***Способы регулирования конфликтов:***

1.Соперничество  как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому; вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию, это тип человека, который всегда прав.

2. Компромисс означает, что с самого начала вы готовы уступить, хотя бы и в чем-то малом. Суть этого стиля заключается в том, что стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках.

3.Приспособление означает принесение в жертву собственных интересов ради другого; своего противника вы “уничтожаете добротой”, с готовностью встаете на точку зрения противника, отказываясь от своей.

4.Избегание. Для стратегии избегания характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей; ваше кредо – “вовремя уйти”, вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

5.Сотрудничество. Цель его применения – разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Такой стиль требует умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным.

 **ГКУ СО КК**

**«Кущевский СРЦН»**

**352030, Краснодарский край,**

**Кущевский район, ст. Кущевская,**

**ул. Тенистая, д.2,**

**телефон (886168) 40091**

**e-mail:t.sachko@mtsr.krasnodar.ru**

**Министерство труда и социального развития**

**Краснодарского края**

**Государственное казенное учреждение**

**социального обслуживания**

**Краснодарского края**

**«Кущевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»**

***Памятка для педагогов***

**«Педагогические конфликты»**



**Социальный педагог Г.Г.Павлова**

**ст-ца Кущевская**

**2019г.**

**Педагогические конфликты – это особая группа конфликтов.**

 Н.В. Самоукина выделяет 2 больших группы педагогических конфликтов:

 1.Конфликты взаимодействия воспитанников и педагогов.

2. Конфликты воспитанников между собой.

 Умение решать конфликты относится к коммуникативным способностям. Коммуникативные способности являются частью профессиональной культуры педагога. Навыки конструктивного поведения педагога в конфликтных ситуациях являются “техникой личной психологической безопасности” в профессиональной деятельности.

***Имеется 3 типа подходов к урегулированию конфликта:***

1) одна из сторон (все стороны) стремятся одержать победу.

Ориентация на победу влечет за собой насилие, в итоге оставляя проблему нерешенной.

2) участники конфликта игнорируют его наличие и бездействуют (односторонние действия.)

Происходит в данном случае игнорирование наличия конфликта, что ведет к его накоплению, а затем к стихийным внезапным формам его разрешения, часто сопровождающегося агрессией.

3) с помощью третьей стороны или без нее участники обсуждают проблему, которая вызвала конфликт, чтобы найти взаимоприемлемое решение (совместные действия).

Таким образом, цель урегулирования конфликта заключается в том, чтобы направить участников на поиск взаимоприемлемого решения.

***Структура  конфликта складывается из внешней и внутренней позиции участников, их взаимодействий и объекта конфликта.***

Внутренняя позиция участника конфликта –  цели, интересы, мотивы;

Внешняя позиция участника конфликта – речевое поведение, мнение, точка зрения, пожелание.

Сфера конфликта – деловая и личностная.

***Динамика конфликта складывается из 3 стадий:***

1. нарастание

2. реализация

3. затухание

 Один из самых эффективных способов блокировки конфликта – переведение его из плоскости коммуникативных взаимодействий в плоскость предметно-деятельностную. «Отрицательная энергия» израсходуется в деятельности и не выплеснется во взаимоотношениях.

Конфликт разгорелся – стадия реализации. Когда силы и энергия исчерпаны, наступает стадия затухания. Разрядка напряжения произошла и участники конфликта « выплеснули» свои эмоции. Тогда на этой стадии эффективна воспитательная коррекция: беседы, выяснение причин конфликта.