

Разрешение педагогических конфликтов



Котова Светлана Аркадьевна,
Канд.психол.наук, доцент
Институт детства РГПУ им. А.И.Герцена

Конфликтология

- *Конфликтология – это система знаний о закономерностях и механизмах возникновения и развития конфликтов, а также о принципах и технологиях управления ими.*
 - Конфликтология представляет собой отдельную область научного знания.
 - Предмет изучения – социальная природа, причины, типы и динамика конфликтов, пути, методы, средства их предупреждения и регулирования.
 - **Педагогическая конфликтология** - теоретико-прикладная дисциплина о природе конфликтов, возникающих в образовательной среде, закономерностях их возникновения, развития, завершения, а также принципах, способах и приемах управления ими
-

Виды конфликтов

Внутриличностные Конфликты

Хочу и хочу
Хочу и не могу
Хочу и надо
Могу и не могу
Надо и надо
Надо и не могу

Межличностные конфликты

Межличностные:
Ученик-ученик;
Ученик-учитель;
Родитель- учитель;
Родитель-ученик;
Учитель-учитель
Личность-группа:
Родитель- Класс;
Ученик-класс;
Родитель-педколлектив;
Ученик-педколлектив;
Учитель-педколлектив

Межгрупповые конфликты

Межгрупповые
Группа-общество
**Между социальными
группами:**
Межнациональный,
межгосударственный,
международный

Конфликт начинается

- с того момента, как одна сторона решает, что притязания второй несовместимы с ее собственными.
- Если имеющиеся альтернативы разрешения противоречия совместимы с притязаниями обеих сторон, конфликт не разовьется. Чем меньше имеющиеся альтернативы соответствуют притязаниям сторон, тем серьезнее будет конфликт.
- Притязания имеют тенденцию быть ригидными (сопротивляться снижению) при наличии одного или двух следующих условий:
 - - когда притязания связаны с крайне важными целями (безопасность, идентичность, потребность в признании);
 - - когда лежащие в основе притязаний ценности относятся к категориям “или-или” (сторона либо достигает цели, либо нет).

Источники возникновения

напряженности во взаимоотношениях:

- Отсутствие взаимопонимания между людьми, наличие подчас противоположных интересов, чувство обиды, зависть или месть, низкая культура общения.
- Поведение “трудных” личностей.
- Несовместимость характеров.
- Неумение найти общий язык.
- Многие конфликты порождаются непродуманной организацией деятельности группы, коллектива и т. д.

На психологическую совместимость влияют такие факторы как:

- Различное мировосприятие, интересы, потребности.
- Различное отношение людей к своим обязанностям.
- Разное понимание смысла выполняемой работы.
- Различная степень подготовленности к выполняемой работе.
- Различие черт характера.

Поводом для конфликта могут служить:

- ❑ События, произошедшие вне школы, например, в личной жизни ученика, педагога.
- ❑ Болезненное состояние.
- ❑ Усталость.
- ❑ Повышенное нервное возбуждение.
- Большое значение имеет ситуация, в которой конфликты возникают и развиваются.
- В одних случаях она способствует конфликту, в других – тормозит его, сковывает инициативу противоборствующих сторон.

Эмоциональные источники конфликта

можно представить в следующем виде:

- Эмоции, связанные с потребностью контролировать людей, влиять на них, добиваться желаемого социального статуса.
- Эмоции, связанные с потребностью получать одобрение со стороны других людей, переживать принадлежность к значимой для себя группе.
- Эмоции, связанные с потребностью справедливости, со стремлением к равенству и честности во взаимоотношениях.
- Эмоции, связанные с самоиндификацией – с потребностью в автономности, самореализации, позитивном образе – Я, в утверждении собственных ценностей.
- Эмоциональные источники конфликта распознать труднее, чем объективные.

Основные структурные элементы конфликта

- **Стороны конфликта** – это субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или же явно или неявно поддерживающие конфликтующих.
- **Предмет конфликта** – это то, из-за чего возникает конфликт.
Объект – это предмет, явление, событие, проблемы, цель, действие, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликты;
- **Образ конфликтной ситуации** – это отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия.
- **Мотивы конфликта** – это внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту (мотивы выступают в форме потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений).
- **Позиции конфликтующих сторон** – это то, о чем они заявляют друг другу в ходе конфликта или в переговорном процессе.

Классификация конфликтов:

- По степени длительности и напряженности конфликта:
- **Бурные быстротекущие конфликты** (Возникают на основе индивидуальных психологических особенностей личности, отличаются агрессивностью и крайней враждебностью конфликтующих);
- **Острые длительные конфликты** (Возникают при наличии глубоких противоречий);
- **Слабовыраженные и вялотекущие конфликты** (Связаны с не очень острыми противоречиями, либо пассивностью одной из сторон);
- **Слабовыраженные и быстротекущие** (Связаны с поверхностными причинами, носят эпизодический характер).

Социальные последствия конфликта:

- **Конструктивные конфликты** (В основе таких конфликтов лежат противоречия. Способствуют развитию личности, организации или другой социальной системы);
 - **Деструктивные конфликты** (В основе лежат субъективные причины. Они создают социальную напряженность и ведут к разрушению личности, социальной системы).
-

Способ разрешения конфликта

- **УКЛОНЕНИЕ**
- **ПРИСПОСОБЛЕНИЕ**
- **КОНФРОНТАЦИЯ**
- **СОТРУДНИЧЕСТВО**
- **КОМПРОМИСС**

Факторы, способствующие выравниванию напряжения

- Предоставление партнеру возможности выговориться.
- Вербализация эмоционального состояния:
 - своего состояния;
 - состояния партнера.

Результат вербализации – освобождение от негативной эмоции, осознание своего состояния, экономия энергии.

Техники помощи:

- Подчеркивание общности с партнером (сходство интересов, мнений, положения, единство целей и др.).
- Проявление интереса к проблемам партнера.
- Подчеркивание значимости партнера в Ваших глазах.
- В случае неправоты – немедленное признание ее.
- Предложение совместного поиска выхода из сложившейся ситуации или конкретного выхода из сложившейся ситуации.
- Обращение к фактам.
- Техника сочувствия и психологической поддержки.

Литература:

- Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2001.
 - Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб., 2001.
 - Зеркин Д.П. Основы конфликтологии. - Ростов-на-Дону, 2007.
 - Козырев Г.И. Основы конфликтологии. М., 2010.
 - Фишер Р., Юри У. Путь к согласию. - М., 1992.
-

Автор: Наталья Фалева

- Тот, кто зла не замечает,
А легко других прощает,
Тот сильней, великодушной,
Мягче, лучше, простодушной,

Тот покладистей, добрее,
В сотни раз других умнее!
Ни к чему негодование,
Слезы, горе и страдание,

И обиды, и конфликты,
И нелестные вердикты,
Лучше все это простить,
Ссору в душу не впустить!



Эшер Столкновение

