

**Соболева Марина Викторовна**

заместитель директора

по воспитательной работе

ГБОУ «Лицей №488» Выборгского района

Санкт-Петербурга

г. Санкт-Петербург

## **РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ УЧАЩИМИСЯ**

***Аннотация:** воспитание у учащихся навыков конструктивного разрешения конфликта необходимо для дальнейшей интеграции выпускников школ в социум. В статье рассматриваются приемы взаимодействия классного руководителя с конфликтующими учениками. В заключение раскрываются профессиональные качества и умения классных руководителей, необходимые для развития у детей адекватного поведения в конфликте.*

***Ключевые слова:** стиль поведения, конфликт, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, посредничество, арбитр.*

Взаимоотношения между учащимися в школе всегда сопровождались конфликтами. В настоящее время никто не будет спорить, что решение задач воспитания и обучения, решение проблем социальной жизни ребенка возможно только через обучения его конструктивному социальному взаимодействию. Актуальность темы определяется необходимостью совершенствования процесса взаимодействия классных руководителей с детьми. Мы стремимся к созданию сообщества детей и учителей для развития навыком общения в социуме.

Классные руководители вместе с детьми принимают участие в подготовке праздников как внутриклассных, так и общешкольных, оказывают помощь в проведении экскурсий, участвуют в зарубежных поездках, спортивных праздниках и соревнованиях, помогают в выпуске газет, активно участвуют в социологических опросах и анкетировании.

Социально-психологической службой школы ежегодно проводится изучение уровня конфликтности учащихся старших классов. Данные этих исследований позволяют сделать вывод о том, что ни в одной из параллелей число конфликтов учащихся не превышает 12 случаев за год. Качественный анализ причин конфликтов показал следующее: причиной конфликтов и противостояния были как объективные, так и субъективные.

Объективные причины связаны с нарушениями режима учебы, несвоевременным информированием об изменениях учебного процесса, непониманием или неправильным пониманием требований одноклассников и классного руководителя. Субъективные причины созревают в области межличностных отношений между учениками.

Для оценки степени конфликтности учащихся старших классов использовался метод экспертных оценок. В качестве экспертов выступали:

- администрация школы;
- завуч по воспитательной работе;
- учителя-предметники;
- классные руководители;
- одноклассники.

Особое внимание было обращено на индивидуальное общение классного руководителя и учеников, которые создают напряженные отношения в классе. Анализируя поведение учеников в конфликте можно выделить несколько основных видов их поведения:

- «победители», оба участника конфликта стремятся к победе, нет взаимного понимания и готовности к конструктивному разрешению конфликта. После вмешательства классного руководителя конфликт может повториться через некоторое время;

- «сотрудники», стремятся помочь друг другу или просят помощи у одноклассников или классного руководителя;

- «переговорщики», конфликтующие стороны могут пойти на взаимные уступки, но для этого необходимо вмешательство классного руководителя;

– «молчуны», ни одна из сторон, будучи недовольной, не склонна обращаться за помощью, дети переживают конфликт в себе. Часто такие конфликты развиваются за пределами школы. Для классного руководителя это самый сложный случай, так как дети не идут на контакт и не склонны раскрывать свои требования;

– «добродушные», при внешней конфликтности и вспыльчивости такие школьники легко поддаются уговорам классного руководителя и склонны уступать противоположной стороне.

Для классного руководителя главным является превращение враждебных отношений между сторонами в конструктивные. Важно сосредоточить внимание учеников на общеклассных делах, максимально снизить личную взаимную неприязнь и агрессию. Роль классного руководителя состоит в том, чтобы, используя эффективные педагогические приемы минимизировать возможный ущерб для отношений внутри всего класса. Можно предложить следующий алгоритм снятия напряженности в конфликте между учениками для классного руководителя:

- установить главную причину разногласий,
- выявить истинные интересы и мотивы конфликтующих,
- выбрать поведенческую стратегию, соответствующую типу поведения в конфликте у учеников.

Роль классного руководителя в разрешении конфликтов не должна исчерпываться строгими указаниями и тем более скоропалительными дисциплинарными наказаниями. Разумно будет предложить, чтобы стороны открыто высказали свои претензии, а затем совместно попытались найти возможности для примирения и выработки конструктивного решения. Вершиной работы классного руководителя в конфликтной ситуации в классе является превращение его в продуктивное сотрудничество всех учеников с целью установления благоприятного психологического климата в классе.

Классному руководителю можно предложить два основных варианта поведения, которые используют многие руководители при разрешении конфликтов [2, с. 71]:

- посредничество,
- арбитр.

Посредничество наиболее подходит для ситуаций, когда у участников конфликта, длительные напряженные взаимоотношения, конфликты возникают постоянно, конструктивное сотрудничество отсутствует. Классный руководитель часто выступает в качестве посредника, так как не может уходить в сторону от реальных проблем учеников, вызывающих острые споры и взаимные оскорбления. Классный руководитель обязательно должен учитывать влияние мнений класса на формирование конфликтных отношений и обстоятельства, которые либо накаляют страсти, либо, напротив, являются сдерживающим фактором.

В быстроразвивающемся конфликте, при явной неправоте одной из сторон, более продуктивным будет арбитражный подход, строгий и авторитарный метод решения проблемы. При этом необходимо пресекать попытки учащихся не подчиняться, нарушать распоряжения классного руководителя. Роль арбитра целесообразно использовать при регулировании конфликтов, возникающих в процессе решения общих дел, требующих немедленного продолжения работы.

Для выполнения роли посредника педагог должен обладать рядом профессионально-важных качеств, необходимых для успешного разрешения конфликтов [3, с. 77]:

- самообладание, стрессоустойчивость, уверенность и самоконтроль;
- беспристрастность и нравственная категоричность в оценке поступков учеников;
- развитый эмоциональный и интеллект [1, с. 32], позволяющий предвидеть последствия своих поступков и других.

Успех воспитательных воздействий классного руководителя зависит от того, насколько ему удастся установить доброжелательные отношения в классе. Этому способствует умение общаться, внимательное, заинтересованное

отношение к детям, признание их заслуг, уважение и поощрение способностей каждого. Потеря доверия детей – самое негативное, что может произойти.

Следует помнить, что поощрение за хорошие результаты создает атмосферу взаимопонимания и доверия. Хвалить надо искренне и лучше при всем классе, а критиковать с глазу на глаз, не повышая голоса. Вместе с тем не исключается честное и открытое обсуждение проблем класса. Особая компетентность требуется от классного руководителя при анализе конфликтов в классе. Важно показать ученикам на собственном примере, что целью разбора проблемы является не поиск и наказание виновного, а желание конструктивно разрешить конфликт. Строгие требования дисциплины от учеников должны сочетаться с мотивацией их к поиску способа разрешения конфликта с уважением достоинства каждого участника, расчетом на длительные доброжелательные отношения в дальнейшем.

### ***Список литературы***

1. Десфонтейнес Л.Г. Значение эмоционального интеллекта для формирования профессиональной направленности личности руководителей и специалистов торговых предприятий // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – №3. – С. 32–35.
2. Десфонтейнес Л.Г. Психологические аспекты деятельности менеджера // Международный технико-экономический журнал. – 2015. – №3. – С. 70–73.
3. Десфонтейнес Л.Г. Методы оценки профессиональных компетенций руководителей / Л.Г. Десфонтейнес, Т.С. Хныкина // Глобальный научный потенциал. – 2017. – №9 (78). – С. 76–79.