

Воспитателю о конфликтах

Памятка

из основ конфликтологии

Конфликт – это явление, возникающее в результате столкновения противоположных действий, взглядов, интересов, стремлений, планов различных людей или мотивов и потребностей одного человека.

Конфликт - это проявление несогласования интересов, несогласие между сторонами, когда каждая стремится сделать так, чтобы была принята именно ее позицию.

Основой конфликтов является отличие в миропонимании, представлениях о добре и зле, нежелании поставить себя на место другого человека, преодолев свой эгоцентризм.

Педагогический конфликт - вид межличностного конфликта между воспитателем и воспитанником (учителем и учеником, родителем и ребёнком), а также межгрупповые конфликты, если они возникают между учителем и классом.

Стадии конфликта:

Рост напряженности в отношениях

Открытое противоборство

Решение конфликта

Завершение открытого противоборства

Формы конфликта

соперничество - старание к доминированию

спор - расхождений по поводу нахождения
наилучшего варианта решения общих проблем

дискуссия - обсуждение спорного вопроса

Виды конфликтов:

конструктивные и деструктивные.

Конструктивные конфликты:

- Конфликт вскрывает “слабое звено” в организации, во взаимоотношениях (диагностическая функция конфликта);
- Конфликт даёт возможность увидеть скрытые отношения;
- Конфликт даёт возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение;
- Конфликт- это толчок к пересмотру, развитию своих взглядов на привычное;
- Необходимость разрешения конфликта обуславливает развитие организации;
- Конфликт способствует сплочению коллектива при противоборстве с внешним врагом.

Деконструктивные конфликты:

- отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям;
- нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины. Ухудшается социально-психологический климат;
- ухудшение качества работы. Сложное восстановление деловых отношений;
- представление о победителях или побежденных как о врагах;
- временные потери. На одну минуту конфликта приходится 12 минут послеконфликтных переживаний.
- без знания механизмов развития и завершения конфликтов, невозможно найти пути выхода из конфликтных ситуаций.

Способы выхода из конфликта

силовой (одностороннее доминирование)

компромисс

интегральная модель,

Стили поведения в конфликте



Одностороннее доминирование (силовая модель)

удовлетворение интересов одной из конфликтующих сторон за счет интересов другой.

Силовые способы разрешения конфликта ведут к уничтожению или полному подавлению интересов одной из сторон конфликта.

Силовой способ используется, когда один из субъектов весьма активен и намерен идти в конфликте до победного конца.

Уход

Стремление человека не просто не попадать в конфликтную ситуацию, а отказ от обсуждения возникшей проблемы.

Уход — это откладывание конфликта, а не его разрешение. Уход позволяет обеим сторонам проанализировать ситуацию и избежать открытого столкновения. Уход имеет отрицательные стороны: накапливается недовольство друг другом. Положительные стороны: конфликтующий остывает. Уклоняться от конфликта может та и другая стороны.

Сглаживание

**НЕ ВСЕГДА ПРОСИТ
ПРОЩЕНИЯ ТОТ, КТО
ВИНОВАТ. ПРОСИТ
ПРОЩЕНИЯ ТОТ, КТО
ДОРОЖИТ ОТНОШЕНИЯМИ.**

Принуждение (соперничество, борьба)

Навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения

- Используются власть, сила закона, связи, авторитет и т. д.
- Оправдано в случаях:
 - явной конструктивности предлагаемого решения;
 - при защите интересов дела от посягательств на них со стороны конфликтной личности;
 - выгоды результата для всей группы, организации, а не для отдельной личности или микрогруппы;
 - важности исхода борьбы для проводящего данную стратегию;
 - отсутствии времени на уговоры оппонента

Компромисс

способ согласования конфликтных интересов, заключающийся во взаимных уступках в позициях конфликтующих сторон.

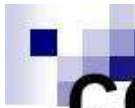
Компромиссная модель решения конфликтов основана на уступках конфликтующих именно в их интересах.

В конфликтологии – это взаимный отказ сторон конфликта от какой-либо части своих претензий, взаимное жертвование интересами, ради достижения согласия.

Компромисс – это разрешение конфликтной ситуации путем взаимных уступок

Причинами выбора компромиссного решения являются обычно:

- ✚ стремление хотя бы к частичному выигрышу;
- ✚ признание ценностей и интересов других людей, как и своих собственных;
- ✚ желание быть объективным;
- ✚ когда переговоры зашли в тупик и компромисс – единственный выход



СОТРУДНИЧЕСТВО – наиболее трудный из всех стилей, но вместе с тем наиболее эффективен при разрешении конфликтов.

- Оно предполагает совместный поиск решения, которое отвечает устремлениям всех конфликтующих сторон. Для этого необходимо уметь объяснять свои решения, выслушивать другую сторону, сдерживать свои эмоции, воспринимать конфликт как нормальное явление.
- Выгоды сотрудничества несомненны: каждая сторона получает максимум пользы при минимуме потерь, но требуется много времени и терпения, мудрости и дружеского расположения.



От конфликта к культуре педагогического общения

«Конфликт между педагогом и ребенком, между учителем и родителями, педагогом и коллективом – большая беда. Умение избежать конфликта – одна из составных частей педагогической мудрости учителя. Предупреждая конфликт, педагог не только сохраняет, но и создаёт воспитательную силу коллектива.»

В.А. Сухомлинский.