

# Konflikty w klasie

O konflikcie mówimy wtedy, kiedy dwie

lub więcej osób ( bądź też dwie lub więcej grup) spostrzegają, że nie mogą zaspokoić swoich potrzeb bez zmiany zachowania innych, z którymi pozostają w jakiejś zależności.

## Najczęstsze przyczyny konfliktu:

- ⦿ błędy w komunikacji,
- ⦿ niezaspokojone potrzeby, oczekiwania,
- ⦿ funkcjonowanie w określonej roli społecznej,
- ⦿ konieczność podtrzymywania pozytywnej samooceny- „wyjście z twarzą” w sytuacji sporu,
- ⦿ stereotypy, mylne wyobrażenia,
- ⦿ błędy w spostrzeganiu osób i sytuacji.

## Źródła konfliktów:

- ⦿ informacje, dane,
- ⦿ wartości, poglądy,
- ⦿ relacje, różnice charakterów,
- ⦿ sprzeczne interesy,
- ⦿ struktura organizacji .

## Rodzaje konfliktów:

- ⦿ konflikt danych,
- ⦿ konflikt wartości,
- ⦿ konflikt relacji,
- ⦿ konflikt interesów,
- ⦿ konflikt strukturalny,
- ⦿ konflikt intrapsychiczny (wewnętrzny).

## Konflikt danych powstaje w wyniku:

- ⦿ niedostatecznej informacji, często osoby będące w konflikcie nie zdają sobie sprawy z braku danych (błędnej informacji) i nie szukają dalszych informacji,
- ⦿ błędnego zrozumienia danych, złej ich interpretacji.

**Konflikt danych po uzyskaniu odpowiednich informacji gaśnie.**

## Konflikt wartości powstaje w wyniku:

- ⦿ prezentowania przez ludzi różnych wartości i związanych z tym postaw, przekonań i zachowań (np. wartości wynikające z wyznawania różnych religii, różne zainteresowania np. muzyczne, zwolennicy różnych partii politycznych),
- ⦿ różnic związanych ze zwyczajami i konsekwencjami w codziennym życiu,
- ⦿ przypisywaniem sobie określonych praw związanych ze stylem życia.

**Konflikt wartości należy do najpoważniejszych. Rozwiązuje się go przez budowanie takich relacji między ludźmi, aby mogli oni realizować swoje wartości obok siebie.**

## Konflikt relacji powstaje w wyniku:

- ⊙ negatywnych wzajemnych emocji pojawiających się w sytuacji różnicy zdań i przekonań,
- ⊙ stereotypów we wzajemnym ocenianiu się i przypisywaniu nieistniejących intencji (np. ma inne zdanie , mądrzy się, chce wprowadzić mnie w błąd),
- ⊙ gdy odrzucenie odmiennej opinii łączy się z odrzuceniem osoby,
- ⊙ odmiennych oczekiwań co do sposobu pełnienia roli i prezentowanych zachowań w danej sytuacji(np. różne oczekiwania dotyczące tego, jak powinien się zachować szef, dyżurny, gospodarz klasy, wychowawca),
- ⊙ na skutek złej (niepełnej komunikacji).
- ⊙ Konflikt relacji ma tendencje do narastania.



## Konflikt strukturalny powstaje w wyniku:

- ⊙ niejasno określonych ról, różnic w definiowaniu ról, pełnienia ról (dyżurny -uczeń- nauczyciel, szef- pracownik),
- ⊙ niejednakowego dostępu do dóbr (komputera),
- ⊙ presji czasowej (natłok zadań),
- ⊙ problemów technicznych (godziny rozpoczynania lekcji),
- ⊙ trudności w komunikowaniu się i integracji działań (rodzic - nauczyciel)
- ⊙ Ten rodzaj konfliktu powstaje najczęściej niezależnie od intencji ludzi. Rola uczeń- nauczyciel jest w permanentnym konflikcie strukturalnym (uczniowie nie odrabiają pracy domowej, nauczyciel nie tłumaczy zadanej pracy).

## Konflikt interesów i potrzeb powstaje w wyniku:

- ⦿ niemożności zaspokojenia określonych potrzeb,
- ⦿ braku akceptacji dla przyjętego sposobu postępowania (jeśli nigdy nie można zgłosić nieprzygotowania do lekcji),
- ⦿ gdy działanie jednej osoby uniemożliwia zaspokojenie potrzeb psychologicznych drugiej (zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa i szacunku).

**Rozwiązywanie konfliktów dotyczących potrzeb psychologicznych to szukanie rozwiązań, w których nie są podważane czy faworyzowane potrzeby żadnej ze stron.**

# Detektory konfliktu

- ⊙ złośliwe i ironiczne komentarze dotyczące osoby lub działań, często w formie aluzji,
- ⊙ skupienie się na błędach drugiej osoby,
- ⊙ prowokowanie impulsywnych zachowań adwersarza,
- ⊙ formalizm we wzajemnych kontaktach (sztywność), brak cierpliwości,
- ⊙ drażliwość,
- ⊙ brak tolerancji nawet na drobne błędy,
- ⊙ podkreślanie różnic i odrębności we wzajemnych relacjach,
- ⊙ atakowanie przewidywanych (wyobrażonych) działań partnera,
- ⊙ lekceważenie, niebranie pod uwagę planów i propozycji drugiej strony,
- ⊙ odrzucanie propozycji drugiej osoby,
- ⊙ uparte trzymanie się własnego zdania - gwałtowna jego obrona w przypadku kontrargumentacji ze strony drugiej osoby,
- ⊙ zarzucanie adwersarzowi złej woli, nieczystych intencji,
- ⊙ brak zaufania,
- ⊙ gotowość do zachowań obronnych lub ofensywnych w kontakcie.

## Sposoby radzenia sobie z konfliktem:

- ⦿ unikanie przyznania, że istnieje sytuacja konfliktowa,
- ⦿ uleganie silniejszej stronie,
- ⦿ podjęcie walki w imię swoich racji,
- ⦿ dążenie do zawarcia kompromisu,
- ⦿ podjęcie pracy na rzecz rozwiązania konfliktu (negocjacje, mediacje).

W szkole często przy rozwiązywaniu konfliktów między uczniami stosujemy tzw.  
**sprawiedliwość karzącą,**  
czyli koncentrujemy się na ukaraniu sprawcy, a nie na rozwiązaniu konfliktu,  
czy naprawieniu powstałej szkody, straty.

## Najczęściej popełniane błędy

- ⊙ prowadzenie śledztwa i wyjaśnianie, kto zaczął (czasami nie jesteśmy w stanie ustalić kto zaczął, co zrobił, każda ze stron przedstawia swoją wersję wydarzeń, ma swoich świadków),
- ⊙ zajmowanie stanowiska np. po stronie ucznia, który płacze,
- ⊙ krzyk,
- ⊙ brak cierpliwości,
- ⊙ generalizowanie (ty zawsze, jak zwykle),
- ⊙ ocenianie, osadzanie, krytykowanie,
- ⊙ pocieszanie, litowanie się,
- ⊙ grożenie, moralizowanie,
- ⊙ odwracanie uwagi od problemu,
- ⊙ podawanie rozwiązania, np. przeproście się i po sprawie.

## Rozwiązując konflikt należy

- ⦿ Zapewnić trafne postrzeganie konfliktu
- ⦿ Zapewnić otwarte i skuteczne komunikowanie się stron
- ⦿ Pokazać partnerowi, że zależy nam na nim poprzez tworzenie klimatu zaufania i współpracy
- ⦿ Określenie istoty konfliktu



## Przy rozwiązywaniu konfliktu ważne jest:

- ⦿ słuchanie dwóch stron,
- ⦿ bezstronność, nie sprzyjamy żadnej ze stron, nie zajmujemy stanowiska,
- ⦿ stosujemy aktywne słuchanie, czyli utrzymujemy kontakt wzrokowy ze stronami konfliktu w zależności, która strona mówi,
- ⦿ parafrazujemy, dopytujemy, odzwierciedlamy uczucia,
- ⦿ dowartościujemy, np. to, co mówisz jest ważne,
- ⦿ porządkujemy, np. do tej pory ustaliliśmy, że...,
- ⦿ zadajemy pytanie: „Jak chcielibyście zakończyć konflikt?”,
- ⦿ pytamy, jakie są oczekiwania wobec strony przeciwnej,

## Przy rozwiązywaniu konfliktu ważne jest:

- ⊙ zachowujemy neutralność- nie narzucamy rozwiązania sytuacji, akceptujemy przyjęte rozwiązania i pomagamy zastanowić się, czy przyjęte rozwiązania są wykonalne,
- ⊙ pytamy obie strony konfliktu, co sądzą o sposobie jego zakończenia,
- ⊙ jeżeli strony chcą się przeprosić, warto spytać jak rozumieją słowo "przepraszam",
- ⊙ jesteśmy strażnikami „dobrego przepraszania”, ważne, żeby przepraszanie było autentyczne,
- ⊙ obserwujemy strony konfliktu, jeżeli widzimy, że między uczniami jest napięcie, to dopytujemy bez zniecierpliwienia, "Co jeszcze jest do wyjaśnienia",
- ⊙ jeżeli nie mamy czasu pytamy: " Czy możemy z tym poczekać np. do jutra?",
- ⊙ jeżeli mamy czas i emocje „opadły”, pytamy uczniów, jak inaczej mogli się zachować, żeby do konfliktu nie doszło, w tej części stosuję powiedzenie:
- ⊙ „ *Powiedz to słowami, nie pięściami*".

## Czynniki przeciwdziałające powstawaniu konfliktów:

- ⦿ tworzenie jasnych jednoznacznych reguł, norm, zasad zachowania, przyjętych przez całą społeczność szkolną,
- ⦿ sprawiedliwe traktowanie uczniów,
- ⦿ stosowanie systemu wzmocnień zachowań pozytywnych i konsekwencji w przypadku niewłaściwego zachowania,
- ⦿ rozumienie potrzeb uczniów związanych z ich etapem rozwoju,
- ⦿ zapoznanie uczniów i nauczycieli ze sposobami radzenia sobie z konfliktem.

## BIBLIOGRAFIA

- ⦿ tekst prezentacji zaczerpnięty z opracowania Marii Dębskiej
- ⦿ Badziukiewicz Beata, Słasiński Mirosław: Vademecum wychowawcy. Wydawnictwo Akademickie, „Żak „, Warszawa 2005.
- ⦿ Gordon Thomas: Wychowanie bez porażek PAX, Warszawa 2004.
- ⦿ Maksymowska E., Sobolewska Z., Werwicka M.: Wychowywać ucząc. CODN, Warszawa 2006.
- ⦿ Kazimierczak M.: Rozwiązywanie konfliktów w szkole. Poradnik dla nauczycieli. CMPPP, Warszawa 2008.
- ⦿ Podręcznik: Szkolenie Podstawowe z Mediacji. PCM, Warszawa 2009.

Dziękuję za uwagę 😊