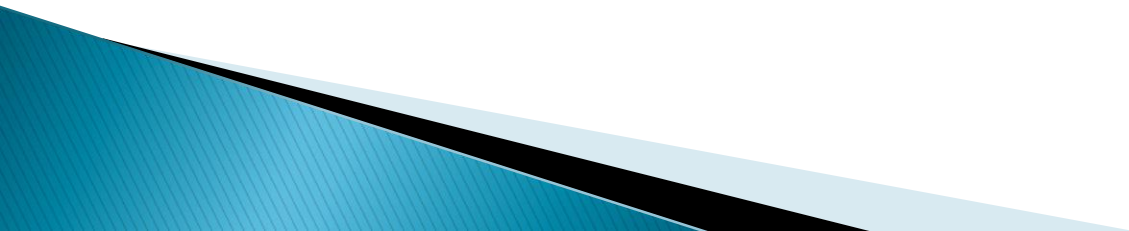
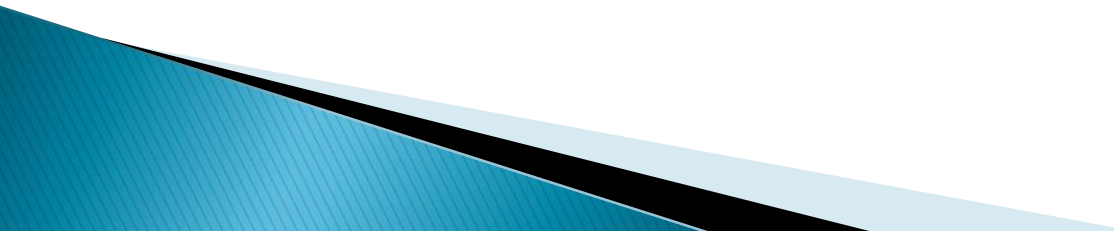


Многовариантность конфликтов в школе и пути их решения



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

**Цель: профилактика конфликтов в
школьной среде, поиск путей
предотвращения и преодоления
конфликтных ситуаций.**



Задачи:

1. Ознакомление педагогов с понятием конфликта, изучение его влияния на микроклимат в школе и самочувствие школьников и учителей.
 2. Осознание и осмысление членами педагогического совета основных причин возникновения конфликтных ситуаций.
 3. Определение педагогами особенностей поведения конфликтной личности, стилей разрешения конфликтов.
 4. Осознание членами педсовета того, что направленность и качество разрешения конфликта определяет возможность личности выходить на новый уровень взаимоотношений и педагогического взаимодействия.
 5. Восполнение пробела в подготовке учителей в области межнаучной информации о конфликтах в педагогической среде.
- 



Искусство
трудного
разговора

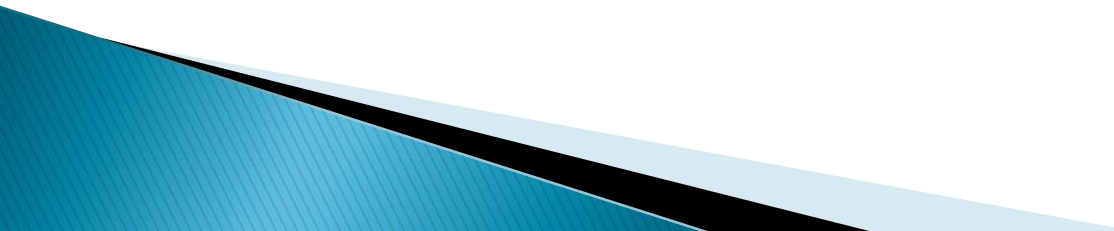


КОНФЛИКТ В ШКОЛЕ

ТИПЫ КОНФЛИКТНЫХ ЛИЧНОСТЕЙ



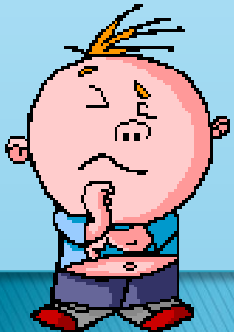
Поведение в конфликте в зависимости от ситуации

1. Конкуренция (соперничество)
 2. Компромисс
 3. Приспособление
 4. Уклонение
 5. Сотрудничество
- 

Стиль конкуренции или соперничества

Суть стиля

Может использовать педагог, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью, не очень заинтересованный в сотрудничестве и стремящийся в первую очередь удовлетворить собственные интересы



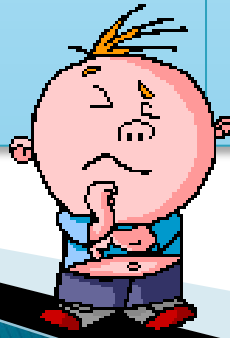
Характерные ситуации

- 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

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.

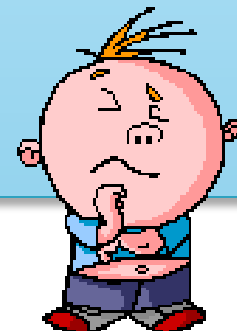
- Необходимо найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений;
- у вас длительные, прочные и взаимозависимые отношения с другой стороной;
- основной целью является приобретение совместного опыта работы;
- стороны способны выслушать друг друга и изложить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



Стиль компромисса

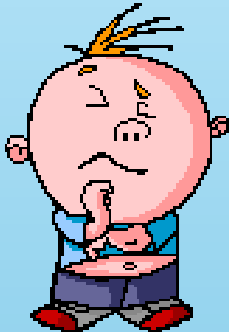
Стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках. Наиболее эффективен, если обе стороны хотят одного и того же, но знают, что одновременно это невыполнимо. Акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте -«мы не можем выполнить свои желания,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

- 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

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.

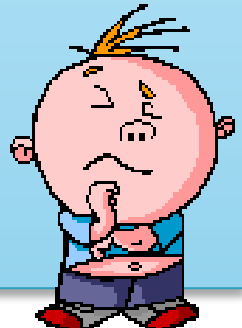


- Источник разногласий несущественен для вас по сравнению с другими более важными задачами, не стоит тратить силы;
- знаете, что не можете или не хотите решить вопрос в свою пользу;
- хотите выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять решение;
- пытаться 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

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

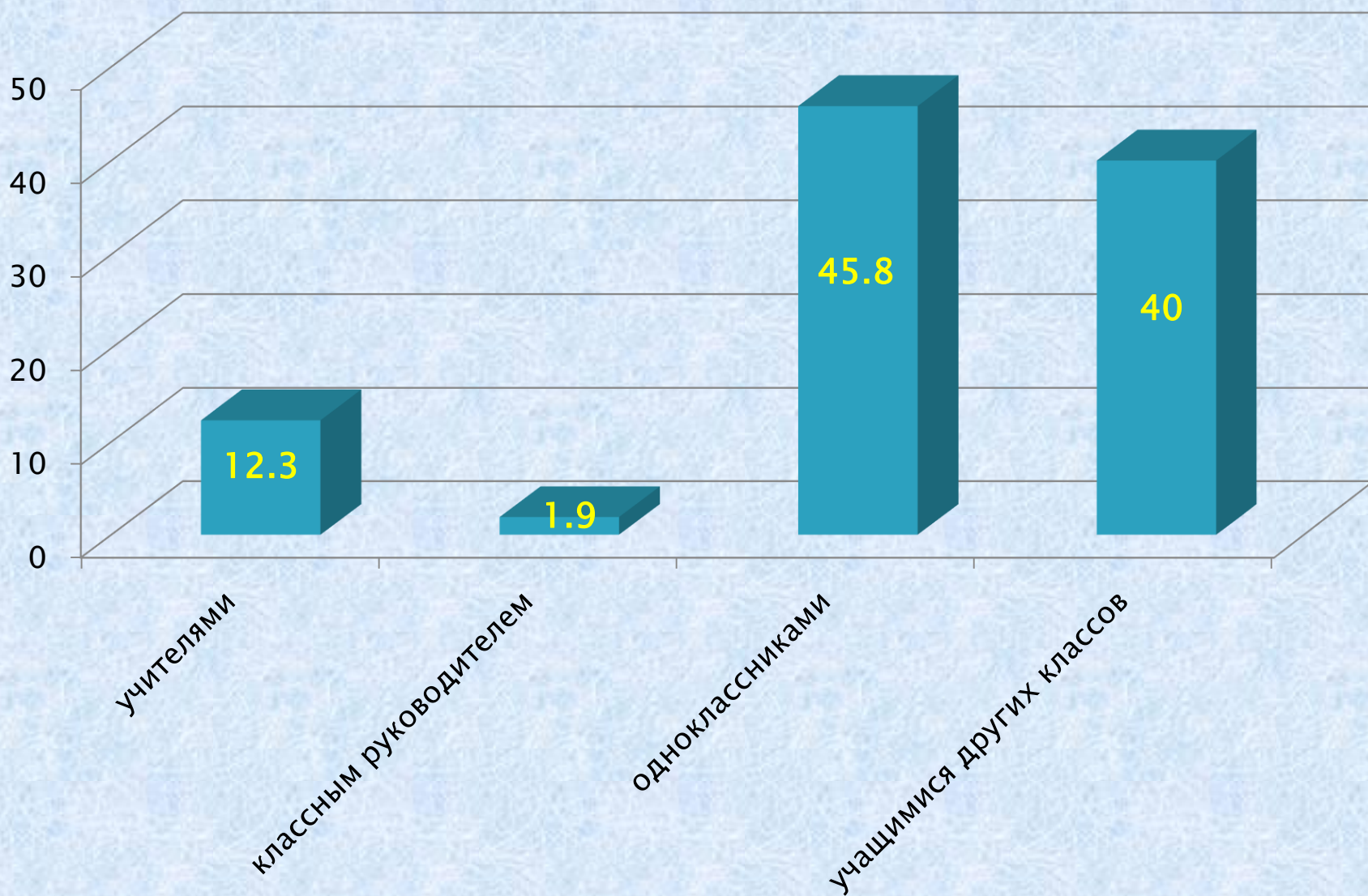
Важнейшая задача - восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;
предмет разногласия не важен для вас, или вас не особенно волнует случившееся;
считаете, что лучше сохранить добрые отношения с другими людьми, чем отстаивать собственную позицию; осознаете, что правда не на вашей 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) Не всегда конфликт определяется одной проблемой. Возможно переплетение внутреннего конфликта с инновационным.
- 3) Безусловно, разрешение конфликта через сотрудничество является преимущественным. Но иногда первоначально надо применять другие методы (уход от конфликта, силой, через компромисс и т. д.) согласно ситуации.
- 4) При анализе конфликтной ситуации важно рассмотреть все факторы, способствующие ее возникновению.
- 5) При инновационном конфликте необходим анализ быстроты внедрения новшеств. Не стоит сразу всех «включать в эксперимент», это можно делать постепенно, опираясь на инициативную группу.

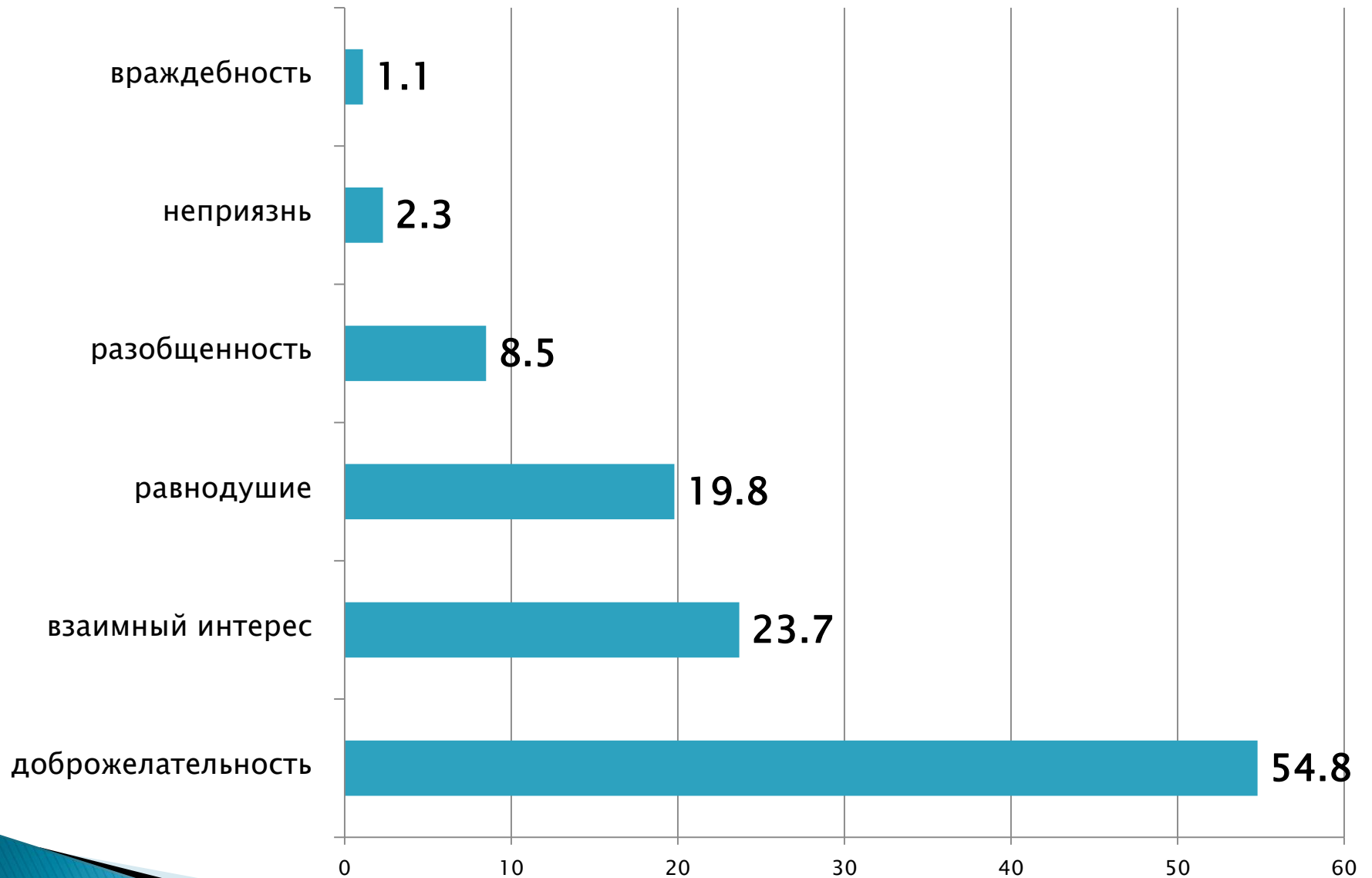
В ШКОЛЕ У МЕНЯ ЧАЩЕ ВСЕГО БЫВАЮТ КОНФЛИКТЫ С ...



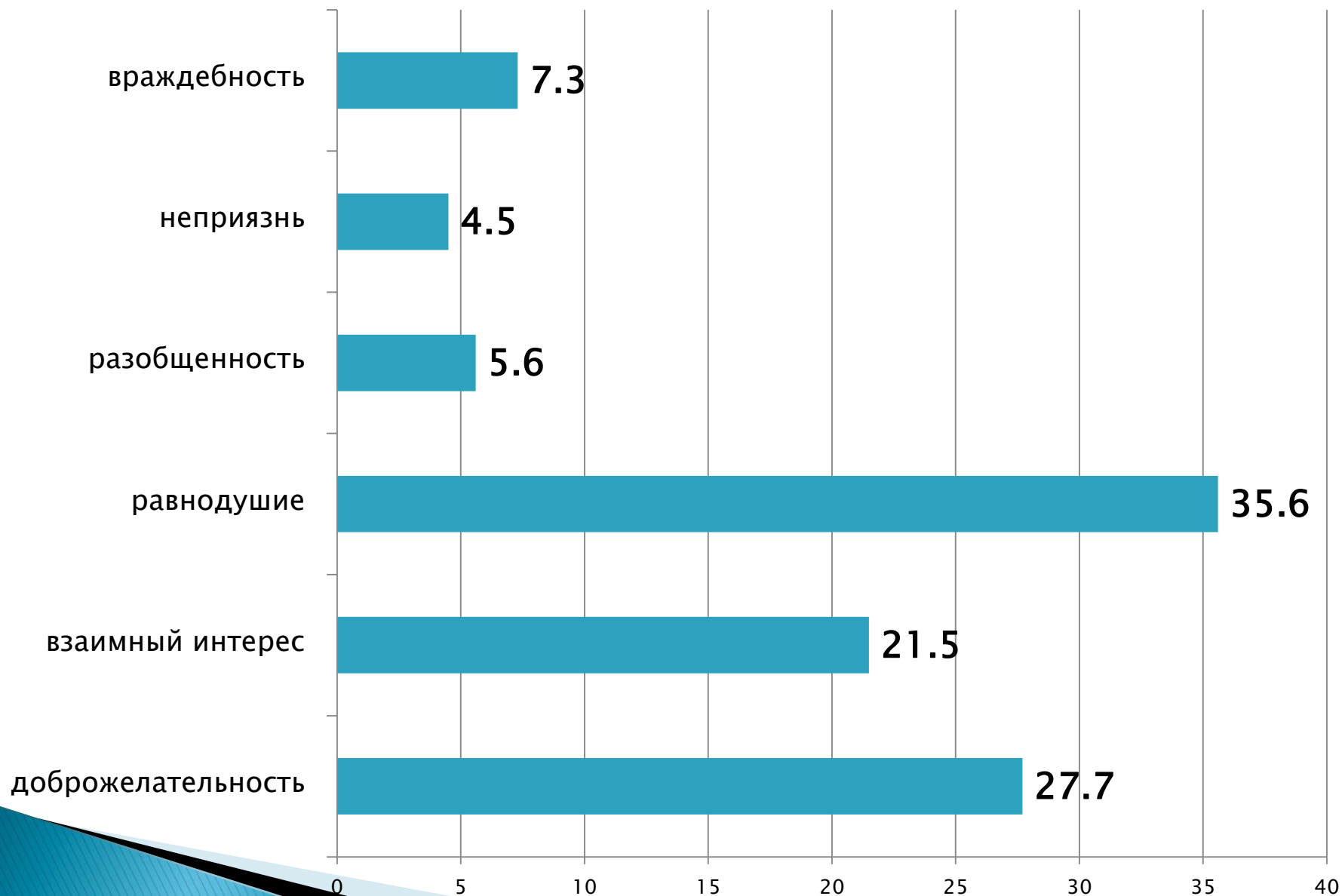


УЧЕНИК-УЧЕНИК

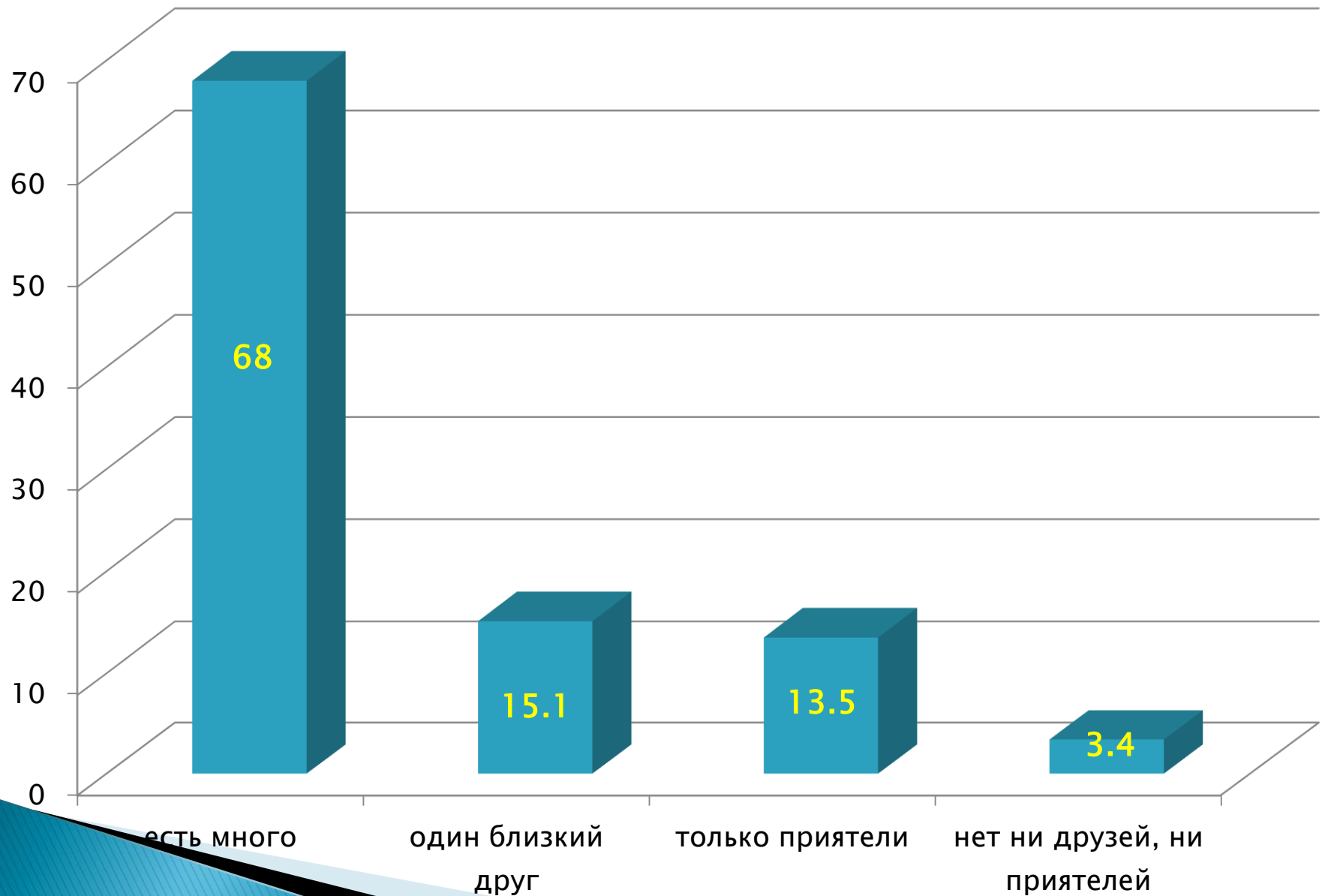
ХАРАКТЕР ОТНОШЕНИЙ В КЛАССЕ



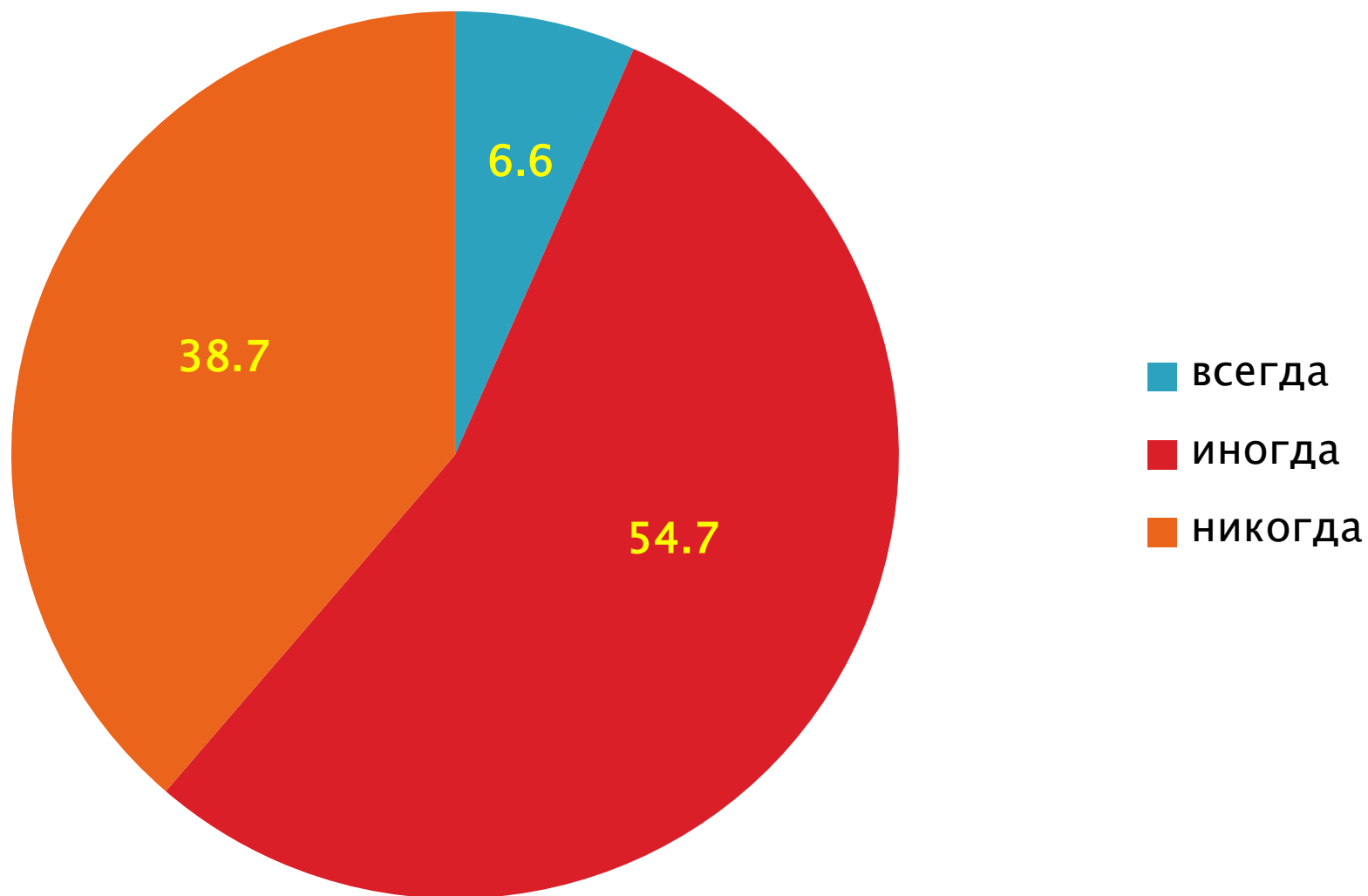
ХАРАКТЕР ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ КЛАССАМИ



НАЛИЧИЕ ДРУЗЕЙ В КЛАССЕ



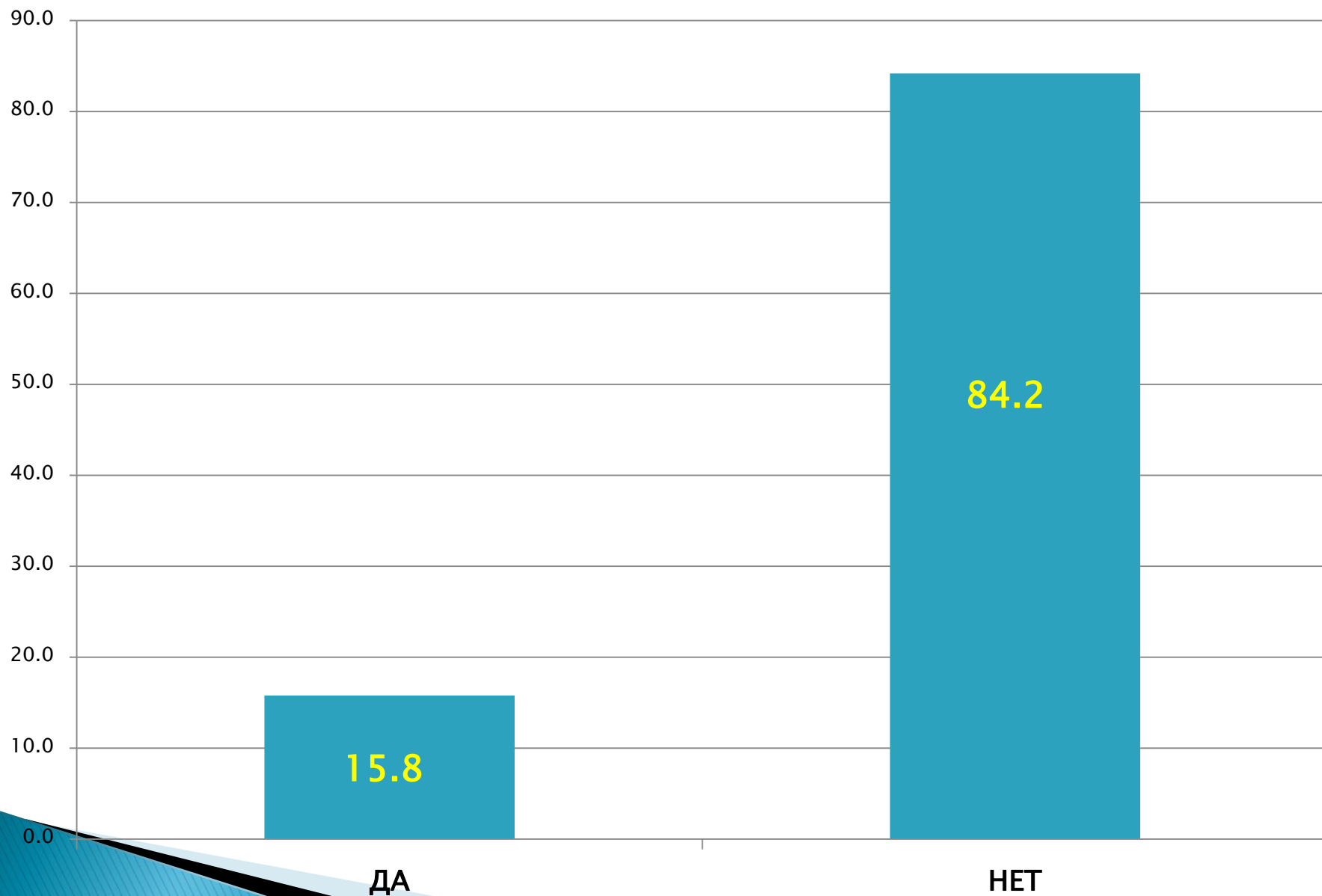
Я ИСПЫТЫВАЮ ОДИНОЧЕСТВО ...



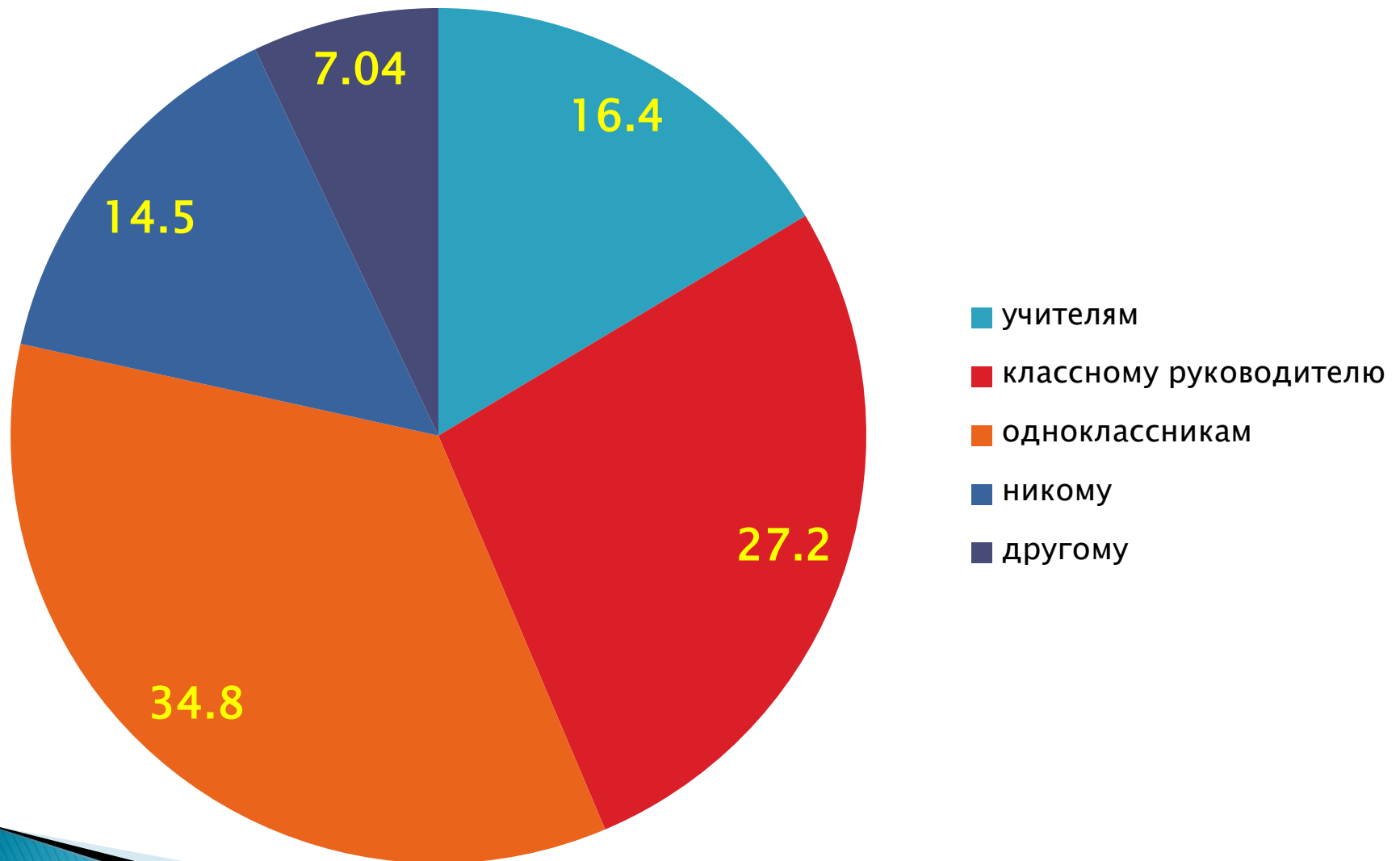


УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК

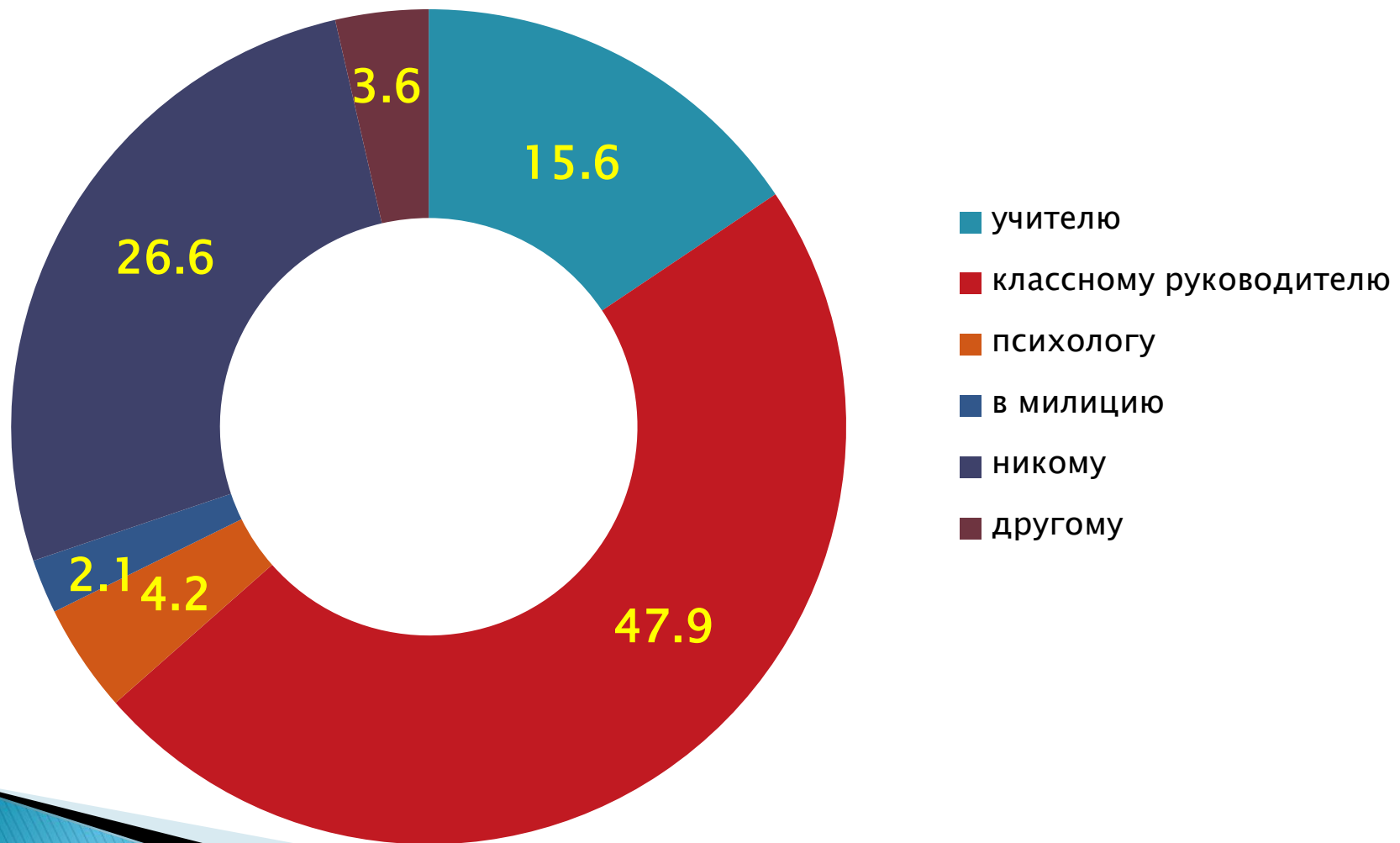
НАЛИЧИЕ КОНФЛИКТОВ С УЧИТЕЛЯМИ



КОМУ В ШКОЛЕ ДОВЕРЯЕТЕ?



ЕСЛИ БЫ У МЕНЯ ВОЗНИК КОНФЛИКТ, Я БЫ ОБРАТИЛСЯ В ШКОЛЕ К ...



ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ В ШКОЛЕ (1 –чаще всего; 10 – реже всего)

Показатели	Группы уч-ся			среднее		место	
	4-5	3-4	2-3	учащиеся	учителя	учащиеся	учителя
нарушение дисциплины	4,3	4,7	4,3	4,43	2,4	2	1
плохая подготовленность учащегося к занятиям	4,6	5,5	4,5	4,87	3,5	3	3
несправедливое отношение учеников к педагогу	5,6	6,2	5	5,60	5,8	4	5
нежелание учеников учиться	4,8	4,1	3	3,97	3,2	1	2
игнорирование советов и пожеланий учителя	5,6	6	5,8	5,80	4,8	5	4
наличие у педагогов любимчиков	5,9	6,2	6,5	6,20	7,8	7	10
несправедливость педагога	5,9	6,2	5,9	6,00	7,2	6	8-9
нежелание учителей понять учеников	6,7	7,1	7,5	7,10	7,2	10	8-9
нежелание учителей признать свои ошибки	6,8	7	5,6	6,47	7,1	8	6-7
слишком высокие требования учителей	7,5	6,1	6,8	6,80	7,1	9	6-7

