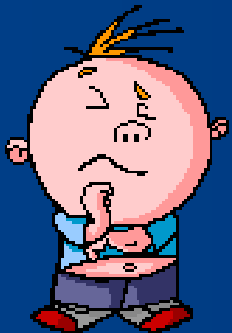


# КОНФЛИКТ В ШКОЛЕ. Пути выхода из конфликтных ситуаций.

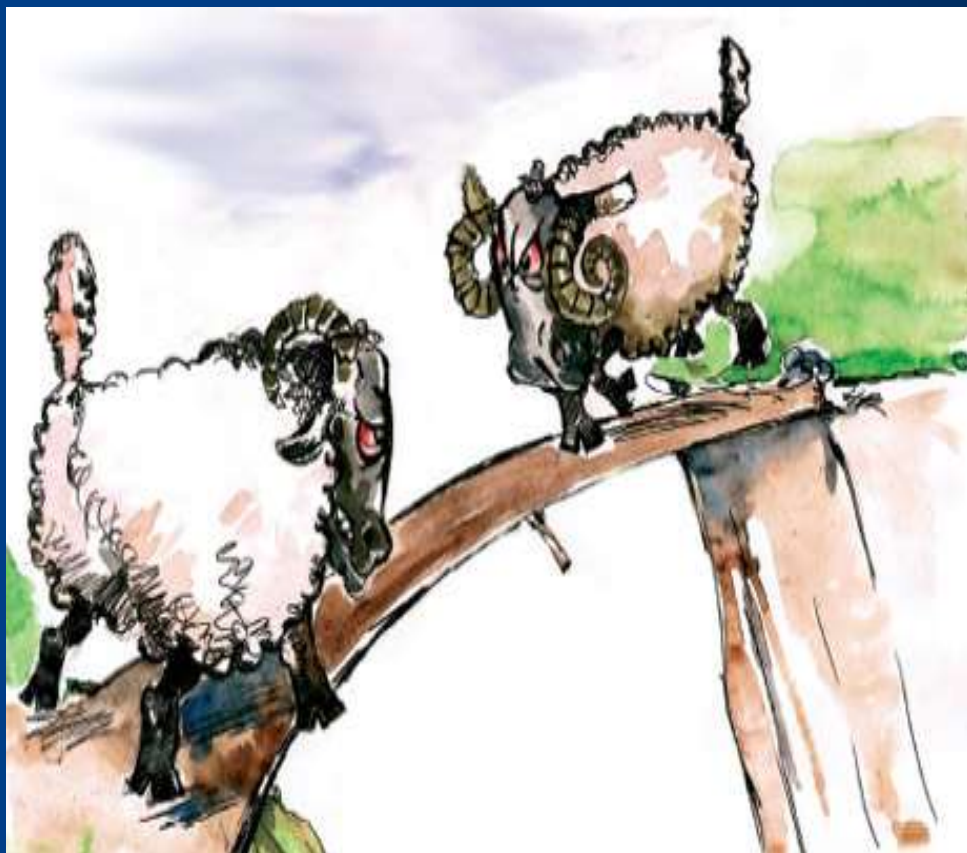


*«Святая наука —  
расслышать друг друга».  
Булат Окуджава*

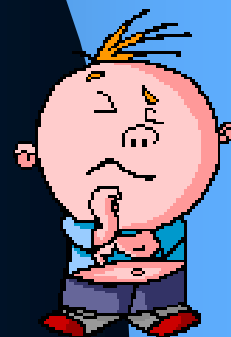


*Конфликт* – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов людей.

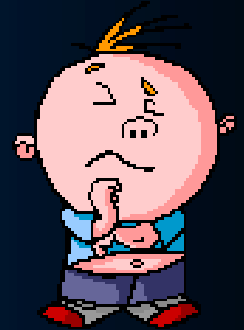
*Конфликт* - борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть, ресурсы, в которой целями являются нейтрализация, нанесения ущерба или уничтожение соперника.



- **Конфликтная ситуация** — это противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств по их достижению, несовпадение интересов, желаний и т.д.



# *По объёму конфликты бывают:*



- *Внутриличностные* — сторонами конфликта выступают две или более составляющих одной и той же личности (отдельные черты, особенности характера и поведения человека).
- *Межличностные* — сторонами конфликта выступают двое и более личностей, вступающих в конфронтацию по поводу мотивов, целей, ценностей.

# *По объёму конфликты бывают:*

- *Конфликт между личностью и группой* – противоречие между ожиданиями и требованиями отдельной личности и сложившимися в группе нормами поведения и труда.
- *Межгрупповые* – конфликты внутри формальных групп коллектива, неформальных групп и т.д.

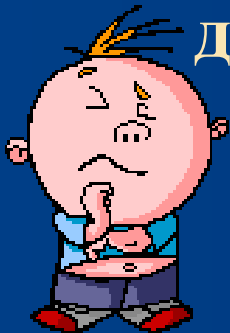
**По длительности  
протекания:**

- ***Кратковременные*** — являются следствием взаимного непонимания или ошибок, которые быстро осознаются.
- ***Затяжные*** — связаны с глубокими нравственно-психологическими травмами или с объективными трудностями.



# Конфликты могут возникать в связи с противоречиями:

- А) при введении новшеств, когда сталкиваются новаторство и консерватизм;
- Б) групповых интересов, когда люди отстаивают интересы только своей группы при игнорировании общих;
- В) связанными с личными, эгоистичными побуждениями, когда корысть побуждает все другие мотивы.



# В зависимости от способа разрешения выделяют:

- **Деструктивный конфликт** — противостояние мнений или позиций, в результате которого происходит усугубление нарушения взаимодействия и разрушение взаимоотношений.
- **Конструктивный конфликт** — противоборство сторон, в результате которого происходит изменение, развитие личности или коллектива



# Особенность педагогических конфликтов.

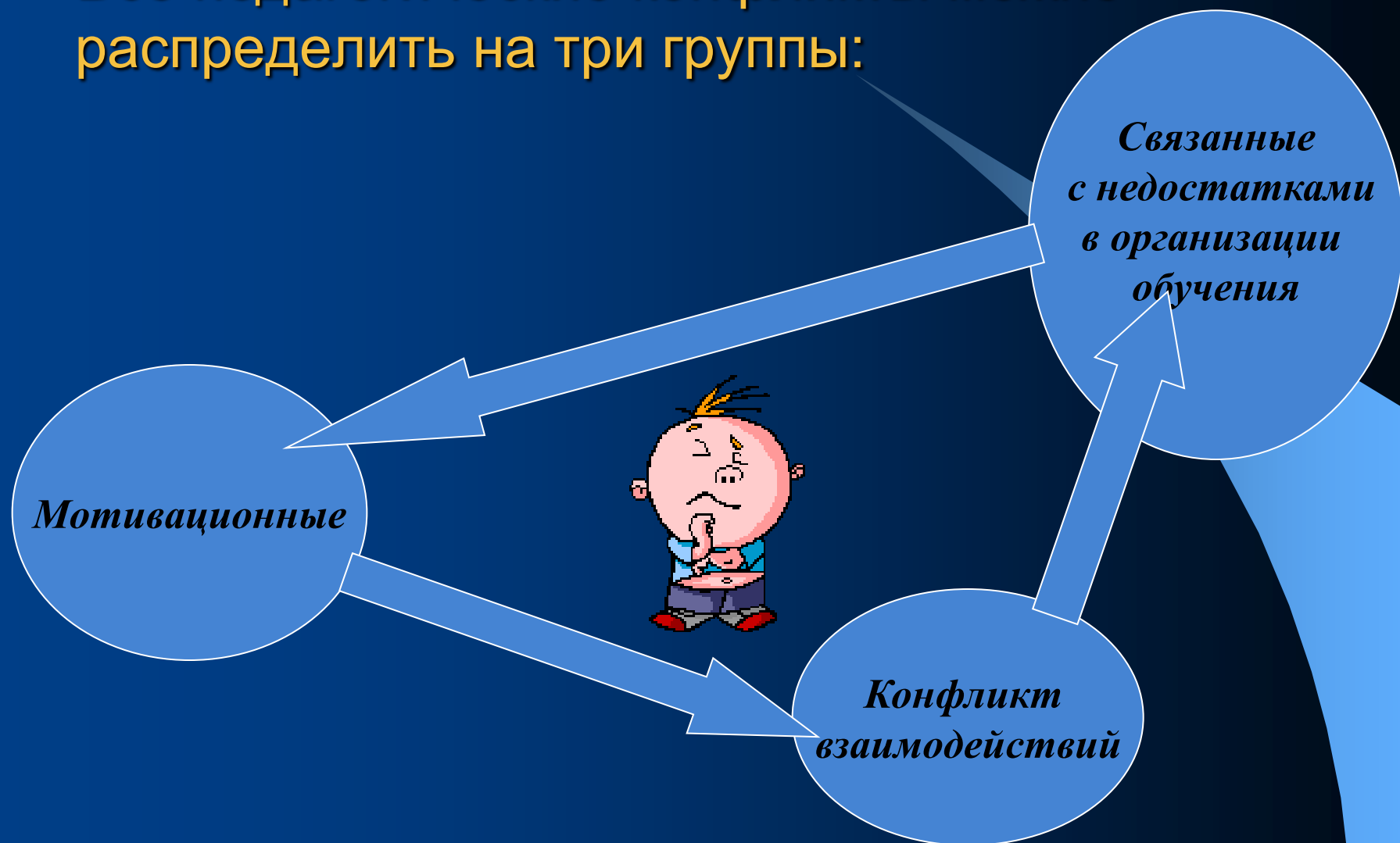
## Причины их возникновения



*«Конфликт между педагогом и ребенком, между учителем и родителями, педагогом и коллективом - большая беда школы. Умение избегать конфликта - одна из составных частей педагогической мудрости учителя. Думайте о ребенке справедливо - и конфликтов не будет. Предупреждая конфликт, педагог не только сохраняет, но и создает воспитательную силу коллектива».*

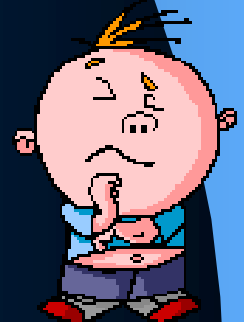
*В.А. Сухомлинский*

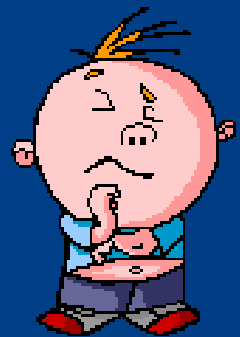
Все педагогические конфликты можно распределить на три группы:



# Мотивационные конфликты.

Они возникают между учителями и учениками из-за учебной мотивации учащихся (из-за того, что школьники либо не хотят учиться, либо учатся без интереса, по принуждению)





# Конфликты, связанные с недостатками в организации обучения.

- I конфликтный период** происходит в начальной школе, когда первоклассник переживает довольно сложный этап в своей жизни: происходит смена игровой деятельности на учебную.
- II конфликтный период** - переход в 5 класс. На смену одному учителю приходит несколько учителей –предметников . Появляются новые учебные предметы.
- III конфликтный период** - в начале 9 класса, когда нужно решить, что делать после его окончания – идти в среднее учебное заведение или в 10 класс.
- IV конфликтный период** – окончание школы, выбор будущей профессии, ЕГЭ, начало личной жизни.

# Конфликт взаимодействий

Конфликт учащихся между собой, учителей между собой, учителей и учащихся, учителей и администрации, учителей и родителей.

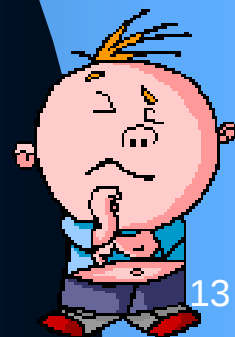
Они происходят , в основном, из-за личностных особенностей конфликтующих:

а) среди учащихся наиболее распространены конфликты лидерства;

б) конфликты «учитель-ученик» помимо мотивационных могут носить и нравственно-эстетический характер;

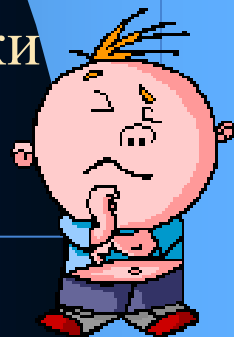
в) конфликты «учитель-учитель» могут возникать по различным причинам: личного характера, между учителями начальных классов и учителями предметниками и т. д.;

г) конфликты «учитель- администрация» связаны с проблемами власти и подчинения, инновациями.



# **Особенностями педагогических конфликтов являются:**

- ❖ Профессиональная ответственность педагога за правильное решение выхода из конфликтной ситуации, т. к. учебное заведение, в котором учится ребенок, - модель общества, где ученики усваивают социальные нормы и отношения между людьми.
- ❖ Присутствие других учеников при конфликте делает их из свидетелей участниками, а конфликт приобретает воспитательный смысл и для них; об этом всегда приходится помнить учителю.
- ❖ Участники конфликтов имеют различный социальный статус (учитель, ученик), чем и определяется их разное поведение в конфликте.
- ❖ Разница возраста и жизненного опыта участников порождает разную степень ответственности за ошибки при их разрешении.



## Особенности педагогических конфликтов



- Различное понимание событий и их причин участниками (конфликт «глазами педагога» и «глазами ученика» видится по-разному), поэтому учителю не всегда легко понять глубину переживаний ученика, а ученику - справиться со своими эмоциями.
- **Профессиональная позиция педагога** в конфликте обязывает взять на себя инициативу в его разрешении и на первое место суметь поставить интересы ученика как формирующейся личности. Всякая ошибка педагога при разрешении конфликта порождает новые ситуации и конфликты, в которые включаются и другие участники - ученики, педагоги, администрация, родители.

# **Структура, сфера, динамика педагогического конфликта «ученик-учитель»**

Структура конфликтной ситуации складывается из внутренней и внешней позиций участников, из взаимодействий объектов конфликта.

Внутренняя позиция участников состоит из их целей, интересов и мотивов, она находится как бы за кадром и часто не проговаривается в ходе взаимодействия.

Внешняя позиция проявляется в речи конфликтующих, отражается в их мнениях, точках зрения, пожеланиях.

Различие внутренних и внешних позиций, участвующих в конфликте людей необходимо нам для того, чтобы стараться увидеть за внешним, ситуативным – внутреннее, существенное.



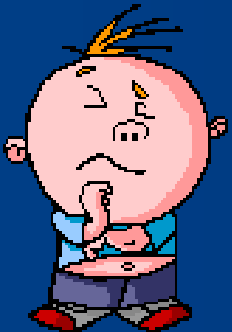
**Объект конфликта** определить бывает непросто. Для учителя объектом выступает дисциплина в классе, для ученика – стремление к самоутверждению. Улаживание конфликта может начаться с объединения объектов: учитель поручает, например, интересное дело, в ходе выполнения которого возникают условия для удовлетворения подростком его потребности в самоутверждении.



*Сфера конфликта* может

быть деловой или  
личностной.

Взаимодействующие друг  
с другом, учителя и  
ученики часто  
сталкиваются в  
конфликтных ситуациях.  
Однако при этом следует  
стремиться к тому, чтобы  
конфликт происходил в  
деловой сфере и не задевал  
личностную.

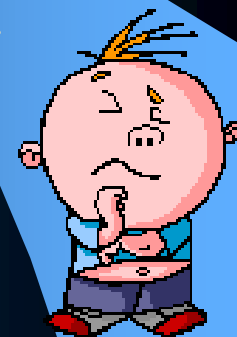


# Динамика конфликта

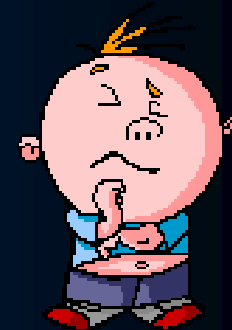
складывается из трех основных стадий: нарастания, реализации, затухания. Блокировать развитие конфликта можно на стадии его возникновения. Один из эффективных способов блокировки конфликта – переводение его из плоскости коммуникативных взаимоотношений в плоскость предметно-деятельностную.

*Например, в тот момент, когда вы заметили нарастание напряженности между двумя учениками, дайте им обоим какое-либо поручение, особенно если оно связано с выполнением физического труда.*

Если конфликт все же «разгорелся», то подавлять его уже не так просто. Но когда конфликтующие исчерпают свои силы энергии, выплеснут эмоции и наступит стадия затухания, вот здесь возможна и эффективна воспитательная коррекция. У конфликтующих возникают чувства виновности, сожаления и даже раскаяния. На этой стадии можно проводить воспитательные беседы, выявлять и устранять причины конфликтов.



# РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ:



- Погасить конфликт – ЭТО ЗНАЧИТ ПЕРЕВЕСТИ ОТНОШЕНИЯ ЕГО УЧАСТНИКОВ НА УРОВЕНЬ ВЗАИМОПРИЕМЛЕМЫХ ДЛЯ ОБЕИХ СТОРОН, ПЕРЕКЛЮЧИТЬ ВНИМАНИЕ С АФФЕКТИВНО – НАПРЯЖЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРУ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ.
- СОДЕРЖАТЕЛЬНОСТЬ И ГЛУБИНА АНАЛИЗА СИТУАЦИИ, ИНТЕРЕС К ВОПРОСАМ ВОЗРАСТНОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ, ИНТЕРЕС К РЕБЕНКУ, ЖЕЛАНИЕ УВИДЕТЬ СИТУАЦИЮ ГЛАЗАМИ УЧЕНИКА И ПОМОЧЬ ЕМУ ВЫЙТИ ИЗ НЕЕ, УМЕНИЕ ПОСТРОИТЬ СОБСТВЕННОЕ РАЦИОНАЛЬНОЕ РАССУЖДЕНИЕ ПО ПОВОДУ ВОЗНИКШЕЙ СИТУАЦИИ - ТАКОВЫ ОСНОВНЫЕ СЛАГАЕМЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИ ГРАМОТНОГО АНАЛИЗА.

# Стили разрешения конфликтной ситуации.



Стиль конкуренции  
или соперничества



Стиль сотрудничества



Стиль компромисса



Стиль уклонения,  
избегания



Стиль приспособления

# Стиль конкуренции или соперничества

## Суть стиля

Стремление добиться своего в ущерб интересам другого; открытая борьба за свои интересы. При этом участники конфликта проявляют озлобленность, агрессивность. Может использовать педагог, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью, не очень заинтересованный в сотрудничестве и стремящийся в первую очередь удовлетворить собственные интересы

## Характерные ситуации

- исход конфликта очень важен для вас, и вы делаете большую ставку на свое решение возникшей проблемы;
- обладаете достаточной властью и авторитетом, предоставляется очевидным, что предполагаемое вами решение - наилучшее;
- чувствуете, что у вас нет иного выбора и вам нечего терять;
- должны принять непопулярное решение, и у вас достаточно полномочий для этого.



# Стиль сотрудничества

## Суть стиля

Направлен на поиск решения, полностью удовлетворяющее интересам сторон. При этом каждая из конфликтующих сторон берет на себя равную долю ответственности за разрешение конфликта

Можно использовать, если, отстаивая собственные интересы, вы вынуждены принимать во внимание нужды и желания другой стороны. Этот стиль наиболее труден, т. к. требует более продолжительной работы. Цель его применения - разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Такой стиль требует умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать эмоции.

## Характерные ситуации

- Необходимо найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений;
- у вас длительные, прочные и взаимозависимые отношения с другой стороной;
- основной целью является приобретение совместного опыта работы;
- стороны способны выслушать друг друга и изложить суть своих интересов.



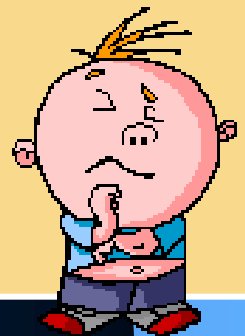
# Стиль компромисса

## Суть стиля

Стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках. Наиболее эффективен, если обе стороны хотят одного и того же, но знают, что одновременно это невыполнимо. Акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте -«мы не можем выполнить свои желания, значит, необходимо прийти к решению, с которым каждый из нас мог бы согласиться»

## Характерные ситуации

- Обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы;
- удовлетворение вашего желания не имеет для вас большого значения;
- вас может устроить временное решение, т. к. нет времени для выработки другого или же другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными

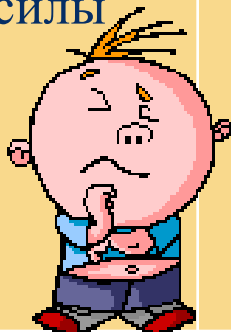


# Стиль уклонения, избегания

## Суть стиля

Закljučается в стремлении выйти из конфликтной ситуации, не решая её, не уступая своего, но и не настаивая на своём (гнев, депрессия).

Реализуется обычно, когда затрагиваемая проблема не столь важна для вас, вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения и не хотите тратить время и силы на ее решение.



## Характерные ситуации

- Источник разногласий несущественен для вас по сравнению с другими более важными задачами, не стоит тратить силы;
- знаете, что не можете или не хотите решить вопрос в свою пользу;
- хотите выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять решение;
- пытаться решить проблему немедленно опасно, т. к. открытое обсуждение конфликта может ухудшить ситуацию;
- у вас был трудный день, а решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности

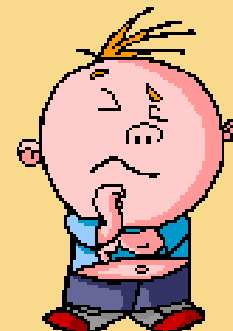
# Стиль приспособления

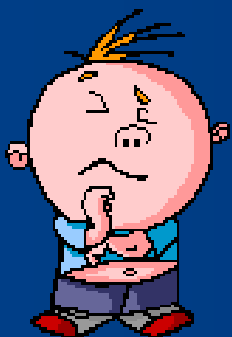
## Суть стиля

Вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания и восстановления нормальной рабочей атмосферы. Стиль наиболее эффективен, когда исход дела чрезвычайно важен для другой стороны и не очень существен для вас или когда вы жертвуете собственными интересами в пользу другой стороны

## Характерные ситуации

- Важнейшая задача - восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;
- предмет разногласия не важен для вас, или вас не особенно волнует случившееся;
- считаете, что лучше сохранить добрые отношения с другими людьми, чем отстаивать собственную позицию;
- осознаете, что правда не на вашей стороне; чувствуете, что у вас недостаточно власти или шансов победить.





## Выводы:



1) Конфликта не надо бояться. Он является неким индикатором того, куда надо направлять первоочередные усилия.

2) Безусловно, разрешение конфликта через сотрудничество является преимущественным. Но иногда первоначально надо применять другие методы (уход от конфликта, компромисс и т. д.) согласно ситуации.

3) При анализе конфликтной ситуации важно рассмотреть все факторы, способствующие ее возникновению.

# Выводы

(продолжение)



- Какими бы путями ни решались конфликтные ситуации, какими бы благородными целями ни руководствовались их участники, они никогда не должны противоречить нормам педагогической этики и требованиям общественной морали. Конфликт - тот же порох. Он вспыхнет или от слова, или от единственного поступка. Поэтому лучший способ предупредить или разрешить любой конфликт - обеспечить высокую культуру общения.

*Существует специальная технология общения, приемы которой убедительно демонстрирует американский учёный – психолог Д. Карнеги.*

- 1. УЛЫБАЙТЕСЬ! Улыбка обогащает тех, кто ее получает, и не обедняет тех, кто ее дает!*
- 2. Помните, что для человека звук его имени является самым важным звуком в человеческой речи. Как можно чаще обращайтесь к другому человеку по имени.*
- 3. Искренне признавайте в других хорошее.*
- 4. Будьте сердечными в своем одобрении и щедры на похвалы, и люди будут дорожить вашими словами, помнить их в течение всей жизни.*
- 5. Желание понимать другого человека порождает сотрудничество.*



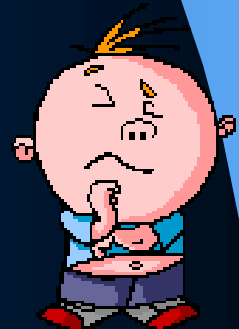
# Конфликты во взаимодействии родителей и детей

Даже в благополучных семьях в более чем 30% случаев отмечаются конфликтные взаимоотношения подростков и родителей



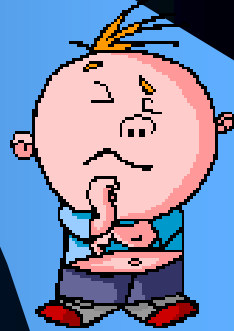
# Психологические факторы конфликтов во взаимодействии родителей и детей

- **Тип внутрисемейных отношений.**
  - Гармоничный
  - Дисгармоничный
- **Деструктивность семейного воспитания.**
  - Разногласия по вопросам воспитания;
  - Противоречивость, непоследовательность, неадекватность;
  - опека и запреты.
- **Возрастные кризисы детей.**
  - 1 год, 3 года, 6-7 лет, 12-14лет, 15-17лет.
- **Личностный фактор.**
  - Личностные особенности родителей
  - Личностные особенности детей



# Типы отношений родителей и детей:

- оптимальный тип отношений родителей и детей;
- потребностью это назвать нельзя, но родители вникают в интересы детей, а дети делятся с ними своими мыслями;
- скорее родители вникают в заботы детей, чем дети делятся с ними (возникает обоюдное недовольство);
- скорее дети испытывают желание делиться с родителями, чем те вникают в заботы, интересы и занятия детей;
- поведение, жизненные устремления детей вызывают в семье конфликты, и при этом скорее правы родители;
- поведение, жизненные устремления детей вызывают в семье конфликты, и при этом скорее правы дети;
- родители не вникают в интересы детей, а дети не испытывают желания делиться с ними (противоречия не замечались родителями и переросли в конфликты, взаимное отчуждение).



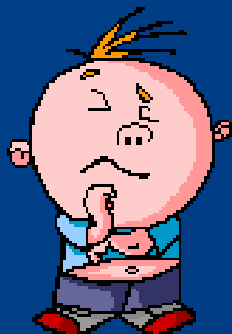
# Конфликты подростков с родителями

- Конфликт неустойчивости родительского отношения;
- Конфликт сверхзаботы;
- Конфликт неуважения прав на самостоятельность;
- Конфликт отцовского авторитета.

# Реакции ребёнка на притязания и конфликтные действия родителей

- Реакция оппозиции;
- Реакция отказа;
- Реакция изоляции.



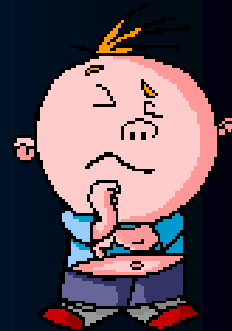


# Направления профилактики конфликтов родителей с детьми

- Повышение педагогической культуры родителей;
- Организация семьи на коллективных началах;
- Подкрепление словесных требований обстоятельствами воспитательного процесса;
- Интерес к внутреннему миру детей, их заботам и увлечениям.

# Поведение родителей в конфликте будет конструктивным, если:

- Всегда помнить об индивидуальности ребёнка;
- Учитывать, что каждая новая ситуация требует нового решения;
- Стараться понять требования ребёнка;
- Помнить, что для перемен нужно время;
- Противоречия воспринимать, как факторы нормального развития;
- Проявлять постоянство по отношению к ребёнку;
- Чаще предлагать выбор из нескольких альтернатив;
- Одобрять варианты конструктивного поведения;
- Совместно искать выход путём перемены в ситуации;
- Уменьшать число «нельзя» и увеличивать число «можно»;
- Ограниченно применять наказание, соблюдая при этом справедливость и необходимость;
- Дать возможность почувствовать неизбежность негативных поступков;
- Больше поощрять морально, а не материально;
- Использовать положительный пример других детей и родителей.



A photograph of two young children smiling. The child on the left wears a grey jacket and a blue hat. The child on the right wears a yellow jacket and a red hat with a patterned band. A large, 3D, orange and yellow text overlay is positioned across the middle of the image.

**Удасибо за вниманием!**