*Пути и способы решения межличностных конфликтов в детском коллективе.*

*Афанасьева С.В.*

В школьном возрасте отношения детей очень сложны. Внешние очевидные конфликты порождаются у школьников противоречиями, возникающими при организации ими совместной деятельности или в процессе её (выбор общего дела, распределение обязанностей). Внешние конфликты возникают в сфере деловых отношений детей, однако за её пределы , как правило, не выходят и не захватывают более глубоких пластов межличностных отношений. Они имеют переходящий, ситуативный характер и обычно разрешаются самими детьми путём самостоятельного установления нормы справедливости. Внешние конфликты следует квалифицировать как полезные. Они предоставляют право ребёнку на ответственность, на творческое решение трудной, проблемной ситуации и выступают в качестве регулятора справедливых, полноценных отношений детей. Моделирование подобных конфликтных ситуаций в педагогическом процессе может рассматриваться как одно из эффективных средств нравственного воспитания.

Одним из методов предотвращения конфликта является самоотстранение от конфликтной ситуации. В соответствии с этим методом следует уклоняться от решения проблем, которые не затрагивают наших интересов, и наше участие в их решении ничем не обусловлено. Например, кто- то сильно раздражён и эмоционально возбуждён. Мы из личных побуждений пытаемся помочь этому человеку, хотя нас об этом не просили. В результате мы можем ввязаться в чужой конфликт и стать объектом для «залпового выброса» отрицательных эмоций.

Если межличностный конфликт предотвратить не удалось, то возникает проблема его урегулирования и разрешения. Одним из первых шагов в этом направлении является факт признания существующих между детьми противоречий. Бывают случаи, когда один из оппонентов ещё не в полной мере осознал причины возникновения проблем. Когда же наличие противоречий осознают обе стороны конфликта, откровенный разговор помогает чётче определить предмет спора, очертить границы взаимных претензий. выявить позиции сторон. Всё это открывает следующую стадию совместного поиска вариантов его развития.

Совместный поиск выхода из конфликтной ситуации также предполагает соблюдение ряда условий, например:

- отделить реальные причины конфликта от инцидента - формального повода для начала столкновения;

- сконцентрировать внимание на существующих проблемах, а не на личных эмоциях;

- действовать по принципу « здесь и сейчас», т.е. решать вопросы , непосредственно ставшие причиной данного конфликта, не вспоминая другие спорные события , факты;

- говорить только за себя, уметь слушать и слышать другого;

- соблюдать уважительное отношение к личности оппонента, говорить о фактах и событиях, а не о качествах той или иной личности;

- создавать климат взаимного доверия и сотрудничества.

Если в межличностном конфликте преобладают негативные тенденции (взаимная неприязнь, обиды, подозрения, недоверие, враждебные настроения) и оппоненты не могут или не могут или не желают идти на диалог, то в качестве первого этапа урегулирования конфликта следует использовать так , называемые косвенные методы урегулирования межличностного конфликта.

1. Метод «выхода чувств.» Оппоненту дают всё, что у него наболело высказать и тем самым понижают спровоцированное конфликтом эмоционально - психологическое напряжение. После этого человек в большей степени предрасположен к поиску вариантов конструктивного урегулирования конфликтной ситуации.

2.Метод « положительного отношения к личности». Конфликтующий прав он или виноват - всегда страдалец. Надо высказать ему свои сочувствия и дать свою положительную характеристику его личным качествам типа: « Вы человек умный и т. д.». Стремясь оправдать положительную оценку, прозвучавшую в его адрес, оппонент будет стремиться найти конструктивный способ разрешения конфликта.

3. Метод вмешательства «авторитарного третьего». Человек, находящийся в межличностном конфликте, как правило, не воспринимает высказанных оппонентом в его адрес положительных слов. Оказать содействие в таком деле может некто « третий», пользующийся доверием. Таким образом, конфликтующий будет знать , что его оппонент не такого уж плохого мнения , и этот факт может стать началом поиска компромисса.

4. Приём «Принудительного слушания оппонента». Конфликтующим ставят условие - внимательно слушать друг друга. При этом каждый, прежде чем ответить оппоненту, должен с определённой точностью воспроизвести его последнюю реплику. Сделать это достаточно трудно, так как конфликтующие слышат только себя, приписывая оппоненту слова и тон, которых в действительности не было. Предвзятость оппонентов друг к другу становится очевидной и накал напряжённости в их отношении совпадает.

5. Приём « Обнажённая агрессия». В игровой форме в присутствии третьего лица оппонентам дают «выговориться о наболевшем». В таких условиях ссора, как правило, не достигает крайних форм, и напряжение оппонентов понижается.

6. «Обмен позиций». Конфликтующим, предлагают высказывать претензии с позиции своего оппонента. Этот приём позволяет им «выйти» за пределы своих личных обид , целей и интересов и лучше понять своего оппонента.

Важным этапом на пути разрешения конфликта является сама готовность к его разрешению. Если такое желание будет проявлено хотя бы одной стороной, то и это даст больше возможностей и другой стороне для встречного шага. Сделать первый шаг на пути к разрешению конфликта довольно трудно: каждый считает, что уступить должен другой.

Ребёнок в начальной школе ещё не может хорошо ориентироваться в тонкостях межличностного общения, не способен понимать причины конфликтов. При небольших трудностях можно помочь детям. Используя некоторые общие коррекционные приёмы. Надо помнить о том, что в конфликтных ситуациях никогда нельзя оценивать личность ребёнка. Следует говорить только о его плохом поступке.

Главное правило в разрешение конфликтных ситуаций между детьми- установление тёплых, доверительных отношений с ребёнком.

-