**Преодоления конфликтных ситуаций в юношеской среде.**

Каждый человек живет в социуме, взаимодействуя с другими людьми. Прямое воздействие происходит между педагогом и другими людьми. Если воспитатель педагогически неграмотно строит взаимоотношения с коллективом подростков, не учит ребят доброжелательному общению, то создается излишнее напряжение в общении и возникают конфликты.

Вопросы межличностного взаимодействия волнуют сегодня педагогов, психологов, родителей.

Контакт педагога с детьми устанавливается при условии педагогической эрудиции и педагогического мастерства, который определяется умением педагога держать в поле зрения каждого воспитанника и чувствовать их эмоциональное состояние, своевременно в корректной форме указать ребенку на допущенную им ошибку во избежание конфликтной ситуации. Бесценный дар получают люди вместе с даром жизни – возможность общаться с другим человеком. Не сковывать, а освобождать, не подавлять, а возвышать собеседника, переживая с ним множество вдохновенных творческих минут.

Взаимодействие людей друг с другом, обмен информацией познавательного и оценочного характера и есть общение.

Потребность к совместной деятельности приводит к необходимости в общении. Именно в совместной деятельности человек должен взаимодействовать с другими людьми, устанавливать с ними разнообразные контакты, организовывать совместные действия для получения необходимого результата.

Ребенок учиться жить в социуме, а без общения в коллективе он не сможет стать всесторонне развитой личностью.

Новые формы общения формируются в детском возрасте. Ребенка учат общаться родители, именно от них зависит, будет ли ребенок открытым, общительным либо замкнутым.

Большую роль играет общение ребенка со сверстниками, он учиться налаживать контакты с людьми, подчиняться, руководить. Если общение нарушается, то возникает конфликт.

Термин «Конфликт (с лат. Conflictus) – столкновение противоположных сил, интересов, мнений, взглядов, серьезное разногласие, острый спор, чреватый осложнениями и борьбой» конфликт чаще всего ассоциируется с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью. В результате бытует мнение, что конфликт – явление всегда нежелательное и его следует немедленно решать, как только он возникает.

Конфликт как социальное явление дает, без сомнения, известный, ярко окрашенный негативный эффект. Но он выполняет и важную позитивную функцию. Конфликт служит выражением неудовлетворенности или протеста, информированию конфликтных сторон об интересах и потребностях. В определенных ситуациях, когда негативные взаимоотношения между людьми контролируемые, и, по крайней мере, одна из сторон отстаивает не только личные, но и организационные и интересы в целом, конфликты помогают сплотиться окружающим, мобилизовать волю, ум на решение принципиально важных вопросов, улучшить морально-психологический климат в коллективе. Более того бывают ситуации, когда столкновение между членами коллектива, открытый и принципиальный спор желанней: лучше вовремя предупредить неправильное поведение воспитанников, чем попустительствовать ему, не реагировать, опасаясь испортить отношения.

У всех есть несколько причин. Рассмотрим основные причины возникновения конфликта в детском коллективе.

* Различие в представлениях и ценностях.
* Неудовлетворительная коммуникация.
* Неправильный контроль.
* Различия в манере поведения и жизненном опыте.
* Отсутствие уважения воспитанников к педагогу.
* Недостаточная мотивация.

Эту проблему можно преодолеть, если чаще на занятиях воспитатель будет использовать фрагменты соревнования.

Таким образом, конечная причина всякого конфликта – это противоречие интересов между его субъектами: индивидами, группами, обществами.

Особое место занимает конфликт в условиях социально-реабилитационного центра. Конфликтующими сторонами могут быть все участники воспитательно-образовательного процесса. В сложных ситуациях перед началом работы по примирению сторон нужно проанализировать ситуацию. Нужно установить участников и инициаторов конфликта, выявить, какие цели они преследуют, чьи интересы и каким образом затронуты, какое отношение другого члена коллектива. Разрешить конфликт легче всего дружелюбным сочувствием, тактичным отношением к обеим враждующим сторонам. Необходимо учить воспитанников самих разрешать конфликт, с наименьшими для них потерями.

Процесс разрешения конфликтов можно условно разбить на три этапа:

1. Диагностика конфликта;
2. Разработка стратегии и технологии и технологии разрешения конфликта;
3. Непосредственная деятельность по разрешению конфликта.

На этапе диагностики необходимо как можно точнее определить динамику и структуру конфликта на момент наблюдения. Определить на какой стадии находится конфликт, уровень напряженности социальных отношений. Выделить участников конфликта, их явные и скрытые нужды, потребности, интересы и опасения, а также личностные особенности.

При разработке стратегии и технологии разрешения конфликта следует тщательно проанализировать составленную картографию и описать все возможности и ограничения, заложенные в структуре конфликта, чтобы затем, на основе этого описания проработать возможные уровни поиска решения конфликта:

- поиск решения самими участниками конфликта в ходе переговоров;

- подключение посредников к выработке решения.

Для конструктивного решения конфликтов необходимо настроить оппонентов на сотрудничество:

- уменьшение размеров группы, участвующей в конфликте, насколько это возможно.

- обеспечение контактов равного статуса, то есть контактов на основе равенства всех участников конфликта.

- исправление искаженного восприятия участниками друг друга, собственных потребностей и примета конфликта с помощью контролируемых коммуникаций.

Если стороны не в состоянии непосредственно договориться друг с другом, им могут помочь посредники, призванные в первую очередь улучшить коммуникацию и выдвигать предложения, ведущие к интегральному соглашению.

И все-таки конфликт может оказаться несколько запутанным, что взаимно удовлетворенное решение становиться недостижимым. В таком случае стороны могут прибегнуть к арбитражу, предоставив посреднику или иной нейтральной стороне право вынести решение. Между двумя подросткам произошел конфликт. Они стремились доказать свою правоту друг другу. Ребята обратились к педагогу, полагая, что он примет «именно его позицию». Педагог, выслушав обоих мальчиков, ответил, что они оба не правы. Таким образом, они не смогли реализовать свою цель.

Воспитатели реабилитационного центра для несовершеннолетних «Полярная звезда» гор. Новокузнецка в своей работе применяют методики на выявление уровня конфликтности: «Не слишком ли вы агрессивны?», «Какие отношения в коллективе?», игры на сплочение коллектива, беседы о дружбе, организуют КТД. На воспитательных мероприятиях применяется метод коллективной оценки. Дети оценивают друг друга, что воспитывает умение слушать мнение окружающих, умение принимать критику и похвалу. Важно показать, что любая деятельность будет сделана успешно только в дружном сплоченном коллективе поэтому роль педагога в разрешении предупреждения конфликта вопроса важна.

Статья с сайта: <http://prodlenka.org/metodicheskie-razrabotki/dopolnitelnoe-obrazovanie/vospitanie/148357-puti-preodolenija-konfliktnyh-situacij-v-podr.html>

Автор: Матафонова Тфтьяна Николаевна

МКУСРЦН «Полярная звезда»

Воспитатель