

## МЕТОДИКА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ШКОЛЕ.

В школьной жизни нередки случаи возникновения противоречий во мнениях, интересах, позициях среди участников учебно-воспитательного процесса. Подчас они достигают такого эмоционального накала и остроты, что превращаются в конфликты, отнимающие много сил и времени педагогов и учащихся, блокирующие их продуктивную совместную деятельность. Не всегда такие конфликтные ситуации удается уладить самим ссорящимся. Часто разрешению таких ситуаций способствует вмешательство посредников. Они должны выступать в качестве нейтрального лица, не принимающего чью-либо сторону и не решающего за конфликтующих их проблему, но лишь организующего их собственные усилия по достижению взаимоприемлемого решения.

Довольно эффективная схема действий посредника по урегулированию конфликтных ситуаций, возникающих в школе, предложена Калифорнийским центром по разрешению конфликтов (США). Первоначально она была разработана для педагогов и учащихся, посредничающих в конфликтах между учениками, однако ее возможности оказались шире. Педагоги и школьники, прошедшие специальную подготовку, с успехом применяли эту схему и за пределами школы: например, старшеклассники иногда помогали разрешать серьезные недоразумения, возникавшие среди взрослых, в частности, между родителями.

Данный алгоритм действий посредника, вполне приемлемый, как показывает опыт, для наших условий, основывается на следующих принципах:

*Урегулирование конфликта – это не расследование вины («Кто виноват?»), а решение проблемы («Что делать?»).*

*Проблемы должны решаться преимущественно на том уровне, где они возникают, и теми, кто их создает.*

*Чем уже будет сформулирована проблема, тем легче ее решить.*

*По частям («ШАГ ЗА ШАГОМ») можно решить любую проблему.*

**Собственно урегулирование конфликта основывается на очищении проблемы от эмоций участников и разрешении проблемы, то есть содержательного противоречия, сформулированного в терминах фактов.**

Следует отметить, что разрешение конфликта происходит более эффективно, если работает пара посредников, дополняя друг друга. Один (по «женскому» типу) сопереживает участникам и помогает освободиться от избытка эмоций, а второй (по «мужскому» типу) продвигает процесс решения проблемы по существу.