

Konflikti Strategije prevazilaženja konflikata u toku školovanja

7



Svuda gde se ljudi susreću, u svako doba može doći do konflikta. u velikoj meri ovo važi i za stručno obrazovanje i školovanje. Često se bavimo raznim pogledima na svet, mišljenjima i stavovima, koji su u međusobnoj suprotnosti, ili imamo lične interese koji su jedni od drugih mnogo udaljeni.

Jedan konflikt je uvek teškoća, gde čovek treba da odlučuje između, najmanje, dva stava.

Svaki čovek drugačije reaguje u konfliktnoj situaciji. Doživljavanje raznih nezgoda i frustriranja tipična su za većinu konflikata, ali, dok neki reaguju agresivno ili depresivno, drugi reflektuju ili traže izlaz iz takvog stanja.

Čovek može imati konflikt sam sa sobom ili sa nekim drugim čovekom. Nastavnik može imati konflikt sa jednim učenikom ili sa celom grupom. Isto tako, mogući su konflikti i među grupama.

U principu, konflikti otkrivaju probleme koji proističu iz poznavanja samog sebe i ometaju napredovanje. Iz tog razloga konflikti imaju jednu pozitivnu stranu, što se često i zanemaruje.

Pozitivni uticaji kod konflikata

- Podsticanje (podrška) samopoverenja
- Podsticanje (podrška) načina ličnog postupanja
- Podsticanje (podrška) ličnosti
- Upravljački instrumenti za nastavni proces
- Utvrđivanje grupne podrške

Svaki nastavnik treba da se bavi konkretno stvorenim konfliktima i da otkriva njihove razloge. Za tako nešto, značajan preduslov jeste poznavanje strukture grupe, kao i različito predstavljanje uloga kod nekih članova grupa.

(Uporedi vežbanja u vezi sa predstavljanjem uloga u grupi u dodatku A)

Nastavnik ima veliku odgovornost da suzbija proširivanje konflikta. On treba da smiruje duhove i mogućnost svim učesnicima da iznesu svoje poglede, tako da se stvara klima poveranja.

U stručnom školovanju, uglavnom izdvajamo sledeće vrste konflikata:

Vrste konflikata

VRSTE KONFLIKATA		
KONFLIKTI ODLUČIVANJA	KONFLIKTI ULOGA	KONFLIKTI GENERACIJA
Mnogo alternativa za rešavanje jednog problema izaziva protivljenja	Personifikacija različitih uloga, može izazvati konflikte medju učenicima	Konflikti izmedju učenika i roditelja. konflikti izmedju nastavnika i učenika

Konflikte nikada ne treba „skrivati ispod tepiha“ ili da ih tretiramo neozbiljno. Što ranije objašnjavanje istih je veoma važno za jedan uspešan rad izmedju nastavnika i učenika.

U toku svog rada svaki nastavnik treba da uzima u obzir sledeće pouke:

Pouke da bi se izbegli konflikti

- Aktivno slušanja
- Uvek da se gleda „iza zavese“ na način da ne bismo imali nepotrebno zaoštavanje konflikta
- Ne bežimo od konflikata i problema, već uključimo se otvoreno
- Ne potencirajmo male konflikte, koji se sami rešavaju.

Glavni razlozi konflikata u radnoj grupi mogu se videti u sledećim poljima:

Glavni razlozi konflikata

- Nagrade i nedovoljan uspeh u školovanju
- Različiti nivo nastave i znanja
- Nedostaci u socijalnom prilagodjavanju i u sposobnostima integrisanja (pozicija izvan igre)
- Različite sposobnosti strpljenja i konstruktivnosti
- Kratko vreme za rešavanje nekih školskih zadataka (faktor stresa)

Konflikti

Strategije prevazilaženja konflikata u toku školovanja

7

Za rešavanje navedenih konflikata postoje razne mogućnosti:

Strategije prevazilaženja konflikata u toku školovanja

KONSEZUS

Ovo za učesnike podrazumeva: Niko nije gubitnik.
Rešenje koje vredi probati!

KOMPROMISNO REŠENJE

Svako se pomalo povlači od mogućih kritika
Česta forma rešavanja!

MIŠLJENJE VEĆINE

Mišljenje koje se prihvata ima saglasnost većine.

USAGLAŠAVANJE

Dolazak do saglasnosti vezane za jedan stav
koji je rezultat nekog razgovora

UKLJUČIVNJE NEUČESNIKA

Kompetentna osoba - pedagog predlaže rešenje



Ne može postojati jedno opšte rešenje za navedene konflikte, ali ima medjusobno povezanih koraka, sa postavljanjem pitanja, koja se trebaju uzeti u obzir u konfliktnim situacija.

Ali, u principu odbacuje se:

- Diktatorsko rešenje realizovano nametanjem
- „Gaženje“ različitih mišljenja

Kao nastavnici, treba da imate u vidu da učenici u principu ne odbijaju svaku vaspitnu meru koja dolazi od odraslih. Iz sprovedenih anketa saznajemo da većina mladih daje za pravo odraslima, samo ako su oni (odrasli) u stanju da dobro obrazlože njihove mere i upustva. Cilj treba da bude jedno konstruktivno rešenje.

Koraci za rešavanje konflikata

Analiza stanja

- Da li ima prihvatanja suprotnih interesa?
- Ko je uključen u konflikt?
- Način argumentovanja?
- Šta možemo izvući iz konflikta?
- Kakve je prirode konflikt?

Vrednovanje informacija

- Šta je skuštinsko?
- Šta je tačno?
- Šta je rešivo?
- Kakav se cilj skriva iza svega ovoga?
- Koje se individue i na čijoj strani nalaze?
- Koje nam informacije nedostaju?
- Koji su razlozi?

Ideološka rešenja konflikta

- Koje je rešenje skuštinsko (trajno) a koje trenutno?
- Koje moguće posledice mogu proizaći iz unapred vidjenog rešenja konflikta?
- Kako će se početi sa rešavanjem konflikta?

Pouke za vodjenje „konfliktuoznog razgovora“

- Imajte obzira da osobe u konfliktu imaju za vas jednu motivaciju sa razlogom
- Pratiti afektiranje partnera: i emocije treba prihvatiti
- Nemojmo žuriti sa preuzimanjem rukovodjenja razgovorom
- Postepeno preuzimati rukovodjenje / JA- poruke: Ja vidim...

Konflikti

Strategije prevazilaženja konflikta u toku školovanja

7

Jedan dobro pripremljeni „konfliktupozni razgovor“, može eliminisati razloge jednog konflikta. Jedan takav razgovor deli se na pet tipičnih faza:

Faze „konfliktuoznog razgovora“

1	Uvodna faza	Po mogućnosti da se stvori jedna atmosfera dobrog poverenja, da se smire duhovi, i da se potencira značaj rešenje problema
2	Faza opisivanja	Osobe učesnici u konfliktu iznose svoje poglede u vezi sa problemom i u ovom slučaju često dolazi do suzbijanja prisutne emocionalne opterećenosti.
3	Analiza razloga	Pažljivo, zajedno sa partnerom, pokušava se navodjenje mogućih razloga konflikta
4	Traženje rešenja	Zajedničko traženje rešenja, pošto su otkriveni razlozi, pokušavajući da postignemo promene u načinu ponašanja
5	Primena i kontrola	Isprobava se put zajednički postignutog rešenja i ovo se kontroliše nakon izvesnog vremena, pa eventualno preduzeti promene, koje se baziraju na buduće razgovore.



Svaki konflikt se može rešiti! Ali, ovo ne znači da se svaki konflikt pravedno i istinski reši. Prema proceni, rekli bismo da se 70% svih konfliktata mogu rešiti, kada čovek iznadje najbolji način komuniciranja. Za 20% konfliktata su obavezni razgovori, dok 10% njih rešavaju se uključivanjem jedne nezavisne osobe.



Često nastavnicima teško pada da prenesu jedan jasan pregled raspoloženja neke grupe, naročito kada se konflikti uvećavaju:

Dve metode treba da pomognu u prevazilaženju takvih stanja:

Brzo iznošenje konflikta

- Svakom učeniku se omogućuje da pokaže grupi kako se oseća u momentu
- Za ovo, nastavnik treba da postavi jedno konkretno pitanje o trenutnim raspoloženjima:
 - *Kako se osećate u momentu?*
 - *Kakav je bio zajednički rad u grupi?*

- *Svaki učenik ima mogućnost da se iskaže*
- *Svako kaže koliko želi, malo ili mnogo*
- *Nijedno kazivanje se ne komentariše niti diskutuje*

Jedno takvo upoznavanje moguće je na početku ili na kraju tog nastavnog dana.

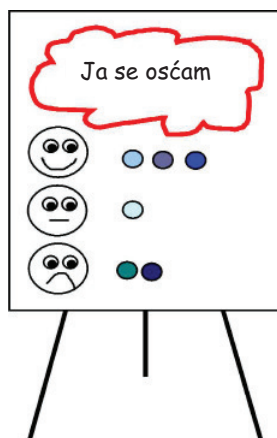
A jedna druga metoda je barometar raspoloženja:

Barometar raspoloženja

U ovom slučaju, nastavnik prezentuje grupi jedan plakat (može i jedna tabela)

Svakom učeniku daje se mogućnost da pokaže svoje raspoloženje na unapred određeni stepen

Na kraju će se raspravljati o barometru raspoloženja!



Molimo, imajte u vidu i mogućnost igre po ulogama u konfliktnim situacijama, navedenih u paragrafu 5.4.