

KONFLIKTY SZKOLNE

I SPOSOBY ICH ROZWIĄZYWANIA



SZKOLNE ŚRODOWISKO

- SZKOŁA JEST ZBIOROWISKIEM LUDZI, KTÓRE TWORZY PEWNĄ SPOŁECZNOŚĆ.
- KAŻDA JEDNOSTKA W SPOŁECZNOŚCI MA:
 - RÓŻNE CHARAKTERY,
 - PREDYSPOZYCJE,
 - MOŻLIWOŚCI,
 - OCZEKIWANIA.

POJĘCIE KONFLIKTU

- SŁOWO POCHODZI Z JĘZYKA ŁACIŃSKIEGO - „*CONFLICTUS*” OZNACZA STARCIE.
- WG GORDONA - „W ŚRODOWISKU LUDZKIM **KONFLIKT** OZNACZA STARCIE LUB WALKĘ DWÓCH (LUB WIĘCEJ) OSÓB, KTÓRE NASTĘPUJE WÓWCZAS GDY: ZACHOWANIE JEDNEJ ZE STRON PRZESZKADZA W ZASPOKOJENIU POTRZEB DRUGIEJ, LUB GDY MAJĄ ONE ZE SOBĄ NIEZGODNE SYSTEMY WARTOŚCI”.

POJĘCIE KONFLIKTU – INNE DEFINICJE

- 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 JAKIEJS ZALEŻNOŚCI.
- TO PROCES, W KTÓRYM JEDNOSTKA LUB GRUPA DĄŻY DO OSIĄGNIĘCIA WŁASNYCH CELÓW PRZEZ WYELIMINOWANIE, PODPORZĄDKOWANIE SOBIE BĄDŹ ZNISZCZENIE JEDNOSTKI LUB GRUPY DĄŻĄCEJ DO CELÓW PODOBNYCH LUB IDENTYCZNYCH. WYSTĘPUJĄCA SPRZECZNOŚĆ INTERESÓW POWODUJE WALKĘ I STARCIE PRZECIWSTAWNYCH SOBIE SIŁ.
KORZENIE KONFLIKTU TKWIĄ NAJCZĘŚCIEJ W SFERZE UCZUCIOWO - EMOCJONALNEJ.

PRZYCZYNY KONFLIKTU

- KONFLIKTY WYSTĘPUJĄ ZARÓWNO:
 - W PŁASZCZYŹNIE ŹRÓDŁA KONFLIKTU,
 - JAK I OSÓB, KTÓRE W TEN KONFLIKT SĄ ZAANGAŻOWANE.

STRONY KONFLIKTU

- W SZKOLE STRONAMI KONFLIKTU MOGĄ BYĆ:
 - UCZEŃ - UCZEŃ, UCZEŃ - GRUPA UCZNIÓW, DWIE GRUPY UCZNIÓW,
 - UCZEŃ - NAUCZYCIEL, GRUPA UCZNIÓW - NAUCZYCIEL,
 - NAUCZYCIEL - NAUCZYCIEL, NAUCZYCIEL - GRUPA NAUCZYCIELI,
 - RODZIC - NAUCZYCIEL, GRUPA RODZICÓW - NAUCZYCIEL, RODZIC -
DYREKTOR SZKOŁY, GRUPA RODZICÓW - DYREKTOR SZKOŁY,
 - NAUCZYCIEL - DYREKTOR, GRUPA NAUCZYCIELI - DYREKTOR.

RODZAJE KONFLIKTU

- **KONFLIKT INTERESÓW**

ZWIĄZANY JEST Z ZABLOKOWANIEM POTRZEB.

DOTYCZY ZARÓWNO:

- POTRZEB RZECZOWYCH (NP. PIENIĄDZE, CZAS, PODZIAŁ PRACY),
- POTRZEB PROCEDURALNYCH (NP. SPOSOBU PROWADZENIA ROZMÓW)
-

POTRZEB PSYCHOLOGICZNYCH (NP. POCZUCIA WŁASNEJ WARTOŚCI,
GODNOŚCI, SZACUNKU);

RODZAJE KONFLIKTÓW

- **KONFLIKT RELACJI**

TO NEGATYWNY STOSUNEK DO INNYCH OSÓB. ZWIĄZANY JEST Z SILNYMI NEGATYWNYMI EMOCJAMI, ZŁĄ KOMUNIKACJĄ, STEREOTYPAMI.

MOŻE POJAWIĆ SIĘ NAWET WTEDY, GDY NIE MA OBIEKTYWNYCH POWODÓW DO KONFLIKTU.

RODZAJE KONFLIKTÓW

- **KONFLIKT WARTOŚCI**

WYNIKA Z ODMIENNYCH SYSTEMÓW WARTOŚCI, RÓŻNYCH ŚWIATOPOGLĄDÓW, STOSOWANIA INNYCH REGUŁ SPRAWIEDLIWOŚCI.

POZYTYWNE STRONY KONFLIKTU

DOSTRZEŻONY I ODPOWIEDNIO POPROWADZONY:

- MOŻE POPRAWIĆ RELACJE MIĘDZYLUDZKIE,
- BYĆ PRETEKSTEM DO ROZWIJANIA POSTAWY TWÓRCZEJ – POSZUKUJEMY ROZWIĄZAŃ,
- NAUCZYĆ LUDZI WSPÓŁPRACY,
- ZWRÓCIĆ UWAGĘ NA POZNANIE MYŚLI, POTRZEB I POGLĄDÓW INNYCH;

POZYTYWNE STRONY KONFLIKTU

- NAUCZYĆ WYRAŻAĆ SIEBIE – SWOICH POGLĄDÓW, MYŚLI, UCZUĆ, POTRZEB W SPOSÓB MOŻLIWY DO ZAAKCEPTOWANIA PRZEZ SPOŁECZEŃSTWO;
- AKCEPTOWAĆ INNYCH – DAJE PRZESTRZEŃ DO ZMIANY SWOICH POSTAW I POGLĄDÓW;
- ROZWIĄZANIE KONFLIKTU ZWIĘKSZA POCZUCIE NASZEJ WARTOŚCI, ZACHĘCA DO ODPOWIEDZIALNYCH DECYZJI;
- POZYTYWNE ZAKOŃCZENIE KONFLIKTU SPRZYJA BLIŻSZEMU POZNANIU STRON I UMACNIANIU WIĘZI.

NEGATYWNE STRONY KONFLIKTU

DŁUGOTRWAŁY, NIEROZSTRZYGNIĘTY KONFLIKT POWODUJE:

- NIEPOKÓJ,
- NAPIĘCIE,
- ZŁE SAMOPOCZUCIE,
- STRES,
- GORSZE RELACJE Z LUDŹMI,
- POCZUCIE KRZYWDY,
- CHĘĆ ZEMSTY.

POSTAWY WOBEC KONFLIKTÓW

KAŻDEGO Z NAS CHARAKTERYZUJE JEDNA Z PIĘCIU POSTAW WOBEC KONFLIKTU. SĄ TO:

- **UNIKANIE**

OSOBY WYCHODZĄ Z ZAŁOŻENIA, ŻE PROBLEMU NIE MA, JEŚLI GO NIE WIDZIMY. TYM SAMYM, ZACHOWUJĄC POZORNY SPOKÓJ, REZYGNUJĄ Z MOŻLIWOŚCI OSIĄGNIĘCIA SATYSFAKCJONUJĄCEGO POROZUMIENIA. POSTAWA TAKA PROWADZI TEŻ DO GROMADZENIA NIEROZWIĄZANYCH PROBLEMÓW I NIEROZŁADOWANYCH EMOCJI, A W REZULTACIE DO ESKALACJI KONFLIKTU.

POSTAWY WOBEC KONFLIKTÓW

- **RYWALIZACJA**

OSOBY RYWALIZUJĄCE DĄŻĄ ZA WSZELKĄ CENĘ DO PRZEFORSOWANIA SWOJEGO ZDANIA, REALIZUJĄ SWOJE CELE POMIJAJĄC INTERESY INNYCH. ICH ZACHOWANIE CZĘSTO UNIEMOŻLIWIA OSIĄGNIĘCIE JAKIEGOKOLWIEK POROZUMIENIA, CHYBA, ŻE DRUGA STRONA USTĄPI I ZREZYGNUJE Z WŁASNYCH POTRZEB.

POSTAWY WOBEC KONFLIKTÓW

- **DOSTOSOWANIE SIĘ**

OSOBY MAJĄ SKŁONNOŚĆ DO REZYGNOWANIA Z WŁASNYCH POTRZEB ZA CENĘ SPOKOJU. USTĘPUJĄ KAŻDEMU I WE WSZYSTKIM.

TAKA POSTAWA UNIEMOŻLIWIA OSIĄGNIĘCIE SATYSFAKCJI, PROWADZI DO ROSNĄCEGO NAPIĘCIA, POCZUCIA NIESPRAWIEDLIWOŚCI.

LUDZIE REAGUJĄCY W TAKI SPOSÓB CZĘSTO SĄ NIESZCZĘŚLIWI I W OGÓLE NIE REALIZUJĄ SWOICH DĄŻEŃ.

POSTAWY WOBEC KONFLIKTÓW

- **KOMPROMIS**

OSOBY POTRAFIĄ ZREZYGNOWAĆ Z CZĘŚCI SWOICH RACJI, O ILE DRUGA STRONA JEST SKŁONNA DO USTĘPSTW.

TO DRUGA, PO WSPÓŁPRACY, KONSTRUKTYWNA POSTAWA WOBEC KONFLIKTU. NIE ZAPEWNI, CO PRAWDA, PEŁNEJ REALIZACJI CELÓW PO OBU STRONACH, ALE W SYTUACJI, GDY NIEMOŻLIWE JEST LEPSZE ROZWIĄZANIE, ZAPOBIEGA ESKALACJI KONFLIKTU I UMOŻLIWIA POROZUMIENIE.

POSTAWY WOBEC KONFLIKTÓW

- **WSPÓŁPRACA**

OSOBY MAJĄ NAJWIĘKSZĄ SZANSE NA OSIĄGNIĘCIE WŁASNYCH CELÓW, ZASPOKAJANIE POTRZEB I BUDOWANIE SATYSFAKCJONUJĄCYCH RELACJI Z INNYMI.

WSPÓŁPRACA TO POSTAWA WOBEC KONFLIKTU, KIEDY NASTAWIAMY SIĘ NA SŁUCHANIE RACJI DRUGIEJ STRONY, SZANUJEMY POGLĄDY INNYCH I NIE REZYGNUJEMY Z WŁASNYCH, WSPÓLNIE PRÓBUJEMY ZNALEŹĆ ROZWIĄZANIE SATYSFAKCJONUJĄCE OBIE STRONY KONFLIKTU.

TAKIE ROZWIĄZANIE POWINNO UMOŻLIWIĆ PEŁNĄ REALIZACJĘ POTRZEB I CELÓW OBU STRON KONFLIKTU.

SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

- **SZKOŁA JAKO ZBIOROWOŚĆ LUDZI NIE JEST W STANIE CAŁKOWICIE WYKLUCZYĆ KONFLIKTÓW ZE SWOJEGO FUNKCJONOWANIA.**
- **SKORO NIE MOŻNA ICH CAŁKOWICIE WYKLUCZYĆ, NALEŻY NAUCZYĆ SIĘ JE ROZWIĄZYWAĆ.**

SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

NEGOCJACJE

- TO BEZPOŚREDNIE UMOWY, KTÓRYCH CELEM JEST OSIĄGNIĘCIE POROZUMIENIA, ROZWIĄZANIE PROBLEMU.
- ICH PRZEBIEG ZALEŻY WYŁĄCZNIE OD OSÓB W NICH UCZESTNICZĄCYCH.
- POROZUMIENIE JEST OSIĄGNIĘTE WTEDY, GDY ZOSTANIE ZAAKCEPTOWANE PRZEZ WSZYSTKIE STRONY BIORĄCE UDZIAŁ W NEGOCJOWANIU.

SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

MEDIACJE

- KONFLIKT JEST ZBYT SILNY, ABY STRONY MOGŁY DOJŚĆ DO POROZUMIENIA,
- POJAWIA SIĘ OSOBA POŚREDNICZĄCA – **MEDIATOR**.
POMAGA ON STRONOM: ZROZUMIEĆ PROBLEM, DOKONAĆ ANALIZY SKUTKÓW RÓŻNYCH ROZWIĄZAŃ, REDUKUJE NAPIĘCIE EMOCJONALNE.
- Z JEGO POMOCĄ ZOSTAJE USTALONA PROCEDURA NEGOCJACJI I ON PILNUJE JEJ PRZESTRZEGANIA, ALE OSTATECZNE ROZWIĄZANIE WYPRACOWUJĄ STRONY A NIE ON. OGÓLNIIE RZECZ BIORĄC, MEDIATOR JEST OSOBĄ, KTÓRA „UDRAŻNIA” KOMUNIKACJĘ.

ETAPY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

- WYRAŻAMY GOTOWOŚĆ ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTU: UZGADNIAMY DOGODNY TERMIN, USTALAMY REGUŁY PRACY NAD PROBLEMEM.
- OKREŚLAMY ISTOTĘ PROBLEMU: NAZYWAMY PROBLEM, MÓWIMY, JAKIE UCZUCIA WYWOŁUJĄ W NAS TE ZACHOWANIA, OKREŚLAMY NASZE POTRZEBY I OCZEKIWANIA.
- POSZUKUJEMY MOŻLIWYCH ROZWIĄZAŃ: ZGŁASZAMY RÓŻNE POMYSŁY ROZWIĄZAŃ, OCENIAMY JE Z PUNKTU WIDZENIA INTERESÓW OBU STRON.
- WYBIERAMY ROZWIĄZANIE SATYSFAKCJONUJĄCE OBIE STRONY.
- OCENIAMY WYNIKI PODKREŚLAJĄC POZYTYWNE STRONY.

KONFLIKTY SZKOLNE I SPOSOBY ICH ROZWIĄZYWANIA

OPRACOWAŁA: BOŻENA KONIECKA – PEDAGOG SZKOLNY