

ПМ.02. ОРГАНИЗАЦИЯ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЩЕНИЯ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

МДК 02.01. Основы организации внеурочной деятельности с основами робототехники и вожатское дело .

44.02.02 Преподавание в начальных классах

Тема: Конфликты и их профилактика в условиях учреждений летнего отдыха. Методика урегулирования конфликтов в ДОЛ.

Тип урока: лекция

Цель урока: знакомство с конфликтами и их профилактикой в условиях учреждений летнего отдыха.

Структура урока.

1. Организационный этап
2. Этап проверки домашнего задания. Актуализация знаний , необходимых для усвоения нового материала
3. Подготовка студентов к активному сознательному усвоению новых знаний. Сообщение темы и цели урока(через создание проблемной ситуации)
4. Этап освоения новых знаний
5. Этап закрепления новых знаний
6. Этап информации о домашнем задании
7. Этап подведения итогов урока (Разъяснение домашнего задания)

1 часть лекции

К сожалению, конфликты сопровождают нас на протяжении всей жизни, но особенные проблемы они создают в педагогической сфере, поскольку в ней присутствует ребенок – формирующаяся личность. Что же такое конфликт? Какими он обладает характеристиками?

Конфликт в самом обобщенном виде понимается как столкновение (от лат. *conflictus* – столкновение), противоречие. Сталкиваться могут цели, интересы, позиции, мнения и взгляды, культуры и т.п.

Функции конфликта и его динамика (стадии протекания). Принято считать, что в конфликте в большинстве своем реализуется **деструктивная** функция – когда протекание конфликта наносит разрушающее воздействие на сферу отношений, деятельности, либо личностную сферу. Однако в конфликте вполне может реализоваться и **конструктивная** функция, в том случае, когда процесс и результаты конфликта способствует развитию личности или коллектива, преодолению разногласий и движению вперед. Кроме названных в конфликте присутствует также **диагностическая** функция – реализуемая тогда, когда происходит осознание существующих проблем и противоречий, понимание необходимости и путей изменений.

Виды конфликта можно классифицировать по наличию тех или иных участников конфликта. Если в конфликте в качестве участников выступают две стороны одной личности – это внутриличностный конфликт. Если в конфликте принимают участие две или несколько личностей – это межличностный конфликт.

Когда конфликтуют личность и группа, либо несколько группировок в группе – это внутригрупповой или личностно-групповой конфликт. И, наконец, когда конфликтуют две или несколько групп – это межгрупповой конфликт.

Разберёмся в природе конфликта, его структуре. Первая стадия конфликта - **конфликтная ситуация**. Она складывается постепенно. В ней распределяются и определяются позиции участников будущего конфликта, но до открытых столкновений дело ещё не доходит.

Составляющие конфликтной ситуации: участники, предмет – то есть суть разногласий.

Вторая стадия конфликта – открытое, осознаваемое его участниками столкновение, **т. е. инцидент**. Конфликтная ситуация не всегда перерастает в инцидент.

Психологи определили **пять стилей** поведения в конфликтной ситуации:

✚ **стиль конкуренции** – один из участников конфликта достигает своей цели путём подавления другого. ✚ **стиль уклонения** – один из участников уходит от конфликта, избегает его.

✚ **стиль приспособления** – участник конфликта подчиняется другому, делает то, что он требует, перестаёт отстаивать свои интересы.

✚ **стиль компромисса** – участники конфликта частично уступают друг другу, заключают как бы временное перемирие.

✚ **стиль сотрудничества** – происходит открытое обсуждение возникшей конфликтной ситуации.

Как видим, стиль сотрудничества – это наиболее оптимальный стиль поведения в конфликтной ситуации, так как конструктивное разрешение конфликта предполагает достижение совместной цели.

Как разрешать конфликты, возникающие между детьми?

Прежде всего надо постараться выяснить **источники конфликта**. Наиболее распространённые причины конфликтов в детской среде:

✚ борьба за лидерство;

✚ ущемление достоинства или амбиций одного из детей;

✚ неподтверждение ролевых ожиданий, например: одна из конфликтующих сторон считала другую своей подругой, а та не поддержала её в ситуации, когда надо "выручать";

✚ психологическая несовместимость (например, экстраверта и интроверта);

Психологи выделяют прямые и косвенные методы погашения конфликтов.

Прямые методы погашения конфликтов:

1. Примирение – на основе компромисса, который не ущемлял бы личного достоинства обеих сторон:

а) воспитатель поочерёдно приглашает к себе враждующих и просит каждого изложить суть и причины столкновения. При этом пресекаются попытки очернить другого, выслушиваются только факты, а не эмоции. Затем педагог принимает решение;

б) конфликтующие высказывают свои претензии друг к другу в классе. Решение принимается на основе выступления детей и объявляется от лица группы. В этом случае группа должна находиться на достаточно высоком уровне развития и способна выступать посредником в разрешении конфликта.

2. Если конфликт не утихает, педагог прибегает к **санкциям** в отношении конфликтующих.

3. Если и это не помогает – как вынужденная мера представляется необходимость **развести конфликтующих по разным группам**.

Прямые методы позволяют зачастую снять внешнее напряжение, сгладить ситуацию, но при этом могут загнать конфликт «вглубь», а не разрешить его. Поэтому предпочтительнее использовать другие методы.

Косвенные методы погашения конфликтов

1. Прежде всего надо дать конфликтующим возможность выговориться

2. Затем воспитатель повторяет, уточняет высказанное обеими сторонами, пытается помочь им определить суть разногласий, сформулировать проблему, которую надо решить.

3. После этого следует предложение найти выход: "Что будем делать?" Посредник выслушивает предложения обеих сторон, подталкивает их к достижению компромисса или совместному решению проблемы.

Методы профилактики конфликтов.

Конфликты в детском коллективе легче предупредить, чем разрешать.

Педагог должен заметить нежелательные поведенческие тенденции и перестроить их не приказным порядком, а **психологическим путем, используя совместные игры и занятия, развитие навыков общения детей со сверстниками**, для этого используются:

- сюжетно-ролевые игры (в том числе и с наличием проблемной ситуации)

- интерактивные игры (игры на взаимодействие)

- социально-поведенческие тренинги (направленные на обучение модели конструктивного поведения в разрешении конфликтной ситуации).

Поводом (инцидентом) к конфликту чаще всего выступают конфликтогены – слова или действия спровоцирующие конфликт. В качестве ведущих конфликтогенов становятся такие как:

- стремление к превосходству,
- проявление эгоизма,
- проявление агрессии.

2 часть лекции

Способы разрешения конфликта

К наиболее традиционным способам разрешения конфликтов относятся следующие:

- *третейский судья*, приглашение независимого третьего.
- *создание ситуации успеха*,
- *переключение на деятельность*,
- *стол переговоров*,
- *драматизация конфликта* (игровое проигрывание сюжета и ведущих ролей конфликта).

Анализ конфликта может осуществляться с помощью картографии конфликта. *Картография конфликта предполагает составление карты* конфликта благодаря нахождению ответов на следующие основные вопросы:

- В чем проблемы, причина конфликта?
- Кто стороны – участники конфликта?
- Чего они хотят?
- Почему они хотят того, чего хотят?
- Каковы основные пути решения, удовлетворяющие обе стороны?

Типология конфликтов в ДОЛ

Типы основных конфликтов в ДОЛ:

Конфликты в системе *взрослые – взрослые*:

- вожатый – администрация
- вожатый - родитель
- вожатый – вожатый

Конфликты в отношениях **«вожатый – администрация»** чаще всего возникают по-поводу нарушений норм жизнедеятельности ДОЛ (как вожатыми, так и детьми), не выполнения должностных обязанностей, требований администрации и т.п.

Возможные варианты решения.

- Четкое знание своих функциональных обязанностей.
- Обращение за консультацией к более опытным вожатым, методистам.
- Компромиссный подход к разрешению ситуации.
- Демонстрировать неагрессивное и не протестное поведение во взаимодействии с представителями администрации.
- Иметь договорные отношения (подписанный договор).

Конфликты и проблемы в отношениях **«вожатый – родитель»**, чаще всего связаны с претензиями к детям со стороны вожатых (не выполняет элементарные требования и нормы, агрессия и т. д), с претензиями родителей по-поводу детей к вожатым (не достаточное внимание к индивидуальным запросам ребенка, плохо организованная жизнедеятельность детей и т. п.).

Возможные варианты решения.

- Правильно выстраивать разговор с родителями (умение выслушать, не агрессивировать, не предъявлять сразу же комплекс претензий, не обвинять родителей в плохом воспитании ребенка).
- Четко сформулировать собственные требования к деятельности и поведению ребенка, без обвинения его личности.
- Правильно понять суть требований родителям.
- Привлекать в случае необходимости «независимого третьего» из администрации, но, не развивая при этом конфликт вширь, а осуществлять поиск продуктивного решения.

И просто учесть, что родитель хочет, чтобы:

- дети не «испортились» после лагеря;
- индивидуального внимания к ребёнку;
- слышать, что их ребёнок очень хороший;
- чтобы дети просто нормально отдохнули.

Конфликты в отношениях **«вожатый – вожатый»** возникают по следующему ряду проблем: конкуренция лидеров в вожатском отряде; разница темпераментов, которое может восприниматься как лень или нерешительность;

Возможные варианты решения.

- Четкое распределении обязанностей между напарниками – вожатыми.
- Менять пары вожатых по сезонам, пробовать себя в разных ролях.
- Стараться помнить, что мнение может быть у каждого собственное и каждый имеет потребность быть успешным.

Конфликты в системе *взрослые – дети*:

- вожатый – ребенок,
- администрация - ребенок,
- обслуживающий персонал – ребенок

Конфликты в отношении «вожатый – ребенок»

Конфликты в этих отношения происходят чаще всего из-за нарушения дисциплины, невыполнения ребенком поручений, неумения детей жить в коллективе, разницы темпераментов и т.д.

Возможные варианты решения.

- Не надо из каждого происшествя делать конфликт. Он должен приносить какую-то пользу, чему-то научить. Важно видеть потенциал каждого.
- Принимая решение по выходу из конфликта, необходимо помнить, что мы (взрослые) уже повзрослели, а ребенок - развивающаяся личность, и этой личности важно не нанести вред.
- Укрепление положительного эмоционально-психологического климата в отряде. Проведение «междусобойчиков», появление традиций отряда – цементируют коллектив и снижают количество конфликтов.

Другие же конфликты в данной системе необходимо максимально решать в пользу ребенка и помнить, что **управлять конфликтом** - значит создавать эффективные условия для его разрешения.

Конфликты в системе *дети – дети*:

- ребенок - ребенок
- ребенок – группа
- группа – группа (группировки в отряде)

Большинство конфликтов в данной системе может быть обусловлено следующими причинами: возрастные особенности (возрастной кризис, гормоны и т.п.), неадекватная самооценка (амбиции), конкуренция, борьба лидеров и т.д.

Возможные варианты решения.

- Во-первых, конфликт как можно быстрее нужно остановить, развести противников в разные стороны.
- Необходимо поддерживать «слабого» в конфликте.
- Нужно учить детей продуктивно разрешать конфликты.
- Минимизировать число участников конфликта.
- Загрузить деятельностью.
- Быстро решать мелкие недоразумения, не давая им, перерасти в конфликт.
- Постараться найти «нишу» каждому лидеру.
- Создать коллективу ситуацию успеха.

3 часть лекции

Каковы же психологические основы возникновения конфликтов во временном коллективе детского оздоровительного лагеря?

Временный детский коллектив формируется на определенный временной период (в случае лагеря – это чаще всего смена в 21 день, либо профильные смены – от 3 до 7-10 дней), имеет достаточно простую структуру (органы самоуправления, творческие группы, либо советы дел на конкретные события), предоставляет возможность для самореализации и успеха не только лидерам, но и детям, имеющим неуспех в постоянном коллективе.

Важно учитывать динамику развития временного детского коллектива, которую ряд авторов определяют следующим образом.

1 этап (1-6 день) - этап адаптации.

Необходимо как можно быстрее:

- познакомить детей,
- разобраться в их личностных особенностях,

2 этап (6-12 день) - этап индивидуализации,

На этом этапе важно:

- создать условия для самореализации и творческого самовыражения детей,
- целенаправленно работать над положительным климатом и благополучными отношениями в отряде (проводить внутриотрядные дела и формировать внутриколлективные традиции: особые огоньки, веселые «кричалки» и т.п.),
- организовывать каждодневно деятельность для интересов разных детей: интеллектуальную, спортивно – туристическую, кружковую, досуговую,
- прогнозировать возможные конфликты, которые могут появиться, поскольку дети уже освоились и начали свободнее себя вести.

3 этап (12 – 18 день) - этап интеграции.

На данном этапе необходимо:

- корректировать негативные психологические состояния детей,
- формировать положительные отношения между детьми,
- оказывать реальную помощь в реализации личности ребенка, поддержки его нужности, полезности для всего коллектива,
- стимулировать и закреплять реальные достижения детей.

4 этап (18 -21 день) – этап подготовки к расставанию.

В этот период важно:

- анализировать личностные и групповые эмоциональные состояния,
- подвести итоги смены, не забыв отметить за что-либо каждого ребенка,
- удерживать дисциплину,
- помочь закрепить детям успешный новый опыт,
- внутриотрядными делами поддержать эмоциональный подъем детей.