

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Красноярский государственный педагогический университет им.В.П.
Астафьева»
(ГОУ ВПО КГПУ им.В.П.Астафьева)

Проект по дисциплине
Психология конфликта

тема: «**Конфликты младшего
школьного возраста**»

Выполнили: Сулейманова О.
Ракова Е.
Беллер А.
Белик Т.
Рябухина Д.

Красноярск 2011 г.

Конфликты — довольно частое явление в нашей жизни. Они сопровождают человека на протяжении всей его жизни.

Конфликты случаются там, где есть противоречия между людьми. Источником этих противоречий является разногласие в знаниях, умениях, личностных качествах, функциях управления, мотивах, потребностях, целях, взглядах, убеждениях, позициях, оценках и самооценках. Наш педагогический опыт убеждает, что проблема конфликтов в школе не потеряла актуальности. В своей работе учитель не только передает знания, но и формирует личность учащихся, обучая их культуре взаимодействия с разными людьми. Практика сегодняшней, во многом изменившейся школы, свидетельствует о многочисленных конфликтах в детских коллективах. Они случаются в различных системах отношений: «Учитель - ученик», «Ученик - ученик» и других.

Среди участников конфликта различают:

- оппонентов – это стороны, которые выступают в противостояние из-за притязаний на объект конфликта;
- вовлеченные группы;
- заинтересованные группы.

Вовлеченные и заинтересованные группы участвуют в конфликте по двум причинам: либо они способны повлиять на исход конфликта, либо результат конфликта затрагивает их интересы.

Непосредственными участниками конфликта (оппонентами) могут быть отдельные люди и группы. На этом основании можно выделить следующие типы конфликта:

- *Межличностный конфликт* – это, пожалуй, самый распространенный тип конфликта. Межличностный конфликт может также проявляться и как столкновение личностей с различными чертами характера, взглядами и ценностями.
- *Конфликт между личностью и группой*, который возникает, если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности или если личность занимает позицию, отличающуюся от позиции группы.
- *Межгрупповой конфликт*, который также распространен, поскольку организации состоят из множества групп, как формальных, так и неформальных. Даже в самых лучших организациях между такими группами могут возникать конфликты.

Причины возникновения конфликтов:

1. *«Позиционный дефицит».* Невозможность одновременного исполнения одной роли или функции несколькими субъектами, что ставит их в отношении состязательности.
2. *«Дефицит источников».* Разные представления о ценностях, в результате чего несколько человек одновременно не могут удовлетворить свои притязания в полной мере.
3. *Формирование агрессивных реакций человека.*
4. *Ограниченность в ресурсах; различия в уровне образования, манерах поведения, жизненном опыте.*
5. *Низкий уровень коммуникации.*
6. *Низкая культура поведения.*

Очень важно определить причины конфликта, так как зная причины возникновения того или иного конфликта, легче предпринять конкретные шаги по его предотвращению.

Конфликтная ситуация – это противоречивые позиции сторон по какому – либо поводу, стремление к противоположным целям , использование различных средств по их достижению, не совпадению интересов, желаний и т.д. Достаточно часто в основе конфликтной ситуации лежат объективные противоречия, но иногда бывает достаточно какой – либо мелочи: не удачно сказанного слова, мнения, то есть инцидента – и конфликт может начаться.

Для перерастания возникшего противоречия в конфликтную ситуацию необходимы:

- Значимость ситуации для участников конфликтного взаимодействия;
- Наличие препятствия, которое воздвигает один из оппонентов на пути к достижению целей другими участниками (даже если это субъективное восприятие, а не реальность);
- Превышение личной или групповой терпимости к возникшему препятствию, хотя бы у одной из сторон.

Разные люди склонны называть конфликтом совершенно разные ситуации. Так, для одних это выяснение отношений, для других «косой взгляд» партнера, а для третьего драка и т.д. Поэтому и понятия «конфликтная ситуация» носит не устойчивый характер, зависящий от многих факторов.

Каждый конфликт проходит в своем развитии
несколько этапов:

- 1) Возникновение конфликта;
- 2) Осознание данной ситуации сторон;
- 3) Конфликтное поведение;
- 4) Исход конфликта (конструктивный, деструктивный, замораживание конфликта).

Как правило, о негативных последствиях конфликтов говорят много: ухудшение состояния здоровья субъектов, снижение работоспособности, большие эмоциональные затраты и др. Однако конфликт может выполнять и позитивные функции: он служит разрядке напряженности, получению новой информации, стимулирует развитие и позитивные изменения, преодолевает застой жизнедеятельности, вскрывает противоречие, помогает прояснить отношения и т.д.

В.А.Сухомлинский так пишет о конфликтах в школе:

« Конфликт между педагогом и ребёнком, между учителем и родителями, педагогом и коллективом, а также между детьми – большая беда школы. Чаще всего конфликт возникает тогда, когда учитель думает о ребёнке несправедливо. Думайте о ребёнке справедливо – и конфликтов не будет. Умение избежать конфликта – одна из составных частей педагогической мудрости учителя. Предупреждая конфликт, педагог не только сохраняет, но и создаёт воспитательную силу коллектива ».

Анализ конфликтов в начальной школе позволяет сделать следующие выводы:

1. Конфликты в деятельностных отношениях случаются из-за отсутствия навыков саморегуляции у учащихся.
2. Конфликты в предметных отношениях являются следствием неограниченного чувства собственности, что ведет к несоблюдению прав и обязанностей к чужой личной собственности.
3. Конфликты в личных отношениях случаются из-за борьбы за высокий статус в детском коллективе, что вызывается потребностью в самоутверждении у детей с сильно развитой волевой сферой; из-за симпатий к сверстникам противоположного пола.
4. Деловые конфликты носят неконструктивный характер из-за неуравновешенности детей.

Виды педагогических конфликтов.

- Конфликты деятельности, возникающие по поводу выполнения учеником учебных заданий, успеваемости, внеучебной деятельности.
- Конфликты поведения (поступков), возникающие по поводу нарушения учеником правил поведения в школе, чаще на уроках, и вне школы.
- Конфликты отношений, возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений учащихся и учителей, в сфере их общения в процессе педагогической деятельности.

- Учитель создает конфликт
- Боязнь школы
- Берегите психику детей!
- Приглашение к игре
- Желание помочь учителю
- Переход в среднюю школу.

Конфликты неизбежны, если:

- нет перспективы творческого роста,
 - не уточнены функциональные обязанности,
 - установлены непродуманные и нереальные нормы работы, критерии оценки труда,
 - не разработаны системы морального и материального поощрения,
 - отсутствует необходимая для работы информация.
- Всё это нарушает спокойствие человека.

В.А.Сухомлинский отмечал:

«Характерной особенностью душевного равновесия является спокойная обстановка целенаправленного труда, ровные, товарищеские взаимоотношения, отсутствие раздражительности. Без душевного равновесия невозможно нормально работать; там, где нарушается это равновесие, жизнь коллектива превращается в «ад».

Признавая конфликт нормы общественной жизни, специалисты говорят о необходимости создания механизма психологического регулирования и разрешения конфликтных ситуаций.

Выделяют пять способов разрешения конфликта:

- Соревнование (конкуренция)
- Уклонение (избегание)
- Приспособление
- Компромисс
- Сотрудничество

Этапы разрешения конфликта:

- создать атмосферу сотрудничества;
- стремиться к ясности отношений и общения;
- признать наличие конфликта;
- договориться о процедуре (где, когда и как начнется работа по его преодолению);
- очертить конфликт, т.е. определить его в терминах обоюдной проблемы, подлежащей урегулированию;
- добиться соглашения;
- установить срок решения;
- Воплотить план в жизнь;
- Оценить принятое решение.

Приемы, необходимые для предотвращения конфликта:

- Не отвечайте на агрессию агрессией;
- Не оскорбляйте и не унижайте оппонента ни словом, ни жестом, ни взглядом;
- Дайте возможность оппоненту высказаться;
- Старайтесь выразить свое понимание в связи с возникающими у оппонента трудностями;
- Не делайте скоропалительных выводов, не давайте поспешных советов;
- Предложите оппоненту обсудить возникшие проблемы в спокойной обстановке.