Конфликт "ученик – учитель"

О конфликтах вообще написано много психологической литературы, но, к сожалению, больше о производственных. Материалов о школьных конфликтах гораздо меньше. Отсутствует психологический анализ школьных конфликтов как между педагогом и учащимися, так и в среде учащихся. Все отдано на откуп педагогике, и считается, что это вовсе не психологические ситуации, а ситуации педагогические, с которыми неизбежно сталкивается любой педагог в своей воспитательной работе.
Причин возникновения школьных конфликтов множество. При этом необходимо учитывать и степень воспитанности ученика на момент конфликта, и его интеллектуальный уровень, и характер взаимоотношений в группе, и степень организованности группы, и общественное мнение, и психологический климат, сложившийся в школе, и единство требований педагогов, и стиль руководства педагога, и многое другое.

Одной из важных причин конфликтов в школе является отсутствие единства требований у педагогов. Один требует одно, другой – другое, третий – вообще ничего не требует. В такой атмосфере противоречивых требований ребенок теряется. Ему не понятно, почему ЭТО нужно выполнять у одного педагога и не обязательно – у другого. Почему у одного учителя всегда нужно на уроке вставать при появлении преподавателя, а у другого – необязательно, у одного надо отвечать, выходя к доске, а у другого – можно с места, причем даже развалившись за партой. Ясное дело, возможностей для конфликта будет больше у строгого педагога, если он оказывается в меньшинстве в своих требованиях. Он становится в глазах учащихся "врединой", "придирой", которому больше всех надо. Не создав систему единых самых элементарных требований, мы поневоле ввергаем школу в конфликтные ситуации. Конфликты в данном случае неизбежны.

Другой причиной конфликтных ситуаций является слишком большое количество требований. Они буквально обрушиваются на ребенка, он не успевает их выполнять, в результате – нарушает диктуемые данными требованиями формы поведения. Вследствие большого количества требований в них запутывается и сам педагог, применяя их эпизодически, что нервирует ребенка. Как же это так: сегодня нельзя, а вчера было можно. Вчера не требовали, а сегодня требуют. Хорошо написал об этом в книге "Игра, творчество, жизнь" В.Н. Терский: "У нас в школах очень много всевозможных разнообразных требований и очень мало… действительно организующих жизнь ребенка и ориентирующих его в данном учреждении".

Причиной конфликта может стать и несоблюдение предъявляемых требований самим педагогом. Требует не опаздывать на урок, а сам опаздывает. Иногда причиной конфликта могут быть завышенные требования педагога к учащимся, авторитарный стиль руководства. Классный руководитель хочет, чтобы его класс был лучше, "терзает" его, суется во все дела, руководит, а когда его нет, класс превращается в неуправляемую толпу.

К конфликту может привести и то, что преподаватель или классный руководитель не замечают и игнорируют моральные и деловые качества ученика. Видя это, ученик начинает просто-напросто "бузить", выражая свое недовольство и пытаясь хотя бы таким образом обратить на себя внимание педагога.

Конфликт возможен и из-за расхождения в оценке ученика классом и учителем. В глазах учителя он выглядит хулиганом и хамом, а в глазах класса – благородным разбойником, честным и правдивым.

Неумение учителя принять ученика таким, какой он есть, с его недостатками и отрицательными чертами, также является причиной конфликта.

К конфликту ведет и неумение учителя поставить себя на место ученика, посмотреть на себя его глазами, понять и прочувствовать состояние ученика.

Следует помнить, что перечисленные причины не обязательно всегда приведут к конфликтной ситуации. Все зависит от степени сформированности коллектива класса и школы. Чем ниже по уровню развития коллектив, тем больше вероятность возникновения конфликта, причем в низких по уровню организации коллективах конфликты обусловливают одни причины, а в высокоорганизованном коллективе – другие. Нечеткость работы педагога в неорганизованном коллективе не вызывает никаких эксцессов, а в организованном – может привести к конфликту.

Когда мотивы конфликта неизвестны или руководитель в них сомневается, важно выдержать алгоритм действий.
Выслушать всех участников конфликта или представителей группы.
Ни одному участнику конфликта не давать оценки, не поддакивать, не записывать.
Не делать выводов о сути конфликта на основании информации только одного участника: не доверяйте никому на слово, не доверяйте эмоциям и проявлениям чувств.
Вести разговор только о сущности конфликта.
Постараться выявить суть, мотивы конфликта. Возможно, инсценировать конфликт в группе.

В классе по разным причинам могут возникать "враждующие лагеря" (национальные группы, фанаты и болельщики и др.). Педагогам стоит большого труда организовывать специальные беседы, объединяющие игры для работы с коллективом. Под надзором педагогов дети удерживаются от шумных конфликтов, но продолжают проявлять внутреннюю агрессию, тихо терпят друг друга, но в дружный коллектив не объединяются. Трансформировать такие убеждения традиционными педагогическими методами практически невозможно. Так как дети твердо верят в свои групповые принципы и следуют девизу "Один за всех и все за одного!", ситуация далеко не безнадежна.

Лучше, конечно, до конфликта не доводить, а разрядить напряженную ситуацию. Приведем несколько простейших примеров, описанных в психологической литературе. А разве культура поведения начальника, руководителя не профилактический метод образования конфликтов?

1. Подавление собеседника выдержкой и спокойствием. Если в разговоре с вами ученик начинает нервничать и повышать голос, то первой вашей реакцией будет раздражение и повышение голоса. Постарайтесь подавить эту реакцию, отвечайте на бурные атаки собеседника ровным, спокойным, уверенным, а главное, доброжелательным тоном (иногда с легкой иронией), и вы скоро увидите, как ваш собеседник перейдет на спокойный тон.

2. Насилие над собственным мнением. Заставьте себя в ученике, которого вы терпеть не можете или недолюбливаете, найти какие-нибудь положительные качества. Постарайтесь убедить себя, что вы до сих пор имели ошибочное представление о нем, даже если для этого у вас были все основания. Это будет сделать нелегко, но вы попытайтесь убедить себя, что ваш ученик не так уж и плох, что он, скорее всего, расположен к вам.

После этого обращайтесь с ним так, чтобы он не сомневался, что вы предполагали в нем эти качества, апеллируйте к ним и высоко их оценивайте. Если вы будете это делать постоянно, ненавязчиво, уместно, то вскоре убедитесь, что ваш ученик действительно обладает этими качествами, поскольку каждый человек страстно желает быть ценимым.

3. Неожиданное решение. Чего обычно ждут от своего руководителя провинившиеся? Наказания. Это относится и к учащимся. А как относится педагог к недобросовестному, неисполнительному, отстающему ученику? Конечно, с неприязнью и недоверием. Очевидно, для всех вас эти ответы являются aксиомами. Откажитесь от них! Особенно тогда, когда вы чувствуете, знаете, понимаете, что ученик смирился со своим положением и не ждет от вас доброго слова, не говоря уже о доверии. Окажите ему предпочтение перед другими, дайте ему ответственное поручение. Делайте это гласно, высказывая уверенность, что он его выполнит. Большой воспитательный заряд несут эти решения. Они окрыляют ученика. Но делать это надо тогда, когда сумеете затронуть душу человека своим доверием, которое превосходит страх риска. Используйте оружие великодушия. Не бойтесь применять неожиданные для ученика решения. Не бойтесь рисковать.

4. Авансированная похвала. Дав кому-нибудь задание и не будучи уверенным в его своевременном и качественном выполнении, похвалите его, сказав, что никому другому не можете поручить столь ответственное дело. Вы убедитесь, что ваша похвала в аванс оправдала себя: ученик будет старателен.

В заключение хочется отметить, что легче предотвратить конфликт, нежели его ликвидировать. Нужно не доводить до конфликта, т. к. после него остается некоторое напряжение между бывшими его участниками. Конечно, такое утверждение не относится к специально организованным, руководимым, творческим конфликтам, которые способствуют совершенствованию положительных отношений, а не разрушению их.

Использованы материалы сайта http://anstars.ru/