

***Семінар практикум для педагогів:
Педагогічний конфлікт. Методи вирішення конфліктів.***

Мета:

Розглянути актуальні психологічні проблеми виникнення та вирішення педагогічних конфліктів, їх функції, різновиди, особливості регулювання. Навчити педагогічних працівників запобігати негативним проявам та наслідкам конфліктних ситуацій.

Зміст

1. Вступ
2. Конфлікт як психологічний феномен.
3. Класифікація конфліктів.
4. Конфлікт у взаємодії “вчитель-учні”
5. Міжособистісні конфлікти у педагогічному колективі.
6. Методи вирішення конфліктів.

1. Вступ

Конфлікти супроводжують життя практично кожної людини.

Ми вважаємо, що все знаємо про конфлікти. Що з ними робити, якщо вони виникають? Як їх уникнути? Як зробити так щоб конфлікт не руйнував наше життя? Як перетворити його з негативу в позитив? І нарешті, чи завжди конфлікт – це негатив?

Висока насиченість сьогоденного життя конфліктами, своєрідність кожного з них, надмір емоцій і переживань викликаних неправильним трактуванням самого конфлікту, або дій його учасників, невміння адекватно сприймати та інтерпретувати конфлікти, використання непродуктивних форм реагування на конфлікти – все це породжує конфліктогенність особистості, середовища, суспільства. Спричиняє розвиток психосоматичних захворювань, неврозів, неадекватних психологічних захистів і стереотипів поведінки, знижує працездатність та впливає на ефективність професійної діяльності.

Конфлікти неминучі там, де є життя і люди, тому потрібно знати як запобігати їх деструктивності, негативним проявам і руйнівним наслідкам, як поводитись у конфліктних ситуаціях, як завершувати та вирішувати конфлікт.

2. Конфлікт як психологічний феномен.

Конфлікт – зіткнення протилежних інтересів, поглядів, серйозна розбіжність, гостра суперечка. Однак сутність конфлікту полягає не стільки у виникненні і існуванні протиріччя, скільки в способі його вирішення. Адже з соціальним протиріччям ми зустрічаємося кожен день, вони виникають завжди і скрізь, але тільки деякі вирішуються шляхом конфлікту.

В психологічному плані конфлікт для його учасників завжди супроводжується негативним емоційним станом, негативним відношенням один до одного. Якщо об'єкти конфлікту протидіють, але не відчують негативних емоцій, або навпаки, відчують, але не проявляють їх зовнішньо, такі ситуації можна охарактеризувати як перед конфліктну.

Кожна сторона – учасник конфлікту має внутрішню і зовнішню позицію. Зовнішня позиція – мотивування участі у конфлікті, яке сторони відкрито демонструють одна одній. Вона може співпадати, але може і не співпадати із внутрішньою позицією яка є набором тих інтересів, мотивів, цінностей, які примушують людину включитись у конфлікт. Слід відзначити, що внутрішня позиція дуже часто прихована не лише від супротивника, а й самого суб'єкта. Прикладом такого неспівпаданя може бути конфлікт дорослого і підлітка, де зовнішня агресивність останнього лише приховує потребу у визнанні, повазі, необхідності підтримки свого “я”. Розрізнення зовнішньої та внутрішньої позиції учасників конфлікту необхідно для того, щоб знаючи це, намагатися побачити за зовнішнім ситуативним – внутрішнє, суттєве.

3. Класифікація конфліктів.

- **За характером взаємодії**
 1. міжособистісні
 2. міжгрупові
 3. міжнаціональні
 4. міждержавні
 5. між статеві
 6. внутрішньо особистісні
- **За ознаками вияву**
 1. відкриті (лежать на поверхні)
 2. приховані (визначити за непрямими ознаками)
- **За типом вирішення**
 1. прості (швидко вирішуються)
 2. складні (для вирішення потрібен час)
- **За змістом**
 1. реалістичні (мають реальне підґрунтя для виникнення)
 2. нереалістичні (відбуваються на рівні емоційних виявів)
- **За кінцевим результатом**
 1. продуктивні (корисні-допомагають розкрити і змінити нездорові взаємовідносини, вирішити протиріччя)
 2. непродуктивні (шкідливі – не дають ніякої користі)
- **залежно від напрямів комунікації**
 1. “Горизонтальні” – конфлікт між рядовими членами колективу
 2. “Вертикальні” – конфлікт між підлеглим і керівником
 3. “вертикальні” згори до низу – між керівником і підлеглими.

На етапі виникнення конфлікти бувають: стихійні, заплановані, спровоковані, ініціативні.

Під час їх розвитку – короткочасні, тривалі, затяжні.

На етапі усунення – керовані, погано керовані, некеровані.

4. Конфлікт у взаємодії “вчитель-учні”

Проблема взаємодії учасників педагогічного процесу набуває все більшого значення для сучасного навчального процесу. Породжена вона динамічним розвитком суспільства, зміною соціальних орієнтирів, що поглиблює проблему поколінь, ускладнює стосунки вчителів і учнів, учителів між собою та з адміністрацією.

Конфлікти в освітній організації поділяються на прості і складні.

- прості вирішуються вчителем без зустрічної протидії учнів за допомогою організації їх поведінки (зупинення бійки, сварки між учнями).

Серед складних пед. конфл. розрізняють:

- **конфлікти діяльності** – виникають з приводу виконання учнем навчальних завдань, успішності, ситуацій, коли учні не виявляють готовності оперативно виправляти власну помилку. Вчитель висловлює незадоволення, учні вступають у суперечку або демонструють образ.
- **Конфлікти поведінки** – виникають з приводу порушення учнем правил поведінки. Вчитель висловлює незадоволення порушенням поведінки. Найчастіше це грубощі учнів педагогам, агресивна поведінка з однокласниками.
- **Конфлікти взаємин** – виникають у сфері емоційно – особистісних стосунків учнів і вчителів. Вони найбільш тривалі і деструктивні. Постають на ґрунті недоброзичливих стосунків, як наслідок постійних попередніх конфліктів, вчинків.

Інколи вони розростаються і призводить до взаємної неповаги між вчителями та учнями.

Проблема спілкування у педагогів з'являється найчастіше у "гострих" випадках, коли учень та вчитель або обидва незадоволені чи роздратовані, як наприклад після кількох зауважень, зроблених учневі за порушення дисципліни. В таких випадках слід дотримуватись правил:

1. необхідно вдало вибрати час для розмови. Розмова по "гарячих слідах" приречена на невдачу, бо роздратованість – поганий союзник. Вчителю потрібно набратися терпіння і знайти час для розмови (гострота пройде, вихованець заспокоїться). Крім того в цей час він сам зрозуміє помилковість власної поведінки.
2. Обрати вдале місце для розмови. Розмова з учнем на очах у групи викликає у нього бажання продемонструвати сміливість і незалежність. Невдалою для щирої розмови є присутність інших вчителів, які починають висловлювати власні коментарі і претензії до дитини. Оптимальним варіантом для таких розмов є прогулянки, туристські походи, де забувається буденність, послаблюється щоденна стурбованість і знервованість.

5. Міжособистісні конфлікти у педагогічному колективі.

Ці конфлікти пов'язані з порушенням взаємозв'язків у процесі спільної педагогічної діяльності.

Існує 3 групи конфліктів педагогічних колективів

1. **Фахові конфлікти** – виникають як реакція на порушення ділових зразків, появу перешкод на шляху до мети у професійній педагогічній діяльності. Є наслідком некомпетентності вчителя, нерозуміння мети діяльності, безініціативності в роботі.
2. **Конфлікти очікувань** – породжує невідповідність між поведінкою педагога і нормами взаємовідносин у пед. колективі (нетактовність стосовно колег і учнів, порушення норм фахової етики, невиконання вимог колективу).
3. **Конфлікти особистісної несумісності** – вони є наслідком особистісних якостей, характерів. В їх основі – нестриманість, завищена самооцінка, зарозумілість, емоційна нестійкість, надмірна вразливість.

Найтипівіші протиріччя у педагогічному колективі – протиріччя між окремими вчителями і протиріччя між окремими вчителями і цілим колективом.

Врегулювати їх можливо завдяки принципам:

1. Відповідальність вчителя за діяльність пед. колективу. Узгодження своїх педагогічних поглядів і дій з діями колег, єдність педагогічних вимог збагачення своїх педагогічних знань і умінь позитивним досвідом всього колективу.
2. Повага до колег, як до товариша по роботі, всебічна підтримка авторитету кожного з них як важливого фактора спільного педагогічного впливу на учнів. Цей принцип передбачає шанобливість і тактовність у взаємостосунках учителів. Допомога менш досвідченим у вдосконаленні їх пед. умінь і навичок, непримиримість до антипедагогічної поведінки.

Метод інтроспекції – здатність поставити себе на місце іншого, уявити його думки, почуття, зробити висновки про мотиви і зовнішні подразники його поведінки.

Метод емпатії – проникнення у переживання іншої людини.

Метод логічного аналізу – щоб зрозуміти співрозмовника людина відтворює систему інтелектуальних уявлень про ситуацію, в якій він перебуває.

Вчитель, як посередник у конфліктній ситуації.

Вчитель може опинитись в ситуації, коли необхідно вирішувати конфлікт між учнями, батьками і учнями, учителем і дирекцією. Він має бути нейтральним щодо об'єкта, посередник не може приймати точку зору жодної з конфліктних сторін. Важливо не потрапити під вплив негативних емоцій учасників.

Посередник вирішує конфлікт, намагаючись в інтересах обох сторін змінити орієнтацію “я виграв – ти програв” на установку співпраці “я виграв – ти виграв”.

Методика передбачає такі етапи:

1. вироблення домовленості про час та місце переговорів
2. планування та організація розмови
3. визначення об'єкта інформування щодо проблеми конфлікту.
4. примирення.

Зважившись на посередництво, необхідно стимулювати діалог між конфліктуючими сторонами, підтримуючи позитивні тенденції, що виникли під час розмови. Посередник не може приймати рішень, його завдання підтримувати діалог. Примирення – мета до якої учасники конфлікту повинні прийти самостійно.