«Что должен знать педагог о конфликтах в детском коллективе»

Подготовила : педагог-психолог Крашакова Н.А.

Конфликты играют важнейшую роль в жизни отдельного человека, развитии семьи, в жизнедеятельности школы, любой организации, государства, общества и человечества в целом на всех процессах жизнедеятельности учащихся. Конфликты между учениками отрицательно влияют как на самих конфликтующих, так и на весь класс. Конфликты между учителем и учеником оказывают Межличностные и межгрупповые конфликты негативно сказываются деструктивное воздействие на результативность обучения и воспитания в целом.

Конфликты между учителями и учителей с администрацией школы ухудшают социально - психологический климат в педагогическом коллективе. Учителям гораздо труднее работать в тех школьных коллективах, где регулярно возникают конфликты. Ученики также намного хуже учатся и развиваются там, где сложился нездоровый социально-психологический климат в детском коллективе или учительском коллективе.

Заниматься своевременной диагностикой и профилактикой конфликтов в школьных коллективах крайне необходимо. Также особенности конфликтов между школьниками определяются характером их деятельности в школе, основным содержанием которой является учеба.

В большинстве своем конфликты происходят в форме вербальной (оскорбления, угрозы и т.п.) или невербальной (физической) агрессии. Агрессивное поведение школьников прямо связано с дефектами социализации личности.

На ранних этапах социализации агрессия может возникать и случайно, но при успешном достижении цели агрессивным способом может появиться стремление вновь использовать агрессию для выхода из различных трудных ситуаций. При наличии соответствующей личностной основы важной становится не агрессия как способ достижения, она превращается в самостоятельный мотив поведения, обусловливая враждебность по отношению к другим при низком уровне самоконтроля.

**Как разрешить конфликт в школьном коллективе?**

Профилактика конфликтов представляет собой комплекс педагогических мер. К самым известным из них и доказавшим свою эффективность можно отнести:

1. Игровые упражнения.
2. Метод игрового моделирования проблемных ситуаций.
3. Ролевые и деловые игры (упражнения на групповую сплоченность).
4. Тренинги.

Существуют ряд игровых упражнений, способствующих профилактике конфликтов. Их можно проводить в середине дня, по очереди со всеми воспитателями для профилактики конфликтов и снятия напряжения:

―Толкание”. Два участника должны поднять руки над головами, взяться за руки, переплетая пальцы, и толкать друг друга таким образом, чтобы заставить противника прикоснуться к стене.

―Хлопнуть руками”. Человек А протягивает руки ладонями вниз. Человек Б протягивает руки ладонями вверх и помещает их под руками человека А. Цель упражнения: Б старается хлопнуть по ладоням А, быстро передвигая руки в направлении ладоней А. Как только Б начинает двигаться, А старается отодвинуть руки, перед тем как Б может хлопнуть по ним.

 - Человека просят свернуться в “упругий мяч”; кто-то из группы, кого он выберет,

―разворачивает его, он может сопротивляться, а может поддаться. Одни участники группы стараются помочь ему сохранить положение, другие ―развернуть его.

Упражнения должны проводиться весело, если кто-то не захочет участвовать, не стоит его принуждать, лучше предложить позже присоединиться к остальным.

При использовании метода игрового моделирования проблемных ситуаций воспитателям чаще всего предлагается конкретная ситуация из практики работы с детьми, в которой педагог должен принять педагогически правильное решение. Данный метод помогает выбрать наиболее обоснованный выход из множества предложенных моделей развития событий. А это возможно только в том случае, если глубоко и всесторонне проанализировать предложенную ситуацию,

сравнить различные варианты, обосновать выбранное решение.

Одной из распространенных форм профилактики и разрешения конфликтов является форма тренинга.

**Конфликтологический тренинг**.

**Цель:** предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

**Задачи:** обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях; помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию; помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтогенности (снять конфликтность в личностноэмоциональной сфере); сплочение коллектива, развитие умений и навыков командного взаимодействия.

**Правила разрешения конфликта**

Анализ конфликтной ситуации (необходимо подумать и ответить на ряд вопросов):

* Кто участвует в конфликте?
* Что является главным противоречием, в чем рассогласование?
* Какова цель вашего оппонента?
* Какие положительные черты характерны для вашего оппонента, каковы, на ваш взгляд, его негативные черты?
* Какова ваша цель в конфликте?
* Соотнесите эту цель с вашими жизненными ценностями (стоит ли настаивать на своем, может, это не значимо для вас?).
* Определите для себя ценностную альтернативу (что важнее, выиграть в данном конфликте и потерять что- то важное для вас или лучше не настаивать на своем, но сохранить самое значимое для вас в отношениях с этим человеком или в чем-либо другом?).

Если вы решили бороться до конца, то определите методы, какими вы будете решать конфликт.

Необходимо помнить, что избранные вами средства должны удовлетворять не только вас, но и оппонента. Определите такие пути разрешения конфликта, которые не будут унижать и оскорблять вашего оппонента, но в определенной степени заинтересуют его, будут ему выгодны без ущемления ваших интересов. Проанализируйте последствия разрешения конфликта в близкой и дальней перспективе.

**Разрешение конфликта**

**(вы начинаете действовать в соответствии с этими правилами):**

* Берите инициативу разрешения конфликта в свои руки, это дает вам шанс самому определить стратегию и тактику разрешения конфликта и гарантирует победу.
* Используйте «Я - сообщение» (констатация вашего огорчения по поводу возникших противоречий) и «активное слушание» (констатация замеченного вами огорчения оппонента в связи со случившимся спором). Эти способы общения помогают вам начать доброжелательный разговор с вашим оппонентом.
* Предлагайте ряд решений конфликта подчеркивайте свою заинтересованность в решении, выгодном обеим сторонам.
* В совместном диалоге ищите компромиссные решения, подчеркивая уважение к личности оппонента.
* Не высказывайте никаких негативных оценочных суждений в адрес оппонента.
* Ведите разговор с чувством собственного достоинства будьте спокойны, уверены в себе, но не заносчивы и не самонадеянны.
* Не торопитесь: доброжелательный диалог с оппонентом обеспечит вам выгодное разрешение конфликта.