



# Разрешение межличностных конфликтов «ученик-ученик» в образовательной среде



**Разгневан - потерпи, немного охладев,  
Рассудку уступи, смени на милость гнев.  
Разбить любой рубин недолго и несложно,  
Но вновь соединить осколки невозможно.**

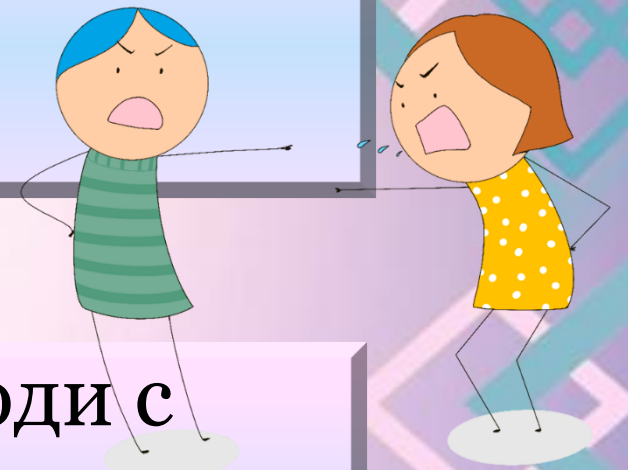
**Саади Ширази (около 1181 — 1291)**





# Понятие конфликта в школьной среде

**Конфликт** – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.



**Межличностный конфликт** — когда люди с различными взглядами, чертами характера совсем не могут ладить друг с другом, в корне различаются их взгляды и цели.

**Предметом конфликта** является основное противоречие, это существующая или воображаемая проблема.



# Конструктивные стороны конфликта

- Конфликт даёт увидеть скрытые отношения;
- Конфликт даёт возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение;
- Конфликт - это толчок к пересмотру, развитию своих взглядов на привычные;
- Конфликт способствует сплочению коллектива в противостоянии с внешним врагом, чтобы вместе противостоять.







# Деструктивные стороны конфликта

- Отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям;
- Нарушение личных отношений между учениками, снижение дисциплины (ухудшение социально - психологического климата в коллективе);
- Ухудшение качества работы, сложное восстановление отношений;
- Потеря времени (на 1 минуту конфликта, приходится 12 минут послеконфликтных переживаний).

# Причины конфликтов «Ученик-ученик»

- Борьба за авторитет
- Соперничество
- Обман, сплетни
- Оскорбления
- Обиды
- Враждебность к любимым ученикам
- Личная неприязнь к человеку
- Симпатия без взаимности борьба за девочку (мальчика)





# Стили разрешения конфликта

**Приспособление** — сглаживание

противоречий, даже в ущерб своих интересов.

*Важнейшей задачей* является восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта. Предмет разногласия не важен или не особенно волнует случившееся. Считается, что лучше сохранить добрые отношения с другими, чем отстаивать собственную точку зрения, осознать, что правда не на вашей стороне.





# Стили разрешения конфликта

**Компромисс** — взаимные уступки. Обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы и обладают одинаковой властью.

**Игнорирование** — попытка (или стремление) выхода из конфликтной ситуации, не решая её.



# Стили разрешения конфликта



**Сотрудничество** — совместная выработка решений, удовлетворяющего интересы сторон. Такой стиль требует умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции.

**Соперничество** — открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции.

# Пути разрешения конфликтов



- Предотвращение инцидента;
- Подавление конфликта;
- Отсрочка конфликта;
- Разрешение конфликта.



# Этапы и способы разрешения конфликтных ситуаций

- Установить действительных участников конфликтной ситуации;
- Изучить, насколько это возможно, их мотивы, цели, способности, особенности характера;
- Изучить существовавшие ранее до конфликтной ситуации межличностные отношения участников конфликта;
- Определить истинную причину возникновения конфликта;
- Изучить намерения, представления конфликтующих сторон о способах разрешения конфликта;

# Этапы и способы разрешения конфликтных ситуаций

- Выявить отношение к конфликту лиц, не участвующих в конфликтной ситуации, но заинтересованных в его позитивном разрешении;
- Определить и применить способы разрешения конфликтной ситуации, которые:
  - а) были бы адекватны характеру его причин;
  - б) учитывали бы особенности лиц, вовлеченных в конфликт;
  - в) носили бы конструктивный характер;
  - г) соответствовали целям улучшения межличностных отношений и способствовали бы развитию коллектива.

# Условия для успешного конструктивного разрешения конфликта

Объективность при рассмотрении;

Умение рефлексировать в конфликте;

Сосредоточение внимания на предмете конфликта и на интересах, а не на позициях и личностных особенностях;

Недопущение преждевременных выводов;

Взаимная положительная оценка оппонентов;

Владение партнерским стилем общения.





# Правила управления конфликтом



- Не прерывайте, слушайте
- Не делайте предположений
- Не переходите на личности и не оскорбляйте
- По-настоящему работайте над решением проблемы.
- Предлагайте множество решений конфликта, пока не достигните соглашения, которое устроит вас обоих.
- Закончите на позитивной ноте.

# Правила поведения в конфликте

- Дай партнеру «выпустить пар»
- Если партнер раздражен и агрессивен, то нужно помочь ему снизить напряжение
- Потребуй от него спокойно обосновать претензии
- Людям свойственно путать факты и эмоции. Следует учитывать только факты и объективные доказательства

# Правила поведения в конфликте

- Не бойся извиняться, если чувствуешь, что не прав. Во-первых, это обезоруживает, во-вторых, вызывает уважение. Ведь только сильные и уверенные люди способны признавать свои ошибки;
- Независимо от результата разрешения конфликта старайся не разрушать отношения;
- Вырази своё уважение и расположение, согласишься с наличием определенных трудностей.



**Для решения  
конфликтов вы можете  
обратиться в 326  
кабинет.**

