

Выступление педагога-психолога Вдовиной Е.Н.

«Конфликт с детьми и пути его разрешения»

Каждому из нас хочется, чтобы наши школьники были здоровыми и счастливыми, сплоченными и дружными, чтобы они умели радоваться успешно прожитому дню, чтобы они были уверены в своих силах и умели бороться с трудностями, стойко переносили удары судьбы, сохраняли душевное спокойствие в самых непредвиденных ситуациях.

Однако, не всегда так получается. Иногда при неумении бороться с трудностями возникают конфликты. Что же такое конфликт?

Конфликт – это разногласия, столкновение, спор. Он возникает в том случае, если одна из сторон предполагает или опасается, что другая нарушает, ущемляет или игнорирует ее интересы.

В любом деловом социуме немало причин для перерастания людской конфликтности в конфликтное противостояние.

Это реальность нашей жизнедеятельности. Чем шире круг подчиненных, тем возрастает вероятность самых разнообразных конфликтов. Вот почему классному руководителю надо быть человечески компетентным, в совершенстве владеть набором хорошо отработанных технологий преодоления конфликтов.

Цель работы классного руководителя при преодолении конфликтов - гармонизировать природные факторы развития и требования образовательной системы, создать благоприятный психологический климат в группе, повысить комфортность образовательного процесса.

К сожалению, эти надежды пока не получили реального воплощения:

Вы можете спросить, в чем же причина? Их несколько.

Во-первых, низкая психологическая культура школьников (конечно, далеко не всех)

Во вторых, необходимость решения многочисленных разноплановых задач, кроме работы классного руководителя.

Но все-таки, несмотря на объективные и субъективные причины неудач, шаг за шагом, порой незаметные трудности, возникающие с конфликтами, решаются.

В повседневной работе классному руководителю часто приходится налаживать взаимоотношения между школьниками. В основном начинающие классные руководители задают вопрос: «Что мне делать с этим «трудным» учеником?».

При этом в категорию «трудных» попадают самые разные: дети из так называемых неблагополучных семей, неуспевающие, недисциплинированные, дети с различными нервными и психическими расстройствами, а также подростки, стоящие на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних. Это усложняет проблему выбора адекватных методов психологической работы с «трудными».

К сожалению в образовательной практике сложился некий стереотип: «трудный ученик» - это «плохо управляемый ученик», а «хороший ученик» - это тот, кто соответствует представлениям, требованиям, ожиданиям педагога. Общаясь с «трудными» детьми, педагоги в двух случаях из трех используют санкции, в половине ситуаций проводят так называемые беседы внушения и примерно в каждом десятом случае внешняя реакция вообще отсутствует (причем это чаще всего связано с тем, что учитель не знает, как реагировать на сложившуюся ситуацию).

До сих пор в психологии нет единого мнения о «трудном» ребенке, отсутствует и единый подход к диагностике и коррекции его поведения и личностного характера профессиональной подготовки. А эффективность имеющихся подходов зависит от многих обстоятельств: характера профессиональной подготовки классного руководителя, его методической оснащенности, особенностей конкретного случая. Естественно, что при такой постановке вопроса вообще невозможно дать каких-то конкретных рекомендаций, посоветовать, каким образом вести себя в той или иной ситуации.

Поэтому сначала познакомим классных руководителей с проведенными психолого-педагогическими исследованиями в классе, показывающими объективную картину, а затем попытаемся выявить причины личностного характера и рассмотреть возможные варианты решения проблем. Выбор же конкретного способа решения, естественно, остается за самим классным руководителем.

Одно из направлений работы классного руководителя - разрешение конфликтных ситуаций. Однако в межличностных отношениях в классе неизбежно возникают трудности и конфликты, которые являются естественной частью школьной жизни (отставания в учебе, отклонения в поведении, конфликты со сверстниками).

В школьной среде популярны житейские представления о том, что конфликты – это нечто неблагоприятное и опасное, что следует любой ценой их избегать и что хорошим отношениям между людьми свойственно полное отсутствие каких-либо конфликтов. Используя подобные взгляды учителя, оказавшись в критической ситуации, пытаются выйти из неё таким образом:

Стремится не замечать, скрывают свои конфликты от других и даже от самих себя, чтобы не портить общей картины. Таким образом, часть конфликтов, используют только стереотипные. Кроме того, порой не обладают психологической информацией, а для этого надо громко задать вопрос преподавателю психологии, получить рекомендацию.

В конце концов, не в силах выйти из конфликта, классные руководители разводят руками и говорят о невозможности изменить ситуацию.

Однако конфликт можно рассмотреть как способ развития, как конструктивный или деструктивный фактор в развитии отношений. Такое амбивалентное отношение к нему зависит от способа его разрешения.

Эффективные способы разрешения конфликтов, вызванных различиями во взглядах, установках и стремлениях, несовпадением целей и поступков, укрепляют взаимоотношения и тем особенно ценны. Совместное успешное разрешение противоречий может сблизить людей больше, чем многие годы, проведённые во взаимном обмене любезностями. Вместе с тем есть и такие способы разрешения конфликтов, которые отравляют жизнь и разрушают даже устойчивые мною легкие связи. Правда, не сами конфликты действуют разрушительно и затрудняют общение учителя и учащегося, а их следствия: страх, враждебность, ощущение угрозы и т.д. При слишком интенсивных и длительных переживаниях может возникнуть и закрепиться оборонительная реакция, т.е. поведение, которое вплетается в структуру личности и искажает характер мышления, поступков, чувств.

Весь «исторический путь» развития взаимоотношений классного руководителя и школьника — это поиск способов преодоления противоречий между ними. Сегодня на педагогической палитре взаимодействия с детьми мы видим все «краски» эволюционного развития их отношений — от определения роли педагога как усмирителя буйной природы ребёнка до признания равенства между ними. И естественно, что множеству методов воздействия, которыми пользуются учителя, соответствуют и адекватные ученические реакции на них.

Попробуем обобщить разнообразие их способов *ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ. РАССМОТРИМ НАИБОЛЕЕ ТИПИЧНЫЕ.*

Позитивные воздействия: убеждение на основе ясных, чётко сформулированных и понятных аргументов; «заражение» — учитель передай! своё эмоциональное состояние, вовлекает школьников совместные действия (сотворчества); просьба, демонстрирующая уважение к праву школьников «отказаться от выполнения какого-либо действия, если это противоречит его целям, — все эти средства влияния уменьшают напряжённость в отношениях.

Принуждение, выражающееся в жёстком требовании выполнять распоряжения учителя (открытые или завуалированные угрозы); деструктивная критика — пренебрежительные или оскорбительные суждения о личности ученика, грубое, агрессивное осуждение или осмеяние его дел и поступков; игнорирование — умышленное невнимание, рассеянность по отношению к ребёнку, невыполнение обещаний; категорическое требование следовать своему примеру — всё это неэффективные способы воздействия. Кроме того, последняя группа воздействий вызывает особенно отрицательные эмоции, они не способствуют гармоническому развитию и комфортному состоянию.

Может мне возразить, ведь на практике педагоги нередко прибегают к негативным мерам, особенно в случаях, когда «уговоры уже не действуют». И что самое интересное — учителю в этом случае удаётся решить возникшую проблему. Оно и понятно, ведь все негативные способы воздействия дают достаточно быстрый эффект. Но надолго ли? Не возникает ли у ребёнка привыкания к таким воздействиям, после которого единственным способом добиться долгожданного эффекта является увеличение «напряжения»?

Какова цена таких способов решения? Это недоверие учащихся, их нежелание прийти к взаимопониманию и, в конце концов, появление в школьной среде «неуправляемых детей», которые могут в любой момент «выкинуть» всё что угодно. Вот здесь уже педагог разводит руками, «бьёт в колокола», привлекая к решению проблемы классного руководителя, родителей и администрацию школы.

В заключение хотелось бы остановиться на условиях, если хотите, правилах решения конфликтных ситуаций. Вначале ответьте на следующие вопросы: «Хочу ли я разрешить этот конфликт? Какие могут быть варианты решения? Каким может быть справедливое решение?» Ответили? А теперь усвойте негласные правила поведения в конфликтных ситуациях.

Правила решения конфликтных ситуаций.

Вначале ответьте на следующие вопросы: «Хочу ли я разрешить этот конфликт? Какие могут быть варианты решения? Каким может быть справедливое решение?» Ответили? А теперь усвойте негласные правила поведения в конфликтных ситуациях.

- Работайте с конфликтами в момент их возникновения. Не ждите, пока они станут излишне поляризованными.
- Найдите время для беседы со учеником.
- Придумайте как можно больше вариантов решения. Отберите наиболее эффективные.
- Будьте честны — нападайте не на личность, а на проблему.
- Во время диалога воздерживайтесь от запугиваний, угроз или давления, чтобы не прийти к результату выигрыш-проигрыш. Раздражённый тон, личные выпады и оскорбления, унижение достоинства не способствуют решению вопроса, а загоняют его вглубь личности.

- Следите за продолжительностью диалога. Если он затягивается, вы рискуете говорить сами с собой; если он прерывается раньше, чем ученик поймёт ваши слова, то он становится бессмысленным, проведённым для проформы.
- Содержание разговора желательно сохранять в тайне. Сплетни только разожгут конфликт и отдалят успех.
- Дайте знать, что понимаете учащихся

Арсенал применяемых способов разрешения противоречий определяет степень коммуникативной компетенции классного руководителя. Постоянный поиск путей разрешения проблем в общении, использование уже имеющихся приёмов и их комбинаций позволит не только увеличить эффективность работы классного руководителя, но и повысит его авторитет в глазах учеников. Всё это будет способствовать большей комфортности процесса обучения и быстрой адаптации учащихся.