**Методическая разработка**

**тема: «Возникновение противоречий и конфликтных ситуаций в закрытых подростковых коллективах: система их классификации, диагностики, предотвращения и разрешения»**

Футляев С.В.

Воспитатель 1 учебного курса

г. Москва

2024 год

**Аннотация**

- что такое конфликт, виды конфликтных ситуаций;

- выяснить причины конфликтов в суворовском коллективе, возможности их разрешения и предотвращения;

- выяснить причины возникновения конфликтов;

- рассмотреть стратегию поведения в конфликтных ситуациях;

- расследовать конфликтную ситуацию в суворовской среде;

- провести ряд мероприятий для миниминизации разрешения конфликтных ситуаций;

- разработать рекомендации по предотвращению конфликтных ситуаций во взводе, работа педагога - воспитателя по разрешению конфликта.

**Введение**

«Любая система разрушается изнутри неуправляемыми конфликтами»

**Конфликт** — наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм.

С обыденной точки зрения конфликт несет негативный смысл, ассоциируется с агрессией, глубокими эмоциями, спорами, угрозами, враждебностью и т. п.

Современная психология рассматривает конфликт не только в негативном, но и в позитивном ключе: как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

**Виды конфликтных ситуаций**

Для правильного понимания и толкования конфликтов, их сущности, особенностей, функций и последствий важное значение имеет типологизация, т.е. выделение основных типов конфликтов на основе выявления сходства и различия, надежных способов идентификации конфликтов с общностью существенных признаков и отличий.

Для выбора адекватного метода воздействия и управления соответствующим конфликтом целесообразно проводить классификацию в зависимости от основных признаков:

- способу решения;

- сферы проявления;

- направленности воздействия;

- степени выраженности;

- количества участников;

- нарушенных потребностей.

На основе классификации определяют виды и разновидности конфликтов. Вид конфликта - вариант конфликтного взаимодействия, выделен по определенному признаку.

Способ разрешения конфликтов предполагает их деление на антагонистичные (насильственные) конфликты и компромиссные (ненасильственные).

- насильственные (антагонистичные) конфликты представляют собой способы разрешения противоречий путем разрушения структур всех конфликтующих сторон или отказа всех сторон, кроме одной, от участия в конфликте. Эта сторона и выигрывает.

- компромиссные (ненасильственные) конфликты допускают несколько вариантов их решения за счет взаимного изменения целей участников конфликта, сроков, условий взаимодействия.

По направленности воздействия выделяют вертикальные и горизонтальные конфликты.

Характерной чертой их является распределение объема власти, который находится у оппонентов на момент начала конфликтных взаимодействий:

а) в вертикальных конфликтах, объем власти уменьшается по вертикали сверху вниз, что и определяет разные стартовые условия для участников конфликта:

- воспитатель–суворовец;

-преподаватель–суворовец;

-суворовец старшего курса–суворовец младшего курса;

- вице-сержант – суворовец.

б) в горизонтальных конфликтах происходит взаимодействие равноценных по объему имеющейся власти или иерархическим уровнем субъектов:

- суворовцы одного взвода;

- суворовцы разных взводов одной роты;

- суворовцы разных рот.

Степень выраженности конфликтного противостояния предполагает выделение скрытых и открытых конфликтов.

Открытые конфликты характеризуются явно выраженным столкновением суворовцев: ссоры, споры, словесные оскорбления, столкновение.

В случае скрытого конфликта отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия. Это происходит при условии, что один из участников конфликтного взаимодействия опасается другого, или же у него нет достаточной власти и сил для открытой борьбы.

**Причины конфликтов**

Часто конфликтная ситуация может возникнуть совершенно неожиданно, даже без причин. Как показывает анализ конфликтов такого рода, конфликтующие стороны обычно не делают даже слабых попыток, чтобы понять мотивы и интересы противоположной стороны.

Среди суворовцев часто происходят конфликты. Большинство конфликтных ситуаций возникают помимо желания их участников. Это происходит из-за того, что подростку найти общий язык сразу со всеми своими сверстниками не так уж просто, ввиду разного воспитания, характера, разных взглядов на жизнь, а так же из-за того, что большая часть суворовцев не имеют элементарного представления о конфликтах, либо не придают им значения.

Выделяют пять видов конфликтов в подростковой среде: внутри личностный, межличностный, между отдельной личностью и группой, внутри группы, между группами. Эти виды тесно связаны между собой. Например, внутри личностный конфликт может заставить подростка действовать агрессивно по отношению к другим и вызвать тем самым межличностный конфликт.

Внутри личностный конфликт случается во внутреннем мире подростка и часто является конфликтом целей или конфликтом взглядов.

Межличностный конфликт - это столкновение личностей с разными целями, характерами, взглядами и др.

Между отдельной личностью и группой может возникнуть конфликт, если эта личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы.

Внутригрупповой конфликт является не просто суммой межличностных конфликтов, а столкновением между суворовцами взвода, влияющим на динамику развития и результаты работы взвода в целом.

Межгрупповой конфликт представляет собой противостояние или столкновение двух или более групп в роте.

Существенно способствуют созданию конфликтных ситуаций неправильные манеры поведения и различного рода дурные привычки. Суворовцы 3 взвода D., G., F., S в момент обдумывания способа решения задачи или упражнения на уроке и самоподготовке, начинают непроизвольно "барабанить" пальцами по столу или постукивать по нему ручкой.

Большой заряд конфликтности несут ситуации, когда суворовцы в разговоре начинают друг друга обзывать. И, как правило, найти правого или виноватого очень тяжело, так как у всех один аргумент – «А, он первым начал! А, он обозвал моих родителей!»

Сюда же следует отнести повышенную категоричность суждений суворовцев в определениях, неоправданное и не всегда неуместное упорство в беседах.

Такие, казалось бы "мелочи жизни" всегда воспринимаются в несколько преувеличенном виде и потому очень легко могут перерасти в конфликт.

**Стратегия поведения в конфликтных ситуациях**

Когда человек попадает в конфликтную ситуацию, для более эффективного решения проблемы ему необходимо выбрать определенный стиль поведения. Психологи выделяют следующие пять типовых стратегий поведения в конфликтных ситуациях:

1. Приспособление - изменение своей позиции, перестройка поведения, сглаживание противоречий в ущерб своим интересам;

2.Компромисс - урегулирование разногласий путем взаимных уступок;

3. Сотрудничество - совместная выработка решения, удовлетворяющего интересы всех сторон: пусть длительная и состоящая из нескольких этапов, но идущая на пользу дела;

4. Игнорирование конфликта - стремление выйти из конфликтной ситуации, не решая ее;

5. Соперничество, конкуренция - открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции.

**Основная часть**

В Дисциплинарном Уставе ВС РФ и Уставе Внутренней Службы ВС РФ отмечено, что: «Воинская дисциплина обязывает каждого военнослужащего: поддерживать определенные воинскими уставами правила взаимоотношений между военнослужащими, крепить войсковое товарищество; оказывать уважение командирам (начальникам) и друг другу, соблюдать правила воинского приветствия и воинской вежливости; дорожить войсковым товариществом, не щадя своей жизни, выручать товарищей из опасности, помогать им словом и делом, уважать честь и достоинство каждого, не допускать в отношении себя и других военнослужащих грубости и издевательств, удерживать их от недостойных поступков».

Но в суворовской среде, особенно на младших курсах, предсказать или предугадать:

-в какой точно момент? - в какую минуту?

- в каком месте между суворовцами взвода может вспыхнуть конфликт практически невозможно.

Предпосылки для конфликта самые разнообразные. Во многих случаях причина конфликта совершенно конкретна и очевидна, но некоторые конфликтные ситуации между суворовцами возникают «на пустом месте, из ничего», а некоторые вообще не поддаются никакому логическому осмыслению. Примеры:

- поступает команда дежурного по роте «Рота выходи строиться на плац, для следования на завтрак!» Суворовцы U. и Y. сталкиваются в проёме входной двери, мешая друг другу пройти, возникает небольшой затор, между суворовцами возникает небольшое трение, но напор идущих сзади товарищей выталкивает их на лестницу. Конфликт не получил продолжения, но он остался не разрешенным.

- построение на утренний осмотр. Взвод выстраивается в двух шереножный строй, суворовец W., опаздывая, втискивается в строй, оттирая плечом суворовца Н., и становится на его место. Между суворовцами возникает словесная перепалка. Заместитель командира взвода решительно пресекает дальнейшие обоюдные разговоры. В строю порядок наведён, а разногласия? Они остались.

- суворовец Ж. зашел в «сушилку» и сбросил с полки вещи и обувь суворовцев другого взвода. Объяснить причину не смог.

Примеров таких трений можно ещё привести множество, это и на перемене, и в столовой, и при движении в строю, в спальном помещении и т.д.

Все эти мелкие неурядицы накладываясь одна на другую, накапливают отрицательную энергию в умах суворовцев, которая постепенно аккумулируясь, в конечном итоге приводит к открытому конфликту между ними.

**Этапы разрешения конфликтных ситуаций**

Возможны несколько способов исхода конфликта: приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество.

1. Приспособление. Стремление подростка не попадать в конфликтную ситуацию. Отрицательная сторона: накапливается недовольство. Положительная сторона: конфликтующий остывает и больше не «пристаёт».

*Пример*: суворовца К., отличающегося кротким нравом, обзывали другие суворовцы взвода. Это ему не нравилось, но он молчал, не позволял себе обзываться в ответ. Это положительная сторона.

Вернувшись после летнего каникулярного отпуска он за первые пару недель, возместил своим «оппонентам» всю порцию «дразнилок». Это отрицательная сторона. После проведённой беседы, обзывания прекратил, потому что это ему самому не нравилось, но он хотел таким способом себя утвердить в коллективе.

2. Компромисс - урегулирование разногласий путем взаимных уступок, способствует снятию проблемы. Каждый получает частично то, что он хотел. Это открытое обсуждение мнений, позиций, направленное на поиск решения, наиболее приемлемого и удобного для обеих сторон. Это один из наиболее эффективных способов разрешения конфликта.

*Пример:* суворовец С., отличающийся некоторой рассеянностью, на самостоятельной учебной работе, открыто не таясь, взял с соседней парты без спроса учебник. Суворовцы в достаточно резкой форме потребовали вернуть книгу. Суворовец С., чтобы не разразился скандал, возвращая учебник сказал: «Извиняюсь, я думал он Вам сейчас не нужен, не сердитесь».

3. Сотрудничество – такой выход из конфликтной ситуации, когда каждый выигрывает, каждый получает то, что хочет. Это наиболее сложный, но и наиболее оптимальный способ разрешения конфликта.

4. Игнорирование конфликта - стремление выйти из конфликтной ситуации, не решая ее. Плюсы и минусы данной стратегии***:*** такая стратегия может быть полезна либо, когда предмет конфликта не очень важен, либо когда с другой стороной конфликта не обязательно поддерживать длительные отношения. Но в долгосрочных отношениях важно открыто обсуждать все спорные вопросы, а избегание существующих трудностей приводит только к накоплению неудовлетворенности и напряжения.

*Пример*: суворовец Z., выйдя из обеденного зала увидел, что суворовец другого взвода Х. снимая свой плащ с вешалки скинул на пол его плащ. Не предпринимая никаких агрессивных действий, поднял свою верхнюю одежду и со словами, «ты Х. глупый человек» вышел.

5. Подчинение – используется инициатором конфликта, так как это подавление своего сверстника, игнорирование его мнения, подчинение партнера своей воле.

*Пример:* часто такие ситуации возникают у командного и подчинённого личного состава взвода. Здесь не всегда оправданно происходит использование власти, иногда звучат слова: «Я приказываю!». Это эффективный способ разрешения конфликта при дефиците времени и в экстренных ситуациях, но при этом у подчинённого возникает униженное состояние, и желание отомстить, напряжение все равно остается.

Таким образом, способов разрешения конфликта много, каждый выбирает для себя свой в зависимости от ситуации и личностных особенностей. В дальнейшем я стараюсь изменить отношение суворовцев к конфликтам и научить их переводить конфликтные ситуации к стратегии сотрудничества.

Правила действий в этом варианте предполагают, что две противоборствующие стороны, прежде всего, стремятся победить проблему, а не друг друга, что они ищут факты для решения сложившейся проблемы. В основу данной стратегии заложена идея терпимости, любой участник конфликта имеет право «быть услышанным и быть другим». Цель использования данной стратегии - достижение долгосрочного согласия. Я понимаю, что процесс перехода к сотрудничеству между воспитанниками не кратковременный, ведь стороны должны быть способны не только слышать, но и слушать друг друга, а также стороны должны предпочитать на равных условиях находить решение проблемы.

**Профилактика конфликтных ситуаций, работа воспитателя по разрешению конфликта**

Конфликт, как и болезнь, легче предупредить, чем лечить. Поэтому, начиная с самого первого дня пребывания суворовцев в стенах МсСВУ, они попадают под действие системы профилактики конфликтных ситуаций:

-воспитание гражданственности, патриотизма, активной жизненной позиции, осознанной готовности служить Отечеству, преимущественно в составе Вооруженных Сил. Осмысление и широкое использование духовного наследия А.В. Суворова и других видных военачальников России;

- развитие социально-личностных компетенций как внутриличностных основ формирования мотивационно-ценностных ориентаций, коммуникативных, интеллектуальных, эмоциональных, волевых и других социально и профессионально значимых качеств личности;

- формирование чувства причастности и принадлежности к когорте защитников Родины, кадетскому братству, навыков взаимодействия и взаимоотношений на основе традиций войсковой дружбы и товариществ;

- воинское воспитание;

- эстетическое и этическое воспитание, формирование чувства прекрасного и стремления к совершенству; формирование навыков поведения в обществе;

- воспитание уважительного отношения к закону, законопослушности, правового самосознания и правовой культуры;

- наблюдение за поведением, привычками, разговорами суворовца и т.д.;

- изучение его моральных и нравственных качеств;

- изучение личных дел;

- опрос родных и близких;

-изучение результатов психологических исследованийи выполнение рекомендаций психолога роты;

- анкетирование и опросы суворовцев;

- обмен мнениями с воспитателями роты и учителями;

- размещение суворовцев в учебном классе;

- размещение суворовцев в спальном расположении;

- размещение суворовцев в столовой за обеденными столами;

- обучение суворовцев поведению и правилам при рассмотрении каких- либо вопросов, моментов, на которые у них есть своё мнение;

Учитывая всё выше перечисленное, даже родных братьев М. пришлось развести по разным сторонам учебного класса, спального помещения и разным столам обеденного зала.

Во всех конфликтных ситуациях, прежде чем принимать решительные меры, пытаюсь понять причины возбужденного состояния суворовца или суворовцев и стараюсь, всеми, доступными способами успокоить его или их. Только затем принимаюсь за прояснение зашедшей в тупик ситуации путем постановки уточняющих вопросов в возможно более вежливой и тактичной форме, например: "Я прошу простить мою невнимательность, но я не совсем уяснил что происходит?"

В тоже время, для приведения в чувство наиболее рьяных конфликтёров перехожу на подачу команд «Суворовец Z. или суворовцы W. V. – СМИРНО!!!».

Наиболее эффективным средством профилактики пред конфликтных и конфликтных ситуаций следует признать устранение из общения суждений и оценок, которые могли бы ущемить честь и достоинство суворовца. Такие суждения и оценки крайне нежелательны, поскольку они очень часто ведут к конфликтам.

Весьма нежелательны и покровительственные суждения и оценки, высказанные с чувством плохо скрытого превосходства или пренебрежения. К сожалению, полностью устранить оценочный подход действий суворовцев при разборе конфликта невозможно. Поэтому стараюсь делать упор на положительные суждения и оценки, помня, что подростки более благосклонно принимают позитивную информацию, а не негативную, которая часто приводит к конфликтным ситуациям. Оценки должны быть по возможности тактичными и не касаться суворовца.

Другим наиболее эффективным средством профилактики конфликтных ситуаций является недопущение при разговоре суворовцев спора, так как во время спора ребёнку редко удается сохранить самообладание и достоинство. Споря, мы начинаем горячиться и, сами того не замечая, делаем обидные замечания и допускаем досадную грубость.

В связи с этим хотелось бы еще раз вспомнить слова Дейла Карнеги, ярого противника любого спора, который убедительно доказывает, что "в девяти случаях из десяти, спор кончается тем, что каждый из его участников еще больше, чем прежде утверждается в своей абсолютной правоте... В споре нельзя одержать вверх. Нельзя потому, что если вы проиграли в споре, значит, вы проиграли, если же одержали верх, то тоже проиграли... Вы можете быть абсолютно правы, доказывая вашу точку зрения, но все ваши попытки переубедить собеседника останутся, вероятно, столь же тщетными, как если бы вы ошибались".

Хорошим средством предупреждения конфликтов служит умение слушать собеседника, поскольку оно является критерием коммуникабельности. От того, насколько собеседнику предоставлена возможность высказаться, во многом зависят его расположение и доверительность. При разборе острых ситуаций во взводе, обучаю суворовцев умению «слушать оппонента, соглашаться с отдельными моментами его точки зрения.»

**Заключение**

Конфликты среди суворовцев 3 взвода происходят по различным причинам и протекают при неодинаковых обстоятельствах. Чаще всего они возникают из-за нарушения поведения, несовпадения интересов, личностных черт характера, в результате столкновения противоположных мнений, различных оценок и подходов. Самое верное средство ликвидировать конфликты такого рода состоит в том, чтобы найти все-таки такие общие оценки и подходы, которые принимали бы конфликтующие стороны.

При этом важно уметь избегать насильственного навязывания своего воспитательского мнения, нельзя категорически отрицать то, что утверждают суворовцы, отпуская в их адрес незаслуженные упреки, давая им негативные оценки. Чаще всего искрами для возгорания пожара конфликта служат отрицательные оценки, носящие критический характер. Поэтому такие оценки лучше не делать, а если и делать, то очень осторожно. Американский психолог Дейл Карнеги по этому поводу замечает, что критика является той "опасной искрой, которая может вызвать взрыв в пороховом погребе гордости" и далее продолжает советовать: "Вместо того чтобы осуждать людей; давайте попытаемся понять их. Попытаемся представить себе, почему они поступают именно так, а не иначе. Это намного полезнее и интереснее, чем заниматься критикой".

Мероприятия, проводимые во взводе и роте, по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций, направлены на подготовку суворовцев к поступлению в военные ВУЗы, на развитие качеств личности гражданина, отвечающих национальным государственным интересам России, формирование моральной и психологической готовности к защите Отечества, дисциплинированности, гордости за принадлежность к Вооруженным Силам Российской Федерации.

**Список используемой литературы**

1.Конвенция о правах ребёнка.

2.Типовое положение о суворовских и нахимовских училищах.

3.Нормативно- правовые акты.

4.Устав и локальные акты училища.

5.Федеральный закон « Об образовании в Российской Федерации ».

6.ФГОС.

7.Приложение №3 к Приказу Министра Обороны РФ от 11 марта 2004г.

Концепция Воспитания Военнослужащих ВС РФ.

8.Большой энциклопедический словарь, -2-е издание. –М.: научное издательство «Большая

Российская энциклопедия»,1998 г.

9.Воспитательный процесс: Изучение эффективности. Методические рекомендации:/Под ред.-

Е.Н Степанова. М.2001.

10.Дереклеева Н. Оценка результатов воспитательной работы. //

Воспитательная работа в школе. 2005.- №6.