

**Конфликт: сущность
структура, причины и
динамика.**

Педагогические конфликты

принятие решений,
развитие взаимоотношений,
выявляют скрытые
проблемы

агрессия,
спор,
враждебностью

неразрешимые

разрешимые

Потеря доверия
Закрепление стереотипов
конфликтного поведения

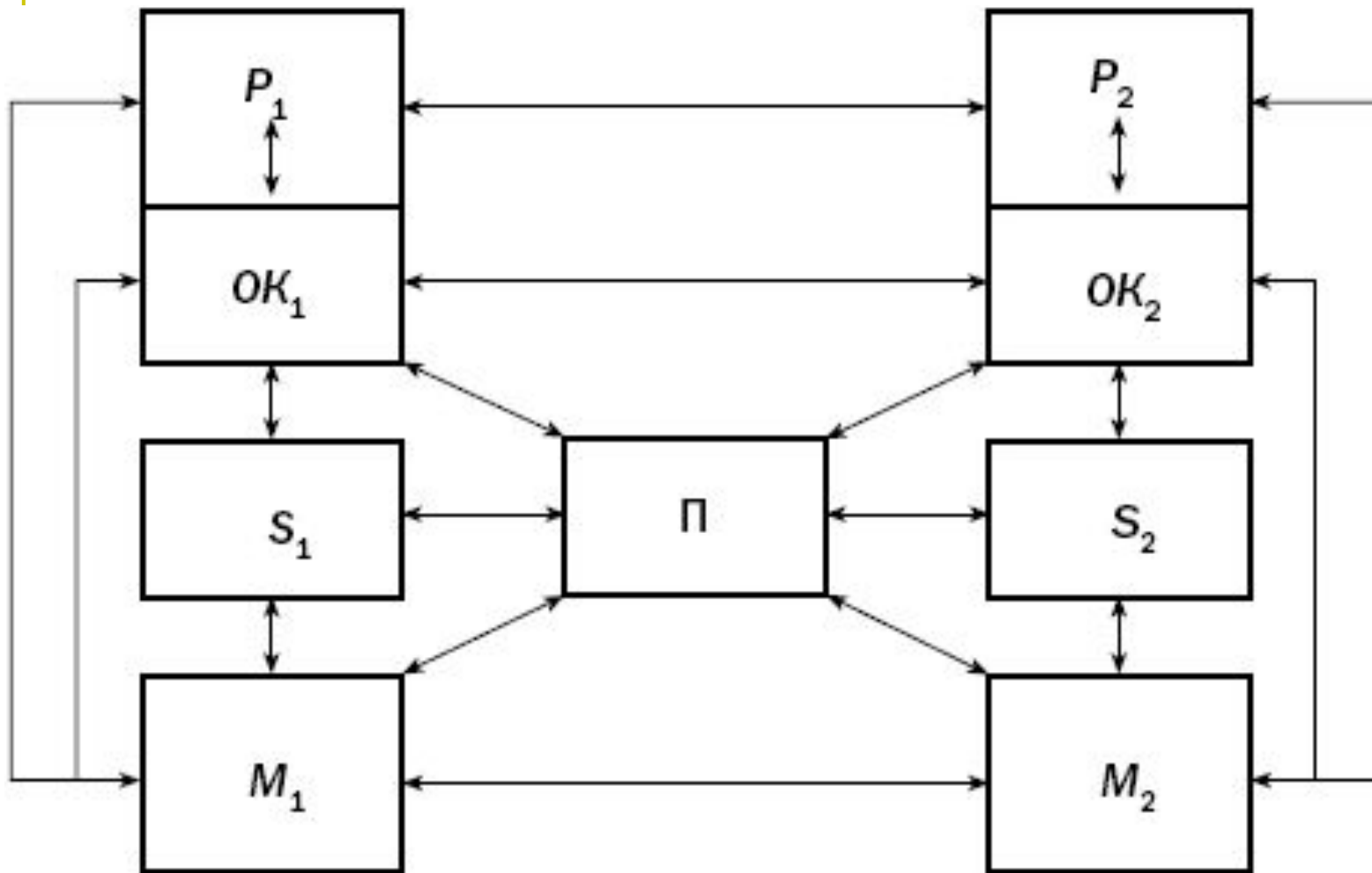
Сущность конфликта и его структура

- **Конфликт** – это такое отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их **противоборством** на основе **противоположно направленных мотивов** (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) и/или **суждений** (мнений, взглядов, оценок и т. п.).

Признаки:

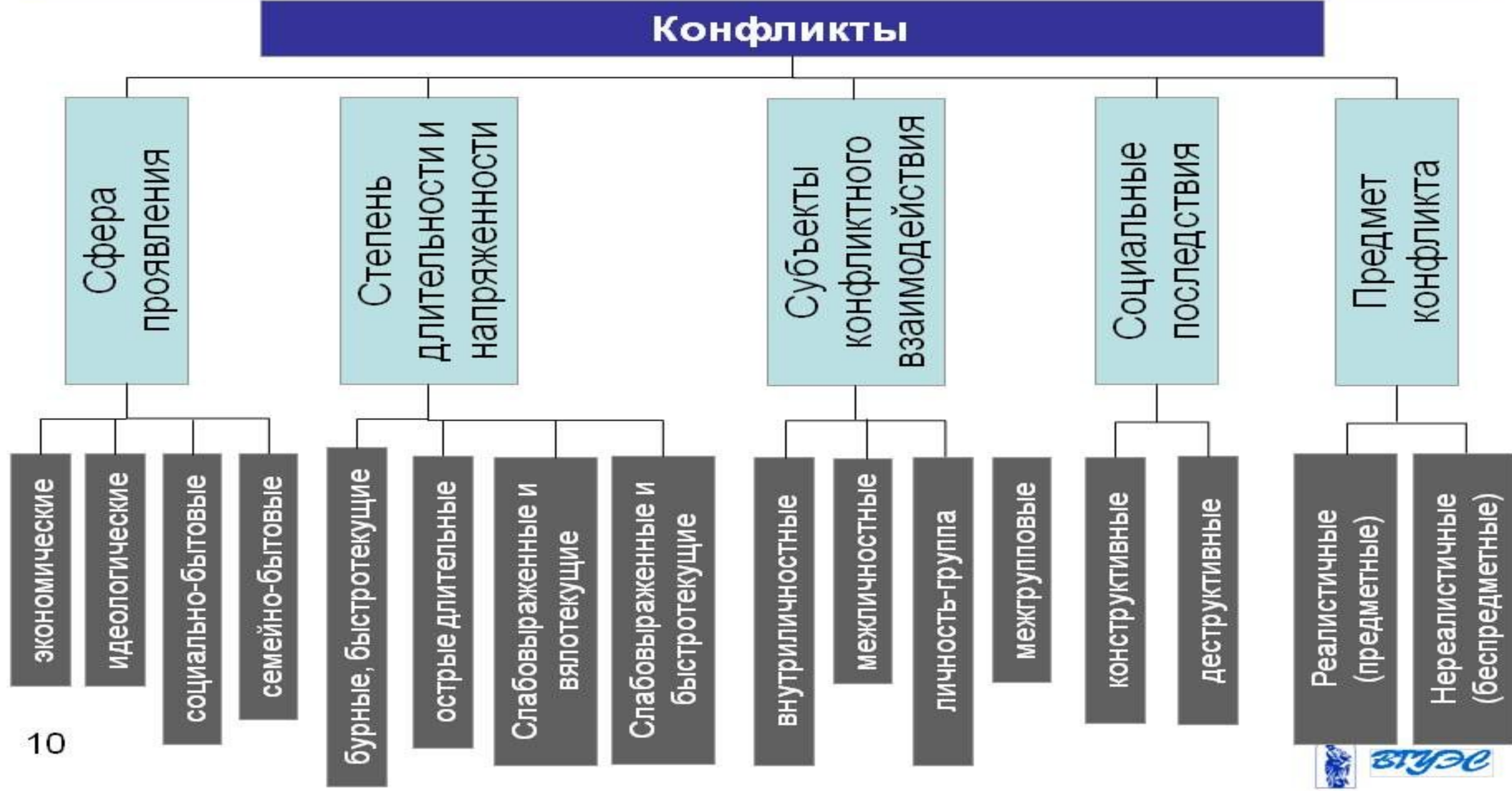
- 1. Конфликт всегда возникает на основе **противоположно направленных мотивов или суждений**.
- 2. Конфликт – это всегда **противоборство** субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется **нанесением взаимного ущерба** (морального, материального, физического, психологического и т. п.).

Структура конфликта



- S1 и S2 – стороны конфликта (субъекты конфликта);
- П – предмет конфликта;
- ОК1 и ОК2 – образы предмета конфликта (конфликтной ситуации);
- М1 и М2 – мотивы конфликта;
- Р1 и Р2 – позиции конфликтующих сторон.

Классификация конфликтов



Причины конфликта – это явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и, при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия, вызывают его

Общие
везде

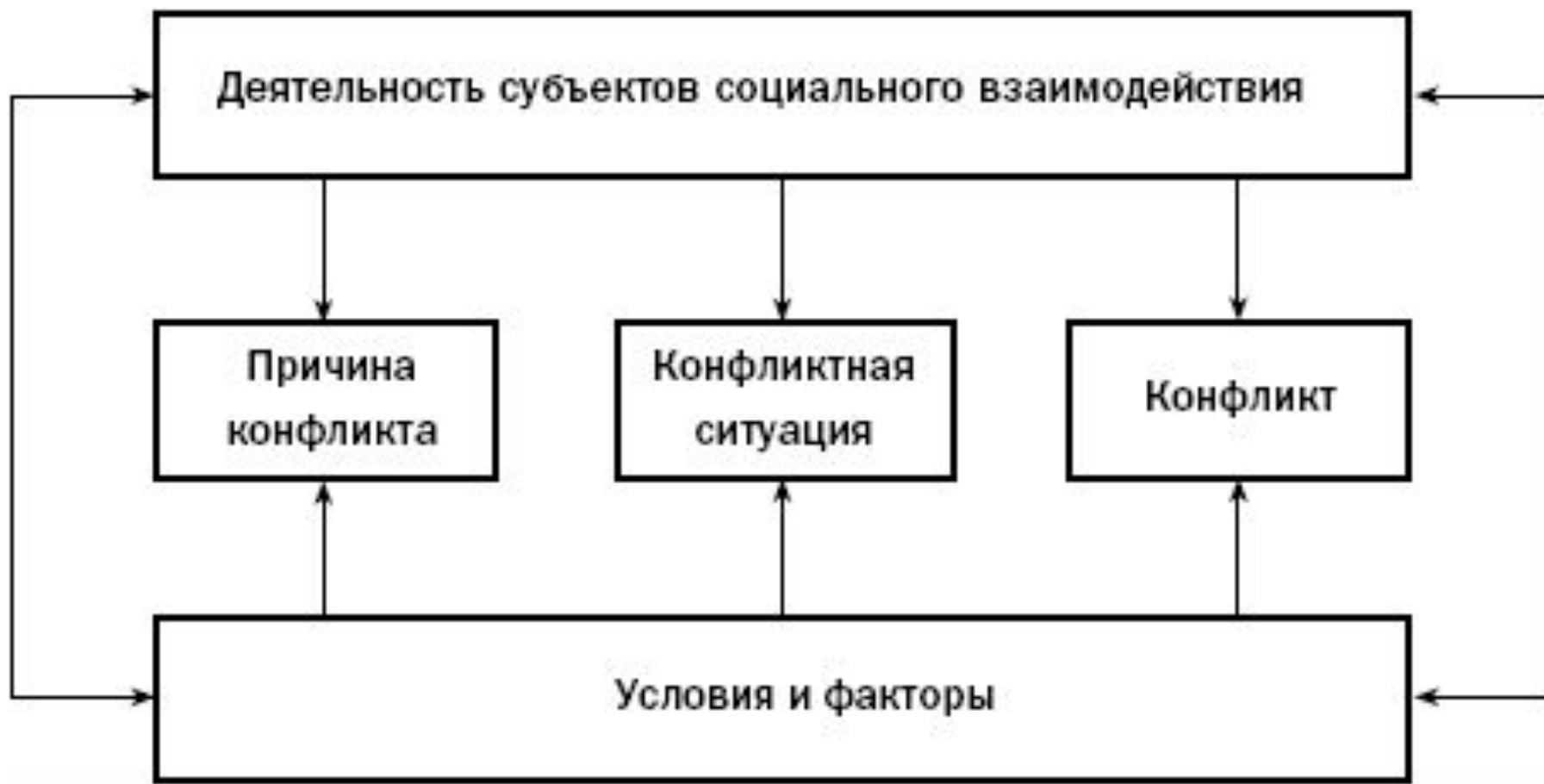
- **Социально-политические и экономические** (социально-политическая и экономическая ситуация в стране).
- **Социально-демографические** (различия в установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам и др.)
- **Социально-психологические** (явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения и т. д.)
- **Индивидуально-психологические** (способности, темперамент, характер, мотивы и т. п.).

Частные
связаны с конкретным
видом конфликта

- • неудовлетворенность условиями деятельности;
- • нарушение служебной этики;
- • нарушение трудового законодательства;
- • ограниченность ресурсов;
- • различия в целях, ценностях, средствах достижения целей;
- • неудовлетворительные коммуникации

Конфликтная ситуация – это накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и создающие почву для реального противоборства между ними.

Соотношение причины конфликта, конфликтной ситуации и конфликта



Характер конфликтной ситуации	Проявления
Недобросовестное исполнение обязанностей	Нарушение трудовой дисциплины Брак в работе
Неудовлетворительный стиль управления	Ошибки в подборе и расстановке кадров Ошибки в организации контроля Просчеты в планировании Нарушение этики общения
Неадекватное представление о конкретных ситуациях	Неправильные оценки, суждения о действиях других субъектов социального взаимодействия Ошибки в выводах относительно конкретных ситуаций
Индивидуально-психологические особенности личности	Нарушение принятых в социальной группе правил взаимоотношений Нарушение этики общения
Низкая профессиональная подготовка	Брак в работе Неспособность принять адекватное решение

Этапы конфликта

1. Возникновение и развитие конфликтной ситуации.

- Конфликтная ситуация создается одним или несколькими субъектами социального взаимодействия и является предпосылкой конфликта.

2. Осознание конфликтной ситуации

- изменение настроения, критические и недоброжелательные высказывания в адрес своего потенциального противника, ограничение контактов с ним и т. д.

Начало открытого конфликтного взаимодействия.

- Один из участников социального взаимодействия переходит к активным действиям, направленным на нанесение ущерба «противнику».
- Другой участник при этом сознает, что данные действия направлены против него, и, в свою очередь, предпринимает активные ответные действия против инициатора конфликта.

4. Развитие открытого конфликта.

- На этом этапе участники конфликта открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования.
- Вместе с тем они могут не осознавать собственных интересов и не понимать сути и предмета конфликта.

5. Разрешение конфликта

- В зависимости от содержания, разрешение конфликта может быть достигнуто двумя методами (средствами): педагогическими и административными.

Фазы конфликта

- 1) начальная фаза;
- 2) фаза подъема;
- 3) пик конфликта;
- 4) фаза спада.

- Важно помнить, что фазы конфликта могут повторяться циклически.
- Возможности разрешения конфликта в каждом последующем цикле сужаются.



**Соотношение фаз и этапов конфликта с возможностью разрешения
(по статистике)**

Фаза конфликта	Этап конфликта	Возможности разрешения конфликта (%)
Начальная фаза	Возникновение и развитие конфликтной ситуации ,и её осознание	92%
Фаза подъёма	Начало открытого конфликтного взаимодействия	46%
Пик конфликта	Развитие открытого конфликта	Менее 5%
Фаза спада	--	Около 20%

межличностным конфликтом

- «открытое столкновение взаимодействующих субъектов на основе возникших противоречий, выступающих в виде противоположных целей, не совместимых в какой-то конкретной ситуации»

Межгрупповой конфликт

- «когда интересы некоторого числа членов организации, образующих формальную или неформальную группу (т.е. социальную общность, способную на совместные скоординированные действия), вступают в противоречие с интересами другой социальной группы, не включающей в себя работников из первой группы»

Личностно- групповой

- в случае несоответствия поведения личности групповым нормам и ожиданиям.

Внутриличностный

- «состояние структуры личности, когда в ней одновременно существуют противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценностные ориентации и цели, с которыми она в данный момент не в состоянии справиться, т.е. выработать приоритеты поведения, основанные на них» .
- - это состояние внутренней структуры личности, характеризующееся противоборством ее элементов.

Любой конфликт можно рассматривать с двух позиций: деструктивной и конструктивной

- **Конфликт деструктивен**

- если он уводит в сторону от более важных проблем и дел;
- разрушает состояние духа, укрепляет низкую самооценку и вызывает стресс;
 - поляризует группы людей и ужесточает позиции внутри групп;
 - углубляет различия в ценностных ориентациях;
- вызывает безответственное или заслуживающее сожаление поведение или проявление насилия.

- **Конфликт конструктивен**

- если он открывает для всех острую проблему;
- приводит к столкновению с реальной проблемой;
- расширяет вовлечение сотрудников в решение проблем;
 - вызывает реальное общение;
- дает выход скопившимся эмоциям, тревогам, стрессу;
- помогает признанию взаимозависимости и укреплению единства;
- помогает совершенствоваться и использовать полученные знания и опыт.

Причины и факторы межличностных конфликтов по В. Линкольну

- *1. Информационные факторы* — неприемлемость информации для одной из сторон
- Неполные и неточные факты, слухи, невольная дезинформация, преждевременная информация или информация, переданная с опозданием, ненадежность источников информации, посторонние факты, неадекватные акценты.
- *2. Поведенческие факторы* - неуместность, грубость, бестактность и т. п.
- Стремление к превосходству, проявление агрессивности, эгоизма, нарушение обещаний, произвольное нарушение комфортных отношений.
- *3. Факторы отношений* - неудовлетворительность от взаимодействия между сторонами
- Дисбаланс в отношениях, несовместимость по ценностям, по интересам, манерам повеления и общения, различие в образовательном уровне, классовые различия, негативный опыт отношений в прошлом, низкий уровень доверия и авторитарности.
- *4. Ценностные факторы* - противоположность принципов поведения.
- Верования и поведение (предубеждения, предпочтения, приоритеты), приверженность к групповым традициям, ценностям, нормам, религиозные, культурные, политические и другие ценности, нравственные ценности (представления о добре и зле, справедливости и несправедливости и т. п.)
- *5. Структурные факторы* — относительно стабильные объективные обстоятельства, которые трудно поддаются изменению. Власть, система управления, право собственности, нормы поведения, правила игры, социальная принадлежность и т. п.

Конфликт в педагогической деятельности

Педагогические конфликты могут быть распределены по трем большим группам.

1. В первую входят мотивационные конфликты, возникающие между учителями и учащимися по причине слабой учебной мотивации учащихся или, проще говоря, из-за того, что школьники либо не хотят учиться, либо учатся без интереса, по принуждению.

2. Вторую группу образуют конфликты, связанные с недостатками в организации учебного процесса.

3. Третью группу педагогических конфликтов составляют конфликты взаимодействий: учащихся между собой, учителей и школьников, учителей друг с другом, учителей и администрации школы. Данные конфликты происходят по причинам не объективного характера, а личностных особенностей конфликтующих, их целевых и ценностных ориентаций.

Конфликт в педагогической деятельности

С.В. Банькина определяет педагогический конфликт следующим образом: «Педагогический конфликт можно рассматривать как возникающую в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса форму проявления обострившихся субъектно-субъектных противоречий, вызывающих чаще всего у них отрицательный эмоциональный фон общения, и предполагающую конструктивный перевод столкновения сторон конфликта в заинтересованное устранение его причин»

- Особо следует обратить внимание на то, что педагогический конфликт является формой проявления обострившихся субъектно-субъектных противоречий, что весьма существенно для определения способов его предупреждения и преодоления.

В образовательном процессе принято выделять четыре субъекта деятельности: ученик, учитель, родители и администратор.

В зависимости от того, какие субъекты вступают во взаимодействие, можно выделить следующие виды педагогических конфликтов:

- ученик - ученик;
- ученик - учитель;
- ученик - родители;
- ученик - администратор;
- учитель - учитель;
- учитель - родители;
- учитель - администратор;
- родители - родители;
- родители - администратор;
- администратор - администратор.

В.А. Сухомлинский пишет: «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»

Феноменология педагогического конфликта

- Нарушения взаимопонимания в межличностном взаимодействии учителя и ученика могут происходить по причине смыслового барьера.
- Возникновение смыслового барьера можно рассматривать как признак отсутствия внимания и индивидуального подхода к обучению и воспитанию.

А) Смысловой барьер по отношению к конкретному педагогу, возникнув однажды, проявляется уже независимо от того, какое требование предъявляет данный педагог к учащемуся. Наиболее распространение причины возникновения такого рода барьера:

- • не учет мотивов поведения учащегося, а нередко и приписывание ему таких мотивов, которых в действительности у учащегося не было.
- • Педагог объективно прав, но учащийся не согласен с ним, так как не осознает действительных мотивов своего поведения.

Б) Смысловой барьер по отношению к конкретному требованию. Основной причиной является безрезультатное повторение одних и тех же требований, которые как правило становятся привычными и учащиеся перестают их воспринимать. Как правило, это случается с теми требованиями, смысл которых различен для педагога и учащегося.

Две типичные ошибки, которые делают проблематичным взаимоотношение между педагогом и учащимся:

- • педагог в обращении ориентирован на себя, а не на учащегося
- • педагог невнимательно слушает.

Рыбакова выделяет следующие конфликты педагогических ситуаций:

1. ситуации (или конфликты) **деятельности**, возникающие по поводу выполнения учебных заданий, успеваемости, внеучебной деятельности;
2. ситуации (конфликты) **поведения** (поступков), возникающие по поводу нарушения правил поведения
3. ситуации (конфликты) **отношений**, возникающие в сфере эмоционально - личностных отношений в сфере их общения в процессе педагогической деятельности.

Любой конфликт можно проанализировать по определенному алгоритму.

Алгоритм анализа конфликтной ситуации:

1. Описание ситуации, ее участники.
2. Природа и суть ситуации.
3. Поведение одной стороны.
4. Поведение другой стороны.
5. Момент, позволявший предупредить перерастание проблемы в конфликт.
6. Что помешало этому (эмоциональное состояние, присутствие свидетелей, растерянность, неожиданность, другое).
7. Каким был выход из конфликта.
8. Какие приемы взаимодействия с конфликтующими я мог использовать; как я их использовал.
9. Анализ моего поведения в данной ситуации: правильно - ошибочно.
10. Варианты поведения после конфликта.
11. Что делать, чтобы избежать аналогичных конфликтов.

Эффективное поведение :

- научиться акцентировать внимание на поступках, поведении, а не на личности

Будьте твердым и в тоже время доброжелательным.

- обратить внимание на свои негативные эмоции
- не усиливать напряжение (не повышайт)
- обсудить поступок позже
- позвольте «сохранить лицо»
- надо демонстрировать модели не агрессивного поведения.

Спасибо за внимание!

