

Správa o činnosti pedagogického klubu

1. Prioritná os	Vzdelávanie
2. Špecifický cieľ	1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúc potreby trhu práce
3. Prijímateľ	Spojená škola, Československej armády 24, 036 01 Martin
4. Názov projektu	Zvýšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy na Spojenej škole v Martine
5. Kód projektu ITMS2014+	312011Z839
6. Názov pedagogického klubu	Komunikačné spôsobilosti
7. Dátum stretnutia pedagogického klubu	10.11.2021
8. Miesto stretnutia pedagogického klubu	Spojená škola, Martin
9. Meno koordinátora pedagogického klubu	PhDr. Emília Lamošová
10. Odkaz na webové sídlo zverejnenej správy	www.ssm.sk

11. Manažérske zhrnutie:

Každý človek sa v rôznych životných situáciách správa rozdielne. Odlišnosť správania je determinovaná vekom, skúsenosťami, postavením a pod. Riešenie a prežívanie konfliktov je u každého človeka rôznorodé. Dôležité je poznať čo najpresnejšie a najobjektívnejšie konfliktnú situáciu, jej zdroje, predmet konfliktu, možnosti riešenia, druhy a typy konfliktov.

Zdroje konfliktov:

A. Z hľadiska príčin delíme konflikty na :

- 1) **Komunikačné konflikty** - ide o nedostatok informácií, skreslené informácie, odlišné pochopenie informácie, nezrozumiteľné informácie pre partnera, nejasné formulovanie myšlienok.
- 2) **Štruktúrne konflikty** - ide o časovú tieseň, nelogické termíny, problémy na pracovisku, problémy ktoré súvisia so štýlom riadenia, nejasne pravidlá a pod.
- 3) **Osobné subjektívne konflikty** - rôzne postoje, rozdielna povaha, generačné rozdiely atd.

B. Delenie konfliktov podľa oblastí, ku ktorej sa konflikt vzťahuje :

- 1) **Konflikty ktoré sa sťahujú k cieľu** – ide o neujasnené predstavy o celi práce a rôzne poňatie účelu práce.
- 2) **Konflikt rolí** - je to konflikt medzi osobou a rolou, ktorú ma v živote zastávať (učiteľ a jeho autorita).
- 3) **Konflikty ktoré sa vzťahujú k autorite** - určitá profesia vyžaduje autoritu (šéf by mal byť autoritou).
- 4) **Konflikty záujmov** - hrať hokej alebo sa učiť.

C. Delenie konfliktov podľa účastníkov konfliktu.

1) **Intrapersonálne konflikty** – vnútorné.

2) **Interpersonálne konflikty** - sú to medziľudské konflikty, ide tu o spory a nezhody medzi dvoma alebo viacerými osobami. Tento typ konfliktov sa objavujú hlavne tam, kde sa jednotlivci odmietajú podrobiť normám skupiny uprednostňujú svoje záujmy a svoje hodnoty.

3) **Konflikty medzi skupinami** - odrážajú rozdielne záujmy a ciele jednotlivých skupín. Napr. konflikty medzi športovými fanúšikmi. Pri tomto type konfliktov existuje tendencia považovať členov svojej skupiny za správnych a príslušníkov inej skupiny považovať za nesprávnych.

Existuje ešte mnoho kritérií, podľa ktorých by sme mohli deliť konflikty a ich zdroje. Z praktického hľadiska sa často konflikty delia podľa cieľa na:

- a) **konštruktívne** - funkčné konflikty.
- b) **deštruktívne** - nefunkčné konflikty.

12. Hlavné body, témy stretnutia, zhrnutie priebehu stretnutia:

Členovia klubu sa rozdelili do dvoch skupín a riešili simulovaný konflikt medzi skupinami v jednej triede. Jednalo sa o organizovanie stužkovej slávnosti. Jedna skupina študentov súhlasila a trvala na tom, že budú mať stužkovú, pričom druhá skupina stužkovú slávnosť odmietala, považovala ju za prežitok, finančnú záťaž a navrhovala len jednoduché odovzdanie stužiek v triede. Skupiny najskôr diskutovali, predkladali argumenty, no postupne medzi nimi vznikalo silné napätie, ktoré prerástlo až do osobných verbálnych útokov. Konflikt sa zmenil z konštruktívneho na deštruktívny, nefunkčný a nevedol k reálnemu riešeniu. Následne členovia klubu konfliktnú situáciu medzi skupinami analyzovali a snažili sa zistiť, prečo študenti nedospeli k uspokojivému riešeniu. Členovia klubu zistili, že jedným z možných riešení je napríklad **mediátor**, t. j. človek, ktorý dialóg medzi skupinami riadi a vedie diskusiu ku konštruktívnemu riešeniu. V tomto prípade by to mohol byť napríklad učiteľ, rodič a pod.

Potom členovia klubu vo dvojiciach riešili simulované **štrukturálne konflikty**, ktoré sa často vyskytujú na pracovisku, kde ide hlavne o nelogické termíny, problémy ktoré súvisia so štýlom riadenia, nejasne pravidlá a pod. Riešili tiež **konflikt rolí**, ktorý úzko súvisí napríklad s rolou učiteľa a jeho autoritou.

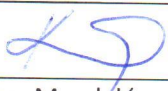

Záverom rozprávali členovia klubu o svojich skúsenostiach pri riešení konfliktov v interakcii so žiakmi a taktiež o problémoch s ktorými sa často stretávajú v spolupráci s rodičmi.

13. Závery a odporúčania:

Konflikt je významnou súčasťou vnímanej reality. Je prejavom dynamického priebehu všetkého diania a neustálej zmeny. Úspech v akejkoľvek oblasti ľudského úsilia, súkromnej či pracovnej, často závisí práve od schopnosti rozoznať, správne interpretovať a následne vyriešiť konflikt. Tak ako v každom ľudskom spoločenstve, aj v pracovnom procese má konflikt svoje miesto. Potrebujeme ho vedieť rozoznať a vyriešiť. Konflikt vzniká ako výsledok nedorozumenia medzi ľuďmi, ktoré je spôsobené rozporom v ich názoroch, potrebách a prioritách.

Konflikty a spory sú nevyhnutnou a pretrvávajúcou súčasťou života. Majú dôležitý význam pre

jednotlivca a pre spoločnosť – dávajú impulzy k uskutočneniu sociálnych zmien a podnecujú individuálny psychický vývin. Nejde o to, aby sme sa konfliktom v našom živote vyhýbali alebo ich potláčali. Takýto postoj ku konfliktom by mal pre nás negatívne dôsledky v podobe ohrozeného duševného zdravia a stagnácie. Skôr by sme sa mohli zamerať na to ako vytvoriť podmienky, ktoré vedú ku konštruktívnemu riešeniu konfliktov.

14. Vypracoval (meno, priezvisko)	Mgr. Barbora Kačková
15. Dátum	10.11.2021
16. Podpis	
17. Schválil (meno, priezvisko)	Ing. Magdaléna Litvajová
18. Dátum	10.11.2021
19. Podpis	

Príloha:

Prezenčná listina zo stretnutia pedagogického klubu

Spojená škola
Československej armády 24
033 202 100

