

Педагогический конфликт

Д. Н. Репченко, преподаватель
дисциплин психолого-
педагогического цикла БПОУ ВО
«Вологодский педагогический
колледж»

Понятие педагогического конфликта

Педагогический конфликт – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций субъектов педагогического взаимодействия

Виды педагогических конфликтов

- **мотивационные конфликты, возникающие между учителями и учащимися;**
- **конфликты, связанные с недостатками в организации учебного процесса;**
- **конфликты взаимодействий.**

Причины педагогических конфликтов

Незнание
возрастных
особенностей
учащихся

Незнание
особенностей
современных
детей

Стереотипы
в выборе
методов
обучения
и воспитания

Оценка
личности
учащегося,
а не поступка

Личностные
качества
педагога

Личностные
качества
учащихся

Общий климат
в классе

Организация
образова-
тельного
процесса

Особенности педагогических конфликтов

- **Профессиональная ответственность учителя** за педагогически правильное разрешение ситуации
- Участники конфликтов имеют **различный социальный статус** (учитель–ученик), чем определяется их разное поведение в конфликте.
- **Разница возраста и жизненного опыта** участников разводит их позиции в конфликте, порождает разную степень ответственности за ошибки при их разрешении.

- **Различное понимание событий и их причин** (конфликт «глазами учителя» и «глазами ученика» видится по-разному).
- **Присутствие других учеников** при конфликте делает их участниками, а конфликт приобретает воспитательный смысл и для них.
- **Профессиональная позиция учителя** в конфликте обязывает его взять на себя инициативу в его разрешении
- Всякая **ошибка учителя** при разрешении конфликта порождает новые ситуации и конфликты

Стиль конкуренции в конфликте

Использует **педагог**, обладающий достаточным авторитетом, не очень заинтересованный в сотрудничестве с учащимся и стремящийся в первую очередь удовлетворить собственные интересы

Стиль оправдан, если:

- исход конфликта очень важен для педагога;
- педагог обладает достаточной властью и авторитетом и его решение – наилучшее;
- нет иного выбора.

Стиль сотрудничества

Цель применения – разработка долгосрочного взаимовыгодного решения

Используется, если:

- необходимо найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений;
- взаимозависимые отношения между сторонами;
- стороны способны выслушать друг друга и изложить суть своих интересов.

Стиль компромисса

Осуществляется на более поверхностном уровне, чем в сотрудничестве, поскольку **стороны в чем-то уступают друг другу**

Оправдан, если:

- обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы;
- удовлетворение собственного желания имеет не слишком большое значение;
- может устроить временное решение, так как нет времени для выработки другого или же другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными.

Стиль уклонения

Используется, если:

- источник разногласий не очень важен;
- известно, что педагог не может решить вопрос в свою пользу;
- Важно выиграть время;
- пытаться решить проблему немедленно опасно, так как вскрытие и открытое обсуждение конфликта могут только ухудшить ситуацию.

Стиль приспособления

Используется, если:

- важнее восстановление спокойствия, а не разрешение конфликта;
- предмет разногласия не важен или не особенно волнует случившееся;
- важнее сохранить отношения с другими, чем отстаивать собственную точку зрения;
- недостаточно власти или шансов победить.

Психологический анализ конфликта

