

Первушкина И.А.

Научный руководитель: кандидат культурологии, доцент

Н.В.Романова

Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет

имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23

pervuskinairina555@gmail.com

Профессионально-этические конфликты в деятельности педагога и стратегии их разрешения.

Различия в интересах в разных ситуациях могут привести к конфликтам: между учителем, учениками и их родителями (опекунами); между членами профессионального класса; внутри личности.

Конфликт (от латинского *compatibility* - столкновение) - это крайний случай обострения противоречий, сопровождающийся острыми эмоциональными переживаниями. [3]

Причины конфликтов разнообразны, но они всегда возникают при ограниченном количестве материальных и духовных ресурсов. Следовательно, удовлетворение потребностей, желаний, стремлений индивидов связано с напряженностью, конкуренцией, соперничеством.

Существуют различные типы конфликтов, а именно: моральные, внутриличностные, межличностные, межгрупповые конфликты, краткосрочные, длительные, явные, скрытые. Каждый вид имеет несколько подвидов. В зависимости от метода разрешения различают продуктивные (конструктивные) и деструктивные конфликты. [1]

Сценарии развития конфликта связаны с ценностными ориентациями, характером принимаемых ролей, содержанием мотивации к деятельности, что определяет характер и направление поведения индивида в конфликте.

Конфликтной составляющей является педагогическая ситуация - реальное положение учебной группы в сложной системе взаимоотношений и взаимодействий между учащимися, что необходимо учитывать при принятии решения о способах воздействия на учащихся.

Существует 3 типа ситуаций, в которых может возникнуть педагогический конфликт: ситуация деятельности, ситуация поведения, ситуация отношений. [4]

Для разрешения конфликта можно использовать пять стратегий: избегание, соблюдение, соперничество, компромисс, сотрудничество.

Эффективность разрешения конфликтов меняется от избегания конфликта к сотрудничеству.

В социальной психологии существует два основных метода разрешения конфликтов: прямой и косвенный.

Косвенные методы включают такие типы методов, как: метод "выхода из чувств", метод "эмоционального восстановления", метод "третьего авторитета", метод "обнажения агрессии", метод "принудительного прослушивания оппонента", метод "обмена позиций», метод "расширения духовного горизонта". [2]

Прямые и косвенные методы должны основываться на этических принципах, наиболее важным из которых является уважение прав и достоинства личности. [1]

Этическая культура поведения в конфликте предполагает, что необходимо:

1. Говорить только об объекте спора, стараясь не расширять, а уменьшать конфликтную ситуацию.
2. Не допускать оскорбительных комментариев.
3. Стремиться не только выразить свое мнение, но и понять другого.
4. Помнить, что одна и та же ситуация переживается и понимается по-разному, поэтому не вините друг друга, лучше понять причину расхождений.
5. Искать конструктивный подход: это может устранить причину конфликта.
6. Не включать в ссору третьих лиц, которые будут раздражать и нервничать, и их мнение может быть предвзятым.

7. Уметь признать свою неправоту. [2]

Литература

1. <https://worldofteacher.com/4540-seminar-pedagogicheskaya-etika-konflikty-v-pedagogicheskoy-srede.html>
2. <https://megaobuchalka.ru/10/20290.html>
3. Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб: Питер, 2002.- 544 с
4. Мириманова М.С. Конфликтология: Учебник. - 2-е изд., испр. - М., 2004.-320 с.