

## РЕКОМЕНДАЦИИ КУРАТОРУ ДЛЯ СПЛОЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА:

-выработать совместно с учащимися правила и традиции группы;

-совместные походы, экскурсии, творческие коллективные дела;

-обучать корректному стилю поведения в обществе других людей через проведение внеурочных воспитательных мероприятий;

-личным примером доброжелательного и тактичного стиля общения с обучающимися воспитывать у них культуру поведения.

САЙТ СППР



## ГДЕ МЫ НАХОДИМСЯ

г.Минск, проспект Дзержинского  
83/6 (общежитие №5)  
каб. 109,110,113

## КОНТАКТ

+375-17-369-12-70  
spps@bsmu.by

Учреждение образования  
«Белорусский государственный  
медицинский университет»

## КОНСТРУКТИВНОЕ РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ



Сектор социально-  
педагогической и  
психологической работы

## ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ ОБУЧАЮЩИМИСЯ:

- борьба за авторитет в коллективе
- обман, сплетни
- оскорбления, обиды
- доносы преподавателям как предательство группы
- личная неприязнь к человеку
- соперничество в какой-либо сфере жизнедеятельности
- борьба за внимание девушки (парня) и др.

## АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТА МЕЖДУ ОБУЧАЮЩИМИСЯ

1. Сохранять собственное спокойствие и снизить уровень эмоционального накала участников конфликта

(предложить несколько раз глубоко вздохнуть и выдохнуть, предложить выпить воды, развести конфликтующих в разные углы помещения, предложить сесть и др.)

2. Сообщить специалистам СППР о произошедшем с целью привлечения их к решению создавшейся конфликтной ситуации

3. Не делать выводов о сути конфликта на основании информации только одного участника, нужно выслушать всех участников конфликта или представителей группы

4. Избавиться от лишних зрителей, предложив конфликтующим перейти в другое помещение, где далее будет проводиться работа по урегулированию конфликта



5. Открытый диалог между конфликтующими сторонами

(дать конфликтующим возможность высказаться, «выпустить пар», не оценивая, не делая при этом замечаний, но и не позволяя перебивать и оскорблять говорящего, повторять и уточнять высказанное обеими сторонами для точного определения сути разногласий и формулировки проблемы)

6. Выявить общую цель, способы решения проблемы, позволяющие к этой цели прийти

(предложить конфликтующим найти общий способ решения ситуации: «Что будем делать?», «Каким ты видишь выход из сложившейся ситуации?», «Что ты сам можешь предложить в данном случае, чтобы решить проблему?»)

7. Изменить отношение конфликтующих друг к другу

(отметить в каждом из конфликтующих положительные черты характера, похвалить за заслуги, высказать надежду на то, что данный конфликт в будущем не помешает его участникам продолжать общаться и находить общий язык)

8. Выводы, которые помогут избежать ошибок общения и взаимодействия в будущем

(познакомить участников конфликта с правилами бесконфликтного взаимодействия с окружающими)