

ПАМЯТКА ДЛЯ ПЕДАГОГА

О РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТА МЕЖДУ ДЕТЬМИ

Любое взаимодействие, любой диалог партнеров предполагает нахождение «общего языка», который является результатом достижения понимания.

Ю. Хабермас

Конфликт — ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны.

Конфликт — особое взаимодействие индивидов, групп, объединений, которое возникает при их несовместимых взглядах, позициях и интересах. Конфликт обладает как деструктивными, так и конструктивными функциями.

Виды конфликтов

```
graph TD; A[Виды конфликтов] --- B[Внутренние конфликты]; A --- C[Внешние конфликты]; A --- D[Антагонистические конфликты];
```

- *Внутренние* конфликты — это взаимодействие противоположных сторон внутри данного объекта.

- *Внешние* конфликты — это взаимодействие противоположностей, относящихся к разным объектам.

- *Антагонистические* конфликты — это взаимодействие между непримиримо враждебными социальными группами и силами.

Главная задача взрослых — помочь детям увидеть в каждом человеке, имеющего свои желания и переживания, вместе найти выход из сложной ситуации, предлагая им варианты решения конфликта.

Рекомендации педагогам

Стратегия поведения в конфликте:

Шаг №1: Привлечь к себе внимание конфликтующих сторон (голосом, интонацией).

Шаг №2: Сохранять собственное эмоциональное равновесие в вопросах решения детских конфликтов.

Шаг №3: Прояснить конфликтную ситуацию, реальные проблемы и интересы обеих сторон.

Шаг №4: Оценить обстоятельства, мотивы детей, с помощью наводящих вопросов выяснить причину конфликта (что привело к конфликту).

Шаг №5: Работать с чувствами детей (техника активного слушания).

Техника активного слушания:

- обязательно повернитесь к ребенку лицом;
- если ребенок расстроен, не задавайте ему сразу вопросы;
- стройте ваши фразы в утвердительной форме, а не в форме вопроса, например, «что-то случилось... », «он тебя толкнул и тебе очень больно... », «ты на него обиделся и не хочешь с ним дружить... »;
- после утвердительного высказывания - держите паузу;
- обязательно выслушайте обе стороны участников конфликта;
- выслушивая переживания одного ребенка, дайте понять взглядом, прикосновением, кивком головы другому ребенку, что вы помните о нем и готовы будете выслушать и его.

Шаг №6: Совместно с детьми сформулировать возможные пути решения, приемлемые для всех заинтересованных сторон (техника позитивных сообщений).

Техника позитивных сообщений:

1) Кто хочет рассказать, что произошло? (или обращение к конкретному ребенку).

2) Когда ты... (описание произведенного действия ребенка) может случиться, что... (описание возможного результата).

3) Лучше... (предложение альтернативного варианта поведения каждого из участников конфликта).

Шаг №7: Объединить конфликтующие стороны в совместную деятельность.

Шаг №8: Помочь детям выполнить решение, если нужно - осуществить проверку.

Основные подходы в разрешении конфликтов

Становясь посредником в разрешении детских конфликтов, педагог должен учитывать их характерные особенности:

1. При разрешении конфликтной ситуации педагог несет профессиональную ответственность за правильное разрешение ситуации конфликта: школа — модель общества, где воспитанники усваивают социальные нормы отношений между людьми.
2. Взрослые и дети имеют различный социальный статус (чем и определяется их разное поведение в конфликте и при его разрешении).
3. Разница в возрасте и жизненном опыте разводит позиции взрослого и ребенка, порождает разную степень ответственности за ошибки.
4. Различное понимание событий и их причин участниками, конфликт глазами педагога и детей видится по-разному.
5. Присутствие других детей при конфликте превращает их из свидетелей в участников, а конфликт приобретает воспитательный смысл.
6. Профессиональная позиция педагога — взять на себя инициативу разрешения конфликта и на первое место поставить интересы формирующейся личности.
7. Детские конфликты легче предупредить, чем успешно разрешить.

Алгоритм деятельности по разрешению конфликта «17 шагов» (по А. Я. Анцупову)

Опыт деятельности по управлению конфликтами третьей стороной может быть обобщен в определенный алгоритм - систему «17 шагов»
Предлагаемая последовательность действий может уточняться исходя из особенностей ситуации.

1-й шаг. Представить общую картину конфликта и определить ее суть, исходя из анализа той информации, которой вы в данный момент располагаете. Оценить позиции и скрытые интересы обеих сторон.

2-й шаг. Побеседовать с одним из оппонентов, позиция которого на данный момент кажется вам более оправданной. Узнать о его точке зрения на причины конфликта, чего он хочет добиться и чего опасается. Установить его мнение об основных интересах и опасениях второго оппонента.

3-й шаг. Обязательно побеседовать со вторым оппонентом.

4-й шаг. Побеседовать о причинах и характере конфликта с друзьями первого оппонента. Они дадут более объективную информацию об интересах и опасениях своего друга. В дальнейшем они же могут помочь в разрешении конфликта.

5-й шаг. Побеседовать о причинах, характере и способе урегулирования конфликта с друзьями второго оппонента.

6-й шаг. Обсудить причины, способы урегулирования и перспективы с неформальными лидерами коллектива.

7-й шаг. При необходимости обсудить проблему с руководителями обоих оппонентов.

8-й шаг. Понять главную причину конфликта и представить, что в конфликте участвуют не эти конкретные участники, а абстрактные люди.

Теперь для руководителя анализ данных и выработка конкретных действий. Это может быть примирение сторон, выдвижение рекомендаций обязательных для выполнения, или просто решение вопросов, обеспечивающих успешность взаимодействия оппонентов.

9-й шаг. Определить подсознательные мотивы, скрытые за внешними поводами. Точно понять скрытое содержание конфликта.

10-й шаг. Определить, в чем каждый из оппонентов прав, а в чем не прав. Поддержать в том, в чем они правы, и указать на слабые места в

позиции каждого.

11-й шаг. Оценить наилучший, наихудший и наиболее вероятный варианты развития событий. Определить, возможно ли, чтобы стороны сами пришли к компромиссу.

12-й шаг. Оценить возможные скрытые, отсроченные и перспективные последствия вашего вмешательства в конфликт. Чтобы не превратиться во врага одного из оппонентов.

13-й шаг. Продумать и разработать программу-максимум. Подготовить 3-4 варианта предложений оппонентам совместных действий по реализации этой программы.

14-й шаг. Продумать и разработать программу-минимум. Подготовить 3-4 варианта предложений оппонентам совместных действий по реализации этой программы.

15-й шаг. Обсудить обе программы с друзьями каждого из оппонентов, неформальными лидерами, при необходимости – с руководителями. Внести коррекцию в планы общих действий.

16-й шаг. Попытаться разрешить конфликт, корректируя не только тактику, но и стратегию действий с учетом конкретной ситуации. Активно привлекать друзей, неформальных лидеров, при необходимости – руководителей. Лучше разрешать конфликт их руками.

17-й шаг. Обобщить позитивный и негативный опыт, приобретенный в результате вмешательства в данный конфликт.