

Проект
Конфликтологическая компетентность
педагога

Выполнила
учитель английского языка
Внуковской средней
общеобразовательной школы
г.Дмитрова Московской области
Кряжева Светлана Николаевна

Конфликтология и конфликтологическая компетентность.

- **Конфликт** — это ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую или противоположную по отношению к интересам другой стороны.
- С развитием конфликтологии сформировалось понятие **конфликтологическая компетенция**
- **Конфликтологическая компетентность** — совокупность теоретических знаний, умений и навыков, позволяющих цивилизованно выстраивать общение и выбирать достойные варианты поведения в конфликтных ситуациях. (Термин введен доктором психологических наук, профессором Борисом Хасаном)

Педагогика толерантности.

- Обучение конструктивному регулированию конфликтов и воспитание установок на их ненасильственное разрешение в постепенно входит в образование. Происходит это в общем контексте формирования толерантного сознания. *В отечественной педагогике и практике идеи толерантности реализуются в педагогике сотрудничества, педагогике переживания, диалоговой педагогике, педагогике успеха и др.* существуют разные понимания педагогики толерантности: она понимается как объединительный принцип всех прогрессивных педагогов, выступающих за права человека в образовательных учреждениях, ненасильственно разрешающих противоречия и конфликты в образовании, не приемлющих различных форм агрессии в организациях образовательной среды.

Конфликтная ситуация, конфликтное взаимодействие, инцидент

- **Под конфликтной ситуацией** понимают объективное сочетание различных обстоятельств, которые предшествуют конфликту и обуславливают, как правило, несовместимые требования к различным лицам (когда удовлетворение одной стороны препятствует удовлетворению другой. По мнению ряда исследователей в педагогике, конфликтная ситуация предшествует собственно конфликту
- Таким образом, конфликтную педагогическую ситуацию можно принять как совокупность объективных и субъективных условий, возникающих в школьном социуме и создающих определенное психологическое напряжение, по причине которого ослабляется рациональный контроль субъектов общения и активизируется их эмоциональное восприятие сложившихся противоречий. Чтобы конфликтная ситуация переросла в конфликт, необходим инцидент.
- **Инцидент** – это повод для конфликта, конкретное обстоятельство, которое является «спусковым механизмом», порождающим развитие событий. По мнению М. Р. Битяновой, «инцидент – это ситуация взаимодействия, позволяющая осознать его участникам наличие объективного противоречия в интересах и целях». Трудно согласиться с подобным утверждением. Инцидент далеко не всегда является осознанным фактом. Он нередко выступает как повод к конфронтации. **Именно инцидент способствует переходу конфликтной ситуации в конфликтное взаимодействие.**

Последнее проявляется в поведении субъектов в конфликтной ситуации. В связи с этим можно говорить о культуре конфликтного поведения его субъектов, заключающегося в грамотном разрешении противоречия, лежащего в основе конфликтной ситуации.

Типологическое подразделение конфликтов.



Интересная типология педагогических конфликтов предложена Г. Л. Ворониным.



Причины возникновения конфликтов.

Неблагоприятная
экономическая и
социально-
политическая обстановка
в стране и регионе.

«Неотредактиро-
ванность»
формальных
и неформальных
отношений
в школьном социуме.

Содержательное
и методическое
несовершенство
учебно-
воспитательного
процесса.

Непоследо-
вательность
соблюдения
принципов
государственной
политики в образовании.

Недооценка
значения
развития
личностной
индиви-
дуальности
учащихся и учителей .

Возрастные особенности ребенка и специфика возрастных ученических конфликтов.

В младшем школьном возрасте можно выделить следующие конфликты:



Деятельностн
ый
конфликт
Основн
ые

конфли
КТЫ

подрост
КОВОГО
возраст
а:

Мотивационн
ые
конфликты

Конфликт
самостоятель
ности и
ответственнос
ти.

Конфликт
отношений

Эмоциональн
ый
конфликт

Конфликты юности

представлены следующими конфликтами:



Управление конфликтами.

- **Управление конфликтами - это целенаправленное воздействие по устранению (минимизация) причин, породивших конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта. Существует достаточно много методов управления конфликтами.**

Пять основных
стилей
поведения в
конфликтной
ситуации

приспособление,
уступчивость

уклонение

противоборство

сотрудничество

компромисс

Уклонение (избегание, уход).

- Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора. Этот стиль предполагает тенденцию ухода от ответственности за решения. Такое поведение возможно, если исход конфликта для индивида не особенно важен, либо, если ситуация слишком сложна и разрешение конфликта потребует много сил у его участников, либо у индивида не хватает власти для решения конфликта в свою пользу.

Противоборство

- **Противоборство** характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей: применением власти, принуждения, других средств давления на оппонентов, использованием зависимости других участников от него. Ситуация воспринимается индивидом как крайне значимая для него, как вопрос победы или поражения, что предполагает жесткую позицию по отношению к оппонентам и непримиримый антагонизм к другим участникам конфликта в случае их сопротивления.

Уступчивость, приспособление.

- Действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов. Данный подход возможен, когда вклад индивида не слишком велик или когда предмет разногласия более существен для оппонента, чем для индивида. Такое поведение в конфликте используется, если ситуация не особенно значима, если важнее сохранить хорошие отношения с оппонентом, чем отстаивать свои собственные интересы, если у индивида мало шансов на победу, мало власти.

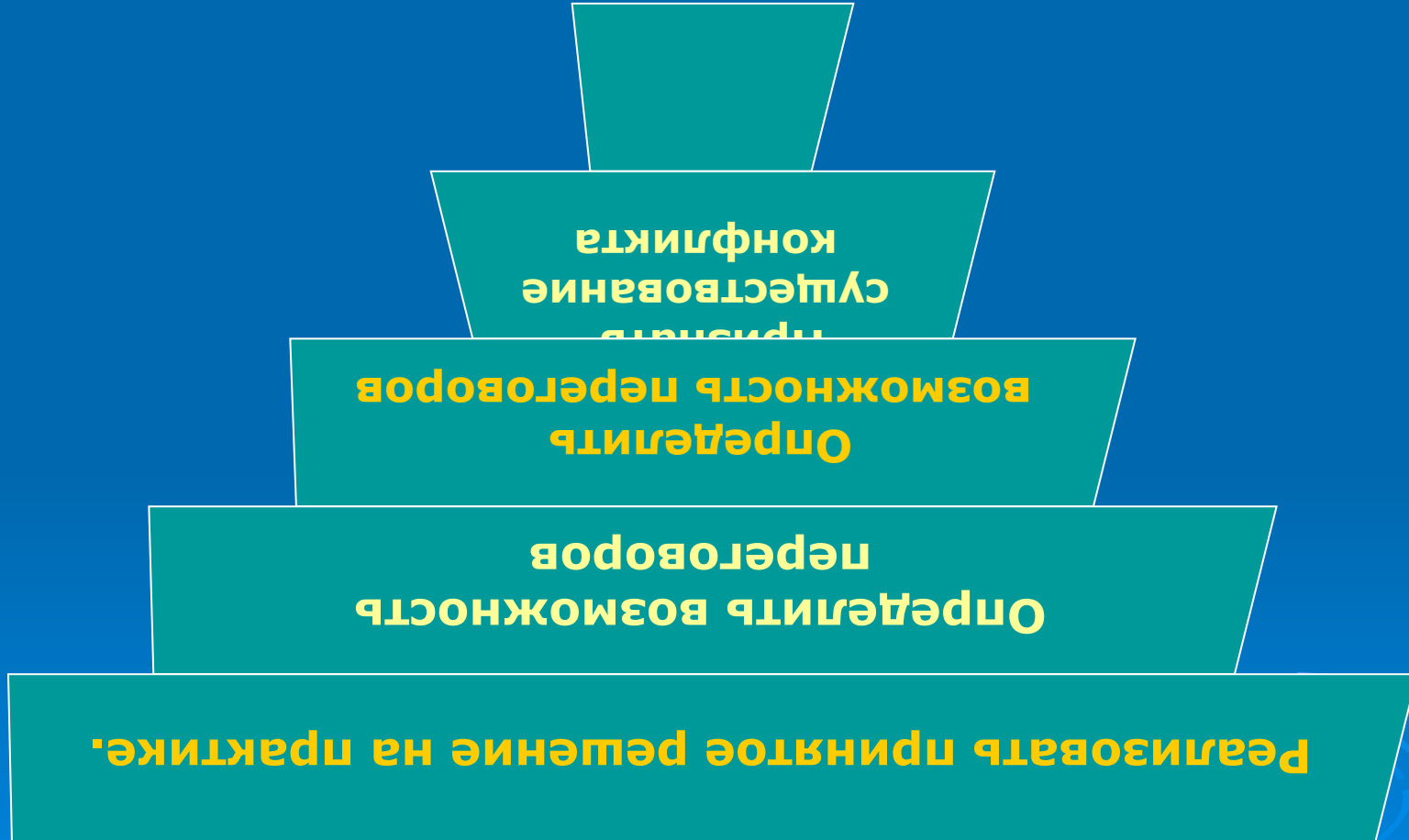
Сотрудничество

- ▣ *Сотрудничество* означает, что индивид активно участвует в поиске решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но, не забывая при этом и свои интересы. Предполагается открытый обмен мнениями, заинтересованность всех участников конфликта в выработке общего решения. Данная форма требует положительной работы и участия всех сторон.

Компромисс

- **При компромиссе** действия участников направлены на поиски решения за счет взаимных уступок. Его-то, пожалуй, в современной школе и не хватает.
- Стили избегания и уступчивости не предполагают активного использования конфронтации при решении конфликта. При противоборстве и сотрудничестве конфронтация является необходимым условием выработки решения. Учитывая, что решение конфликта предполагает устранение причин, его породивших, можно сделать вывод, что только стиль сотрудничества реализует данную задачу полностью. При избегании и уступчивости решение конфликта откладывается, а сам конфликт переводится в скрытую форму. Компромисс может принести лишь частичное разрешение конфликтного взаимодействия, так как остается достаточно большая зона взаимных уступок, а полностью причины не устранены.

Общие рекомендации по решению конфликтной ситуации



- Однако педагогу приходится разрешать конфликты не только в деловой форме, но и особенно часто в личностно-эмоциональной сфере. При их разрешении применяются другие методы, поскольку в них, как правило, трудно выделить объект разногласий, отсутствует столкновение интересов. Как же себя вести руководителю с "конфликтной личностью"? Существует единственное средство - "подобрать ключик". Для этого необходимо попытаться увидеть в нем друга и лучшие черты (качества) его личности, поскольку уже трудно изменить ни систему его взглядов и ценностей, ни его психологические особенности и особенности нервной системы.
- Таким образом, в конфликтной ситуации или в общении с трудным человеком следует использовать такой подход, который в большей степени соответствовал бы конкретным обстоятельствам и при котором вы могли бы чувствовать себя наиболее комфортно. Наилучшими советчиками в выборе оптимального подхода разрешения конфликта являются жизненный опыт и желание не усложнять ситуацию и не доводить человека до стресса. Можно, например, добиться компромисса, приспособиться к нуждам другого человека; настойчиво добиваться осуществления своих истинных интересов в другом аспекте; уклониться от обсуждения конфликтного вопроса, если он не очень важен для вас; использовать стиль сотрудничества для удовлетворения наиболее важных интересов обеих сторон. Поэтому лучшим способом разрешения конфликтной ситуации является сознательный выбор оптимальной стратегии поведения.

Профилактика образования конфликтов.

1. Подавление

собеседника
выдержкой
и

спокойствием
лучше конечно,
до

конфликта
не доводить,
а разрядить

напряженную
ситуацию.

2. Насилие
над
собственным
мнением.

3.
Неожиданное
решение.

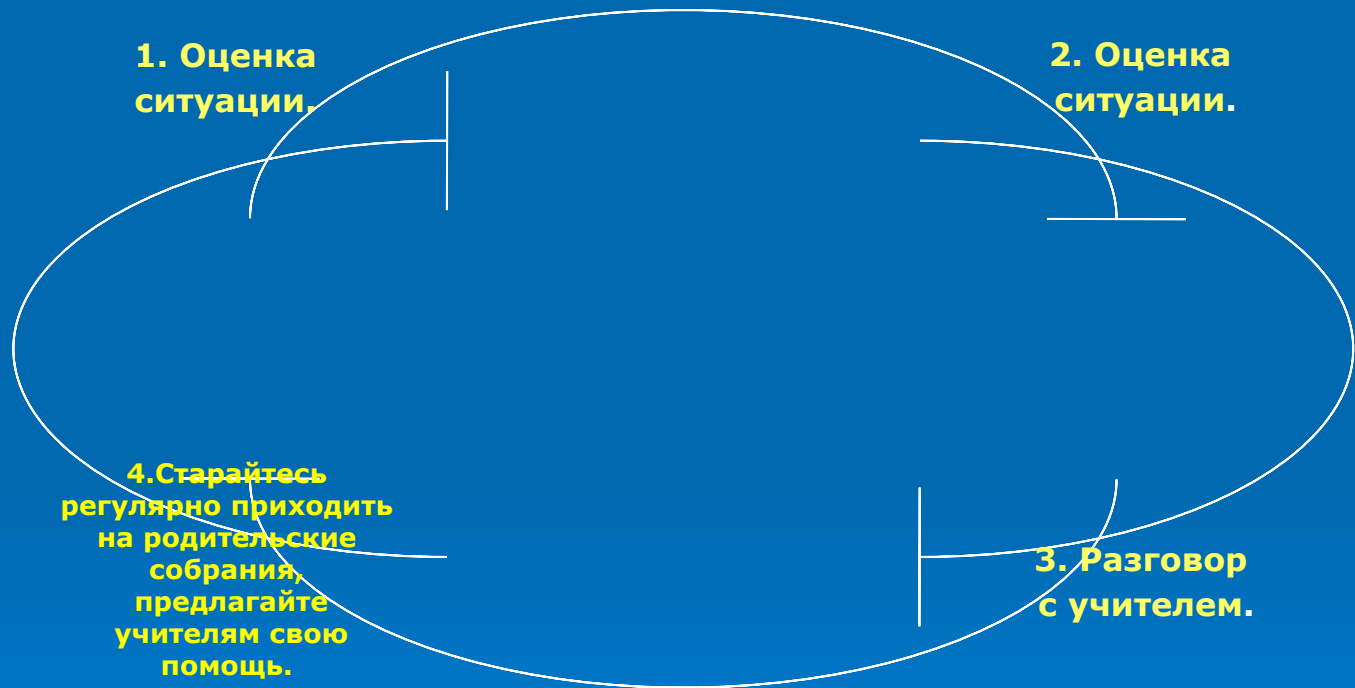
4.
Авансированная
похвала.

Советы родителям .

- Исходя из педагогической практики и некоторых научных исследований, попробуем сформулировать наиболее актуальные специфические причины конфликтов родителей и учителей:
- разные уровни общей и педагогической культуры;
- несогласованность стратегии и тактики воспитания («педагогический разницей»);
- непонимание родителями сложности учебно-воспитательного процесса, зависимости его эффективности от многих факторов, помимо школы и семьи.
- различия в отношении к ребенку как к личности;
- отрицательное отношение родителей к школе, иждивенческая позиция семьи
- («старые счёты», взгляды «высокооплачиваемых родителей» на «бедного» учителя как на человека из сферы обслуживания, претензии типа «школа, а не семья обязана...»);
- столкновение двух лидеров, претендующих на главенство своей точки зрения; – профессиональная некомпетентность учителя (низкий уровень подготовки, завышенные требования к школьникам).
- Таким образом, конфликт между учителем и родителями часто проявляется как стремление учителя утвердить свой профессиональный статус, а родителя – защитить своего ребенка.

- В школе ребенок проводит большую часть своего времени. Поэтому все конфликты, которые неизбежно возникают между подростками и учителями, являются для него очень серьезными.
- Многие родители считают, что школьник сам должен решать свои проблемы и уметь налаживать отношения с людьми. Психологи придерживаются другой точки зрения: иногда помощь взрослых бывает совсем не лишней.
- Воспитание самостоятельности – дело хорошее, особенно когда речь идет о подростках. Однако школьники младшего и среднего возраста пока еще не обладают дипломатическими способностями. Стоит ли ожидать, что в конфликтной ситуации они смогут сохранить хладнокровие, найти адекватное решение проблемы, не усугубляя ее и не нанося ущерб своему здоровью?
- Если у ребенка не складываются отношения с учителем, родителям вмешаться необходимо.
- Конечно, роль родителей состоит не в том, чтобы отвечать за все проступки ребенка и ограждать его от любых проявлений недовольства со стороны педагогов. Задача папы и мамы – помочь школьнику разобраться в нюансах проблемы и показать возможность конструктивного диалога с учителем. Кроме того, активное поведение родителей уравнивает силы конфликтующих сторон.
- Конфликт – это всегда неприятно. Но из любой ситуации есть выход. Родителям стоит воспользоваться нашими советами.

Памятка для родителей.



Доброжелательность и демонстрация понимания вообще –лучшая профилактика конфликтов.

Заключение.

- Тревожность, раздражительность, зашкаливающая взволнованность, ощущение бессмысленности своего дела, переживание чувства вины – все это, похоже, неизбежно сопровождает работу учителя. «Учитель не делает карьеры. Он приходит в школу учителем, и хоронят его в том же звании, разве что прибавляя слово «пенсионер». Он – артист, но его слушатели и зрители не аплодируют ему. Он – скульптор, но его труда никто не видит. Он – врач, но его пациенты редко благодарят его за лечение и далеко не всегда хотят лечиться...Где же ему взять силы для каждодневного вдохновения?»
- Учителя – это особые люди, которые с раннего возраста большую часть своего времени проводят в школе. Перестав быть детьми, они не входят вполне в ту систему отношений, которая характерна для взрослых. Школа оказывается чем-то вроде храма, живущего по своим законам.
- Ребенок также почти целый день проводит вместе с этим взрослым, который в его глазах занимает место родителей: его надо слушаться, от него может последовать наказание или награда. Возникает риск попасть в эмоциональную зависимость. Чтобы защититься, ребенок устанавливает дистанцию, ища в учителе недостатки или то, что можно высмеять. Еще одно объяснение стремления «доводить» учителя – это дефицит человеческого в отношениях: ребенка не понимают, он растерян.

- Нападая на учителя, он провоцирует его персональную реакцию, хочет почувствовать в нем личность, а взрослому ребенку необходима в качестве опоры личность более зрелого человека.
- Твердость учителя (как форма личностного ответа: без агрессии, но с уважением), его искренность и его личность проявляются именно в эти минуты и служат ребенку подпиткой и образцом.
- Разумеется, педагогических рецептов и «волшебных» методических приемов тут недостаточно. В своей ежедневной работе учитель остается один на один со всем, что его тревожит. Ему необходимы знания для разрешения конфликтных ситуаций, для поддержки учащегося в трудный возрастной период и в сложной жизненной ситуации, с которыми сталкивается ребенок в процессе обучения.
- Таким образом, речь идет о профессиональной компетентности педагога в решении вопросов дисциплины и мотивации, а также о развитии организационной культуры педагогических коллективов.
- Среди критериев эффективной школы всегда выступали: способность мотивировать детей к познавательной деятельности и саморазвитию; способность образовательного учреждения поддерживать дисциплину, не прибегая к методам насилия, и тем самым давать детям первые жизненные навыки в условиях демократического социума; способность создать такую корпоративную культуру, в которой все учащиеся и родители чувствовали бы принадлежность к единой организации, были мотивированы на взаимопомощь и кооперацию в решении проблем класса и школы в целом

Мотивация, дисциплина и кооперация – три составные части корпоративной культуры, которая в свою очередь позволяет решать три главные задачи школы:

- *Воспитания, социальной адаптации и подготовки к жизни молодого поколения учащихся;***
 - *Привлечения и удержания в школе хороших учителей (через систему нематериального мотивирования);***
 - *Собственного развития образовательного учреждения как организации.***
- Основными действующими элементами организационной структуры образовательного учреждения являются педагоги. Каждый учитель в отдельности как уникальный педагог с характерным для него стилем учебно-воспитательной работы и педагогический коллектив в целом, как еще один особый участник процесса, который должен транслировать ценности детям, должен быть мудрым и понимающим, умеющим разобраться в любой проблеме и справиться с любой конфликтной ситуацией.**

Итак, зная причины и условия школьных конфликтов, можно лучше разобраться в природе самого конфликта, а потому определить методы воздействия на него или модели поведения в процессе него. Изучение причин является квинтэссенцией в науке. По Ф. Бэкону,

истинное знание – это знание, восходящее к причинам.

- В период реформирования отечественной системы образования в современной обществе развитие педагогической конфликтологии и конфликтологического образования в целом будут содействовать демократизации социальных процессов и отношений, происходящих в российской школе.
- В заключение хочу заметить, что, по прогнозам ученых, конфликтность в обществе в XXI веке будет возрастать. Потому еще более актуальной становится задача: поставить определенные ограничительные рамки проявлению конфликтности в обществе, находя для этого приемлемые способы и средства; научиться жить с конфликтом, культуризируя его; быть успешным, для того, чтобы быть здоровым как психически, так и физически. Но для этого необходимо понимать, как сохранить здоровье, как быть успешным и какие средства необходимо использовать для решения проблемных, а часто конфликтных ситуаций.

Список использованной литературы.

- 1. Баныкина С.В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития, 2001
- 2. Баныкина С. В. Конфликтологическая подготовка педагога как условие укрепления взаимосвязи школы и семьи // Образование в школе: опыт, проблемы, инновации / Под ред. Ю. В. Васильева. М.: ИПК и ПРНО МО, 1996.
- 3. Баныкина С. В. Российская модель конфликтологического образования // Сб.: Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. Выл. 14, 1999.
- 4. Зимняя И А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
- 5. М. Мириманова М. Толерантность как проблема воспитания // Развитие личности. – 2002. – №2.
- 6. Л.Н. Лукьянова «Школьные конфликты: риск или благоприятные возможности» («Классный руководитель» №7 2009г.)
- 7. Власова М.В. педагог-психолог. Конфликтологическая компетентность как составляющая профессиональной культуры педагога.
- 8. Соловейчик С. Вечная радость. – М.: Педагогика, 1986.
- 9. Конвенция о правах ребенка (справочные материалы). СПб., 1994.
- 10. Баныкина С. Конфликты в школе — можно ли их избежать? // Воспитание школьников. 1997. № 2.
- 11. Журнал "Справочник классного руководителя" № 7, 2009 .
- 12. Информационные сведения из Интернета.