

# Конфликты в педагогическом процессе



к.п.н., профессор  
Смолькина Татьяна Петровна

при участии студентки группы ПиП-08-1  
Кошкарёвой Анастасии

# План:



1. Специалисты в области конфликтологии
2. Сущность и типология конфликтов
3. Причины возникновения конфликтов
4. Пути урегулирования конфликтов в педагогическом процессе
5. Советы преподавателю по предотвращению возникновения конфликтов

# Тест «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации»



1. Угрожаю.
2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней, как со своей.
3. Ищу компромисс.
4. Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.
5. Избегаю противника.
6. Желаю во что бы то ни стало добиться своих целей.
7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем - категорически нет.
8. Иду на компромисс.
9. Сдаюсь.
10. Меняю тему.
11. Повторяю одно и то же, пока не добьюсь своего.
12. Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось.
13. Немножко уступаю и подталкиваю тем самым к уступкам другую сторону.
14. Предлагаю мир.
15. Пытаюсь обратить все в шутку.

*часто - 3 балла, от случая к случаю — 2 балла, редко — 1 балл.*

*«Конфликт между педагогом и ребенком, между учителем и родителями, педагогом и коллективом — **большая беда школы.***

*Чаще всего конфликт возникает тогда, когда учитель думает о ребенке **несправедливо.***

***Думайте о ребенке справедливо — и конфликтов не будет.***

*Умение избежать конфликта — одна из составных частей педагогической мудрости учителя.*

*Предупреждая конфликт, педагог не только охраняет, но и создает **воспитательную силу коллектива»***

---

***В. А. Сухомлинский***

# Сухомлинский Василий Александрович

(28 сентября 1918 - 2 сентября 1970 г.)



- Украинский советский педагог. Член-корреспондент Академии педагогических наук СССР (1968), кандидат педагогических наук (1955), заслуженный учитель школы Украинской ССР (1958), Герой Социалистического Труда (1968).
- Преподавал украинский язык и литературу.
- Участник Великой Отечественной войны.
- Сухомлинский строил процесс обучения как радостный труд; большое внимание он уделял формированию мировоззрения учащихся; важная роль в обучении отводилась слову учителя, художественному стилю изложения, сочинению вместе с детьми сказок, художественных произведений.
- Сухомлинский — автор около 30 книг и свыше 500 статей, посвящённых воспитанию и обучению молодёжи.
- Книга его жизни — «Сердце отдаю детям» (Государственной премии УССР — 1974, посмертно).

# Анцупов Анатолий Яковлевич



- **Место работы:** Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности
- **Ученая степень:** доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС.
- Разработал системно-ситуационный метод исследования конфликтов, позволяющий изучать конфликты любого уровня.
- В результате многолетних исследований им разработана эволюционно-междисциплинарная концепция конфликтов. На ее основе опубликован первый в России учебник по конфликтологии (1999 г.).
- **Основные публикации:**  
«Социально-психологические проблемы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов во взаимоотношениях офицеров» (1992); «Проблема конфликтов: аналитический обзор, междисциплинарный библиографический указатель» (1992); «Введение в конфликтологию» (1995); «Конфликтология: междисциплинарный подход» (1996); «Конфликтология: междисциплинарный подход, обзор диссертационных исследований» (1997); «Методологические проблемы военно-психологических исследований: обзор диссертаций — XX век» (2000); «Конфликтология: Учебник для вузов» (2002).

# Сущность и типология конфликтов



Взаимодействие участников педагогического процесса обуславливает возникновение **противоречий**, которые служат источником развития и личностного роста его участников.

Управляемые **противоречия** играют позитивную роль. Они стимулируют овладение учащимися знаниями, умениями и навыками, способствуют взаимодействию учителя и учащихся.



**Конфликтная ситуация** – это сложная объективно-субъективная реальность педагогического процесса, где объективные составляющие представлены в виде субъективного восприятия и личной значимости ситуации для ее участников.

**Конфликтная ситуация** - ситуация «скрытого или открытого противоборства двух или нескольких сторон-участников, каждый из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы разрешения проблемы, имеющей личную значимость для каждого из его участников».

Андреев В.И.



## В конфликтные ситуации так же попадают и такие типы «опасных» учеников как:



- независимые;
- особенно чувствительные к отношениям между людьми;
- очень умные и эрудированные;
- со слабыми умственными способностями - «тихие»;
- со слабыми умственными способностями - «громкие»;
- с ярко выраженными индивидуальными особенностями;
- особенно увлеченные чем-то;
- с избирательным негативным поведением к отдельным учителям;
- с ранним проявлением взрослых форм поведения;
- дети учителей, работающих в этой же школе.

# Виды конфликтов

---

□ *личностные  
(внутриличностные):*

1. мотивационные;
2. когнитивные;
3. ролевые;
4. межролевые;

□ *межличностные;*

□ *внутригрупповые;*

□ *межгрупповые*



# Внутриличностный конфликт

- Человек должен выбрать одну из двух привлекательных возможностей.
- Человек оказывается между двумя приблизительно равными по значимости неприятными возможностями.
- Человек сталкивается с такой ситуацией: «и хочется и колется», т.е. существует какая-то привлекательная для него возможность, которая содержит и негативные стороны.



# Ролевой конфликт



- Различные социальные роли человека предъявляют к нему противоречивые требования:

допустим, роль отца, матери, мужа, жены и т.д., педагог, будучи хорошим семьянином должен вечера проводить дома, а положение куратора (классного руководителя) обязывает его принимать участие в воспитательных мероприятиях в школе (вузе).

# Межличностный конфликт



- Самый распространенный тип конфликта.
- Проявляется при установлении отношений людей с различными типами характера, имеющими специфичные взгляды, манеру поведения и др.

# Межгрупповой конфликт

- Конфликтуют между собой не отдельные ученики, а микрогруппы.
- Причины межгрупповых конфликтов различные.
- Данный тип конфликта необходимо решать **на уровне групп**, а не отдельных учеников



# Причины возникновения конфликтов



□ *подлинный*

□ *случайный или  
условный*

□ *смещенный*



□ *неверно  
приписанный*

□ *скрытый*

□ *ложный*

# Классификация конфликтов по критерию «степень реакции на происходящее»

## □ *острые длительные конфликты*

– возникают в тех случаях, когда противоречия устойчивые, глубокие, труднопримиримые; конфликтующие стороны контролируют свои реакции и поступки;

## □ *быстротекущие конфликты* –

отличаются эмоциональной окрашенностью, крайними проявлениями негативного отношения конфликтующих;

## □ *слабовыраженные вялотекущие*

*конфликты* – характерны для противоречий, носящих не острый характер, либо для столкновений, в которых активна только одна из сторон; вторая стремится обнаружить четко свою позицию или избегает, по мере возможности, открытой конфронтации;

## □ *слабовыраженные быстротекающие конфликты* –

наиболее благоприятная форма столкновения противоречий, однако легко спрогнозировать конфликт можно только в том случае, если он был единственным;



# Сигналы, предупреждающие конфликт



- **кризис** - в ходе кризиса обычные нормы поведения теряют силу, и человек становится способным на крайности – в своем воображении, иногда на самом деле;
- **недоразумение** вызывается тем, что какая-то ситуация связана с эмоциональной напряженностью одного из участников, что приводит к искажению восприятия;
- **инциденты** какая-то мелочь может вызвать временное волнение или раздражение, но это очень быстро проходит;
- **напряжение** состояние, которое искажает восприятие другого человека и поступков его действий, чувства изменяются к худшему, взаимоотношения становятся источником непрерывного беспокойства, очень часто любое недоразумение может перерасти в конфликт;
- **дискомфорт** интуитивное ощущение волнения, страха, которые трудно выразить словами.

# Причины конфликтов

- **Распределение ресурсов**, т.е. всего того, что необходимо для выполнения работы, учебы
- **Взаимозависимость**. Возможность конфликтов существует везде, где один человек зависит от другого в выполнении какой-либо задачи, или же группа зависит от другой группы в выполнении поставленной задачи.
- **Различия в ценностях**. Каждый человек, выполняя какую-либо работу, наделяет ее определенным ценностным смыслом.
- **Различия в целях**. Группы внутри какой-либо организации и отдельные люди, как правило, могут преследовать собственные цели, не совпадающие с целями других людей.
- **Различия в способах достижения целей**. Участники совместной деятельности, в том числе педагогической, могут иметь различные взгляды на пути и способы достижения общих целей.
- **Различия в психологических особенностях**. Каждый человек обладает определенным темпераментом, характером, установками, привычками

# Тест «Тактика поведения в конфликте»

## Избегающий конфликта



|   |    |     |
|---|----|-----|
| 1. Всегда проигрывает в конфликте                                   | да | нет |
| 2. Считает, что конфликта надо избегать                             | да | нет |
| 3. Выражает свое мнение извиняющимся тоном                          | да | нет |
| 4. Считает, что проиграет, если выразит несогласие                  | да | нет |
| 5. Удивляется, почему другие его не понимают                        | да | нет |
| 6. Говорит о конфликте на стороне оппонента                         | да | нет |
| 7. Воспринимает конфликт эмоционально                               | да | нет |
| 8. Считает, что в конфликте не следует демонстрировать своих эмоций | да | нет |
| 9. Чувствует, что надо уступить, если хочет разрешить конфликт      | да | нет |
| 10. Считает, что люди всегда с трудом выходят из конфликта          | да | нет |

# Тест «Тактика поведения в конфликте»

## Действующий напролом



|   |    |     |
|---|----|-----|
| 1. Часто подтасовывает факты  | да | нет |
| 2. Действует напролом   | да | нет |
| 3. Ищет слабое место в позиции оппонента                                      | да | нет |
| 4. Считает, что отступление ведет к «потере лица»                             | да | нет |
| 5. Использует тактику «затыкания рта» оппоненту                               | да | нет |
| 6. Считает себя знатоком  | да | нет |
| 7. Нападает на человека, а не на проблему                                     | да | нет |
| 8. Использует тактику маскировки (голосом, манерами и т.п.)                   | да | нет |
| 9. Считает, что выигрыш в аргументах очень важен                              | да | нет |
| 10. Отказывается от дискуссии, если она идет не в соответствии с его замыслом | да | нет |

# Способы разрешения конфликтных ситуаций



- **Противоборство** - придерживающийся этой стратегии участник конфликта стремится во что бы то ни стало отстаивать свои интересы, не принимая во внимание интересы противной стороны;
- **Сотрудничество** - участники конфликта стремятся найти вариант, полностью учитывающий интересы каждой из сторон
- **Компромисс** - участники конфликта соглашаются на частичное удовлетворение интересов каждой из сторон
- **Избегание** - один из участников конфликта отказывается от попыток его разрешения;
- **Уступка** - один из участников конфликта полностью поступает своими интересами ради полного удовлетворения интересов противной стороны.

# Методы разрешения конфликтов



- **Первый** метод заключается в навязывании преподавателем своего решения.
- **Второй** метод состоит в том, что преподаватель уступает требованиям ученика, убежденный его совершенно неопровержимыми аргументами.
- **Третья** (беспроблемная) стратегия заключается в том, что при принятии решения учитываются потребности как преподавателя, так и ученика.

# Третья стратегия преодоления конфликта:



- *Измените установки.* Необходимо признать право каждого участника конфликта защищать свои интересы, настроиться на поиски компромисса.
- *Определите проблему.* Важно понять, в чем есть согласие, а в чем его нет.
- Придумайте как можно *больше возможных решений.*
- *Обсудите* возможные решения.
- *Примите решение.*
- Определите, *как обеспечить выполнение решения*, что вам для этого понадобится, кто будет нести *ответственность.*
- *Оцените последствия решения.*

# Условия повышения качества знаний учеников

1. *Измените методы объяснения* так, чтобы каждый учащийся мог достичь успеха.
2. Учите *позитивному отношению к себе* через обучение позитивной речи.
3. *Акцентируйте внимание на успехах и поведении*, а не на личности ученика.
4. *Контролируйте свои негативные эмоции*, лишая «проблемного» ученика желаемой реакции. Дома высвобождайте отрицательные эмоции, используйте приемы регуляции своего эмоционального состояния
5. Не усиливайте *напряжение ситуации*.
6. *Не прибегайте к необоснованным изобличениям* или оправданиям.
7. *Позволяйте ученику «сохранять лицо»*.
8. Демонстрируйте *неагрессивное* поведение.
9. Если вы все-таки стали участником конфликта подумайте, чему вас может научить конфликт, какую *пользу* для себя вы можете извлечь из него.
10. Избавьтесь от отрицательных эмоций: *простите* себя и оппонента, но будьте готовы к тому, что он этого не сделает.





- **Педагогическая действительность** порождает множество противоречий и конфликтных ситуаций, выход из которых требует специальной подготовки учителя.
- **Педагоги не должны бояться и избегать конфликтов**, а, понимая природу их возникновения, использовать конкретные механизмы воздействия для успешного их разрешения в разнообразных педагогических ситуациях.



---

Благодарим  
за  
внимание!