

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*

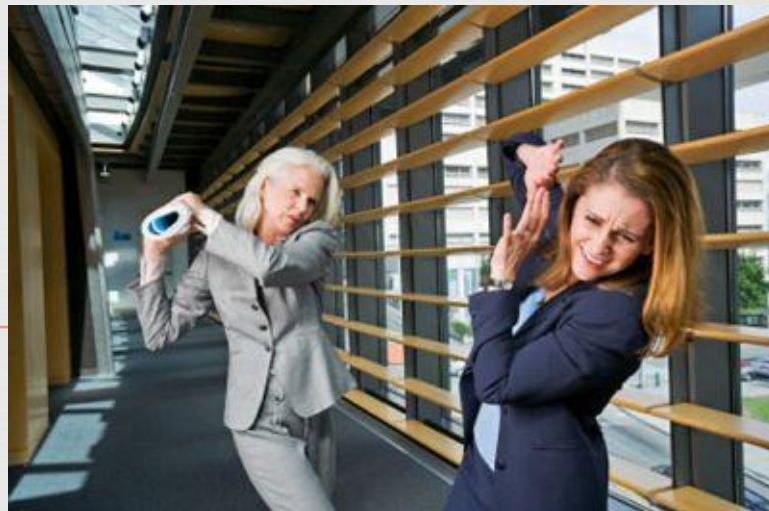


Внутриличностный конфликт

- 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** (беспроеигрышная) 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!