

The Professional Learning Communities at Work™: Konflikt håndtering



Anvisning: I skal hver især, individuelt og ærligt, vurdere realiteten af jeres skoles implementering af hver af de indikatorer, der står i venstre kolonne. Overvej, hvilket bevis eller eksempel der kunne understøtte jeres vurdering. Dette skema kan også bruges til at bedømme implementeringen på forvaltnings- eller teamniveau.

Vi har etableret processer, som kan håndtere konflikter, og vi bruger konflikter som et redskab til at lære sammen for at kunne forbedre vores skole.

Indikator	Før igangsættelse	Igangsættelse	Implementering	Udvikling	Vedligeholdelse
De ansatte anerkender, at konflikt er et væsentligt og uundgåeligt biprodukt af en succesfuld, grundlæggende forandringsindsats. De har med omtanke udviklet processer, der kan gøre konflikter til et	De ansatte reagerer på konflikt med klassiske "kæmp-eller-flygt-reaktioner". Flertallet af de ansatte trækker følehornene til sig og vil ikke have noget at gøre med dem, de er uenige med. Andre er konstant i	At tage sig af konflikter anses for at være en ledelsesopgave. Skoleledere forsøger at løse konflikter så hurtigt som muligt. Den primære grund til at tage fat på diskussionerne er for hurtigst muligt at få	Teamene har etableret normer og kollektive forpligtelser i et forsøg på at mindske konflikterne og få afklaret, hvordan man skal tage sig af dem på teamniveau. Ikke desto mindre er mange teammedlemmer	De ansatte har skabt processer, der kan identificere og tage emner, der giver anledning til konflikt, op. De er villige til at bruge disse processer for at blive bedre til at indgå i afgørende diskussioner for at søge	De ansatte ser konflikt som en kilde til kreativ energi og mulighed for at opbygge fælles viden. Man har skabt særlige strategier for at udforske hinandens måde at tænke på, og gør en bevidst indsats for at forstå

<p>redskab til at lære sammen og forbedre skolen.</p>	<p>konflikt og argumenterer hårdnakket og uproduktivt. Grupperne har en tendens til at se hinanden som fjender.</p>	<p>genetableret fred og ro og vende tilbage til status quo.</p>	<p>tøvende over for at skulle udfordre en kollegas måde at tænke eller opføre sig på. Hvis situationen bliver for presserende, vil man forvente, at ledelsen griber ind.</p>	<p>en produktiv løsning på konflikten.</p>	<p>og blive forstået. Man søger måder, hvorpå man kan afprøve de forskellige antagelser gennem handlingsanalyse, og er åben over for forskning, data og information, der kan støtte eller udfordre de respektive positioner. Man går til uenigheder med en høj grad af tillid og en formodning om de bedste hensigter hos alle, fordi man ved, at man er bundet af et fælles formål og en kollektiv søgen efter mål og prioriteringer.</p>
---	---	---	--	--	--