

JOLANTA WILSZ

AKADEMIA IM. JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE

ANALIZA KONFLIKTÓW MIĘDZY UCZNIEM A NAUCZYCIELEM WYSTĘPUJĄCYCH ZE WZGLĘDU NA ICH STAŁE INDYWIDUALNE CECHY OSOBOWOŚCI

Systemową koncepcję osobowości można wykorzystać do analizowania, interpretowania, wyjaśniania, zapobiegania i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych.

Z systemowego punktu widzenia, uzasadnionego argumentami udowodnionymi z zachowaniem reguł obowiązujących w naukach ścisłych, osobowość stanowi zespół sterowniczych właściwości człowieka: stałych i zmiennych. Właściwości sterownicze stałe są niezależne od oddziaływań otoczenia, a więc niekształtowane. Właściwości sterownicze zmienne są cechami zależnymi od oddziaływań otoczenia, które można kształtować.

Funkcję właściwości sterowniczych pełnią u człowieka jego stałe indywidualne cechy osobowości¹ (sico), funkcje właściwości sterowniczych zmiennych – zmienne cechy osobowości.

Powyższe stanowisko jest dla psychologów zbyt kateryczne, ponieważ chociaż przyznają, że niektóre cechy osobowości człowieka jest niezmiernie trudno trwale zmieniać, nie skłania ich to jednak do stwierdzenia, że niektóre cechy nie poddają się kształtowaniu. Przyczyn takiego przekonania należy upatrywać w obawie przed determinizmem i w niechęci do pogodzenia się z barierami wewnętrznymi człowieka, stojącymi na drodze jego nieograniczonego rozwoju.

Znajomość sico dostarcza człowiekowi informacji: jakiego rodzaju sytuacje są dla niego najodpowiedniejsze, a więc do jakich powinien dążyć, aby osiągnąć zadowolenie, samospełnienie i sukces. Zagwarantować to są w stanie sytuacje występujące w życiu prywatnym i zawodowym, zgodne z sico człowieka.

Konflikty dotyczące człowieka wynikają z niezgodności jego cech z sytuacją w otoczeniu. Likwidowanie tego rodzaju konfliktów polega na usuwaniu tych niezgodności. W odniesieniu do zmiennych cech osobowości jest to możliwe przez dostosowanie się człowieka do sytuacji lub dostosowanie sytuacji do człowieka. W odniesieniu do sico jest

¹ Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości i jej zastosowania zostały przedstawione przez J. Wilsz między innymi w następujących publikacjach: *Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy wyborze zawodu* [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia nr III*, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun i N. Nyczkało, Częstochowa-Kijów 2001, *Optymalizacja przedsięwzięć człowieka w różnych obszarach działalności ze względu na stałe indywidualne cechy osobowości* [w:] *Tolerancja nr V*, red. A. Rosół i S. M. Szczepański, Częstochowa 2000.

to możliwe jedynie przez dostosowanie do człowieka sytuacji istniejących, albo przez stworzenie nowych – odpowiednich dla niego sytuacji. Konflikty wynikające z niezgodności sico człowieka z sytuacją są więc znacznie trudniejsze do usunięcia, gdyż nie zawsze możliwa jest zmiana niewłaściwej sytuacji w otoczeniu na sytuację odpowiednią.

Niezgodność sytuacji z sico człowieka w dziedzinie funkcji intelektualnych w relacjach interpersonalnych pojawia się wówczas, gdy:

- człowieka o dużej przetwarzalności zmusza się do współpracy z człowiekiem o małej przetwarzalności i odwrotnie;
- człowieka o dużej odtwarzalności zmusza się do współpracy z człowiekiem o małej odtwarzalności i odwrotnie;
- człowieka utalentowanego w jakiejś dziedzinie zmusza się do współpracy z człowiekiem, który nie ma talentu w tej dziedzinie;
- człowieka nie mającego talentu w jakiejś dziedzinie zmusza się do współpracy z człowiekiem, który ma talent w tej dziedzinie.

Jeśli chodzi o emisyjność, będącą jedną spośród sico w dziedzinie stosunków interpersonalnych, w relacjach międzyludzkich istnieją trzy podstawowe rodzaje konfiguracji:

- I konfiguracja, która występuje u ludzi o tych samych albo bardzo zbliżonych emisyjnościach (np. dwie współpracujące osoby o emisyjności zerowej);
- II konfiguracja, która występuje u ludzi o emisyjnościach następczych (np. jeden człowiek ma średnią emisyjność dodatnią, a drugi zerową);
- III konfiguracja, która występuje u ludzi o przeciwnych emisyjnościach (np. jeden człowiek ma dużą emisyjność dodatnią, a drugi dużą ujemną).

Pierwsza konfiguracja najbardziej sprzyja solidaryzowaniu się i jest pożądana u ludzi realizujących wspólne cele, gdyż przy tego rodzaju konfiguracji ludzie mogą wykorzystać sumę swoich mocy dyspozycyjnych, co zwiększa ich skuteczność. Druga konfiguracja powinna występować, gdy od jednego człowieka wymagana jest opiekuńczość w stosunku do drugiego, wówczas ten pierwszy może przekazać drugiemu swój bogatszy zasób doświadczenia (taka konfiguracja powinna występować na przykład między nauczycielem i uczniem albo kierownikiem i podwładnym).

Trzecia konfiguracja nie służy dobrze wzajemnej współpracy ludzi, pomimo że bardzo często darzą się wzajemną sympatią.

Sytuacje konfliktowe mogą wystąpić wówczas, gdy:

- w sytuacjach wymagających jednakowych emisyjności (gdy współdziałanie wymaga solidarności), znajdują się ludzie o różnych emisyjnościach;
- w sytuacjach wymagających następczości emisyjności (gdy jeden człowiek powinien pełnić w stosunku do drugiego rolę opiekuna) opiekunem jest człowiek, którego emisyjność nie jest następcza w stosunku do emisyjności człowieka, którym ma się opiekować, na przykład, gdy uczniem o średniej emisyjności dodatniej nie opiekuje się nauczyciel o emisyjności zerowej;
- w sytuacjach wymagających przeciwnych emisyjności (gdy ludzie powinni odczuwać wzajemną sympatię albo miłość, np. w małżeństwie) znajdują się ludzie o emisyjnościach następczych albo jednakowych (nie dotyczy to ludzi o emisyjnościach zerowych).

Warunkiem bezkonfliktowego funkcjonowania osób będących we wzajemnej relacji jest odpowiedniość ich sico adekwatna do rodzaju sytuacji. Odpowiedniości takiej nie ma często w odniesieniu do relacji uczeń – nauczyciel. Sytuację komplikuje fakt, że nauczyciel występuje w różnych, sprzecznych ze sobą rolach, w roli sędziego – gdy ocenia, prokuratora – gdy demaskuje słabe strony uczniów oraz w roli adwokata – kiedy jest ich sprzymierzeńcem i przyjacielem.

Ponieważ podmiotem w procesie kształcenia jest uczeń, nauczyciel powinien dostosować się do potrzeb tego procesu wynikających z sico uczniów. Takie dostosowanie jest możliwe w zakresie zmiennych cech osobowości nauczyciela, w zakresie sico konieczne jest dobranie kandydata na nauczyciela o pożądanых cechach.

Najodpowiedniejszym kandydatem na nauczyciela jest człowiek o możliwie dużej przetwarzalności, wykluczam ludzi o przetwarzalności mniejszej od średniej, wystarczająca wydaje się być średnia odtwarzalność, a wskazany jest talent w dziedzinie której naucza, gdyż zamiłowanie nauczyciela do nauczanego przedmiotu, sprzyja większemu zainteresowaniu uczniów tym przedmiotem. Nie musi to być wybitny talent, gdyż wówczas praca nie przynosiłaby nauczycielowi oczekiwanej satysfakcji, pragnąłby tworzyć nowe informacje z dziedziny talentu, a nie ograniczać się głównie do przekazywania informacji istniejących.

Nauczyciel powinien mieć dużą tolerancję i niezbyt dużą podatność, emisyjność zerową albo zbliżoną do niej, dopuszczam przedział od średniej dodatniej do średniej ujemnej, wówczas gdy nauczyciel ma dużą tolerancję.

Ponieważ zarówno nauczyciele, jak i uczniowie mają bardzo zróżnicowane sico, występuje wiele różnych relacji między ich cechami. Przy występowaniu nieodpowiedniości cechy ucznia z tą samą (ale nie taką samą) cechą nauczyciela, pojawia się potencjalny konflikt.

Z uwagi na przetwarzalność ucznia i nauczyciela mogą występować następujące przypadki:

- nauczyciel ma przetwarzalność większą niż uczeń;
- nauczyciel ma przetwarzalność taką samą jak uczeń;
- nauczyciel ma przetwarzalność mniejszą niż uczeń.

Źródłem konfliktu może tu być przypadek pierwszy i trzeci. W pierwszym przypadku uczeń mający problemy z kojarzeniem różnorodnych informacji, drażni błyskotliwego nauczyciela, w trzecim przypadku nauczyciel nie lubi ucznia o szerszych niż on horyzontach myślowych i może ograniczyć mu przetwarzanie wielu różnorodnych informacji. W praktyce powinien mieć miejsce przypadek pierwszy i drugi. Nauczyciel, który ma przetwarzalności mniejsze niż jego uczniowie nie jest w stanie dobrze pokierować procesem kształcenia.

Biorąc pod uwagę odtwarzalność ucznia i nauczyciela mogą występować trzy przypadki:

- nauczyciel ma odtwarzalność większą niż uczeń;
- nauczyciel ma odtwarzalność taką samą jak uczeń;
- nauczyciel ma odtwarzalność mniejszą niż uczeń.

W pierwszym przypadku zniecierpliwienie nauczyciela wywołuje uczeń, który nie jest w stanie zapamiętać wielu szczegółów i nie nadaża za tokiem nauczania. W trzecim przypadku nauczyciel nie lubi kiedy uczeń góruje nad nim znajomością bardzo wielu szczegółów, które łatwo zapamiętuje. Obydwa te przypadki mogą być źródłem konfliktu na tle odtwarzalności.

Z uwagi na talent ucznia i nauczyciela mogą występować następujące przypadki:

- nauczyciel bez talentu, uczeń utalentowany;
- nauczyciel bez talentu, uczeń bez talentu;
- nauczyciel utalentowany i uczeń utalentowany w tej samej dziedzinie;
- nauczyciel utalentowany, uczeń bez talentu;
- nauczyciel utalentowany i uczeń utalentowany w różnych dziedzinach.

Źródłem konfliktu może być przypadek pierwszy, czwarty i piąty. W pierwszym – nauczyciel jest zakłopotany postawą utalentowanego ucznia, pragnącego przetwarzać jak najwięcej informacji z dziedziny talentu i tworzyć nowe informacje. Uczeń taki nie chce,

by ograniczano mu to, oraz by zmuszano go do przetwarzania informacji niezgodnych z talentem, szczególnie wówczas, gdy zakres ich jest zbyt szeroki i są nadmiernie szczegółowe. W czwartym przypadku nauczyciela pasjonuje przedmiot, którego naucza i jest rozczarowany obojętnymi postawami nieutalentowanych uczniów, którzy odczuwają zmęczenie, gdy są zmuszani do przetwarzania zbyt wielu informacji z dziedziny talentu nauczyciela wobec braku talentu własnego. W przypadku piątym każdy pasjonuje się swoją dziedziną, ale ostry konflikt może pojawić się, gdy nauczyciel nie toleruje innych zamiłowań ucznia i zmusza go do zajmowania się tym do czego nie ma talentu. Konflikt pogłębia się w sytuacji, gdy nauczyciel uniemożliwia uczniowi zajmowanie się dziedziną, w której uczeń jest utalentowany.

Na wzajemne stosunki między uczniem a nauczycielem istotny wpływ ma ich emisyjność. W relacji uczeń – nauczyciel najbardziej pożądana jest następczość emisyjności. Jeśli uczeń ma średnią emisyjność dodatnią – takich uczniów jest najwięcej, nauczyciel powinien mieć emisyjność zerową. Wynika to między innymi z faktu, że nauczyciel taki wyznaje określone zasady postępowania, jest więc w stanie dobrze wywiązywać się z zadania wpajania ich uczniom, których emisyjność nie jest zbyt odległa od emisyjności zerowej. Podstawowe zasady, które nauczyciele o emisyjności zerowej wpajają uczniom to: porządek, pilność, posłuszeństwo. Bardzo łatwo podporządkowują się temu uczniowie o emisyjności zerowej, z pewnymi oporami – uczniowie o średniej emisyjności dodatniej, a nie są w stanie podporządkować się tym zasadom uczniowie o dużej emisyjności dodatniej, gdyż wszelka jednakowość jest w skrajnym kontraście z różnorodnością będącą przejawem ich emisyjności. Tak więc najostrejszy konflikt może pojawić się między nauczycielem o emisyjności zerowej a uczniem o dużej emisyjności dodatniej. Zachowania takiego ucznia nauczyciel uzna na nonszalanckie i będzie chciał je zmienić na zachowania, które cechuje posłuszeństwo, pilność, zamiłowanie do porządku. Ponieważ zachowania takie są przejawem emisyjności zerowej, wymuszanie ich na uczniach o dużej emisyjności dodatniej będzie nieskuteczne, wywoła jedynie ich wzajemną niechęć, a czasami wręcz nienawiść.

Jeśli nauczyciel będzie miał emisyjność dodatnią, wówczas będzie solidaryzował się z uczniami o podobnej emisyjności i traktował ich jak kolegów, co będzie raziło nauczycieli o emisyjności zerowej, którzy będą mu zarzucali obniżanie autorytetu nauczyciela, będzie to również raziło pryncypialnych uczniów o emisyjności zerowej. Między uczniem i nauczycielem o emisyjnościach dodatnich może wystąpić konflikt na tle rywalizacji o zainteresowanie i adorację otoczenia, gdyż obydwójce pragną się wyróżniać. Wzajemny ich układ będzie popędliwym i impulsywnym układem „bez pamięci”, spięcia i klótnie będą częste, jednak szybko rozgrywane i szybko zapominane. Jeśli w klasie nauczyciela o emisyjności dodatniej znajdzie się uczeń o emisyjności ujemnej, co zdarza się niezmiernie rzadko, będzie on usiłował manipulować nauczycielem. Sytuacje, które mogą mieć wówczas miejsce będą gorszyły uczniów o emisyjności zerowej, a bawiły uczniów o emisyjności dodatniej, gdyż uczeń o emisyjności ujemnej na każdym kroku będzie usiłował „przechytryć”, a nawet ośmieszyć nauczyciela.

Nauczyciel o emisyjności ujemnej w stosunku do uczniów będzie zbyt mało opiekuńczy, pojawi się u niego chęć bycia ich zwierzchnikiem, skłonność dyrygowania, a nawet manipulowania nimi. Manipulacjom tym najłatwiej ulegać będą uczniowie o emisyjności zerowej, a uczniowie o emisyjności dodatniej wówczas, gdy spowoduje u nich atrakcyjne doznania. Jednakże uczniów o emisyjności zerowej będzie raziła adaptacyjność i koniunkturalność jego przekonań, chociaż z drugiej strony będą dostrzegali, że uczy ich korzystania z przyswojonych zasad.

W przypadku nauczycieli duże znaczenie ma ich tolerancja i podatność. Człowiek mający swobodę wyboru będzie preferował sytuacje mieszczące się w granicach własnej tolerancji, a z sytuacjami przymusowymi będzie godził się tylko w granicach swej podatności. Dzieje się tak, gdyż w zakresie tolerancji człowiek akceptuje bodźce dobrowolnie, uznając je wszystkie za korzystne dla siebie. Poza jej zakresem akceptuje bodźce pod wpływem presji, im dalej od granic tolerancji, tym większy jest jego opór, i aby presja była skuteczna musi być silniejsza.

Przyjmując dwustopniową skalę dla tolerancji i podatności można wyróżnić cztery typy ludzi:

- I typ – nietolerancyjni i niepodatni (mała tolerancja i mała podatność);
- II typ – nietolerancyjni i podatni (mała tolerancja i duża podatność);
- III typ – tolerancyjni i niepodatni (duża tolerancja i mała podatność);
- IV typ – tolerancyjni i podatni (duża tolerancja i duża podatność).

Ludzie pierwszego typu dobrowolnie zgadzają się na bardzo niewiele rzeczy i bardzo trudno ustępują wobec nacisków, dobrowolnie nie akceptują wielu sytuacji i wielu ludzi, są mało wyrozumiali, niecierpliwi, drażnią ich drobiazgi, często się denerwują i obrażają, są trudni we współżyciu itp. Mała tolerancja człowieka oraz mała podatność sprzyjają częstemu występowaniu sytuacji konfliktowych w relacjach interpersonalnych. Ludzie pierwszego i drugiego typu ze względu na małą tolerancję absolutnie nie nadają się na nauczycieli.

Ludzie czwartego typu zgadzają się prawie na wszystko, akceptując bardzo szeroką gamę ludzkich zachowań, bardzo rzadko wchodzą w konflikty z innymi. Jako nauczyciele, ze względu na dużą tolerancję, zgadzają się na to co dobre dla uczniów, ale również w ramach dużej podatności, pod presją mogą akceptować to co jest dla nich szkodliwe. Ze względu na dużą podatność, która nie jest pożądana u nauczyciela, ludzie czwartego typu nie są najlepszymi kandydatami na nauczyciela.

Najwłaściwszymi kandydatami do zawodu nauczyciela są ludzie trzeciego typu, akceptują wszystkich uczniów, ale im nie ulegają, jeśli nie są głęboko przekonani, że to służy ich dobru.

Sama znajomość sico uczestników różnego rodzaju relacji interpersonalnych nie zawsze pozwala na zlikwidowanie zaistniałego konfliktu, ale na pewno dzięki lepszemu zrozumieniu jego istoty umożliwi złagodzenie. Dlatego też jestem przekonana, że wiedza nauczycieli na temat tych cech zwiększy ich skuteczność zapobiegania i rozwiązywania konfliktów w procesie kształcenia.