

С.Г. ЛИТКЕ

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ
для самостоятельной работы по дисциплине
УПРАВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КОНФЛИКТАМИ

Челябинск, 2018

УДК 159.9
ББК 88.8
Л64

Печатается по решению кафедры подготовки педагогов профессионального образования и предметных методик ФГБОУ ВПО «Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета»

Рецензенты:

Г.Г. Буторин, доктор психологических наук, профессор

Н.В. Уварина, доктор педагогических наук, профессор

А.Н. Сизанов, кандидат психологических наук, доцент (республика Беларусь, Минск)

Литке С.Г. Управление педагогическими конфликтами: тетрадь для самостоятельной работы : учебное пособие / С.Г. Литке. – Челябинск, 2018. – 36 с.

Учебное пособие «Управление педагогическими конфликтами: тетрадь для самостоятельной работы», является неотъемлемой частью методического кейса по дисциплине, издано в помощь магистрантам, изучающим вопросы управления педагогическими конфликтами в режиме самостоятельного освоения информационного содержания, а также развития компетенций, предусмотренных Федеральным образовательным стандартом высшего образования подготовки магистрантов по направлению 44.04.04 – «Профессиональное обучение» по профильному направлению - Менеджмент профессионального образования: управление персоналом

УДК 159.9
ББК 88

© С.Г. Литке, текст, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИЙ	4
Раздел 1. Конфликтология как научная дисциплина	4
Лекция 1. <i>Основные научные категории конфликтологии</i>	15
Раздел 2. Профилактика конфликтов в педагогическом сообществе	15
Лекция 2. <i>Управление конфликтными ситуациями в социально-педагогическом сообществе</i>	22
ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	22
Собеседование по вопросам к зачету	22
<u>Подготовьтесь к практическому занятию 1. Профилактика конфликтов в социально-педагогическом пространстве</u>	23
<u>Подготовьтесь к лабораторной работе 1. Основные аспекты структуры и содержания конфликта</u>	24
<u>Подготовьтесь к практическому занятию 2. Социально-психологическая компетентность как фактор профилактики конфликтных ситуаций</u>	28
<u>Подготовьтесь к практическому занятию 3. Психологические факторы конфликтных ситуаций</u>	31
<u>Подготовьтесь к практическому занятию 4. Социально-психологическое исследование уровня конфликтности в педагогическом сообществе</u>	33
<u>Подготовьтесь к практическому занятию 5. Факторы оптимизации профилактики конфликтов</u>	35

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебное пособие «Управление педагогическими конфликтами: тетрадь для самостоятельной работы», является неотъемлемой частью методического кейса по дисциплине, издано в помощь магистрантам, изучающим вопросы управления педагогическими конфликтами в режиме самостоятельного освоения информационного содержания, а также развития компетенций, предусмотренных Федеральным образовательным стандартом высшего образования подготовки магистрантов по направлению 44.04.04 – «Профессиональное обучение» по профильному направлению - Менеджмент профессионального образования: управление персоналом.

В представленном учебном пособии имеется краткое изложение лекционных тем, вопросы к зачету. Подробно описаны все виды самостоятельной работы, предусмотренной в соответствии с Рабочей программой дисциплины.

КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИЙ

Раздел 1. Конфликтология как научная дисциплина

Лекция 1. Основные научные категории конфликтологии

План:

1. Конфликтология в системе психологических наук.
2. Исследование управления конфликтами в педагогическом коллективе.

ЛИТЕРАТУРА: 1, 2, 6.

Конфликтология — научная дисциплина, изучающая закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня.

Объектом конфликтологии являются *конфликты* в целом, а **предметом** — *общие закономерности их возникновения, развития и завершения*.

КОНФЛИКТ - (лат. *conflictus* — *столкнувшийся*) — наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм.

Конфликтологию интересуют два типа конфликтов: с участием человека (внутриличностные и социальные) и зооконфликты.

Педагогическая конфликтология - теоретико-прикладное направление, основным предназначением которого является изучение природы и причин педагогических конфликтов, разработка методов их практического регулирования и разрешения.

Педагогическая конфликтология рассматривается учеными (А.С. Белкиным, В.Д. Жаворонковым, В.И. Журавлевым, И.С. Зиминой) как наука о гармонии человеческих отношений. В рамках конфликтологической проблематики внимание ученых направлено на изучение конфликтов в коллективах школьников, конфликтологической компетентности педагога, педагогического вмешательства в конфликты, путей их предупреждения и разрешения (В.М. Басова, С.В. Березин, А.В. Кошарный, О.Н. Лукашонок, И.П. Прокопьев, М.М. Яценко и др.). Ведется исследование вопросов сущности конфликтов, причин разногласий в педагогических коллективах (Э.И. Киршбаум, А.Ф. Пеленев, Т.А. Чистякова). Изучаются особенности подготовки будущих учителей к разрешению конфликтов в педагогическом процессе (А.Х. Батчаева, Л.И. Белозерова, Г.М. Болтунова, М.М. Рыбакова, Л.В. Симонова, Н. Е. Щуркова).

Для нас принципиальное значение имели работы, в которых рассматриваются вопросы:

- ✘ использования педагогических методов в разрешении конфликтных ситуаций (А.Я. Анцупов, В.М. Афонькова, Е.М. Бабосов, А.В. Зосимосвкий, Б.Т. Лихачев, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский, Е.Е. Тонков, М.М. Яценко и др.);
- ✘ сущности и содержания педагогического управления конфликтами в профессиональных коллективах, особенностей использования в данном процессе диспозитивно-личностного подхода (Е.Е. Тонков).

Структура и функции конфликта. Анализ конфликта как социального феномена включает рассмотрение его структуры и функций.

Не зная того и другого, трудно управлять конфликтными отношениями и вообще осмысленно подходить к этому явлению.

В любом конфликте функции зависят от структуры, а последняя, в особенности ее субъекты, могут видоизменяться под влиянием доминирующей функции.

Субъекты конфликта. Выделяют: основных участников конфликта, группы поддержки и других участников. **Основных участников конфликта** часто называют сторонами или противоборствующими силами. Это те субъекты конфликта, которые непосредственно совершают активные (наступательные или защитные) действия друг против друга. **Противоборствующие стороны** - ключевое звено любого конфликта. Когда одна из сторон уходит из конфликта, то он прекращается.

Ключевым моментом в анализе конфликта, считает А. Турен, является четкое определение социальных оппонентов и их ценностных ориентаций.

Для анализа конфликта, его динамики важно различать **субъекта, иницирующего конфликтное действие и доминирующего в этом действии.** В реальном конфликте действительные оппоненты (субъекты) далеко не всегда выявляют себя, а зачастую скрываются за второстепенными соучастниками противоборства, или же стремятся представить в качестве субъектов конфликта такие группы и организации, которые лишь косвенно связаны с предметом конфликта. **Ведущая сторона конфликта (инициатор конфликта)** может выдавать себя за какую-то иную силу или стремится вообще замаскировать свое участие в конфликте, либо представить себя в качестве второстепенного субъекта. Маскировка подлинного субъекта конфликта - частое явление во внутригрупповых столкновениях. Необходимо различать прямых и косвенных участников конфликта.

Социальный конфликт - наиболее острый способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся их негативными эмоциями по отношению друг к другу.

Если субъекты социального конфликта противодействуют, но не переживают при этом негативных эмоций (например, в процессе дискуссии, спортивного единоборства), или, наоборот, переживают негативные эмоции, но внешне не проявляют их, не противодействуют друг другу, то такие ситуации являются предконфликтными.

Противодействие субъектов конфликта может разворачиваться в трёх сферах: общении, поведении, деятельности. Противодействие заключается в общении или действиях с целью выражения несогласия с оппонентом, блокировки его активности или нанесения ему материального (морального) ущерба. **Педагогические конфликты** – это конфликты в социальной педагогической среде между субъектами образовательного процесса: учитель, ученик, администрация, родители, социальные партнеры и т.п.

Предмет конфликта. Материальный или духовный объект общественной жизни, в отношении которого формируется противоположная направленность активности людей, составляет **предмет конфликта.**

Им могут быть:

- ✗ экономические и социальные блага,
- ✗ материальные и духовные ценности,
- ✗ религиозные верования, права и свободы человека,

- ✗ нравственные и эстетические идеалы,
- ✗ разнообразные традиции и многое другое, что составляет элементы цивилизованной социальной жизни.

В конфликте наряду с реальным предметом конфронтации может фигурировать мнимый, так сказать, **квази-предмет**. Действительный предмет нередко скрыт до поры до времени.

Объект конфликта. Одним из неперенных элементов конфликта является объект, т.е. конкретная причина, мотивация, движущая сила конфликта.

Все объекты подразделяются на три вида:

- ✗ Объекты, которые не могут быть разделены на части, владеть ими совместно с кем-либо невозможно.
- ✗ Объекты, которые могут быть разделены в различных пропорциях между участниками конфликта.
- ✗ Объекты, которыми оба участника конфликта могут владеть совместно. Это ситуация «мнимого конфликта».

Определить объект в конкретном конфликте далеко не просто. Субъекты и участники конфликта, преследуя свои реальные или мнимые цели, могут скрывать, маскировать, подменять искомые мотивы, побудившие их к противоборству.

Выявление основного объекта - неперенное условие успешного решения любого конфликта. В противном случае он или не будет решен в принципе (тупиковая ситуация), или будет решен не в полной мере.

Любой конфликт возникает, протекает и разрешается на фоне конфликтной ситуации. Последняя - неотъемлемая сторона конфликта, существенный элемент его структуры. Конфликтная ситуация включает, в первую очередь, острую форму противоречия, образующего основу конфликта; именно такую, при которой обе противоположности или одна из них уже не могут существовать в рамках прежней взаимосвязи, единства. Одну сторону или обе не удовлетворяют, к примеру, социальный статус, уровень участия в системе власти, возможность доступа к распределению благ и т.д.

При анализе конфликта необходимо выделять такой элемент, как условия, в которых находятся и действуют участники конфликта, т. е. микро- и макросреду, в которой возник конфликт.

Функции конфликта. Вопрос о функциях конфликта в литературе рассматривается в рамках двух взаимно исключающихся парадигм:

1. Восприятия конфликта как **диалектически-созидательного фактора** (наиболее распространена).
2. Представления о конфликте только как **разрушительного явления**.

Виды функций:

Позитивные

На личность

Познание друг друга участниками контакта (своих интересов и интересов другого)

Ослабление напряженности

Стимуляция активности человека. Улучшение качества деятельности

Повышение авторитета в случае

правильного поведения

На группу

Устранение противоречия в функционировании системы

Толчок к изменению и развитию системы (дорога к инновациям)

Стимуляция социальных процессов (вскрытие нерешенных проблем)

Сплачивание единомышленников

Негативные

На личность

Ухудшение настроения

Ощущение насилия

Ухудшение качества индивидуальной деятельности

Закрепление социальной пассивности личности

Угроза здоровью

На группу

Нарушение межличностных отношений

Ухудшение социально-психологического климата

Ухудшение качества совместной деятельности (непонимание друг друга)

Снижение сплоченности группы (дух конфронтации заставляет бороться, а не решать проблемы)

Угроза жизни и здоровью людей

Стадии конфликта. В процессе своего развития конфликт проходит несколько стадий, которые не являются обязательными. По-разному складывается и продолжительность стадий. Но последовательность их в любом конфликте одна и та же. Рассмотрим здесь наиболее общепринятую систематику.

1 стадия. Предконфликтная ситуация. Это рост напряженности в отношении между потенциальными субъектами конфликта, вызванный определенными противоречиями. Но противоречия не всегда перерастают в конфликт. Лишь те противоречия, которые осознаются потенциальными субъектами конфликта как несовместимые, ведут к обострению социальной напряженности. Но чаще всего на этой стадии уже существуют какие-то предпосылки для конфликта. Если же напряженность в отношениях не выливается в открытые конфликтные столкновения и подобное столкновение вещей сохраняется довольно долго, то его называют потенциальным, или латентным (скрытым) конфликтом. Предконфликтную ситуацию можно условно разделить на три фазы развития, для которых характерны следующие особенности во взаимоотношении сторон: 1) возникновение противоречий по поводу определенного спорного объекта; рост недоверия и социальной напряженности; предъявление односторонних или взаимных претензий; уменьшение контактов и накопление обид; 2) стремление доказать правомерность своих притязаний и обвинение противника в нежелании решать спорные вопросы «справедливыми методами»; замыкание на своих

собственных стереотипах; появление предубежденности и неприязни в эмоциональной сфере;

3) разрушение структур взаимодействия; переход от взаимных обвинений к угрозам; рост агрессивности; «формирование образа врага» и установка на борьбу с ним.

2 стадия. Инцидент. Конфликтная ситуация постепенно трансформируется в открытый конфликт. Но сама по себе она может существовать долго и не перерастать в конфликт. Для того чтобы конфликт стал реальным, необходим инцидент. Инцидент - формальный повод, случай для начала непосредственного столкновения сторон.

Инцидент может произойти случайно, а может быть спровоцирован субъектом (субъектами) конфликта, явиться результатом естественного хода событий. Бывает, что инцидент готовит и провоцирует некая «третья» сила, преследующая свои интересы в предполагаемом «чужом» конфликте. Можно выделить четыре типа инцидента по характеру возникновения:

- ✘ - Объективные целенаправленные инциденты.
- ✘ - Объективные нецеленаправленные инциденты.
- ✘ - Субъективные целенаправленные инциденты (человек идет на конфликт, чтобы решить свои проблемы).
- ✘ - Субъективные нецеленаправленные (нечаянно столкнулись интересы двух или нескольких сторон) инциденты.

Начало открытого противоборства сторон является результатом конфликтного поведения, под которым понимают действия, направленные на противостоящую сторону с целью захвата, удержания спорного объекта или принуждения оппонента к отказу от своих целей или к их изменению.

Конфликтологи выделяют несколько форм конфликтного поведения:

- ✘ - активно-конфликтное поведение (вызов);
- ✘ - пассивно-конфликтное поведение (ответ на вызов);
- ✘ - конфликтно-компромиссное поведение;
- ✘ - компромиссное поведение.

Каждый конфликт является в определенной степени уникальным. Можно выделить **три основные фазы в развитии конфликта:**

1. Переход конфликта из латентного состояния в открытое противоборство сторон. Борьба ведется пока ограниченными ресурсами и носит локальный характер. Происходит первая проба сил. На этой ступени еще существуют реальные возможности прекратить открытую борьбу и решить конфликт иными методами;
2. Дальнейшая эскалация противоборства. Для достижения своих целей и блокирования действий противника вводятся новые ресурсы сторон. Почти все возможности найти компромисс упущены. Конфликт становится все более неуправляемым и непредсказуемым;
3. Конфликт достигает своего апогея и принимает форму тотальной войны с применением всех возможных сил и средств. Главной целью противоборства становится нанесение максимального урона противнику. Эту стадию еще называют эскалация конфликта (от лат. Scala -- лестница), т.е. здесь конфликт как бы «шагает по ступенькам», реализуясь в серии отдельных актов -- действий и противодействий конфликтующих сторон.

3 стадия. Кульминация. Эта стадия наступает тогда, когда эскалация конфликта приводит одну или обе стороны к действиям, наносящим серьезный ущерб делу, которое их связывает (или их родственным связям, или дружеским отношениям).

Кульминация - это верхняя точка эскалации. При кульминации конфликт достигает того накала, что обеим сторонам становится ясно, что продолжать его больше не следует. Кульминация непосредственно подводит стороны к осознанию необходимости прервать как дальнейшее обострение отношений, так и усиление враждебных действий и искать выход из конфликта на каких-то иных путях. Эскалация не обязательно заканчивается кульминацией. Здесь имеет место «предел терпимости», при превышении которого участники конфликта устают от своего противостояния, у них возникает желание как-то уладить разногласия.

4 стадия. Разрешение конфликта. Длительность и интенсивность конфликта зависит от целей и установок сторон, ресурсов, средств и методов ведения борьбы, реакции на конфликт окружающей среды, символов победы и поражения, имеющихся (и возможных) способов (механизмов) нахождения консенсуса и т.д.

На определенной стадии развития конфликта у противостоящих сторон могут существенно измениться представления о возможностях своих и противника. Наступает момент переоценки ценностей, обусловленный новыми взаимоотношениями, расстановкой сил, осознанием реальной ситуации -- невозможности достичь целей или непомерной ценой успеха. Все это стимулирует изменение тактики и стратегии конфликтного поведения. В этом случае конфликтующие стороны начинают искать пути примирения, и накал борьбы, как правило, идет на убыль. С этого момента фактически начинается процесс завершения конфликта, что не исключает новых обострений.

Эта стадия наступает тогда, когда эскалация конфликта приводит одну или обе стороны к действиям, наносящим серьезный ущерб делу, которое их связывает (или их родственными связям, или дружескими отношениями).

Кульминация - это верхняя точка эскалации. При кульминации конфликт достигает того накала, что обеим сторонам становится ясно, что продолжать его больше не следует. Кульминация непосредственно подводит стороны к осознанию необходимости прервать как дальнейшее обострение отношений, так и усиление враждебных действий и искать выход из конфликта на каких-то иных путях. Эскалация не обязательно заканчивается кульминацией. Здесь имеет место «предел терпимости», при превышении которого участники конфликта устают от своего противостояния, у них возникает желание как-то уладить разногласия.

Длительность и интенсивность конфликта зависит от целей и установок сторон, ресурсов, средств и методов ведения борьбы, реакции на конфликт окружающей среды, символов победы и поражения, имеющихся (и возможных) способов (механизмов) нахождения консенсуса и т.д.

На определенной стадии развития конфликта у противостоящих сторон могут существенно измениться представления о возможностях своих и противника. Наступает момент переоценки ценностей, обусловленный новыми взаимоотношениями, расстановкой сил, осознанием реальной ситуации -- невозможности достичь целей или непомерной ценой успеха. Все это стимулирует изменение тактики и стратегии конфликтного поведения. В этом случае конфликтующие стороны начинают искать пути

примирения, и накал борьбы, как правило, идет на убыль. С этого момента фактически начинается процесс завершения конфликта, что не исключает новых обострений.

На стадии разрешения конфликта возможны варианты развития событий:

- ✘ очевидный перевес одной из сторон позволяет ей навязать более слабому оппоненту свои условия прекращения конфликта;
- ✘ борьба идет до полного поражения одной из сторон;
- ✘ борьба принимает затяжной, вялотекущий характер из-за недостатка ресурсов;
- ✘ стороны идут на взаимные уступки в конфликте, исчерпав ресурсы и не выявив явного (потенциального) победителя;
- ✘ конфликт может быть остановлен под давлением третьей силы.

Способы завершения конфликта направлены в основном на изменение самой конфликтной ситуации, либо путем воздействия на участников, либо путем изменения характеристики объекта, либо иными способами. Назовем некоторые из этих способов:

- ✘ устранение объекта конфликта;
- ✘ замена одного объекта другим;
- ✘ устранение одной стороны участников конфликта;
- ✘ изменение позиции одной из сторон;
- ✘ изменение характеристик объекта и субъекта конфликта;
- ✘ получение новых сведений об объекте или создание дополнительных условий;
- ✘ недопущение непосредственного или опосредованного взаимодействия участников;
- ✘ приход участников конфликта к единому решению или обращение к арбитражу при условии подчинения любому его решению.

Завершающий этап стадии разрешения конфликта предполагает переговоры. Обычно одним из условий начала переговорного процесса является временное перемирие.

Переговоры предполагают взаимный поиск компромисса конфликтующих сторон и включают всевозможные процедуры:

- ✘ признание наличия конфликта;
- ✘ утверждение процедуры, правил и норм;
- ✘ выявление основных спорных вопросов;
- ✘ исследование возможных вариантов решения проблемы;
- ✘ поиск соглашения по каждому спорному вопросу и урегулирование конфликта в целом;
- ✘ выполнение всех принятых взаимных обязательств.

5 стадия. Постконфликтная стадия. Завершение непосредственного противоборства сторон не всегда означает, что конфликт полностью завершен. Степень удовлетворенности или неудовлетворенности сторон заключенными мирными договоренностями будет зависеть от следующих положений:

- ✘ насколько получилось в ходе конфликта и последующих переговоров достичь преследуемой цели;
- ✘ какими методами и способами велась борьба;
- ✘ насколько велики потери сторон;

- ✗ насколько велика степень ущемленности чувства собственного достоинства той или иной стороны;
- ✗ получилось ли в результате мира снять эмоциональное напряжение сторон;
- ✗ какие методы были положены в основу переговорного процесса;
- ✗ насколько получилось сбалансировать интересы сторон;
- ✗ навязан ли компромисс одной из сторон или третьей силой, или являлся результатом взаимного поиска решения конфликта;
- ✗ какова реакция окружающей социальной среды на итоги конфликта.

Постконфликтная стадия знаменует новую объективную реальность: новую расстановку сил, новые отношения оппонентов друг к другу и к окружающей социальной среде; новое видение существующих проблем и новую оценку своих сил и возможностей.

В практике управления конфликтами выделяют три направления:

- уход от конфликта,
- подавление конфликта,
- управление конфликтом.

Уход от конфликта. Преимущество в том, что решение принимается, как правило, оперативно.

Отход применяется в случаях:

- значительных потерь от разворачивания конфликта;
- банальности проблемы, лежащей в основе конфликта;
- важности других проблем, требующих своего решения;
- необходимости охлаждения страстей;
- необходимости выиграть время для сбора необходимой информации и ухода от принятия немедленного решения;
- подключения других сил для разрешения конфликта;
- наличия страха перед противоположной стороной или конфликтом, что надвигается.

Уход от конфликта не следует применять в тех случаях, когда проблема, лежащая в его основе, очень важна, или при наличии перспективы довольно длительного существования данного конфликта.

Разновидностью метода ухода от конфликта является **метод бездействия**. При использовании этого метода развитие событий отдается на откуп времени, идет по течению, стихийно.

Бездействие является оправданным в условиях полной неопределенности, когда невозможно предусмотреть варианты развития событий, прогнозировать последствия.

Подавление конфликта. Это отказ признать наличие конфликта и поддержание добрых отношений любой ценой. Это считается разумной тактикой, когда разногласия незначительны, а конфронтация вносит чрезмерный стресс; поэтому — лучше не затрагивать главные спорные вопросы.

Формы подавления:

- Делаете вид, что все в порядке.
- Миритесь с происходящим, чтобы не нарушать покой.
- Пользуетесь своим обаянием для достижения цели.
- Молчите, но вынашиваете планы мести.

Управление конфликтом. Решение конфликта представляет собой устранение полностью или частично причин, которые породили конфликт, либо изменение целей и стиля поведения участников конфликта.

Управление конфликтами предполагает целенаправленное воздействие:

- на устранение (минимизацию) причин, которые породили конфликт;
- на коррекцию поведения участников конфликта;
- на поддержку контролируемого уровня конфликтности.

Методы управления конфликтами. Существует множество методов управления конфликтами. В целом их можно разделить на несколько групп, каждая из которых имеет свою сферу применения:

- внутриличностные;
- структурные;
- межличностные;
- переговоры;
- соответствующие агрессивные действия.

Внутриличностные методы. Влияют на отдельную личность и заключаются в правильной организации своего собственного поведения, в умении выразить свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны оппонента.

Методы используются для передачи другому лицу персонального отношения к определенному предмету без обвинений и требований, но с целью изменения индивидуального отношения другого человека (так называемый способ «Я - высказывание»).

Методы позволяют человеку отстоять свою позицию, не превращая оппонента на противника. «Я - высказывание» особенно эффективно, когда человек в отчаянии, недовольный.

Структурные методы. Влияют преимущественно на участников организационных конфликтов, возникающих из-за неправильного распределения функций, прав и ответственности, плохую организацию труда, несправедливость системы мотивации и стимулирования работников и др.

К таким методам относятся:

- разъяснение требований к работе;
- использование координационных механизмов;
- разработку или уточнение общеорганизационных целей;
- создание обоснованных систем вознаграждения.

Разъяснение требований. Каждый работник должен четко представлять себе свои обязанности, ответственность и права.

Использование координационных механизмов. заключается в привлечении структурных подразделений организации и должностных лиц в процесс управления, в случае необходимости вмешательства в конфликт и помощи в решении спорных вопросов между сторонами конфликта.

К наиболее распространенным механизмам относится иерархия полномочий, что упорядочивает взаимодействие людей, принятие решений и информационные потоки внутри организации.

При наличии расхождения представлений сотрудников, конфликта можно избежать, обратившись к общему руководителю с предложением принять необходимое решение. Принцип единоначалия облегчает использование иерархии для управления конфликтной ситуацией, так как подчиненные обязаны выполнять решения своего руководителя. Метод реализуется на основе составления соответствующих должностных инструкций (описание должности) и разработки документов, регламентирующих распределение функций, прав и ответственности по уровням управления.

Разработка или уточнение общеорганизационных целей позволяет объединить усилия всех сотрудников организации, направить их на решение оперативных задач.

Создание обоснованных систем вознаграждения также можно использовать для управления конфликтной ситуацией, поскольку справедливое вознаграждение положительно влияет на поведение людей и позволяет избежать деструктивных конфликтов. Важно, чтобы система вознаграждения не поощряла негативное поведение отдельных лиц или группы лиц.

Межличностные методы. Предусматривают необходимость выбора адекватной формы влияния на этапах возникновения конфликтной ситуации или развертывания конфликта для коррекции стиля индивидуального поведения его участников с целью предотвращения ущерба личностным интересам.

Наряду с традиционными стилями конфликтного поведения, к которым относятся приспособления (уступчивость), отклонения, противоборство, сотрудничество и компромисс, стоит обратить внимание на *принуждение и решение проблемы*.

Принуждение. Означает попытки человека заставить принять его точку зрения любой ценой. Может быть влиятельным в ситуациях, когда руководитель имеет значительную власть над подчиненными. Недостатком стиля следует считать подавление инициативы подчиненных, создание большой вероятности недооценки важных факторов. Подобный стиль может вызывать возмущения, особенно у молодой и образованной части персонала. Решение проблемы означает признание возможности расхождения во взглядах, готовность ознакомиться с иными точками зрения для достоверного выяснения причин конфликта и выбора метода действий, приемлемого для всех сторон.

Стиль решения проблемы.

1. Выявление решения, приемлемого для обеих сторон конфликта.
2. Акцентирование внимания на проблеме, а не на личных чертах сторон конфликта.
3. Обеспечение атмосферы доверия, увеличение взаимного влияния и распространения обмена информацией. Определение проблемы в категориях целей, а не решений.

Переговоры. В качестве метода решения конфликтов переговоры представляют собой набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений для сторон конфликта.

Для организации переговорного процесса необходимо обеспечить выполнение следующих условий:

- наличие взаимозависимости конфликтующих сторон;
- отсутствие значительного различия в возможностях (полномочиях) участников конфликта;
- соответствие стадии развития конфликта возможностям переговоров;

- участие в переговорах сторон, которые могут принимать решения в определенной ситуации.

Агрессивные действия как методы для преодоления конфликтных ситуаций являются крайне нежелательными. Применение этих методов приводит к разрешению конфликтной ситуации силой с использованием насилия. Однако бывают ситуации, когда разрешение конфликта возможно только такими методами.

Историко-педагогический анализ проблемы управления конфликтами позволяет сделать вывод, что на протяжении длительного времени в психолого-педагогической среде не признавалось наличие конфликтов в жизни коллективов, или подчеркивались только негативные стороны данного явления.

Параллельно развивался взгляд на конфликты, как на неотъемлемую составную часть нормальных взаимоотношений в обществе. В рамках конфликтологической проблематики внимание ученых направлено на изучение конфликтов в коллективах школьников, конфликтологической компетентности педагога, педагогического вмешательства в конфликты, путей их предупреждения и разрешения.

Изучаются особенности подготовки будущих учителей к разрешению конфликтов в педагогическом процессе.

Раздел 2. Профилактика конфликтов в педагогическом сообществе

Лекция 2. Управление конфликтными ситуациями в социально-педагогическом сообществе

План:

1. Виды конфликтных ситуаций: «учитель-ученик», «педагог-родитель», «педагог-педагог», «педагог-администратор».
2. Методы управления конфликтными ситуациями.

ЛИТЕРАТУРА: 2, 5, 6.

Виды и особенности конфликтов в педагогическом коллективе. В психологии существует многовариантная типология конфликта в зависимости от тех критериев, которые берутся за основу.

Человек вступает в конфликт в значимой для него ситуации и только в том случае, когда не видит возможности её изменить (при этом действия принимают форму атаки или обороны), но обычно старается не усложнять отношений и сохранять сдержанность.

По отношению к отдельному субъекту конфликты бывают внутренними и внешними. К первым относятся внутриличностные; ко вторым - межличностные, между личностью и группой, межгрупповые.

Внутриличностный конфликт - это противоборство различных тенденций в самой личности. Подобные конфликтные ситуации свойственны очень добросовестным и обстоятельным людям.

Внутриличностные конфликты возникают в связи с такими обстоятельствами, как:

- ✗ необходимость выбора между взаимоисключающими вариантами действия, каждый из которых в одинаковой мере желателен;
- ✗ несовпадение внешних требований и внутренней позиции,
- ✗ неоднозначность восприятия ситуации, целей и средств их достижения, особенно при необходимости активно действовать;
- ✗ неоднозначность восприятия потребностей и возможностей их удовлетворить;
- ✗ невозможность реализовать себя в работе, и в связи с этим неудовлетворённость ею.

Межличностные конфликты на 75 - 80% порождаются столкновением материальных интересов отдельных субъектов, хотя внешне это проявляется как несовпадение характеров, личных взглядов или моральных ценностей, так как, реагируя на ситуацию, человек действует в соответствии со своими взглядами и особенностями характера, и разные люди в одинаковых ситуациях ведут себя по-разному. Этот тип, пожалуй, самый распространённый.

Для руководителей такие конфликты представляют наибольшую трудность, потому что все их действия независимо от того, имеют они отношение к конфликту или нет, в первую очередь будут рассматриваться через призму данного конфликта. Чаще всего такой конфликт представляет собой борьбу руководителя за ограниченные ресурсы, рабочую силу, финансы. Каждый считает, что если ресурсы ограничены, то он должен убедить вышестоящее начальство выделить их именно ему, а не другому руководителю.

Межгрупповые конфликты. Конфликты между личностью и группой в основном обусловлены несовпадением индивидуальных и групповых норм поведения.

В связи с тем, что производственные группы устанавливают нормы поведения и выработки, бывает так, что ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельных личностей. В этом случае возникает конфликт. Другими словами, между личностью и группой появляется конфликт, если эта личность займёт позицию, отличающуюся от позиции группы.

Конфликт между личностью и группой может возникнуть при принятии руководителем заведомо непопулярных, жестких, вынужденных решений.

Организации состоят из множества формальных и неформальных групп.

Даже в самых лучших организациях между ними могут возникать конфликты, которые называются межгрупповыми. Межгрупповые конфликты порождаются различиями во взглядах и интересах. Конфликты могут возникать во взаимодействии стабильно существующих микро-групп внутри данной группы. Такие группы, как правило, существуют в рамках любой малой социальной общности, их численность колеблется от двух до 6-8 человек, при этом чаще всего возникают мини-группы численностью в 3 человека. Более многочисленные подгруппы, как правило, не очень устойчивы.

Мини-группы играют большую роль в жизни группы в целом. Их взаимоотношения влияют на общий климат группы, продуктивность деятельности. Руководитель в своей деятельности также должен действовать с оглядкой на реакцию мини-групп, особенно тех из них, которые занимают главенствующие позиции.

Кратковременные и затяжные конфликты. По длительности протекания конфликты можно разделить на кратковременные и затяжные. *Кратковременные* являются следствием непонимания или ошибок, которые быстро осознаются.

Затяжные связаны с глубокими нравственными психологическими травмами или с объективными трудностями.

Длительность зависит от предмета противоречий, от черт характеров столкнувшихся людей. Длительные конфликты очень опасны, поскольку в них конфликтующие личности закрепляют своё негативное состояние. Частота конфликтов может вызывать глубокую или длительную напряжённость отношений.

Объективные и субъективные конфликты. По характеру конфликты принято делить на объективные и субъективные.

Объективные связаны с реально существующими проблемами, недостатками, нарушениям, возникающими в процессе функционирования и развития организации.

Субъективные же обусловлены расхождением личных оценок тех или иных событий или отношений между людьми.

Итак, в одних случаях можно говорить о наличии у конфликта определённого объекта; в других - о его отсутствии. Поскольку объективные конфликты связаны с реальными событиями внутриорганизационной жизни и обычно требуют практических преобразований в её основах, они получили название деловых. Субъективные же конфликты, порождаемые, в сущности, бьющими через край эмоциями людей, называются ещё эмоциональными, личностными.

Конструктивные и деструктивные конфликты. По своим последствиям конфликты делятся на конструктивные и деструктивные.

Конструктивные предполагают возможность рациональных преобразований, в результате которых устраняется сам объект конфликта. При правильном подходе такого рода конфликты могут принести организации большую пользу.

Если же конфликт не имеет под собой реальной почвы, следовательно, нет возможностей для совершенствования внутриорганизационных процессов, он оказывается *деструктивным*, поскольку сначала разрушает систему отношений между людьми, а затем вносит дезорганизацию в ход объективных процессов.

При конструктивных конфликтах стороны не выходят за рамки этических норм, а деструктивные при этом, в сущности, основываются на их нарушении, а также на психологической несовместимости людей. Законы внутриорганизационного конфликта таковы, что любой конструктивный конфликт, если его своевременно не разрешить, превращается в деструктивный. Во многом превращение конструктивного конфликта в деструктивный связано с особенностями личности самих его участников.

Новосибирские учёные Ф. Бородкин и Н. Коряк выделяют шесть типов «конфликтных» личностей, которые вольно или невольно провоцируют дополнительные столкновения с окружающими. К ним относятся:

- 1) демонстративные, стремящиеся быть в центре внимания, становящиеся инициаторами споров, в которых проявляют излишние эмоции;
- 2) ригидные, обладающие завышенной самооценкой, не считающиеся с интересами других, некритически относящиеся к своим поступкам, болезненно обидчивые, склонные вымещать зло на окружающих;
- 3) неуправляемые, отличающиеся импульсивностью, агрессивностью, непредсказуемостью поведения, слабым самоконтролем;
- 4) сверхточные, характеризующиеся излишней требовательностью, мнительностью, мелочностью, подозрительностью;
- 5) целенаправленно конфликтные, рассматривающие столкновение как средство достижения собственных целей, склонные манипулировать окружающими в своих интересах;
- 6) бесконфликтные, которые своим стремлением всем угодить только создают новые конфликты.

Выделяют конфликты по степени их реакции на происходящее:

- ✘ быстротекущие конфликты - отличаются большой эмоциональной окрашенностью, крайними проявлениями негативного отношения конфликтующих. Иногда такого рода конфликты заканчиваются тяжелыми и трагическими исходами. В основе таких конфликтов чаще всего лежат особенности характера, психического здоровья личности;
- ✘ острые длительные конфликты - возникают в тех случаях, когда противоречия достаточно устойчивые, глубокие, труднопримиримые. Конфликтующие стороны контролируют свои реакции и поступки. Разрешать такие конфликты непросто;
- ✘ слабовыраженные вялотекущие конфликты - характерны для противоречий, носящих не очень острый характер, либо для столкновений, в которых активна только одна из сторон; вторая стремится обнаружить четко свою позицию или избегает, по мере возможности, открытой конфронтации. Разрешение такого рода конфликтов сложно, многое зависит от инициатора конфликта.

- ✗ слабовыраженные быстропротекающие конфликты - наиболее благоприятная форма столкновения противоречий, однако легко спрогнозировать конфликт можно только в том случае, если он был единственным. Если после этого появляются подобные конфликты внешне протекающие мягко, то прогноз может быть неблагоприятным. В то же время конфликтные личности, попав в благоприятную ситуацию, часто не проявляют себя таковыми.

Специфика педагогической работы заключается в том, что труд педагога, несмотря на то, что он относится к социономической деятельности (по классификации видов деятельности Е. Н. Климова), протекает индивидуально, как труд одиночки.

Работая с ученическим коллективом один на один, педагог, как правило, находится в сильном психическом напряжении, ибо он должен активно регулировать как свое поведение, так и поведение учащихся в различных ситуациях.

Такая изначально повышенная нервно-психическая нагрузка способствует повышению вероятности дезадаптивной регуляции интеллектуальной и эмоциональной сферы.

Следует отметить, что педагоги остро реагируют на оценку своих личностных данных. Педагог привык оценивать других. Ему очень трудно согласиться с выводами о том, что неблагоприятное развитие педагогической ситуации часто предопределено его собственными личностно-профессиональными слабостями и недостатками.

Кроме того, большинство учителей имеют высокую личностную тревожность, в силу которой склонны гиперболизировать, драматизировать события или впадать в глухую психологическую защиту.

Как известно, демографической особенностью педагогического коллектива является то, что 83 % школьных педагогов - женщины. Как считают специалисты, в однородных по полу коллективах учащаются межличностные конфликты, которые в итоге затрагивают деловую сферу отношений сотрудников и перерастают в деловые конфликты, не способствующие нормальному развитию личности и эффективности образовательного процесса.

Существенным является и такое противоречие: разные притязания-ожидания, разные ценностные ориентации, различные психофизические возможности учителей, объединенных одной профессиональной деятельностью в общем социальном пространстве и времени.

В жизнедеятельности педагогического коллектива существуют две стороны: формальная (функционально-деловая) и неформальная - эмоционально-личностная. Психологическое единство в социуме может быть достигнуто за счет совместной деятельности и здоровых межличностных отношений. Дифференциация в сфере функционально-статусных отношений порождает социальное неравенство, которое также провоцирует психологическую напряженность, ведущую к конфликтам.

Причины возникновения конфликтов довольно разнообразны. Иногда можно видеть сразу несколько причин. Старт конфликта вызвала одна причина, а затяжной характер ему придавала другая.

В педагогической деятельности отражаются общие закономерности объективной действительности, реальности. Было бы некорректно пытаться определить причины

конфликтов, относящихся сугубо к педагогической практике. Педагог в своей профессиональной активности строит межличностные отношения не только с детьми, но и взрослыми (коллеги, администрация).

Рассмотрим причины возникновения межличностных конфликтов, придав им возможную меру обобщенности.

- ✘ Одной из вероятных причин может быть «дележ общего объекта притязаний» (оспаривание материальных благ, лидирующего положения, признания славы, популярности, приоритета...).
- ✘ Ущемление чувства собственного достоинства.
- ✘ Источником конфликта зачастую становится не подтверждение ролевых ожиданий. Обострение межличностных взаимодействий взаимоотношений может возникнуть из-за отсутствия интересного дела, перспектив, что усиливает неприязнь и маскирует эгоизм, нежелание считаться с товарищами, коллегами.
- ✘ В основе конфликтных отношений могут лежать предметно-деловые разногласия. С одной стороны, они нередко способствуют совместной деятельности, поиску возможных путей сближения точек зрения, но с другой - могут служить простым камуфляжем, внешней оболочкой.
- ✘ Причиной межличностных и межгрупповых конфликтов является расхождение норм общения и поведения. Подобная причина может вызвать конфликты между личностью и группой, представителями различных регионов этнических групп.
- ✘ Конфликт мгновенной эмоциональной разрядки.
- ✘ Следующая возможная причина конфликтов - это конфликты из-за относительной психологической несовместимости людей, вынужденных в силу обстоятельств ежедневно контактировать друг с другом.
- ✘ Конфликт ценностей.

Специфические причины педагогических конфликтов

- ✘ Конфликты, связанные с организацией труда учителей;
- ✘ Конфликты, возникающие из-за стиля руководства;
- ✘ Конфликты, обусловленные необъективностью оценки педагогами знаний учащихся, их поведения.

Причины конфликтов «Учитель-Администратор»

- ✘ недостаточно четкое разграничение между самими администраторами школы сферы управленческого влияния, часто приводящее к «двойному» подчинению педагога;
- ✘ жесткая регламентация школьной жизни, оценочно-императивный характер применения требований;
- ✘ перекладывание на учителя «чужих» обязанностей;
- ✘ незапланированные (неожиданные) формы контроля за деятельностью учителя;
- ✘ неадекватность стиля руководства коллективом уровню его социального развития;
- ✘ частая смена руководства;
- ✘ недооценка руководителем профессионального честолюбия педагога;
- ✘ нарушение психолого-дидактических принципов морального и материального стимулирования труда учителя;
- ✘ неравномерная загруженность учителей общественными поручениями;

- ✘ нарушение принципа индивидуального подхода к личности педагога;
- ✘ предвзятое отношение учителя к ученикам;
- ✘ систематическое занижение оценок;
- ✘ самовольное установление учителем количества и форм проведения проверки знаний учащихся, не предусмотренных программой и резко превышающих нормативную учебную нагрузку детей.

О наиболее существенных причинах конфликтов между учителями и директорами, говорят следующие эмпирические данные:

- ✘ Одной из причин неудовлетворенности стилем управления является нехватка опыта руководящей работы большинства директоров школ. При достаточно большом опыте преподавательской деятельности, у многих из них отсутствует практический опыт управленческой деятельности.
- ✘ Для учителей наибольшую психологическую нагрузку имеют два таких обстоятельства, как возможность личной и профессиональной самореализации и удовлетворенность стилем руководства педагогическим коллективом.
- ✘ Бытующее утверждение о том, что основной причиной конфликтов в педагогическом коллективе является неудовлетворенность материальным вознаграждением своего труда и низкий уровень признания обществом профессии учителя не нашли своего категорического подтверждения. Чем это можно объяснить? На наш взгляд, высокой гражданской ответственностью нашего учительства, что соответствует его социальному предназначению как интеллигенции, а также обреченностью на ту зарплату, которую они получают.
- ✘ Директора школ отмечают, что у них складываются дружественные отношения с членами учительских коллективов. Учителя же в свою очередь отмечают, что эти взаимоотношения носят лишь формальный характер. Такая диспропорция в ответах (37,9% и 73,4 %) позволяет предполагать, что многие директора школ не имеют объективного представления о реально сложившихся взаимоотношениях между ними и учительскими коллективами. Исследование показало, что директора школ имеют весьма ограниченный арсенал инструментальных средств регуляции конфликтов.
- ✘ Установлено, что учителя в возрасте от 40 до 50 лет часто воспринимают контроль за своей деятельностью как вызов, угрожающий их авторитету; после 50 лет у учителей наблюдается постоянная тревожность, проявляющаяся нередко в сильном раздражении, эмоциональных срывах, ведущих к конфликтам. Наличие кризисных периодов развития личности (например, кризис середины жизни) также обостряют возможность возникновения конфликтных ситуаций.
- ✘ Каждый пятый учитель считает достаточно сложной обстановку в педагогическом коллективе. Большинство же директоров считают, что существующие конфликты не дестабилизируют работу коллектива. Это еще раз подтверждает недооценку руководителями школ существующей проблемы конфликтов в педагогических коллективах.
- ✘ Анализ взаимоотношений, сложившихся в педагогических коллективах, показал, что большинство учителей (37,9 %) отметило, что у них сложились дружественные

отношения с администрацией школы и (73,4 %) опрошенных учителей отметило, что у них дружественные отношения с коллегами по работе.

Специфические причины конфликтов «Учитель-учитель»

Конфликты, обусловленные особенностью отношений субъектов педагогических конфликтов:

- ✗ между молодыми учителями и учителями со стажем работы;
- ✗ между учителями, преподающими разные предметы (например, между физиками и словесниками);
- ✗ между учителями, преподающими один и тот же предмет;
- ✗ между учителями, имеющими звание, должностной статус (учитель высшей категории, руководитель методического объединения) и не имеющими их;
- ✗ между учителями начальных классов и среднего звена;
- ✗ между учителями, чьи дети учатся в одной школе и др.

Специфическими причинами конфликтов между учителями, чьи дети учатся в школе, могут быть:

- ✗ недовольство учителей отношением к их собственному ребенку своих коллег;
- ✗ недостаточная помощь и контроль за собственными детьми педагогов-матерей в силу огромной профессиональной занятости;
- ✗ особенность положения ребенка учителя в школьном социуме (всегда «на виду») и переживание по этому поводу матери-педагога, создающее вокруг нее постоянное «поле напряженности»;
- ✗ за пределами частое обращение учителей к коллегам, чьи дети учатся в школе, с просьбами, замечаниями, жалобами по поводу поведения и учебы их ребенка.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Собеседование по вопросам к зачету. Прочитайте внимательно лекционный материал и подготовьтесь к собеседованию по вопросам к зачету:

1. Раскройте содержание конфликтологии как системы научных знаний.
2. Определите содержание объекта и предмета конфликтологии.
3. Обозначьте влияние интенсификации глобальных информационных процессов на трансформацию социально-педагогического сообщества в современных условиях развития общества.
4. Раскройте основные элементы структуры конфликта.
5. Раскройте содержание понятия «конфликт».
6. Проанализируйте структурные характеристики конфликта - «объект и субъект конфликта».
7. Индивиды как субъекты конфликта.
8. Социальные группы как субъекты конфликта.
9. Основные и косвенные участники конфликта.
10. Проанализируйте структурные характеристики конфликта - «социальная среда, условия конфликта».
11. Проанализируйте структурные характеристики конфликта - «субъективное восприятие конфликта и его личностные элементы».
12. Проанализируйте стратегию поведения в конфликте – «компромисс».
13. Проанализируйте стратегию поведения в конфликте – «уход от конфликта».
14. Проанализируйте стратегию поведения в конфликте – «принуждение».
15. Проанализируйте стратегию поведения в конфликте – «уступка».
16. Проанализируйте стратегию поведения в конфликте – «сотрудничество».
17. Определите понятие «конфликтная личность».
18. Основные отличительные особенности конфликтной личности.
19. Особенности социально-педагогического сообщества с позиции профилактики конфликтов.
20. Целеполагание как профессионально-важный аспект личности в системе профилактики конфликтов.
21. Профессионально-педагогическая корректность как фактор профилактики конфликтов.
22. Профессиональное самоопределение как фактор профилактики конфликтов.
23. Самоактуализация человека в профессии как фактор удовлетворенности в профессиональной сфере жизни.
24. Психодиагностика как научно-психологический фактор обеспечения эффективности предупреждения конфликтных ситуаций.
25. Понятие «профессионально-важные качества личности» в контексте процесса управления конфликтами.
26. Оптимизация профессионально-важных качеств личности как фактор профилактики конфликтов.
27. Стресс как психологический фактор повышения личностной конфликтности.
28. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности.
29. Психологические причины нарушения личностной безопасности в конфликтной ситуации.
30. Психологические факторы эффективного управления конфликтами в педагогической среде.

Подготовьтесь к практическому занятию 1. Профилактика конфликтов в социально-педагогическом пространстве

План:

1. Социально-педагогическое пространство как объект исследования в конфликтологии.
2. Виды конфликтов в социально-педагогическом пространстве.
3. Система профилактики конфликтов в социально-педагогическом пространстве.

ЛИТЕРАТУРА: 1, 2, 3,5.

Социально-педагогическое пространство – это

Синонимичные понятия:

Виды конфликтов

Предложите наглядную схему системы профилактики в социально-педагогическом пространстве с позиции руководителя педагогического сообщества:

Профилактика конфликтов в контексте «Педагог-Ученик»

Профилактика конфликтов в контексте «Педагог-Родитель»

Профилактика конфликтов в контексте «Педагог-Педагог»

Профилактика конфликтов в контексте «Педагог-Администратор»

Подготовьтесь к лабораторной работе 1. Основные аспекты структуры и содержания конфликта

План:

1. Картография конфликта.
2. Составление структурно-содержательной картографии педагогического конфликта.

ЛИТЕРАТУРА: 1, 2, 3,5.

Карта конфликта – это

Основные структурные компоненты карты конфликта

1. Проблема конфликта –

2. Конфликтующая сторона –

3. Интересы –

4. Опасения -

Опишите из опыта педагогических работников конфликтные ситуации для последующего составления карты конфликтов.

Конфликтная ситуация: «Педагог-Ученик»

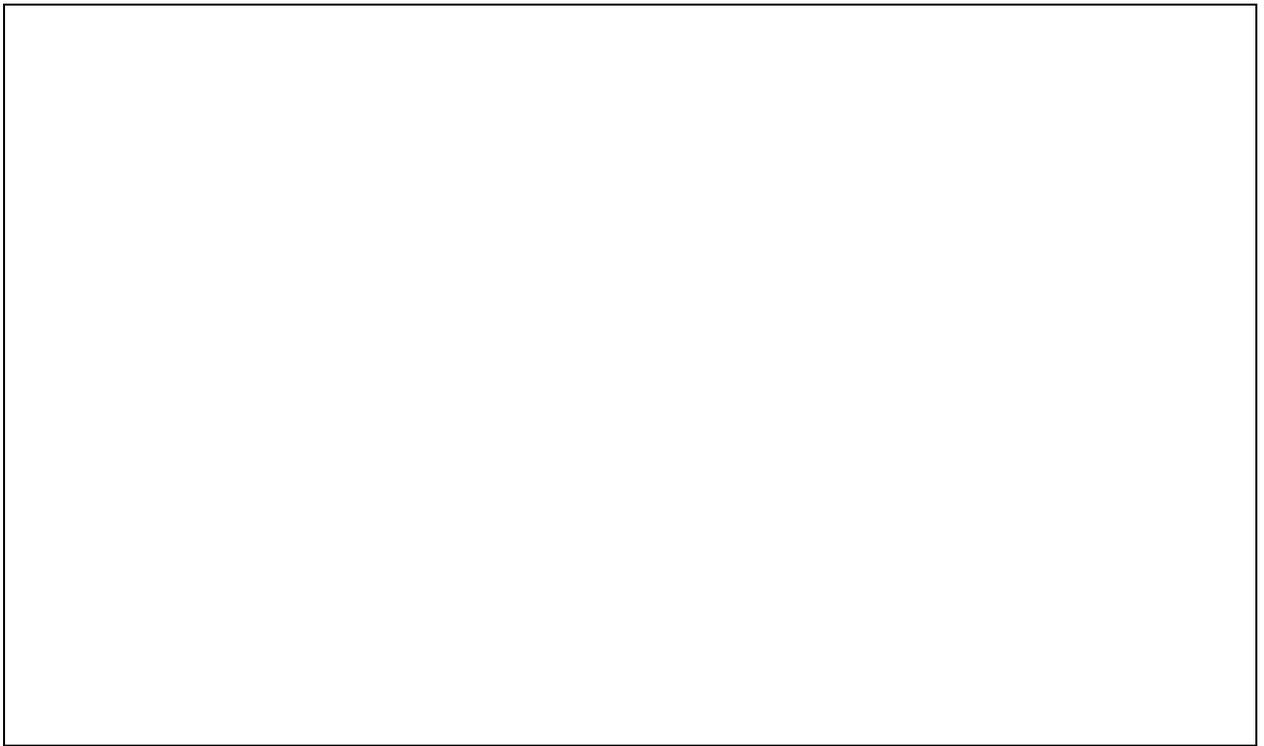
Конфликтная ситуация: «Педагог-Родитель»

Конфликтная ситуация: «Педагог-Педагог»

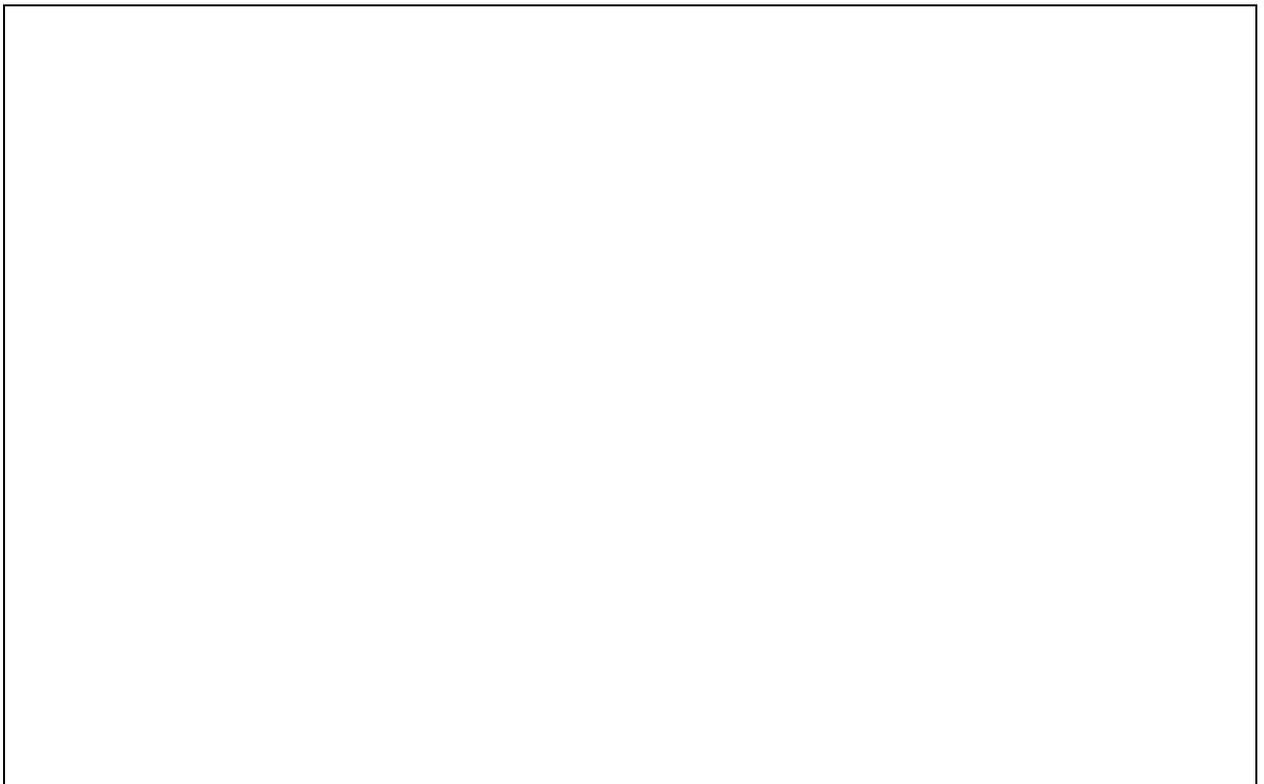
Конфликтная ситуация: «Педагог-Администратор»

Составьте карты конфликтных ситуаций. **Задание выполняется непосредственно на лабораторном занятии под руководством педагога.**

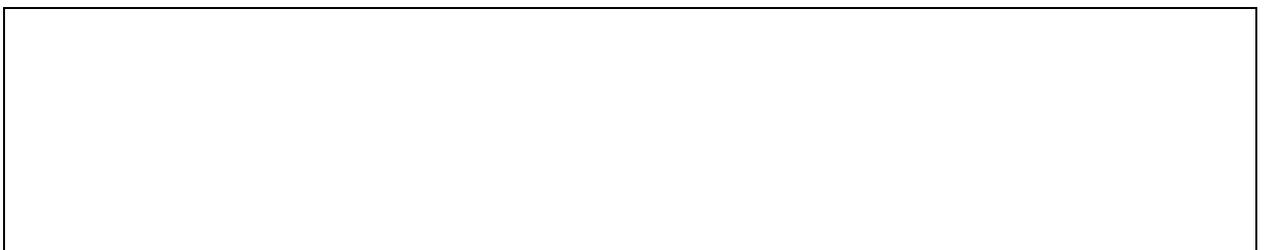
Карта конфликта: «Педагог-Ученик»

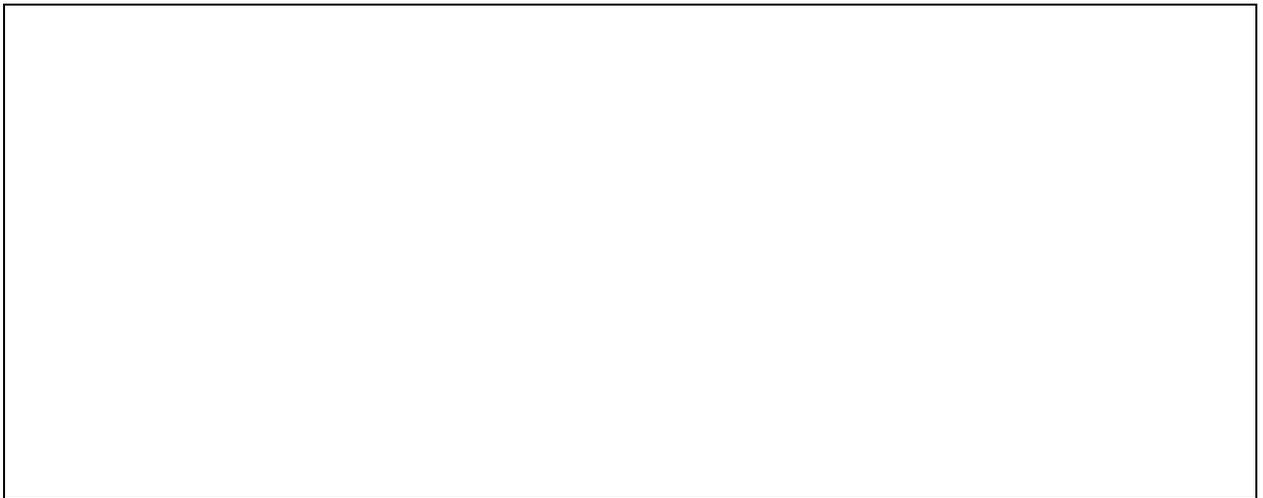


Карта конфликта: «Педагог-Родитель»

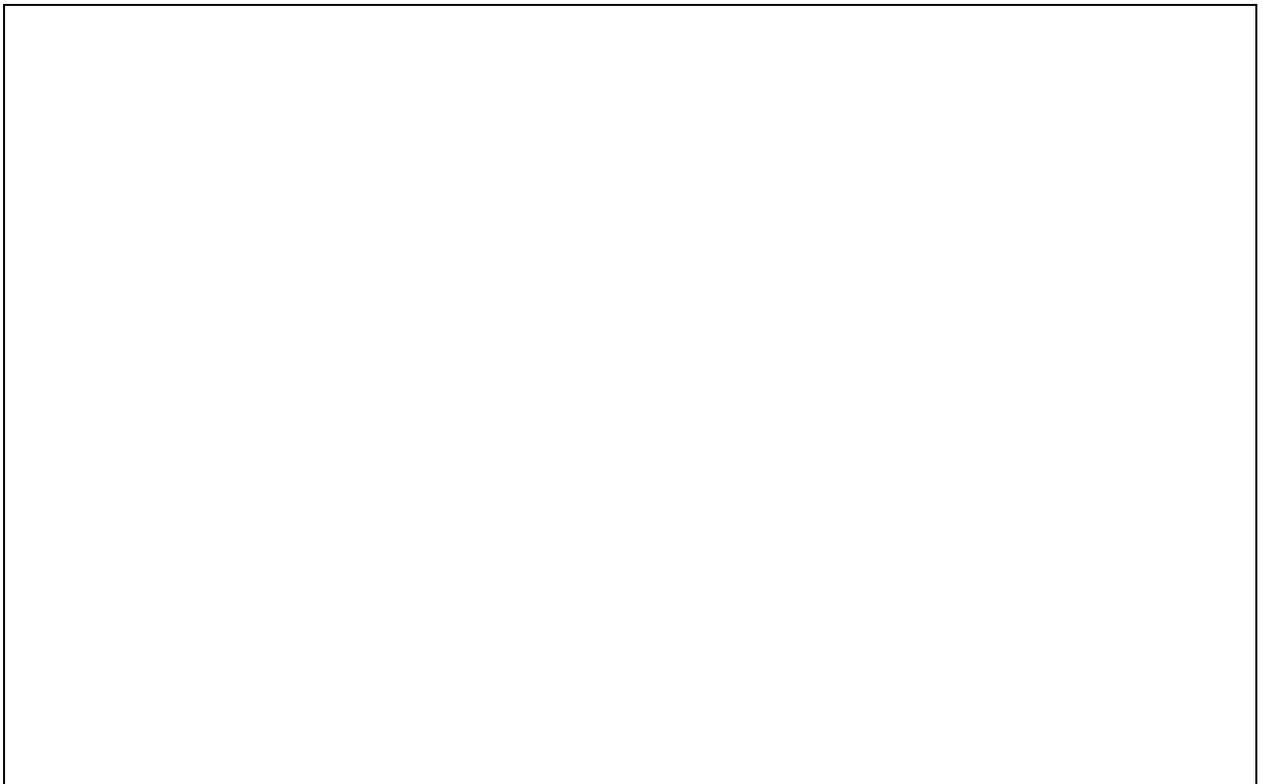


Карта конфликта: «Педагог-Педагог»





Карта конфликта: «Педагог-Администратор»



Подготовьтесь к практическому занятию 2. Социально-психологическая компетентность как фактор профилактики конфликтных ситуаций

План:

1. Социально-педагогическая компетентность (СПК) как фактор личной успешности.
2. Коммуникативная компетенция как формообразующая компетенция в СПК с точки зрения профилактики педагогических конфликтов.
3. Апробация навыков эффективной коммуникации в процессе предупреждения конфликтов.

ЛИТЕРАТУРА: 1, 2, 3, 5.

Социально-психологическая компетентность -

Раскройте структурные компоненты социально-психологической компетентности:

1. Когнитивная компетенция –

2. Коммуникативная компетенция –

3. Психокоррекционная компетенция –

4. Целеполагающая компетенция -

Составьте алгоритм эффективного предупреждения ранее описанных конфликтных ситуаций, используя технологии эффективной коммуникации.

Алгоритм эффективного предупреждения конфликта: «Педагог-Ученик»

Blank rectangular box for notes or content.

Алгоритм эффективного предупреждения конфликта: «Педагог-Родитель»

Blank rectangular box for notes or content.

Алгоритм эффективного предупреждения конфликта: «Педагог-Педагог»

Blank rectangular box for notes or content.

Алгоритм эффективного предупреждения конфликта: «Педагог-Администратор»

Blank rectangular box for notes or content.

Подготовьтесь к практическому занятию 3. Психологические факторы конфликтных ситуаций

План:

1. Психологические особенности конфликтной личности.
2. Факторы активизации конфликтных ситуаций.
3. Психологические причины возникновения конфликтов.

ЛИТЕРАТУРА: 1, 3, 5.

Конфликтная личность – это

Применяя знания дисциплины «Общая психология», проанализируйте основные психологические типы (акцентуированные личности) с точки зрения конфликтности

Паранойяльный тип

Эпилептоидный тип

Гипертимный тип

Истероидный тип

Шизоидный тип

Сензитивный тип

Гипотимный тип

Конформный тип

Определите основные факторы активизации конфликтов

Определите психологические причины конфликтов

Подготовьтесь к практическому занятию 4. Социально-психологическое исследование уровня конфликтности в педагогическом сообществе

План:

1. Методы психологии в исследовании конфликтов.
2. Методики изучения конфликтных ситуаций.

ЛИТЕРАТУРА: 1, 3, 5.

Апробируйте самостоятельно тесты, представленные в приложении 3 Рабочей программы дисциплины. Запротоколируйте результаты.

Протокол психодиагностического исследования № 1	
Дата, время и условия проведения исследования	
Самочувствие	

Цель исследования	
Название методики	<i>МЕТОДИКА 1. Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации</i>
Обработка и анализ результатов	
Выводы	
Рекомендации (найти в интернете)	

Протокол психодиагностического исследования № 2	
Дата, время и условия проведения исследования	
Самочувствие	
Цель исследования	
Название методики	<i>МЕТОДИКА 3. «Определение способов регулирования конфликтов» «Стратегия и тактика поведения в конфликтной ситуации», тест К. Томаса)</i>
Обработка и анализ результатов	
Выводы	

Рекомендации (найти в интернете)	

Протокол психодиагностического исследования № 3	
Дата, время и условия проведения исследования	
Самочувствие	
Цель исследования	
Название методики	<i>МЕТОДИКА 2. Изучение психологического климата коллектива</i>
Обработка и анализ результатов	
Выводы	
Рекомендации (найти в интернете)	

--	--

Подберите психологические методики изучения конфликтных ситуаций

Подготовьтесь провести психологическое исследование с участниками практического занятия.

Подготовьтесь к практическому занятию 5. Факторы оптимизации профилактики конфликтов

План:

1. Методы профилактики в исследовании конфликтов.
2. Стратегии поведения в оптимизации бесконфликтного поведения в педагогической среде.

ЛИТЕРАТУРА: 1, 3, 5.

Разработайте план проведения научно-исследовательской деятельности по обозначенной проблеме. Подготовьте научную статью в психолого-педагогический журнал по теме «*Факторы оптимизации профилактики педагогических конфликтов*».