

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	01.12.2021
8. Miesto stretnutia pedagogického klubu	Spojená škola, Martin
9. Meno koordinátora pedagogického klubu	Mgr. Denisa Bučkuliaková
10. Odkaz na webové sídlo zverejnenej správy	www.ssmat.sk

11. Manažérske zhrnutie:

Konflikty a ich zvládanie

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.

Konflikt je udalosť, spoločenský proces, v ktorom sa jednotlivec alebo skupina snaží o dosiahnutie vlastných cieľov (uspokojenie potrieb, realizáciu záujmov) eliminovaním, zničením alebo podriadením si iného jednotlivca alebo skupiny, snažiacich sa o dosiahnutie podobných alebo identických cieľov. Konflikt medzi skupinami môže vzniknúť aj vtedy, keď sa tieto skupiny snažia o dosiahnutie rôznych cieľov, ale k ich realizácii chcú použiť tie isté prostriedky.

Modelové situácie

Modelové situácie sme zamerali na uvedenie si jednotlivých druhov konfliktov, ktoré vypovedajú o úrovni jeho uvedomenia a vplyve na správanie:

- **Latentný konflikt** je taký, ktorý existuje, ale nie je poznaný. Jeho úroveň je nevedomá alebo podvedomá. Správanie je určované obrannými mechanizmami ako vytesnenie, potlačanie, odčinenie.
- **Pocitovaný konflikt** už vyvoláva vnútorné napätie, zvýšenú podráždenosť, ale konflikt stále nie je otvorený, nevedie k prezentácii navonok. Správanie sa preto ťažšie koriguje.
- **Poznaný konflikt** - základné príčiny sú známe jednému alebo oboj účastníkom konfliktu. Správanie nemusí viesť k vyhroteniu konfliktu, účastníci dokážu korigovať vzájomné prejavy voči sebe.

- **Zvládaný konflikt** - účastníci ho riešia niektorým zo spôsobov ako konfrontácia, kooperácia, ústup, vyhnutie sa, kompromis.

Spôsob zvládania môže viesť:

- a) k novému konfliktu
- b) k vyriešeniu konfliktu.

Výmena skúseností

Stratégie riešenia konfliktov

- **Uplatnenie moci:** víťazí najsilnejšia strana. Sila = právo. Jedna strana víťazí, druhá prehráva, konflikt zostáva, pretože porazená strana pociťuje negatívne emócie. „Mám pravdu a ty nie.“ Keď sú obe strany rovnako silné, konflikt sa prehĺbuje a prehrávajú obe strany.
- **Uplatnenie práv:** rozhoduje sa podľa práva, kultúrnych a sociálnych zvyklostí. Dohoda sa dosiahnuť dá, ale konflikt nemusí byť vyriešený. Ak situácia pretrváva, zvyčajne sa dohodne zmierovacie jednanie.
- **Uplatnenie záujmov oboch strán:** ak sú obe strany na sebe závislé, je v záujme zúčastnených, aby sa konflikt vyriešil k obojstranne spokojnosti. Strany uznajú obojstranné dlhodobé záujmy. Obe strany niečo získajú, čo je zárukou nielen riešenia, ale aj vyriešenia konfliktu. Keď konflikt vyriešia, môže naďalej účinne spolupracovať.

Kľúčové slová: konflikt, druhy konfliktov, správanie, stratégie riešenia konfliktov

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

- **Konflikty a ich zvládanie**

Tak ako v každom ľudskom spoločenstve, aj v pracovnom procese a obchodnom jednaní 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.

- Intrapersonálny konflikt – je vnímaný jednotlivcom
- Interpersonálny konflikt – je konflikt medzi dvoma jednotlivcami
- Intraskupinový konflikt – je konflikt v rámci jednej skupiny, ale tiež medzi jednotlivými skupinami

- **Modelové situácie**

Pripravené modelové situácie slúžili na uvedomenie si jednotlivých druhov konfliktov, tenkej hranici medzi nimi. Zahrali sme si situácie, ktoré danú situáciu vyriešili úspešne, čo je našim cieľom, ale venovali sme sa aj takým, ktoré viedli k prehĺbeniu konfliktu, či dokonca vyústili v konflikt nový.


- **Výmena skúseností**

Pomenovali sme si stratégie riešenia konfliktov, vymenili si cenné skúsenosti z pedagogickej

praxe, ktorých je mnoho a prisľúbili sme si, že sa jednotlivým stratégiám budeme venovať počas nasledujúceho pedagogického klubu.

13. Závěry a odporúčania:

Členovia pedagogického klubu sa zhodli na tom, že ku konfliktom dochádza neustále, je potrebné sa venovať zvládaniu situácie, aby sa konflikty dalo riešiť čo najúspešnejšie k spokojnosti všetkých zúčastnených strán. Dôležité je identifikovať problém hneď na začiatku keď vznikne, nedávať ho do pozadia a myslieť si, že sa postupom času vyrieši sám. Treba byť otvorený, úprimný (predovšetkým sám voči sebe) a vedieť prijať aj kritiku, predovšetkým objektívnu kritiku, ktorá vedie k našemu sebazlepšeniu.

14. Vypracoval (meno, priezvisko)	Mgr. Andrea Fabrová
15. Dátum	01.12.2021
16. Podpis	
17. Schválil (meno, priezvisko)	Mgr. Denisa Bučkuliaková
18. Dátum	02.12.2021
19. Podpis	

Príloha:

Prezenčná listina zo stretnutia pedagogického klubu


Spoločenská
Československej armády 24
036 01 MARTIN