



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MEdiators and PEacemakers against PEer Victimization

Output 6: **ACADEMIC ARTICLE**



PROJECT COORDINATOR:
ALTINDAĞ-DISTRICT NATIONAL EDUCATION DIRECTORATE/TÜRKİYE
Project No:2019-1-TR01-KA201-077328





Project Overall Object

Goal of “MEdiators and PEacemakers against PEer Victimization-MEPEV” Project, to ensure that disputes between the students are solved peacefully without returning to violence through mediators or peacemakers chosen among their peers whom are educated young people embraced the culture of co-existence

Secondary aim of the project;

- prevent peer victimization and bullying (PVB) and lessen its negative effects by rehabilitating the victimized students,
- encourage young people to work together on a common purpose and their active participation in all areas of social life through decision-making and implementation processes,
- to develop the negotiator /mediator / student self-control, self-esteem and self-confidence.

Target Group of the Project:

Secondary school students, other students, families of students and teachers.

Project Activities:

1. Analysing good examples in the world,
2. Preparation of effective training modules for students and teachers,
3. Training the determined number of students and teachers in selected schools with the training modules prepared,
4. Preparation of Mediator and Conciliator handbooks for students and teachers,
5. Preparation of the e-learning platform, testing the platform with trial trainings,
6. Preparation and testing of an educational game,
7. Preparing academic publications and publishing them in peer-reviewed journals,
8. Organizing 2 conferences in Turkey and a workshop in Austria, Slovenia and Italy.





Erasmus+ Programı Okul Eğitimi Stratejik Ortaklıklar (KA201)

Proje No: 2019-1-TR01-KA201-077328

“Mediators and Peacemakers against Peer Victimization”

Project Partners:

1. Altındağ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü/ Türkiye - Coordinator
2. Dezavantajlı Grupları Anlama ve Sosyal Destek Derneği (DEGDER)/ Türkiye
3. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi/ Türkiye
4. ITT Leonardo Da Vinci/ Italy
5. Univerza v Mariboru /Slovenia
6. Austrian Association of Inclusive Society (AIS) Austria

Project Outputs

Output-1: Country Collection of Best Practices

Output-2: Training Modules

Output-3: Peacemaking and Mediating Handbooks

Output-4: Implementation of Trainings

Output-5: E-Learning Platform

Output-6: Academic Article

Output-7: Educational Game for Students

Output-8: Dissemination Plan and Implementation



Teacher Activities Against Victimization in School

Abstract

Conflicts are encountered on a daily basis and are a common, inevitable part of life, part of human nature. Conflicts occur between people of all ages, i.e., between adults, between adults and children, and between children. The very realization of their existence, and the fact that we are thinking and talking about conflicts is an important way of providing strategies to resolve them. There are many ways to resolve conflicts, some prove to be successful and others not, however, there is no single, correct or universal recipe for conflict resolution. There are just different paths, which we keep rediscovering over and over again. The same goes for resolving conflicts in school, which is why it is very important that an appropriate climate is created in the school, which promotes positive values. At the same time, it is important that both teachers and students are trained in (potential) conflict resolution. This research focuses mainly on the perception of real and potential conflicts, and indicates possible solutions, which were created as part of the international Erasmus + project *Mediators and Peacemakers Against Peer Victimization – MEPEV*¹.

Introduction

Because conflicts are a constant in our lives, it is important that we learn at an early age to resolve them peacefully and deal with the problems we encounter. Since conflicts are inevitable, even necessary for human development and progress, it makes no sense thinking about how to create a conflict-free world. Instead, we need to consider how to teach children to cope with various problems at a very early stage in their life. One of the ways to resolve conflicts that arise in the school environment peacefully is peer mediation, which is discussed in more detail later on (Johnson & Johnson, 1991, Bandura, 1977, EURIDICE, 2011).

Although conflicts, which are, as emphasized above, an integral and inevitable part of our lives, most often cause negative feelings in the people involved, they are much needed for human development. Through conflicts, people learn about different views of the world, and how to cooperate (i. e., work together). Responses to a conflict situation can be divided into functional and non-functional, depending on whether they are focused on mutual conflict resolution and interpersonal cooperation, or whether it is simple a quarrel aimed not at resolving but at showing anger. There is a widespread view that conflicts are to blame for disagreements, quarrels, divorces, social unrest and violence. In reality, the reason for this is the inability to resolve conflicts in a constructive way, points out that a certain amount of frustration is required between a child and an educator, for the sake of the child's normal development. At the same time, the child is dealing with an opposition – a conflict between two needs, the need for security and the need for freedom. Through this kind of conflict, the child progresses to a higher level of moral development. This is considered is an ideal educational situation in which children can learn a lot because emotions are involved. What matters, then, is how one deals with the conflict and not the outcome of the conflict situation. Every conflict can contribute to our personal and social growth if we know how to resolve it constructively (Johnson & Johnson, 1991, Cremin, 2007).

Each conflict is at the same time different and similar. They are different because no conflicts are identical, and similar because there are common and recognizable patterns in all conflicts. These patterns can be described in different ways. A popular way of doing this is by means of the so-called “conflict staircase” model. This model outlines the basic and typical

¹ <http://mepev.org/index.php?lang=eng>

course of a conflict: what happens between people, when a conflict runs off track. The model is commonly used in literature on conflict resolution. It consists of seven steps:

- **disagreement** (there is a disagreement about something which leads to discomfort);
- **personalizing the problem** (it is the other's fault; the other is stupid, and the other is the problem);
- **escalation** (more problems occur, and old issues are brought into the conflict; at this level conflict is a reality);
- **forming alliances** (each part of the conflict gathers around and seeks alliances among friends. Each part talks about rather than with the other. At this level dialogue is usually abandoned, there is no communication between the conflicting parts, instead there may be taken actions);
- **enemy imaging** (the counter part is described in negative ways (often as a non-human being: an animal or a monster); at this stage the parts often focus on how they have been and feel offended);
- **open hostility** (now there is one aim which is to hurt the counterpart. If anybody tries to use diplomacy or tone down the conflict, he/she will be looked upon as a traitor);
- **separation or fight** (the viewpoint at this stage is that there is not enough space for both of us at the same territory. A physical separation, maybe even by violent means such as war, is necessary (Johnson & Johnson, 1991, Cremin, 2007, Milivojević, 2011)).

Conflict Resolution Processes

When talking about conflict resolution, we have to take into account that each person tends to respond to conflict with a particular style that is more or less predominant; each style shows different behaviors. In order to describe the styles we should take into account two main aspects: the goal each party has and the relationship between parties. Depending what is more important for the person, either the goal or the relationship, both or none, he will show one of these most common styles (Scott, 2005):

- **Avoidance:** it is the non-negotiation of one's position. This strategy implies that the worry for the relation and the goals is low so the person avoids conflict that means he denies that conflict exists. This position could be characterized by "I lose – You lose".
- **Accommodation:** Here the relation is very important and the worry for goal is low. The person does not want to spoil the relationship and prefers to compromise. It is another way of avoiding conflict. This is the position "I lose – You win".
- **Competition:** The result is the most important aspect. A person that follows this strategy sees conflict as "one is wrong and the other one is right". It is the typical "I win – You lose".
- **Solution:** With this strategy both aspects are important: keeping the relationship and reaching goals for both parties. They both try to reach the best result as possible for all. They are not focused on who is right/wrong but on trying to find a satisfactory solution for both parties. It is the position "I win – You win".

The most common conflict resolution intervention processes at schools are peer tutoring, mediation and negotiation. All three are described briefly below (Noaks, & Noaks, 2009, Schrumpf, Crawford & Bodine, 1997).

Peer tutoring has its origin in the United Kingdom schools. It is based on the creation of a corpus within the school where communication and negotiation of conflicts are promoted. The main aspect is the creation and training of a group of students/pupils that are able to listen and accompany those peers that have a conflict to solve.

Mediation is a voluntary process and it is necessary when the parties involved in the conflict are not able to solve it alone. The third party is an impartial expert and tries to help the parties to find the best solution as possible. The impartial party doesn't give a solution; only tries to make the parties to find it themselves.

Negotiation is a process that allows parties to solve a conflict from the win-win perspective. The difference in comparison to mediation is that here there is no third party. Both parties involved in the conflict collaborate in the process following different guidelines: identification of needs and interests, keeping a respectful communication, looking for many possible solutions, choosing the best solution for both, making a plan of action to decide who does what and when.

It is important to note that there are some conflicts that cannot have an immediate solution, or maybe they will never disappear, so we should try to learn how to live with conflicts. But there are many others, fortunately, that we think can be solved. Conflict can be considered as an unavoidable aspect of social relationships, and it is not negative itself. The difficulty is that any conflict can adopt a constructive or a destructive way. The point, therefore, is not to eliminate or prevent conflict but to confront to conflict in a positive way. The idea should be not to look for winners or losers, but to build a culture based on collaboration and agreement (MEPEV, 2020, Cremin, 2007, Evertson, & Weinstein, 2013).

Dealing with the Emotional Aspects of Conflict

It is necessary to evoke positive emotions to resolve conflicts and improve relationships. When it comes to coping with conflicts, most people ignore or suppress most of the emotions. However, no matter how much people try to stay insensitive, their hearts tend to beat faster during a conflict, their palms sweat, and their breathing quickens. All these physical signs indicate underlying emotions that can complicate the discussion (IREX; 2013).

Conflicts can be resolved more successfully when mind and emotion are taken into account. The challenge is to learn how to effectively cope with a lot of positive and negative emotions (excitement, fear, pride, shame, hope, despair, joy, disappointment) without being overwhelmed.

- **Focus on basic concerns**
Focus on basic concerns rather than feelings. These concerns represent basic human desires that underlie both negative and positive emotions in any conflict.
- **Appreciation**
It is the most important basic aspect to keep in mind in case of any conflict. It includes the desire to be appreciated, understood and valued. Expressing appreciation involves finding value in another person's perspective.
- **Correlating**
The hostile "me against you" tendency in a conflict can be balanced by forming an emotional bond so that enemies become allies. They cooperate to solve a problem. Building commitment requires approaching significant differences as shared problems to be resolved together. Even if the issues that divide people are controversial and heated, collaborative problem solving can be helpful. Simple techniques can also help to build commitment. Examples include having small conversations about common interests such as sports, music, career; using the pronouns "we" and "we" to convey a sense of common purpose, and sitting side by side, not opposite a table. These strategies encourage collaboration.
- **Autonomy**
Conflicts often arise when people feel that they are not sufficiently involved in a decision that directly affects them. Always consult before deciding, so that people are

actively involved in the decision-making process when the outcome affects them in any way.

- **Status**
In a conflict, opposing parts can compete for position or expertise. One might say, “I have more experience in this area” or use body language which denotes a superior status. Not surprisingly, this can make the other person feel small or angry. However, status can also be used positively. One person can start a discussion by asking the other for advice. This does not reduce the status of the first person, but allows the other person to express a point of view and share his/her expertise.
- **Role**
People play many roles in their life. A person can be a student, a son or a brother. But when it comes to resolving a conflict, the roles people play tend to be temporary. They act as listeners, mediators or defenders in a variety of ways. The challenge is to determine which role is best suitable in specific cases. In some cases, one party may need to adjust roles to resolve a conflict. For example, a friend wants to discuss a frustrating situation when he comes to school. Someone intervenes (as a friend) and provides advice on how to solve the problem. The advice may be good, but the friend gets angry and scolds him for interrupting. He wanted the other person to listen to him because he cannot speak freely outside. So the friend's most productive role is not as a defender, but as a listener. Other times, both parties may take on different temporary roles or even take the same role more than once to solve a problem. Examples of such helpful temporary roles include the common problem solver, brainstorm, devil's advocate, or mediator (Cremin, 2007, Evertson, & Weinstein, 2013).

What is Mediation?

Mediation is a form of conflict resolution and is as old as humankind, with roots in many cultures and world religions. Today, it is practised widely across the world as a traditional non-confrontational method of conflict resolution. Its current popularity began in the 1970s in the USA, from where it has extended into other parts of the world, including Europe. Mediation is used extensively within the legal profession, as well as in a range of other areas, including community mediation, environmental mediation, peer mediation in schools, family mediation, workplace mediation and intergroup conflict mediation. The neutral, facilitative, informal and voluntary nature of mediation is what sets it apart as a specific process of dispute resolution. These are also the elements that give it the power to transform conflict and human relationships (Cremin, 2007). The four fundamental principles of mediation are:

1. Voluntary participation

This means that either party can choose to stop mediation at any time, and both parties must be willing and open to mediate. It offers control over the situation, safe in the knowledge that mediation can be stopped or paused at any time.

2. Impartiality

The mediator is there for both parties and is not there to take sides or give advice. The mediator is a neutral third party who is specially trained in facilitating and encouraging discussions between parties to assist in reaching an agreement outside of Court.

3. Confidentiality

The information you share with the mediator and discussions you have during mediation are kept private. If parties try to reach an agreement during mediation, but it does not work, the

Court will not be informed of any former proposals discussed during mediation (with some limited exemptions for example on considering costs, by agreement and children issues).

4. Involved parties control the outcome

Any agreement or decision reached is done so within the parties' own terms. Mediators do not make any decisions. Any decision reached is not legally enforceable unless you instruct lawyers to make your agreement legally binding.

Peer Mediation

In peer mediation, a trained youth acts as neutral mediator helping parties in conflict to understand the root causes of their dispute and to ultimately agree on a plan for resolving the conflict. The greatest advantage of peer mediation training is the ability of trained youth to transfer mediation skills to a variety of settings including family and neighborhood conflicts, helping youth to become better problem-solvers and more responsible citizens. Research supports the finding that a sense of belonging is a very important factor in preventing violence in schools. Suspension or expulsion can push students further away from their learning communities whereas a school peer mediation program promotes critical thinking and builds decision-making skills, develops healthy standards of relationship within the school community and supports student self-determination. The role of the mediator in the mediation can be described as follows: the mediator does not rule who is right and who is wrong, and does not make a binding decision. Mediator is not a judge but is a trusted, neutral professional. With special mediation techniques he or she helps establish effective communication to better illuminate the background of the dispute, takes interests of all clients into consideration, and helps finding a fair, mutually acceptable resolution to the problem (Cremin, 2007, Evertson, & Weinstein, 2013).

Research Methodology

Research Focus

This research focused on how teachers react to conflict situations between children in the classroom, who they involve in conflict resolution, and what procedures they use to resolve the conflict. It also examined the extent to which teachers are willing to deal with conflict on their own, and what teachers do to reduce the number of conflicts in the classroom (how important are positive attitudes in conflict resolution, and how much does the group (class, department) invest in developing positive values in the students). Based on this, two research questions were formed:

1. What do teachers do in order to minimise the number of conflicts in the classroom?
2. What are the teachers' suggestions for a more effective process of conflict resolution?

General Background

An e-survey on ways of resolving conflicts was sent to two institutions: the Muta Primary School and the Slovenj Gradec Primary School. The objective was to find out how teachers react to conflict situations between children, who they involve in conflict resolution, and what procedures they use to resolve conflict. In addition, the objective was to determine the extent

to which they are willing to deal with conflict on their own, and what they are doing to reduce the number of conflicts in the classrooms.

The first question required information about the teachers' age: 2 respondents were under the age of 30, 5 were between the ages of 31 and 40, 6 were between the ages of 41 and 50, and 12 were over the age of 51. The next question provided information on which triad they teach: 9 were teachers of the first triad, 5 were teachers of the second triad, and 11 were teachers of the third triad.

Research Sample

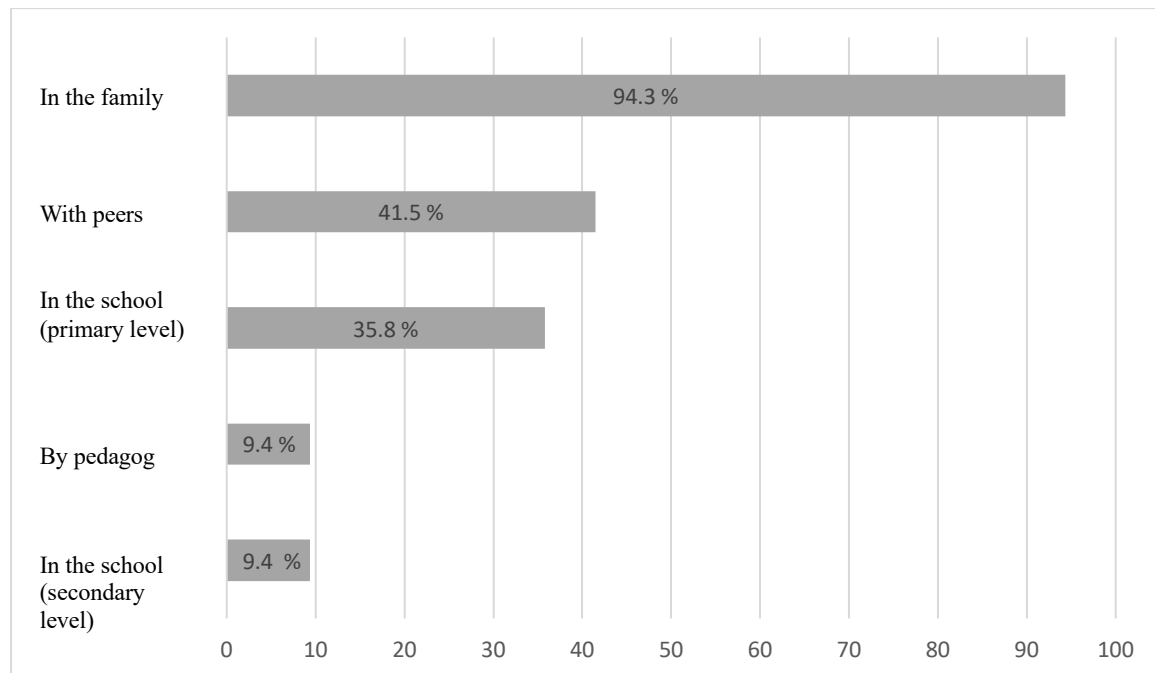
The study included 53 Slovenian teachers from the Carinthia region (N = 53) aged 30 to 51 or more. Three teachers were under 30 years old, 10 teachers were 31 to 40 years old, 19 teachers were 41 to 50 years old, and 21 teachers were 51 and older. According to the triad, however, there were 20 teachers teaching in the I. triad and 8 teachers teaching in the II. triad (primary level), and 25 teachers teaching in III. triads (secondary level). We selected the teachers at random and sent them an electronic questionnaire, which they solved.

Research Results

Teachers were asked where they believe children get their first experience in conflict resolution. According to the teachers' opinion, children gain conflict resolution experience in the family (at home), while playing with their peers, and in kindergartens. Children gain the least experience on conflict resolution in schools, according to the teachers (Graph 1).

Graph 1

Teachers' opinions on where children gain their first experience in conflict resolution.

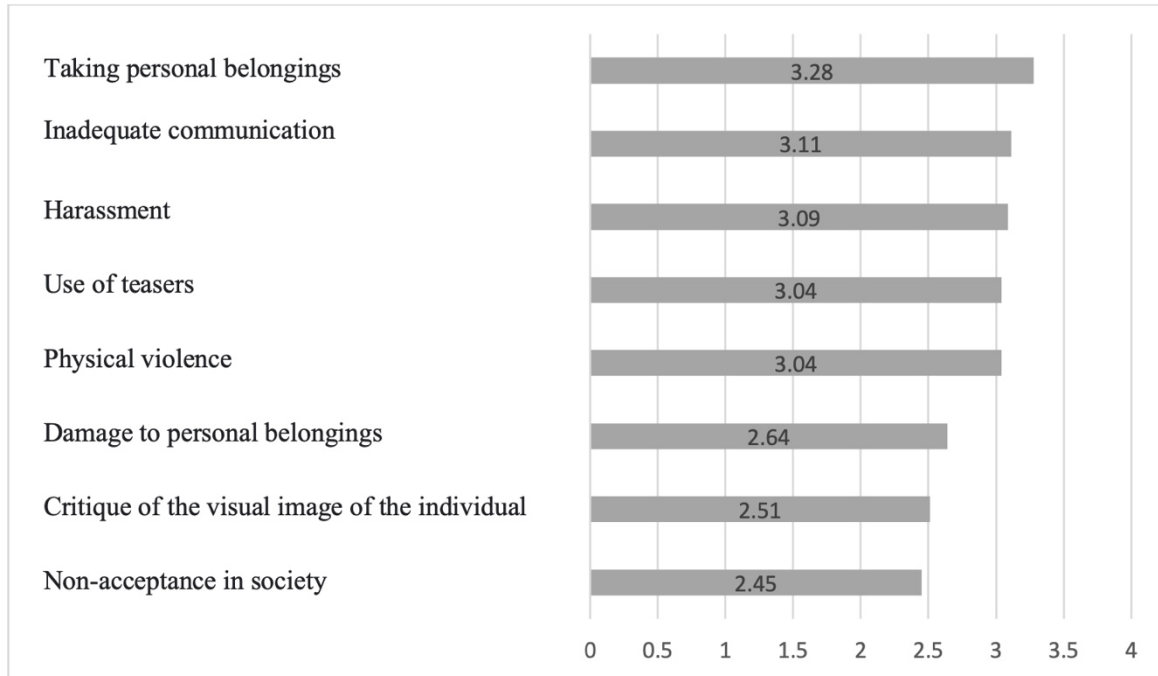


Teachers were then asked about the kind of situations in which children most often enter into conflict. It was established that children most often enter conflicts because on account of

someone taking the other's belongings, because of inappropriate, offensive or disrespectful communication, and because of physical violence and teasing (Graph 2).

Graph 2

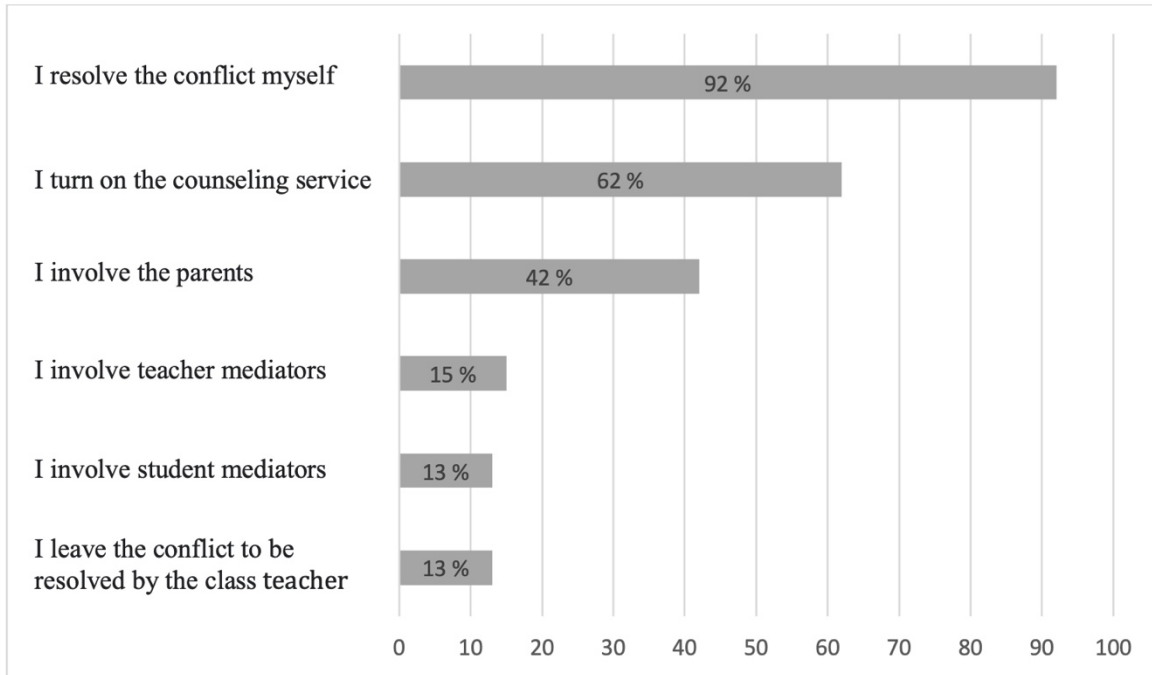
Teachers' opinions about the kind of situations in which children most often enter into conflict



Teachers were asked who they most often involve in conflict resolution. As many as 92 % of teachers answered that they resolve the conflict on their own. In the event that teachers are unable to resolve the conflict on their own, they include a counseling service (62 %). 42 % of teachers involve parents in conflict resolution. However, only 28 % involve a teacher or student mediator (Graph 3).

Graph 3

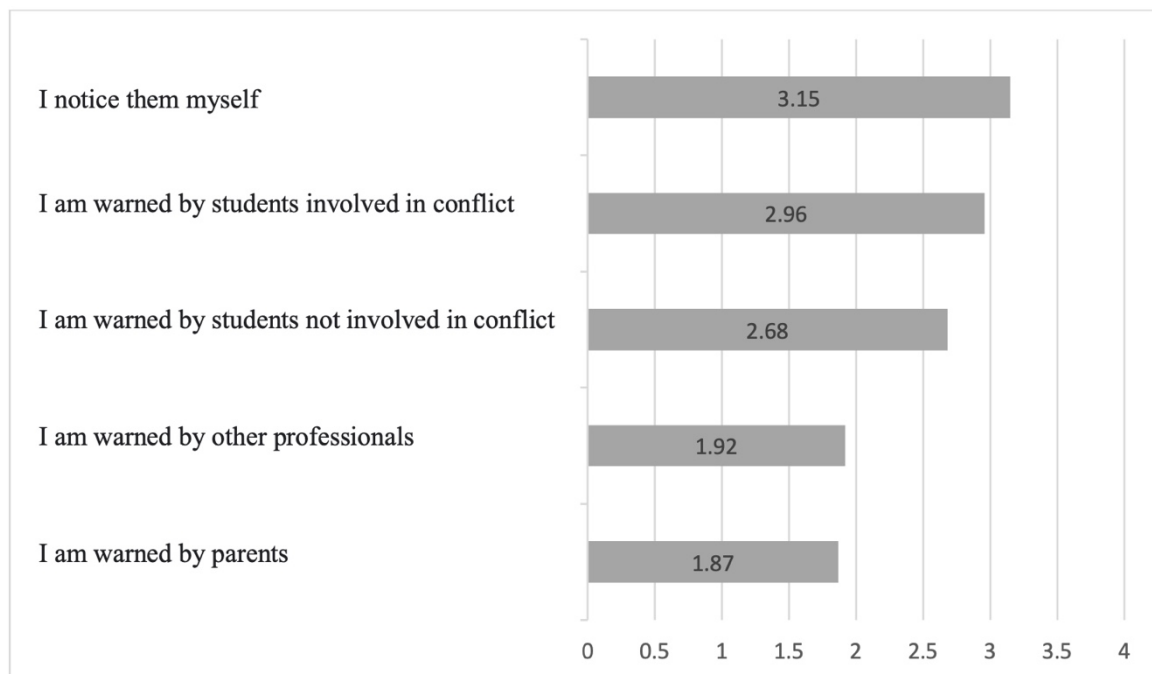
Teachers' opinions on the most common way of reacting upon noticing a conflict situation



Teachers perceive classroom conflicts on their own ($X= 3.15$), or they are notified by children who are involved in conflict situations ($X = 2.96$), or they are notified by children who are not involved in conflict situations ($X= 2.68$) (Graph 4).

Graph 4

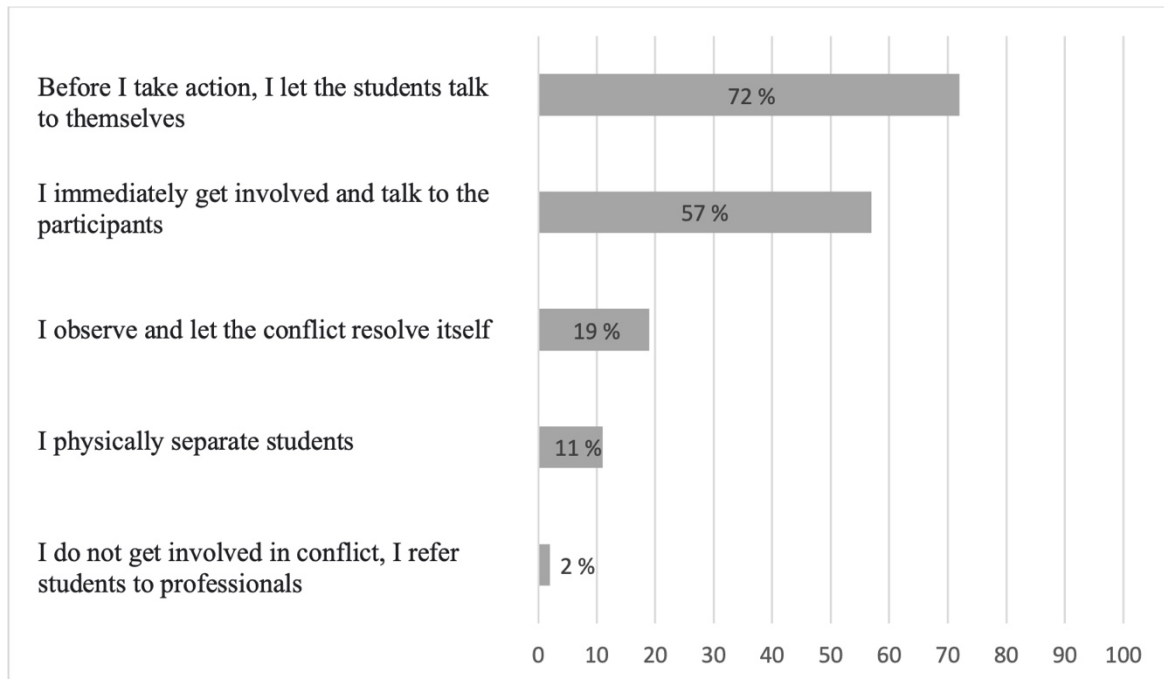
Teachers' opinions on how they perceive conflict in the classroom



Once teachers notice a conflict situation, they first wait for the students to talk and then approach themselves (72 %). 57 % of teachers get involved immediately and talk to whomever is involved. 2 % of teachers calmly observe the conflict and let the situation resolve itself (Graph 5).

Graph 5

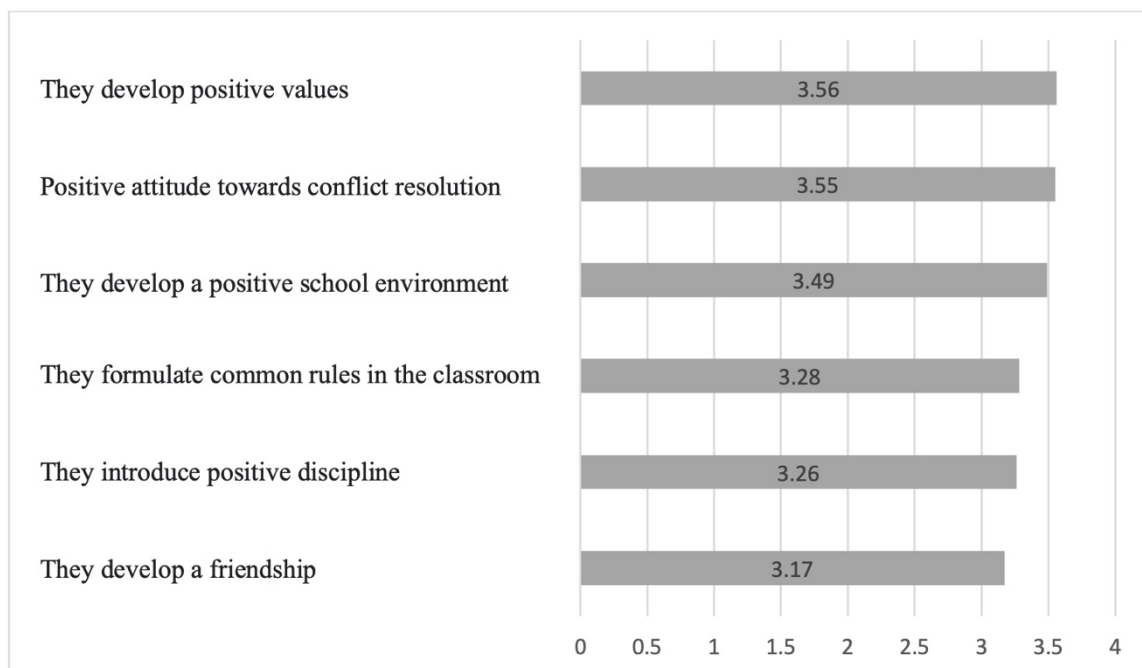
Teachers' opinions on how they react upon noticing a conflict situation



Developing positive values ($X= 3.56$) and fostering a positive attitude toward conflict resolution ($X= 3.55$) help to reduce conflicts in school. Other factors that contribute to the reduction of the number of conflicts include: supportive school environment, common rules in the classroom, and talking about friendship and the introduction of positive discipline (Graph 6).

Graph 6

Teachers' opinions about what reduces the number of conflicts



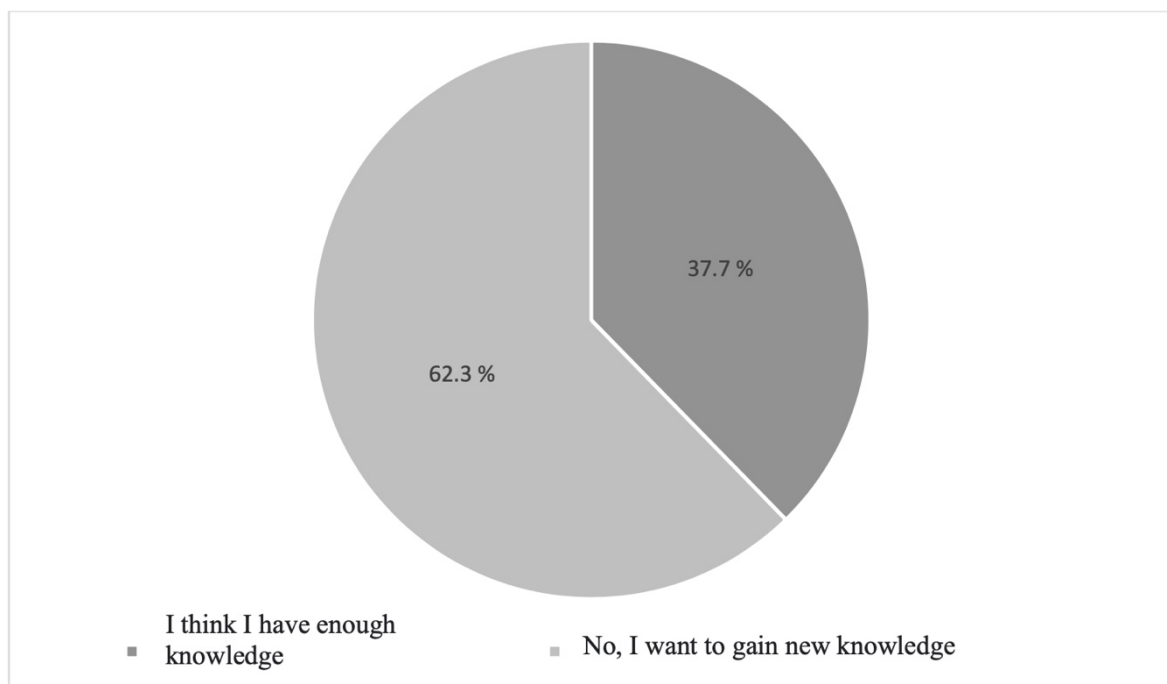
When teachers resolve a conflict, they discuss it with individuals or at the level of the whole classroom/department, or they inform the parents and counseling service about the conflict. In the event of damage caused, students undergo restitution or teachers issue an official reprimand for them.

Teachers were asked to write down what they did in the school year 2020/2021 to reduce the number of conflicts in the classroom. Most teachers reported that they talked to the students, that they urged the students to develop a positive climate, and that they held thematic classes on the topic of friendship and mutual respect.

62.3 % of teachers reported that they are not competent in resolve conflicts. Only 37.7 % said that they have enough knowledge to resolve conflicts (Graph 7).

Graph 7

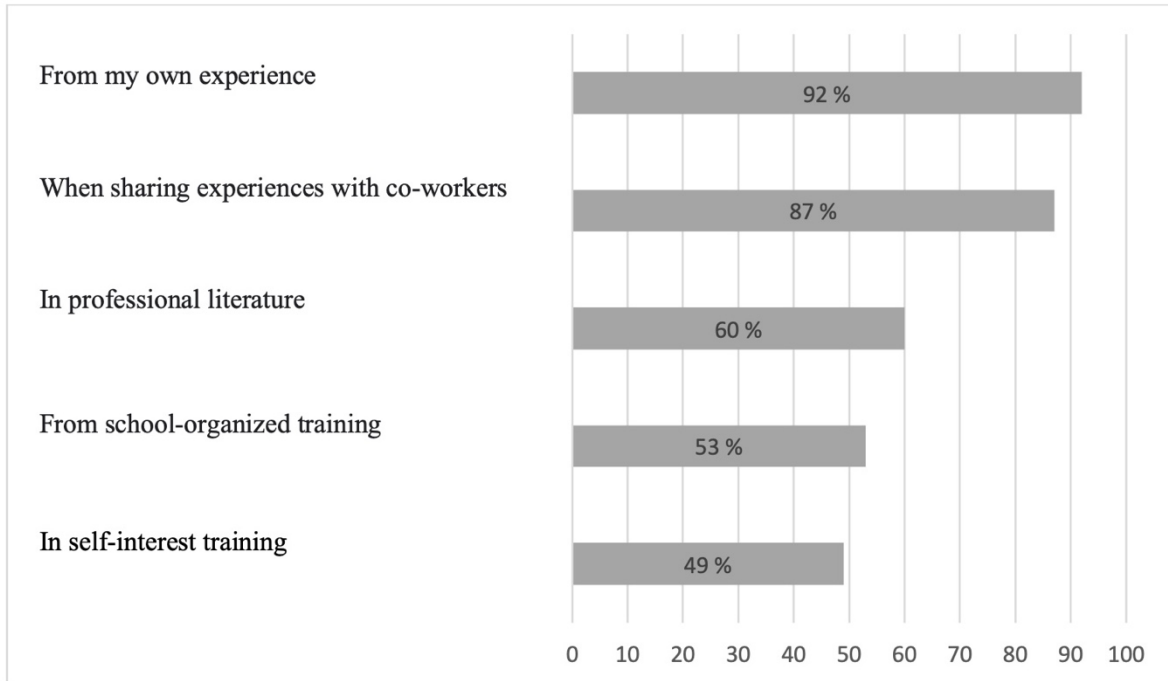
Teachers' opinions about their competence for resolving conflict



92 % of teachers reported that they have gained the knowledge (strategies) for conflict resolution from their own experience. 87 % acquired the knowledge for conflict resolution through the exchange of opinions and experiences with their colleagues. 60 % acquired this kind of knowledge from specialist literature. The lowest share of teachers gained this kind of experience through specific trainings which they selected themselves, or to which they had been assigned by their institution (employer) (53 %) (Graph 8).

Graph 8

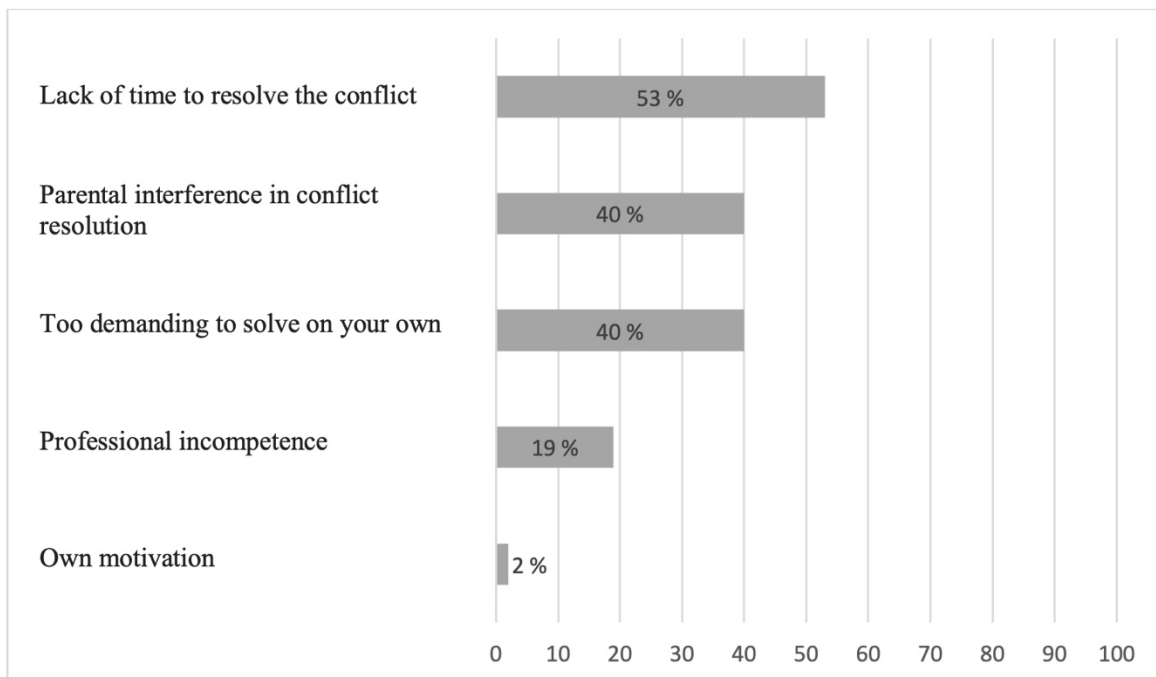
Teachers' opinions on where they acquired knowledge of conflict resolution strategies



Teachers were then asked about what kind of problems they encountered in resolving conflicts. 53 % of teachers reported lacking time to resolve the conflict. 40 % felt that the conflict was too complex (difficult) for them to resolve it on their own. Some teachers reported the students' parents intervening in conflict resolution, and some reported that they did not feel competent enough to resolve conflicts (Graph 9).

Graph 9

Teachers' opinions about what kind of problems they encounter in resolving conflicts



Discussion

Primary and lower secondary school teachers are aware that the school is an important institution where children not only acquire new knowledge, but also gain experience on how to live in a community, which includes dealing with others' complaints, compromising, arriving to agreements, coordinating opinions and resolving conflicts.

The survey conducted as part of this research analyzed the teachers' opinions regarding what they would like to change in the process of conflict resolution. It was established that better collaboration with the school counseling services, immediate resolution of conflicts and less parent interference in school events would be necessary in order to achieve this. According to the teachers, conflicts would need to be resolved as soon as they occur. The problem is, however, that during the short breaks in between lessons teachers are unable to resolve the conflict, which then continues. Regarding this, teachers emphasize the need for immediate involvement of the school counseling services, and resolving conflicts in the shortest possible time. They also emphasize that resolving conflicts requires a positive attitude of all everyone involved, and, of course, the ability to compromise. All teachers are aware that parents generally tend to intervene in school events, which may interfere with successful conflict resolution. Parents take the side of their child and defend his/her interests. In such cases, the teacher has to act as a mediator between the parents, instead of acting as a mediator for the students. Teachers pointed out that they wish to see less interference on behalf of parents.

The results of the questionnaire as part of this research showed that teachers strive to minimize the number of conflicts. Teachers also provided constructive suggestions on what else could be done to resolve conflicts faster and more efficiently. In addition, the results of this research showed that teachers are motivated to learn more theoretical and practical knowledge on conflict resolution, and to exchange experiences both at the institutional and wider, regional level. Teachers emphasized that they would like to have more practical training in the field of peer mediation and communication. These issues were dealt with in the Erasmus+ project *Mediators and Peacemakers against Peer Victimization (MEPEV)*, which has designed a set of educational materials (trainings) precisely for this purpose, both for teachers and students.

Conclusion

Life without conflicts would be boring. Conflicts bring diversity to our lives. Conflict awareness is a path to providing strategies for their resolution. Conflicts allow us to grow personally, gain new experiences and thus enrich and deepen our relationships with others. There is no simple recipe for conflict resolution, because every situation is specific and requires a different kind of approach and strategy. This is why the perspectives of individuals and the exchange of good practice examples are valuable experiences, which should be used as a foundation for an efficient implementation of conflict resolution in practice. The ability of educators (teachers) to identify situations that provoke conflict often helps them to prevent conflicts, especially with children of the youngest age, as this can often prevent physical injuries. Introducing mediation skills to both children and adults is very helpful in various discussions and in general in resolving conflicts. In modern times, peer mediation is becoming more and more established, as an alternative to violent confrontation in the school space. In recognizing conflicts, it is important to allow each individual involved to present the situation from their own perspective.

The basic task of schools is not to prevent all conflicts, but to teach children how to respond to them. Grown-ups should serve as an example. The role of educators is to educate and guide children, to provide suitable circumstances and to encourage children to resolve conflicts independently. Consistent implementation helps to raise awareness and internalize as

well as adapt behavior in a socially acceptable way. In this way, children will realize that each individual matters.

References

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Cowie, H. and Wallace, P. (2000). *Peer support in action*. Sage.
- Cremin, H. (2007). *Peer Mediation: Citizenship And Social Inclusion Revisited*. McGraw-Hill Education.
- EURYDICE (2011). *Citizenship in Europe*. EACEA
- Evertson, C.M. & Weinstein, C.S. (2013). *Handbook of Classroom Management: Research, Practice, and Contemporary Issues*. Routledge.
- IREX (2013). *Conflict Resolution and peer mediation toolkit*. IREX
- Johnson, D. W., and R. Johnson. (1991). *Teaching students to be peacemakers*. Interaction Book Company.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1996). Conflict resolution and peer mediation programs in elementary and secondary schools: A review of the research. *Review of Educational Research*, 66 (4). 459-506.
- Milivojević, Z., & Kos, M. O. (2011). *Mediacija v teoriji in praksi*. [Mediation in theory and practice]. Društvo mediatorjev Slovenije.
- MEPEV (2020). *Mediators and peacemakers against peer victimization*. Erasmus+ project.
- Noaks, J. & Noaks, L. (2009). School-based peer mediation as a strategy for social inclusion, *Pastoral Care in Education*, 27(1), 53-61, DOI: [10.1080/02643940902731880](https://doi.org/10.1080/02643940902731880)
- Schrumpf, F., Crawford, D.K. and Bodine, R.J. (1997). *Peer Mediation: Conflict Resolution in Schools: Program Guide*. Research Press
- Scott, J. T. (2005). *The Concise Handbook of Management: A Practitioner's Approach*. Routledge.

<i>Tine Pajk</i>	Teacher, Primary School Muta, Šolska ulica 6, 2366 Muta, Slovenia. E-mail: tine.pajk@gmail.com Website: https://scholar.google.com/citations?user=vE6vT4sAAAAJ&hl=sl
<i>Boris Aberšek</i>	PhD, Professor, University of Maribor, Faculty of Natural Sciences and Mathematics, Koroška cesta 160, 2000 Maribor, Slovenia. E-mail: boris.abersek@um.si Website: https://scholar.google.com/citations?user=aRid0w4AAAAJ&hl=en
<i>Metka Kordigel Aberšek</i>	PhD, Professor, University of Maribor, Faculty of Education, Koroška cesta 160, 2000 Maribor, Slovenia. E-mail: metka.kordigel@um.si
<i>Dursun Uçan</i>	Deputy Head of School, Altındag District Directorate of National Education, Zubeyde Hanim, Etlik Cd No:10, 06110 Ankara, Türkiye E-mail: ducan06@yahoo.com
<i>Berfin Ural</i>	PhD, Teacher, Altındağ Kemal Yurtbilir Special Education Vocational High School, Cagdas sokak No:113, 06130, Ankara, Türkiye E-mail: benlikimgesi@hotmail.com
<i>İlkay Elif Ozalp</i>	Teacher, Altındağ Kemal Yurtbilir Special Education Vocational High School, Cagdas sokak No:113, 06130, Ankara, Türkiye E-mail: ozalpelf@hotmail.com

Helena Fošnjar

University of Maribor, Faculty of Natural Sciences and Mathematics,
Koroška cesta 160, 2000 Maribor, Slovenia.
E-mail: helena.fosnjar@um.si



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MEdiators and Peacemakers against PEer Victimization

Çıktı 6: **AKADEMİK MAKALE**



PROJE KOORDİNATÖRÜ:
ALTINDAĞ İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ/TÜRKİYE

Proje No:2019-1-TR01-KA201-077328



Proje Amacı:

MEdiators and **PE**acemakers against **PE**er Victimization-**MEPEV** projesi öncelikle ortaöğretim öğrencileri arasındaki anlaşmazlıkların şiddet/çatışma eylemine dönmeden kendi akranları arasından seçilen arabulucu veya uzlaştırıcılar sayesinde barış ile çözülmesini amaçlamaktadır.

Projede ikincil olarak amaçlanan;

- Gençleri ortak bir amaç için birlikte çalışmaya ve karar alma ve uygulama süreçleriyle toplumsal hayatın her alanına aktif katılımlarına teşvik etmek,
- Akran zorbalığını ve zorbalığını (PVB) önlemek ve mağdur öğrencileri rehabilite ederek olumsuz etkilerini azaltmak,
- Müzakereci/arabulucu/öğrencinin öz denetimini, özsaygısını ve öz güvenini geliştirmek.

Projenin Hedef Kitlesi:

Ortaöğretim öğrencileri, diğer öğrenciler, öğrencilerin aileleri ve öğretmenler.

Proje Faaliyetleri:

1. Dünyadaki iyi örneklerin analiz edilmesi,
2. Öğrenciler ve öğretmenler için etkili eğitim modüllerinin hazırlanması,
3. Seçili okullardaki belirlenmiş sayıdaki öğrenci ve öğretmenin hazırlanan eğitim modülleri ile eğitilmesi,
4. Öğrenci ve öğretmenler için Arabulucu ve Uzlaştırıcı el kitaplarının hazırlanması,
5. E-öğrenme platformunun hazırlanması, platformun deneme eğitimleri ile test edilmesi,
6. Eğitsel bir oyunun hazırlanması ve oyunun test edilmesi,
7. Akademik yayınların hazırlanması ve hakemli dergilerde yayınlanması,
8. Türkiye’de 2 konferans düzenlenmesi ve Avusturya, Slovenya ve İtalya’da birer atölye çalışması yapılması.



Erasmus+ Programı Okul Eğitimi Stratejik Ortaklıklar (KA201)

Proje No: 2019-1-TR01-KA201-077328

“Mediators and Peacemakers against Peer Victimization”

Proje Ortakları:

1. Altındağ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü/ Türkiye - Koordinatör
2. Dezavantajlı Grupları Anlama Ve Sosyal Destek Derneği (DEGDER)/ Türkiye
3. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi/ Türkiye
4. ITT Leonardo Da Vinci/ Italy
5. Univerza v Mariboru /Slovenia
6. Austrian Association of Inclusive Society (AIS) Austria

Proje Çıktıları

- Çıktı-1: Akran Zorbalığı ile ilgili Çalışmalar / İyi Uygulamalar Analizi
- Çıktı -2: Eğitim Modülleri
- Çıktı -3: Arabuluculuk / Uzlaştırıcı El Kitabı
- Çıktı -4: Modül Eğitimlerinin Tamamlanması
- Çıktı -5: E-Öğrenme Platformu
- Çıktı -6: Akademik makale
- Çıktı -7: Öğrenciler İçin Hazırlanan Eğitsel Oyun
- Çıktı -8: Proje Uygulama ve Yaygınlaştırma Planının Hazırlanması



Okulda Mağduriyete Karşı Öğretmen Etkinlikleri

Özet

Çatışmalarla günlük olarak karşılaşılır ve yaşamın ortak, kaçınılmaz bir parçası, insan doğasının bir parçasıdır. Çatışmalar her yaşta insan arasında, yani yetişkinler arasında, yetişkinlerle çocuklar arasında ve çocuklar arasında meydana gelir. Onların varlığının idrak edilmesi ve çatışmalar hakkında düşünmemiz ve konuşmamız gerçeği, onları çözmek için stratejiler sağlamanın önemli bir yoludur. Çatışmaları çözenin birçok yolu vardır, bazıları başarılıdır ve diğerleri değildir, ancak çatışma çözümü için tek, doğru veya evrensel bir reçete yoktur. Sadece tekrar tekrar keşfetmeye devam ettiğimiz farklı yollar var. Aynı şey okuldaki çatışmaları çözmek için de geçerlidir, bu nedenle okulda olumlu değerleri teşvik eden uygun bir iklimin yaratılması çok önemlidir. Aynı zamanda, hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin (potansiyel) çatışma çözümü konusunda eğitilmeleri önemlidir. Bu araştırma, esas olarak gerçek ve potansiyel çatışmaların algılanmasına odaklanmakta ve uluslararası Erasmus + projesi Arabulucular ve Akran Mağduriyetine Karşı Barışçılar – MEPEV (mepev.org) kapsamında oluşturulan olası çözümleri göstermektedir.

Giriş

Çatışmalar hayatımızda sürekli olduğundan, onları barışçıl bir şekilde çözmeyi ve karşılaştığımız sorunlarla başa çıkmayı erken yaşta öğrenmemiz önemlidir. Çatışmalar kaçınılmaz, hatta insani gelişme ve ilerleme için gerekli olduğundan, düşünmek anlamsızdır. çatışmasız bir dünyanın nasıl yaratılacağı hakkında. Bunun yerine, çocuklara hayatlarının çok erken bir döneminde çeşitli sorunlarla başa çıkmayı nasıl öğreteceğimizi düşünmeliyiz. Okul ortamında ortaya çıkan çatışmaları barışçıl bir şekilde çözenin yollarından biri akran arabuluculuğudur.

Yukarıda vurgulandığı gibi, hayatımızın ayrılmaz ve kaçınılmaz bir parçası olan çatışmalar, çoğu zaman ilgili insanlarda olumsuz duygulara neden olsa da, insani gelişme için çok gereklidir. Çatışmalar yoluyla, insanlar dünyanın farklı görüşlerini ve nasıl işbirliği yapacaklarını (yani birlikte çalışacaklarını) öğrenirler. Bir çatışma durumuna verilen tepkiler, karşılıklı çatışma çözümüne ve kişilerarası işbirliğine odaklanıp odaklanmamalarına veya basit bir tartışma olup olmadığına bağlı olarak işlevsel ve işlevsel olmayan olarak ayrılabilir. Anlaşmazlıkların, kavgaların, boşanmaların, toplumsal huzursuzlukların ve şiddetin sorumlusunun çatışmalar olduğuna dair yaygın bir görüş var. Gerçekte bunun nedeni, çatışmaların yapıcı bir şekilde çözülememesidir, çocuğun normal gelişimi için çocuk ve eğitimci arasında belirli bir miktar hayal kırıklığı yaşanması gerektiğine işaret eder. Aynı zamanda, çocuk bir karşıtlıkla uğraşıyor – iki ihtiyaç, güvenlik ihtiyacı ve özgürlük ihtiyacı arasındaki çatışma. Bu tür bir çatışma yoluyla, çocuk daha yüksek bir ahlaki gelişim düzeyine ilerler. Bu, duyguların dahil olduğu için çocukların çok şey öğrenebilecekleri ideal bir eğitim durumu olarak kabul edilir. O halde önemli olan, çatışma durumunun sonucu değil, çatışmayla nasıl başa çıkıldığıdır.

Yapıcı bir şekilde nasıl çözüleceğini bilirsek, her çatışma kişisel ve sosyal gelişimize katkıda bulunabilir (Johnson & Johnson, 1991; Cremin, 2007).

Her çatışma aynı zamanda farklı ve benzerdir. Farklıdır çünkü hiçbir çatışma birbirinin aynısı değildir ve benzerdir çünkü tüm çatışmalarda ortak ve tanınabilir örüntüler vardır. Bu kalıplar farklı şekillerde açıklanabilir. Bunu yapmanın popüler bir yolu, sözde "çatışma merdiveni" modelidir. Bu model, temel ve tipik bir çatışmanın seyri: bir çatışma yoldan çıktığında insanlar

arasında ne olur? Model, çatışma çözümü literatüründe yaygın olarak kullanılmaktadır. Yedi adımdan oluşur:

- **anlaşmazlık (rahatsızlığa yol açan bir şey hakkında anlaşmazlık var);**
- **sorunu kişiselleştirmek** (diğerinin hatası; diğeri aptal, diğeri ise sorun);
- **tırmanma** (daha fazla sorun ortaya çıkar ve eski meseleler çatışmaya dahil edilir; bu düzeyde çatışma bir gerçektir);
- **ittifaklar oluşturmak** (çatışmanın her parçası bir araya gelir ve aralarında ittifaklar arar. Arkadaş. Her parça diğ erinden ziyade hakkında konuşur. Bu düzeyde diyalog genellikle terk edilir, çatışan taraflar arasında iletişim yoktur, bunun yerine harekete geçilebilir);
- **düşman görüntüleme** (karşı taraf olumsuz şekillerde tanımlanır (genellikle insan dışı varlık: bir hayvan veya bir canavar); bu aşamada bölümler genellikle nasıl olduklarına ve kendilerini gücenmiş hissettiklerine odaklanılır);
- **açık düşmanlık** (şimdi karşı tarafa zarar vermek için bir amaç var. Herhangi biri diploması kullanmaya veya çatışmayı yumuşatmaya çalışırsa, o kişiye hain gözüyle bakılacaktır);
- **ayrılma ya da kavga** (bu aşamadaki bakış açısı, aynı bölgede ikimiz için de yeterli alanın olmadığıdır. Fiziksel bir ayrılık, hatta belki savaş gibi şiddet içeren yollarla bile gereklidir (Johnson & Johnson, 1991, Cremin, 2007, Milivojeviç, 2011)).

Çatışma Çözüm Süreçleri

Çatışma çözümünden bahsederken, her kişinin çatışmaya az çok baskın olan belirli bir tarzla yanıt verme eğiliminde olduğunu hesaba katmalıyız; her stil farklı davranışlar gösterir. Stilleri tanımlamak için iki ana konuyu dikkate almalıyız.

yönler: her bir tarafın sahip olduğu amaç ve taraflar arasındaki ilişki. Kişi için neyin daha önemli olduğuna bağlı olarak, amaç ya da ilişki, ikisi birden ya da hiçbiri, bu en yaygın tarzlardan birini gösterecektir (Scott, 2005):

- **Kaçınma:** kişinin pozisyonunun müzakere edilmemesidir. Bu strateji, ilişki ve hedefler için endişenin düşük olduğunu, dolayısıyla kişinin çatışmadan kaçındığını, yani çatışmanın varlığını inkar ettiğini ima eder. Bu pozisyon “Ben kaybederim – sen kaybedersin” şeklinde tanımlanabilir.
- **Uyum:** Burada ilişki çok önemlidir ve hedef kaygısı düşüktür. Kişi ilişkiyi bozmak istemez ve uzlaşmayı tercih eder. Çatışmayı önlemenin başka bir yoludur. Bu, “Ben kaybederim – sen kazanırsın” pozisyonudur.
- **Rekabet:** Sonuç en önemli unsurdur. Bu stratejiyi izleyen kişi, çatışmayı “biri yanlış, diğ eri doğru” olarak görür. Tipik “Ben kazanırım – sen kaybedersin”.
- **Çözüm:** Bu strateji ile her iki yön de önemlidir: ilişkiyi sürdürmek ve her iki taraf için de hedeflere ulaşmak. Her ikisi de herkes için mümkün olan en iyi sonuca ulaşmaya çalışır. Kimin haklı/yanlış olduğuna değil, her iki taraf için de tatmin edici bir çözüm bulmaya odaklanırlar. “Ben kazandım – Sen kazandın” pozisyonudur.

Okullarda en yaygın çatışma çözme müdahale süreçleri akran eğitimi, arabuluculuk ve müzakeredir. Üçü de aşağıda kısaca açıklanmıştır (Noaks ve Noaks, 2009; Schrupf, Crawford & Bodine, 1997).

Akran eğitiminin kökeni Birleşik Krallık okullarındadır. Çatışmaların iletişiminin ve müzakeresinin teşvik edildiği okul içinde bir külliyat oluşturulmasına dayanır. Ana yönü, çözmesi gereken bir çatışması olan akranlarını dinleyebilen ve onlara eşlik edebilen bir grup öğrenci/öğrencinin oluşturulması ve eğitilmesidir.

Arabuluculuk gönüllü bir süreçtir ve çatışmaya dahil olan tarafların sorunu tek başlarına çözemeyecekleri durumlarda gereklidir. Üçüncü kişi tarafsız bir uzmandır ve tarafların mümkün olan en iyi çözümü bulmalarına yardımcı olmaya çalışır. Tarafsız taraf çözüm sunmuyor; sadece tarafların kendilerini bulmasını sağlamaya çalışır.

Müzakere, tarafların bir çatışmayı kazan-kazan bakış açısıyla çözmelerini sağlayan bir süreçtir.

Arabuluculuktan farkı, burada üçüncü bir tarafın olmamasıdır. Çatışmaya dahil olan her iki taraf, farklı yönergeleri izleyerek süreçte işbirliği yapar: tanımlama ihtiyaç ve çıkarların gözetilmesi, saygılı bir iletişim sürdürmek, olası birçok çözüm aramak, her ikisi için de en iyi çözümü seçmek, kimin neyi ne zaman yapacağına karar vermek için bir eylem planı yapmak.

Hemen bir çözümü olmayan veya belki de asla ortadan kalkmayacak bazı çatışmalar olduğunu belirtmek önemlidir, bu yüzden çatışmalarla nasıl yaşayacağımızı öğrenmeye çalışmalıyız. Ama neyse ki, çözülebileceğini düşündüğümüz başka birçok kişi var. Çatışma olabilir sosyal ilişkilerin kaçınılmaz bir yönü olarak kabul edilir ve kendisi olumsuz değildir. Zorluk, herhangi bir çatışmanın yapıcı veya yıkıcı bir yol benimsemesidir. Bu nedenle nokta, çatışmayı ortadan kaldırmak veya önlemek değil, çatışmayı olumlu bir şekilde karşılamaktır. Fikir

kazananları veya kaybedenleri aramak değil, işbirliği ve anlaşmaya dayalı bir kültür inşa etmek olmalıdır (MEPEV, 2020, Cremin, 2007, Evertson ve Weinstein, 2013).

Çatışmanın Duygusal Yönleriyle Başa Çıkmak

Çatışmaları çözmek ve ilişkileri geliştirmek için olumlu duygular uyandırmak gerekir. Çatışmalarla başa çıkmak söz konusu olduğunda, çoğu insan duyguların çoğunu görmezden gelir veya bastırır. Bununla birlikte, insanlar ne kadar duyarsız kalmaya çalışsalar da, bir çatışma sırasında kalpleri daha hızlı çarpmaya, avuç içleri terler ve nefesleri hızlanır. Tüm bu fiziksel işaretler, tartışmayı karmaşıklaraştıracak altta yatan duyguları gösterir (IREX; 2013). Akıl ve duygu dikkate alındığında çatışmalar daha başarılı bir şekilde çözülebilir. Buradaki zorluk, birçok olumlu ve olumsuz duyguyla (heyecan, korku, gurur, utanç, umut, umutsuzluk, sevinç, hayal kırıklığı) bunalmadan etkili bir şekilde nasıl başa çıkılacağını öğrenmektir.

- Temel kaygılara odaklanın

Duygulardan ziyade temel endişelere odaklanın. Bu kaygılar, herhangi bir çatışmada hem olumsuz hem de olumlu duyguların altında yatan temel insan arzularını temsil eder.

- Takdir

Herhangi bir çatışma durumunda akılda tutulması gereken en önemli temel unsurdur. Takdir edilme, anlaşılma ve değer görme arzusunun içerir. Takdiri ifade etmek, başka bir kişinin bakış açısında değer bulmayı içerir.

- **İlişkilendirme**
Bir çatışmadaki düşmanca “size karşı” eğilimi, düşmanların müttefik olması için duygusal bir bağ oluşturarak dengelenebilir. Bir sorunu çözmek için işbirliği yaparlar. Bağlılık oluşturmak, önemli farklılıklara ortak sorunların birlikte çözülmesi olarak yaklaşmayı gerektirir. İnsanları bölen konular tartışmalı ve hararetli olsa bile, işbirlikçi problem çözme yardımcı olabilir. Basit teknikler, bağlılık oluşturmaya da yardımcı olabilir. Örnekler arasında spor, müzik, kariyer gibi ortak ilgi alanları hakkında küçük konuşmalar yapmak; ortak bir amaç duygusu iletmek için "biz" ve "biz" zamirlerini kullanmak ve bir masanın karşısına değil yan yana oturmak. Bu stratejiler işbirliğini teşvik eder.
- **Özerklik**
Çatışmalar genellikle, insanlar kendilerini doğrudan etkileyen bir karara yeterince dahil olmadıklarını hissettiklerinde ortaya çıkar. Karar vermeden önce daima danışın, böylece insanlar onları herhangi bir şekilde etkilediğinde, karar verme sürecine aktif olarak katılırlar.
- **Durum**
Bir çatışmada, karşıt taraflar konum veya uzmanlık için rekabet edebilir. “Bu alanda daha çok deneyimim var” diyebilir veya üstün bir durumu ifade eden beden dilini kullanabilir. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, bu diğer kişinin kendisini küçük veya kızgın hissetmesine neden olabilir. Ancak statü olumlu olarak da kullanılabilir. Bir kişi diğerine tavsiye isteyerek bir tartışma başlatabilir. Bu, ilk kişinin statüsünü azaltmaz, ancak diğer kişinin bir bakış açısı ifade etmesine ve uzmanlığını paylaşmasına izin verir.
- **Rol**
İnsanlar hayatlarında birçok rol oynarlar. Bir kişi öğrenci, oğul veya erkek kardeş olabilir. Ancak iş bir çatışmayı çözmeye geldiğinde, insanların oynadığı roller geçici olma eğilimindedir. Dinleyici, arabulucu veya savunucu olarak çeşitli şekillerde hareket ederler. Buradaki zorluk, belirli durumlarda hangi rolün en uygun olduğunu belirlemektir. Bazı durumlarda, bir tarafın bir çatışmayı çözmek için rollerini ayarlaması gerekebilir. Örneğin bir arkadaş okula geldiğinde can sıkıcı bir durumu tartışmak istiyor. Birisi (arkadaş olarak) müdahale eder ve sorunun nasıl çözüleceği konusunda tavsiyelerde bulunur. Tavsiye iyi olabilir, ancak arkadaşı sinirlenir ve sözünü kestiği için onu azarlar. Dışarıda özgürce konuşamadığı için diğer kişinin onu dinlemesini istedi. Yani arkadaşın en üretken rolü savunmacı değil, dinleyicidir. Diğer zamanlarda, her iki taraf da bir sorunu çözmek için farklı geçici roller üstlenebilir veya hatta birden fazla kez aynı rolü üstlenebilir. Bu tür yardımcı geçici rollerin örnekleri arasında ortak problem çözücü, beyin fırtınası, şeytanın avukatı veya arabulucu Cremin, 2007, Evertson ve Weinstein, 2013 yer alır.

Arabuluculuk nedir?

Arabuluculuk bir çatışma çözme biçimidir ve kökleri birçok kültürde ve dünya dininde bulunan insanlık kadar eskidir. Bugün, geleneksel çatışmasız bir çatışma çözme yöntemi olarak dünya çapında yaygın olarak uygulanmaktadır. Şu anki popülaritesi 1970'lerde ABD'de başladı ve buradan Avrupa dahil dünyanın diğer bölgelerine yayıldı. Arabuluculuk, hukuk mesleğinde ve ayrıca topluluk arabuluculuğu, çevresel arabuluculuk, okullarda akran arabuluculuğu, aile arabuluculuğu, işyeri arabuluculuğu ve gruplar arası çatışma arabuluculuğu dahil olmak üzere bir dizi başka alanda yaygın olarak kullanılmaktadır. Arabuluculuğun tarafsız, kolaylaştırıcı, gayri resmi ve gönüllü doğası, arabuluculuğu belirli bir uyuşmazlık çözüm süreci olarak ayıran

şeydir.

Bunlar aynı zamanda ona çatışmayı ve insan ilişkilerini dönüştürme gücü veren unsurlardır (Cremin, 2007). Arabuluculuğun dört temel ilkesi şunlardır:

1. Gönüllü katılım

Bu, her iki tarafın da herhangi bir zamanda arabuluculuğu durdurmayı seçebileceği ve her iki tarafın da arabuluculuğa istekli ve açık olması gerektiği anlamına gelir. Arabuluculuğun herhangi bir zamanda durdurulabileceğini veya duraklatılabileceğini bilerek, durum üzerinde kontrol sağlar.

2. Tarafsızlık

Arabulucu her iki taraf için de oradadır ve taraf tutmak veya tavsiye vermek için orada değildir. Arabulucu, Mahkeme dışında bir anlaşmaya varılmasına yardımcı olmak için taraflar arasındaki görüşmeleri kolaylaştırma ve teşvik etme konusunda özel olarak eğitilmiş tarafsız bir üçüncü taraftır.

3. Gizlilik

Arabulucu ile paylaştığınız bilgiler ve arabuluculuk sırasında yaptığınız tartışmalar gizli tutulur. Arabuluculuk sırasında taraflar bir anlaşmaya varmaya çalışırlar, ancak işe yaramazsa, mahkeme, arabuluculuk sırasında tartışılan herhangi bir eski öneri hakkında bilgilendirilmeyecektir (örneğin, maliyetlerin değerlendirilmesi, anlaşma ve çocuk konuları gibi bazı sınırlı muafiyetler).

4. İlgili taraflar sonucu kontrol eder

Varılan herhangi bir anlaşma veya karar, tarafların kendi şartları dahilinde yapılır. Arabulucular herhangi bir karar vermezler. Avukatlara anlaşmanızı yasal olarak bağlayıcı hale getirme talimatı vermediğiniz sürece, alınan herhangi bir karar yasal olarak uygulanabilir değildir.

Akran Arabuluculuğu

Akran arabuluculuğunda, eğitilmiş bir genç, çatışma halindeki taraflara yardımcı olan tarafsız bir arabulucu olarak hareket eder. Anlaşmazlıklarının temel nedenlerini anlamak ve nihayetinde sorunu çözmek için bir plan üzerinde anlaşmak fikir ayrılığı. Akran arabuluculuk eğitiminin en büyük avantajı, eğitilmiş gençlerin arabuluculuk becerilerini aile ve mahalle çatışmaları da dahil olmak üzere çeşitli ortamlara aktarma, gençlerin daha iyi problem çözümler ve daha sorumlu vatandaşlar olmalarına yardımcı olma yeteneğidir. Araştırmalar, okullarda şiddeti önlemede aidiyet duygusunun çok önemli bir faktör olduğu bulgusunu desteklemektedir. Okuldan akran arabuluculuk programı eleştirel düşünmeyi teşvik eder ve karar verme becerilerini geliştirir, okul topluluğu içinde sağlıklı ilişki standartları geliştirir ve öğrencinin kendi kaderini tayin etmesini destekler. Arabulucunun arabuluculuktaki rolü şu şekilde açıklanabilir: Arabulucu kimin haklı kimin haksız olduğuna karar vermez ve bağlayıcı bir karar vermez. Arabulucu bir yargıç değil, güvenilir, tarafsız bir profesyoneldir.

Özel arabuluculuk teknikleriyle, anlaşmazlığın arka planını daha iyi aydınlatmak için etkili iletişim kurmaya yardımcı olur, tüm müşterilerin çıkarlarını dikkate alır ve soruna adil, karşılıklı olarak kabul edilebilir bir çözüm bulmaya yardımcı olur (Cremin, 2007; Evertson ve Weinstein, 2013).

Araştırma Metodolojisi

Araştırma odağı

Bu araştırma, öğretmenlerin sınıftaki çocuklar arasındaki çatışma durumlarına nasıl tepki verdiklerine, çatışma çözümüne kimlerin dahil olduklarına ve çatışmayı çözmek için hangi prosedürleri kullandıklarına odaklanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin çatışmayla kendi başlarına ne ölçüde başa çıkmaya istekli olduklarını ve sınıftaki çatışmaların sayısını azaltmak için öğretmenlerin ne yaptığını (çatışma çözümünde olumlu tutumların ne kadar önemli olduğu ve grubun (sınıf, sınıf, vb.) Bölüm) öğrencilerde olumlu değerler geliştirmeye yatırım yapın). Buna göre iki araştırma sorusu kuruldu:

1. Sınıftaki çatışmaların sayısını en aza indirmek için öğretmenler ne yapar?
2. Daha etkili bir çatışma çözme süreci için öğretmenlerin önerileri nelerdir?

Genel Arkaplan

Anlaşmazlıkları çözme yollarına ilişkin bir e-anket iki kuruma gönderildi: Muta İlkokulu ve Slovenj Gradec İlkokulu. Amaç, öğretmenlerin çocuklar arasındaki çatışma durumlarına nasıl tepki verdiklerini, çatışma çözümüne dahil ettiklerini ve çatışmayı çözmek için hangi prosedürleri kullandıklarını bulmaktır. Ayrıca, amaç, kapsamı belirlemektir. Çatışmayla kendi başlarına baş etmeye istekli oldukları ve sınıflardaki çatışmaların sayısını azaltmak için ne yaptıkları.

İlk soruda öğretmenlerin yaşı ile ilgili bilgi istenmektedir: 2 katılımcı 30 yaş altı, 5 katılımcı 31-40 yaş arası, 6 katılımcı 41-50 yaş arası ve 12 katılımcı 51 yaş üstüdür. sonraki soru, hangi triadın öğrettikleri hakkında bilgi verdi: 9'u birinci triadın öğretmeni, 5'i ikinci triadın öğretmeni ve 11'i üçüncü triadın öğretmeni idi.

Araştırma Örneği

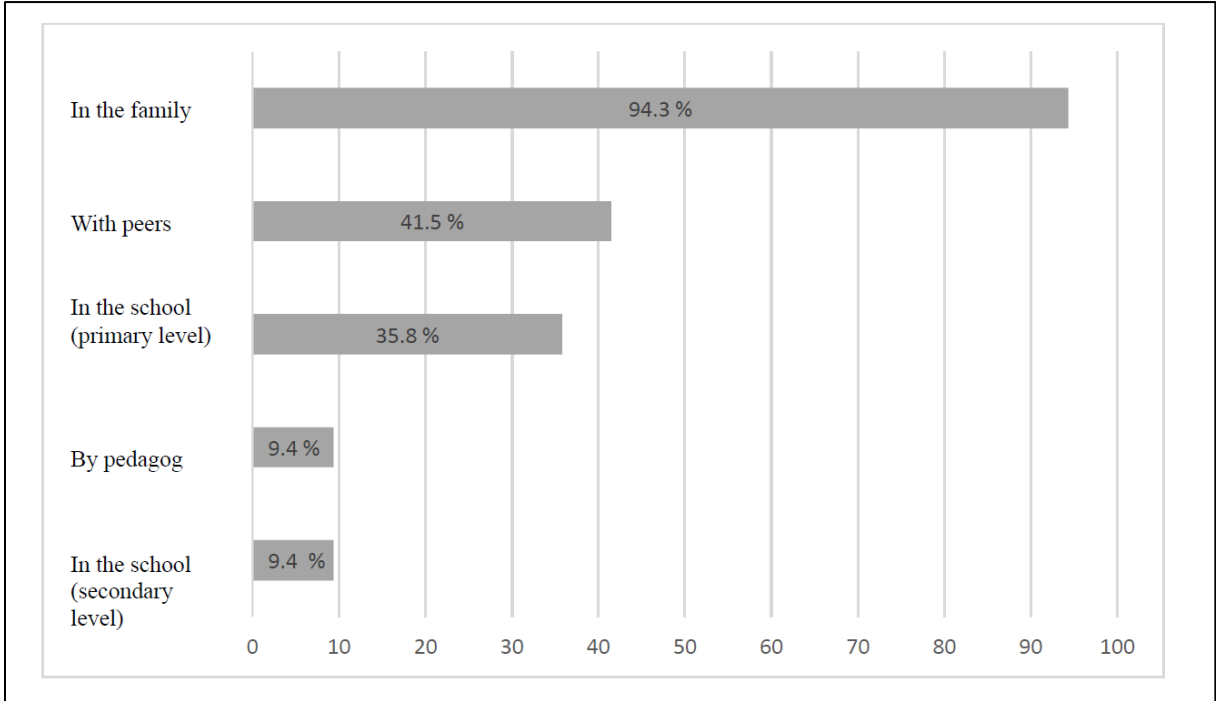
Çalışma, Carinthia bölgesinden (N = 53) yaşları 30 ila 51 veya daha fazla olan 53 Sloven öğretmeni içeriyordu. Üç öğretmen 30 yaş altı, 10 öğretmen 31-40 yaş, 19 öğretmen 41-50 yaş ve 21 öğretmen 51 yaş ve üzeriydi. Ancak üçlüye göre I. triad'da 20, II. triad'da 8 öğretmen görev yapmaktadır. triad (ilköğretim seviyesi) ve III'te öğretmenlik yapan 25 öğretmen. üçlüler (ikincil seviye). Öğretmenleri rastgele seçtik ve onlara çözdükleri bir elektronik anket gönderdik.

Araştırma sonuçları

Öğretmenlere, çocukların çatışma çözümünde ilk deneyimlerini yaşadıklarına inanıp inanmadıkları soruldu. Öğretmenlerin görüşüne göre çocuklar aile içinde (evde), akranlarıyla oynarken ve anaokullarında çatışma çözme deneyimi kazanmaktadır. Çatışma çözümü konusunda öğretmenlere göre en az deneyimi okullarda çocuklar kazanıyor (Grafik 1).

Grafik 1

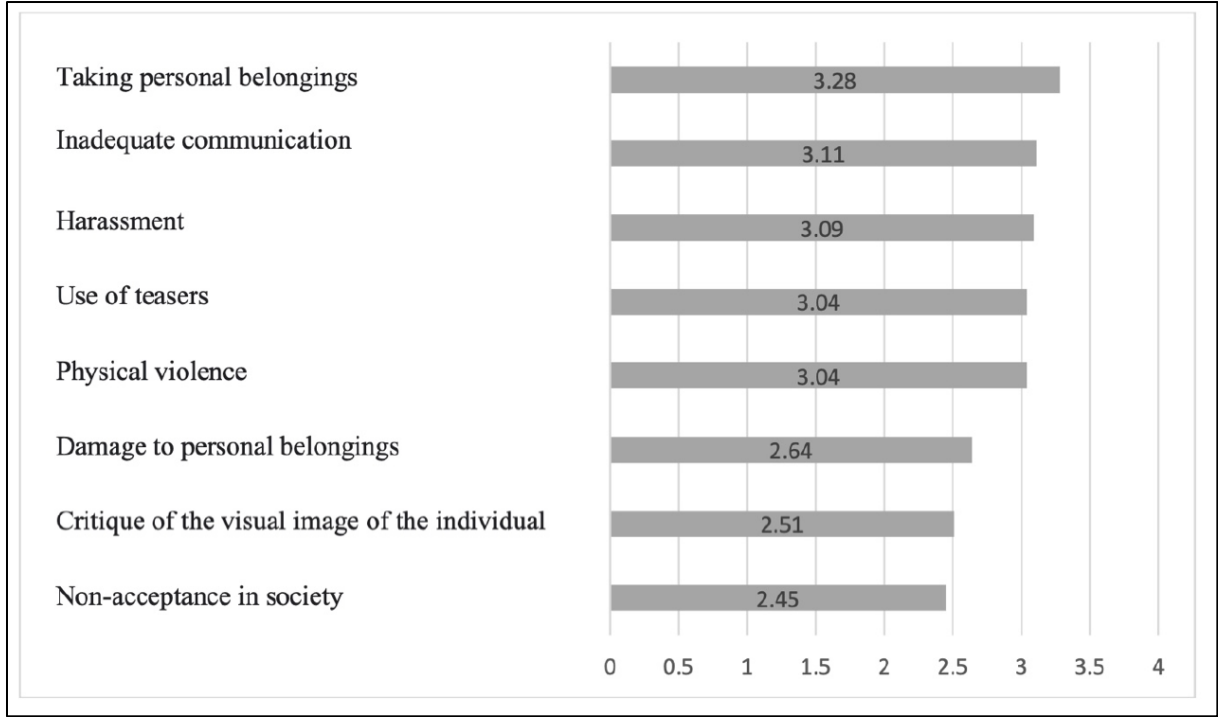
Çocukların çatışma çözümünde ilk deneyimlerini nerede kazandıklarına ilişkin öğretmen görüşleri



Daha sonra öğretmenlere, çocukların en sık çatışmaya girdiği durumların türü sorulmuştur. Çocukların en sık çatışmalara sebep oldukları için girdikleri tespit edilmiştir.

Grafik 2

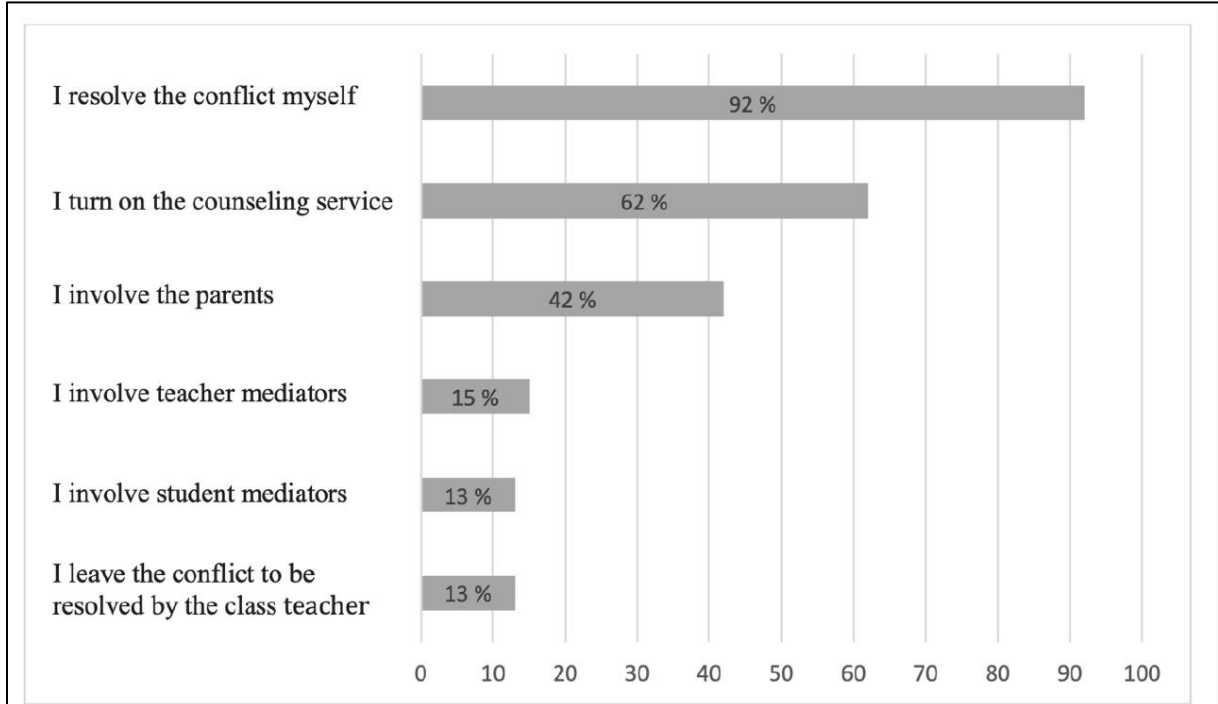
Çocukların en sık çatıştığı durumlar hakkında öğretmenlerin görüşleri



Öğretmenlere çatışma çözümüne en çok kimleri dahil ettikleri soruldu. Öğretmenlerin %92'si çatışmayı kendi başlarına çözdüklerini söyledi. Öğretmenlerin çatışmayı kendi başlarına çözememeleri durumunda danışmanlık hizmeti almaktadırlar (%62). Öğretmenlerin %42'si aileleri çatışma çözümüne dahil ediyor. Ancak, sadece %28'i bir öğretmen veya öğrenci arabulucusunu içermektedir (Grafik 3).

Grafik 3

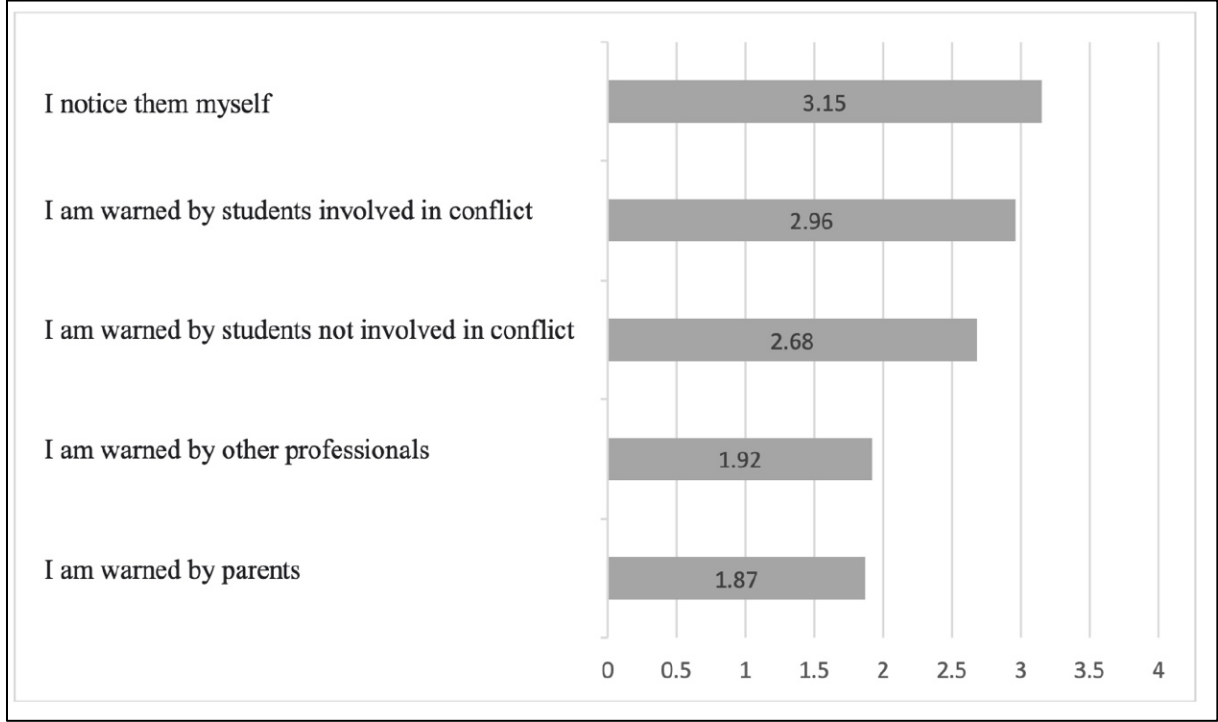
Bir çatışma durumu fark edildiğinde en yaygın tepki verme şekline ilişkin öğretmenlerin görüşleri



Öğretmenler sınıf çatışmalarını kendi başlarına algırlarlar ($X= 3.15$), veya çatışma durumlarına dahil olan çocuklar tarafından ($X = 2.96$) ya da çatışma durumlarına dahil olmayan çocuklar tarafından kendilerine bildirilir ($X= 2.68$) (Grafik 4).

Grafik 4

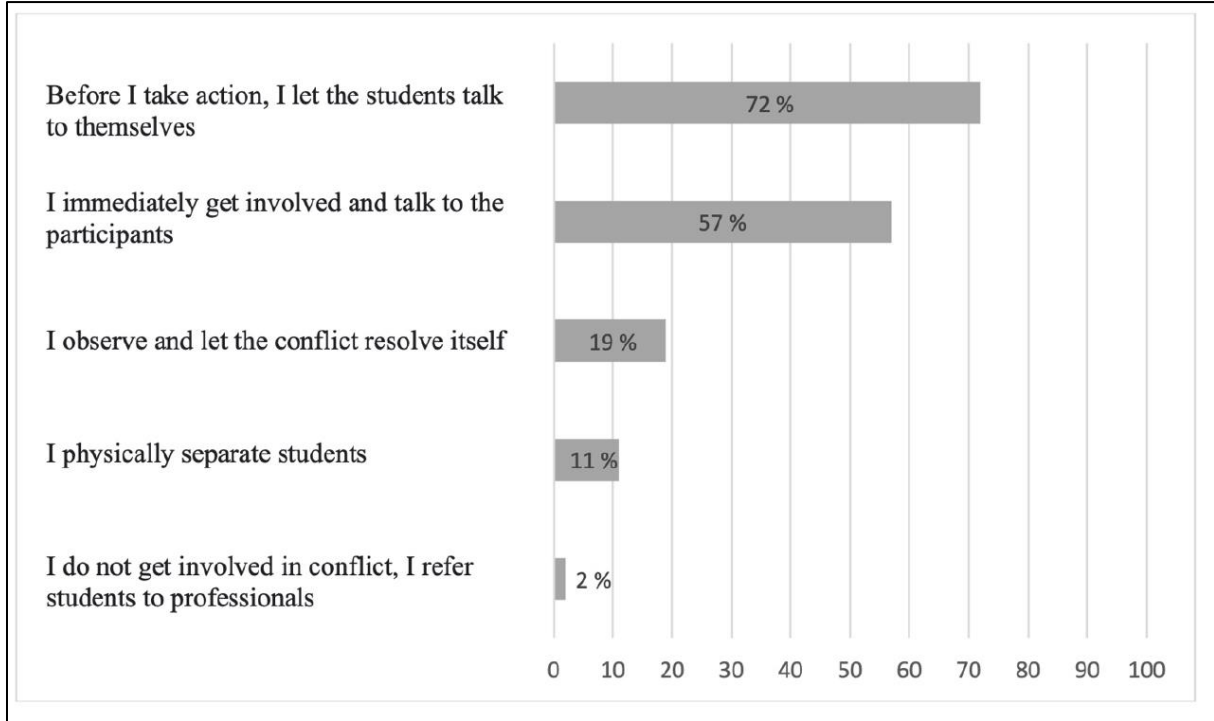
Öğretmenlerin sınıftaki çatışmayı nasıl algıladıklarına ilişkin görüşleri



Öğretmenler bir çatışma durumunu fark ettiklerinde önce öğrencilerin konuşmasını beklerler, sonra kendilerine yaklaşırlar (%72). Öğretmenlerin %57'si hemen müdahale ediyor ve kiminle ilgiliyse onunla konuşuyor. Öğretmenlerin %2'si sakince çatışmayı gözlemliyor ve durumun kendi kendine çözülmesine izin veriyor

Grafik 5

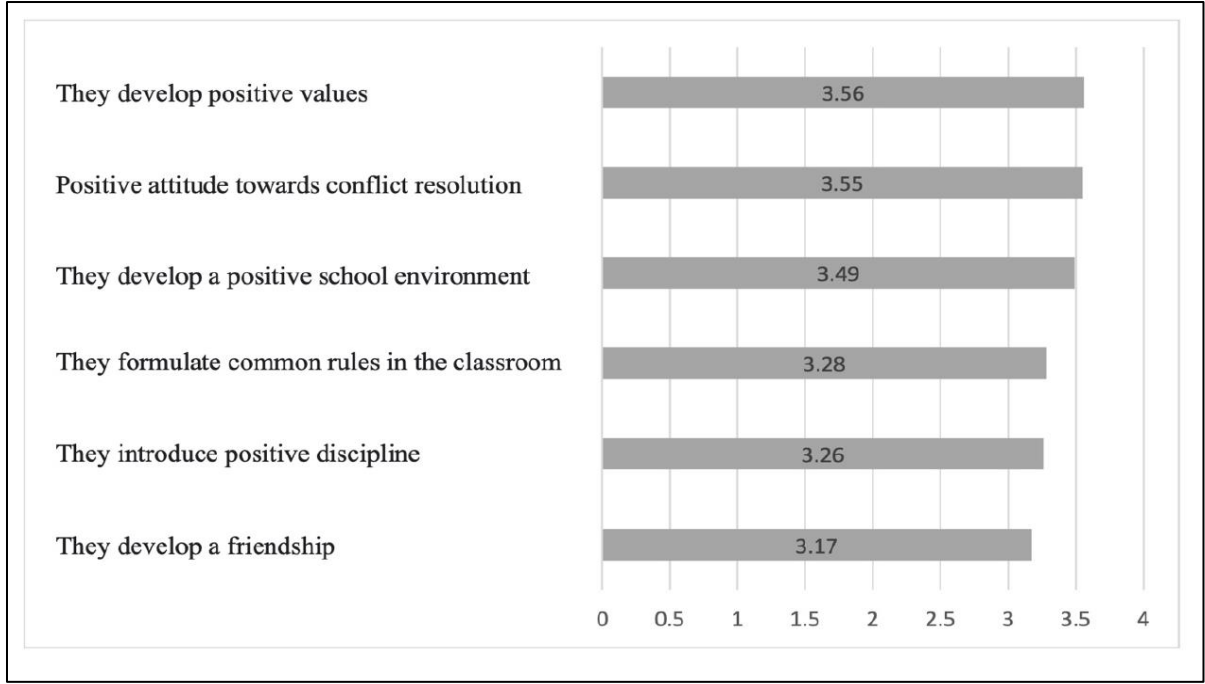
Öğretmenlerin bir çatışma durumunu fark ettiklerinde nasıl tepki verdiklerine ilişkin görüşleri



Olumlu değerler geliştirmek ($X= 3.56$) ve çatışma çözümüne yönelik olumlu bir tutum geliştirmek ($X= 3.55$) okuldaki çatışmaları azaltmaya yardımcı olur. Çatışma sayısının azalmasına katkıda bulunan diğer faktörler ise destekleyici okul ortamı, sınıfta ortak kurallar, arkadaşlıktan bahsetme ve pozitif disiplinin tanıtılmasıdır (Grafik 6).

Grafik 6

Çatışma sayısını neyin azalttığına ilişkin öğretmen görüşleri



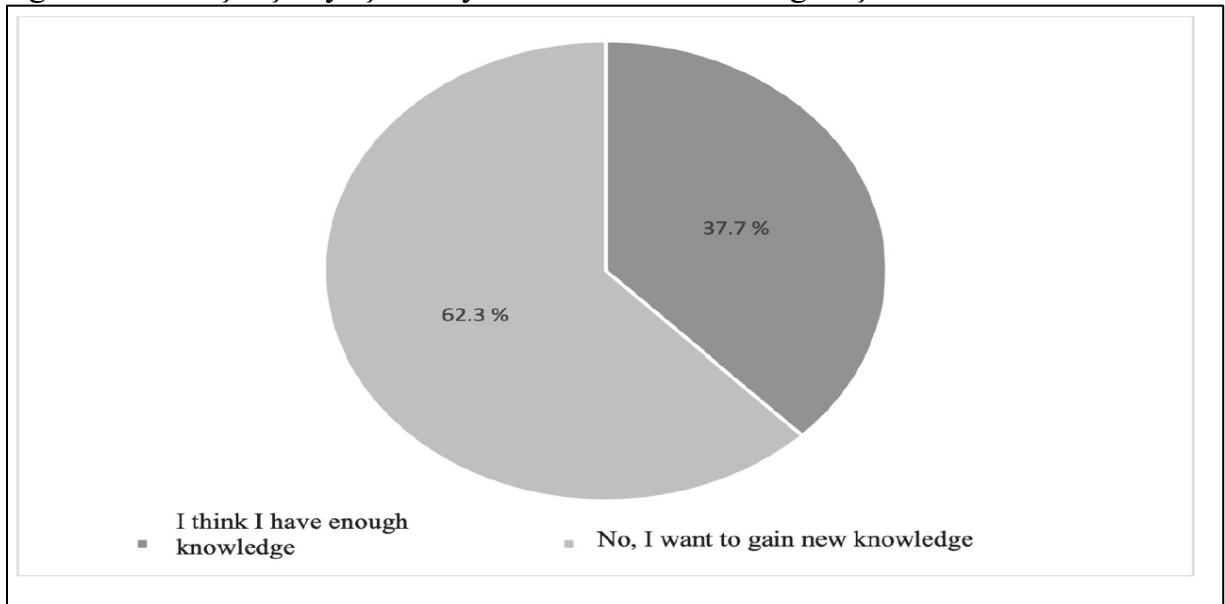
Öğretmenler bir çatışmayı çözerken bunu bireylerle ya da tüm sınıf/bölüm düzeyinde tartışırlar ya da çatışmayı velilere ve rehberlik servisine bildirirler. Zarar verilmesi durumunda öğrenciler iade edilir veya öğretmenler onlar için resmi bir kınama cezası verir.

Öğretmenlerden sınıftaki çatışmaların sayısını azaltmak için 2020/2021 eğitim öğretim yılında neler yaptıklarını yazmaları istendi. Öğretmenlerin çoğu öğrencilerle konuştuklarını, öğrencileri olumlu bir iklim oluşturmaya teşvik ettiklerini, dostluk ve karşılıklı saygı konularında tematik dersler verdiklerini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin %62,3'ü çatışmaları çözmede yeterli olmadıklarını bildirmiştir. Sadece %37,7 dedi çatışmaları çözmek için yeterli bilgiye sahip olduklarını (Grafik 7).

Grafik 7

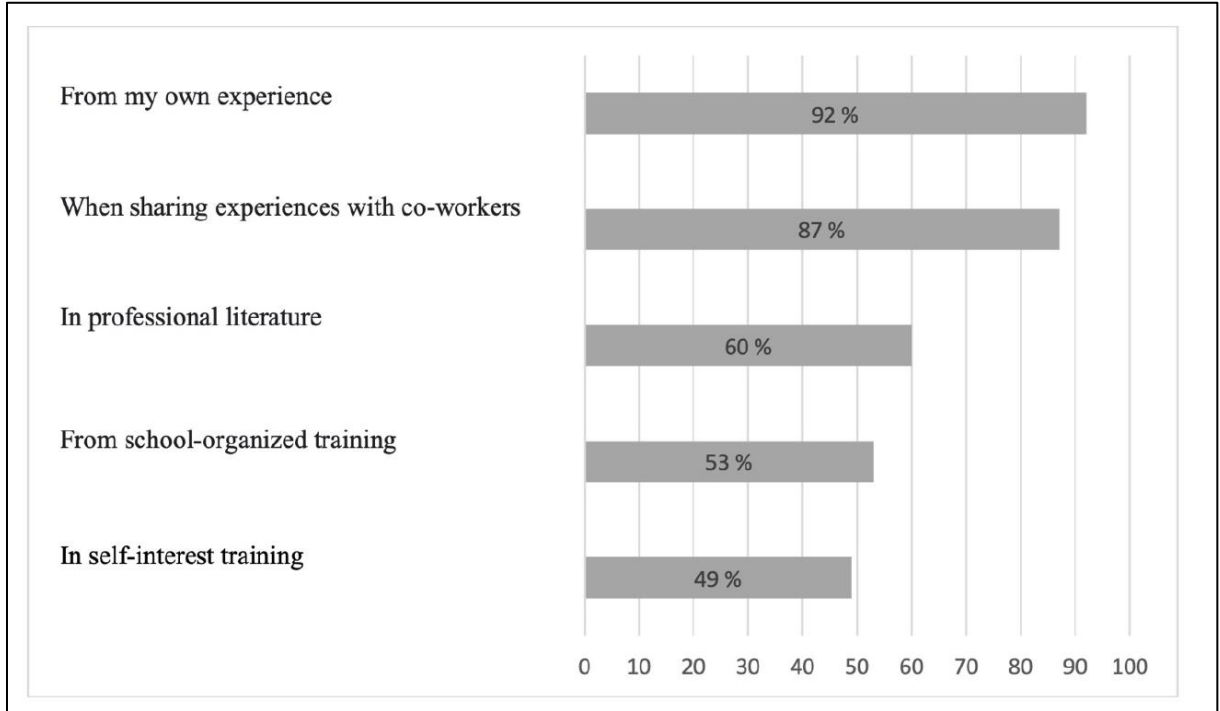
Öğretmenlerin çatışmayı çözme yeterlikleri hakkındaki görüşleri



Öğretmenlerin %92'si, kendi deneyimlerinden çatışma çözümü için bilgi (stratejiler) edindiklerini bildirmiştir. %87'si meslektaşları ile fikir ve deneyim alışverişinde bulunarak çatışma çözümü için bilgi edinmiştir. %60'ı bu tür bilgileri uzman literatürden edinmiştir. Öğretmenlerin en düşük payı bu tür kendi seçtikleri ya da kurumları (işveren) tarafından atandıkları özel eğitimler yoluyla deneyim kazanmışlardır (%53) (Grafik 8).

Grafik 8

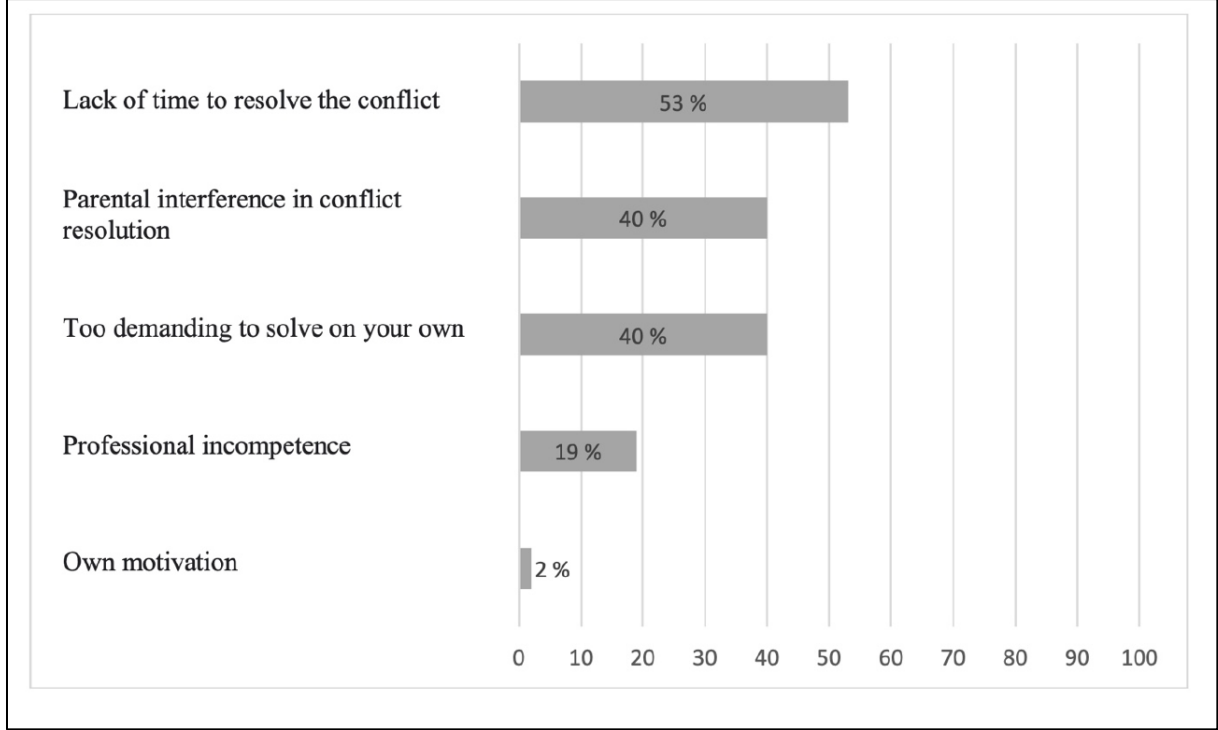
Öğretmenlerin çatışma çözme stratejilerine ilişkin bilgileri nereden edindiklerine ilişkin görüşleri



Daha sonra öğretmenlere çatışmaları çözmede ne tür sorunlarla karşılaştıkları sorulmuştur. Öğretmenlerin %53'ü çatışmayı çözmek için zamanlarının olmadığını bildirdi. %40'ı çatışmanın kendi başlarına çözemeyecek kadar karmaşık (zor) olduğunu hissetti. Bazı öğretmenler, öğrenci velilerinin çatışma çözümüne müdahale ettiğini, bazıları ise çatışmaları çözme konusunda kendilerini yeterince yetkin hissetmediklerini bildirmiştir (Grafik 9).

Grafik 9

Öğretmenlerin çatışmaları çözmede ne tür sorunlarla karşılaştıklarına ilişkin görüşleri



Tartışma ve Yorum

İlkokul ve sevgili ortaokul öğretmenleri, okulun, çocukların sadece yeni bilgiler edindiği değil, aynı zamanda başkalarının şikayetleriyle ilgilenme, uzlaşma, anlaşmalara varma, koordinasyon sağlama gibi bir toplulukta nasıl yaşayacakları konusunda deneyim kazandıkları önemli bir kurum olduğunun farkındadır. görüşler ve anlaşmazlıkları çözme.

Bu araştırmanın bir parçası olarak gerçekleştirilen anket, öğretmenlerin çatışma çözümü sürecinde neyi değiştirmek istediklerine ilişkin görüşlerini analiz etti. Bunu başarmak için okul rehberlik servisleri ile daha iyi işbirliğinin, çatışmaların hemen çözülmesinin ve okul etkinliklerine daha az veli müdahalesinin gerekli olacağı belirlendi. Öğretmenlere göre, çatışmalar ortaya çıkar çıkmaz çözülmelidir. Ancak sorun, dersler arasındaki kısa molalarda öğretmenlerin çatışmayı çözememeleri ve bu çatışmanın devam etmesidir. Bununla ilgili olarak öğretmenler, okul rehberlik servislerinin acilen dahil edilmesi ve çatışmaların mümkün olan en kısa sürede çözülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, çatışmaları çözmenin, dahil olan herkesin olumlu bir tavrını ve elbette uzlaşma yeteneğini gerektirdiğini vurgularlar. Tüm öğretmenler, velilerin genellikle okul olaylarına müdahale etme eğiliminde olduklarının ve bu durumun başarılı bir çatışma çözümünü engelleyebileceğinin farkındadır. Ebeveynler çocuklarının yanında yer alır ve çıkarlarını savunur. Bu gibi durumlarda öğretmen, öğrenciler için arabuluculuk yapmak yerine veliler arasında arabuluculuk yapmak durumundadır.

Öğretmenler veliler adına daha az müdahale görmek istediklerini belirtmişlerdir.

Bu araştırmanın bir parçası olan anketin sonuçları, öğretmenlerin çatışma sayısını en aza indirmeye çalıştıklarını göstermiştir. Öğretmenler ayrıca çatışmaları daha hızlı ve daha verimli bir şekilde çözmek için başka neler yapılabileceği konusunda yapıcı önerilerde bulundular. Ek olarak, bu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin çatışma çözümü konusunda daha fazla teorik ve pratik bilgi öğrenmeye ve hem kurumsal hem de daha geniş bölgesel düzeyde deneyim alışverişinde bulunmaya motive olduklarını göstermiştir. Öğretmenler, akran arabuluculuğu ve iletişim alanında daha fazla uygulamalı eğitim almak istediklerini vurguladılar. Bu konular , hem öğretmenler hem de öğrenciler için tam olarak bu amaç için bir dizi eğitim materyali (eğitim) tasarlayan Erasmus+ projesi Arabulucular ve Akran Mağduriyetine Karşı Barışçılar (MEPEV)' de ele alındı.

Sonuç

Çatışmalar olmadan hayat sıkıcı olurdu. Çatışmalar hayatımıza çeşitlilik getirir. Çatışma farkındalığı, bunların çözümü için stratejiler sağlamanın bir yoludur. Çatışmalar kişisel olarak gelişmemize, yeni deneyimler kazanmamıza ve böylece başkalarıyla olan ilişkilerimizi zenginleştirip derinleştirmemize izin verir.

Çatışma çözümü için basit bir reçete yoktur, çünkü her durum kendine özgüdür ve farklı türde bir yaklaşım ve strateji gerektirir. Bu nedenle, bireylerin bakış açıları ve iyi uygulama örneklerinin değişimi, uygulamada çatışma çözümünün etkin bir şekilde uygulanması için bir temel olarak kullanılması gereken değerli deneyimlerdir.

Eğitimcilerin (öğretmenlerin) çatışmayı kışkırtan durumları belirleme yeteneği, özellikle en küçük yaşta çocuklarla çatışmaları önlemelerine yardımcı olur, çünkü bu genellikle fiziksel yaralanmaları önleyebilir. Hem çocuklara hem de yetişkinlere arabuluculuk becerilerini tanıtmak, çeşitli tartışmalarda ve genel olarak çatışmaları çözmeye çok yardımcı olur. Modern zamanlarda, okul ortamında şiddetli çatışmalara alternatif olarak akran arabuluculuğu gitgide daha yerleşik hale geliyor. Çatışmaları fark ederken, ilgili her bireyin durumu kendi perspektifinden sunmasına izin vermek önemlidir.

Okulların temel görevi, tüm çatışmaları önlemek değil, çocuklara bunlara nasıl yanıt vereceklerini öğretmektir. Büyükler örnek olmalıdır. Eğitimcilerin rolü, çocukları eğitmek ve yönlendirmek, uygun koşulları sağlamak ve çocukları çatışmaları bağımsız olarak çözmeye teşvik etmektir. Tutarlı uygulama, farkındalığı artırmaya ve içselleştirmeye yardımcı olur davranışı sosyal olarak kabul edilebilir bir şekilde uyarılmanın yanı sıra. Bu şekilde, çocuklar her bireyin önemli olduğunu anlayacaklardır.

Kaynakça

- Cowie, H. and Wallace, P. (2000). Peer support in action. Sage.
- Cremin, H. (2007). Peer Mediation: Citizenship And Social Inclusion Revisited. McGraw-Hill Education.
- EURYDICE (2011). Citizenship in Europe. EACEA
- Evertson, C.M. & Weinstein, C.S. (2013). Handbook of Classroom Management: Research, Practice, and Contemporary Issues. Routledge.
- IREX (2013). Conflict Resolution and peer mediation toolkit. IREX
- Johnson, D. W., and R. Johnson. (1991). Teaching students to be peacemakers. Interaction Book Company.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1996). Conflict resolution and peer mediation programs in elementary and secondary schools: A review of the research. Review of Educational Research, 66 (4). 459-506.
- Milivojević, Z., & Kos, M. O. (2011). Mediacija v teoriji in praksi. [Mediation in theory and practice]. Društvo mediatorjev Slovenije.
- MEPEV (2020). Mediators and peacemakers against peer victimization. Erasmus+ project.
- Noaks, J. & Noaks, L. (2009). School-based peer mediation as a strategy for social inclusion, Pastoral Care in Education, 27(1), 53-61,
DOI: 10.1080/02643940902731880
- Schrumpf, F., Crawford, D.K. and Bodine, R.J. (1997). Peer Mediation: Conflict Resolution in Schools: Program Guide. Research Preess
- Scott, J. T. (2005). The Concise Handbook of Management: A Practitioner's Approach. Routledge.

Tine Pajk	Teacher, Primary School Muta, Šolska ulica 6, 2366 Muta, Slovenia. E-mail: tine.pajk@gmail.com Website: https://scholar.google.com/citations?user=vE6vT4sAAAAJ&hl=sl
Boris Aberšek	PhD, Professor, University of Maribor, Faculty of Natural Sciences and Mathematics, Koroška cesta 160, 2000 Maribor, Slovenia. E-mail: boris.abersek@um.si Website: https://scholar.google.com/citations?user=aRid0w4AAAAJ&hl=en
Metka Kordigel Aberšek	PhD, Professor, University of Maribor, Faculty of Education, Koroška cesta 160, 2000 Maribor, Slovenia. E-mail: metka.kordigel@um.si
Dursun Uçan	Deputy Head of School, Altındag District Directorate of National Education, Zubeyde Hanim, Etlik Cd No:10, 06110 Ankara, Türkiye E-mail: ducan06@yahoo.com
Berfin Ural	PhD, Teacher, Altındag Kemal Yurtbilir Special Education Vocational High School, Cagdas sokak No:113, 06130, Ankara, Türkiye E-mail: benlikimgesi@hotmail.com

İlkay Elif Ozalp	Teacher, Altındağ Kemal Yurtbilir Special Education Vocational High School, Cagdas sokak No:113, 06130, Ankara, Türkiye E-mail: ozalpelf@hotmail.com
Helena Fošnjar	University of Maribor, Faculty of Natural Sciences and Mathematics, Koroška cesta 160, 2000 Maribor, Slovenia. E-mail: helena.fosnjar@um.si