

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ИСКУССТВО В ВОДАХ

МАОУ «МЛ №1» г. Магнитогорска,
социальный педагог Калинина Е.А.
ноябрь 2015г.

*«Святая наука –
расслышать друг друга».
Булат Окуджава*

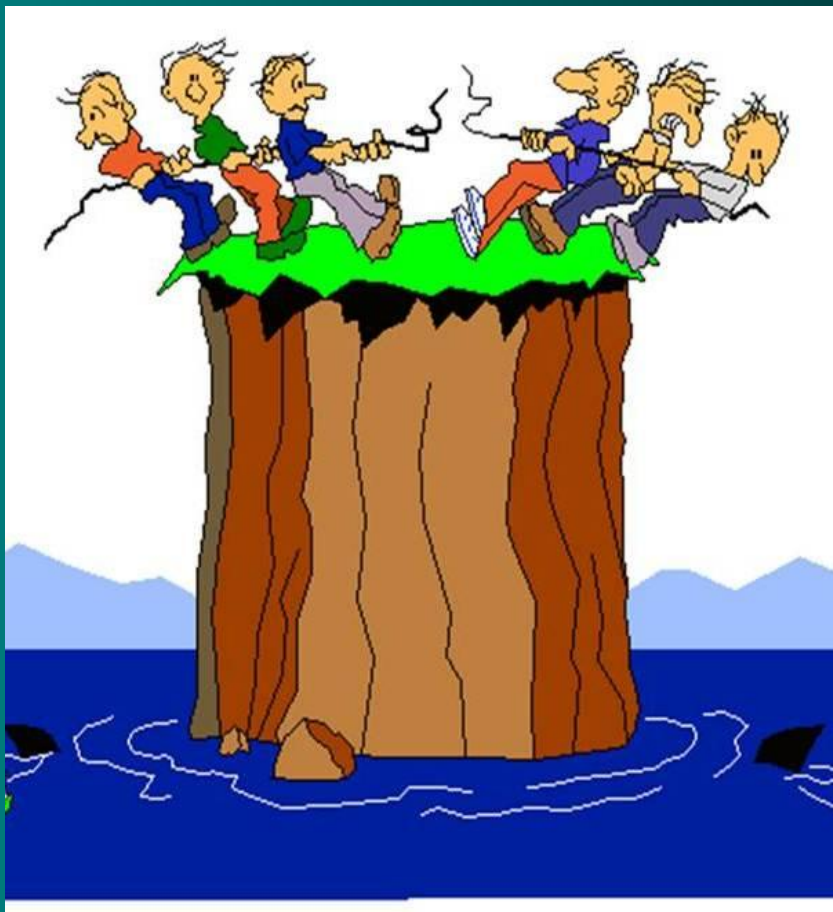
Цель:

**профилактика конфликтов в
школьной среде, поиск путей
предотвращения и преодоления
конфликтных ситуаций.**



Задачи:

1. Ознакомление педагогов с понятием конфликта, изучение его влияния на микроклимат в школе и самочувствие школьников и учителей.
2. Осознание и осмысление основных причин возникновения конфликтных ситуаций.
3. Определение педагогами особенностей поведения конфликтной личности, стилей разрешения конфликтов.
4. Осознание педагогами направленности и качества разрешения конфликта, определения возможности личности выходить на новый уровень взаимоотношений и педагогического взаимодействия.
5. Восполнение пробела в подготовке учителей в области межнаучной информации о конфликтах в педагогической среде.



Конфликт (лат.conflictus) – это напряжение в отношениях возникшее в результате явных или скрытых противоречий, столкновения различных мотивов, мнений, стремлений людей и ведущее к борьбе сторон.





Педагогический конфликт – это объективное противоречие, вызванное несоответствием имеющегося уровня личностного или индивидуального развития и реальных ситуаций учебно-воспитательного процесса, являющееся для его участников своеобразным воспитательным потенциалом, преодоление (разрешение) которого переводит учителя и учащегося на более высокий уровень личностного и индивидуального развития

В зависимости от способа разрешения выделяют:



Конфликтный человек

- Холерик- обладает повышенной возбудимостью, легко вовлекается в конфликт, но и быстро «остывает».
- Флегматик- трудно доступен для убеждения, трудно втянуть в конфликт, но и вывести из конфликта
- Меланхолик долго помнит и переживает обиду
- Сангвиник- легко успокаивается, но ему нелегко бывает сдерживать свои чувства, поэтому он нередко провоцирует начало конфликта



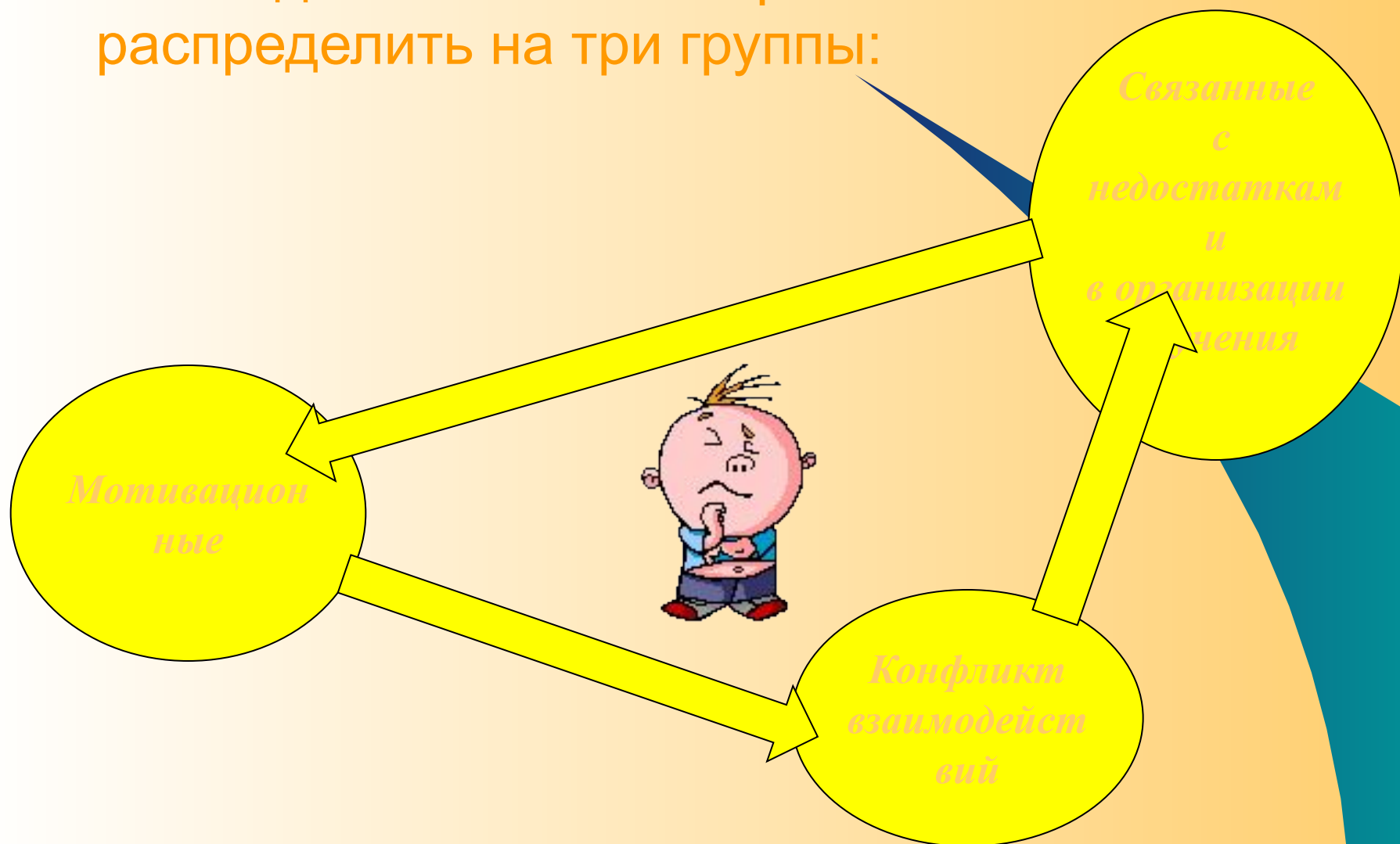
Особенность педагогических конфликтов. Причины их возникновения



«Конфликт между педагогом и ребенком, между учителем и родителями, педагогом и коллективом - большая беда школы. Умение избежать конфликт – одна из составных частей педагогической мудрости учителя. Предупреждая конфликт, педагог не только сохраняет, но и создает воспитательную силу коллектива».

В.А. Сухомлинский

Все педагогические конфликты можно распределить на три группы:



Мотивационные.

Они возникают между учителями и учениками из-за учебной мотивации учащихся (из-за того, что школьники либо не хотят учиться, либо учатся без интереса, по принуждению)



Связанные с недостатками в организации в обучении

- I конфликтный период** происходит в начальной школе, когда первоклассник переживает довольно сложный этап в своей жизни: происходит смена игровой деятельности на учебную.
- II конфликтный период** - переход в 5 класс. На смену одному учителю приходит несколько учителей –предметников . Появляются новые учебные предметы.
- III конфликтный период** - в начале 9 класса, когда нужно решить, что делать после его окончания – идти в среднее учебное заведение или в 10 класс.
- IV конфликтный период** – окончание школы, выбор будущей профессии, ЕГЭ, начало личной жизни.

Конфликт взаимодействий: учащихся между собой, учителей между собой, учителей и учащихся, учителей и администрации, учителей и родителей. Они происходят, в основном, из-за личностных особенностей конфликтующих:

- а) среди учащихся наиболее распространены конфликты лидерства;
- б) конфликты «учитель-ученик» помимо мотивационных могут носить и нравственно-эстетический характер;
- в) конфликты «учитель-учитель» могут возникать по различным причинам: личного характера, между учителями начальных классов и учителями предметниками и т. д.;
- г) конфликты «учитель-администрация» связаны с проблемами власти и подчинения, инновациями.

Особенностями педагогических конфликтов являются:

- ❖ Профессиональная ответственность педагога за правильное решение выхода из конфликтной ситуации, т. к. учебное заведение, в котором учится ребенок, – модель общества, где ученики усваивают социальные нормы и отношения между людьми.
- ❖ Участники конфликтов имеют различный социальный статус (учитель, ученик), чем и определяется их разное поведение в конфликте.
- ❖ Разница возраста и жизненного опыта участников порождает разную степень ответственности за ошибки при их разрешении.
- ❖ Различное понимание событий и их причин участниками (конфликт «глазами педагога» и «глазами ученика» видится по-разному), поэтому учителю или воспитателю не всегда легко понять глубину переживаний ученика, а ученику – справиться со своими эмоциями.



Объект конфликта определить бывает непросто. Вернемся к примеру с нарушением дисциплины на уроке. В этом случае учитель и ученик имеют разные объекты конфликтной ситуации. Для учителя объектом выступает дисциплина в классе, для ученика – стремление к самоутверждению. Улаживание конфликта может начаться с объединения объектов: учитель поручает, например, интересное дело, в ходе выполнения которого возникают условия для удовлетворения подростком его потребности в самоутверждении.





Сфера конфликта может быть деловой или личностной. Взаимодействующие друг с другом, учителя и ученики часто сталкиваются в конфликтных ситуациях. Однако при этом следует стремиться к тому, чтобы конфликт происходил в деловой сфере и не задевал личностную. Конфликтуйте культурно и не переходите «на личности». Конфликтовать необходимо профессионально, даже если лица, с которыми индивид имеет дело, понятия не имеют об этике. В этом и заключается особенность нравственного конфликта – что он и по форме должен быть нравственным.


Динамика конфликта складывается из трех основных стадий: нарастания, реализации, затухания. Блокировать развитие конфликта можно на стадии его возникновения. **Один из эффективных способов блокировки конфликта – переводение его из плоскости коммуникативных взаимоотношений в плоскость предметно-деятельностную.** Например, в тот момент, когда вы заметили нарастание напряженности между двумя учениками, дайте им обоим какое-либо поручение, особенно если оно связано с выполнением физического труда.



Если конфликт все же «разгорелся», то подавлять его уже не так просто. Но когда конфликтующие исчерпают свои силы энергии, выплеснут эмоции и наступит стадия затухания, вот здесь возможна и эффективна воспитательная коррекция. У конфликтующих возникают чувства виновности, сожаления и даже раскаяния. На этой стадии можно проводить воспитательные беседы, выявлять и устранять причины конфликтов.



Стили разрешения конфликтной ситуации.




Стиль
конкуренции
или соперничества




Стиль
сотрудничества



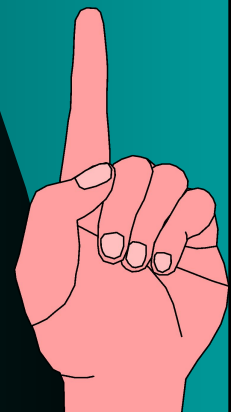
Стиль компромисса



Стиль уклонения,
избегания



Стиль
приспособленчеств
а



Выводы:



- 1) Конфликта не надо бояться. Он является неким индикатором того, куда надо направлять первоочередные усилия.
- 2) Не всегда конфликт определяется одной проблемой. Возможно переплетение внутреннего конфликта с инновационным.
- 3) Безусловно, разрешение конфликта через сотрудничество является предпочтительным. Но иногда первоначально надо применять другие методы (уход от конфликта, силой, через компромисс и т. д.) согласно ситуации.
- 4) При анализе конфликтной ситуации важно рассмотреть все факторы, способствующие ее возникновению.
- 5) При инновационном конфликте необходим анализ быстроты внедрения новшеств. Не стоит сразу всех «включать в эксперимент», это можно делать постепенно, опираясь на инициативную группу.

Вопросы и задания для анализа конфликтной ситуации:

- 1. Что предшествовало возникновению конфликтной ситуации?*
- 2. Основные причины возникшего конфликта и его содержание.*
- 3. Личностная позиция педагога в возникшей ситуации (отношение к оппоненту), опишите реальные цели педагога во взаимодействии (чего он хочет: помочь, избавиться, безразличен и т. д.).*
- 4. Определите в ситуации момент, когда педагог мог бы предупредить переход этой ситуации в конфликт. Что помешало ему это сделать (эмоциональное состояние, присутствие свидетелей, растерянность, неожиданность...).*
- 5. Смысл конфликта для каждого из его участников.*
- 6. Варианты дальнейших отношений участников конфликта.*
- 7. Какие действия, приемы, стили взаимодействия в конфликте приемлемы для данной ситуации: соперничество, сотрудничество, компромисс, уклонение, приспособление?*

Ситуация 1. «Педагог - педагог»



Учитель после звонка с урока задержал класс на перемене. Результат - опоздание учащихся на следующий урок. Разгневанный второй учитель пришел высказать свое негодование первому, т. к. у него была запланирована контрольная работа; его предмет, как он считает, очень сложен, и из-за опоздания учащихся терять время урока он считает недопустимым. Первый учитель возражает, что его предмет не менее важен и труден, к тому же его сдают на экзамене. Разговор происходит на повышенных тонах при большом количестве свидетелей.

Ситуация 2. «Педагог —ученик»

Категорический отказ учащегося дежурить по классу. Воспитатель авторитарно настаивает на том, что дежурить будет именно он.



Ситуация 3. «Педагог-родитель»

Воспитатель в дневнике учащегося сделала запись «Поведение в столовой - «2». Рассерженный родитель пришел разбираться с педагогом. По его мнению, у него очень спокойный ребенок, а воспитатель совершенно не имеет права оценивать поведение детей в столовой. Между педагогом и родителем завязывается спор.



Какими бы путями ни решались конфликтные ситуации, какими бы благородными целями ни руководствовались их участники, они никогда не должны противоречить нормам педагогической этики и требованиям общественной морали. Конфликт - тот же порох. Он вспыхнет или от слова, или от единственного поступка. Поэтому лучший способ предупредить или разрешить любой конфликт -обеспечить высокую культуру общения.

Существует специальная технология общения, приемы которой убедительно демонстрирует американский учёный – психолог Д. Карнеги.

- 1. УЛЫБАЙТЕСЬ! Улыбка обогащает тех, кто ее получает, и не обедняет тех, кто ее дает!*
- 2. Помните, что для человека звук его имени является самым важным звуком в человеческой речи. Как можно чаще обращайтесь к другому человеку по имени.*
- 3. Давайте четко и искренне признавать хорошее в других.*
- 4. Будьте сердечными в своем одобрении и щедры на похвалы, и люди будут дорожить вашими словами, помнить их в течение всей жизни.*
- 5. Желание понимать другого человека порождает сотрудничество.*



Выводы:

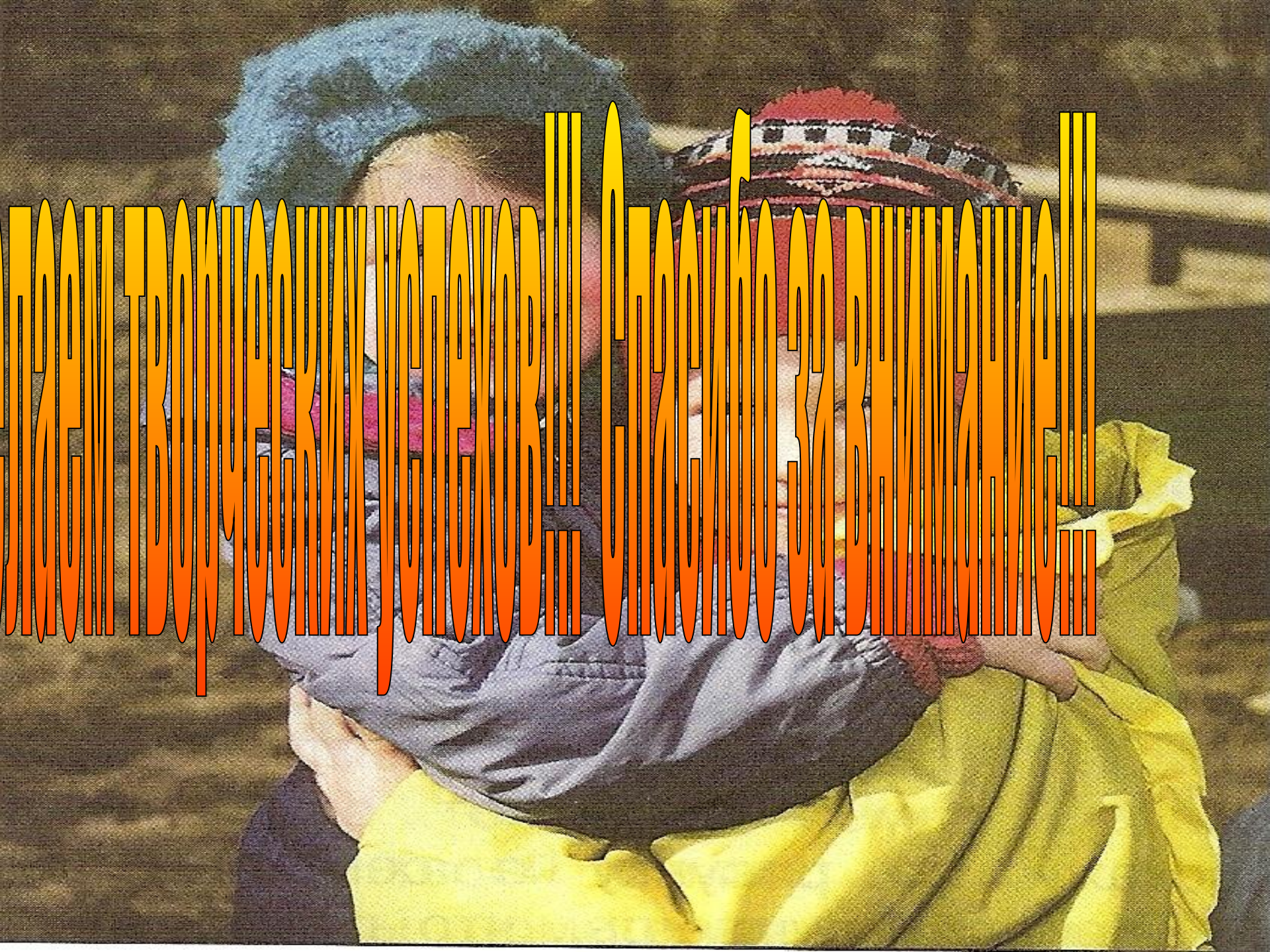
1. Каждому педагогу совершенствовать коммуникативную компетентность, находить конструктивный способ общения с учащимися, не используя отметку в целях наказания.
2. Усилить взаимосвязь в работе педагога, психолога, социального педагога по профилактике возможных конфликтных ситуаций на основе диагностики межличностных отношений «учитель – ученик», «ученик – ученик».
3. При анализе конфликтной ситуации рассматривать все факторы, способствующие ее возникновению, стремиться к поиску разрешения противоречия – выработке обеими сторонами соглашения.
4. Стремиться к блокировке конфликта – переводению его из плоскости коммуникативных взаимодействий в плоскость предметно-деятельностную.
5. Применять игровые методы для профилактики и разрешения конфликтов: интроспекции (человек ставит себя на место другого), тренинги, ролевые игры и т. п.



Рефлексия



- Притча «Солнце и ветер».
- Солнце и ветер поспорили, кто из них сильнее . Вдруг они увидели путешественника, что шагает по дороге, и решили: кто быстрее снимет его плащ, тот сильнее.
- Начал ветер. Он стал дуть, что есть силы, стараясь сорвать плащ с человека. Он задувал ему под ворот, в рукава, но у него ничего не выходило. Тогда ветер собрал последние силы и дул на человека сильным порывом, но человек только лучше застегнул плащ, съежился и пошел быстрее.
 - Тогда за дело взялось солнце. «Смотри,- сказала оно ветру- я буду действовать по- иному, ласково». И действительно, солнце начало нежно пригревать путешественнику спину, руки. Человек расслабился и подставил солнцу свое лицо. Он расстегнул плащ, а потом, когда ему стало жарко, то и совсем его снял.
 - Так солнце победило, действуя по доброму, с любовью.



Рекомендуемая литература:

- Авидон И. Гончукова О. Тренинги взаимодействия в конфликте. Материалы для подготовки и проведения. «Речь» Санкт-петербург, 2008;
- Бороздина Г.В. Психология делового общения. Москва Инфра-М 2001
- Моница Г.Б. Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг: педагоги, психологи, родители. «Речь» Санкт-Петербург, 2007