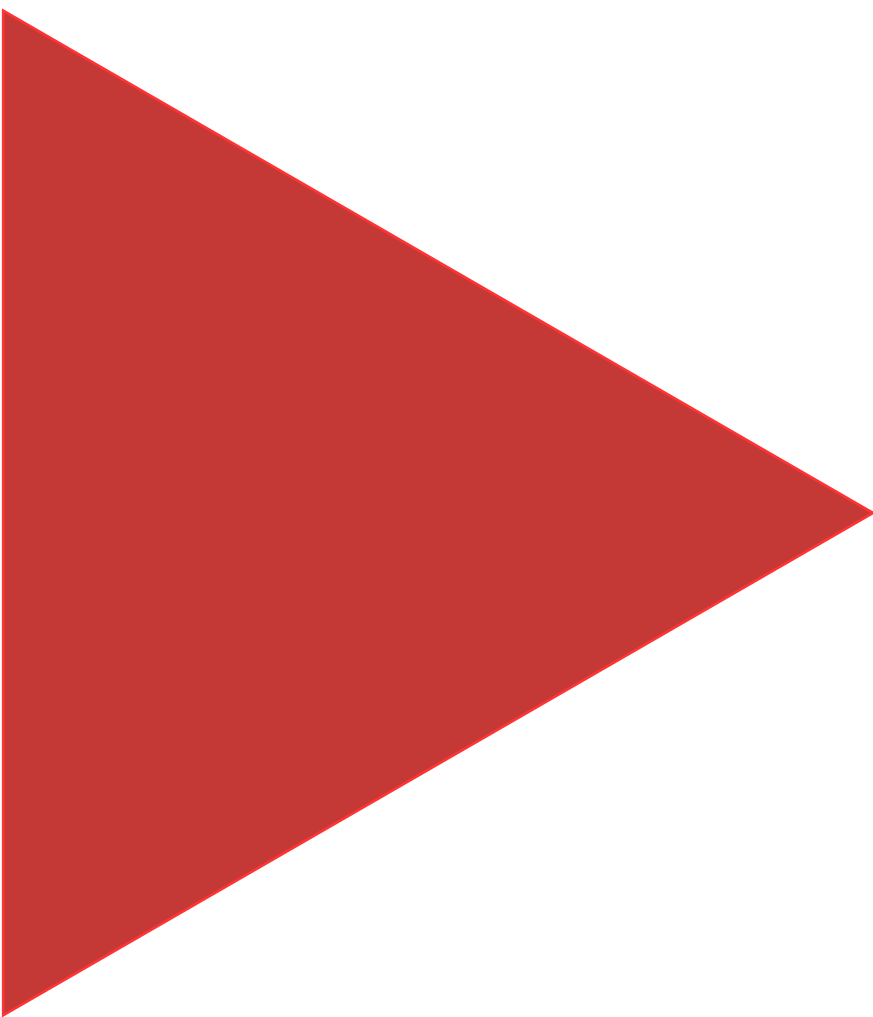


Konflikthåndtering



Udgiver:

HLFU - Heltidslærerforeningen i ungdomsskolen
Hauser Plads 20,5.
1127 København K
tlf.: 3311 4466
www.hlfu.dk



HLFU er en landsklub i Landsforbundet af voksen- og ungdomsundervisere (LVU)

**Tekst:**

Lars Hugo Sørensen

Redaktion:

Lis Særmark-Thomsen

Layout:

Medieskolen, Lyngby



Jacob Simon-Mogensen og Fatima Hammou

Repro og tryk:

TrykBureauet Grafisk produktion a/s

Web:

Denne pjece kan hentes fra web-sitet: www.lvu.dk/pjecer

Oplag:

700

Udgivet:

Oktober 2004

Heftet kan rekvireres hos HLFU, pris kr. 25,- incl. forsendelse

Forord

Vores hverdag som underviser i heltidsundervisningen er om nogen fyldt med konflikter.

Konflikter med eleverne, konflikter med ledelsen, os medarbejder indbyrdes.

Gid det var så vel, at vi med dette "pixi-hæfte" kunne servere løsningen på alle konflikter!

Men et sted må vi jo starte! Og ved at legalisere og afprivatisere vores konflikter på arbejdet har vi taget det første skridt for reelt at kunne takle en konflikt.

Uløste konflikter er opslidende og vil altid bidrage til at forringe vores psykiske arbejdsmiljø.

Med HLFU's pjece "Konflikthåndtering" har du og dine kollegaer et konkret redskab til at arbejde med konfliktløsning på din skole.

At skabe en konflikthåndterende kultur kræver at ledelse og medarbejder, og vi som medarbejdere indbyrdes, har tillid til hinanden og tør starte en sådan proces.

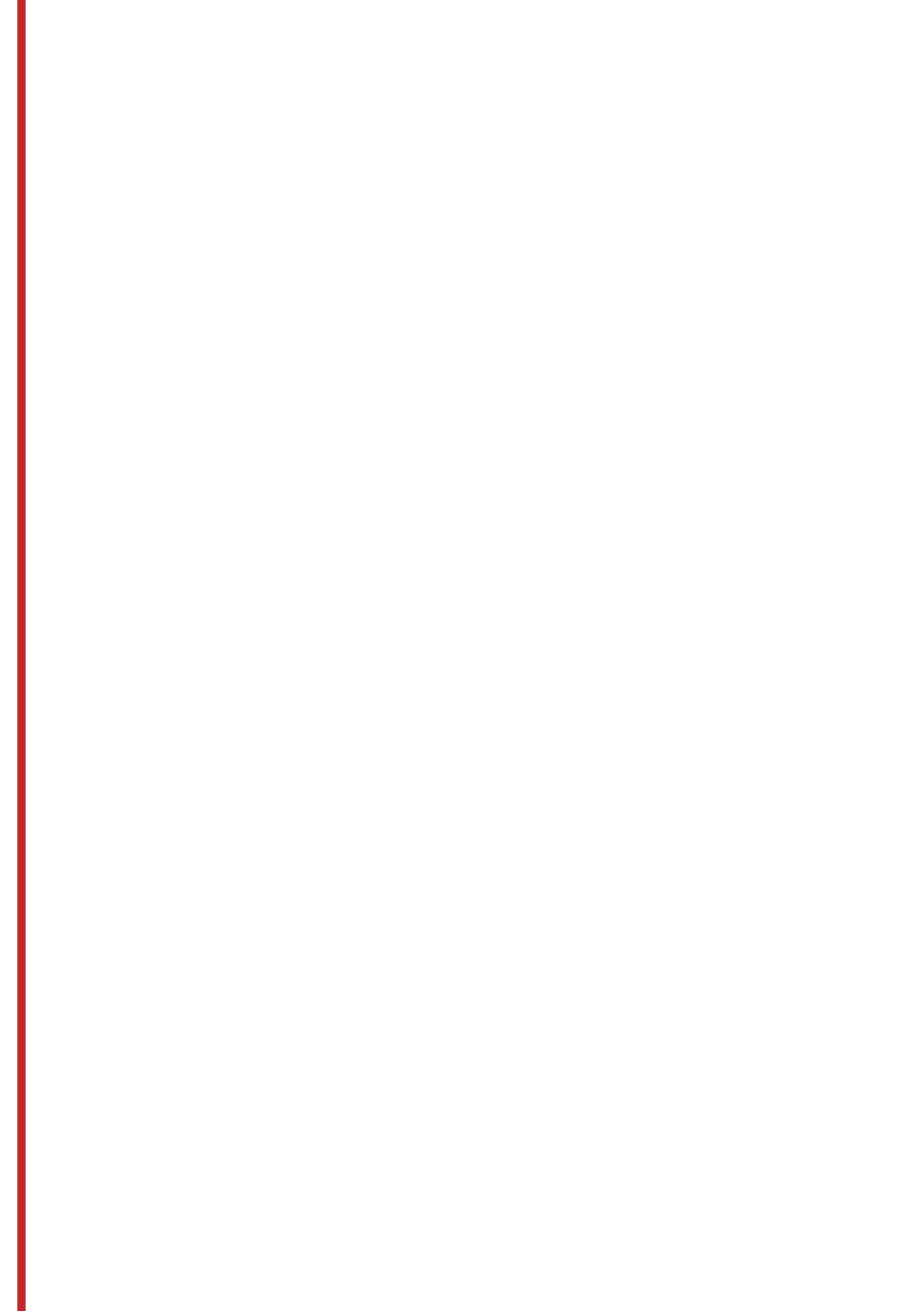
Vov et øje, foreslå konflikthåndtering som tema på en pædagogisk dag.

Med venlig hilsen

Jan Andreasen

HLFU

Oktober 2004



Temahæfte: Konfliktåndtering

Dette temahæfte er sammensat på baggrund af to temadage for medlemmer i HLFU, afholdt i april 2004. Temaet, for de to dage, var konflikter, hvordan man kan blive bedre til at forstå dem og bedre til at håndtere dem.

Temahæftet handler om forskellige syn på konflikter, deres opståen og forståelsesrammer omkring dem. I materialet indgår også inspiration til, hvordan man kan reflektere omkring og arbejde med konflikter. Dette for, at de ikke udvikler sig til at blive destruktive og ødelæggende for det pædagogiske rum og for arbejdet på skolerne.

Temahæftet er udarbejdet på baggrund af de oplæg og den teori, der blev præsenteret og drøftet på temadagene. Desuden indgår de erfaringer og den viden der fremkom via gruppearbejder til inspiration for andre, der har lyst til at sætte fokus på konfliktbegrebet på deres skole, samt starte en udviklingsproces omkring emnet.

Da konflikter er et meget komplekst og ofte kontekstbundet fænomen, kan materialet ikke ses som et fuldt dækkende bud på konfliktåndtering. Der vil således kunne hentes yderligere inspiration i den litteratur, der er angivet i listen bag i hæftet, ligesom søgning på eks. Google omkring emnet kan give masser af inspiration og ideer til konkrete forløb.

Hvad er konflikter:

Selve ordet konflikt kommer af det latinske ord »conflictus« der betyder sammenstød. Konflikter kan således ses som en situation, hvor der er modstridende interesser mellem en eller flere parter.

Konflikter i en pædagogisk sammenhæng kan ses i flere niveauer. Således kan der være konflikt på individ, gruppe og organisationsniveau. Disse hænger ofte sammen, men det kan være nyttigt, at betragte nogle af de dynamikker der indgår i de forskellige sammenhænge hver for sig. Hvilket dette hæfte vil være et bud på.

Konflikter et tidsfænomen:

Som indgang til at beskæftige sig med konflikter og forståelse af dem kan det måske være nyttigt at stille spørgsmålet, hvad er det der gør konflikter til så »hot« et emne, som det tilsyneladende er? Denne aktualitet ses, på det pædagogiske og skolemæssige område både i

fagblade og kursusudbud, og efterspørgslen i forhold til udviklingsprojekter på skoler og institutioner. Refleksioner over dette spørgsmål var indledningen på medlemsseminaret. Refleksionen blev fortaget under følgende overskrifter, som kort uddybes hver for sig:

- Modernitet og nedbrud af tradition og normer
- Autoritetsfald
- Meningssøgen i den enkeltes livsprojekt

Modernitet og nedbrud af traditioner og normer

Når et fænomen som eks. konflikter skal forstås, er det ofte en god ide, at medtage betragtninger, som inkluderer den kontekst der hersker i fænomenets omverden. Ses konflikter i sammenhæng med de forhold, der hersker i det samfund, der omgiver institutioner og skoler i dagens Danmark, kan en del af accentueringen af konfliktbegrebet, ses i lyset af de indflydelser moderniteten har på menneskeligt samvær. I flere sammenhænge (eks. Ziehe og Giddens) beskrives det, hvorledes det moderne samfund har udviklet sig i retning af brud med traditioner og normer.

Dette betyder, at rammerne for, hvad der er acceptabel eller »normal« attitude, udvides og gøres til genstand for forhandling inden for de fællesskaber mennesker indgår i. Det at rammer for eksempelvis kommunikativ adfærd ikke er så faste, som tidligere, kan måske være et af de steder, hvor norm og traditionsbrud giver anledning til sammenstød. Som et eksempel kan nævnes, at der tidligere var ganske særlige normer for, hvordan en elev kunne tale til en lærer eller sine kammerater. Når normer eller traditioner falder bort, vil den professionelle kunne opleve sig udfordret i forhold til sit eget socialiseringsgrundlag (som ofte vil være baseret på de traditioner og normer, som bortfalder). Dette betyder, at læreren i en række situationer må tage stilling til, om der skal eller ikke skal foretages en korrektion af elevens handling. Et enkelt fejlgreb i en sådan situation, kan imidlertid være startskuddet til en konflikt.

Dette forhold kan aktualiseres af et andet fænomen, som kunne kaldes autoritetsfald. Dette opleves af mange i skoleverdenen, og er et velkendt fænomen i modernitetens samfund.

Autoritetsfald

I den aktuelle debat omkring skoleverdenen kan man blandt andet høre Professor fra DPU Niels Egelund udtale, at der mangler disciplin i folkeskolen. Disciplin handler om, at gøre som nogen siger eller opføre sig »acceptabelt« inden for en given ramme. Når skolen er en del af et samfund, hvor der stilles spørgsmål ved autoritet og ekspertvælde, vil dette så ikke også påvirke elevernes accept af lærere som autoriteter? Hvis dette skulle være tilfældet, vil eleverne altså i højere grad end tidligere, qua tendenserne i det omgivne samfund, stille spørgsmål til og rejse tvivl om de før omtalte rammer. Det er således ikke mere nok, at sige »fordi jeg siger det«. Udviklingen kan beklages, hvilket flere også gør, spørgsmålet er igen om vi kan vende tilbage til det oprindelige autoritetsforhold, eller om vi må acceptere det nye som et vilkår med de udfordringer og konflikter det giver?

I lyset af traditionsfald og nedbrud af autoritet, kan konflikter ses som et sammenstød mellem forskellige meninger om, hvad der er rimeligt eller fornuftigt i en given sammenhæng. Det er således et træk ved det moderne menneske, at det som en del af det »individuelle livsprojekt« skal have en mening med et givet forhold for at acceptere det. Hvis vi nu ikke mere har autoritet qua vores rolle, kan vi altså kun skabe vores autoritet, hvis vi kan skabe en mening med eksempelvis et krav hos den vi står over for. Dette forhold rejser betydelige udfordringer i skolesammenhæng, idet de enkelte elever kan have vidt forskellige udgangspunkter og baggrunde for deres syn på og dermed mening med skolen. Som det senere skal vises er en start på mange konflikter således også regelbrud.

I skolen vil der kunne være potentielle konflikter, såfremt elevens eget mål ikke er sammenfaldende med det overordnede og dermed lærerens mål. Dette skaber en udfordring i forhold til den enkelte lærer, som forenklet sagt, gennem sin kommunikation og sin forvaltning af lærerrollen, skal etablere en meningssammenhæng mellem den enkelte elevs »livsprojekt« og den aktuelle undervisning. Stillet på spidsen vil der altså opstå konflikt, såfremt man ikke inddrager den enkelte elevs livsperspektiv i planlægningen af sin aktivitet og rammen herfor.

Overskriften kunne være »vis mig hvad du kan og jeg skal sige dig om jeg har respekt for dig«.

Et af målene med medlemsseminaret var, at få redskaber til bedre for-

ståelse for og til håndtering af konflikter. Der blev taget udgangspunkt i de tre tidligere nævnte niveauer - individ, gruppe og organisation.

Konflikt på individniveau

Individniveauet handler om at forstå, hvad der kan være baggrund for sammenstødet mellem to personer eksempelvis lærer og elev. Her tages der overordnet udgangspunkt i, at mennesket handler meningsfuldt. Således vil en given handling, en elev foretager sig, skulle ses som affødt af elevens bedste bud på mening i den konkrete sammenhæng.

Samtidig kan det være nyttigt at tage individets indre konflikter i betragtning. Indre konflikter kan blandt andet handle om, at der er modstrid mellem indre behov og ydre omstændigheder. For nogle betyder dette, at dagens første konflikt indtræder når de skal stå op og gå på arbejde eller i skole. Her kan man også reflektere over, hvad der egentlig gøres for at håndtere denne konflikt. Det kan være vanskeligt at løse den ved at reducere uoverensstemmelsen, og således må der altså en meningssskabende dialog til i forhold til den enkelte, hvor meningen med at stå op skal etableres.

Her kan man også få et billede af, hvor mange variable, der er på spil, når konflikter skal håndteres. For hvilke forudsætninger har den enkelte for at etablere denne mening? Hvis man er vokset op i et hjem, hvor det at gå på arbejde eller i skole, har været en naturlig del af hverdagen og således normen i familien, vil der være dannet et grundlag for at skabe denne mening. I modsat fald, vil den umiddelbare indskydelse til at blive i sengen måske få overtaget. Set udefra vil denne handling kunne ses som en uhensigtsmæssig adfærd. Internaliserede normer kan ligeledes gælde menneskelig sameksistens, og således påvirke handlerepertoiret i forhold til det relationelle felt og dermed til konfliktløsning.

Det er altså vigtigt, at man forstår individets handlinger, som funderet på et sæt præmisser, som er forskellige for hvert enkelt individ. I og med at vi alle har forskellige vilkår når vi udvikler os og vokser op, vil vi også have forskellige præmisser.

I konfliktsammenhæng kan det være væsentligt at overveje hvilke præmisser eleven har med sig og hvilke præmisser man selv møder eleven med., da begge parter vil gå ind i en konflikt med hvert sit erfaringsset både på det intellektuelle og det emotionelle plan.

Da det kan være svært altid at kende andres præmisser, kan det være

meget nyttigt at være klar over sine egne. Derfor er nedenstående øvelse tænkt som inspiration til fagpersoner med henblik på at sætte fokus på egne præmisser for konflikthåndtering.

Refleksionsøvelse over præmisser for konflikthåndtering

- Præmisøvelse
- Gå sammen to og to
- 10 min. individuelt tænk på konfliktsituationer i dit livsforløb barn til voksen, hvordan blev de løst/håndteret - hvad fra dine erfaringer er en styrke for dig i dag? Hvad oplever du som mindre hensigtsmæssigt og altså som personlige udfordringer?

- 20 min. i dialog drøft hvad I fik ud af at kigge på jeres egne præmisser - diskutér hvordan I fagligt kan håndtere med Jeres »personlige udfordringer«

Øvelsen kan også foretages i »enerum« og kan så bruges til egen refleksion og afdækning af sider af ens egen »konfliktadfærd« med henblik på, at blive mere opmærksom på egne »ømme« punkter.

Ligesom det kan være nyttigt at have opmærksomhed på sider af sig selv i kontakten med andre, er det væsentligt at bruge sin faglige viden om elevernes præmisser i mødet med dem. Hvor præmisøvelsen kan give os et billede af, hvad det Fagpersonen har erfaret betyder for måden at håndtere en konflikt på., kan faglig viden om børn og unges udvikling og socialiseringens betydning for deres handlinger have stor betydning for, hvordan de mødes af fagpersoner i en konflikt. Her oplistede nogle betragtninger fra oplægget på seminaret, som opmærksomhedspunkter.

- * Omsorgssvigtede børn kan have et højt angstniveau. Kombineret med et mangelfuldt kognitivt beredskab, kan dette fordrø affektgennembrud i konflikter (Bruce D. Perry se liste).
- * Børn har det sprog de lærer i familien - det er det bedste og det eneste de har kendskab til lige nu.
- * Den handling et barn iværksætter i en situation er meningsfuld for barnet på baggrund af dets erfaringer.
- * Nogle børn bliver enormt bange hvis voksne råber - de har måske

dårlige erfaringer med efterfølgende handlinger(eks. vold og/eller afstraffelse), og vil qua dette reagere voldsomt hvis der råbes af dem.

* Et barn der ikke har lært at løse en konflikt ved at snakke om tingene, kan ikke af sig selv bruge dette redskab.

* Et barn i affekt hører ikke indholdet af det der siges.

* Når et barn eller en ung er rasende kan det nogle gange være fagpersonen der må »trække« sig for ikke at øge trykket på barnets angst.

Ofte vil en konflikt med et barn starte med et krav eller en afvisning af et ønske. I nogle tilfælde kan man undgå eller nedtone konflikten med barnet ved at tale med det om, hvad det er det ikke vil, eller hvad det er der er ærgerligt ved ikke at få ønsket opfyldt. Tankerne i Jesper Juhl og Helle Pedersens bog »Pædagogisk relationskompetence« er gode at få inspiration af i henhold til arbejdet med konflikter i relationer(se liste). Det relationspædagogiske omdrejningspunkt vil i eks. kravsituationer handle om, at anerkende at barnet har en gyldig og meningsfyldt grund til at afvise et krav. Den konfliktreducerende faglige adfærd handler i disse situationer om, at finde barnets oplevelse og baggrund for afvisningen, frem for at fastholde kravet, uden først at undersøge barnets perspektiv. Ofte vil dette kræve, at fagpersonen hjælper barnet med at undersøge og sætte ord på »ulysten«, idet eksempelvis angsten for nederlag kan være svær for et barn at afdække og beskrive.

Konflikter og kommunikation

Specielt børn med en lav selvfølelse, kan være sårbare over for nedsettende eller aggressiv kommunikation. Ofte er vi ikke selv opmærksomme på, hvilken oplevelse andre har af det vi siger.

Fagpersonen kan derfor, med hensyn til at undgå konflikter, være opmærksom på kommunikation og kommunikationsstil. Til at holde fokus på denne del af relationsarbejdet kan transaktionsanalysen bruges som en overskuelig og enkel forståelsesramme.

Transaktionsanalysen er formuleret af Eric Berne som kort fortalt siger, at vi optager »bånd« af den kommunikation vi møder igennem vores opvækst. Disse bånd opdeler han i tre personpositioner, som han kalder:

1. Forældre - henholdsvis kritisk (KF) og omsorgsfuld (OF)
2. Voksen
3. Barn

Eric Berne hævder, at vi senere i vores liv »afspiller« disse bånd i vores kommunikation med andre. Det vil sige, at vi har tendens til at gentage det kommunikative mønster vi er blevet mødt med igennem vores opvækst.

Berne skitserer tre former for transaktioner eller udvekslinger af kommunikation mellem de forskellige positioner:

1. Parallelle transaktioner

Eks. voksen - voksen; barn - barn men også barn - forælder kan være parallel eks. et bekymret barn »jeg kan altså ikke finde ud af det« - omsorgsfuld forælder »kom så skal jeg hjælpe dig« I denne form er der ingen sammenstød eller konflikt i kommunikationen

2. Krydsende transaktioner

Eks. voksen - kritisk forælder - » Hvad er klokken?« - Kan du ikke selv se at anskaffe dig et ur? Her høres diskrepansen i kommunikationen tydeligt og krydsende transaktioner kan være med til at skabe irritation og grundlag for konflikt.

3. Skjulte transaktioner

Eks. »vil du med hjem at se min frimærkesamling« - her er der mere end et budskab i meddelelsen.

Transaktionsanalyse er ikke i sig selv et redskab til konflikthåndtering, men ved opmærksomhed på, hvilken position, der kommunikerer fra, kan det måske undgås at skabe irritation hos dem man er sammen med. Set i pædagogisk sammenhæng kan det overvejes, at der ved brug af »kritisk forælder« kommunikation eks.: »nu må du altså tage dig sammen« måske ubevidst appelleres til samme kritiske holdning hos den anden - eller til dennes ubehjælpssomme »barn«. Så hvis man vil undgå disse mere emotionelle positioner, kan der anvendes en voksen/faglig kommunikativ stil eks. I stedet for at ... vil jeg gerne have at du... Altså en korrektion af handlingen med en anvisning af en ønsket handling, uden at dette indeholder emotionelle toner eks. »Jeg kan ikke holde ud når du« (kritisk forælder) eller »så skulle du bare vide hvordan jeg har det« (barn).

Øvelse

Tænk på præmisøvelsen igen - hvilken kommunikation er du blevet mødt mest med

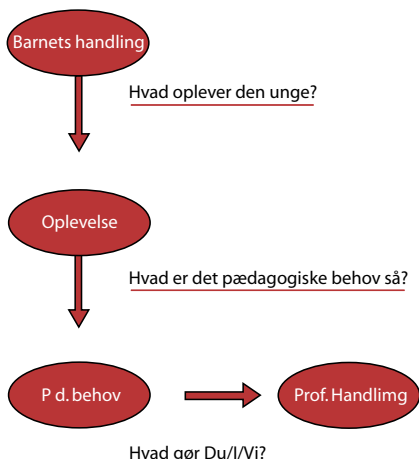
Kritisk forælder?--- Kan du høre dette hos dig selv?

Voksen?--- Hvordan lyder du når du henvender dig til et barn fra denne position

Barn?--- Hvad tror du andre oplever, hvis du bruger denne position

Faglig model til konfliktløsning i pædagogisk praksis

Ofte opleves det, at pædagogiske situationer låses fast og konflikter gentager sig. Den følgende model er et bud på, at bruge en model til et perspektivskifte. Ofte vil en ændring i den professionelle handling skabe ændringer i relationen. Det er under alle omstændigheder fagpersonens ansvar, at arbejde på at skabe en udvikling. Barnet eller den unge har »kun« det beredskab til rådighed, der er lært gennem de relationer, barnet har mødt i sit liv.



Modellen forklares i nedenstående afsnit.

Barnets handling

Som tidligere nævnt bygger tilgangen i dette temahæfte på en antagelse om, at vore handlinger er meningsrettede. Vi kan altså vælge at se alle børn og unges handlinger som meningsfulde i situationen. En

højtråbende dreng i klassen, har altså ikke en »uhensigtsmæssig« adfærd, men en mening med at råbe højt. Skal konflikt med ham undgås kræves en refleksion på næste trin i modellen.

Barnets oplevelse

Dette trin i modellen er et hypoteseplan, hvor det overvejes, hvordan barnet eller den unge oplever situationen. Denne del handler om, at man med sit kendskab til barnet eller den unges baggrund, kognitive og emotionelle udviklingsniveau, gør sig overvejelser om, hvad barnets subjektive oplevelse af den aktuelle situation kan være. I relation til den højtråbende dreng, må der gøres overvejelser omkring, hvad der i situationen kan være »godt« ved at råbe højt. Eksempelvis kan det være at drengen oplever problemer i forhold til at blive hørt eller forstået. Dette trin kan give en relationspædagogisk mulighed for en fælles udforskning af situationen sammen med barnet, hvor dialogen bruges til at forstå hvad barnet forstår. En sådan bestræbelse rummer muligheden for, at barnet oplever sig anerkendt, med nedtoning af en potentiel konflikt til følge.

Det pædagogiske behov

Ud fra den hypotese man danner sig eller viden man får omkring barnets eller den unges oplevelse, gøres der i denne fase overvejelser vedr. barnets aktuelle pædagogiske behov. Set i relation til eksemplet må man altså overveje, hvad et barn der oplever at have svært ved at blive hørt eller forstået har brug for. Det kan eksempelvis være, at lige nøjagtig denne elev har brug for, at man meget tidligt i kontakten giver en respons.

Den professionelle handling

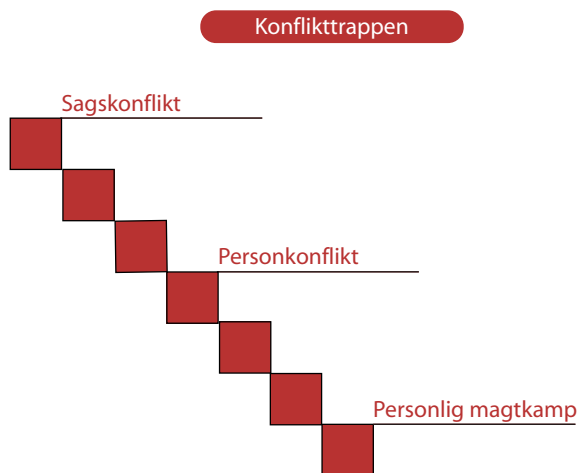
Ud fra overvejelserne i de tidligere trin iværksættes den pædagogiske handling, der forventes at ville imødekomme barnets eller den unges pædagogiske behov. Samtidig rettes opmærksomheden i det efterfølgende mod barnets handlemønster, for at se om der sker ændringer.

Modellen er et bud på, at støtte de overvejelser nogle professionelle gør sig i relationsarbejde med både almindelige og behandlingskrævende børn og unge. Mange der har arbejdet med modellen oplever, at de hurtigt kan »analysere« en situation og, ved at tage barnets perspektiv, få ny inspiration til handlinger, der ikke har udspring i barnets adfærd, men i en overvejelse om, hvad barnets aktuelle pædagogiske behov er.

Konflikter opstår ofte når handlinger ikke ses som meningsfyldte, og søges stoppet uden anerkendelse af, at de er et udtryk for barnets bedste måde at løse en given situation på. I relation til eksemplet ovenfor, vil et barn der oplever at have svært ved at blive forstået eller hørt, og som qua dette råber højt, blive vredt og opleve sig misforstået, hvis dets handling bliver mødt med krav om handlingsændring eks. » Ti stille«, uden at det underliggende behov for at blive hørt bliver mødt.

Konfliktanalyse på gruppe og organisationsniveau:

På gruppe og organisationsniveau, kan det være nyttigt at se konflikter som noget der udvikler sig over tid og ikke opstår i nuet. Skal en destruktiv udvikling af en konflikt forhindres, kan det være gavnligt at have redskaber til at være opmærksom på, hvornår en konflikt er i anmarch. Én metode, til at rette fokus mod dette, kan være konfliktrappen som forståelsesramme. Det vigtige ved denne forståelsesramme er, at trappen går ned i stedet for op. Man siger ellers at en konflikt trapper op, men bevægelse op kræver energi. Konfliktrappen går nedad da det kræver energi og opmærksomhed at modvirke bevægelsen og altså undgå en eskalerende konflikt. Altså er man nødt til at gøre noget aktivt for at konflikten ikke udvikler sig negativt og dermed rykker et trin ned af trappen.



Konflikttrappen

For konflikter på arbejdspladser er der overordnet tre trin:

1. Trin: Sagskonflikt

Konflikten har et sagligt indhold. Det kan f.eks. være dig og en kollega, som ikke er enige om, hvordan en opgave skal løses. Selv om I ikke er enige, er I åbne overfor hinandens holdninger og argumenter. På dette trin vil I ofte kunne løse konflikten ved et kompromis, ved at den ene part lader sig overbevise, eller f.eks. ved at en leder præciserer nogle overordnede principper, som ikke har været klart defineret.

Hvis konflikten ikke bliver løst, vil en af jer formentlig trappe ned til trin 2.

Trin 2: Personkonflikt

Her begynder konflikten at dreje sig om Jeres - eller den ene parts - måde at udføre arbejdet på. Det er din - eller din modparts - kompetence i forhold til andre faggrupper eller overordnede/underordnede, der bliver draget i tvivl.

I argumenterer imod hinandens holdninger og måder at arbejde på, eller imod andre faggruppers holdninger/måder at arbejde på.

Også her kan konflikten blive løst, ved at en leder præciserer nogle overordnede principper. Det er også muligt at nå til et kompromis, men det er sværere at finde et, som begge parter kan leve med.

Trin 3: Den personlige magtkamp

Konflikten har nu et personligt indhold, selv om det måske skjules bag tilsyneladende saglige argumenter. I kan f.eks. have en bestemt holdning til, hvordan en opgave skal løses og den vil I ikke diskutere. Det handler nu ikke længere om det konkrete arbejde, men om jeres forskellige personlige holdninger. Derfor kommer konflikten også til at handle om jeres holdninger til hinanden.

På dette trin vil I begge bare have ret. I har lukket af overfor den andens synspunkter og låser jer fast i jeres egne.

På dette trin vil I sjældent selv være i stand til at løse konflikten. Enten bliver den løst af en tredjepart eller også bliver den ved at være en del af jeres (dårlige) samarbejde.

Her er givet nogle eksempler på fokuspunkter, der kan bruges til at identificere, hvor man er på konflikttrappen. Øvelsen går så efterfølgende ud på at overveje, hvad man i sin egen organisation kan iværksætte af handlinger, for at konflikterne ikke accelererer.

Trin 1 Fokuspunkter

- Bestemte standpunkter i diskussionen gentages
- Mister interesse for andres synspunkter
- Mest fokus på egne synspunkter - lytter ikke
- Parterne leder efter stærkere argumenter
- Møder lyder som en »ridset grammofonplade«
- Tidlige tegn på gruppedannelse
- Nogle personer har »ureflekterede« sympatier.
- Vigtigt at vise hvor forkerte modstanderens synspunkter er
- Man angriber svage argumenter
- Opdeling i uformelle grupper - »strategimøder« for at vinde terræn

Trin 2 Fokuspunkter

- Mere stereotype opfattelser af hinanden
- Stilheden mellem parterne breder sig
- Modparten begår de forventede fejl - fokus!
- Begge parter fokuserer på den andens negative sider
- »Missionær« for egen sag
- Parterne søger tilhængere - fortæller »sandheden« om modparten
- Hvis nogle i en gruppe stiller spørgsmål ved den sort/hvide tænkning, anses de for upålidelige og udelukkes.
- Kampen gælder vinde/tab
- Allerede på tidligere trin forsøg på at få modstanderen til at tabe ansigt
- Angreb foregår mere og mere offentligt
- Vigtigt at skabe situationer, hvor modpartens »sande væsen« afsløres
- Målet helliger midlet

Trin 3

- Viljen til at skade modparten er nu dominerende
- Ikke mere tro på fælles løsning
- Alle forsøg på løsning afvises og fokus er fastfrosset
- Handlinger har endnu ikke til mål at tilintetgøre modparten - men dennes ressourcer
- En organisation vil som regel bruge magt for at stoppe her - da det ellers ødelægger organisationen
- Ingen vej tilbage
- Kamp fremad for enhver pris også med eget »liv« som indsats
- Alle ressourcer og midler tages uden skrupler i anvendelse

- Alle destruktive kræfter findes på tidligere niveauer - men er her rendyrkede
- Analysen har til formål at kunne genkende dem for aldrig at nå til slutningen på trin 3

På seminaret blev denne model brugt til at analysere konflikter fra deltagernes praksis. Denne øvelse kan bruges som inspiration.

Øvelse

- Analyser så mange konflikter som muligt
- Inddel »trappen i de tre hovedtrin - sagskonflikt, personkonflikt, personlig magtkamp
- Lav en flip-over for hvert trin
- Placér Jeres egen konfliktoplevelse på trappen og brug hinanden til at finde »tegn«, som ville beskrive konflikten på de andre trin

Her tager man altså udgangspunkt i en konflikt fra praksis og bruger trappen til at gå henholdsvis frem eller tilbage i forhold til det aktuelle konfliktniveau. Dette for at hjælpe hinanden med at beskrive fokuspunkter til brug for at opdage lignende konflikter i fremtiden.

Når denne øvelse er gennemført kan det drøftes, hvilke faglige handlinger, der kan iværksættes på de forskellige niveauer for at undgå at konflikten skærpes. Nogle af de udsagn/refleksioner, der kom ud af gruppearbejdet er medtaget som inspiration i afsnittet fokuspunkter.

Som et bud på, at udvikle metoder samt drage læring af konflikter, blev fortælling inddraget som en arbejdsmetode. Arbejdsformen er tænkt som et bud på, at tilføre en fastlåst eller gentagen konflikt nye nuancer og synsvinkler, med henblik på at igangsætte en udvikling. Metoden er beskrevet i oplægsform og efterfølgende er medtaget nogle af de refleksioner, den gav anledning til

Fortælling som konfliktredskab

Øvelse

- * Der dannes grupper af tre
- * Hver gruppe tager rollerne A - B - og C
- * A fortæller om en uløst konflikt til sine gruppemedlemmer kon-

flikten skal handle om relationelle problemer (ikke økonomiske/ materielle)

* B går til næste gruppe og fortæller A's historie - men overdriver HEEEELT VILDT - grundhistorien skal bevares.

* C går til gruppen hvor historien kom fra - og fortæller den til A og den B som nu sidder der. Historien fortælles som et eventyr - som skal have en afslutning.

Øvelsen slutes med en fælles refleksion, hvor A hjælpes til at uddrage læring af øvelsen.

Det vil altså sige, at A bliver siddende medens B går til den næste gruppe, hvorfra C vender tilbage til A's gruppe med den samme historie nu fortalt som eventyr med en afslutning.

Refleksioner

Øvelsen gav blandt andet anledning til følgende refleksioner:

* Man kan lade B gå med tilbage, så B også hører historien med afslutning - det giver måske bedre mulighed for fælles refleksion.

* Øvelsen gav et helt andet syn på personerne.

* Man kunne måske bruge den med elever - og så lade dem fortælle om en konflikt de havde hørt om - så ville det ikke være så konfronterende men ville alligevel kunne bruges til at finde løsninger og handlestrategier.

* Det er altså ikke alle løsninger der kan bruges.

* Spændende at høre, at eventyrets slutning ligner virkelighedens.

* Gav helt nye handlemuligheder.

* Dejligt at høre at nogen holdt af X.

Fokuspunkter til overvejelse og refleksion

Nedenstående er fokuspunkter, der er fremkommet i gruppearbejder på seminaret. De beskriver således nogle temaer eller opmærksomhedsfelter, som i en pædagogisk hverdag kan være i fokus, når man skal søge at undgå negativ udvikling af konflikter.

* Opmærksomhed på kommunikation

* Taler vi fra samme position?

* Hvordan forstår den anden det du siger?

* Taler du til eller med?

* Vær opmærksom på egen andel i konflikten, dit eget humør og din attitude.

- * Hvordan oplever du situationen og hvordan oplever eleven den?
- * Hvad gør/siger eleven og hvad vil han/hun med det?
- * Vær opmærksom på din kropsholdning og din mimik
- * Forstår eleven din hensigt?
- * Det kan være vigtigt med et kollegialt rum til »time out«
- * Opmærksomhed på regler - idet mange konflikter starter med regelbrud - har vi kun de regler vi skal have?
- * Det er vigtigt at have »fælles fodslaw«
- * Opmærksomhed på de fysiske rammer - ofte overses dette. Nogle elever har det svært, hvis de er pladsmæssigt trængt. Nogle gange kan rumdelere eller afskærmede arbejdspladser være med til at reducere aggressionsniveauet.
- * Vigtigt at have en voldspolitik - hvem gør hvad og hvordan tages der hånd om eventuelt voldsramte
- * Vigtigt at holde fokus på fagligheden i kollegial feedback - »ikke dig men det du gør«.

Her kan du få mere at vide:

Berne, Eric (1981)

Hvad er det vi leger? : Menneskets relationspsykologi

5. Uglebogsoplag. - [Kbh.] : [Gyldendal]

Omhandler transaktionsanalyse.

Center for konfliktløsning hjemmeside.

<http://www.konfliktloesning.dk/>

Her kan blandt andet findes artikler og undervisningsmateriale.

Gjøsund og Huseby (2000):

Gruppe og samspil

Indeholder blandt andet et kapitel om konflikter.

Juhl Clausen, Birthe & Lauritzen, Jørgen:

Narrativ pædagogik

Juhl, Jesper og Helle Pedersen:

Pædagogisk relationskompetence - fra lydighed til ansvar

Lenner-Axelson, Barbro & Thylefors, Ingela:

Om konflikter - hjemme og på arbejdet.

Hans Reitzels forlag.

Perry, Bruce, D.

www.childtrauma.org

Omhandlende børns hjerneudvikling i omsorgssvigtede eller traumatiske sammenhænge.



HLFU

Heltidslærer-foreningen
i Ungdomsskolen

HLFU - Heltidslærerforeningen i ungdomsskolen
Hauser Plads 20,5.
1127 København K
tlf.: 3311 4466
www.hlfu.dk