

# СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ДЕТСКИХ КОНФЛИКТОВ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ



Помогая детям преодолевать трудности, мы всякий раз сотворяем своего рода чудо. Это результат совместных усилий педагога и детей, маленькое произведение искусства, в создании, которого все принимают участие подобно музыкантам одного оркестра.  
К. Фопель.

Конфликт (от лат. «confluctus») означает столкновение сторон, мнений, сил

**Конфликты** — это проявление объективных и субъективных противоречий, выражающееся в противоборстве сторон. Иными словами, это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, столкновение противоположно направленных, не совместимых друг с другом тенденций в сознании индивидов, в межличностных или межгрупповых взаимодействиях, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями.



# ТИПЫ КОНФЛИКТОВ

```
graph TD; A[ТИПЫ КОНФЛИКТОВ] --> B[ЛИЧНОСТНЫЕ]; A --> C[МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ]; A --> D[МЕЖГРУППОВЫЕ]; A --> E[ВНУТРИГРУППОВЫЕ];
```

ЛИЧНОСТНЫЕ

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ

МЕЖГРУППОВЫЕ

ВНУТРИГРУППОВЫЕ

# Разрешение конфликта – это:

- минимизация проблем, разделяющих стороны, осуществляемая через поиск компромисса, достижения согласия;
- устранение полностью или частично причин, породивших конфликт;
- изменение целей участников конфликта;
- достижение соглашения по спорному вопросу между участниками.

Два основных способа разрешения конфликтной ситуации:

1. **Деструктивные способы** предполагают либо уход от ситуации («Уйду и не буду с ними играть», «Сам буду играть»), либо агрессивное ее разрешение («Всех побью и заставлю играть»), либо привлечение внешних средств для разрешения конфликта («Позову воспитателя, она всех заставит играть»).
2. **Конструктивные выходы** из конфликта предполагают продвижение в ситуации и ее разрешение («Предложу другую игру», «Спрошу у ребят, во что лучше поиграть, и мы договоримся»).

# Провокаторы конфликтных ситуаций

- а) Агрессивисты** – задирают других и раздражаются сами, если их не слушают
- б) Жалобщики** – всегда на что-нибудь жалуются
- в) Молчуны** – спокойные и немногословные, но узнать чего они хотят очень сложно
- г) Сверхпокладистые** – со всеми соглашаются
- д) Всезнайки** – считают себя выше, умнее других
- е) Нерешительные** – медлят с принятием решений, боятся ошибиться
- ж) Максималисты** – хотят чего-то прямо сейчас
- з) Скрытые** – затаивают обиды и неожиданно набрасываются на обидчика
- и) Невинные лгуны** – вводят других в заблуждение ложью и обманом

# Общие рекомендации по разрешению конфликтной ситуации между детьми

1. Признать существование конфликта, т. е. признать наличие противоположных целей. Сказать детям, что вы поссорились, поспорили.
2. Выявить круг вопросов. Выяснить из-за чего возник конфликт.
3. Успокойте детей, по возможности. Предложите обсудить конфликтную ситуацию через какое-то время (оговорить через какое время конкретно).
4. К этому времени подготовить свои варианты решения.
5. Приступись к разговору, выслушивая детей по очереди.
6. Ознакомить детей с правилами разрешения конфликтов для детей.

# Характерные особенности в разрешении детских конфликтов

1. При разрешении конфликтной ситуации воспитатель, педагог несет профессиональную ответственность за правильное разрешение ситуации конфликта, т. к. воспитанники усваивают социальные нормы отношений между людьми.
2. Различное понимание событий и их причин участниками, конфликт глазами воспитателя и детей видится по-разному, поэтому воспитатель не может навязывать свое решение.
3. Присутствие других детей при конфликте превращает их из свидетелей в участников, а конфликт приобретает воспитательный смысл.
4. Профессиональная позиция воспитателя - взять на себя инициативу разрешения конфликта и на первое место поставить интересы детей.
5. Детские конфликты легче предупредить, чем успешно разрешить.

# Структурные методы «управления» конфликтами

## 1. Четкая формулировка требований.

Одним из лучших методов управления, предотвращающих конфликты, является разъяснение требований к результатам деятельности; наличие ясно и однозначно сформулированных прав и обязанностей, правил выполнения того или иного действия.

## 2. Использование координирующих механизмов.

Строгое соблюдение принципов единоначалия облегчает управление конфликтными ситуациями.

## 3. Установление единых целей, формирование общих ценностей.

Этому способствует информированность людей, осведомленность о состоянии дел в целом. Наличие единых целей позволяет людям лучше понять, как им следует вести себя в условиях конфликта, превращая их в функциональные.

## 4. Система поощрения.

Установление таких критериев совместной деятельности, которые исключают столкновение их интересов.

Работа с конфликтами отнюдь не исчерпывается перечисленными методами.

В соответствии с ситуацией могут быть найдены другие весьма эффективные методы управления конфликтными ситуациями.

**Эскалация** — напряженности и перерастание конфликта во всеобъемлющее противостояние (с участием не только детей, но и взрослых);

**Уход** (уклонение) от разрешения конфликта, когда одна из сторон как бы не замечает возникших противоречий;

**Сотрудничество** (решение проблемы) участники конфликта находят решение, которое удовлетворило интересы обеих сторон

**Компромисс** - взаимные уступки обеих сторон

## ВИДЫ ИСХОДА КОНФЛИКТОВ

**Сглаживание** противоречий, когда один из участников конфликта либо соглашается с предъявленными ему претензиями, либо стремится оправдать себя;

**Силовой вариант** подавления конфликта, когда одну или обе стороны принуждают силой (угрозой применения силы) принять тот или иной вариант исхода противоречия.

# ВЫХОД ИЗ КОНФЛИКТА

**Рациональный** способ – это активный поиск путей преобразования создавшейся ситуации и удовлетворения потребностей человека, мобилизации его усилий для достижения поставленных целей.

**Нерациональный** — противоположный путь. Одним из видов такого выхода является отказ от желаемой потребности, который не всегда является необходимым. В таком случае человек снижает искусственно ценность своей неудовлетворенной потребности, пытается смягчить эмоциональное напряжение за счет разрядки и т.п. Выход из конфликтной ситуации не приводит к достижению поставленной цели.

# СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Выполнила: Цыбикова Е.Б., гр. 7ПП  
e-mail: [dozent78@mail.ru](mailto:dozent78@mail.ru)