

Усманова Ильмира Баубековна

учитель начальных классов

Рассветский филиал МКОУ «СОШ г. Нариманов»

с. Рассвет, Астраханская область

**УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ:
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ РАССВЕТСКОГО ФИЛИАЛА
МКОУ «СОШ Г. НАРИМАНОВ»**

***Аннотация:** в данной статье обоснована актуальность проблемы управления конфликтом в образовательной организации. На основе анализа литературы дано определение конфликта, интегрирующее разные подходы. Автор определил ряд направлений работы по управлению конфликтом в образовательной организации.*

***Ключевые слова:** конфликт, управление конфликтом, условия управления конфликтом.*

В условиях социального обновления России наблюдается заметное повышение напряженности и конфликтности в различных сферах общественной жизни, в том числе и в области образования. В связи с этим в последнее время возрос интерес к проблеме конфликта, весьма актуальной как в научном, так и прикладном отношениях.

Анализ литературы по данной проблеме позволяет определить конфликт как качество взаимодействия между людьми (или элементами внутренней структуры личности), выражающееся в противоборстве сторон ради достижения своих интересов и целей [1, с. 127].

Управление конфликтом – это перевод его в рациональное русло деятельности людей, осмысленное воздействие на конфликтное поведение социальных субъектов с целью достижения желаемых результатов; это ограничение противоборства рамками конструктивного влияния на общественный процесс. Каждый из названных видов действий представляет собою акт сознательной активности субъектов: одного из конфликтующих либо обоих, или же третьей стороны, не включенной в конфликтное действие [3, с. 75].

В литературе выделяется ряд условий, при которых управление конфликтом становится возможным: объективное понимание конфликта как реальности; признание возможности активного воздействия на конфликт и превращения его в фактор саморегуляции и самокорректировки системы; наличие материальных, духовных ресурсов, а также правовой основы управления, способности общественных субъектов к согласованию своих позиций и интересов, взглядов и ориентации.

Исходя из этих идей, мы предлагаем проект работы по управлению конфликтами в Рассветском филиале МКОУ «СОШ г. Нариманов», который имеет следующие направления.

Диагностическое направление. Цель: определить типичные способы реагирования на конфликтные ситуации, уровень социально-психологического климата в коллективе, уровень конфликтности коллектива.

Нами были использованы следующие методики:

1. Методика Кеннета Томаса «Оценка способов реагирования в конфликте» позволила определить типичные способы реагирования на конфликтные ситуации.

2. Методика «Оценка социально-психологического климата в коллективе» позволила определить уровень социально-психологического климата в коллективе.

3. «Тест на оценку уровня конфликтности личности» позволил определить как в каждом отдельном случае, так и общий уровень конфликтности коллектива [2, с. 69].

Правовое направление. Цель: расширить правовые основы управления, права и обязанности общественных субъектов в области согласования своих позиций и интересов, взглядов и ориентаций. В Рассветском филиале МКОУ «СОШ г. Нариманов» создана Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Необходимо проанализировать эффективность работы Комиссии по урегулированию споров между участниками

образовательных отношений и при планировании работы в следующем учебном году, учитывать полученные в ходе анализа результаты.

Развивающее направление. Цель: создание в образовательном учреждении условий для развития коммуникативной культуры и конфликтологической компетентности педагогического коллектива и администрации. Для педагогов, показавших в результате диагностики выбор преобладающих стратегий: приспособление (23%), избегание (21%), соперничество (5%) были предложены темы для работы по самообразованию (Например, «Стратегии выхода из конфликтных ситуаций: стереотипы и осознанный выбор», «Стратегии выхода из конфликтных ситуаций: самодиагностика, выбор», «Конфликтогены и правила поведения в конфликтной ситуации», «Самооценка педагога и внутриличностные конфликты» и т. д.). В конце года запланирован отчет педагогов по результатам этой работы. На основе анализа литературы, результатов, полученных в ходе диагностики, нами разработаны методические рекомендации по управлению конфликтами в педагогическом коллективе.

В процессе педагогического взаимодействия можно наблюдать отсутствие взаимопонимания и возникновение конфликтов между всеми участниками педагогического процесса: учащимися, педагогами, родителями и др. Для педагогики изучение конфликта имеет особо важное значение. Необходимо создавать благоприятную, благожелательную атмосферу в образовательном учреждении и в каждом классном коллективе.

Список литературы

1. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: Курс лекций – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 138 с.
2. Психологическая диагностика: Проблемы и исследования / Под ред. К.М. Гуревича. – М.: Изд-во УРАО, 2005. – 173 с.
3. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях. – М.: Росток, 2008. – 94 с.