

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Каменская общеобразовательная средняя школа Мезенского района»

Конфликты в школе

Лебедева
Валентина Владимировна
педагог-психолог

Конфликт - процесс резкого обострения противоречий и борьбы двух или более сторон в решении проблемы, имеющей значимость для каждого участника.

Учитель – учитель

а/ от расписания до личных проблем

б/ между учителями начальных классов
и средним звеном

в/ между учителями предметниками

г/ между учителями одной параллели.

Ученик – ученик

а/ мальчики – девочки;

б/конфликты лидерства

в/конфликты собственности;

г/противостояние одного ученика

целому классу.

Учитель – родители

а/ разное оценивание ребенка;

б/ разные взгляды на обучение и воспитание .

Учитель – ученик

а/ **конфликты деятельности**, возникающие по поводу успеваемости учащихся, выполнения ими учебных и внеучебных заданий;

б/ **конфликты поведения (поступков)**, возникающие в связи с нарушением учащимися правил поведения в учебном заведении, чаще всего на занятиях, и за пределами учебного заведения;

в/ **конфликты отношений**, возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений учащихся и педагогов, в рамках их общения в процессе совместной педагогической деятельности.

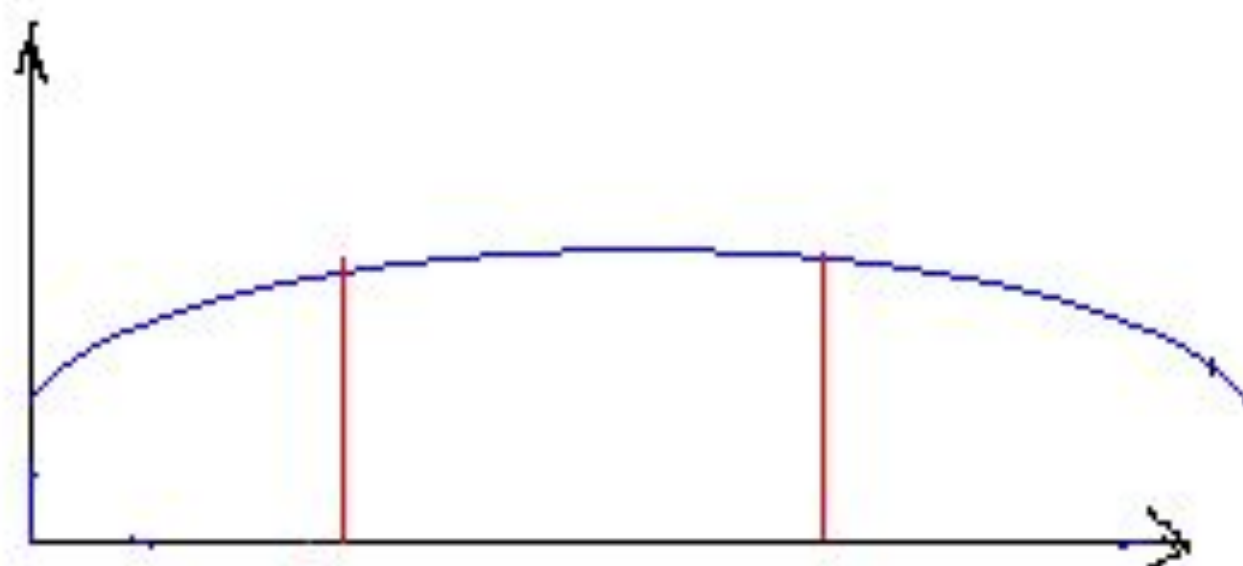
Педагогические конфликты

```
graph TD; A[Педагогические конфликты] --> B[Мотивационные конфликты]; A --> C[Конфликты нравственно-этического характера];
```

**Мотивационные
конфликты**

**Конфликты
нравственно -этического
характера**

Динамика развития конфликта



стадия

Возрастания

стадия

Реализации

стадия

Затухания

Причины конфликтов:

- тебе приписывают ответственность за неудачу, а ты в ней не виноват;
- тебя игнорируют как компетентного специалиста, человека, который может решить данную проблему;
- твои заслуги приписываются другому или оцениваются как несущественные;
- тебя считают неспособным что – то сделать самостоятельно;
- тебе приходится заниматься только скучной рутинной, а интересное и содержательное дело достается другому;
- тебя обманывают, унижают, обижают;
- тебя игнорируют при сообщении важной информации;
- тебя подозревают;
- тебя постоянно (хотя бы и негласно) контролируют.

Высокая вероятность конфликта в ситуациях

- незнакомая обстановка, в которой оказался человек;
- ощущение физической боли;
- общение с человеком, который для нас неприятен;
- беспокойство о чем – либо;
- выполнение ответственного дела при дефиците времени, при наличии каких – то помех;
- выполнение нескольких дел одновременно, при условии, что кто – то постоянно мешает;

Способы поведения людей в конфликтной ситуации

- 1. Сотрудничество** – это такая форма поведения, которая не допускает не только возникновения конфликта как такового, но и противоречия.
- 2. Соперничество** – это прямая конфронтация, при которой ни одна из сторон не желает уступить другой ни в чем.

3. Избегание – характеризуется уходом от конфликтной ситуации.

В этом случае отсутствует стремление добиваться собственных целей, так и уступать противоположной стороне

4. Компромисс – представляет собой способ поведения, при котором быстро находится нужное решение, в основном устраивающее обе стороны, но за счет некоторых уступок.

Правила поведения в конфликте

1. Дайте партнеру «выпустить пар».
2. Попросите / потребуйте спокойно обосновать свои претензии.
3. Сбивайте агрессию неожиданными приемами.
4. Не давайте отрицательных оценок, а говорите о своих чувствах.
5. Попросите сформировать желаемый, конечный результат.

6. Предложите высказать свои соображения по достижению результата.
7. Отражайте, как эхо, смысл его высказываний (повторите « Если я вас правильно понял..»)
- 8 Не бойтесь извиниться, если чувствуете, что вы виноваты.
9. Оформите принятую договоренность и оговорите взаимоотношение на будущее.
- 10 Независимо от результата противоречия, старайтесь не разрушать отношения.

Последствия конфликтов

Плюсы

- 1) разрядку напряженности между конфликтующими сторонами;
- 2) получение новой информации об оппоненте;
- 3) сплочение коллектива в борьбе с внешним врагом;
- 4) стимулирование к изменениям и развитию;
- 5) снятие синдрома покорности у подчиненных;
- 6) диагностику возможностей оппонентов.

Последствия конфликтов

Минусы

- 1/ снижение дисциплины;
- 2/ ухудшение социально-психологического климата;
- 3 /возникает представление о «хороших» и «плохих», «своих» и «чужих», о побежденных и победителях как о врагах;
- 4/ уменьшается степень сотрудничества;
- 5/ сложно восстанавливаются доверительные отношения, взаимное уважение.

Выход из конфликтной ситуации

1. Выявление противоречий.
2. Анализ ситуации, в которой произошел конфликт.
3. Оценка случившегося с точки зрения перспективы развития
4. Решение конфликта.