

*Saša Vrbnjak
Mateja Videmšek
Jože Štihec*

Originalni znanstveni rad

RAZLIKE IZMEĐU MLADIH I STARIJIH NASTAVNIKA TJELESNE I ZDRAVSTVENE KULTURE KOD RJEŠAVANJA KONFLIKTNIH SITUACIJA

1. UVOD

Konflikt je neizbježan dio svakog međuljudskog odnosa (Forgas, 2001). Zbog toga je posve prirodno da se konflikti pojavljuju i u školi (Argon, 2009; Longaretti i Wilson, 2006; Miklas i Kleiner, 2003). Kako perceptivni, prodorni i trajni su konflikti u obrazovanju (Hocker, 1986), potvrđuje istraga gdje je više od trećine ispitanih odgovorilo da je konflikt ili negativan međusobni odnos s nastavnicima najnegativnije iskustvo kojeg su ikada doživjeli u svom životu (Branson, 1972).

Brojne definicije konflikta govore da oni nastaju zbog nekompatibilnih ciljeva, misli, osjećaja, interesa, nespoja između dvije ili više osoba (Berlogar, 2001; Cahn, 1992; DeDreu, Harinck i Van Vianen, 1999; Jehn, 1995; Koerner i Fitzpatrick, 2002; Longaretti i Wilson, 2006; Rahim, 2001). Konflikti su uzrokovani situacijama u kojima čin jedne osobe sprečava, usporava ili ometa djelovanje drugih osoba (Lamovec, 1993; Kompare i dr., 2002).

Nesuglasice nastaju u školi zbog različitih uzroka, od discipline, ocjenjivanja, do njih može doći zbog intrapersonalnih ili interpersonalnih konflikata kod nastavnika kao i kod učenika i sl. Pored toga, pojedine osobine nastavnika i učenika, različite vrijednosti, ponašanja, pretrpani klasovi, neprimjerno educiranje, nedostatak nastavnih sredstava i nedovoljne podrške također mogu dovesti do konflikata u školi i razredu (Argon, 2009).

Konflikti su također prisutni u tjelesnoj i zdravstvenoj kulturi, gdje priroda određenih situacija može još više eskalirati mogućnost konflikata (Štihec, 1994; Štihec, Bežek, Videmšek i Karpljuk, 2004). Istina je da tjelesni i zdravstveni odgoj nije toliko formalan kao drugi nastavni predmeti gdje je potrebno sjediti mirno u klupama (Štihec, 1994). Više slobodnog kretanja svakako ne smije biti razlog za stvaranje nediscipline, neposluha i situacija koje dovode do konflikata.

Svrha ovog istraživanja bila je utvrditi koje strategije za rješavanje konfliktnih situacija u svom radu često upotrebljavaju slovenski nastavnici tjelesne i zdravstvene kulture i postoje li statistički značajne razlike u strategijama rješavanja konflikata na osnovi godina nastavnika (nastavnici do 45 godina i 45 godina i više).

2. METODA RADA

2.1 Uzorak mjerenih

U istraživanju je sudjelovalo 439 nastavnika tjelesne i zdravstvene kulture koji su u školskoj godini 2009/2010. bili zaposleni u osnovnim i srednjim školama u Sloveniji. Podijelili smo ih u dvije starosne grupe od kojih su u prvoj grupi bili svi mjereni do 45 godina (N=236;53,8%), u drugoj grupi 45 godina i više (N=203;46,2%)

2.2. Instrumenti

Koristili smo upitnik za mjerenje strategije rješavanja konflikta ROCI-II koji je jedan među najpoznatijim i empirički uvažavan upitnik mjerenja konflikta (Henning, 2003; Rahim i Magner, 1995). Originalni upitnik ROCI-II mjeri strategije rješavanja konfliktnih situacija s pet dimenzijama: suradnja, povlačenje, kompromis, prevlada/dominacija i prilagođavanje. Model se sastoji od 28 postavki na koje anketirani odgovaraju s pet stupanjskom skalom (1-uopće ne valja, 5-uvijek valja).

2.3. Metode obrade podataka

Podaci su bili obrađeni sa statističkim paketom SPSS verzija 17. Za analizu podataka smo koristili deskriptivnu statistiku i jednosmjernu analizu varijance s kojom smo provjerili razlike u spomenutih dimenzijama među starijima i mlađima nastavnicima tjelesne i zdravstvene kulture. Statičku značajnost smo testirali s 5% rizikom ($P \leq 0,05$).

3. REZULTATI

Rezultati su pokazali da se svi nastavnici tjelesne i zdravstvene kulture poslužuju različitim načinima rješavanja konflikta. Najčešće upotrebljiva strategija je suradnja, slijedi prilagođavanje i kompromis, dok se povlačenje i prevlada koriste u manjoj mjeri (tablica 1).

Tablica 1. Rezultati osnovnih statističkih parametra upitnika ROCI-II (cijeli uzorak)

DIMENZIJA	N	MIN	MAX	M	SD
Povlačenje	439	1,00	4,83	2,81	0,72
Suradnja	439	1,43	5,00	4,01	0,50
Prilagođavanje	439	1,33	5,00	3,42	0,48
Kompromis	439	1,00	5,00	3,13	0,61
Prevlada/dominacija	439	1,00	4,80	2,74	0,65

Legenda: N-broj. mjerenih; MIN-najmanja vrijednost; MAX-najveća vrijednost; M-aritmetička sredina; SD-standardna devijacija

S obzirom na to da je suradnja najčešće korištena strategija, možemo zaključiti da nastavnici tjelesne i zdravstvene kulture žele konstruktivno rješavati konflikt i doći do konstruktivnih rješenja. Ako je rješavanje konflikta konstruktivno i kvalitetno vođeno, donosi olakšanje, poboljšanje te svježinu u odnose među nastavnika i učenike (Brajša, 1993).

Usporedba rezultata nastavnika tjelesne i zdravstvene kulture odnosno na godine pokazala je da nastavnici do 45 godina i oni s 45 godina i više, u najvećoj mjeri surađuju s učenicima u konfliktnim situacijama. Manje se prilagođavaju učesnicima i s njime sklapaju kompromise. Mlađi nastavnici se najmanje poslužuju povlačenja, stariji nastavnici pa najmanje koriste dimenziju prevlade kao načina za rješavanje konflikta (tablica 2).

Tablica 2. Rezultati osnovnih statističkih parametra (usporedba mlađih nastavnika - starijih nastavnika)

DIMENZIJA		N	MIN	MAX	M	SD
Povlačenje	mlađi	236	1,00	4,67	2,72	0,71
	stariji	203	1,00	4,83	2,92	0,71
Suradnja	mlađi	236	2,43	5,00	4,02	0,48
	stariji	203	1,43	5,00	4,00	0,52
Prilagođavanje	mlađi	236	2,33	4,83	3,41	0,46
	stariji	203	1,33	5,00	3,43	0,49
Kompromis	mlađi	236	1,25	5,00	3,13	0,59
	stariji	203	1,00	5,00	3,13	0,63
Dominacija	mlađi	236	1,00	4,40	2,73	0,65
	stariji	203	1,00	4,80	2,74	0,64

Legenda: N-broj. mjerenih; MIN-najmanja vrijednost; MAX-najveća vrijednost; M-aritmetička sredina; SD-standardna devijacija

Statističko značajna razlika među mlađih i starijih nastavnika tjelesne i zdravstvene kulture postoji u dimenziji povlačenja, dok razlike na ostalih dimenzija među grupama nisu statističko značajne (tablica 3). Stariji se nastavnici povlačenjem, kao načinom rješavanja konflikta, poslužuju više nego mlađi nastavnici. Možemo predvidjeti da su stariji nastavnici na osnovu vlastitih iskustva došli do saznanja, da ponekad nije pametno insistirati u konfliktu, nego bolje se konfliktu izbjegnuti. Po tom znaju bolje presuditi situaciju u kojoj je korištenje dimenzije povlačenja prednost za rješanje konflikta. To se dogodi obično tada kad nastavnik presudi da su stvari beznačajne ili kada konfrontacija s drugim ima potencijalno negativan efekt. Drugi

se mogući uzrok može nalaziti u neaktivnosti i nezainteresiranosti starijih nastavnika koji se jednostavno ne žele baviti s rješavanjem konflikta i s time neposredno s učenicima. Ali se s ovakvim ponašanjem uzrokuje da napetost između njih „visi u zraku“.

Tablica 3. Usporedba rezultata strategija rješavanja konflikta između mlađijih i starijih nastavnika tjelesne i zdravstvene kulture

Dimenzije	Mlađiji			Stariji			F	Sig (F)
	N	M	SD	N	M	SD		
Povlačenje	236	2,72	0,71	203	2,93	0,72	9,45	0,00
Suradnja	236	4,02	0,48	203	4,00	0,52	0,18	0,67
Prilagođavanje	236	3,41	0,46	203	3,44	0,50	0,43	0,51
Kompromis	236	3,13	0,59	203	3,13	0,64	0,00	0,99
Dominacija	236	2,74	0,64	203	2,75	0,65	0,03	0,87

Legenda: N-broj mjerenih; MIN-najmanja vrijednost; MAX-najveća vrijednost; M-aritmetička sredina; SD-standardna devijacija; F-koeficijent F; Sig (F)-statistička značajnost koeficijenta F ($p \leq 0,05$)

4. ZAKLJUČAK

Utvrđili smo da nastavnici tjelesne i zdravstvene kulture kod svoga rada poslužuju različitim strategijama za rješavanje konflikta kod čega najčešće koriste suradnju, a najmanje povlačenje i dominaciju. S obzirom na to da su među češćim načinima rješavanja konflikta i dimenzija prilagođavanja i sklapanje kompromisa, po tome utvrđujemo da se nastavnici poslužuju kooperativnim stilovima koji donose pozitivne rezultate.

Utvrđili smo da se stariji nastavnici statistički značajno razlikuju od mlađih nastavnika tjelesne i zdravstvene kulture. Obje skupine u najvećoj mjeri surađuju s učenicima u konfliktnim situacijama, dok se razlikuju u dimenziji povlačenja. Zaključiti možemo da su dobiveni rezultati u našoj istragi posljedica prirode pedagoškog procesa kod tjelesne i zdravstvene kulture koja među nastavnikom i učesnikom zahtjeva puno suradnje. Suradivanje, koje je najčešće korišten način za rješavanje konflikta, strategija je koja je usmjerena visoko na brigu za sebe i za druge, odražava otvorenost, razmjenu informacija i pregled razlika u smjer postizanja efektivnih rješenja, koja su prihvatljiva za oba dvije strane. Obje strane tako zajedno utječu na rješavanje problema (Aquino, 2000; Rahim, 2002). Nastavnici, kod kojih prevladuje taj stil rješavanja konflikta, neposredno se suočavaju s konfliktom i pokušavaju pronaći nova te kreativna rješenja koja će zadovoljiti njihove i učenikove potrebe.

Strategije rješavanja konflikta kod nastavnika su tjelesne i zdravstvene kulture uvjetovane s pedagoškim situacijama koje su veoma raznolike i koje se zbog dinamičnosti procesa vježbe brzo promjenjuju. Pored toga na rješavanje konflikta utječu i individualne obilježja učenika. Strategija, koja je efikasna kod jednoga učenika, nije nužno da ima učinak kod drugoga. (Štihec, Videmšek i Vrbnjak, 2011). Za rješavanje konflikta ne postoji univerzalan recept, što na jednoj strani nastavniku stvara poteškoće u njegovom radu, na drugoj strani mu nudi veći izbor u traženju pravih rješenja. Kod toga mu pomažu iskustva, intuicija i takozvani osjećaj za rad s djecom. I upravo te karakteristike dobri nastavnik treba da ima.

5. LITERATURA

1. Argon, T. (2009). The Development and Implementation of a Scale to Assess the Causes of Conflict in the Classroom for University Students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9 (3), 1033-1041.
2. Aquino, K. (2000). Structural and Individual Determinants of Workplace Victimization: The Effects of Hierarchical Status and Conflict Management Styles. *Journal of Management*, 26 (2), 171-193.
3. Berlogar, J. (2001). *Osebni in družbeni vidiki komuniciranja v javni upravi. [Personal and social aspects of communication in public administration]*. Ljubljana: High School of Administration.
4. Brajša, P. (1993). *Pedagoška komunikologija [Pedagogical communicology]*. Ljubljana: Glotta Nova.
5. Branson, J.M. (1972). Negative human interaction. *Journal of Counseling Psychology*, 19, 81-89.
6. Cahn, D.D. (1992). *Conflict in intimate relationships*. New York: Guilford Press.
7. De Dreu, C.K.W., Harinck, F. i Van Vianen, A.E.M. (1999). Conflict and performance in groups and organizations. In I.T. Robertson in C.L. Cooper (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 368-414.
8. Forgas, J. P. (2001). Affective influences on communication and attribution in relationships. V V. Manusov in J. H. Harvey (ur.), *Attribution, communication behavior, and close relationships*, (str. 3-20). New York: Cambridge University Press.
9. Henning, M. (2003). *Evaluation of the Conflict Resolution Questionnaire*. A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Business. Auckland University of Technology.

10. Hocker, J.L. (1986). Teacher-student confrontations. *New directions for teaching and learning*, 26, 71-82.
11. Jehn, K.A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-282.
12. Koerner, A.F. i Fitzpatrick, M.A. (2002). You never leave your family in a fight: The impact of family of origin on–conflict behavior in romantic relationship. *Communication Studies*, 53 (3), 234-252.
13. Kompore, A., Stražišar, M., Vec, T., Dogša, I., Jaušovec, N. i Curk, J. (2002). *Psihologija: spoznanja in dileme [Psychology: findings and dilemmas]*. Ljubljana: DZS.
14. Lamovec, T. (1993). *Spretnosti v medosebnih odnosih [Skills in interpersonal relationships]*. Ljubljana: Produktivnost – Management Consulting, Centre for Psychodiagnostic Tools.
15. Longaretti, L. i Wilson, J. (2006). The impact of Perceptions on Conflict Management. *Educational Research Quarterly*, 29 (4), 3-15.
16. Miklas, E.J. i Kleiner, B.H. (2003). New developments concerning academic grievans. *Management Research News*, 26 (2-4), 141-147.
17. Rahim, M.A. (2001). *Managing Conflict in Organization*. Connecticut: Quorum Books, Westport.
18. Rahim, M.A. (2002). Toward a Theory of Managing Organizational Conflict. *The International Journal of Management*, 13 (3), 206-235.
19. Rahim, M.A. i Magner, N.R. (1995). Confirmatory factor analysis of the styles of handling interpersonal conflict: First-order factor model and its invariance across groups. *Journal of Applied Psychology*, 80, 122-132.
20. Štihec, J. (1994). Vloga in pomen komunikacije v pedagoškem procesu [Role and meaning of communication in the pedagogical process]. *Šport*, XLII (4), 16-18.
21. Štihec, J., Bežek, M., Videmšek, M. in Karpļjuk, D. (2004). An analysis of how to solve conflicts of physical education classes. *Acta Universitatis Palackianae Olomucensis. Gymnica*, 34 (1), 23-30.
22. Štihec, J., Videmšek, M. i Vrbnjak, S. (2011). Analysis of conflict resolution in physical education depending on a teacher's gender. *Acta Universitatis Palackianae Olomucensis. Gymnica*, 41 (2), 35-42.