Конфликт. Классификация конфликтов

Конфликт (лат. conflictus)   — столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями. Любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и личностные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями.

С обыденной точки зрения конфликт несет негативный смысл, ассоциируется с агрессией, глубокими эмоциями, спорами, угрозами, враждебностью и т. п. Бытует мнение, что конфликт — явление всегда нежелательное и его необходимо по возможности избегать и уж, если он возник, немедленно разрешать. Современная психология рассматривает конфликт не только в негативном, но и в позитивном ключе: как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

Конфликт чаще всего рассматривается как конкуренция в удовлетворении интересов. Какую ситуацию можно назвать конфликтной? На этот вопрос отвечает *теорема Томаса*: если ситуации определяются как реальные, то они реальны по своим последствиям, то есть конфликт становится реальностью тогда, когда он переживается как конфликт хотя бы одной из сторон.

Конфликт также может рассматриваться как состояние потрясения, дезорганизации по отношению к предшествующему развитию и, соответственно, как генератор новых структур. В этом определении *М. Робер* и *Ф. Тильман* указывают на современное понимание конфликта как позитивного явления.

*Дж. Фон Нейман* и *О. Моргенштейн* определяют конфликт как взаимодействие двух объектов, обладающих несовместимыми целями и способами достижения этих целей. В качестве таких объектов могут рассматриваться люди, отдельные группы, армии, монополии, классы, социальные институты и др., деятельность которых так или иначе связана с постановкой и решением задач организации и управления, с прогнозированием и принятием решений, а также с планированием целенаправленных действий.

*К. Левин* характеризует конфликт как ситуацию, в которой на индивида одновременно действуют противоположно направленные силы примерно равной величины. Наряду с «силовыми» линиями ситуации активную роль в разрешении конфликтов, их понимании и видении играет сама личность. Поэтому в работах Левина рассматриваются как внутриличностные, так и межличностные конфликты.

С точки зрения *ролевой теории* под конфликтом понимается ситуация несовместимых ожиданий (требований), которым подвержена личность, играющая ту или иную роль в социальной и межличностной структуре. Обычно такие конфликты делятся на межролевые, внутриролевые и личностно-ролевые.

*В теории социального конфликта Л. Козера* конфликт — это борьба по поводу ценностей и притязаний из-за дефицита статуса, власти и средств, в которой цели противников нейтрализуются, ущемляются или элиминируются их соперниками. Автор также отмечает позитивную функцию конфликтов — поддержание динамического равновесия социальной системы. Если конфликт связан с целями, ценностями или интересами, не затрагивающими основ существования групп, то он является позитивным. Если же конфликт связан с важнейшими ценностями группы, то он нежелателен, так как подрывает основы группы и несет в себе тенденцию к ее разрушению.

По *У. Линкольну*, положительноевоздействие конфликта проявляется в следующем:

конфликт ускоряет процесс самосознания;

под его влиянием утверждается и подтверждается определенный набор ценностей;

способствует осознанию общности, так как может оказаться, что у других сходные интересы и они стремятся к тем же целям и результатам и поддерживают применение тех же средств — до такой степени, что возникают официальные и неофициальные союзы;

приводит к объединению единомышленников;

способствует разрядке и отодвигает на второй план другие, несущественные конфликты;

способствует расстановке приоритетов;

играет роль предохранительного клапана для безопасного и даже конструктивного выхода эмоций;

благодаря ему обращается внимание на недовольство или предложения, нуждающиеся в обсуждении, понимании, признании, поддержке, юридическом оформлении и разрешении;

приводит к возникновению рабочих контактов с другими людьми и группами;

благодаря ему стимулируется разработка систем справедливого предотвращения, разрешения конфликтов и управления ими.

Отрицательноевоздействие конфликта часто проявляется в следующем:

конфликт представляет собой угрозу заявленным интересам сторон;

он угрожает социальной системе, обеспечивающей равноправие и стабильность;

препятствует быстрому осуществлению перемен;

приводит к потере поддержки;

ставит людей и организации в зависимость от публичных заявлений, от которых невозможно легко и быстро отказаться;

вместо тщательно взвешенного ответа он ведет к быстрому действию;

вследствие конфликта подрывается доверие сторон друг к другу;

вызывает разобщенность среди тех, кто нуждается в единстве или даже стремится к нему;

в результате конфликта подрывается процесс формирования союзов и коалиций;

конфликт имеет тенденцию к углублению и расширению;

конфликт в такой степени меняет приоритеты, что ставит под угрозу другие интересы.

Существуют многочисленные *классификации конфликтов*. Основаниями для них могут быть источник конфликта, содержание, значимость, тип разрешения, форма выражения, тип структуры взаимоотношений, социальная формализация, социально-психологический эффект, социальный результат. Конфликты могут быть скрытые и явные, интенсивные и стертые, кратковременные и затяжные, вертикальные и горизонтальные и т. д..

По *направленности*конфликты делятся на «горизонтальные» и «вертикальные», а также «смешанные». К горизонтальным относят такие конфликты, в которых не замешаны лица, находящиеся в подчинении друг у друга. К вертикальным конфликтам относят те, в которых участвуют лица, находящиеся в подчинении один у другого. В смешанных конфликтах представлены и вертикальные, и горизонтальные составляющие. По оценкам психологов  конфликты, имеющие вертикальную составляющую, то есть вертикальные и смешанные, — это приблизительно 70-80% всех конфликтов.

По *значению*для группы и организации конфликты делятся на конструктивные (созидательные, позитивные) и деструктивные (разрушительные, негативные). Первые приносят делу пользу, вторые — вред. От первых уходить нельзя, от вторых - нужно.

По *характеру причин*конфликты можно разделить на объективные и субъективные. Первые порождены объективными причинами, вторые — субъективными, личностными. Объективный конфликт чаще разрешается конструктивно, субъективный, напротив, как правило, разрешается деструктивно.

*М. Дойч* классифицирует конфликты по критерию *истинности-ложности*или *реальности*:

«подлинный» конфликт — существующий объективно и воспринимаемый адекватно;

«случайный, или условный»  — зависящий от легко изменяемых обстоятельств, что, однако, не осознается сторонами;

«смещенный» — явный конфликт, за которым скрывается другой, невидимый конфликт, лежащий в основании явного;

«неверно приписанный» — конфликт между сторонами, ошибочно понявшими друг друга, и, как результат, по поводу ошибочно истолкованных проблем;

«латентный» — конфликт, который должен был бы произойти, но которого нет, поскольку по тем или иным причинам он не осознается сторонами;

«ложный» — конфликт, существующий только в силу ошибок восприятия и понимания при отсутствии объективных оснований.

Классификация конфликтов по типу *социальной формализации*: официальные и неофициальные (формальные и неформальные). Эти конфликты, как правило, связаны с организационной структурой, ее особенностями и могут быть как «горизонтальными», так и «вертикальными».

По своему *социально-психологическому эффекту*конфликты делятся на две группы:

развивающие, утверждающие, активизирующие каждую из конфликтующих личностей и группу в целом;

способствующие самоутверждению или развитию одной из конфликтующих личностей или группы в целом и подавлению, ограничению другой личности или группы лиц.

По *объему социального взаимодействия*конфликты классифицируют на межгрупповые, внутригрупповые, межличностные и внутриличностные.

*Межгрупповые конфликты* предполагают, что сторонами конфликта являются социальные группы, преследующие несовместимые цели и своими практическими действиями препятствующие друг другу. Это может быть конфликт между представителями различных социальных категорий (например, в организации: рабочие и ИТР, линейный и офисный персонал, профсоюз и администрация и т. д.). В социально-психологических исследованиях показано, что «своя» группа в любой ситуации выглядит лучше «другой». Это так называемый феномен ингруппового фаворитизма, который выражается в том, что члены группы в той или иной форме благоприятствуют своей группе. Это источник межгрупповой напряженности и конфликтов. Основной вывод, который делают из этих закономерностей социальные психологи, следующий: если мы хотим снять межгрупповой конфликт, то необходимо уменьшить различия между группами (например, отсутствие привилегий, справедливая оплата труда и т. д.).

*Внутригрупповой конфликт* включает, как правило, саморегуляционные механизмы. Если групповая саморегуляция не срабатывает, а конфликт развивается медленно, то конфликтность в группе становится нормой отношений. Если же конфликт развивается быстро и нет саморегуляции, то наступает деструкция. Если конфликтная ситуация развивается по деструктивному типу, то возможен ряд дисфункциональных последствий. Это могут быть общая неудовлетворенность, плохое состояние духа, уменьшение сотрудничества, сильная преданность своей группе при большой непродуктивной конкуренции с другими группами. Довольно часто возникает представление о другой стороне как о «враге», о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны как отрицательных, уменьшается взаимодействие и общение между сторонами, больше значения придается «победе» в конфликте, чем решению реальной проблемы.

Группа более устойчива к конфликтам, если она кооперативно взаимосвязана. Следствием этой кооперации являются свобода и открытость коммуникаций, взаимная поддержка, дружелюбие и доверие по отношению к другой стороне. Поэтому вероятность межгрупповых конфликтов выше в диффузных, незрелых, малосплоченных и ценностно разрозненных группах.

*Внутриличностный конфликт* — это, как правило, конфликт мотивации, чувств, потребностей, интересов и поведения у одного и того же человека.

*Межличностный конфликт* — это наиболее часто возникающий конфликт. Возникновение межличностных конфликтов определяется ситуацией, личностными особенностями людей, отношением личности к ситуации и психологическими особенностями межличностных отношений. Возникновение и развитие межличностного конфликта во многом обусловлены демографическими и индивидуально-психологическими характеристиками. Для женщин более характерны конфликты, связанные с личными проблемами, для мужчин — с профессиональной деятельностью.

Психологически малоконструктивное поведение в конфликте часто объясняется индивидуально-личностными особенностями человека. К чертам «конфликтной» личности относят нетерпимость к недостаткам других, пониженная самокритичность, импульсивность, несдержанность в чувствах, укоренившиеся негативные предрассудки, предубежденное отношение к другим людям, агрессивность, тревожность, невысокий уровень общительности и др.

См. также: [Управление конфликтами](http://psyfactor.org/personal/personal19-1.htm)

[Вернуться к оглавлению **»»»**](http://psyfactor.org/personal0.htm)

Конструктивные и деструктивные конфликты

Цивилизованный конфликт требует сохранения силового взаимодействия в рамках [кооперации](http://www.grandars.ru/college/biznes/kooperaciya.html) и соревнования. Борьба означает переход конфликта в нецивилизованные рамки. Отсюда следует разделение конфликтов на **конструктивные** и **деструктивные**. Существует некоторая норма, в рамках которой [конфликт](http://www.grandars.ru/college/psihologiya/konflikt.html) имеет конструктивное содержание. Выход за эти рамки приводит к патологическому перерождению конструктивного конфликта в деструктивный.

Существуют пять простых и четыре сложных формы патологической конфликтности.

**Простые патологические формы конфликтности:**

бойкот;

саботаж;

травля (преследование);

словесная и физическая агрессия.

**Сложные:**

протест;

бунт;

революция;

война.

Насильственные и ненасильственные действия

Подробную типологию насилия предложил американский исследователь Джозеф Хаймс.

**К насильственным действиям** исследователь, в частности относит такие как:

международные войны;

городские расовые мятежи;

организованная преступность в крупных городах;

убийства по заказу;

ограбление поездов и банков, похищение людей и др.

Другой полюс конфликтных действий — ненасильственные действия, условно относимые к конструктивным. Классификацию ненасильственных действий (198 методов) составил американский профессор Дж. Шарп.

**К методам ненасильственного протеста и убеждения** он относит, в частности:

публичные выступления;

лозунги, карикатуры и символы;

молитвы и богослужения;

раздевание в знак протеста;

уничтожение своей собственности;

отказ от почестей;

отлучение от церкви;

невыход на работу;

эмиграция в знак протеста;

непотребление бойкотируемых товаров;

снятие банковских вкладов;

отказ от уплаты налогов;

забастовки заключенных;

бойкот выборов;

отказ от членства в международных организациях;

голодовка;

блокирование дорог;

стремление к заключению в тюрьму и многие другие.

Конструктивность, как правило, сужается до понятия "социальной нормы". Выход за пределы этой нормы и есть деструктивная социальная патология.

**Конструктивные (позитивные) функции конфликта. К ним относятся:**

функция разрядки напряженности между антагонистами, “выхлопного клапана”;

«коммуникативно-информационная» и «связующая» функции, в ходе осуществления которых, люди могут проверить друг друга и сблизиться;

функция стимулятора и движущей силы [социальных изменений](http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnye-izmeneniya.html);

функция содействия формированию социально необходимого равновесия;

гарантии развития общества путем вскрытия противоположных интересов, возможностей их научного анализа и определения необходимых изменений;

оказания содействия в переоценке прежних ценностей и норм;

оказания содействия по усилению лояльности членов данной структурной единицы.

**Деструктивные (негативные) функции конфликта,**т.е. условия, мешающие достижению целей. Это такие как:

неудовлетворенность, плохое состояние духа, рост текучести кадров, снижение производительности труда;

уменьшение степени сотрудничества в будущем, нарушение системы коммуникаций;

абсолютная преданность своей группе и непродуктивная конкуренция с другими группами организации;

представление о другой стороне как о враге, о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны как об отрицательных;

сворачивание взаимодействия между конфликтующими сторонами;

увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения общения, рост взаимной неприязни и ненависти;

смещение акцентов: придание большего значения победе в конфликте, чем решению проблемы;

возможность подготовки к новому витку конфликта; закрепление в социальном опыте личности или группы насильственных способов решения проблем.

Однако, оценивая конструктивность и деструктивность функций конфликта, необходимо иметь в виду следующее:

отсутствие четких критериев различий конструктивных и деструктивных конфликтов. Грань между конструктивными и деструктивными функциями иногда теряет свою однозначность, когда дело доходит до оценки последствий конкретного конфликта;

подавляющее большинство конфликтов имеет одновременно и конструктивные, и деструктивные функции;

степень конструктивности и деструктивности конкретного конфликта может меняться на различных стадиях его развития;

следует учитывать, для кого из участников конфликта он конструктивен, а для кого — деструктивен. В конфликте могут быть заинтересованы не сами противоборствующие стороны, а иные участники (подстрекатели, пособники, организаторы). Поэтому функции конфликта с позиций разных участников могут оцениваться по-разному.

Определение функций конфликта

[Уникальные Туры по Крыму от 18 тр](https://an.yandex.ru/count/AeCyOo1kg8y40000Zhffw8m5XPK77fK2cm5kGxS2Am4rYB1Gf301YR2KCn86c5YUk0i000ITfq4w4Bh-WXjp-Lqkx0Ec4egxwOsn3DozzIAZ3Rsnpb4p0ge1fQC6ZmIygsbf1Dq1tf0az96p2Bki1O-o81L-39-txsCL0fCtcIH2Z9ZiahQS4oorc5ebe959aw-Ox9Apa78bj9XQ9TcLfPdQa10dfueMgBwLRqu7fC00000X0wxx1C2Gu2k09W6miQZzb0In0RAWKW02-Vi4m93WAu0c0RcdGJeGk_0kBAasit7B0S7__________m_5Zm_Dl-cDiGpEilKYemtI0TC4xW7RyeISt5sTsv41tpViY0lbaF8hxOCezSlfzhUt1FRJ1gHMLR5Kzv0O5VYWe4u2VYG0?test-tag=286979308654593&stat-id=1073741834&)Экскур­сионные **туры** в **Крым**.6-11-14 дней. Авторские путе­шествия с выгодой 15%[ruatravel.com](https://an.yandex.ru/count/AeCyOo1kg8y40000Zhffw8m5XPK77fK2cm5kGxS2Am4rYB1Gf301YR2KCn86c5YUk0i000ITfq4w4Bh-WXjp-Lqkx0Ec4egxwOsn3DozzIAZ3Rsnpb4p0ge1fQC6ZmIygsbf1Dq1tf0az96p2Bki1O-o81L-39-txsCL0fCtcIH2Z9ZiahQS4oorc5ebe959aw-Ox9Apa78bj9XQ9TcLfPdQa10dfueMgBwLRqu7fC00000X0wxx1C2Gu2k09W6miQZzb0In0RAWKW02-Vi4m93WAu0c0RcdGJeGk_0kBAasit7B0S7__________m_5Zm_Dl-cDiGpEilKYemtI0TC4xW7RyeISt5sTsv41tpViY0lbaF8hxOCezSlfzhUt1FRJ1gHMLR5Kzv0O5VYWe4u2VYG0?test-tag=286979308654593&stat-id=1073741834&)Скрыть рекламу:Не интересуюсь этой темойНавязчивое и надоелоСомнительного содержания или спамМешает просмотру контента

|  |
| --- |
| Спасибо, объявление скрыто. |

[Яндекс.Директ](https://direct.yandex.ru/?partner)

Ясно, что конфликт служит способом выявления и разрешения противоречий. Если противоположные силы, их интересы вызывают напряжение, переходящее в открытое противоборство, то, естественно, этому противоборству рано или поздно должен прийти конец. Конфликт и его последующее разрешение является одним из путей выхода из сложившегося тупика.

При таком подходе к **оценке функций конфликта** возникает проблема его моральной оценки. Преобладающая, можно сказать, обыденная оценка любых конфликтов однозначно отрицательна. В самом деле, негативную оценку вызывают бытовые ссоры и неурядицы, служебные неприятности, а в последнее время — серьезные межнациональные, территориальные, общественно-политические и прочие противостояния и противоборства. Поэтому конфликт оценивается общественным мнением в основном как явление нежелательное.

Согласно другой точке зрения, конфликт — не только неизбежное социальное явление, но и полезное. Хотя исследователи, признающие конфликт нежелательным явлением, считают его разрушителем (или нарушителем) нормально функционирующей социальной системы, но, по их мнению, конфликт завершается тогда, когда появятся (или активизируются) те силы в системе, которые вернут ее в положение баланса и стабильности. Но отсюда следует, что уже в самом конфликте заложена возможность появления институтов для поддержания системы в устойчивом состоянии. Это и законодательная деятельность, и принятые процедуры для решения различных споров, и политические собрания, где конфликты решаются в «войне слов», т.е. в дебатах и дискуссиях, и рынок, где соперничающие интересы между покупателями и продавцами решаются посредством конкуренции, сделок и т.д.

Научная традиция, восходящая к Аристотелю, Т. Гоббсу, Г. Гегелю, К. Марксу, М. Веберу, вообще рассматривает конфликт не как отклонение от нормы и проходящее явление, но как постоянный и даже необходимый компонент социальных отношений. В соответствии с этой точкой зрения наличия любого дефицита в обществе достаточно, чтобы вызвать конфликт; каждый человек в любой группе пытается увеличить свою долю дефицитных ресурсов, а если это возможно, то за счет других. Когда среди искателей территорий и ресурсов происходит и борьба за лидерство, власть и престиж, конфликт окажется просто неизбежным.

По мнению Л. Козера, конфликт внутри группы может способствовать ее сплочению или восстановлению единства. Поэтому внутренние социальные конфликты, затрагивающие только такие цели, ценности и интересы, которые не противоречат принятым основам внутригрупповых отношений, как правило, носят функционально-позитивный характер. Действительно, можно сказать, что конфликт полезен, поскольку так или иначе он разрешает противоречие. Но цена может быть очень велика — разрушение или серьезное повреждение системы, а то и уничтожение одной из сторон. Объективно существующее противоречие стоит не доводить до конфликта, а устранить мирными, цивилизованными средствами. Понятно, что о полезности конфликтов можно говорить лишь в конкретных случаях, притом весьма условно.

Разрешение противоречий — объективная функция социального конфликта. Но она не всегда совпадает с целями участников. Если целью одной из сторон конфликта может быть устранение противоречия (причем именно вес пользу), то целью другой стороны вполне может быть сохранение статус-кво, уклонение от конфликта либо разрешение противоречия без противоборства сторон. В конфликте могут быть заинтересованы не сами противоборствующие стороны, а третья сторона, провоцирующая конфликт. Поэтому функции конфликта его участники могут оценивать по-разному.

При**управлении конфликтами** наиболее часто используются следующие методы:

организация встреч конфликтующих сторон, оказание им помощи в выявлении причин конфликта и конструктивных путей его разрешения;

постановка совместных целей и задач, которые не могут быть достигнуты без примирения и сотрудничества конфликтующих сторон;

привлечение дополнительных ресурсов, в первую очередь в тех случаях, когда конфликт был обусловлен дефицитом ресурсов — производственных площадей, финансирования, возможностей для продвижения по службе и т.п.;

выработка обоюдного стремления пожертвовать чем-либо для достижения согласия и примирения;

административные методы управления конфликтом, например перевод работника из одного подразделения в другое;

изменение организационной структуры, совершенствование обмена информацией, перепроектирование работ;

обучение работника навыкам управления конфликтами, мастерству межличностного обшения, искусству ведения переговоров.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Школьные конфликты: виды, пути решения, приемы и примеры**  [12](https://share.yandex.net/go.xml?service=vkontakte&url=http%3A%2F%2Fpedsovet.su%2Fpubl%2F72-1-0-4305&title=%D0%A8%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82%D1%8B%3A%20%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D1%8B%2C%20%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%B8%20%D1%80%D0%B5%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%2C%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D1%8B%20-%20%D0%9A%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D1%80%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20-%20%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%9E%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8%20%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82.su)[9](https://share.yandex.net/go.xml?service=odnoklassniki&url=http%3A%2F%2Fpedsovet.su%2Fpubl%2F72-1-0-4305&title=%D0%A8%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82%D1%8B%3A%20%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D1%8B%2C%20%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%B8%20%D1%80%D0%B5%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%2C%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D1%8B%20-%20%D0%9A%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D1%80%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20-%20%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%9E%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8%20%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82.su)[1](https://share.yandex.net/go.xml?service=moimir&url=http%3A%2F%2Fpedsovet.su%2Fpubl%2F72-1-0-4305&title=%D0%A8%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82%D1%8B%3A%20%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D1%8B%2C%20%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%B8%20%D1%80%D0%B5%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%2C%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D1%8B%20-%20%D0%9A%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D1%80%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20-%20%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%9E%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8%20%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82.su)[5](https://share.yandex.net/go.xml?service=gplus&url=http%3A%2F%2Fpedsovet.su%2Fpubl%2F72-1-0-4305&title=%D0%A8%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82%D1%8B%3A%20%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D1%8B%2C%20%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%B8%20%D1%80%D0%B5%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%2C%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D1%8B%20-%20%D0%9A%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D1%80%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20-%20%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%9E%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8%20%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82.su) | | |
|  | |  |
| *В процессе трудовой и общественной деятельности учитель взаимодействует с другими участниками школьной жизни. При этом конфликты — явление неизбежное. А вот что останется после конфликтной ситуации во многом зависит от учителя. Универсальный рецепт конструктивного решения конфликта, послевкусием которого будет удовлетворенность всех сторон и приобретение ценных навыков жизни в обществе, рассмотрен в данной статье.* | | |
| [Влияние генетических факторов на возникновение конфликтных ситуаций в подростковом возрасте](http://pedsovet.su/publ/28-1-0-1118)  [Тайм-менеджмент в работе педагога: эти советы помогут вам успевать делать всё](http://pedsovet.su/publ/164-1-0-1428)  http://pedsovet.su/img/comment_add.png[Обсудить статью (уже 7 коммент.)](http://pedsovet.su/publ/72-1-0-4305#komment)  http://pedsovet.su/img/comment_add.png[Опубликовать свой материал](http://sdo.pedsovet.su/poluchit_svidetelstvo_besplatno1_3)  В процессе своей профессиональной деятельности педагогу помимо своих непосредственных обязанностей, связанных с обучением и воспитанием подрастающего поколения, приходится общаться с коллегами, учениками, их родителями.  При ежедневном взаимодействии без конфликтных ситуаций обойтись вряд ли возможно. Да и нужно ли? Ведь правильно разрешив напряженный момент, легко добиться хороших конструктивных результатов, сблизить людей, помочь им понять друг друга, прийти к прогрессу в воспитательных аспектах.  Определение конфликта. Деструктивный и конструктивный способы решения конфликтных ситуаций  **Что такое конфликт?** Определения этого понятия можно разделить на две группы. В общественном сознании конфликт чаще всего является синонимом враждебного, негативного противостояния людей из-за несовместимости интересов, норм поведения, целей.  Но существует и другое понимание конфликта как абсолютно естественного в жизни общества явления, совсем не обязательно приводящего к негативным последствиям. Напротив, при выборе правильного русла его течения, он является важным составляющим развития общества.  В зависимости от результатов решения конфликтных ситуаций, их можно обозначить как **деструктивные или конструктивные**. Итогом **деструктивного**столкновения является неудовлетворение одной или обеих сторон итогом столкновения, разрушение отношений, обиды, непонимание.  **Конструктивным**является конфликт, решение которого стало полезным для сторон, принимавших в нем участие, если они построили, приобрели в нем что-то ценное для себя, остались удовлетворены его результатом.  Разнообразие школьных конфликтов. Причины возникновения и способы решения  Конфликт в школе явление многоплановое. При общении с участниками школьной жизни, учителю приходится быть еще и психологом. Нижеприведенный «разбор полетов» столкновений с каждой группой участников может стать для педагога «шпаргалкой» на экзаменах по предмету «Школьный конфликт».  Конфликт «Ученик — ученик»  Разногласия между детьми — обычное явление, в том числе и в школьной жизни. В данном случае учитель не является конфликтующей стороной, однако принять участие в споре между учениками порой необходимо.  **Причины конфликтов между учениками**  борьба за авторитет  соперничество  обман, сплетни  оскорбления  обиды  враждебность к любимым ученикам учителя  личная неприязнь к человеку  симпатия без взаимности  борьба за девочку (мальчика)  **Способы решения конфликтов между учениками**  Как же конструктивно решить подобные разногласия? Очень часто дети могут урегулировать конфликтную ситуацию самостоятельно, без помощи взрослого. Если вмешательство со стороны учителя все же необходимо, важно сделать это в спокойной форме. Лучше обойтись без давления на ребенка, без публичных извинений, ограничившись подсказкой. Лучше, если ученик сам найдет алгоритм решения этой задачи.  Конструктивный конфликт добавит в копилку опыта ребенка социальные навыки, которые помогут ему в общении со сверстниками, научат решать проблемы, что пригодится ему и во взрослой жизни.  После разрешения конфликтной ситуации, важен диалог учителя с ребенком. Ученика хорошо называть по имени, важно, чтобы он почувствовал атмосферу доверия, доброжелательности. Можно сказать что-то вроде: «Дима, конфликт — не повод переживать. В твоей жизни будет еще много подобных разногласий, и это неплохо. Важно решить его правильно, без взаимных упреков и оскорблений, сделать выводы, определенную работу над ошибками. Такой конфликт станет полезным».  Ребенок часто ссорится и показывает агрессию, если у него нет друзей и увлечений. В этом случае учитель может попробовать исправить ситуацию, поговорив с родителями ученика, порекомендовав записать ребенка в кружок или спортивную секцию, согласно его интересам. Новое занятие не оставит времени на интриги и сплетни, подарит интересное и полезное времяпровождение, новые знакомства.  Конфликт «Учитель — родитель ученика»  Подобные конфликтные действия могут быть спровоцированы как учителем, так и родителем. Недовольство может быть и обоюдным.  **Причины конфликта между учителем и родителями**  разные представления сторон о средствах воспитания  недовольство родителя методами обучения педагога  личная неприязнь  мнение родителя о необоснованном занижении оценок ребенку  **Способы решения конфликта с родителями ученика**  Как же конструктивно разрешить подобные недовольства и разбить камни преткновения? При возникновении конфликтной ситуации в школе 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.  Когда ситуация трезво оценена и проблема обрисована, учителю проще найти истинную причину [конфликта с «трудным» родителем](http://pedsovet.su/publ/72-1-0-2642), оценить правильность действий обеих сторон, наметить путь к конструктивному разрешению неприятного момента.  Следующим этапом на пути к согласию станет открытый диалог учителя 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.  После разрешения конфликта, сделанные выводы о том, что сделано неправильно и как следовало бы действовать, чтобы напряженный момент не наступил, помогут предотвратить подобные ситуации в будущем.  **Пример**  Антон — самоуверенный старшеклассник, не имеющий незаурядных способностей. Отношения с ребятами в классе прохладные, школьных друзей нет.  Дома мальчик характеризует ребят с отрицательной стороны, указывая на их недостатки, вымышленные или преувеличенные, выказывает недовольство учителями, отмечает, что многие педагоги занижают ему оценки.  Мама безоговорочно верит сыну, поддакивает ему, что еще больше портит отношения мальчика с одноклассниками, вызывает негатив к учителям.  Вулкан конфликта взрывается, когда родительница в гневе приходит в школу с претензиями к учителям и администрации школы. Никакие убеждения и уговоры не оказывают на нее остывающего воздействия. Конфликт не прекращается, пока ребенок не заканчивает школу. Очевидно, что эта ситуация деструктивна.  *Каким может быть конструктивный подход для решения назревшей проблемы?*  Используя приведенные выше рекомендации, можно предположить, что классный руководитель Антона мог провести анализ сложившейся ситуации примерно так: «Конфликт матери со школьными учителями спровоцировал Антон. Это говорит о внутренней неудовлетворенности мальчика своими отношениями с ребятами в классе. Мать подлила масла в огонь, не разобравшись в ситуации, увеличив враждебность и недоверие сына к окружающим его в школе людям. Что вызвало отдачу, которая выразилась прохладным отношением ребят к Антону».  Общей целью родителя и учителя могло бы стать **желание сплотить отношения Антона с классом**.  Хороший результат может дать диалог учителя с Антоном и его мамой, который показал бы **желание классного руководителя помочь мальчику**.  Важно, чтобы Антон сам захотел измениться. Хорошо поговорить с ребятами в классе, чтобы они пересмотрели свое отношение к мальчику, доверить им совместную ответственную работу, организовать внеклассные мероприятия, способствующие сплочению ребят.  Конфликт «Учитель — ученик»  Такие конфликты, пожалуй, наиболее часты, ведь ученики и учителя проводят времени вместе едва ли меньше, чем родители с детьми.  **Причины конфликтов между учителем и учениками**  отсутствие единства в требованиях учителей  чрезмерное количество требований к ученику  непостоянство требований учителя  невыполнение требований самим учителем  ученик считает себя недооцененным  учитель не может примириться с недостатками ученика  личные качества учителя или ученика (раздражительность, беспомощность, грубость)  **Решение конфликта учителя и ученика**  Лучше разрядить напряженную ситуацию, не доводя ее до конфликта. Для этого можно воспользоваться некоторыми психологическими приемами.  **Естественной реакцией на раздражительность и повышение голоса являются аналогичные действия**. Следствием разговора на повышенных тонах станет обострение конфликта. Поэтому правильным действием со стороны учителя будет спокойный, доброжелательный, уверенный тон в ответ на бурную реакцию ученика. Скоро и ребенок «заразится» спокойствием педагога.  Недовольство и раздражительность чаще всего исходят от отстающих учеников, недобросовестно выполняющих школьные обязанности. Вдохновить ученика на успехи в учебе и помочь забыть о своих недовольствах можно, доверив ему ответственное задание и выразив уверенность в том, что он выполнит его хорошо.  Доброжелательное и справедливое отношение к ученикам станет залогом здоровой атмосферы в классе, сделает нетрудным выполнение предложенных рекомендаций.  Стоит отметить, что при диалоге между учителем и учеником важно учитывать определенные вещи. Стоит подготовиться к нему заранее, чтобы знать, что сказать ребенку. Как сказать — составляющее не менее важное. Спокойный тон и отсутствие негативных эмоций — то, что нужно для получения хорошего результата. А командный тон, который часто используют учителя, упреки и угрозы — лучше забыть. **Нужно уметь слушать и слышать ребенка.**  При необходимости наказания, стоит продумать его таким образом, чтобы исключить унижение ученика, изменение отношения к нему.  **Пример**  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.  Подобное решение конфликта повлекло деструктивные изменения во взаимопонимании ученика и учителя.  Конструктивное решение проблемы могло выглядеть следующим образом. После того, как Оксана проигнорировала просьбу учителя прекратить мешать ребятам, педагог могла выйти из положения, отшутившись, сказав что-либо с ироничной улыбкой в адрес девочки, например: «Оксана сегодня мало каши съела, дальность и точность броска у нее страдает, последняя бумажка так и не долетела до адресата». После этого спокойно продолжать вести урок дальше.  После урока можно было попробовать поговорить с девочкой, показать ей свое доброжелательное отношение, понимание, желание помочь. Неплохо побеседовать с родителями девочки, чтобы узнать возможную причину подобного поведения. Уделять девочке больше внимания, доверять ответственные поручения, оказывать помощь при выполнении заданий, поощрять ее действия похвалой — все это оказалось бы нелишним в процессе приведения конфликта к конструктивному итогу.  Единый алгоритм решения любого школьного конфликта  Изучив приведенные рекомендации к каждому из конфликтов в школе, можно проследить схожесть их конструктивного  разрешения. Обозначим его еще раз.  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.  Итак, что же такое конфликт? Добро или зло? Ответы на эти вопросы кроются в способе решения напряженных ситуаций. **Отсутствие конфликтов в школе — явление практически невозможное**. И решать их все равно придется. Конструктивное решение тянет за собой доверительные отношения и мир в классе, деструктивное — копит обиды и раздражение. Остановиться и подумать в тот момент, когда нахлынуло раздражение и гнев — важный момент в выборе своего пути разрешения конфликтных ситуаций.  Фото: Екатерина Афанасьичева. | | |
| Тайм-менеджмент в работе педагога: эти советы помогут вам успевать делать всё  [3](https://share.yandex.net/go.xml?service=vkontakte&url=http%3A%2F%2Fpedsovet.su%2Fpubl%2F164-1-0-1428&title=%D0%A2%D0%B0%D0%B9%D0%BC-%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D0%B2%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%20%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0%3A%20%D1%8D%D1%82%D0%B8%20%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%8B%20%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%83%D1%82%20%D0%B2%D0%B0%D0%BC%20%D1%83%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%D0%B2%D1%81%D1%91%20-%20%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20-%20%D0%9E%D0%BF%D1%8B%D1%82%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20-%20%D0%9E%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8%20%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82.su)[4](https://share.yandex.net/go.xml?service=odnoklassniki&url=http%3A%2F%2Fpedsovet.su%2Fpubl%2F164-1-0-1428&title=%D0%A2%D0%B0%D0%B9%D0%BC-%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D0%B2%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%20%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0%3A%20%D1%8D%D1%82%D0%B8%20%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%8B%20%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%83%D1%82%20%D0%B2%D0%B0%D0%BC%20%D1%83%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%D0%B2%D1%81%D1%91%20-%20%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20-%20%D0%9E%D0%BF%D1%8B%D1%82%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20-%20%D0%9E%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8%20%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82.su)[1](https://share.yandex.net/go.xml?service=gplus&url=http%3A%2F%2Fpedsovet.su%2Fpubl%2F164-1-0-1428&title=%D0%A2%D0%B0%D0%B9%D0%BC-%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D0%B2%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%20%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0%3A%20%D1%8D%D1%82%D0%B8%20%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%8B%20%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%83%D1%82%20%D0%B2%D0%B0%D0%BC%20%D1%83%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8C%20%D0%B2%D1%81%D1%91%20-%20%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20-%20%D0%9E%D0%BF%D1%8B%D1%82%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20-%20%D0%9E%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20-%20%D0%A1%D0%BE%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8%20%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82.su) | | |
|  |  | |
| *Рабочий день педагога насыщен мероприятиями, как плановыми, так и внеплановыми: совещания, педсоветы, проверка тетрадей, контрольные работы, экзамены, родительские собрания и многое-многое другое. И в этом ежедневном водовороте событий  нужно еще успеть уделить хоть несколько минуток каждому ученику.* | | |
| [Школьные конфликты: виды, пути решения, приемы и примеры](http://pedsovet.su/publ/72-1-0-4305)  [Восемь ошибок, которые совершают родители и учителя при воспитании детей. Как воспитывать, но не калечить?](http://pedsovet.su/publ/88-1-0-4061)  http://pedsovet.su/img/comment_add.png[Обсудить статью (уже 11 коммент.)](http://pedsovet.su/publ/164-1-0-1428#komment)  http://pedsovet.su/img/comment_add.png[Опубликовать свой материал](http://sdo.pedsovet.su/poluchit_svidetelstvo_besplatno1_3)  *Иногда хочется, чтобы сутки растянулись на 27 часов или по какой-то причине отменили парочку совещаний на этой неделе*    И вот вы опять несете домой целую сумку непроверенных тетрадей, готовитесь весь вечер к урокам на завтра, а  ваша пятилетняя дочь тихо вздыхает и понимает, что раскрашивать картинки ей сегодня придется снова в одиночестве, а муж уже по привычке сам разогревает вчерашний ужин. Возможно, для кого-то, это весьма знакомая картина?! И наверняка так обстоят дела во многих семьях, где мама или папа — педагоги. На самом деле выход есть. И все не так сложно, как кажется. Выход — это умение управлять своим временем эффективно, четко и разумно.    *Времени всегда хватает тому,*  *кто умеет его использовать.*  В тайм-менеджменте можно выделить несколько основных аспектов, начнем с целеполагания.  Целеполагание (постановка целей)  Цель — это фиксация результата, который должен быть достигнут за определённый период времени. По-другому, это образ желаемого результата. Чего вы хотите?  Цель должна быть чётко сформулирована. Иначе в конечном итоге может быть достигнут результат, отличающийся от запланированного. Предположим, ваша цель как классного руководителя — подготовиться к родительскому собранию в классе на тему «Адаптация пятиклассников». Но прежде чем приступать к подготовке, обратим внимание на некоторые аспекты, смогу ли я самостоятельно провести собрание (если нет, то каких специалистов и каким образом привлечь), для чего мне необходимо проводить данное родительское собрание.  Здесь необходимо учесть два момента:  Что я «получу» для себя?  С чем уйдут родители моих учеников? (Повысится уровень их педагогической компетентности, станут более сознательными и др.).  Если вы учтете хотя бы это, результат не заставит себя ожидать.  Если у цели не будет каких-либо **измеримых параметров**, то будет невозможно определить, достигнут ли результат.  Не нужно ставить такие цели, которые наоборот приводили бы к увеличению стрессов в вашей жизни (их и так хватает). Здесь речь идет о труднодостижимых, практически «нереальных» целях. Стоит ставить достаточно сложные цели, предполагающие усилия, но при этом иметь в виду, что они должны быть достижимыми.  Цель должна быть ориентирована **на результат**! (Ради чего я приложил все эти усилия, стоит ли результат затраченных ресурсов?)  Цель должна быть **значимой для меня**! (Все-таки это моя цель).  Любая цель должна быть выполнима в определённом временном измерении (например, к родительскому собранию я должен быть готов до 12 октября).  Поэтапное достижение цели  Например, ваша цель — аттестация.  Цель довольно сложная, необходимо разделить ее достижение на множество небольших этапов:  сначала — сбор необходимой информации об особенностях аттестации (сроки, требования, условия);  конкретизация временных рамок;  выработка собственной стратегии прохождения аттестации и т.д.  Точно таким же образом  надо поступать с любыми сложными задачами, разбивая их на мелкие до тех пор, пока не станет ясно, что именно для выполнения своего плана вы сможете сделать уже сегодня и прямо сейчас.  *Важно правильно рассчитать свои возможности (ресурсы)*  Вы хотите получить высшую категорию, проработав в школе три месяца? Рискованная цель и очень труднодостижимая. Но если вы верите в себя настолько, то почему бы и нет. Здесь главное, как вы оцениваете себя и свои возможности, а не мнение окружающих.  Планирование времени  Планирование времени — это подготовительный этап к успешной реализации цели  Планирование времени позволяет наметить шаги достижения поставленных целей и спрогнозировать, сколько времени на это потребуется. Затрачивая чуть больше времени на планирование, вы можете сократить срок исполнения и сэкономить время и силы в целом.  **Ранжирование дел:** «горит» — «может подождать». Что-то требуется выполнить прямо сейчас, что-то может подождать до следующей недели.  **Планирование дня** (рекомендую планировать следующий день накануне, а утром при необходимости внести соответствующие коррективы).  **Рациональное использование ежедневников и электронных записных книжек.**  *Планировать можно и нужно все, что вы делаете ежедневно!*  Для начала просто составьте список дел, которые вам необходимо делать в течение каждой недели. Посмотрите, как распределяются ваши дела по дням недели. Вполне возможно, что какие-то дни забиты под завязку, а какие-то более свободны. Для начала просто распределите дела по дням недели более равномерно.  Составляйте списки дел с указанием даты и времени выполнения на неделю и на каждый день.  **Записывайте все дела, даже кажущиеся на первый взгляд абсолютно неважными**. Ведь они тоже забирают часть вашего времени.  Важно также оптимизировать процесс выполнения дел из написанного списка. Существует такое понятие, как переключение: когда вы отвлекаетесь от одного недоделанного дела в пользу другого.  Так вот: когда вы выполняете какое-то небольшое дело, количество переключений должно быть минимальным. Например, если вы обещали перезвонить кому-то, то гораздо экономнее с точки зрения собственного времени и душевных сил будет перезвонить сразу. А не пять раз на день вспоминать, что хорошо бы позвонить, затем благополучно забыть про звонок, вспомнить в одиннадцать часов вечера и укорять себя за забывчивость.  Но вот в процессе выполнения какой-то долгосрочной и большой задачи количество переключений должно быть, наоборот, велико. Иначе к моменту окончания работы над ней вы только устанете и утратите связь с реальностью.  Лучше садиться за важную работу с утра — это самое продуктивное время для сложных дел. А второстепенные дела откладывать на вечер.  Расстановка приоритетов  **Не откладывайте на потом**  Соблазн "сделать это завтра" очень велик. Но если у вас есть четкий список дел, то вы поймете, что завтра вы не сможете найти время на выполнение тех дел, которые отложили с сегодняшнего дня.  *Для того, чтобы вам было легче, возьмите себе за правило делать самые неприятные для вас дела в начале, а потом приступайте к более приятным.*  **Делегируйте задачи**  Делегирование — это способ эффективного управления, при котором происходит передача задачи, а также полномочий и ответственности на выполнение другим лицам. При планировании времени очень важно установить, какую работу вы должны выполнить лично, а какую можно перепоручить (делегировать). Например, вы можете пригласить на родительское собрание специалиста (медика, психолога, логопеда), они владеют интересной информацией, которую вы, возможно, полдня будете искать в книгах и интернете.    **Контролируйте себя!**    Даже если вы умеете ставить цели, делегировать, планировать и выделять приоритеты, это лишь полдела. Важно помнить, что оценка всегда производится по результату. Поэтому важным является контроль за исполнением и эффективностью реализации поставленных целей.    И если вы видите, что цель достигнута, почему бы не похвалить себя за это. Это даст вам еще один толчок к достижению новых целей.    **Не забывайте про самоанализ**    Здесь можно ответить себе на вопросы: «Почему я не достигаю поставленных целей?», «Почему достижение цели было недостаточно эффективным (потребовалось больше времени или тяжелых усилий)», «Что предпринять в следующий раз, чтобы избежать похожей ситуации?»    **Избавляйтесь от "поглотителей времени"**    Старайтесь тратить меньше времени на еду, перекусы и пустые разговоры с коллегами, а также «плавание» по Интернету в личных целях. Рабочий день закончится, а вы так ничего и не успеете. Не стесняйтесь просить других, чтобы не отвлекали вас от работы, особенно если у вас ее много.  *Есть ситуации, когда вы должны сказать человеку твердое «Нет».*  Особенно если то, о чем вас просят, займет у вас время; да и в ваши планы не входило делать дополнительную работу. Читайте статью [Четыре стратегии эффективного, но корректного отказа в просьбе](http://pedsovet.su/publ/87-1-0-4881).  Время — это невосполнимый ресурс. Оно уходит безвозвратно. Но при помощи личного тайм-менеджмента можно получить выигрыш во времени в 25-30%. Представьте, что вы получаете еще несколько дополнительных часов в сутки для выполнения всех дел и начните прямо сегодня!  Удачи вам, мои дорогие коллеги!  Об авторе: Марианна Васильевна Микрюкова, педагог-психолог, МБОУ Малокалмашинская СОШ Каракулинского района УР. Первая публикация статьи 20.01.2012 г. | | |