

МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ

Семинар для молодых педагогов



Лисова С.В.

педагог-
психолог
МБОУ
Зареченской
СОШ
Собинского
района



Педагогические конфликты можно разделить на три



- *конфликты взаимодействий учеников между собой, учителей и школьников, учителей друг с другом, учителей и администрации школы (завучей, директоров).*

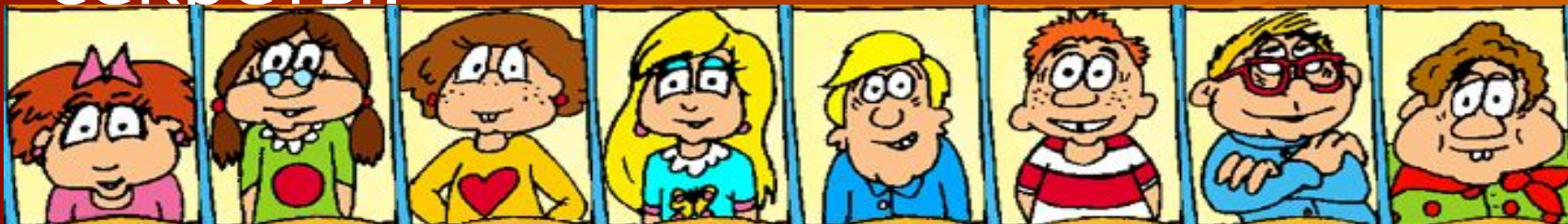
большие группы:

- — *мотивационные конфликты.* Они возникают между педагогами и учениками, из-за того, что школьники либо не хотят учиться, либо учатся без интереса, по принуждению.
- — *конфликты, связанные с организацией обучения в школе.*



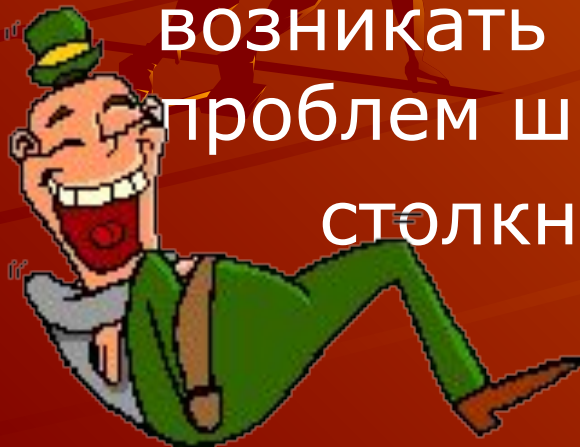
Конфликты во взаимодействиях "учитель - ученик", помимо мотивационных, могут вспыхнуть как конфликты нравственно-этического характера :

- учителя не придают должного значения этой стороне их взаимодействия с ребятами: нарушают данное им слово, открывают ребячьи секреты.



Конфликты внутри педагогического коллектива

- Эти конфликты происходят по причине чаще субъективного характера, личностных особенностей конфликтующих, их целевых установок и ценностных ориентации.
- Конфликты между учителями могут возникать по различным причинам: с проблемами школьного расписания до столкновения интимно-личного порядка



- Во взаимодействиях "учитель - администрация школы (завучи, директор) возникают конфликты, вызванные проблемами власти и подчинения. В последнее время появляются конфликты, связанные с педагогическими инициативами (введения инноваций в школу).



Педагогический конфликт: структура, сфера, динамика.

*Внешняя
позиция
участников*



*Внутренняя
позиция
участников*



*Объект
конфликта*



*Взаимодействие
участников конфликта*



Сфера конфликта может быть деловой или личностной.

- Учителя и школьники часто сталкиваются в конфликтных ситуациях. Однако надо стремиться к тому, чтобы конфликт происходил в деловой сфере и не "перетекал" в личностную. Проще говоря, не переходите "на личности".

Динамика конфликта

- 1 стадия нарастания,
- 2. стадия реализации
- 3. стадия затухания



1. Стадия нарастания

Помните, что успешно "блокировать" развитие конфликтной ситуации вы можете на стадии ее возникновения (стадии I).



Один из эффективных способов "блокировки" конфликта - переводение его из плоскости коммуникативных взаимодействий в плоскость предметно-деятельную. Например, в тот момент, когда вы заметили, что нарастает напряженность между двумя учениками, дайте им обоим какое-либо поручение. Лучше, чтобы это был физический труд (уборка классной комнаты, чистка снега и т.п.) Тогда, "отрицательная энергия" будет потрачена и не вызовет конфликта.



2. Стадия реализации

Но если конфликт все же разгорелся (стадия II), то подавить его уже не удастся :

*страсти
бушуют,
участники
возбуждены и
всячески
демонстрируют
"силовые
приемы".*



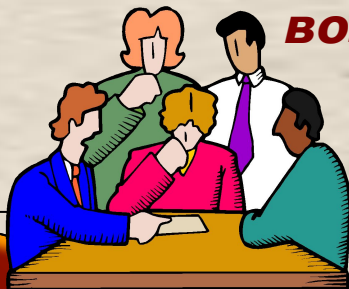
3. Стадия затухания

Конфликтная ситуация реализовалась, конфликтующие исчерпали свои силы и энергию, наступает стадия затухания (стадия ТТТ



воспитательная коррекция эффективна именно на данной стадии, когда произошла разрядка и участники "выплеснули" свои эмоции. У них возникают чувства вины, сожаления и даже раскаяния .

На этой стадии можно проводить воспитательные беседы, выявлять и устранять причины конфликтов



Основные элементы процесса урегулирования конфликта

1. Поиск основного противоречия:

- Что произошло?
- В чем проблема?

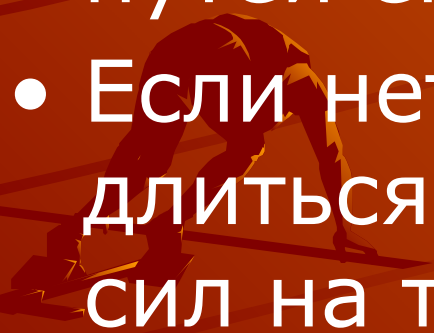
Попытаться изложить факты, отделив их от чувств и оценок.



2. Охлаждение чувств

- Какие чувства вы испытываете к оппоненту?
- Честно ответьте себе, что в ваших действиях было обидного для вас и вашего оппонента. Проанализируйте взаимоотношения.
- Урегулирование конфликта- это решение проблемы «Что делать?» а не «Кто виноват?»

3. Объективная оценка сил

- Возможно ли для вас устранение основного противоречия?
 - Если да, то нет ли более мирных путей его разрешения?
 - Если нет, то как долго может длиться конфликт и хватит ли у вас сил на то, чтобы выиграть противоборство?
- 
- A silhouette of a sprinter in a starting crouch on a track, positioned in the lower-left area of the slide. The background features abstract orange and yellow curved lines.

4. Выбор стратегии разрешения конфликтной ситуации

СОПЕРНИЧЕСТВО

-
Конкурентная
борьба до победы,
без применения
способов
урегулирования

КОМПРОМИСС-

урегулирование разногласий
через взаимные
уступки

СОТРУДНИЧЕСТВ

О- поиск
решения,
удовлетворяюще
го интересы всех
сторон



ИЗБЕГАНИЕ-

Стремление выйти из
конфликтной ситуации,
не решая её, не уступая
своего, но и не настаивая
на

своём

ПРИСПОСОБЛЕНИЕ-

(Уступки) –тенденция
живать противоречия,
поступаясь своими
интересами



5. Подготовка к переговорам.

5. Подготовить аргументы, ~~к переговорам.~~

- Переформулировать аргументы оппонента, перевести их на понятный вам язык;
- Установить четкие рамки конфликта, максимально сузить его границы;
- Принять меры к созданию должной атмосферы для переговоров;
- Найти подходящее время и настроение для начала переговоров

6. ПЕРЕГОВОРНЫЙ этап

- Высказывайтесь спокойно, не давайте волю эмоциям;
- Сохраняйте инициативу, задавая:
- Эмоционально-положительный тон,
- Тему разговора
- Языковой стиль.
- Не перебивайте друг друга!
- Избегайте приказов и нравоучений!
- Используйте Я-высказывания.

7.РАЗРЕШЕНИЕ конфликта.

- Любой конфликт разрешим при намерении обеих сторон к конструктивной дискуссии в интересах дела.
- Многие конфликты за один раз решить невозможно. Сначала добиваются частичного решения, когда исключаются конфликтные действия, но побуждение к конфликту остается.
- Полное урегулирование конфликта означает его ликвидацию как на уровне внешнего поведения, так и на уровне внутренних побуждений.



**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**