



**Эффективная модель управления  
конфликтом в школе.**

Актуальность данной темы в том, что в настоящее время руководителям многих уровней не хватает элементарного владения конфликтологической культурой, не хватает знаний о конфликтах, о путях их мирного решения. Многие руководители предпочитают решать возникающие конфликтные ситуации силовыми методами, даже не догадываясь, что есть мирные и конструктивные методы выхода их конфликта.



В структуре работы :

- ✓ что же такое конфликт?
- ✓ какие бывают конфликты?
- ✓ как они могут развиваться?
- ✓ какие пути разрешения конфликтов наиболее эффективны?

Цель работы – разработать и обосновать модель эффективного управления конфликтами в школе.

Задачи работы :

- выявить функции, особенности, причины и типы конфликтных ситуаций.
- дать подробную характеристику стратегиям и методам разрешения конфликтных ситуаций.



Управление конфликтами в школе будет эффективным, если создать условия для деятельности административной команды по управлению конфликтами на производстве, что предполагает:

1. Создание материально – технических условий деятельности административной команды по управлению конфликтами в школе.
2. Повышение квалификации административной команды по управлению конфликтами в школе в рамках данного направления деятельности.
3. Предоставление дней для осуществления подготовки к развивающим и просветительским мероприятиям.
4. Организационная поддержка различных форм сотрудничества руководителей структурных подразделений с административной командой по управлению конфликтами в школе (контроль за использованием рекомендаций, проведение малых советов, заседаний методобъединений, совещаний).

Для начала следует разобраться, что же такое конфликт. Конфликт - несогласие между двумя или более сторонами (лицами или группами), когда каждая старается сделать так, чтобы были приняты именно ее взгляды или цели, и помешать другой стороне сделать то же самое.





Конфликт

=

конфликтная

ситуация

+

инцидент.

# Типы отношений

## Отношения силы и зависимости.

Люди, работающие в организации, до определенной степени оказывают влияние на поведение друг друга, пытаются усилить, расширить собственные возможности и способности в этой области, а также усилить собственные позиции.

## Деловые ("инструментальные") отношения.

В современном связанном производстве работники оказываются в положении "средств производства" друг для друга. Такое закономерное положение каждой из групп работников организации обусловлено, прежде всего, технологическими связями. Речь идет о том, что организация производства на собственном участке объективно опирается на результаты работы других участков и групп. В этой связи взаимозависимость групп в совместной работе на общие для организации цели определяет, с одной стороны, мотивы для снятия разногласий, а с другой, форму обмена результатами деятельности групп внутри организации.

## Социо-эмоциональные

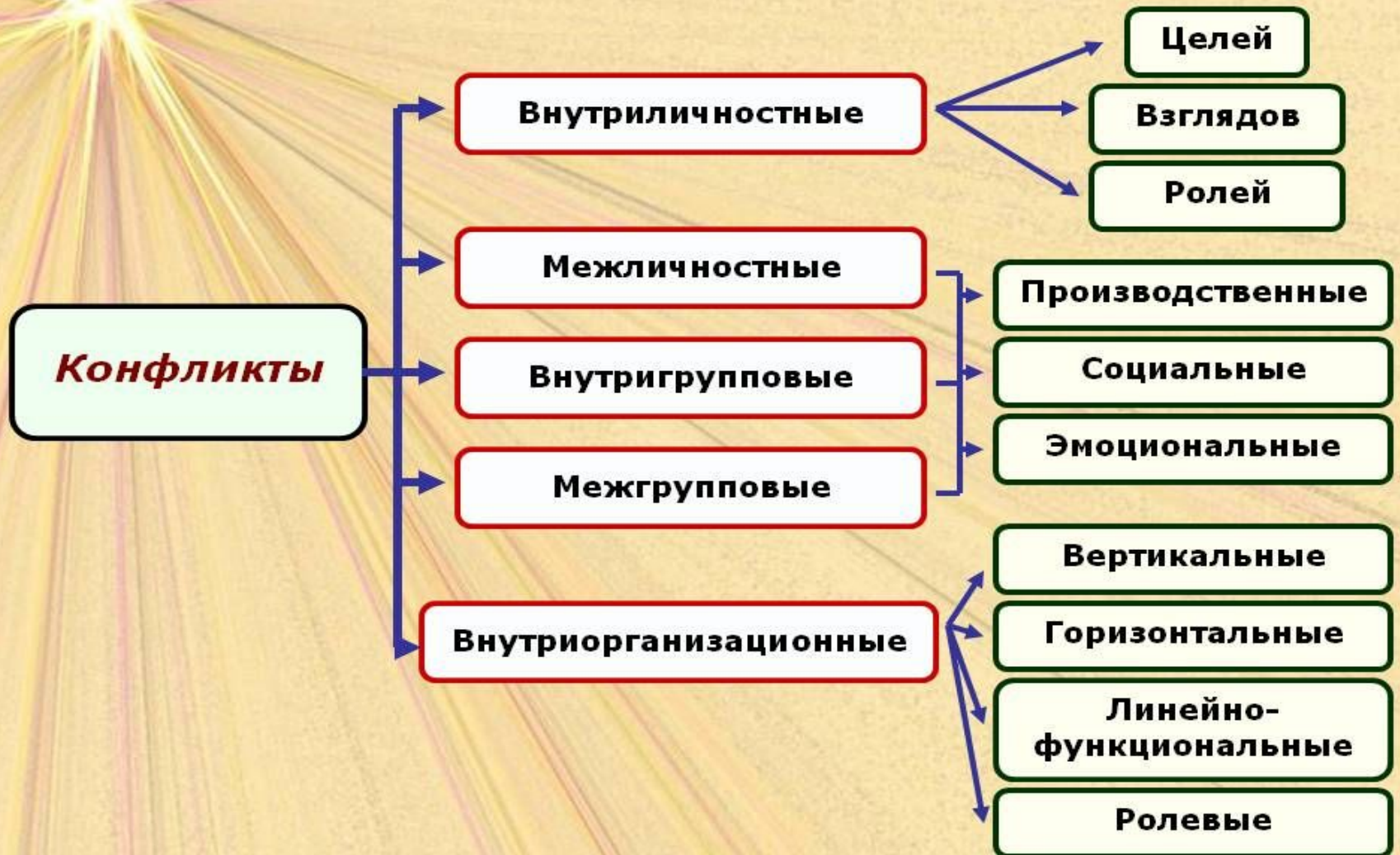
отношения, которые проявляются в отдельные периоды в форме симпатий и антипатий (чаще - лица к группе и к организации).

## Отношения при

ведении переговоров. При принятии решений о распределении недостаточных, ограниченных ресурсов работники часто оказываются зависимыми друг от друга в процессе получения собственной доли.



## Уровни конфликтов



# Основные причины конфликта

1. Распределения ресурсов;
2. Взаимосвязь взаимозависимых задач;
3. Различия в целях;
4. Различия представлений и ценностей;
5. Различия в манере поведения и в  
жизненном опыте;
6. Неудовлетворенные коммуникациями



# Способы управления конфликтом

## Структурные

Разъяснение требований к работе

Система вознаграждений

Координация и объединительные механизмы

Установление общефирменных комплексных целей

## Межличностные

- 
- Уклонение
- Решение проблемы
- Сглаживание
- Компромисс
- Принуждение

## Диагностика в трудовом коллективе

Анкета «Причины возникновения конфликтов между работниками и администрацией»

1. нежелание администрации признавать свои ошибки;
2. наличие у администрации «привилегированной» части сотрудников;
3. несправедливость администрации;
4. нежелание администрации понять работников;
5. слишком высокие требования администрации;
6. нежелание работников продуктивно трудиться;
7. нарушение сотрудниками рабочей дисциплины;
8. плохая подготовленность работников к трудовой деятельности;
9. игнорирование замечаний администрации;
10. несправедливое отношение администрации к работникам.



Таблица 1

## Анализ причин конфликтов в педагогическом коллективе.

№	Причины конфликтов	Педагоги	Администрация
1	Нежелание администрацией признавать свои ошибки	2	0
2	Наличие у «администрации» «привилегированной» части сотрудников	6	1
3	Несправедливость администрации	3	0
4	Нежелание администрации понять работников	6	0
5	Слишком высокие требования администрации	12	0
6	Нежелание работников продуктивно трудиться	3	3
7	Нарушение работниками рабочей дисциплины	3	4
8	Плохая подготовленность работников к трудовой деятельности	5	4
9	Игнорирование замечаний администрации	5	4
10	Несправедливое отношение администрации к работникам	7	0

## Анкета «Как часто у вас возникают конфликты?»

	Часто			Редко			Никогда			Σ
	Р	А	% рас согласовани я	Р	А	% рас согласования	Р	А	% рас согласования	
Сотрудники										
1	3%	0%	3%	55%	62,5%	7,5%	42%	37,5%	4,5%	15%
2	4%	0%	4%	32%	30%	2%	64%	70%	6%	12%

Р – работники, А – администрация.

1. Педагогический коллектив
2. Вспомогательный персонал



## Опросник «Стратегии выхода из конфликта»

	Стратегии выхода из конфликта				
	1 место	2 место	3 место	4 место	5 место
1	компромисс	сотрудничество	избегание	соперничество	приспособление
2	компромисс	избегание	сотрудничество	соперничество	приспособление

1. Педагогический коллектив.
2. Вспомогательный персонал.