**ПОНЯТИЕ «КОНФЛИКТ», ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОНФЛИКТА.**

У каждого из Вас в жизни возникали ситуации, о которых можно сказать, что это конфликт. Сегодня мы поговорим о том, что такое конфликты, каковы причины их возникновения, рассмотрим различные стили поведения в конфликтных ситуациях. Конфликты- довольно распростра­ненная ситуация в общении. Они являются естественной частью нашей жизни, могут ожидать нас при встрече с новым человеком или беседе с давно известным. В какой-то мере они даже необходимы для развития ситуации и отношений, для роста личности, иначе может наступить застой. Природа конфликтов связана с особенностями ситуации, характеристиками людей, групп, коллективов. Причины их возникновения могут быть самыми разными как объективного характера (производственного), так и субъективного характера(реакции людей).

Когда мы слышим слово **«**конфликт»,у каждого человека возникает ряд ассоциаций. Какие ассоциации возникают у вас со словом конфликт? Закон­чите следующее предложение: «Конфликт - это...».

Когда люди думают о конфликте, они чаще всего ассоциируют его с агрес­сией, спором, угрозами, ссорами, криками и др. В результате бытует мнение, что конфликт - явление нежелательное, что его следует немедленно разрешать, как только он возникает. А ведь у конфликта есть две стороны– негативная и позитивная. Во многих ситуациях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает вы явить большее число проблем. Интерес к психологии обычно возникает у людей в результате затяжных конфликтов, когда человек пытается найти выход из сложившейся ситуации.

Например, вы идете по коридору школы и видите двух знакомых, которые разговаривают между собой. При вашем приближении они замолкают, обме­ниваются многочисленными взглядами и понимающе улыбаются друг другу. Пройдя мимо, вы невольно оборачиваетесь и видите, что они смотрят вам вслед. Неожиданно встретив ваш взгляд, они быстро отводят глаза и начинают что-то говорить друг другу... Между вами не произнесено ни еди­ного слова, но вы уверены, что это конфликт. Есть ли в этой ситуации то, что характеризует ссору- громкие крики, взаимные оскорбления, споры? Нет. Поэтому, конфликт - это не всегда ссора. Ссора может сопутствовать конфликту, но это всего лишь выход накопившихся эмоций. Довольно расп­ространена ситуация, когда разногласия по тем или иным вопросам могут перерасти в конфликты. Анализ позиций каждого из участников в случае конфликта- единственный путь выхода из него. Хотя чаще всего конфликт­ную ситуацию мы переживаем как серьезную неприятность. Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Конфликт (лат. konfliktus) означает столкновение противоположнонаправленных сторон, мнений, сил, поэтому конфликт - это отсутствие согласия между двумя или более сторонами: лицами или группами. Движущей силой любого конфликта является столкновение целей, интересов и мотивов его участников, следовательно, можно также сказать, что конфликт - это осознание одной или несколькими сторонами, что их интересы ущемлены. Основные структурные элементы конфликта следующие:

- Стороны конфликта- это те субъекты социального взаимодействия

(участники), которые находятся в состоянии конфликта.

- Предмет конфликта - то, из-за чего возник конфликт.

- Мотивы конфликта -внутренние побудительные силы, подталкивающие участников к конфликту.

- Позиции конфликтующих сторон - то, о чем они заявляют друг другув ходе конфликта.

Главную роль в возникновении конфликтов играют так называемые конфликтогены — слова, действия (или бездействие), которые могут привести к конфликту.

80 % конфликтов возникает помимо желания их участников. Происходит это из-за особенностей нашей психики и из-за того, что большинство людей либо не знает о них, либо не придает значения. Конфликты по своей сути весьма многообразны, и их можно классифицировать по разным признакам. По сфере проявления конфликта различают следующие виды конфликтов: экономические, социально- бытовые, семейно- бытовые. По степени длительности и напряженности существуют: бурные быстротекущие, острые длительные, слабовыраженные вялотекущие, слабовыраженные быстротекущие. По субъектам конфликтного взаимодействия различают: межличностные конфликты, конфликты «личность- группа», межгрупповые конфликты. По предмету конфликта существуют реалистичные (имеют четкий предмет) и нереалистичные( предмет конфликта не является жизненно важным для одного или обоих субъектов конфликта).

Для предотвращения конфликта, а также, если он все-таки произошел, для использования его в конструктивных целях необходимо установить его истинные причины, понять его строение и смысл. Объективный анализ конфликтной ситуации позволяет вычленить ее основную структуру, составными частями которой являются участники конфликта (оппоненты) и объект конфликта.

В рамках авторитарного стиля любой конфликт, как правило, подавляется с целью любой ценой утвердить правоту педагога, заставить учащихся принять его точку зрения и подчиниться ей. Я думаю, что для разрешения данного конфликта, педагогу нужно объяснить ребятам, что никакой вражды быть не должно, а если кто ослушается, того ждет наказание. Жизненный опыт убеждает, что согласие с позиции подчинения чревато последующими конфликтами.

Либерально-попустительский стиль характеризуется уклонением от противоречий, не придавая большого значения расхождению взглядов и позиций. Внешне он позволяет достичь раскованных отношений, однако чреват возможностью утраты контроля педагога над поведением воспитанников. Для разрешения данной конфликтной ситуации, педагог с либеральной позицией сделает вид, что ничего не замечает и вообще ничего не происходит.

Оптимальное разрешение конфликтов обеспечивается в рамках демократичного стиля педагогического общения. Разрешение противоречия здесь осуществляется в интересах взаимного выигрыша. Обе стороны признают права друг друга на собственные позиции и стремятся эти позиции примирить, сблизить, достичь компромисса. Я думаю, что для разрешения данной ситуации педагог с демократичным стилем общения должен постоянно организовывать специальные беседы, объединяющие игры для работы с коллективом. Дети верят в свои групповые принципы и следуют девизу « Один за всех и все за одного!»

В построении отношений с детьми я стараюсь придерживаться золотой середины между крайностями авторитарной назидательности и либерального панибратства.

Представим, что конфликт произошел между молодой учительницей рисования, только начинающей работать в школе, и учеником VII класса Андреем К., трудным, вспыльчивым мальчиком из неблагополучной семьи, не пользующимся авторитетом в классе.

Шел урок рисования, учительница огласила отметки, выставленные детям за работы, выполненные на прошлом уроке. Андрею К. показалось, что учительница поставила ему заниженную отметку. Он грубо обозвал учительницу и вышел из класса. Учительница велела передать Андрею, чтобы к ней на урок он больше не являлся. После уроков по решению классного руководителя Андрея пригласили на актив класса для обсуждения случившегося. Выслушав высказывания, своих товарищей, он осознал свой поступок. На следующем уроке рисования Андрей при всех извинился перед учительницей. Затем на классном часе был проведен диспут на тему «Скажи мне: всегда ли ты правильно поступаешь?». Андрей дал полную характеристику своему поведению. Конфликт был разрешен.

В данном случае перед педагогами встала задача установления нормальных взаимоотношений между учителем рисования и учеником, нарушившим дисциплину. Для этого нужно было, чтобы ученик осознал свой поступок и извинился перед учителем. Самым простым было бы с помощью административных мер (например, вызов к директору, на педсовет, двойка по поведению) осудить Андрея К. и велеть извиниться. Однако классный руководитель использовал иную стратегию: в разрешении конфликта он опирался на коллектив класса, понимая, что именно мнение сверстников наиболее значимо для подростков, и поэтому коллективное обсуждение будет иметь наибольший эффект. После беседы на активе класса Андрей извинился перед учительницей в присутствии всех ребят (для подростка публичное признание своей вины — дело нелегкое). Затем на диспуте классный руководитель предоставил детям возможность выработать коллективную точку зрения на то, как надо себя вести. На этом конфликт был исчерпан.

Чтобы аргументированно оценить стратегию разрешения данного конфликта, постараемся проанализировать его структуру. Участниками конфликта (оппонентами) являются, с одной стороны, учитель рисования, с другой стороны — трудный ученик. Из-за чего произошел конфликт, т.е. что является его объектом? На первый взгляд может показаться, что объектом конфликта является отметка. Но сама по себе отметка могла и не вызвать конфликта. Скорее, она послужила лишь поводом для раскрытия той конфликтной ситуации, которая сложилась ранее. Конфликтная ситуация, как уже отмечалось, характеризуется особенностями и взаимосвязью ее элементов — оппонентов и объекта. Каковы же особенности конфликтной ситуации в данном случае?

Рассмотрим прежде всего особенности инициатора конфликта — трудного ученика, не имеющего авторитета среди одноклассников и учителей. В психологических исследованиях было показано, что неумение найти свое место в коллективе часто определяет характерное для подростков стремление во что бы то ни стало добиться хороших школьных оценок, даже в том случае, когда их знания им не соответствуют. Это явление свидетельствует об особом значении, которое имеет для подростков положение хорошего ученика. Ни до этого возраста, ни после отметка не имеет подобной сверхценности: у младших школьников она имеет значение признания учителем их стараний, у старших — приобретает свой прямой смысл показателя знаний. Если учителем не учитывается специфика отношения подростков к отметкам, то между ними может возникнуть так называемый смысловой барьер, т.е. для них отметка будет иметь разный смысл: для учителя она выступает как показатель качества выполненного задания, для ученика-подростка - это отношение к нему учителя, оценка его как личности, его положения в классе.Особенно остро это проявляется во взаимоотношениях с неуспевающими учениками.

Стремясь не только погасить конфликт, но и использовать его в воспитательных целях, классный руководитель удачно применил метод воздействия через коллектив. Избранная тактика является адекватной подростковому возрасту: именно в коллективе, в частности в совместном обсуждении (на активе и на диспуте), наиболее прочно усваиваются нормы поведения.

Ситуация 1.

После окончания педагогического колледжа я работала в школе № 2 г. Донецка Ростовской области. В начале моей педагогической деятельности ученик 8-го класса опоздал на мой урок английского языка. Я отчитала его. В ответ он нагрубил мне. На следующий день он опять опоздал. Я опять отругала его, но он опять нагрубил и опоздал на следующий урок. Я не знала как повести себя, чтобы этот ученик больше на мои уроки не опаздывал. Для этого я не стала ругать ученика в очередной раз, а попросила его остаться после урока. После урока ученик рассказал мне, что ребята, проверяя своих товарищей на смелость, поспорили, что никто не решится опоздать ко мне на урок. Чтобы заслужить уважение товарищей, он и решился на этот поступок. Теперь в глазах товарищей он был героем, хотя прекрасно понимал, что поступил нехорошо трижды — когда опаздывал и когда грубил. Спокойное объяснение ученика и такая же спокойная, понимающая реакция учителя решили ситуацию бесконфликтно. Ученик извинился передо мной и больше не опаздывал и не грубил мне.Объектом конфликта здесь являлась норма поведения ученика - его обязанность соблюдать дисциплину на уроке. Однако конфликта не произошло. Поняв, чем вызвано конфликтное поведение ученика, я преодолела конфликт, не дав ему развиться. Обращение к административным мерам, конечно, быстро восстановило бы дисциплину, но не разрешило бы конфликта, так как подчеркнуло бы, что ученик – плохой, недисциплинированный мальчик.

Ситуация 2.

 Я только начинала работу в школе. Захожу в класс на урок, вижу со стулом за учительским столом что-то не так, а один из учеников с какой-то подозрительной ухмылкой смотрит на меня и стул. Я догадалась, что он что-то для меня приготовил и... пригласив шалуна к столу, попросила его сесть на стул, чего он не хотел делать. Со словами: «Не стесняйся, садись», я усадила его за стул, который с грохотом развалился. Вместе с ним под дружный хохот ребят на полу оказался шаловливый ученик. Посоветовав ему быть более осторожным (это вызвало новый взрыв хохота) и не делать другим того, чего не хочешь для себя, я попросила ученика принести мне новый стул. Ему пришлось принести мне другой стул и извиниться передо мной. Больше подобных ситуаций в этом классе не повторялось.

Причин возникновения школьных конфликтов множество. При этом необходимо учитывать и степень воспитанности ученика на момент конфликта, и его интеллектуальный уровень, и характер взаимоотношений в группе, и степень организованности группы, и общественное мнение, и психологический климат, сложившийся в школе, и единство требований педагогов, и стиль руководства педагога, и многое другое.

Одной из важных причин конфликтов в школе является отсутствие единства требований у педагогов. Один требует одно, другой - другое, третий - вообще ничего не требует. В такой атмосфере противоречивых требований ребенок теряется. Ему не понятно, почему это нужно выполнять у одного педагога и не обязательно - у другого. Почему у одного учителя всегда нужно на уроке вставать при появлении преподавателя, а у другого - необязательно, у одного надо отвечать, выходя к доске, а у другого - можно с места, причем даже развалившись за партой. Ясное дело, возможностей для конфликта будет больше у строгого педагога, если он оказывается в меньшинстве в своих требованиях. Он становится в глазах учащихся "врединой", "придирой", которому больше всех надо. Не создав систему единых самых элементарных требований, мы поневоле ввергаем школу в конфликтные ситуации. Конфликты в данном случае неизбежны.