Добрые советы №6 «Конфликты и пути их преодоления»

Консультация для родителей, классных руководителей, педагогов, старшеклассников

Автор : Алексеева Юлия Юрьевна,
педагог-психолог
МАОУ гимназия № 18
Нижний Тагил
2016

«Ничто так не показывает превосходство характера, как хорошее поведение в ссоре, которой нельзя избежать»

Г. Тейлор, английский поэт

Конфликт – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух сторон

«Ассоциации»

спор
неприятности
ссора
битва
мятеж
напряжённость
война
стороны
разногласие
стычка
мордобой
интерес
конфликт
сдача
проблема
напряжение
наезд
социум
дискуссия
резус
кровь
трагедия
упёртость
атомный
непонимание
противоборство
интересы
гнев
ругань
Драка
споры
боестолкновение

СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

Конструктивные +

(юмор, уступка, компромисс, сотрудничество)

Деструктивные -

(угрозы, насилие, грубость, унижение, переход на личности, уход от решения проблем, разрыв отношений)

АЙСБЕРГ ОБЩЕНИЯ

СОЦИАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

что говорят

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

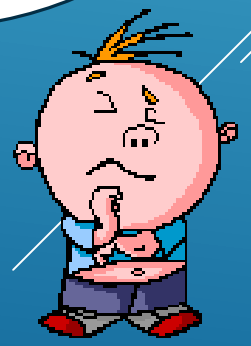
что дают понять

Все педагогические конфликты можно распределить на три группы:

Мотивационные

Связанные с процессом обучения

Конфликт взаимодействий



МОТИВАЦИОННЫЕ КОНФЛИКТЫ

НЕ ЗАСТАВЛЯТЕ МЕНЯ!

НЕ ИНТЕРЕСНО!

НЕ БУДУ!

НЕ ХОЧУ!

Конфликты, связанные с процессом обучения

I конфликтный период - *в начальной школе, смена игровой деятельности на учебную.*

II конфликтный период - *переход в 5 класс. Смена условий обучения(новые предметы, учителя-предметники)*

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, экзамены, начало личной жизни.*

Конфликт взаимодействий

Происходит из-за ***<u>личностных особенностей конфликтующих:</u>***

а) конфликты **лидерства;**

б) конфликты **«учитель-ученик»** носят мотивационный и нравственно-эстетический характер;

в) конфликты **«учитель-учитель»:** носят личный характер

г) конфликты **«учитель- администрация»** связаны с проблемами выполнения требований, участия в инновационных процессах.

Причины нарушения взаимодействия

Связанные с педагогом:

- Отсутствие <u>индивидуального подхода</u> к личности
- Отсутствие системы <u>поощрений</u>
- Проявления <u>негативных эмоций</u> в присутствии учащихся

Связанные с учащимся:

Низкий уровень:

- нравственной культуры
- Самоконтроля
- мотивации к учению

Как решать конфликты со старшими школьниками?

- **проявить заинтересованность, доброжелательность и твердость**

(касаются именно конкретного поступка, а не личности в целом)

- **обсуждая поступок, лучше воздержаться от эмоциональных критических замечаний**

(вызовут у ребенка раздражение, будут способствовать уходу от решения проблемы)

- **в момент проявления агрессии не стоит анализировать ее причины** (об этом следует задуматься, когда все успокоятся)

- **вместо неэффективного чтения морали важно показать возможные негативные последствия агрессивного поступка, обсудить способы разрешения ситуации**

- **подросток очень тяжело переживает публичное осуждение и всячески старается его избежать**

(стимул к проявлению дальнейшей агрессии)

Стиль	Сущность	В каких ситуациях эффективен	Недостатки
Соревнование	Стремление добиться своего, в ущерб другому.	Когда исход конфликта очень важен; Когда одна из сторон обладает или стремится обладать определенной властью; Необходимость срочного решения;	При поражении – неудовлетворенность При победе – чувство вины, испорченные отношения
Уклонение	Уход от ответственности за решения.	Когда исход не очень важен; Отсутствие власти; Важно сохранить покой; Присутствует желание выиграть время;	Переход конфликта в скрытую форму
Приспособление	Ущерб своих интересов в пользу другого.	Предмет разногласия более важен для другого участника; У одной из сторон имеется желание сохранить мир; Правда на другой стороне; Отсутствие власти;	Вы уступили. Решение откладывается.
Компромисс	Поиск решений за счет взаимных уступок.	Одинаковая власть у обеих сторон; Взаимоисключающие интересы; Нет резерва времени; Другие стили использовались и не принесли результата;	Получение только половины ожидаемого. Причины конфликта полностью не устранены
Сотрудничество	Поиск решения, удовлетворяющего всех участников.	Есть резерв времени; Решение важно обеим сторонам; Четкое понимание точки зрения другого; Взаимное желание сохранить отношения;	Временные и энергетические затраты Не гарантированность успеха.

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ «УЧЕНИК –УЧЕНИК»

атмосфера соперничества

нетерпимость

отсутствие навыков разрешения конфликтов

неумение общаться

недоверие

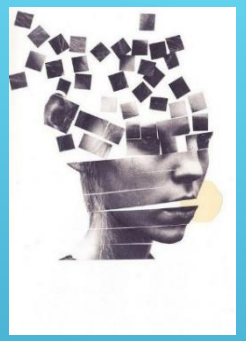
злоупотребление властью со стороны педагогов

неадекватность выражения эмоций

Виды конфликтов

Внутриличностный конфликт

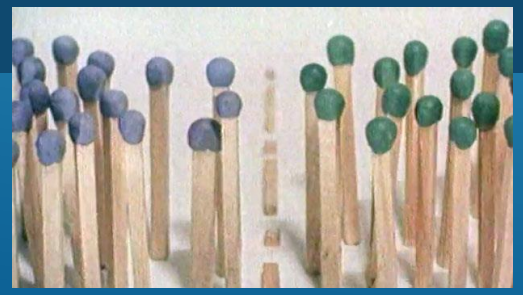
несовместимые потребности, мотивы, ценности, чувства, неумение "жить в ладу с самим собой".



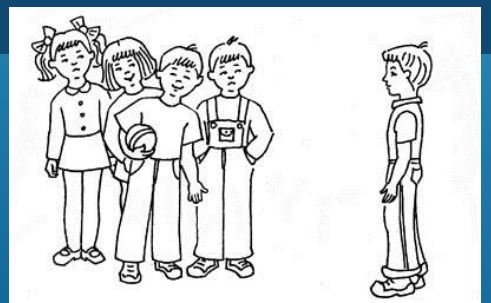
Межличностный конфликт

каждая сторона стремится отстоять свое мнение, доказать другой ее неправоту, люди прибегают к взаимным обвинениям, нападкам друг на друга, словесным оскорблениям и унижениям

- Межгрупповой конфликт



- Между личностью и группой



АЛГОРИТМ ЭФФЕКТИВНОГО РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

Приемы косвенного разрешения конфликтов

1. Принцип «выхода чувств»

даем человеку возможность выразить свои эмоции;

2. Принцип «эмоционального возмещения»

высказываем похвалу и комплименты тому, кто находится во власти отрицательных переживаний;

3. Принцип «авторитетного третьего»

произносит информацию о позитивном отношении к обиженному из оппонентов;

4. Принцип «принудительного слушания оппонента»

просим воспроизвести все сказанное другим, а только затем переходить к собственным мыслям;

5. Принцип «обмена позициями»

задаем участнику вопрос о том, что думает, что испытывает и почему так поступает противоположная сторона;

6. Принцип «расширения духовного горизонта» спорящих

обращаем внимание на жизненные ценности более высшего порядка, указываем на эгоизм аргументов каждого.

Управление конфликтом:

1. Устранить реальный **предмет спора.**
2. Привлечь в качестве арбитра **незаинтересованное лицо** при готовности конфликтующих подчиниться его решению.
3. Целенаправленно и последовательно **сократить количество конфликтующих.**
4. **Создать условия**, при которых конфликтующие стороны не могли бы вступить в непосредственное взаимодействие (драку).
5. Спросить у конфликтующих, как бы они сами разрешили данный конфликт, попытаться изменить их представление о конфликте (придать предмету конфликта **меньшую значимость;** показать **негативные стороны** конфликта **и его последствий** для самих конфликтующих, для людей, мнением которых они дорожат; показать, как этот конфликт **выглядит со стороны**).
6. **Изменить отношение** одного конфликтующего к другому (уменьшить роль в конфликте противоположной стороны).
7. **Убедить в необходимости уступки другому**: «Ты мальчик, должен, как джентльмен, уступить девочке».
8. Попытаться **свести причину конфликта** к юмористической или гротескно-сатирической стороне.

ПОМНИТЕ!

Лучший способ разрешения конфликта,

когда выигрывают обе стороны!