

Педагогические конфликты

В. А. Сухомлинский о конфликтах в школе писал: «Конфликт между педагогом и ребенком, между учителем и родителями, педагогом и коллективом - большая беда школы. Чаще всего конфликт возникает тогда, когда учитель думает о ребенке несправедливо. Думайте о ребенке справедливо - и конфликтов не будет. Умение избежать конфликт - одна из составных частей педагогической мудрости учителя. Предупреждая конфликт, педагог не только сохраняет, но и создает воспитательную силу коллектива».

Конфликт — это столкновение противоположных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов.

Учащийся-педагог

Основные рекомендации педагогам по управлению конфликтами с учащимися могут сводиться к следующим психологическим правилам:

- контролировать свои эмоции, быть объективным, дать возможность учащимся обосновать свои претензии, *«выпустить пар»*;
- не приписывать учащемуся свое понимание его позиции, перейти на *«Я – высказывания»* (не *«ты меня обманываешь»* , а *«я чувствую себя обманутым»*);
- *не оскорблять учащегося* (есть слова, которые, прозвучав из уст педагога, наносят такой ущерб отношениям с учащимися, что все последующие *«компенсирующие»* действия не могут их исправить);
- стараться *не удалять учащихся* из учебного помещения за какие-либо проступки;

- по возможности *не обращаться к административным* мерам разрешения конфликтных ситуаций и не привлекать в качестве своих помощников представителей административных структур;
- *не отвечать на агрессию агрессией* (это принизит достоинство педагога в первую очередь), не затрагивать личности воспитанника, если дело касается только его конкретного действия или поступка. Давать не абстрактную, а конкретную оценку только его определенным действиям;
- дать себе и учащемуся *право на ошибку*, не забывая о том, что «не ошибается только тот, кто ничего не делает»;
- независимо от результатов разрешения противоречия постараться *не разрушить отношения с учащимся*;
- *не бояться конфликтов*, брать на себя инициативу их конструктивного разрешения.

Учащийся-учащийся

Большое влияние на конфликтное поведение учащихся оказывает *личность педагога*. Ее воздействие может проявляться в различных аспектах:

Во-первых, *стиль взаимодействия* педагога с другими учащимися служит примером для воспроизводства во взаимоотношениях со сверстниками. Личностный стиль и педагогическая тактика «*сотрудничество*» обуславливают наиболее бесконфликтные отношения учащихся друг с другом.

Во-вторых, *педагог обязан вмешиваться в конфликты учащихся, регулировать их*. Это, не означает их подавление. В зависимости от ситуации может быть необходимо административное вмешательство, а может быть — просто добрый совет. Что нужно для того, чтобы не дать разгореться конфликту? Самое главное - сосредоточиться на проблеме, а не на

участниках; погасить проявление отрицательных эмоций и устранить ощущение угрозы, объективно разобраться в конфликтной ситуации.

Педагог — родитель учащегося

- При возникновении конфликтной ситуации важно разобраться в ней спокойно, реально, без искажения посмотреть на вещи. Обычно, все происходит иным образом: конфликтующий закрывает глаза на собственные ошибки, одновременно ищет их в поведении оппонента.
- Следующим этапом на пути к согласию станет открытый диалог педагога и родителя, где стороны равны. Проведенный анализ ситуации поможет педагогу выразить свои мысли и представления о проблеме родителю, проявить понимание, прояснить общую цель, вместе найти выход из сложившейся ситуации.

Для преодоления конфликтной ситуации педагогу необходимо:

- Раскрыть её причины;
- Не допустить перехода в длительный конфликт;
- Завладеть ситуацией, использовать её познавательные и воспитательные стороны;
- Найти пути предупреждения или погашения конфликта;
- Поддержать даже «плохих» учащихся.

Единый алгоритм решения любого педагогического конфликта

- Первое, что окажет пользу, когда проблема назрела, это **спокойствие**.
- Второй момент — анализ ситуации **без превратности**.

- Третьим важным пунктом является **открытый диалог** между конфликтующими сторонами, умение выслушать собеседника, спокойно изложить свой взгляд на проблему конфликта.
- Четвертое, что поможет прийти к нужному конструктивному итогу — **выявление общей цели**, способов решения проблемы, позволяющих к этой цели придти.
- Последним, пятым пунктом станут **выводы**, которые помогут избежать ошибок общения и взаимодействия в будущем.