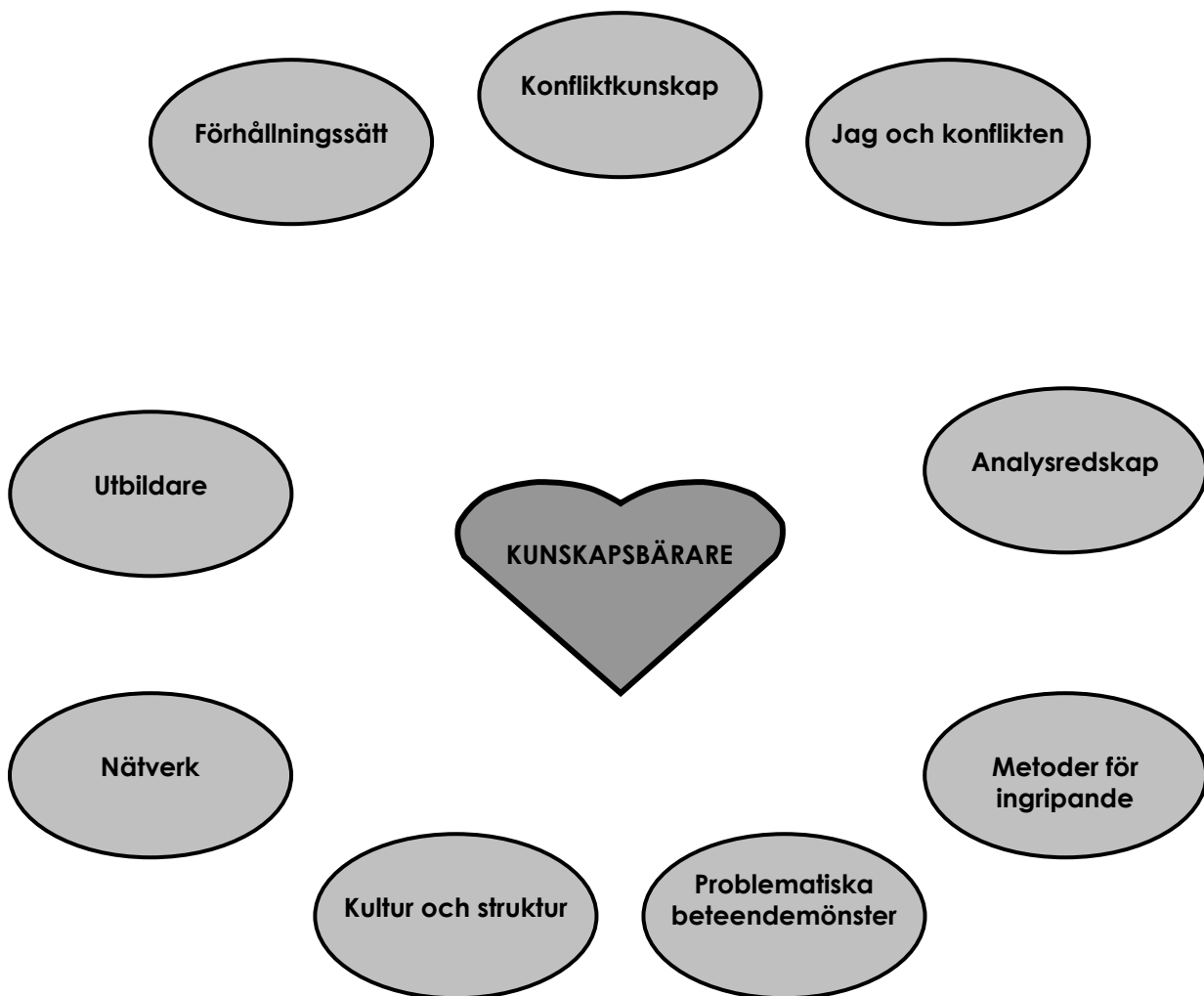
#### **Nätverk, ansvar och kontinuitet**

Utbildningen förmedlar en känsla av spetskunskap, att man är behövd och har ett ansvar för att delge och använda sina kunskaper.

Målet är att etablera en kunskap hos Kunskapsbärarna som personer. Det handlar om deras eget handlingsätt och om grundläggande konfliktkunskap i deras agerande. En förutsättning är att deltagarna tar utbildningen på allvar och inser vikten av alla komponenter som ingår, samt accepterar samtliga åtaganden. Utbildningseffekten bygger på den sammantagna förståelse som kräver att alla delar finns med, för ett helhetsperspektiv. På längre sikt är målet att den här utbildningen ska bli en integrerad del om lärarutbildning.

### Urbanprojektet i Göteborg

Lärare från tre stadsdelar (Hisingen, Angedalen och Angered) deltog i det inledande kunskapsbärrprojektet som var EU-finansierat. Göteborgsregionen har gjort en extern utvärdering av projektet vilket gav enormt positiva resultat. Utvärderingen pekade på att arbetet med projektet hade förändrat situationen i skolorna. Det hade även etablerat en kompetens på en sådan nivå att kunskapen förvaltas genom spridningseffekter. Det finns i dagsläget planer på att fortsätta med projektet.



**Kunskapsbärare i konflikthantering.** De olika komponenterna i utbildningen.

### Regional förankring

Många fler skolor än de som deltog har varit intresserade av projektet, men problem med finansiering har gjort det omöjligt att möta efterfrågan. En förankring av projektet i regionala utvecklingscentra skulle kunna skapa förankring i kommunerna, vilket i sin tur skulle kunna ge fler skolor möjligheten att delta i projektet. På så sätt skulle fortbildningen av lärare förbättras och den omfattande efterfrågan på konflikthanteringsutbildning bland lärare skulle, på ett verkningsfullt och kostnadseffektivt sätt, kunna bemötas. Därför är det viktigt att lärarna förmedlar sitt fortbildningsbehov till sina regionala utbildningscentren, så att fortbildningarna förbättras.



Eftersom utbildningarnas effekt bygger på en sammantagen förståelse som kräver ett helhetsperspektiv, är kontinuiteten och kvaliteten i arbetet avgörande. Det räcker inte med enstaka punktinsatser. Det räcker heller inte med enstaka fortbildningsinsatser för att få en reell genomslagskraft på skolorna. Utbildningen behöver en plats som en integrerad del i lärarundervisningen.

*Klaus Engel-Nielsen är bland annat fortbildare i konflikthantering. Mer information finns på [www.bilda.nu](http://www.bilda.nu)*

## Diskussioner och samtal i grupper

*Inledning av Marianne Niemi och Ida Fastén*

Under fredagskvällen hölls gruppdiskussioner utifrån en rad frågeställningar. Inledningsvis redogjorde **Marianne Niemi** för uppläggning och erfarenheter från den 5p kurs i konflikthantering som sedan flera år getts som valbar kurs på B-nivå vid lärarutbildningen i Luleå. Kursen är också en del i en 20 p specialpedagogisk kurs.

### *Målsättning:*

De studerande skall utifrån olika teorier förvärva kunskaper om identifiering, analys och hantering av konflikter samt bli medvetna om sina egna attityder och värderingar, kunna se och hantera olika beteendemönster och situationer, undvika destruktiva lösningar och förstå varför människor reagerar negativt och går i försvarsställning.

### *Kursinnehåll:*

- Attityder och attitydförändring
- Kristeori och anpassningsmekanismer
- Konflikteori, förklaringsmodeller
- Strategier för konflikthantering
- Samtalsteknik och samtalsövningar

### *Undervisning:*

Teori och modeller varvas med övningar, analys och gruppsamtal.

Studenterna vill att denna kurs skall ingå i *all* lärarutbildning och inte kunna väljas bort. Önskvärt vore att denna typ av utbildning kunde inledas under den första terminen för att fortsätta och följas upp senare, bl a i samband med VFU. Detta för att kursen i sig innebär en utvecklingsprocess i de studerandes utbildning för lärarrollen. En väsentlig del i denna kurs rör vid kärnan i lärarprofessionen och lärarrollen.

**Ida Fastén** berättade om sitt examensarbete "Konflikthanteringsmodeller i tre skolor", där hon har undersökt tre olika konflikthanteringsmodeller i deras användning i tre göteborgsskolor: Kamratstödjare, Giraffspråket och Tillsammans (Lions Quest). Arbetet har av elever och lärare uppfattats som positivt och resulterat i förbättrat socialt klimat. Problemen har dels varit organisatoriska (ansvarsfrågan), dels kommunikativa (kortare beslutsvägar efterlystes), dels bristande kunskap om konflikter bland skolans personal. EQ (som bl a ingår i Lions Quest) uppfattades som svårt. Behovet av uppföljning för att nå en kontinuitet påtalades ofta.

I **gruppdiskussionerna** stod frågan om skolutveckling i fokus med utgångspunkt i inledningarna och med konflikthantering i centrum. Diskussionen kom också att kretsa mycket kring vad den professionella kärnan i läraryrket ligger. *Mötet* med eleverna kom fram som en central del i denna roll. Ur diskussionen:

### **Vad är lärarens profession?**

- Vi är inte experter på pedagogik – det finns datavetare som har mer pedagogik än lärare.
- Vi är inte ämnesspecialister – vi har kanske 40-60 poäng i ämnet.
- Vi är inte experter på barnens utveckling – det finns många andra som är bra mycket mer kompetenta på hur barn är och utvecklas.

## **Men vi bör vara experter på att skapa grunden för all kunskapsförmedling, nämligen**

- ett gott inlärningsklimat
- social och emotionell trygghet
- goda möten, med och mellan både elever, arbetskamrater och föräldrar

Vi behöver mer utbildning i ledarskap, vilket i sin tur bör innehålla utbildning i bl a konfliktkunskap, kommunikation, gruppdynamik, processledning. Allt detta är nödvändiga verktyg både för att kunna förmedla kunskap och för att förmedla värdegrunden.

I konfliktkunskap ingår att kunna kartlägga en konflikt (kunna definiera den, de olika aktörerna och deras behov/rädsla), ha verktyg/metoder att hantera den och vara klar över sin egen roll i processen.

Det ingår i lärarutbildningens uppdrag att utveckla studenternas sociala, kulturella och emotionella förhållningssätt och färdigheter. Det bör tydliggöras att häri ingår kunskap i konflikters uppkomst, karaktär och dynamik, färdighet i att själv hantera konflikter samt i hur man lär ut detta till elever.

*Marianne Niemi är programkoordinator i lärarutbildningen vid Luleå tekniska högskola och den som har utvecklat konfliktkunskapskurserna. Ida Fastén är verksam lärare i Göteborg.*

## **DRACON - Drama and Conflict Handling**

*Anita Grünbaum, Forskare och dramapedagogutbildare*

DRACON är ett internationellt forskningsprojekt och ett möte mellan dramapedagogik och konfliktantering som omfattar forskare från Malaysia (där språket saknar ord för "konflikt", ett tabubelagt begrepp), Los Angeles, Brisbane, Adelaide och Sverige. Förutom Anita arbetar här i Sverige bl a Horst Lövgren, bildprofessor vid Malmö lärarutbildning och Mats Friberg vid Göteborgs Universitet med projektet.

Den modell man forskar i och utvärderar är rollspel med tredjepartsintervention, företrädesvis med tonåringar. Varje kurs omfattar tolv gånger 100 minuter och kärnan är upplevelsepedagogik. Först spelar deltagarna upp och upplever en konflikt, sedan analyserar och resonerar gruppen omkring den.

### **Kursen består av fem olika moment:**

- a) Konfliktbegreppet reds ut med hjälp av ABC-triangeln
- b) Olika konfliktstilar upplevs med bl a djursymbolik
- c) Familjerollspel
- d) 3:e part går in
- e) Analys: vilka roller spelade var och en? Hur blev de påverkade av rollen? Hur fungerade samspelet?

Modellen ingår i dramapedagogutbildningen. När man ville ha mer teoretisk bakgrund tog man kontakt med Karin Utas-Carlsson, som fortsatt medverkar. Eleverna vill också lära sig mer om medling som därför blivit en del i utbildningen. Kursen har också prövats fristående med vuxna, och behöver utvecklas för yngre barn.

Konferensdeltagarna fick i den film som just färdigställts av projektet se hur svenska respektive malaysiska barn arbetar med konfliktlösning i rollspel. En forskningsrapport kommer att publiceras på engelska. Det finns även planer på att publicera en svensk lärobok i metoden.

*Anita Grünbaum har både forskat och i många år utbildat dramapedagoger vid Västerbergs Folkhögskola.*

# Friends och deras arbete i skolan

*Angelica Patek, Utbildningsansvarig på Friends*

Friends grundades 1997 av Sara Damber. Sara blev själv utsatt för mobbning som upphörde när en kille i hennes klass tog kontakt och sade ifrån och fick de övriga eleverna att sluta. Det är ett av skälen till att Friends tror på kompisstödjararbete. Alla kan göra skillnad.

Sedan starten har Friends snabbt vuxit till att idag vara den största organisationen i Sverige som arbetar mot mobbning. Friends har idag 24 anställda och verksamheten är sponsorfinansierad. Man ska vara ung för att arbeta på Friends - grundtanken är att de unga känner till hur det är på skolorna och kan lätt nå fram till ungdomar och barn.

Friends utbildar barn och vuxna i förebyggande arbete mot mobbning och kränkande behandling. Genom utbildning vill Friends ge dem kunskaper och verktyg, stärka deras självkänsla och påverka attityder. Idag har Friends utbildat över 16 000 kompisstödjare på drygt 600 skolor runt om i Sverige. Varje dag är de ute i cirka sex skolor parallellt och arbetar mot mobbning.

Friends ser inte problemet med mobbning som ett individproblem utan som ett gruppproblem. Det ska finnas utrymme för olika personer med olika bakgrund och intresse att få plats i ett klassrum. Skrämmande är att det är så få personer som upplever sig ha kompetensen att kunna ta tag i den här problematiken. Detta vill Friends förändra. Det är också viktigt att titta på orsakerna till mobbing.

Mobbing orsakas av:

- strukturella problem (brister i skolans organisation, värdegrund etc)
- sociala faktorer
- sällan av individer

## **Utbildningen**

För att mobbning och kränkande behandling ska kunna förebyggas och stoppas krävs en genomtänkt organisering av arbetet på skolan. Arbetet i en ny skola går alltid genom tre moment och därefter följs verksamheten upp, utvärderas och personal och elever nyutbildas.

Det första momentet är en halvdagsutbildning för all personal i skolan. Syftet är att öka kunskaperna kring mobbning, skapa ett gemensamt ställningstagande och en positiv värdegrund.

Därefter möter Friends alla elever i en aulainformation i form av ett rollspel eller en monolog. Den är ca 30 minuter lång och har till syfte att väcka engagemang och känslor, avslöja fördomar, skapa en gemensam värdenorm för skolan och en plattform för kompisstödjarna att arbeta utifrån. Aulainformationen följs av en diskussion i varje klass med den egna klassföreståndaren. På denna lektion röstar klassen anonymt fram två kompisstödjare/elevombud.

Det tredje momentet är en kompisstödjarutbildning/elevombudsutbildning som sker under en heldag med cirka 24 förtroendevalda elever. Kompisstödjarutbildningar görs från årskurs tre till nio med varierande innehåll efter ålder och gruppsammansättning. För gymnasiet hålls en Elevombudsutbildning. Utbildningarna syftar bland annat till att ge kunskap om mobbning, om hur man arbetar förebyggande och att förstå och känna trygghet i sin nya roll till exempel genom forumspel och dramatiseringar. Eleverna får fundera över sina egna värderingar, pröva dem i diskussioner samt identifiera sig med en utsatt person.

## **Förebyggande arbetet**

Ett gott vuxet ledarskap på skolan är oerhört betydelsefullt. Eleverna gör som vi gör, inte som vi säger. Lärarhögskolan skulle kunna rusta lärare bättre för rollen och medvetenhet inför rollen som ledare. Kunskap och förståelse för hur det går att stödja elever som individer och grupp är andra sätt som också verkar förebyggande.

Stiftelsen Friends försöker fylla det tomrum som många lärare saknar från sin utbildning. De pratar mycket om värdegrund som en del av undervisningen och diskuterar lärarrollen som vuxen ledare och förebild på skolan.

Ett gemensamt ställningstagande i värdegrundsfrågor är ju också något som ses som självklart, men sällan är det. Ofta har skolan massor med regler som inte efterlevs. Ibland kan dessa gälla för eleverna men inte för lärarna. Inte sällan skapas reglerna för att skolan ska leva upp till något man har som värdegrund, men genom att detta inte efterlevs missar man målet med värdegrunden. Det blir ibland ett dokument som inte används och som ingen känner till. Det är viktigt att skolan skapar en gemensam front mot kränkande beteende och mobbning och att det gäller alla.

*Angelica Patek är ansvarig för specialutbildningen på Friends. Angelica har tidigare arbetat med personal och MR på Samhall och har nu varit ett år på Friends stiftelsen. Mer information finns på [www.friends.se](http://www.friends.se)*



[www.fredivarahander.nu](http://www.fredivarahander.nu)