

## STUDIU DE SPECIALITATE

### Conflictul în mediul școlar

Prof. Ghira Sanda Juliana  
Șc. Gimn. „Avram Iancu” Târnăveni

Conflictul a existat și există oriunde sunt oameni. Aceștia pot intra în conflict pornind de la obiective, scopuri, aspirații, așteptări neconfirmate, obiceiuri, prejudecăți, personalități și ideologii, competiție, sensibilitate și jignire, agresivitate.

După Sam Deep și Lyle Sussman (Deep, Sussman, 1966, p.120-121, apud, Păuș) pot fi identificate mai multe cauze ale perpetuării conflictului:

- opinii diferite privind obiectivele organizaționale prioritare
- lipsa de comunicare sau un tip de comunicare defectuoasă, incompletă, care are drept consecință anumite neînțelegeri
- diferențe în modul de percepere sau în sistemul de valori
- puncte de vedere diferite asupra metodelor folosite
- competiția pentru supremație
- ambiguitatea în stabilirea scopurilor și obiectivelor organizaționale, a criteriilor de performanță, în transmiterea deciziilor sau prezentarea deformată a realității;
- agresivitatea și încăpățânarea unor membri ai organizației ș.a.

*Mediul școlar* găzduiește conflicte de natură specifică.

Aici sursele conflictelor rezidă în caracterul particular al activității (predarea - învățarea și formarea) și în tensiunile sau disfuncționalitățile care survin în procesul interacțiunii dintre elementele curriculum-ului: obiective, conținuturi/cunoaștere, tehnologie didactică (metodele de învățământ, relația profesor-elev, formele, modurile și mijloacele de învățământ), evaluare și notare, relația cu părinții și cu instituțiile nonșcolare.

În instituția școlară se produc, incontestabil, toate tipurile recunoscute de conflicte interpersonale, intergrupale, intragrupale, grup-individ, dar ele se prezintă ca și conflicte între: elevi - elevi ; elevi - cadre didactice; cadre didactice - cadre didactice; cadre didactice - foruri de conducere; cadre didactice - persoane/instituții externe sistemului de învățământ. Conflictul din interiorul organizației școlare provine din modul în care sunt definite posturile și repartizate atribuțiile, din modul de structurare și conducere a organizației.

Distingem mai multe *niveluri de conflict* :

- *conflictul vertical* ce are loc în special între manager și angajați, între șefii de compartimente și subordonați, mai ales când primii adoptă un stil de conducere prea dominator, iar subordonații se opun acestei tendințe de dirijare; Conflictul are drept cauză fie o comunicare deficientă, fie obiective diferite ale celor două categorii implicate, fie o percepție diferită a valorilor organizației;
- *conflictul produs între compartimente*;
- *conflictul orizontal* se produce la același nivel ierarhic când angajații dezvoltă comportamente și atitudini ce îi lezează pe ceilalți angajați: conflictele dintre cadrele didactice, conflictele ce au loc între membrii personalului nedidactic.

### ***Factori de menținere a conflictului în mediul școlar:***

#### **1. Factorii obiectivi:**

- contactul spațial, plasarea indivizilor în același spațiu;
- mărimea grupului ( grupurile mici sunt mai coezive);
- angajarea grupului în acțiuni comune;
- rezultatele ce se obțin în îndeplinirea scopurilor pentru care s-a înființat grupul și organizația;
- prestigiul grupului-colectivului;

#### **2. Factorii subiectivi:**

- consensul cognitiv și afectiv (formarea unor atitudini și reacții asemănătoare la membrii grupului, exprimate prin atracție exercitată de acțiunile colectivului );
- sentimentul apartenenței la grup;
- atracția exercitată de scopurile comune ale grupului;
- atitudinea față de norme și valori - acceptarea sau neacceptarea conștientă și respectarea sistemului de norme și valori specifice grupului;
- capacitatea de autoorganizare și autocontrol a grupului;
- conduita grupului și modelul de conducere;
- gradul de încredere reciprocă existentă între membrii grupului;
- satisfacerea și/sau nesatisfacerea unor trebuințe individuale.

Conflictul face parte din planul de învățământ secundar din toate instituțiile noastre educaționale. Este prezent în timpul orelor, în pauze, în cadrul discuțiilor dintre cadrele didactice, în biroul directorului, pe holuri, și pe terenurile de joacă. Este o componentă obișnuită a vieții noastre și o oportunitate perpetuă de învățare. Pentru educatorii noștri este o responsabilitate crucială și importantă să se ocupe de conținuturile care sunt învățate din desfășurarea conflictelor. E foarte important cum reacționează cadrul didactic în cazul apariției unui conflict în clasă. (ANEXA 1)

Este foarte important ca în practică să existe unele *strategii de prevenire a conflictului* (când acest lucru este posibil) combinate cu *strategii de reducere a conflictului* (când acesta nu a putut fi prevenit). Aceste strategii de prevenire pot conține:

- focalizarea pe obiective, cu încercarea evitării conflictelor pe obiective;
- producerea unor sarcini acceptate de grup;
- facilitarea comunicărilor;
- evitarea situațiilor pierdere-câștig;
- utilizarea strategiilor de moderare a activității.

Strategiile de reducere a conflictelor apar ca utile atunci când un conflict a fost escaladat, tinzând să aibă un impact negativ în interiorul grupului.

- focalizarea pe schimbarea atitudinilor;
- centrarea pe schimbarea comportamentelor, prin: rotirea persoanelor de la un grup la altul, identificarea unor obiective supraordonate, utilizarea unor persoane cu influență în grup.

Lauda unei persoane din grup poate favoriza reducerea, respectiv escaladarea unui conflict. Critica poate produce foarte ușor escaladarea conflictului. De aceea sunt utile elementele de identificare a modalităților de utilizare a criticii într-un mod pozitiv, care să nu alimenteze conflictul:

- *locul*: nu de față cu alții;
- *timpul corect*: să nu treacă prea mult timp de la comportamentul incriminat, dar nici prea puțin;
- *termenii personali*: subliniază importanța începerii discuției - „Am o problemă pe care vreau să o discut cu tine”;
- *riscul*: se evaluează consecințele;

- *utilitatea*: se va ține cont dacă comportamentul se repetă sau nu;
- *comportamentul*: trebuie criticat comportamentul, nu persoana;
- *specificitatea*: formularea să nu fie vagă;
- *mesaj nonverbal pozitiv*, de apropiere, relaxare.

#### **BIBLIOGRAFIE:**

1. Albulescu I., Albulescu M., 2006, "*Pedagogia comunicării. Procedee discursive didactice*", Editura Napoca Star, Cluj-Napoca
2. Kreidler, W. , 1984. „*Creative conflict resolution: More than 200 activities for keeping peace in the classroom*”. Glenview, IL: Scott, Foresman
3. Pânișoară I. O., 2006, "*Comunicarea eficientă – ediția a III-a*", ed. Polirom, Iași
4. Păuș V. A., 2006, "*Comunicare si resurse umane*“, Editura Polirom, Iași

## ANEXA 1

După: Kreidler, W. (1984). Creative conflict resolution: More than 200 activities for keeping peace in the classroom. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Citește următoarele propoziții. Dacă ea descrie răspunsul tău uzual în cazul unui conflict în clasă, scrie 3 în dreptul ei, dacă desemnează un răspuns ocazional scrie 2, dacă rareori sau niciodată nu reacționezi astfel scrie 1.

Când apare un conflict în clasă, eu

1. Le spun copiilor să termine.
2. Încerc să îi fac pe toți să se simtă mai bine.
3. Încerc să îi ajut pe copii să își înțeleagă reciproc punctele de vedere.
4. Separ copiii și îi țin departe unul de altul.
5. Îl las pe directir să decidă.
6. Decid cine a început primul.
7. Încerc să aflu care este problema reală.
8. Încerc să găsec un compromis.
9. Îl transform în glumă.
10. Le spun să înceteze să facă atâta caz pentru nimic.
11. Determin un copil să renunțe și să își ceară scuze.
12. Încurajez copiii să găsească soluții alternative.
13. Îi ajut să decidă pe ce se pot baza.
14. Încerc să le distrag atenția de la conflict.
15. Las copiii să se certe atâta timp cât nimeni nu este rănit.
16. Îi ameninț că îi trimit la director.
17. Le prezint copiilor alternative din care să aleagă.
18. Îi ajut pe toți să se simtă comod.
19. Îi fac să fie preocupați cu alte activități.
20. Le spun copiilor să îl rezolve în timpul lor liber, în afara școlii.

| I     | II | III | IV | V  |
|-------|----|-----|----|----|
| 1     | 2  | 3   | 4  | 5  |
| 6     | 7  | 8   | 9  | 10 |
| 11    | 12 | 13  | 14 | 15 |
| 16    | 17 | 18  | 19 | 20 |
| Total |    |     |    |    |

Acum adună numerele din fiecare coloană. Fiecare coloană reflectă o perspectivă și o atitudine diferită față de conflictul din clasă. La ce coloană ai obținut cel mai mare scor? Găsește numărul corespunzător de mai jos și vezi dacă descrierea se potrivește cu percepția ta asupra propriilor atitudini față de conflictul din clasă.

- I. perspectiva nici un nonsens. Nu renunț. Încerc să fiu corect și sincer cu copiii, dar ei au nevoie de ghidaj ferm în a învăța ce este un comportament acceptabil și ce nu este acceptabil.
- II. Perspectiva rezolvării problemei. Dacă este un conflict, este și o problemă. În loc să las copiii să se certe încerc să realizez o situație în care toți putem rezolva problema împreună. Astfel apar ideile creative și soluțiile mai puternice.

- III. Perspectiva compromisului. Îi ascult pe copiii și îi ajut să se asculte unul pe altul. Apoi îi ajut să ofere câte puțin. Nu putem avea tot ceea ce ne dorim. O jumătate de pâine este mai bună decât mai puțin.
- IV. Perspectiva netezirii. Îmi place ca lucrurile să fie calme oricând este posibil acest lucru. Cele mai multe conflicte ale copiilor sunt relativ neimportante., așa că le direcționez atenția spre alte lucruri.
- V. Perspectiva ignorării. Le precizez copiilor limitele și îi las să rezolve singuri lucrurile. Este bine pentru ei și au nevoie să învețe care sunt consecințele comportamentelor lor. Oricum,nu există o metodă holistică de intervenție în cazul conflictelor.