

**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Ясиноватский техникум машиностроения и транспорта**

Методическая разработка семинарского занятия

Тема: «Конфликты в группе и способы их разрешения»

Методическая разработка рассмотрена
и одобрена на заседании ЦМК
протокол № 1 от 31.08.2023г
Председатель ЦМК _____ (подпись)
Пересадько А.В. « _____ » _____ 2023г.

Разработчик – мастер П/О

Масалков С.Л.

г. Ясиноватая, 2023год

Содержание

	Стр.
Введение	3
Основная часть	4-15
Теоретические выводы	16
Практические рекомендации	17-18
Список используемых источников	19

Введение

В настоящий момент проблема взаимодействия участников педагогического процесса приобретает все большую остроту для системы СПО Донецкой Народной Республики. В последние годы отношения между студентами и преподавателями стали значительно сложнее и напряженнее. Это происходит по многим причинам, но основной причиной является Я-концепция студентов, проживающих в экстремальных условиях, опосредуя неблагоприятное воздействие социальной ситуации, характеризуется динамичностью и противоречивостью и потенциально содержит тенденции позитивного и более негативного отношения к участникам педагогического процесса. Я-концепция подростков, проживающих в зоне боевых действий, характеризуется амбивалентным отношением к окружающему миру, сочетающим негативизм и зависимость от окружающих, чем отличается от Я-концепции подростков, проживающих в стабильной социальной ситуации.

Реальный механизм установления нормальных отношений со студентами видится в снижении количества и накала конфликтов путем перевода их в педагогическую ситуацию. Поэтому в настоящее время навыки управления конфликтами являются важным инструментом в работе преподавателя, прежде всего потому, что осознанное применение соответствующих приемов содействует улучшению качества коммуникации будущих молодых рабочих и служащих, помогает сохранять и развивать учебный коллектив, а также формирует общую управленческую и конфликтологическую компетентность педагога, что так актуально в настоящее время.

Основная часть

Педагогическое управление конфликтами в образовательном учреждении представляет собой целенаправленный субъект-субъектный процесс развития и конструктивного изменения межличностных отношений участников конфликтного взаимодействия средствами и приемами учебно-воспитательного характера. Сущность педагогического управления конфликтами в студенческом коллективе заключается в коррекции имеющихся противоречий и формировании у субъектов конструктивных умений координировать и регулировать развитие конфликтной ситуации на основе разработанной технологии педагогического управления конфликтами.

Педагогическое управление конфликтами предполагает построение его процесса в соответствии с определенными тенденциями, в основе которых находится диалектика возможного и действительного. Педагог получает возможность корректировать и оптимизировать процесс разрешения конфликтных противоречий на фоне изменения характера межличностного общения.

Исходя из этого, можно выявить ведущую тенденцию, раскрывающую зависимость эффективности педагогического управления конфликтами в учебном коллективе от их личностной самореализации, причем педагогическая деятельность не только обеспечивает основу самореализации, но выступает и ее средством.

Соответственно, педагогическое управление конфликтами на территории образовательного учреждения заключается не столько в устранении или согласовании взаимных претензий, сколько в положительном изменении межличностных отношений субъектов учебно-воспитательного процесса в деятельности и общении и формировании у них антиконфликтной

направленности, под которой мы понимаем осознанную готовность к конструктивному разрешению противоречий.

Причем педагогическое управление конфликтами в образовательном учреждении предполагает и обуславливает наличие особого управляющего механизма, представляющего собой определенный комплекс социальной регуляции, располагающий специфическими стимулами, методами и средствами организованного управления учебно-воспитательным процессом.

В общем механизме управления образовательным учреждением разрешение конфликтов осуществляется с учетом определенных тенденций, выражающих взаимообусловленный порядок причинной связи между компонентами процесса педагогического управления, при котором изменение одних параметров инициирует изменение других. Противоречивый характер развития конфликтных взаимоотношений не дает нам веских доводов в пользу формулирования закономерностей, под которыми подразумевается объективно существующая связь педагогических явлений и процессов. Поэтому мы останавливаемся на выделении наиболее значимых принципов, что является возможным и значимым для развертывания последующих этапов исследования педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении.

Устранить имеющийся разрыв между теоретическим содержанием принципов и возможностью их использования в педагогической практике позволяет логика соотношения и взаимодополнения «рабочих» принципов синергетического подхода к управлению конфликтами в образовательном учреждении СПО может быть определена следующим педагогическим циклом: исходное событие, педагогическая ситуация, педагогическая коммуникация, взаимодействие субъектов, педагогическое событие, саморазвитие, взаимообусловленность.

В свою очередь, новый, более высокий уровень нравственного воспитания обуславливает и во многих составляющих предопределяет успех проведения, например, комплекса работы по подготовке педагогического коллектива к такого рода деятельности, разработке стратегии по

антиконфликтной работе в образовательном учреждении, а именно этот компонент общей системы управленческой работы является в приведенном нами примере, фактором инициации работы в указанном направлении. В данном примере проявилось содержание не только принципа взаимообусловленности, но механизм цикличности организации синергетического педагогического процесса в целом.

Выбор методов управления зависит от многих факторов, поэтому, для того чтобы выбор был правильным, педагог должен располагать достоверной информацией о положении вещей в коллективе учащихся, предвидеть возможные варианты возникновения и разрешения конфликтов, и лишь на основании данной информации выбирать те или иные методы управления. Для этого необходима комплексная модель педагогического управления конфликтами, позволяющая оценить масштаб и основные этапы антиконфликтной деятельности (см. рис. 1).

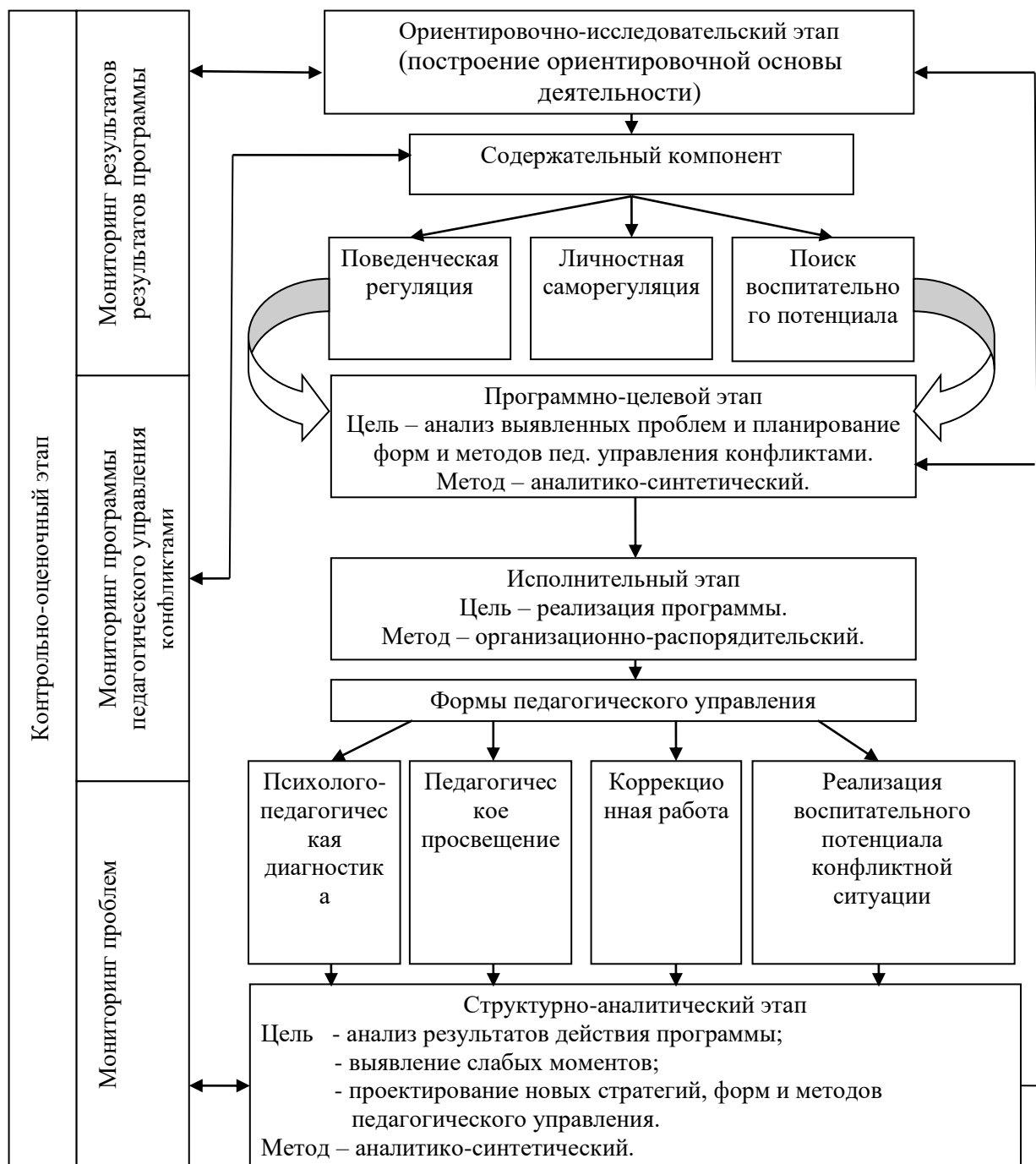


Рис. 1. Модель педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении

Наше представление о модели педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении основывается на 4-х основных принципах, используемых при проектировании системно-деятельностных объектов: гомоморфизма, принципе множественности представлений и знаний,

относимых к одному объекту, реализуемости модели и на принципе рефлексивности.

Модель педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении состоит из ряда этапов.

Первый этап модели – построение ориентировочной основы деятельности педагогического управления конфликтами, а именно выделение, классификация и предварительный анализ существующих у объектов управления проблем.

Второй этап модели – программно-целевой этап реализации педагогического управления конфликтами – предполагает описание основных направлений работы в рамках выделенных психологических, социальных и педагогических проблем объектов управления, определение целей и основных направлений работы по реализации педагогического управления конфликтами.

Третий этап проектируемой деятельности – исполнительный – предполагает реализацию разработанной антиконфликтной программы.

Четвертый этап – контрольно-оценочный. Однако его выделение в качестве этапа условно, поскольку контролем должен осуществляться на каждом из этапов действующей модели (текущий контроль), а также – на завершающем этапе (итоговый контроль).

Таким образом, модель предполагает педагогическое управление особого типа, а именно — проблемно-ориентированного, призванного обеспечить эффективную реализацию широкомасштабных, массовых нововведений, позволяющих перейти от эпизодических мер к созданию стабильного механизма ориентации системы образования на цели и задачи долговременной антиконфликтной деятельности. Практически речь идет о применении метода опережающего воздействия на ход событий в области инновационной деятельности.

Технология педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении представляет собой совокупность внешних и внутренних действий педагога и учащихся, направленных на последовательное осуществление

этапов педагогического управления конфликтами в их объективной зависимости, где важную роль играет личность педагога.

В структуру понятия «технология педагогического управления конфликтами» входят две составные части - технология обучения методам разрешения конфликтов и технология воспитания учащихся с целью формирования антиконфликтной направленности и профилактики деструктивных конфликтов, что позволяет обеспечить реализацию принципа единства обучения и воспитания на прикладном уровне. Данная технология предполагает последовательную реализацию методов управления и разрешения конфликтов на:

- научно-теоретическом этапе:

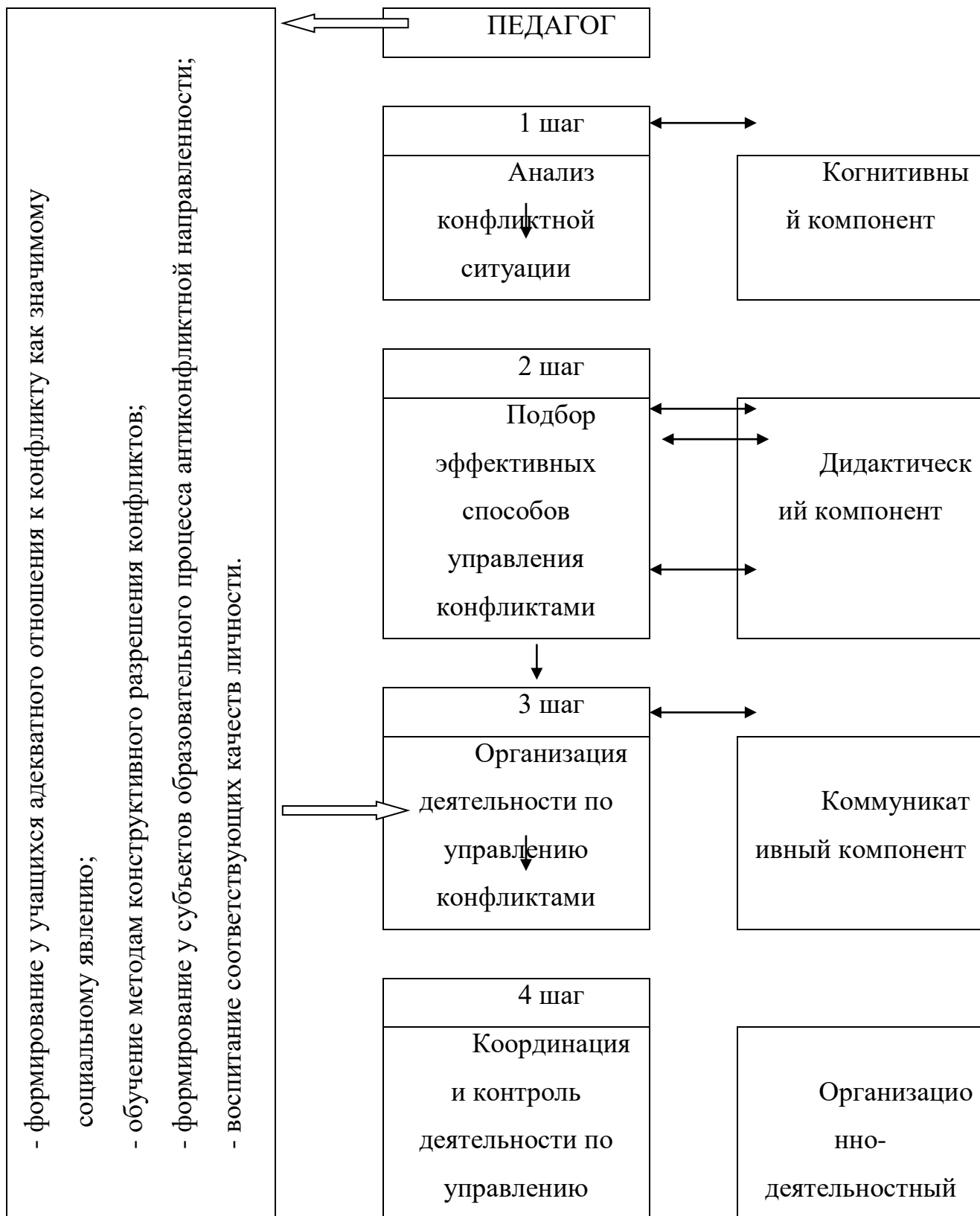
Табл. 1. Научно-теоретический этап технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении

Этапы разработки	Содержание научно-теоретической деятельности по разработке антиконфликтной программы	Результаты
Проблемно-ориентированный анализ результатов образовательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - структуризация проблем; - определение степени значимости проблемы; - установление связи между проблемами. 	<ul style="list-style-type: none"> - банк конфликтных проблем образовательного учреждения
Формирование системы целей антиконфликтной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - декомпозиция основных целей учреждения; - выявление взаимосвязанных с антиконфликтной деятельностью целей. 	<ul style="list-style-type: none"> - «дерево целей»
Разработка	<ul style="list-style-type: none"> - проектирование 	<ul style="list-style-type: none"> - структура

<p>комплекса мероприятий антиконфликтной деятельности</p>	<p>специальных комплексных мероприятий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение основных и сопутствующих мероприятий; - определение оптимального набора мероприятий в рамках антиконфликтной программы; - определение ожидаемого эффекта. 	<p>мероприятий</p>
<p>Распределение полномочий</p>	<ul style="list-style-type: none"> - определение исполнителей мероприятий; - определение ресурсного обеспечения каждого мероприятия. 	<ul style="list-style-type: none"> - структура комплексного обеспечения антиконфликтной деятельности
<p>Проектирование структуры управления конфликтами на территории ОУ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - определение руководителей; - распределение между руководителями прав, обязанностей и полномочий; - апробация структуры управления антиконфликтной деятельностью. 	<ul style="list-style-type: none"> - схема структуры управления
<p>Координация мероприятий</p>	<ul style="list-style-type: none"> - формирование сводной схемы управления различными мероприятиями; - координация действий по срокам, исполнителям и ресурсному обеспечению 	<ul style="list-style-type: none"> - схема структуры управления комплексом мероприятий

- на процедурном этапе (на уровне конкретных действий):

Рис. 2. Процедурный этап технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении





Процедурный этап технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении включает в себя реализацию пяти шагов:

1) анализ конфликтной ситуации (анализ фактической информации о характере возникшего или назревающего конфликта, индивидуальных особенностях участников конфликта и их формах поведения в конфликтной ситуации);

2) выбор способа управления конфликтами (подбор в соответствии с индивидуальными и возрастными особенностями участников конкретных приемов и способов взаимодействия, направленных на формирование у них антиконфликтной направленности);

3) организация деятельности по управлению конфликтами (конструктивное обучение управления конфликтами, которое способствует формированию соответствующих умений субъектов учебно-воспитательного процесса координировать и регулировать развитие конфликтной ситуации);

4) координация и контроль деятельности по управлению конфликтами (корректировка деятельности субъектов образовательного процесса по управлению конфликтами со стороны администрации школы и организация проверки успешности или не успешности организованного процесса управления);

5) рефлексивный (осмысление педагогом своих собственных действий, администрацией учреждений СПО успешности антиконфликтной деятельности на территории учебного заведения).

Конфликтологическая компетентность педагога выступает, с одной стороны, как структурный компонент его конфликтологической культуры, с другой стороны, как результат конфликтологической подготовки и готовности к педагогическому управлению конфликтами в учебно-воспитательном процессе учреждений СПО. Начало формирования конфликтологической культуры личности закладывается еще на стадии довузовской и вузовской подготовки, а ее развитие продолжается на протяжении всей профессиональной деятельности педагога.

Конфликтологическая компетентность, реализуя конструктивные функции конфликта, выполняет следующие логические связи различных видов компетентностей педагога:

- сигнализирует об очагах социальной напряженности, системе знаний, позволяющих конструктивно взаимодействовать и решать коллективные (внутригрупповые) противоречия, расширяет возможности получения информации о состоянии коллектива, возникающих в учебном коллективе противоречиях, раскрывает способы конструктивного развития конфликта, социального преуспевания образовательного учреждения как единой социальной системы, т.е. диагностирует социальную компетенцию, обогащает специальную компетенцию;

- способствует познанию субъектами конфликта друг друга, различных социально-психологических, статусных, возрастных позициях объектов управления, психологических характеристик субъектов профессионального взаимодействия, лежащих в основе их конструктивного поведения (поддержка психологической функции создает интеллектуально-эмоциональную напряженность, развивает конструктивное соревнование членов коллектива, оптимизирует процессы самопознания, саморазвития и соорганизации субъектов педагогической деятельности, показывает возможности

конструктивного выхода из экстремальных ситуаций, т.е. конкретизирует объекты личностной, индивидуальной и психологической компетенции, поддерживает экстремальную компетентность);

- снимает психологическую напряженность, сопутствующую столкновению различных стратегий поиска решения проблемы, содействует в инновационных процессах творческой инициативе и профессиональному саморазвитию, ориентирует в различных ситуациях общения, предотвращает разрушительные последствия для участников конфликта и сплачивает субъектов учебно-воспитательного процесса, т.е. активизирует коммуникативную и психологическую компетентность;

- показывает возможности взаимодействия между различными субъектами образовательного процесса, раскрывает пути управления конструктивными отношениями в коллективе учащихся, особенности управления педагогическим общением (как с коллегами по работе, так и учащимися), технологию педагогического управления конфликтами, т.е. поддерживает управленческую компетентность;

- раскрывает возможности достижения успехов в педагогической деятельности (проектирование своего дальнейшего профессионального развития; освоение новых методов и приемов и др.) в условиях конструктивных взаимоотношений с субъектами профессиональной деятельности, т.е. поддерживает и активизирует специальную компетентность.

Еще одним из главных условий эффективности реализации антиконфликтной программы является формирование позитивного отношения учащихся к такого рода деятельности. Для этого в образовательном учреждении должны быть созданы определенные педагогические условия, а именно: аксиологические (ценностное отношение к свободе деятельности в системе «учитель-ученик» (критерием и механизмом свободы данных субъектов является нравственная необходимость) и в плоскости самоотношения ученика к собственному делу, к собственной личности (ориентация на нравственные и духовные нормы)); общеметодологические

(реализация в образовательном процессе общепедагогических методологических подходов гуманистического характера: культурологического, личностно-деятельностного, диалогического и индивидуально-творческого); психологические (формирование мотивации учебной деятельности, основанной на потребности к творчеству, самоответственности, инициативе и самостоятельности; диалогические методы взаимодействия и педагогического управления в образовательном учреждении; установление доверительных отношений между педагогом и учащимися); инновационно-педагогические (условия создания, использования и распространения педагогических новшеств); управленческо-педагогические условия (характер педагогического руководства, авторитет педагога (формальный, неформальный), профессиональная позиция и профессиональная культура педагога).

Сформированность данных компонентов готовности студентов к конструктивному разрешению конфликтов возможно проверять в рамках учебных занятий в ходе устных и письменных опросов и решения учебно-воспитательных задач проблемного характера. Практика показала, что на первоначальном этапе практически все дети не разбирались в проблемах теоретического и практического характеров, связанных с вопросами природы, функционирования и управления социальными конфликтами.

Результаты констатирующего обследования показали недостаточную эффективность педагогического управления конфликтами, имеющего место при традиционном подходе к этому направлению учебно-воспитательного процесса.

Теоретические выводы

Для эффективного развития образовательного учреждения необходима атмосфера сотрудничества и успеха, которая может быть нарушена в силу возникающих конфликтных ситуаций учебно-воспитательного процесса. Это требует реализации педагогического управления конфликтами, включающего в себя организацию их конструктивного разрешения и превентивные меры по гармонизации межличностного пространства у субъектов учебно-воспитательного процесса.

Педагогические основы управленческой деятельности в области разрешения конфликтов реализуются в следующих видах деятельности: выявление проблемного поля; самоорганизация; формулирование педагогической цели; педагогически оправданное принятие решения; организация взаимоотношений между всеми субъектами управления; контроль и регулирование; оценка достижения цели.

Педагогическое управление конфликтами в образовательном учреждении представляет собой целенаправленный субъект-субъектный процесс развития и конструктивного изменения межличностных отношений участников конфликтного взаимодействия средствами и приемами учебно-воспитательного характера. Сущность педагогического управления конфликтами в студенческом коллективе заключается в преодолении имеющихся противоречий и формировании у субъектов конструктивных умений координировать и регулировать развитие конфликтной ситуации на основе научно обоснованной технологии педагогического управления конфликтами.

Практические рекомендации

1. В области совершенствования управления образовательным процессом предлагается рассмотреть целесообразность:

- технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении, включающую в себя алгоритм процесса взаимодействия субъектов, принципы педагогического управления и условия эффективности ее реализации и предполагающую реализацию двух этапов: научно-теоретического и процедурного.

2. В области педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении административным и педагогическим работникам предлагается возможным:

- использовать модель педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении и комплексно-целевую программу «Педагогическое управление конфликтами (этап организации)».

3. В области подготовки педагогических кадров к реализации технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении представляется возможным:

- рекомендовать развитие конфликтологической компетентности педагогов, которая позволяет активизировать функции данной компетенции в социальной, коммуникативной, личностной, индивидуальной, специальной, экстремальной и управленческой компетентностях педагога;

- внедрить в образовательный процесс образовательного учреждения основные аксиологические общеметодологические психологические инновационно-педагогические управленческо-педагогические условия, позволяющие сделать антиконфликтную деятельность образовательного учреждения эффективной

4. В области методики педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении целесообразно:

- использовать предложенную в технологию педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении;

- использовать для оценки эффективности технологии показатели готовности учеников к конструктивному разрешению конфликтов.

Подтверждение гипотезы исследования и достижение цели позволили предложить путь решения задачи педагогического управления конфликтами среди субъектов учебно-воспитательного процесса: воспитание конфликтологической культуры может быть обеспечено теорией, основанной на указанных методологических идеях и принципах, позволяющих организовывать образовательный процесс школы в режиме конструктивного взаимодействия его участников.

Список используемых источников

1. Учадзе, С. С.: Конфликты в образовательной среде: педагогические основы преодоления [Текст] / С.С. Учадзе / Научные исследования: информация, анализ, прогноз: Монография / [Н.В. Валуйский, Ю.П.Ветров, С.О.Гаврилов и др.]; под общ. Ред. проф. О.И.Кирикова. – Книга 16. – Воронеж: ВГПУ, 2007. – 29,94/1,44 п.л.