

Как решать конфликты в коллективе

(школьном и педагогическом)





МЕГА
ТАЛАНТ

Проверка связи





План вебинара:

- 1. Что такое конфликт? Этапы развития.**
- 2. Важные составляющие конфликта.**
- 3. Способы решения конфликта в школьном коллективе.**

Ольга Новик

novik.psiholog@gmail.com

- Практикующий психолог
- Член ассоциации детских и семейных психологов
- Автор психологических статей на международном сайте психологов b17



Ваши ожидания



Что такое конфликт ?



Конфликт - естественный процесс в отношениях, который основан на столкновении противоположных потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений и т.д



Конфликтная

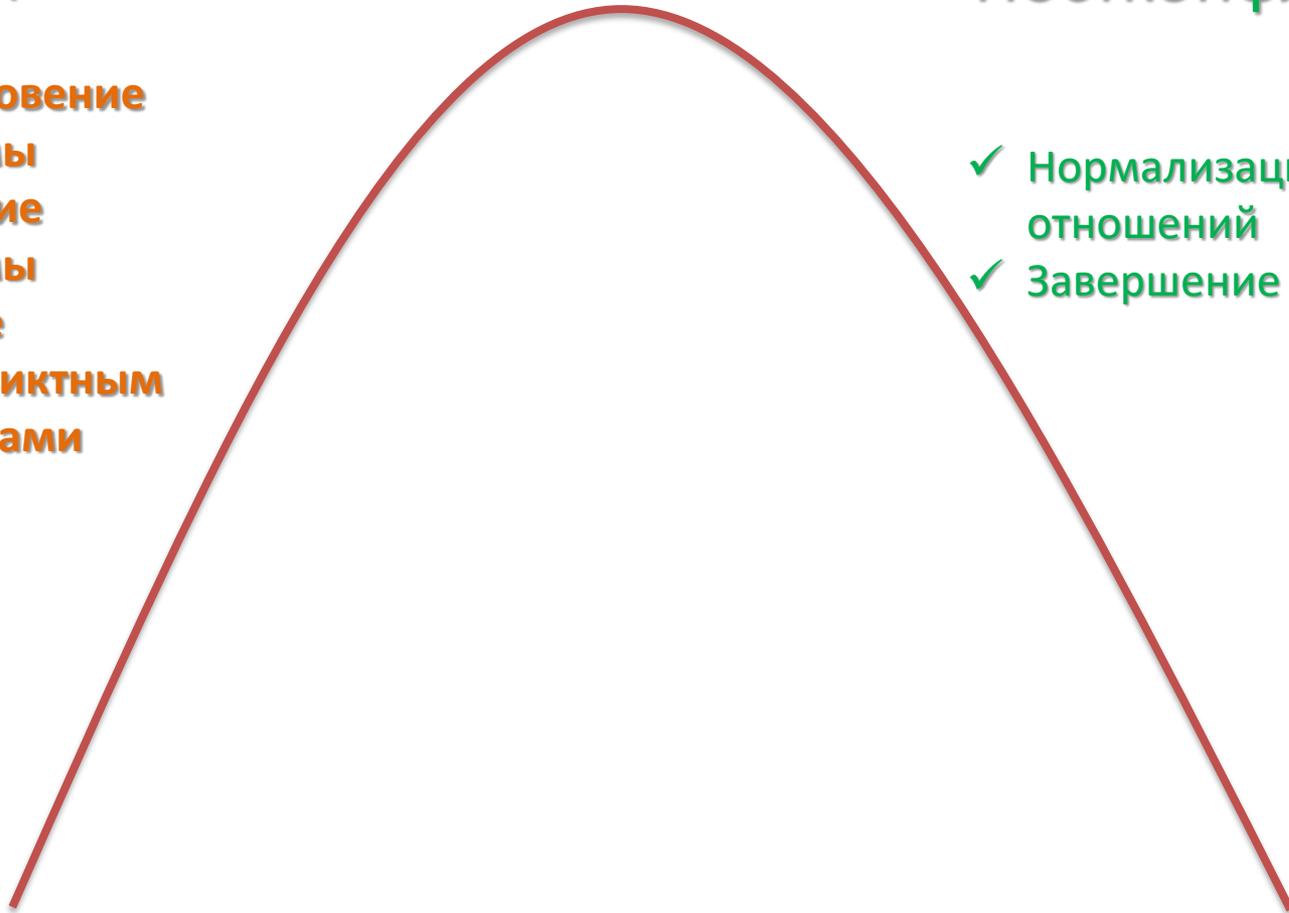
- ✓ Инцидент
- ✓ Эскалация
- ✓ Противодействие

Предконфликтная

- ✓ Возникновение проблемы
- ✓ Осознание проблемы
- ✓ Решение неконфликтным и способами

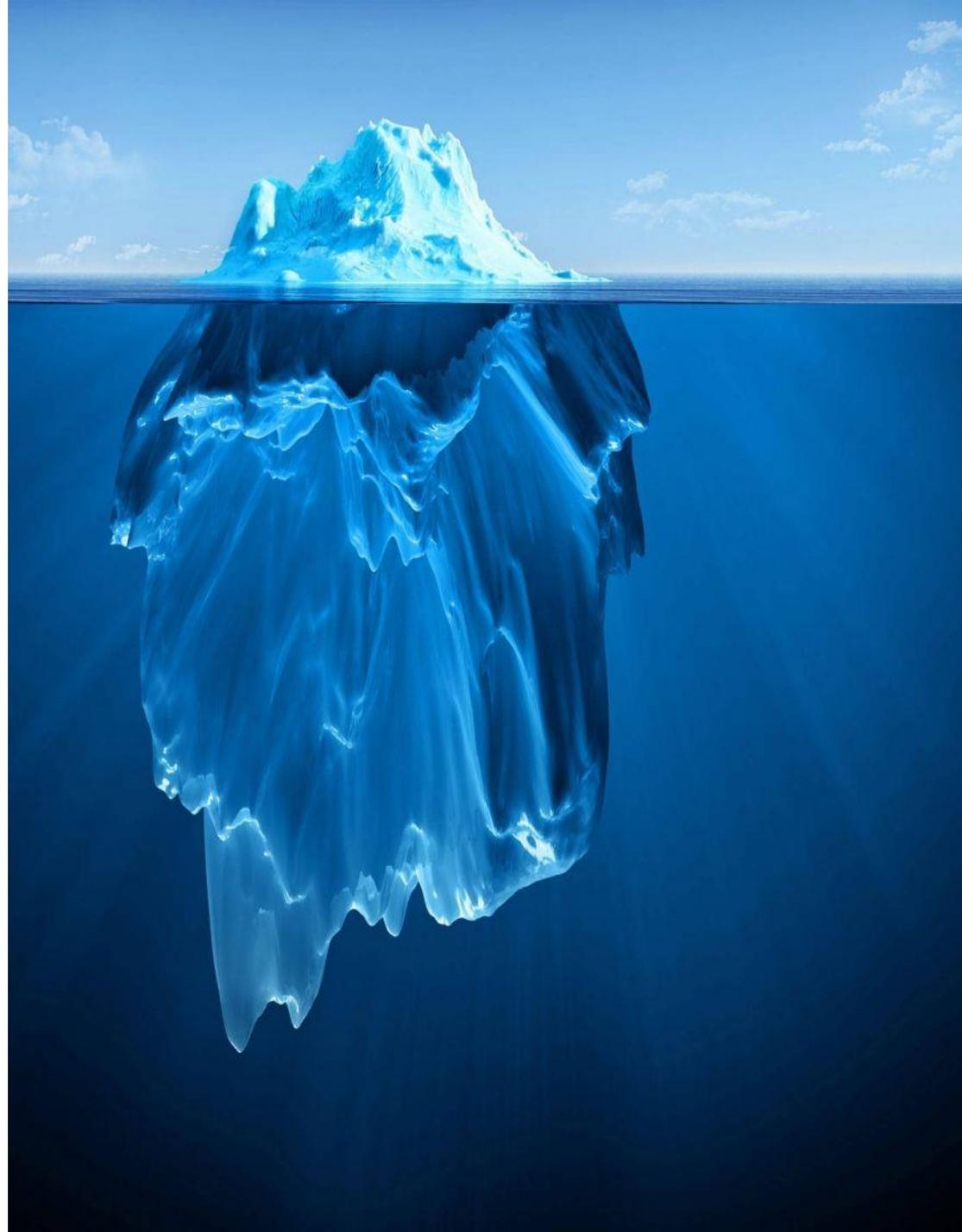
Постконфликтная

- ✓ Нормализация отношений
- ✓ Завершение отношений



Суждения
Оценка
Требования

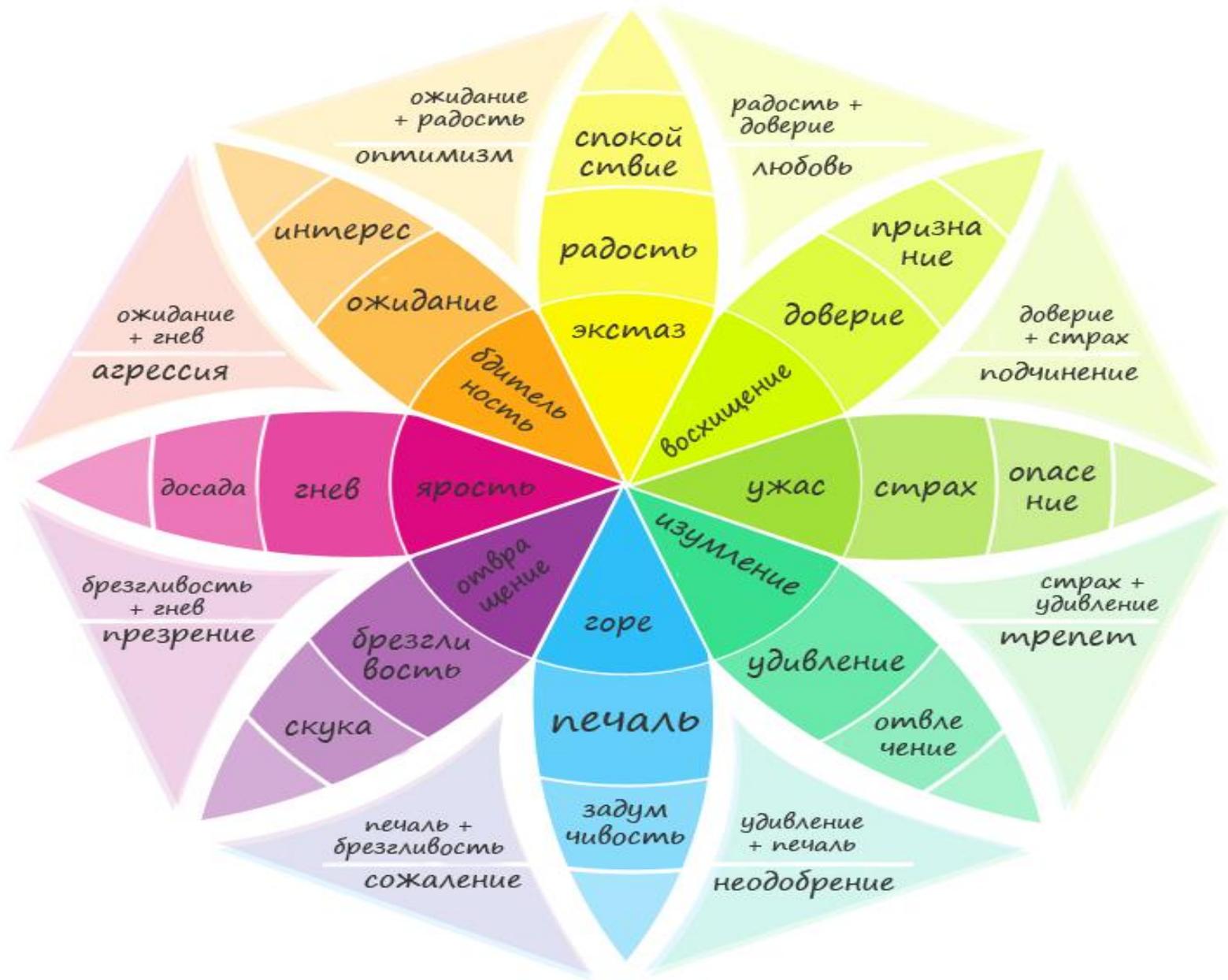
Чувства
Потребности
Мотивы



The image features two overlapping hearts in a reddish-pink hue. The heart on the left is positioned slightly lower and to the left of the heart on the right. Both hearts have a thin dark blue outline and a subtle drop shadow. The word 'Чувства' is centered within the left heart, and 'Потребности' is centered within the right heart. Both words are in a white, bold, sans-serif font.

Чувства

Потребности











Безопасность

Свобода

Дружба



Любовь

Доверие

Отдых

Развитие

Порядок

Принятие

Сотрудничество



Я
хочу...

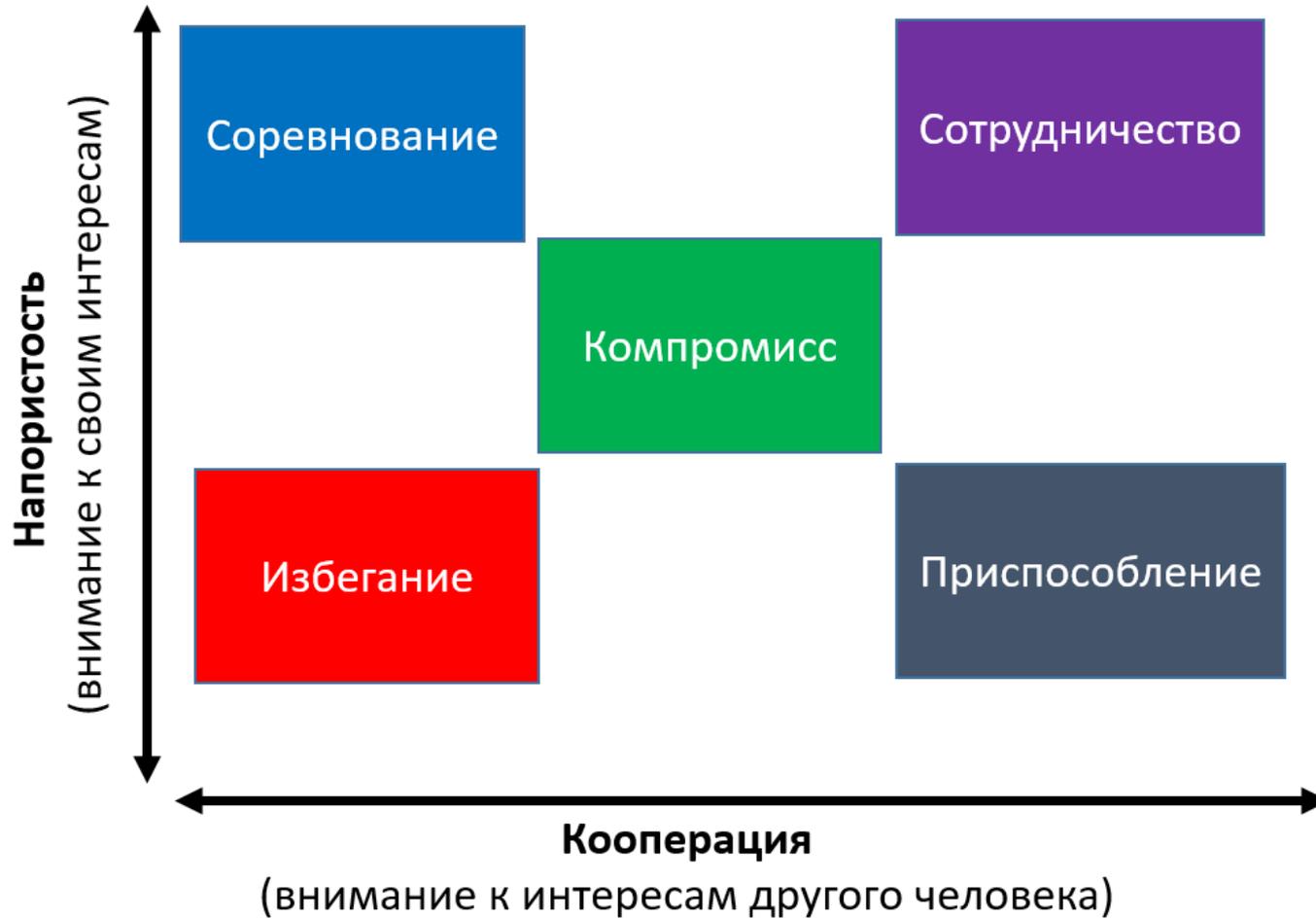
Единый алгоритм решения любого школьного конфликта

- 1) *Спокойствие.*
- 2) *Анализ ситуации без превратности.*
- 3) *Диалог между конфликтующими сторонами, умение выслушать собеседника, спокойно изложить свой взгляд на проблему конфликта.*
- 4) *Выявление общей цели, способов решения проблемы, позволяющих к этой цели прийти.*
- 5) *Выводы, которые помогут избежать ошибок общения и взаимодействия в будущем.*

Ученица шестого класса, Оксана, плохо успевает в учебе, раздражительна и груба в общении с учителем. На одном из уроков девочка мешала другим ребятам выполнять задания, бросала в ребят бумажки, не реагировала на учителя даже после нескольких замечаний в свой адрес. На просьбу учителя выйти из класса, Оксана так же не отреагировала, оставаясь сидеть на месте. Раздражение учителя привело его к решению прекратить вести занятие, а после звонка оставить весь класс после уроков. Это, естественно, привело к недовольству ребят.



Модель Томаса-Килмана



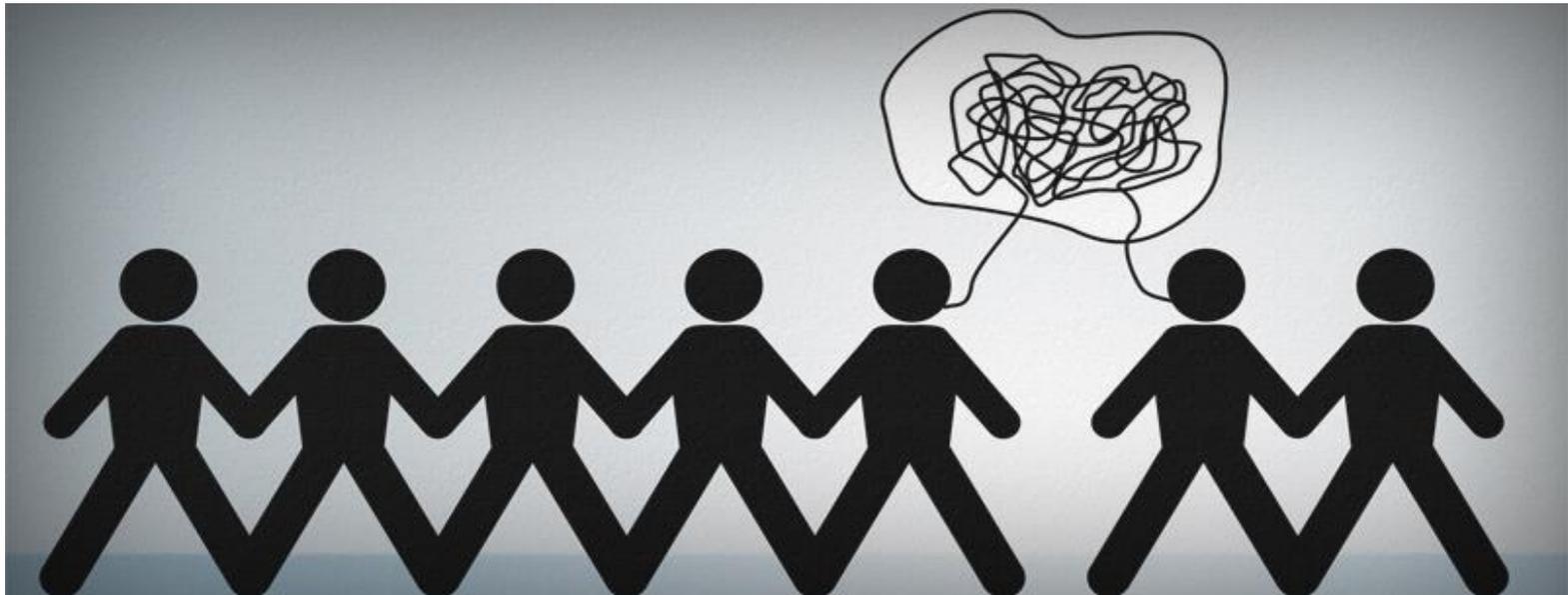
Стиль конкуренции

- для вас очень важен исход, и вы делаете большую ставку на свое *решение* проблемы, цена вопроса велика, выгоды больше чем ущерб;
- вы обладаете достаточным *авторитетом* для принятия решения;
- решение надо принять *быстро*, и вы имеете достаточно власти для этого;
- вы чувствуете, что нет другого выбора и вам нечего терять;
- вы находитесь в *критической ситуации*, которая требует мгновенного реагирования;
- вам нужно *повести за собой* группу людей.



Стиль приспособления

- жертвуете малым, ради большого;
- вас особенно не волнует то, что происходит;
- вы хотите *сохранить мир* с оппонентом;
- вы считаете, что важнее сохранить *хорошие отношения*, чем отстаивать свои интересы;
- вы понимаете, что итог намного важнее для другого человека, чем для вас;
- вы понимаете, что правда не на вашей стороне;
- у вас *мало власти* и шансов победить.



Стиль избегания

- необходимо ослабить напряженную обстановку;
- вы хотите *выиграть время*;
- вы знаете, что не сможете разрешить конфликт в свою пользу;
- пытаться обсудить проблему сейчас *опасно*, т.к. это ухудшит ситуацию.



Стиль компромисса

- вы готовы к уступкам, чтобы договориться;
- вас может устроить временное решение;
- вы хотите прийти к соглашению быстро;
- вы предпочитаете *получить хоть что-то*, чем все потерять.



Стиль сотрудничества

- вы сможете выиграть только тогда, когда выиграет ваш партнер;
- решение проблемы *важно для обеих сторон*;
- у вас тесные и взаимосвязанные отношения;
- у вас *есть время* поработать над возникшей проблемой;
- вы и ваш оппонент осведомлены о проблеме, желания и потребности обеих сторон известны;
- вы способны изложить суть интересов и выслушать друг друга;
- вы обладаете *равной властью* и на равных ищете решение проблемы.



Техника «Ковёр мира»





- 1) **Что мне не нравится в нашем коллективе?**
- 2) **Чем я могу быть полезен в классе/коллективе?**





Подведём итоги

Конфликт – это естественный процесс отношений

Важные составляющие конфликта – чувства и потребности

Вербализация – основа диалога

Путей решения конфликта – множество

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ



С каким чувством я завершаю встречу?



Спасибо за внимание!

