



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Rola nauczyciela w rozwiązywaniu konfliktów między uczniami

Author: Jan Łysek

Citation style: Łysek Jan. (1999). Rola nauczyciela w rozwiązywaniu konfliktów między uczniami. "Nauczyciel i Szkoła" (1999, nr 2, s. 69-78).



Uznanie autorstwa - Bez utworów zależnych Polska - Ta licencja zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu zarówno w celach komercyjnych i niekomercyjnych, pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Jan Łysek

Rola nauczyciela w rozwiązywaniu konfliktów między uczniami

Konflikty są powszechnym i istotnym elementem naszego życia. Stanowią one naturalny wynik konfrontacji różnych typów osobowości, zainteresowań i przekonań. Istnieją konflikty indywidualne, wewnętrzne, społeczne i grupowe. Ich źródłem są różnice w sądach, systemach wartości, ocenach lub stylu życia (por. W. Dobrowolowicz, 1996). Wszystkie te rozbieżności są tak naprawdę czymś pożądanym, gdyż uczą zrozumienia i tolerancji. Istotny jest jednak sposób radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych, gdyż wyjście z tego rodzaju sytuacji w sposób racjonalny i optymalny jest bardzo ważną kwestią.

Konflikty mogą prowadzić do zachowań agresywnych, a te nie powinny mieć miejsca. Szczególnie ważna staje się tutaj rola nauczyciela. Powinien on *stwarzać warunki* do rozwiązywania konfliktów (por.: B. Strycharska, 1998). Jednak brak czasu, zmęczenie, obsesyjna troska o spokój w klasie i realizacja programu nauczania nie sprzyjają tworzeniu warunków do rozwiązywania konfliktów, a tym samym do przeciwdziałania zachowaniom agresywnym. To musi ulec zmianie, gdyż uczniowie muszą być przygotowani do właściwej reakcji na występujące konflikty.

Które z konfliktów wymagają zatem szczególnej uwagi? Jakie są przyczyny ich powstawania? Czym uwarunkowane jest takie, a nie inne ich rozwiązanie? W jaki sposób nauczyciel powinien wpłynąć na rozwiązanie konfliktów? To podstawowe pytania, na które należy znać odpowiedź.

Przyczyny i przedmioty konfliktów mogą być różne. Konflikt ma miejsce wtedy, gdy zaistnieje *sytuacja konfliktowa*, a więc „taka, w której występuje spostrzegana przez uczestników niezgodność interesów, poglądów, postaw lub celów” (H. Rylke, G. Klimowicz, 1992, s. 92). Najczęściej są one spowodowane naruszeniem przez jedną lub obie strony zasad współżycia, dążeniem do zaspokojenia własnych potrzeb, nieprzestrzeganiem i nieuwzględnianiem potrzeb innych ludzi, nieumiejętnością postępowania oraz brakiem tolerancji (por.: H. Spionek, 1981). Szansa na zaistnienie konfliktów wzrasta, gdy dziecko staje się uczniem. W odniesieniu do nowych, jeszcze nieznanymi koleżanek i kolegów stosuje wszelkie formy reakcji na ich postępowanie. Uwzględniając pouczenia przekazane mu przez dorosłych i działając według własnych możliwości albo atakuje (bo czuje się silne), albo ulega (bo jest słabe i szuka pomocy silniejszych). Te sposoby, które przynoszą korzyści, a więc są skuteczne, zostają bardzo szybko przyswajane i utrwalają się. Te natomiast, które przynoszą niepowodzenia i porażki — szybko zostają odrzucone.

Konflikty między dziećmi ujawniają się najwyraźniej na propedeutycznym szczeblu kształcenia. Jest to związane z etapem rozwoju emocjonalnego i wolicjonalnego, na jakim znajdują się dzieci między 7 a 11 rokiem życia. Emocje dzieci w tym okresie cechuje ogromna reaktywność i bardzo niska umiejętność ich opanowania (por.: H. Rylke, G. Klimowicz, 1982). Nawet gdy doskonale zdają sobie sprawę z konsekwencji wynikających z okazywania emocji, szczególnie tych negatywnych, nie potrafią się opanować, aby ich nie uzewnętrznić. Zdolność do samooceny i kierowanie swoim zachowaniem wzrasta wyraźnie dopiero około 11–12 roku życia, a tym samym rozpoczyna się proces zwany *racjonalizacją JA*, który polega na uzupełnianiu JA dziecka o pojęcie o nim samym i jego otoczeniu (por.: B. Spock, M. Rothenberg, 1991). Pamiętajmy zatem, że niemal wszystkie dzieci 7-letnie są z siebie zadowolone i mają o sobie jak najlepsze pojęcie. Uważają się za grzeczne, dobre i zdyscyplinowane. Dopiero dzieci 8-letnie zaczynają wyraźnie dostrzegać to, co niepokoi dorosłych. Dochodzi do tego ocena dziecka przez rówieśników, co zaczyna kształtować jego samoocenę. Nie jest to jednak jeszcze samoocena obiektywna, gdyż dziecko często nie dostrzega negatywnych stron swego postępowania oraz nie potrafi przewidzieć jego skutków. W konsekwencji prowadzi to często do powstawania *konfliktów z otoczeniem*, a sytuacje konfliktowe charakteryzują się określonymi prawidłowościami psychologicznymi. „Najbardziej powszechna z nich polega na zniekształceniu własnych i cudzych zachowań, intencji, przez osobę wchodzącą w konflikt [...]. Skrajna postać tego, to spostrzeganie siebie jako istoty wyłącznie pokrzywdzonej, złośliwie atakowanej przez przeciwnika o złym charakterze i podejmowanych intencjach, podczas gdy prawda i sprawiedliwość leżą po naszej stronie” (H. Rylke, G. Klimowicz, 1982, s. 91).

Wśród uczniów należy wyróżnić dwie grupy konfliktów (por.: M. Porębska, 1982, s. 144):

- konflikty między potrzebami a możliwościami,
- konflikty na tle zaburzeń relacji z otoczeniem.

Przyczynami pierwszej grupy konfliktów są najczęściej trudności w początkowych etapach nauki szkolnej. Dziecko mające trudności w nauce spotyka się ciągle z negatywną oceną swojej pracy. Jego próby oceniane są przez rodziców i nauczycieli jako gorsze od prób rodzeństwa lub rówieśników w klasie, a jego wiadomości i umiejętności poddawane są surowej krytyce. Wszystko to powoduje niezaspokojenie potrzeby uznania oraz zagraża poczuciu własnej wartości. Jeżeli dziecko nie potrafi sprostać stawianym przez szkołę i rodzinę wymaganiom — powstaje *konflikt między potrzebami a możliwościami*.

Konflikty, których źródłem jest nauka szkolna, prowadzą czasami do tzw. *fobii szkolnej*, czyli „nastawienia lękowego wobec szkoły i wszelkich sytuacji pośrednio i bezpośrednio z nauką związanych” (J. Makowska, 1982, s. 109). Trwały lęk przed szkołą (por.: A. Kargulowa, 1991) może zatem spowodować zaistnienie fobii

szkolnej (por.: E. Łysek, J. Łysek, 1987). Jest to zjawisko bardzo złożone i trudne do wyeliminowania. „Dzieci z fobią szkolną nie chcą chodzić do szkoły; kiedy nauka zostaje przzerwana, nie chcą do niej wrócić. Wyeliminowanie czynnika wywołującego fobię daje poprawę stanu psychicznego, ale sam problem nauki nie zostaje rozwiązany” (J. Łysek, 1998, s. 80). Rodzice i nauczyciele stają się często bezradni, a dziecko stara się likwidować i rozładowywać stresy oraz napięcia emocjonalne, co często prowadzi do *konfliktów z otoczeniem*.

Konflikty między potrzebami a możliwościami mogą więc stać się przyczyną *konfliktów na tle zaburzeń relacji z otoczeniem*.

W szkole można wyróżnić konflikty między nauczycielem a uczniem, między nauczycielem a klasą oraz pomiędzy uczniami (por.: H. Ryłke, G. Klimowicz, 1992). Głównym zadaniem nauczyciela jest stwarzanie warunków do ich rozwiązania. Gdy uczniowie wyczuwają niechęć nauczyciela do rozwiązywania konfliktów, stają się bierni, uczą się *przeczekać*, a więc godzą się ze złą atmosferą, co jest fatalną szkołą życia w tym momencie. Poza tym boją się nauczycieli, nie chcą narażać się na niechęć, dyskryminację, gorsze oceny i opinie *rozrabiaki*. W ten sposób szkoła może uczyć postaw oportunistycznych i nie przygotowywać do autentycznego i aktywnego życia w społeczeństwie.

Jeżeli głównym celem postępowania ucznia są *dobre układy* z nauczycielem, pozytywna ocena lub przejście do następnej klasy za wszelką cenę, a nie efektywne przyswajanie wiedzy i nabywanie umiejętności, to w klasie narasta zła atmosfera, niechęć do współdziałania i do przebywania w szkole. Skutkiem są kłamstwa, oszustwa i wagary. Szkodliwe jest również udawanie, że konfliktów w szkole nie ma.

Aby nauczyciel mógł rozwiązywać konflikty, a tym samym stwarzać warunki do ich rozwiązania, powinien mieć na uwadze następujące ogólne prawidłowości w tym zakresie:

- u osób, między którymi istnieje konflikt, dochodzi do zniekształcania obrazu własnej osoby i obrazu innych ludzi (tylko ja mam rację, tylko ja jestem osobą pokrzywdzoną, tylko moje intencje są dobre),
- będąc w konflikcie z kimś mamy skłonność do myślenia uproszczonego (szuka się potwierdzenia własnych racji, zwiększa się odporność na argumenty przeciwne mojemu zdaniu),
- konflikt sprzyja wytworzeniu jednoznacznie negatywnego obrazu *wroga*, co powoduje blokadę możliwości porozumienia się (por.: H. Hamer, 1994).

Natomiast poważne podejście do rozwiązywania konfliktów nastąpi wówczas, gdy nauczyciel i uczniowie będą znać i stosować następujące dyrektywy:

- „mów otwarcie o tym, co czujesz i czego chcesz,
- bierz odpowiedzialność za powstały konflikt, czyli zastanów się, jaki jest w nim twój udział, czy zależy ci na jego rozwiązaniu i co chcesz w tym celu zrobić,

- zaczynając rozmowę na temat zaistniałego konfliktu nie mów o kimś: *uważam, że ty*, ale skoncentruj się na własnych uczuciach: *ja czuję się... kiedy ty...*,
- nie zadawaj retorycznych pytań w rodzaju: *jak mogłeś to zrobić?*; zastąp je stwierdzeniem: *jest tak i tak, musimy to rozwiązać*, czyli myśl konstruktywnie, zamiast wyładowywać własną złość,
- słuchaj uważnie drugiej strony,
- niczego nie ukrywaj, mów o wszystkim, co ci przeszkadza,
- bądź przygotowany, że inni nie zgodzą się z twoim stanowiskiem, co nie znaczy, że są ludźmi, z którymi nie można dojść do porozumienia,
- staraj się zachować spokój; jeżeli czujesz, że wybuchniesz złością, oddychaj głęboko przeponą,
- bądź przygotowany do negocjacji: *jeśli ty zrobisz to, ja ze swej strony postaram się o tamto: mogę zgodzić się na kompromis w tym, ale w tamtym nie; jak rozumiem, nie chcesz mi pomóc w sposób, który uważam za najlepszy, czy wobec tego proponujesz mi inne rozwiązanie tego konfliktu?*” (H. Hamer, 1994, s. 82–83).

Nauczyciel powinien również starać się stworzyć atmosferę bezpieczeństwa i zaufania, w której każdy uczeń ma prawo mówić o konfliktach oraz wszyscy mają prawo ustosunkować się do zaistniałej sytuacji. Tą drogą wszyscy zainteresowani określają z czasem na czym tak naprawdę polega dany konflikt, jaki mają wspólny interes w jego rozwiązaniu oraz jakie konsekwencje spowoduje rozwiązanie konfliktu, a jakie nierozwiązanie go.

Jeżeli konflikt ma charakter osobisty, należy stworzyć warunki do otwartej, pełnej i bezpośredniej wymiany informacji i odczuć między stronami. Uczniom źle do siebie nastawionym i pełnym furii trudno jest, nie obrażając się i nie ubliżając sobie, porozumiewać się konstruktywnie. Wobec tego najpierw należy stworzyć okazję do rozładowania złości, a następnie wspólnie poszukać dróg rozwiązania konfliktu, aż do całkowitego wyeliminowania go (por.: R. Fisher, W. Ury, 1991).

Najbardziej pożądaną formą rozwiązywania konfliktów są *negocjacje*, czyli „rozmowa, w której chce się osiągnąć konkretny cel” (V. Birkenbih, 1997, s. 10). Chodzi jednak o negocjacje jawne, gdzie szansą jest osiągnięcie kompromisu, a nie negocjacje ukryte, gdzie istnieje duże prawdopodobieństwo zaistnienia konfliktu. Można tutaj wyróżnić pięć stylów rozwiązywania konfliktów (por.: H. Hamer, 1994):

- walka (rywalizacja),
- podporządkowanie,
- unikanie,
- kompromis,
- współpraca.

Walka (rywalizacja) w szkole najczęściej ma miejsce podczas rywalizacji o dobre stopnie i aprobatę nauczyciela, co sprzyja egoizmowi, zawiści i zazdrości. Nie pobudza ona u uczniów chęci wzajemnego poznawania się, rozumienia oraz akceptacji. Jest krótkowzroczną strategią, która pociąga za sobą ogromne emocje. Dodatkowo pogarszają się wzajemne stosunki między uczniami.

Walka (rywalizacja) ma szczególne znaczenie dla dwóch kategorii osób:

- z neurotyczną potrzebą wykazywania stale własnej wyższości i przewagi (czyli inni muszą okazać się gorsi),
- mających duże zapotrzebowanie na stymulację, czyli lubiących ruch, aktywność wokół siebie oraz zmiany (J. Mellibruda, 1996).

W teorii negocjacji walka (rywalizacja) nazywana jest stylem pozycyjnym lub strategią twardą i polega na:

- traktowaniu drugiej strony konfliktu jak wroga, którego należy zniszczyć,
- dbaniu wyłącznie o własne interesy,
- żądaniu ustępstw,
- braniu pod uwagę wyłącznie własnej wygranej,
- oszukiwaniu,
- stosowaniu gróźb,
- wywieraniu presji (por.: R. Fisher, W. Ury, 1991).

Przy stosowaniu tej strategii negocjacyjnej w rozwiązywaniu konfliktów należy zatem pamiętać również o jej słabych stronach. Rolą nauczyciela jest wzmacnianie postaw konstruktywnych. Oczywiście może się zdarzyć, że zaangażowane w konflikt strony wcale nie chcą się porozumieć, tylko są zainteresowane wyładowaniem agresji. Walka to umożliwia.

Innym stylem rozwiązywania konfliktów jest *podporządkowanie*. Uczniom niepewnym siebie, nieśmiałym i zależnym podporządkowanie dostarcza poczucia bezpieczeństwa. Ale jest to raczej omijanie konfliktu niż jego rozwiązanie, a ponadto uleganie innym sprzyja kumulowaniu złości. Mogą więc pojawić się także poczucie krzywdy oraz niezrozumiałe dla otoczenia wybuchy emocjonalne, co spowoduje pogorszenie stosunków z innymi ludźmi.

W teorii negocjacji podporządkowanie nazywane jest strategią miękką lub stylem uległym i polega na:

- dążeniu do zaprzyjaźnienia się,
- ustępowaniu,
- ufności i naiwności,
- proponowaniu różnych rozwiązań, ale nie upieraniu się przy żadnym,
- poddawaniu się presji (por.: H. Hamer, 1994, s. 85–86).

Pamiętajmy więc, że podporządkowanie stawia ucznia najczęściej na przegranej pozycji.

Kolejnym stosowanym stylem w rozwiązywaniu konfliktów jest *unikanie*. Pozwala ono wprawdzie unikać otwartej konfrontacji i uspokoić się, ale konflikt pozostaje, czyli nie zostaje rozwiązany, a tylko przesunięty w czasie. Jest to korzystne tylko w dwóch przypadkach:

- gdy mamy ważniejsze sprawy do załatwienia w danej chwili,
- gdy nie mamy wystarczająco mocnych argumentów merytorycznych i warto dać sobie czas na zastanowienie się (por.: I. Obuchowska, 1996).

Gdy uczeń unika rozwiązania konfliktu, staje się bierny i akceptuje zły klimat. Może to mieć negatywny skutek w późniejszym życiu społecznym, gdyż zamykanie „się w sobie, zaprzeczanie, utwierdza w przekonaniu, że dzielące różnice są nie do pogodzenia, a tłumione emocje wywołują irytację jednej ze stron (najczęściej przegranej)” (B. Strycharska, 1998, s. 30).

Kompromis uznawany jest często za najlepszy styl rozwiązywania konfliktów. Będzie tak wtedy, gdy obie strony osiągają istotne dla siebie cele, a jednocześnie rezygnują z celów mniej istotnych. Jednak konflikt polega zwykle na tym, że nie można porozumieć się w najważniejszych kwestiach, a jeśli kompromis miałby polegać na rezygnowaniu z ważnych dla ucznia celów, to nie powinien go stosować. Musi on być przekonany, że dzięki stosowaniu kompromisu, konflikt naprawdę przestał istnieć. Umiejętność przekonywania staje się zatem jedną z najważniejszych umiejętności nauczyciela, a zarazem podstawą skutecznych negocjacji, a więc takich, gdzie dochodzi się do rozwiązań, które niosą ze sobą satysfakcję i perspektywę rozwoju ucznia i nauczyciela. Nauczyciel tym samym osiąga długotrwałe korzyści nie kosztem ucznia, ale razem z nim (por.: B. Strycharska, 1998).

Istotną strategią rozwiązywania konfliktów jest również *współpraca* (por.: K. Kruszewski, 1995, s. 127). We współpracy ważne są interesy wszystkich stron konfliktu. Inni traktowani są jak partnerzy, a nie jak wrogowie. Nie ma zwycięzców i pokonanych, ale jest opcja zerowa — wygrywają wszyscy (por.: J. Gut, W. Haman, 1993). O znaczeniu wrogości i likwidacji konfliktu decyduje lepsze poznanie się i współdziałanie dla ustalenia zbioru możliwych rozwiązań, które w największym stopniu zaspokajałyby potrzeby obu stron.

Współpraca jest zatem najbardziej pożądaną strategią, ale jednocześnie najtrudniejszą, gdyż wymaga od nauczyciela wcześniejszej pracy z uczniami w następujących zakresach: akceptacji siebie i innych ludzi, tolerancji, aktywnego słuchania, rozmawiania, asertywności, otwartości na odmienny punkt widzenia oraz twórczego myślenia.

Negocjacje oparte na współpracy, zwane strategią opartą na zasadach lub strategią bez porażek, polegają zatem na:

- respektowaniu wspólnie ustalonych zasad postępowania i wszelkich ustaleń zapobiegających nieporozumieniom,
- traktowaniu się wzajemnie po partnersku, bez dominacji i uległości,

- koncentracji uwagi na tym, co łączy, a nie dzieli,
- twardym atakowaniu problemu, a miękkim odnoszeniu się do ludzi (np. wyrozumiałość wobec wad),
- wspólnym opracowaniu zestawu różnych możliwości rozwiązywania konfliktu, które są korzystne dla obu stron,
- odwoływaniu się do ustalonych wcześniej obiektywnych zasad (np. do opinii rozjemców lub ekspertów) (por.: T. Gordon, 1997).

Najważniejszym warunkiem umożliwiającym skuteczne działanie w sytuacjach konfliktowych jest wnikliwa znajomość dziecka i jego stosunków z rówieśnikami. Znajomość ta stanowi podstawę wszelkiego działania wychowawczego. To, że działanie takie należy podejmować, jest oczywiste, jednak rola nauczyciela w kształtowaniu odpowiednich postaw wobec sytuacji konfliktowych uzależniona jest od pozycji, jaką zajmuje on w klasie z racji swoich funkcji.

Wobec konfliktów można przyjąć dwie postawy: emocjonalną lub zadaniową. Nauczyciel powinien reprezentować tę drugą postawę.

Wyższą formą nastawienia zadaniowego jest nastawienie twórcze. Polega ono na tym, że nauczyciel stara się wykorzystać sytuację trudną jako okazję do wspólnej analizy zachowań i postaw, dzięki czemu uczniowie mogą lepiej poznać i zrozumieć siebie i innych ludzi. Powinno to w końcowym efekcie przyczynić się do rozwoju pozytywnych postaw społecznych.

Jednoznacznych instrukcji postępowania w sytuacjach konfliktowych nie ma i być nie może, gdyż różnorodność konfliktów jest zbyt wielka. Zauważenie konfliktu przez nauczyciela wymaga więc za każdym razem odmiennego postępowania i oceny sytuacji, tym bardziej, że zła ocena sytuacji konfliktowej może prowadzić do zaostrzenia i pogłębienia konfliktu. Rozwiązanie konfliktu wymaga zdobycia informacji o dążeniach, pragnieniach i zamiarach zaangażowanych osób. Kiedy nauczyciel nie wie, co dzieje się w klasie, a tylko ma poczucie, że dzieje się coś złego, albo kiedy nie ma jasności o jaki problem chodzi, nie powinien poprzestawać na własnych domysłach i przystępować w tym momencie do rozwiązania konfliktu. Łatwo bowiem wtedy o projekcję własnych problemów na postrzeganie sytuacji w klasie. Rola nauczyciela powinna polegać na ukierunkowaniu spostrzegania konfliktów przez uczniów (np. ujawnienie relacji drugiej strony, uświadomienie, że przeciwnik też może mieć rację) oraz na udzielaniu porad w zakresie ich rozwiązywania. Mogą to być jednak tylko porady, gdyż stanowcze i autorytatywne pewniki nie zawsze trafiają uczniom do przekonania.

Gromadzenie informacji na temat konfliktu należy przeprowadzać na podstawie opinii wszystkich zainteresowanych. Aby przepływ informacji w relacjach *nauczyciel – uczeń* oraz *uczeń – nauczyciel* był możliwy, należy stworzyć w klasie atmosferę bezpieczeństwa i zaufania do nauczyciela. Oprócz odpowiedniej atmosfery, ułatwiającej komunikację między stronami wchodzącymi w konflikt, istotne stają

się także starania, aby uczniowie wspólnie z nauczycielem znajdowali rozwiązania sytuacji konfliktowych (por.: T. Gordon, 1995, s. 176). Przykładem w tym zakresie mogą być zajęcia, podczas których realizuje się kolejno cztery scenariusze.

S c e n a r i u s z 1. Jackowi bardzo zależało na tym, aby mieć dobrych kolegów. Kiedyś poznał Marcina, Kubę i Łukasza. Chłopcy ci byli od niego starsi. Bardzo chciał, aby go polubili. Chłopcy powiedzieli, że przyjmą go do swojej paczki, ale musi pokazać, że na to zasługuje. Umówili się, że przyjęcie Jacka do grupy odbędzie się w piątek. Jacek nie mógł doczekać się tego dnia. W piątek spotkali się w parku o godzinie 15.00. Chłopcy zażądali od Jacka, aby pokazał swoją siłę i pobił Szymona z IVa, bo donosił na nich do wychowawcy, że zniszczyli kwiaty na korytarzu szkolnym.

Grupa dyskutuje o sposobach radzenia sobie w tej sytuacji konfliktowej i odpowiada na następujące pytania:

- Co przeżywa Jacek?
- Jak ma postąpić w takiej sytuacji?
- Co wy zrobilibyście na jego miejscu?
- Czy można było uniknąć tej sytuacji?

Nauczyciel również poleca: *wybierzcie jedno najlepsze rozwiązanie i przygotujcie scenkę z wybranym przez was zakończeniem.*

S c e n a r i u s z 2. Mama wysłała Kasię do sklepu. Dala jej pieniądze na chleb, masło, jajka i pomidory. Kasia poszła do sklepu na skrót. W drodze zaczepiło ją dwóch starszych chłopców. Zażądali od niej pieniędzy. Kasia początkowo mówiła, że nie ma pieniędzy. Wtedy jeden z nich chwycił ją za włosy...

Grupa dyskutuje o tej sytuacji i próbuje odpowiedzieć na następujące pytania:

- Jak mogła zachować się Kasia, aby się obronić? Jakich mogła użyć słów?
- Czy Kasia mogła uniknąć tej sytuacji?
- Co sądzicie o drogach na skrót?
- Nauczyciel również poleca: *wybierzcie jedno najlepsze, waszym zdaniem, rozwiązanie i przygotujcie scenkę z wybranym przez was zakończeniem.*

S c e n a r i u s z 3. Janusz nie lubi wychowania fizycznego. Na jednej z lekcji kultury fizycznej uczniowie mieli podzielić się na dwie grupy. Nikt nie wybrał Janusza, gdyż nikt nie chciał go mieć w swojej drużynie. Nauczycielka przydzieliła Janusza do jednej z drużyn i drużyna ta przegrała mecz. Janusz kilka razy źle podał piłkę. Po lekcji uczniowie obwiniali go o przegrany mecz. Wyśmiewali się z niego, dokuczali mu i przezywali...

Grupa analizuje tę sytuację i próbuje odpowiedzieć na następujące pytania:

- W jaki sposób Janusz mógłby się obronić? Jakich słów mógłby użyć?
- Czy mógłby uniknąć tej sytuacji?
- Czy postępowanie nauczyciela było słuszne?
- Nauczyciel również poleca: *wybierzcie jedną najlepszą, waszym zdaniem, propozycję i przygotujcie scenkę z wybranym przez was zakończeniem.*

Scenariusz 4. Wojtek jest dobrym uczniem i dobrym kolegą. Lubią go prawie wszyscy. Jest jednak w klasie dwóch uczniów, których to denerwuje. Pewnego dnia w szkolnej ubikacji zagrozili mu pobiciem...

Grupa analizuje tę sytuację i próbuje odpowiedzieć na następujące pytania:

— Jak Wojtek mógłby się obronić? Jaką przyjąć postawę?

— Czy Wojtek mógłby uniknąć tej sytuacji?

Nauczyciel również poleca: *wyierzcie jedną najlepszą, waszym zdaniem, propozycję i przygotujcie scenkę z wybranym przez was zakończeniem.*

Rola nauczyciela w rozwiązywaniu konfliktów między uczniami jest zatem decydująca i polega na:

- dostrzeganiu i właściwym rozpoznaniu sytuacji konfliktowej,
- chęci rozwiązania konfliktu,
- umiejętności wysłuchania uczniów biorących udział w konflikcie,
- tworzeniu warunków do pełnej i bezpośredniej wymiany informacji i odczuć między stronami konfliktu (wyrabianie nastawienia zadaniowego),
- stosowaniu negocjacji,
- dostarczaniu wzorców właściwego zachowania (partnerskie traktowanie, brak dominacji, respektowanie ustalonych zasad postępowania),
- nagradzaniu poprawnego zachowania (eksponowaniu w zachowaniu uczniów tego, co zasługuje na pochwałę) oraz na dokładnej ocenie zachowania negatywnego (unikanie ogólnikowych ocen negatywnych, szczególnie wyjaśnianie czego nie pochwalamy w zachowaniu),
- wyrażaniu zasad wzajemnej tolerancji, zrozumienia i współczucia,
- uświadamianiu uczniom, że konflikt nie zawsze wynika z wrogiego nastawienia przeciwnika do nas.

Bibliografia

- Birkenbih V., *Komunikacja werbalna. Psychologia prowadzenia sporów*, Wrocław 1997.
- Dobrołowicz W., *Jak osiągnąć porozumienie?* [w:] E. Stanisławiak (red.), *Szkice z psychologii społecznej*, Warszawa 1996.
- Fisher R., Ury W., *Dochodząc do tak. Negocjowanie bez poddawania się*, Warszawa 1991.
- Gordon T., *Wychowanie bez porażek w szkole*, Warszawa 1995.
- Gordon T., *Wychowanie w samodyscyplinie*, Warszawa 1997.
- Gut J., Haman W., *Docenić konflikt*, Warszawa 1993.
- Hamer H., *Klucz do efektywności nauczania*, Warszawa 1994.
- Kargulowa A., *Dlaczego dzieci nie lubią szkoły?* Warszawa 1991.

- Kruszewski K. (red.), *Sztuka nauczania. Czynności nauczyciela*, Warszawa 1995.
- Łysek E., Łysek J., *Fobia szkolna*, „Rodzina i Szkoła” 1987, nr 9.
- Łysek J., *Zaburzenia emocjonalne, trudności i niepowodzenia szkolne a fobia szkolna*, [w:] J. Łysek (red.), *Niepowodzenia szkolne*, Kraków 1998.
- Makowska J., *Dzieci trudne do kochania*, Warszawa 1982.
- Mellibruda J., *Ja – Ty – My. Psychologiczne możliwości ulepszenia kontaktów międzyludzkich*, Warszawa 1996.
- Obuchowska I., *Drogi dorastania*, Warszawa 1996.
- Porębska M., *Osobowość i jej kształtowanie się w dzieciństwie i młodości*, Warszawa 1982.
- Rylke H., Klimowicz G., *Szkoła dla ucznia — jak uczyć życia z ludźmi*, Warszawa 1992.
- Spionek H., *Zaburzenia rozwoju uczniów a niepowodzenia szkolne*, Warszawa 1981.
- Spock B., Rothenberg M., *Dziecko — pielęgnowanie i wychowywanie*, Warszawa 1991.
- Strycharska B., *Dialog negocjacyjny między nauczycielem a uczniem*, „Nowa Szkoła” 1998, nr 2.