

Konfliktpolitik

”En konflikt er en uoverensstemmelse, der giver spændinger mellem mennesker.”

(Center for Konfliktløsning, Det Kriminalpræventive Råd)

DERFOR HAR VI EN KONFLIKTPOLITIK

Hvor mennesker er sammen, opstår konflikter. Evnen til at håndtere konflikter er derfor afgørende for elevernes trivsel og dermed for vores videre udvikling af Herlufsholm som skole.

KONFLIKTTRAPPE

Konflikttrappens 7 trin skematiserer udviklingen i en konflikt: Uoverensstemmelse, Personificering, Problemet vokser, Samtale reduceres, Fjendebilleder, Åben fjendtlighed, Polarisering. Selv om ikke alle konflikter (heldigvis) inkluderer alle stadier, eksisterer risikoen, hvis ikke der gribes ind. Det er derfor vigtigt, at vi som skole – som lærere – som mentorer – identificerer og hjælper med at håndtere konflikter, inden de eskaleres – men det er også vigtigt at erkende, at uoverensstemmelser mellem mennesker ikke kan undgås – at konflikter også kan indeholde vigtigt udviklingspotentiale – og at de ikke nødvendigvis eskaleres og indbefatter alle trin.

HVORNÅR SKAL VI GRIBE IND?

Vi griber ind, når vi skønner, at de involverede parter (normalt: eleverne) ikke selv kan løse uoverensstemmelsen, og når vi vurderer, at konflikten har negativ indflydelse på en af parternes situation.

PÅ HVILKET NIVEAU BØR KONFLIKTEN BEHANDLES?

Generelt bør vi gribe ind på ”lavest mulige niveau”. En række uoverensstemmelser i klasserummet, på sovesalen eller andre steder, hvor eleverne er sammen, løses i situationen eller i løbet af ganske kort tid ved hjælp af den voksne, der her er til stede.

Hvis man skønner, at konflikten ikke kan løses her og nu, og at man ikke selv kan håndtere den, informerer man højere op i systemet. Det kan – alt efter egen rolle – være ved at henvende sig til sovesalslærer, studievejleder eller team/mentor.

Hvis man – som sovesalslærer, studievejleder, team/mentor – skønner, at man ikke selv er i stand til at håndtere konflikten, kontakter man ledelsen. Kontakten kan enten bestå i en ren orientering, så ledelsen ved, hvad der sker, eller i at man beder ledelsen gå ind i konflikten. Ledelsen skal altid orienteres, såfremt forældre er involveret i konflikten, og man af den grund oplever et pres.

HVORDAN SKAL VI GRIBE IND?

Hvor forskellige konflikter end kan være, rummer konflikthåndtering normalt 4 kernepunkter:

1. Hvad er der sket? Hvad er problemet?
2. Hvilke følelser har konflikten vakt?
3. Hvad vil du/I gerne have, der skal ske for at løse konflikten?
4. Hvad kan du/I faktisk gøre?

Den metode, vi i første omgang anvender, er mæglingen – der dog forudsætter, at begge parter ønsker at løse konflikten. Ved mægling opererer man normalt med følgende faser:

- Accept af spilleregler, som: ikke at afbryde, tale pænt, formidle egen oplevelse.

Konfliktpolitik

- Redegørelse for konflikten: parterne forelægger deres version, den mest følelsepåvirkede starter.
- Fælles forståelse: hvad er parterne enige om, evt. enige om at være uenige om?
- Hvilke ønsker til løsning har parterne? Kan det lade sig gøre?
- Klare aftaler om den løsningsmodel, man (forhåbentlig) når frem til.

Hvis det ikke lykkes at få alle parter til at deltage i mæglingen, skal man orientere ledelsen – såfremt den ikke allerede er involveret. I givet fald kan det blive nødvendigt, at ledelsen afgør, hvordan konflikten håndteres og evt. sanktionerer herudfra.