# 教师与家长冲突关系的产生与解决建议[范文大全]

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2025-08-06

*第一篇：教师与家长冲突关系的产生与解决建议教师与家长冲突关系的产生与解决建议摘要：在理想的教育模式当中，家庭教育应当和学校教育共同起到教育作用，推动学生的心理和知识的发展，但由于家长的思想进步给传统教育带来了冲击，因此现代教育改进了教学目...*

**第一篇：教师与家长冲突关系的产生与解决建议**

教师与家长冲突关系的产生与解决建议

摘要：在理想的教育模式当中，家庭教育应当和学校教育共同起到教育作用，推动学生的心理和知识的发展，但由于家长的思想进步给传统教育带来了冲击，因此现代教育改进了教学目标，不过新的教育理念依旧与家长的思想产生矛盾，从而使教师与家长之间形成了多重矛盾，在学生教育问题上经常起冲突。对家长与教师之间的冲突产生正确的认识，并维持二者之间的良好关系，对学生的心理成长用十分重要的作用。因此，教师和家长都需要采取措施解决双方的冲突，并积极面对，采取不回避的态度进行问题的解决，同时加深二者之间的理解程度，互相尊重，保持二者合作关系，创建沟通桥梁。

关键词：家长；教师；冲突 ；解决

在现代教育进行的过程中，教师与家长的教育内容、方法、目标是否具有一致性，会对教育的结果产生较大影响，同时对学生的成长情况也有不同程度的作用，只有家庭教育和学校教育在内容、方法、目标方面具有一致性，才能使学生快速发展。不过，在教育的过程中，由于理念的不同，家长和教师之间经常会产生一定的冲突，尤其是在教师与家长的文化水平、价值观念、对学生期望程度有所不同，因此在对学生的教育过程中通常会对对方的教育理念持排斥态度，甚至产生敌对行为，所以学校教师和家长需要对此给予更多的关注，发现解决二者冲突的方法，以便发现更为有效的解决方案。

一、家长与教师之间冲突产生的原因分析

1.家长对教育产生新要求

目前，由于经济的发展，社会的变革，人们价值观和价值取向也在发生改变，由于“维权”、“自我”、“民主”、“发展”等意识的内涵在人们脑海中逐渐清晰，人们对教育有了更多的需求。我国现阶段基本全面普及了九年义务教育，这种基础教育已经渗透到了社会的各个层面，成为了民生事业的一种形式，随着社会竞争越来越激烈，人们对优质的基础教育要求越来越高，且对基础教育的关注程度也越来越高。因此，家长需要对学生的利益相关情况全面知晓，同时也能通过自身的意愿改变学校和教师对学生教育的方式和程度，目前，许多家长都开始怀疑目前学校的教育是否能保证学生“德、智、体、美、劳”全面发展。但是出于各种原因的限制，学生家长无法真正意义上与教师的理念达成一致，在方法、目标和思维上与教师存在较大差异，所以导致了冲突的产生。2.教师的理念与家长评价机制的矛盾

虽然素质教育在我国已经倡导了许多年，但由于我国国情的限制，我国为了公平起见，一直采用应试教育的方式选择优秀人才，因此，家长对于学生是否优秀的评判标准一直停留在学生成绩如何上，这种惯性思维使家长忽略了学生心理的成长，忽略了学生道德观念的培养和建设，只将分数当做学校教育成功的评判标准。在我国新课程标准理念在基础教育阶段的推行，我国大部分教师在新课程标准的应用过程中改进了以往对学生成绩评价的指标，但由于我国应试教育的大环境依旧没有发生改变，因此传统教育水平的评价标准依旧停留在分数的评价阶段，因此综合评价对目前的教育状态而言只能看做一种理想的发展状态，实际上难以真正意义上实行。如果教师真的将新课程标准中学生的综合能力作为教育目标，学校升学率就很难达到预期指标，学生家长也会不认可。

3.教师的权威性逐渐下降

教育对于任何人而言都应当是一种权威性的活动，不过就现阶段教育的发展情况而言，教师的权威性正逐渐下降，甚至到了消失的边缘。在互联网技术和通讯技术齐头并进发展的今天，整个世界都出现了“知识大爆炸”的局面，导致每个人都是信息的拥有者，知识的获取已经不仅仅局限于学校中课本上所学习的知识，因此传统意义上“学富五车”的教师很可能在知识上存在较大局限性，不能被所有人认可，所以传统意义上的教师的权威性地位正受到极大的挑战。当教师的权威性在学生心目中大幅度下降时，学生更依赖于家长的帮助，而非教师的培养。同时，许多教师在对学生进行教育的过程中，不能做到充分的耐心说教，而是以请家长的方式进行学生个人问题的解决，这种方式使得教师在心目中无能的形象越来越强烈，而家长与学生的亲子关系也会被破坏，导致学生心目中教师的权威性下降，家长也会对教师的教育能力产生怀疑，从而产生冲突。

二、解决教师与家长冲突关系的建议

为了保证教师和家长之间的矛盾与冲突有所缓解，甚至避免冲突的产生，需要将学校教育与家庭教育相互协调，从而形成二者共同起到学生的教育作用。为此，教师和家长双方都需要共同努力，从教师的角度而言，在处理教师和学生脚掌之间的冲突关系时，需要从以下几个方面入手：

1.主动与学生家长建立沟通的桥梁

由于许多教师与家长之间的矛盾冲突日益加深，甚至到了“老死不相往来”的地步，这与现代的教育理念是相互违背的，因此，教师应当主动和家长建立起沟通的桥梁。为此，教师可以通过感情传到的方式，使教师和家长之间能产生心灵上的理解，从而产生一致的教育理念，并达成一致的教育方法。因此，从这方面来看，要想保证教师与家长之间不产生冲突，就要建立起一致化的教育立场。

2.虚心听取家长的意见和建议

无论处于何种阶段的教师，无论这个教师具有多久的教学资历和教育经验，都不可能将繁杂的教育工作做到滴水不漏，且随着我国国民综合素质的大幅度提升，家长的知识文化水平都有了显著的提高，因此在许多教育环节上，家长通常都会产生自己的理解，同时，由于家长对学生进行的家庭教育多为引导式教育，通过家庭环境对学生心理成长及道德建设进行熏陶，而非直接性教育，因此家长对教育通常处于旁观者地位，因此更易发现学校教育过程中所存在的问题。所以，教师不应当对学生家长“摆架子”，虚心听取家长的教育理念，如果有出错之处应当耐心改正，通过这种方式，教师与家长之间的关系会进一步拉近，从而使家长能配合教师的教育工作。

3.充分尊重学生的人格

在对学生进行教育的过程中，教师是传播知识的主体部分，学生虽然处于接受的位置，但二者在人格上仍然处于平等地位。虽然学生需要尊师敬长，但教师不能因为学生的成绩如何而对其进行辱骂。在传统的教育模式当中，教师为了能够改变所谓“差生”的学习态度，通常采用打骂式教育，但这种方式已经不适用于现代教育。因此，教师不能动辄就与家长联系，“控诉”学生在校表现有多差，也不能当众责备他们的孩子。从一定程度上来说，学生在校表现差、成绩差，在学生家长心目中是学校教育失败的表现，尽管学生心理因素对其影响十分巨大，但从家长的角度看，教师的能力是导致这一切的根源所在。因此，教师向家长“告状”的行为会严重损害教师在学生家长心目中的形象。所以，教师应当充分尊重学生，然后再与学生和家长进行沟通。

4.教育学生尊重家长

一名优秀的教师不仅需要以身作则，对所有人保持尊重态度，还需要教会学生尊重自己的家长，尤其是社会地位较低、文化水平较差的家长，教师不应当以他们地位和文化的原因在学生面前对其进行贬低。从长期实践的结果发现，教师教会学生充分尊重家长，可以有效提升家长对于学生内心中的威信，提升家庭教育的作用，且学生家长当看到教师对学生进行“孝道”教育时，也会发自内心的对教师产生感谢的心理，增加教师在家长心目中的地位。因此，教会学生尊重家长，也是缓解甚至解决家长与教师冲突的重要手段。

三、结论

在社会进步的过程中，教育理念也在发生明显的转变，且教学模式和教学理念转变的速度随着时代的发展越来越快，而家长的家庭教育理念却由于历史的影响无法在短时间内转变，因此在学生教育，尤其是基础教育阶段，二者之间更容易产生较大冲突。为此，教师应当主动与学生家长建立起沟通的桥梁，虚心听取家长的意见和建议，充分尊重学生的人格，并且教会尊重家长，才可以有效保证教师在学生家长心目中的地位，赢得学生和家长的尊重，提升教育的有效性。

参考文献

[1]张晓敏,杨秀莲.教师与家长新型伙伴式合作关系的构建[J].现代中小学教育,2025,(12):5-9.[2]陈志刚.妥善处理好教师与学生及家长关系[J].人力资源管理,2025,(12):331-332.[3]王洪秀,温旭明.家长和教师关系的研究[J].河北青年管理干部学院学报,2025,(03):85-88.[4]王山.教师与家长合作关系现状及对策研究[D].山东师范大学,2025.[5]宋艳红.家长与教师之间冲突的社会学分析[D].首都师范大学,2025.[6]谭细龙,王慧玲.论教师与家长良好关系的创建[J].湖北教育学院学报,2025,(01):103-107.[7]朱赛红.教师与家长互动关系的研究[D].湖南师范大学,2025.[8]柳华.如何正确处理教师与家长的关系[J].教育导刊,2025,(14):54-56.

**第二篇：当梦想与面包产生冲突**

心理导读：“有梦就追”一时间已经成为很多人口中的话语，漫天的文章里有它，各种辞职休学去旅行也彰显着它，就像是一场沉睡之后的喷薄苏醒。追逐梦想本是一件美妙的事，然而，当两者产生冲突，你怎样去做梦想与面包之间的抉择？——xinli001.com

“吴小姐，不是我无理取闹，但我的不幸，唉，都算是你造成的。”

演讲会后，有一位少妇模样的女子走过来，对我这么说。一时之间，我有些恍惚„„不会吧，我跟她的不幸有什么关系呢？怔忡了几秒钟之后，我开始怀疑眼前这个模样端庄的少妇精神上有问题。但是，除了眉宇之间的淡淡愁容之外，怎么看她的眼神都与常人无异。

“你的不幸与我有什么关系呢？”我决定问到底。

“是这样的，我先生是你的读者，他„„本来是上班族，忽然有一天，他辞了职，说他要追求自己的梦想，要跟你一样，去做自己想做的事，追求自己的人生。”

“结果呢？”

她说：“到现在为止，他已经失业两年了，本来还积极开发自己的兴趣，会去上摄影、素描课程等，后来也没看他上出什么心得、培养出什么专长来，也看不出他的梦想到底在哪里。现在，我只看见他每天上网和网友聊天，约喝下午茶，唱KTV，动不动混到三更半夜„„家里的经济只靠我支撑。我也是个明理的人，一说他，又怕伤了他大男人的自尊心，或者成为阻碍他梦想的杀手。我想他这样下去，只能跟社会与家人之间脱节得愈来愈严重，我该怎么办？”说完，又重重地叹了一口气。

她的困境还真棘手，在她叹气的那一刹那间，沉重的罪恶感压在我身上。我想，我不是完全没错。

我常在签名时写上“有梦就追”四个字。对我来说，有梦就追，及时地追，是我的生活态度。我总希望，在人生有限的时光中，我们的缺憾可以少一点，成就感和幸福感都可以多一点。错只错在我对“有梦就追”这几个字，解释得不够多。“有梦就追”，在实行上有它的复杂性，特别是在梦想与面包冲突的时候。

追求梦想，总是能让一颗心发亮。然而梦想与面包之间，自古以来常有些矛盾存在。

当我们看到一个人真心追求自己的梦想，愿意少赚点钱，多折点腰，我们也都有佩服之情。比如，曾经当过电子新贵的工程师或捧着铁饭碗的上班族，决心离开待遇优厚但不再让他们快乐的环境，去当摄影师、导游，甚至开一家自己想开的咖啡厅。

我也认识几个很会画画的朋友，本来在待遇不错的报社、广告公司工作，后来都决定离开上班族的轨道，回去当画家。这时，我绝不会用“画画是不能当饭吃的”来泼他们冷水，也都会祝福他们：“有梦就追。”事实证明，他们都能用自己的天分画出一番天地来。

我不认为梦想与面包一定相违背，本来只想追求梦想，但后来以梦想赢得面包的人，大有人在。

当然，有时候我们是在和现实赌博，总还得靠点运气。运气不好的，可能像凡·高，生前连一张画都卖不掉，忧郁而终。

不，凡·高不算是运气不好的。他好歹还有身后名，而且是响响亮亮的身后名，这可不是每个艺术创作者都能享有的好牌位。还有数不清的画家，一样用了一辈子力气来画画，生前潦倒，死后也没在艺术史上占个小位子，根本被彻底地遗忘。

追梦的本身是个赌博，但也不是单纯的赌博。你的才华愈高、想法愈周全、技术愈无懈可击、经验愈丰富、付出的努力愈多，或者人缘愈好，赢的几率就愈大。

每个人胜出的几率并不一样。

值不值得？就只有自己能判断了。赢了，通常还得感激许多懂得赏识自己的人，而输了，则没有任何理由可以怨天尤人。无论如何，我肯定人们追求梦想的决心，因为我们这一辈子，总该做些自己觉得值得的事，尽管旁人也许会发出一些名之为“关心”的杂音来阻碍追梦者的意志，但自己的人生总得自己负责。问题在于，到底你追寻的是梦，是理想，还是只是白日梦？

我不是没有泼过别人冷水，因为每个人情况不同。

“你认为我应该辞职做个专业作家吗？”曾有位银行职员这么问我，“我想在家里写写稿子就好，印书就好像在印钞票，比我现在在银行当过路财神好。”

“你立志从事写作多少年？开始写了吗？”我问。

“我现在太忙了，我打算辞职才开始写，”他说，“我以前作文写得还不错，被老师称赞过。”

“我想，你最好考虑考虑，”我忍不住说了，“因为，不像你想象这么简单。”我钦佩那些“肯定自己的梦想后决定辞职”的追梦人，却很怕那些“辞了职才想试探自己的梦想”的妄想者。后者因为想得太简单、做事太草率，实行梦想的可能性实在太小了。

如果真的热爱写作，不必等辞职才写。等辞职才写或等辞职才想学某项专长的人，百分之九十九是在找借口脱离某个人生关卡，并不是真心追梦。这样的人，梦想失落后只会变成愤世嫉俗；花太多时间愤世嫉俗的下场，就是一事无成。

字人人会写，所以大家会觉得写作比较容易。这么打比方更好懂：我们总不可能因为梦想当小提琴家，辞职后才开始学小提琴吧。

那位转任摄影师还算成功的电子新贵，在他每年领巨额红利时，摄影作品早有独特风格。变成画家的朋友，在当上班族时，本来就画得一手好画。

成功开设咖啡厅或餐厅的转业者，也都不是在开店前才学经营须知、才上烹饪班恶补的。他们早已花了经年累月的时间考察和尝试，像神农氏尝百草一样的兢兢业业。没有任何成功追求梦想的人，是在“一念之间”成功的。

一念之间以前，不知已经累积了多少智慧与能力。多数人一下班回家，在看电视、睡觉、打电话聊天的时候，这些真正的追梦人为了日后有源头活水喝，还在花力气为自己掘井呢。我们只算计到他成功后可以得到多少面包，却粗心地忽略了他们滴下的汗水。

总有人以为，辞职才能追梦，握在手头的面包好像变成阻碍自己梦想的绊脚石。

我从不认为，辞职才能追梦，全心全意才能培养专长。以我自己当例子吧：其实我从没有想变成专业作家，多年来我一直有一份可以支付生活的工作。这是因为过去常有长辈劝我“作家不能当饭吃”，所以我决定，即使靠写作换不了任何面包，我也一样会写下去，至于为了要养活自己，得有一份固定薪水才行。

到现在我还是认为，不靠写作谋生，就不需要摇尾巴讨好任何人，我才能真正地畅所欲言，写出我心中真实的声音。

追梦是一种过程，也是一种必须逐渐建立的生活习惯，也是一种“活在当下”的感觉。谁说你要放弃一切才能追梦？也别再怨梦想与面包两相碍，其实，阻碍你追求梦想的，不是你手头食之无味、弃之可惜的面包，而是自己的惰性。

文/吴淡如

来源：心理网

**第三篇：团队冲突与协商解决**

关于《团队冲突与协商解决》学习心得

良好的团队关系是保证工作顺利开展的首要条件，积极、及时、正面的解决团队冲突，才能保证工作的有序开展，激发团队成员最大潜能，从而提升团队协作能力。因而，学会解决团队冲突的办法就显得十分重要。

一、要深入了解判断团队冲突。一）找出冲突的原因。

要弄清楚团队成员之间产生冲突的原因，是因为工作中的资源竞争还是争权夺利产生的冲突，还是因为工作中的目标冲突、责任模糊、分工不明确或沟通不畅等原因导致了冲突的发生。

二）弄清冲突的类型。

如团队成员之间大打出手、口出恶言、互不相让则属于激烈冲突，如成员之间愿意合作，但互相压抑着情绪则属于消极冲突。

二、掌握冲突的处理方式。

一）做好团队管理工作，正确的处理团队成员冲突。

1、交涉谈判。

首先，当冲突发生时，我们要尽快与冲突双方进行交涉，针对冲突具体原因进行裁判。沟通时可根据冲突的大小和激烈程度，选择分别沟通或将冲突双方叫道一起共同沟通。一般激烈冲突适合分别沟通，待冲突双方冷静下来后可再安排到一起共同沟通协商解决。沟通过程中，我们需要了解冲突产生的具体原因，找出冲突双方分歧，分析冲突原因，寻求解决方案。

2、强制裁定。当冲突双方的矛盾较大，主要矛盾又很明显，冲突双方各不相让，已经影响到正常工作，仅靠正常调解依旧无法解决问题时，我们需要利用自己的领导权限进行强制裁定，以免冲突和矛盾影响到正常的工作。但要注意的是，虽然裁决是利用自己的领导职权进行的，我们也不可武断，不了解事情经过就妄下断言，这样容易导致更严重的冲突和结果。此外我们还要注意在强制裁定的过程中，尽量不要出现偏帮现象。

二）分类处理。

1、回避冲突。

在团队冲突微不足道时，我们可以采用回避冲突的方式进行调解。例如因为抢用传真机而造成的一时不快，或是在讨论需要立刻解决的问题时，由于意见不一致而发生争执，这些情况都不属于原则性问题，我们可以采取回避冲突的方式进行解决。此外，如果可以由他人有效解决的冲突时，我们也可以选用回避冲突的方式进行解决，这样对团队矛盾的解决也能有个缓冲。另外，当冲突发生的时间并非最佳解决时机时，我们也可以选用回避冲突的方式来解决冲突。

在采用回避冲突冷处理过程中，我们要审时度势。冷处理时间过短，当事人火气未消，心情无法平静，就会难以听进劝解；冷处理时间过长，反而会坐失良机，使矛盾复杂化和扩大化，甚至导致难以收拾的局面。所以我们要时刻注意事态发展情况及矛盾双方状态变化，避免使矛盾沉积、恶化变成不治之症。随后，我们需关注双方的情绪和状态进展，采取延缓解决的方式进行，待双方冷静下来并自觉转变后，有可能不需要我们过多处理，双方便由冲突转向合作。同时在劝解的方式上，要更多的从情绪管理角度出发，劝解当事人以和为贵、采取换位思考的方式来解决问题。

2、相互迁就。

使用原则：有时候为了团队的稳定，我们在处理团队冲突时会考虑使用相互迁就的处理方式，这样利于平衡团队成员之间的关系，让大家和谐相处。

1）在处理一些对紧急而不重要的冲突时，让矛盾双方相互迁就，既然不是重要的工作，那么就不值得为此破坏成员之间的关系，加上工作要求又比较紧急，大家相互谦让，矛盾冲突就会缓和。

2）有些冲突的解决是可以让团队成员从自身错误中学到经验和教训的，这个时候则更需要互相迁就，把冲突矛盾当作一种学习机会，没必要非争出高出对错。

3）下属能够融洽关系。当融洽和稳定至关重要的时候，我们在解决矛盾时，一定要以谦让为主，将整体的和谐稳定放在首位，从大局出发，让双方将个人矛盾为了团队和谐暂时放下。

4）当团队发生冲突时，为了事后让冲突双方建立起责任感，我们也可以选择相互迁就的方式。在运用相互迁就这种类型解决团队冲突时，通常我们的处理方式是：要通过沟通，让冲突双方能够在冲突的矛盾对立面上，各自妥协退让、降低自己的要求。如果双方在冲突时发生了争执、吵架的情况，我们一定要告诫对方出现矛盾时，要就事论事，不提旧账。

3、精诚合作。

精诚合作的处理前提是双方的工作不紧急而重要，在处理时需要综合不同下属的意见，并且要遵循成员双发的利益都很重要的原则来处理冲突事件。正确的处理方式是：让冲突双方各退一步、尊重对方、学会看对方长处、再寻找双赢的合作方案。

三、明确冲突的处理底线。一）允许范围。

包括团队成员之间因个性差异造成脾气不和、任务失败、个别关系好而略微疏远他人导致的冲突等。

二）不允许范围。

包括团队成员之间拉帮结伙、推卸责任、核心价值观差异、企业文化不认同、团队中挑拨离间而产生的冲突。

**第四篇：冲突处理与矛盾解决 教案**

课题：冲突处理与矛盾解决 课时：1课时 课型： 分组讨论 授课老师：冯进云

一、教学目标

1、使学生掌握处理好自己矛盾和冲突的方法；

2、能妥善处理矛盾和冲突；

3、能有效的防范冲突的发生；

4、培养学生在和同学相处过程中的修养和品质。

二、教学重难点

1、了解化解矛盾冲突的方法；

2、妥善处理好矛盾冲突。

三、教学过程

将学生分为四个小组，每个组选出一个发言者，一个纪律委员。并从中选取几位同学做表演准备。

1、由老师主持，问：同学们生活中都遇到过矛盾和冲突吗？你们都是如何解决的？（每组讨论5分钟，给出建议，由发言者发表本组观点）（共10分钟）

2、老师对每组的观点给予表扬和指导，并给出几个不同的场景，由选出的几个同学来表演。观看的同学必须要把场景中冲突发生的原因和应该如何处理写出来，并分享给大家。（20）

3、老师总结：

冲突往往会造成不和、动荡、混乱、矛盾和误会，破坏班级的和谐和稳定。基于这种认识，大家都将防止和化解冲突作为自己的重要任务之一。能妥善处理冲突是我们获得成功的技能之一。每种人际关系都会遇到一些摩擦和矛盾。某些人遇到的比别人更多一些。有些是开玩笑式的，有些是令人讨厌的。但是也有一些是永无休止似乎不能解开的矛盾类型。一旦发生矛盾冲突，我们可以采取以下方法步骤来解决：

(1).调动理智控制自己的情绪，使自己冷静下来。(2).用暗示、转移注意法。

(3).在冷静下来后，思考有没有更好的解决方法。（4）.化解冲动后注意提醒自己。

总之，化解矛盾冲突要明确矛盾冲突发生的原因；沟通协调一定要及时；善于询问与倾听，努力地理解别人。冲突是不可避免的，这是人的天性。即使没有外界的干扰，我们自己内心也会出现冲突。既然我们不得不和冲突一起生活，那么，我们应该如何来处理冲突，才能使冲突更加平和并向着正面的方向发展呢？所以我们知道，要有效处理冲突，必须做到主观态度上坦诚、相互包容，客观上依据一定的步骤来进行。一句话，就是要做到透明。

4、此外，在平时的学习中，我们还要采取有效防范矛盾冲突的预防策略，如：

（1）.加强自我学习，树立科学的世界观、人生观和价值观。（2）.学会“合作”。（3）.正确认识职业紧张。

（4）.加强自身的个性修养，减轻心理紧张感。（5）.积极主动，拓展能力。

（6）.正确定位自己的角色，积极转换角色。

（7）.加强人际沟通，在群体生活中体验自我价值和生活乐趣。

（8）.进行心理咨询。

（9）.做好学生的思想工作是尤为重要的工作。结束语：

希望同学们在日常学习交往中，能控制好自己的言行举止，文明交往，和谐相处，大事化小，小事化了。共同营造一个和谐温馨的班级体。

**第五篇：班主任如何解决科任教师与学生之间的冲突**

班主任如何除理任课教师与学生之间的冲突

作为班主任几时年的工作经历，常看到有学生与任课教师在上课当中产生冲突，师生之间出现对立情绪时，作为班主任应该如何解决、调解这一矛盾很重要，很棘手，作为班主任你要面对各方面的压力：学生、家长、任课教师、学校领导，班主任假设只站在教师的立场上，不仅不利于问题解决，可能会使师生矛盾不断激化；反过来，班主任如果替学生讲话，也会失去任课教师对自己工作的大力支持。教师会怎样看班主任，所以班主任处理起来也很难，可是，在困难也得解决。

一个教学班级有几位任课老师，每位老师的年龄、性格、教学手段、处理问题的方法肯定存在差异，一个班几十名学生更是性格各异，气质不同，所以任课老师与学生发生冲突在所难免，我认为这属于正常现象。当发生这样的事情时，作为一名班主任首先要向老师了解当时的情况，这是必要的，因为你当时不在现场的，不知道问题产生的根源，不知从何下手，了解情况也是对任老师必要的尊重。再次要向学生了解当时的情况，这也是必须的，因为你需要去劝导他，得知道学生心中的心结在何处。还要向周围同学了解当时的情况，听听学生的看法和分析，总结出谁对谁非，找到问题所在就好对症下药。

首先是要稳住双方的思想情绪，控制冲突不能升级，再分别做双方工作，像本案例中班主任做的那样。双方情绪激动分别劝

说，都能认识到各自的予盾冲突点，班主任好周旋，也是让双方都能冷静下来，时间也能慢慢淡化情绪。然后，深入了解情况，冲突的起因往往都是小事，但是冲突背后的原因却通常较复杂，师生双方可能都有一定问题。和学生交谈的时机应该是等他冷静之后；稳定学生情绪的方法很多，班主任通常可以用心平气和的语气先聊点别的，甚至是拉家常等等。让学生知道你是一位和蔼可亲的班主任，是能把问题除理好的可敬佩的教师。只要学生愿意开口和你说，问题就可能解决了。

班主任在学生面前首先要从保护教师的尊严考虑，但也要站在学生的立场上观察问题，了解学生的实际情况，找出问题焦点，不要给学生感觉到班主任和任课教师联合起来整自己，而是除理双方的问题；在任课教师面前，既要让同事知道自己的原则、立场，也要让教师理解学生的苦衷。对于无理取闹，恶意伤害教师的学生，必须严肃处理，杀一儆百，杜绝以后再次出现类似的情况，而对于因教师处理问题不当造成的冲突，也要委婉指出教师缺点，该和同学道歉的就应该放下面子，主动道歉。一般而言，老师主动向学生道歉，不但不会影响教师的威信和形象，反而会在学生心里留下很好的印象，有利于问题的解决；反过来，学生向老师道歉时，应事先和教师沟通，不要再说过头的话，针对不同个性的学生，批评的程度应适当把握，防止学生刚稳定的情绪再次出现激化。

任课老师更全面的了解学生，就必须让他们多接触，班里组

织的各种活动，如班会、联欢会等，各种比赛，班主任应主动邀请任课老师参加，任课老师的参与和付出，能增进师生的友谊，能设身处地的为对方着想，小的问题就能迎刃而解，因为师生没有根本的利益所在，所以没有大事，大的事都是小的事激化，这样不仅提高了任课老师对班级管理的参与意识，更能够增进任课老师与学生的感情，融洽师生关系。闭免了师生之间的冲突。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！