

Педагогический совет «ОТ КОНФЛИКТА К КУЛЬТУРЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ»



14.05.2009

Цель:

профилактика конфликтов в школьной среде, поиск путей предотвращения и преодоления конфликтных ситуаций.

Задачи:

- **1. Ознакомление педагогов с понятием конфликта, и изучение его влияния на микроклимат в школе и самочувствие школьников и учителей.**
- **2. Осознание и осмысление членами педагогического совета основных причин возникновения конфликтных ситуаций.**
- **3. Определение педагогами особенностей поведения конфликтной личности, стилей разрешения конфликтов.**
- **4. Осознание членами педсовета того, что направленность и качество разрешения конфликта определяет возможность личности выходить на новый уровень взаимоотношений и педагогического взаимодействия.**
- **5. Восполнение пробела в подготовке учителей в области информации о конфликтах в педагогической среде.**

При подготовке к педсовету был проведен ряд микроисследований в форме анкетирования старшеклассников (9–11 кл.).

Общий обзор полученных результатов анкетирования
показывает:

– каждый второй ученик в отношениях с учителями переживает конфликтные ситуации;

– значительно реже конфликты возникают между учащимися;

– если внутри классов чаще господствует атмосфера доброжелательности и взаимного интереса, то между классами царит дух разобщенности, равнодушия.

Причины возникновения конфликтов между педагогами и учащимися

Причины конфликтов Для отметивших указанную причину, %

	ученики	учителя
Плохая подготовленность учеников к занятиям	19	44
Нарушения дисциплины учащимися	15	38
Несправедливое отношение учеников к педагогу	4	6
Игнорирование советов и замечаний учителя	3	18
Нежелание учиться	5	41
Слишком высокие требования учителей	16	3
Несправедливость педагога	25	12
Нежелание учителя признать свои ошибки	19	12
Наличие у педагогов любимчиков среди учащихся	15	2
Нежелание учителей понять учеников	28	17

II. Практическая часть (работа в группах)

Вопросы для анализа конфликтной ситуации:

1. Что предшествовало возникновению конфликтной ситуации ?
2. Основные причины возникшего конфликта?
3. Личностная позиция педагога в возникшей ситуации, опишите реальные цели педагога во взаимодействии (чего он хочет : помочь, избавиться, безразличен и т. д.
4. Определите в ситуации момент , когда педагог мог бы предупредить переход этой ситуации в конфликт. Что помешало ему это сделать(эмоциональное состояние, присутствие свидетелей, растерянность, неожиданность...)
5. Смысл конфликта для каждого из участников.
6. Варианты дальнейших отношений участников конфликта.
7. Какие действия , приёмы, стили взаимодействия в конфликте приемлемы для данной ситуации: соперничество, сотрудничество, компромисс, уклонение, приспособление?

2. Обсуждение рекомендаций по разрешению конфликтных ситуаций каждой группой.

Через 15 минут работа продолжается в полном составе.

Ответы в группах озвучиваются с позиций участников конфликтов. Это роли учеников, учителей, администрации, родителей.



Выводы:

- 1) Конфликта не надо бояться. Он является неким индикатором того, куда надо направлять первоочередные усилия.
- 2) Не всегда конфликт определяется одной проблемой. Возможно переплетение внутреннего конфликта с инновационным.
- 3) Безусловно, разрешение конфликта через сотрудничество является преимущественным. Но иногда первоначально надо применять другие методы (уход от конфликта, силой, через компромисс и т. д.) согласно ситуации.
- 4) При анализе конфликтной ситуации важно рассмотреть все факторы, способствующие ее возникновению.
- 5) При инновационном конфликте необходим анализ быстроты внедрения новшеств. Не стоит сразу всех «включать в эксперимент», это можно делать постепенно, опираясь на инициативную группу.

Проект решения:

- 1. Каждому педагогу совершенствовать коммуникационную компетентность, находить конструктивный способ общения с учащимися, не используя отметку в целях наказания.**
- 2. Усилить взаимосвязь в работе педагога, психолога, социального педагога по профилактике возможных конфликтных ситуаций на основе диагностики межличностных отношений «учитель – ученик», «ученик – ученик».**
- 3. При анализе конфликтной ситуации рассматривать все факторы, способствующие ее возникновению, стремиться к поиску разрешения противоречия – выработке обеими сторонами соглашения.**
- 4. Стремиться к блокировке конфликта – переводению его из плоскости коммуникативных взаимодействий в плоскость предметно-деятельностную.**
- 5. Применять игровые методы для профилактики и разрешения конфликтов: интроспекции (человек ставит себя на место другого), тренинги, ролевые игры и т. п.**
- 6. Провести семинар по теме «Психология общения».**