

Конфлікт в учнівському колективі, шляхи запобігання та конструктивного розв'язання конфліктів.

Конфлікт в учнівському колективі — це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій або поглядів учнів — суб'єктів взаємодії. Він є умовою розв'язання протиріч і подальшого розвитку групи. Конфлікт в учнівському класі можна визначати як міжособистісний, який в залежності від отриманого результату може бути конструктивним чи деструктивним. Конструктивний конфлікт пов'язаний із суперечністю, розбіжністю і боротьбою з принципово значущих проблем. Він може бути джерелом розвитку групи на шляху до нових цілей. Деструктивний конфлікт виконує негативну, руйнівну функцію. Він є результатом помилкового, неправильного розуміння реальності, що характерно для школярів, які є ще незрілими особистостями і часто не можуть адекватно оцінити обставини, що склалися.

Кожний конфлікт має свою динаміку, яка супроводжується процесуальним розгортанням стадій розвитку конфлікту: 1) виникнення конфліктної ситуації; 2) усвідомлення конфліктної ситуації; 3) перехід до конфліктної поведінки; 4) розв'язання конфлікту.

Учителів варто сприяти тому, щоб учасники конфлікту в учнівській групі усвідомили справжні його причини (наприклад, відмінності в цінностях, цілях, способах їх досягнення, відмінності в психологічних особливостях і т. ін.), визначилися у способах його подолання, обрали найбільш конструктивний стиль поведінки у конфлікті. Кожній людині, в залежності від її індивідуальних особливостей, властивий стиль поведінки при розв'язанні конфлікту. На формування стилю поведінки школярів у конфлікті впливають не лише їхні індивідуальні, а й вікові особливості. Такими стилями є наступні. 1. Стиль конкуренції (коли є впевненість у правильності власної думки). 2. Стиль уникнення (коли доцільно зайняти позицію очікування і берегти власні сили). 3. Стиль пристосування (коли результат важливий для іншого і не важливий для суб'єкта). 4. Стиль співпраці (активна участь у розв'язанні конфлікту). 5. Стиль компромісу (коли спільно розв'язується конфлікт на користь обох сторін).

При ефективному управлінні конфліктом його наслідки можуть грати позитивну роль.

Виділяють такі правила попередження конфлікту.

1. Виявити предмет і джерело можливого конфлікту. Часто буває підміна предмету в процесі конфлікту.

2. Не можна відразу розібратись у всіх проблемах взаємин. Треба з'ясувати головну, яка може стати стрижнем конфлікту: взаємна неприязнь ділове суперництво або просто заздрість.

Треба знати, як розвивається конфлікт. Він проходить три стадії: виникнення напруженості у взаєминах; вияв конфліктної поведінки; вирішення конфлікту.

Потрібна правильна оцінка ситуації обома сторонами.

Не можна переоцінювати досягнення одних і недооцінювати досягнення інших учасників міжособистісної взаємодії.

Особливу увагу треба проявляти до конфліктних осіб.-

Треба пам'ятати, що кожна людина - індивідуальність, і вміти прийняти точку зору іншого.

Враховувати тендерні відмінності учасників конфлікту. Зокрема, у дівчаток своя логіка, яка відрізняється переважно інтуїтивністю, ситуативністю.

Хлопчики віддають перевагу зіставленню фактів, раціональному підходу.

Загальні рекомендації до розв'язання конфліктної ситуації можуть бути зведені до наступного:

Визнати існування конфлікту, тобто визнати наявність протилежних цілей, методів опонентів.

Визначити можливість переговорів як методу подолання конфлікту.

Необхідно виявити коло питань, які становлять предмет конфлікту. Вже на цьому етапі виробляються сумісні підходи до проблеми, виявляються позиції сторін, визначаються точки найбільшої розбіжності і точки можливого зближення позицій.

Розробити варіанти розв'язання конфлікту. Сторони при спільній роботі пропонують декілька варіантів рішень з розрахунком витрат по кожному з них, з урахуванням можливих наслідків.

Ухвалити узгоджене рішення. Після розгляду ряду можливих варіантів, при взаємному обговоренні і за умови, що сторони приходять до згоди.