

# КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ В УСЛОВИЯХ ДОУ



Какие бывают конфликты?



*«Конфликт»* - означает столкновение, борьба, несогласие, враждебность, оппозиция и др.

В основе любого конфликта лежит ситуация

- противоречивые позиции сторон по какому-то вопросу
- противоположные задачи или средства, ресурсы
- расхождение интересов, желаний, стремлений оппонентов



## Что происходит во время этого?

- Условия (место, время, состояние)
- Позиции (учу, защищаю границы, оправдываюсь?)
- Отношения ( нравится/не нравится)
- Опыт ( прошлый конфликты)
- Ребенок (забота и защита)

## Что я чувствую?



## ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

- Конфликтная ситуация создается одним или несколькими субъектами социального взаимодействия и является предпосылкой конфликта.
- Характерной особенностью конфликта в момент его зарождения является наличие объекта, который должен быть принципиально неделимым или казаться таковым в глазах соперников и обладание которым (или достижение которого) принципиально необходимо - причиной конфликта. Существование одного или более источников конфликта увеличивает возможность возникновения конфликтной ситуации в процессе управления.



## ОСОЗНАНИЕ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

- Хотя бы одним из участников взаимодействия и эмоциональное переживание им этого факта.
- Следствиями и внешними проявлениями могут быть: изменение настроения, критические и недоброжелательные высказывания в адрес противника, ограничение контактов с ним и т. д.
- В это период конфликтующие стороны оценивают свои ресурсы, прежде чем решиться на агрессивные действия, ищут пути достижения целей, формируется стратегия поведения, но открытого столкновения еще нет



# Инцидент



## НАЧАЛО ОТКРЫТОГО КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Один из участников переходит к активным действиям, другой, сознавая, что действия направлены против него, в свою очередь, предпринимает активные ответные действия.
- На этой стадии возможны две фазы: конструктивная и деструктивная.
- Стороны могут не захотеть реагировать так, чтобы и дальше усугублять ситуацию. Люди не всегда реагируют на конфликтные ситуации, которые влекут за собой малые потери или считаются малоопасными или понимают, что потенциальные выгоды участия в конфликте не стоят затрат («На этот раз я разрешу ему поступить по-своему»).





# РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТА

- Выражается в различных видах конфликтного поведения, направленного на то, чтобы помешать противоположной стороне реализовать свои интересы, добиться желаемой цели.
- Конфликт часто проявляется при попытке убедить другую сторону или нейтрального посредника принять его точку зрения или заблокировать чужую с помощью первичных средств влияния: таких как принуждение, вознаграждение, традиция, экспертные оценки, харизма, убеждения или участие.



Что я могу с этим сделать?



## РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТА:

- В зависимости от содержания конфликта может быть достигнуто двумя средствами: педагогическими (беседа, убеждение, просьба, разъяснение) и административными (перевод на другую работу, увольнение, приказ руководителя, решение суда и т. п.)
- Внешним признаком разрешения конфликта может служить завершение инцидента, между конфликтующими сторонами прекращается конфликтное взаимодействие (устранение инцидента, часто, прекратив активное конфликтное взаимодействие, люди продолжают переживать конфликт искать его причину и тогда угаснувший конфликт вспыхивает вновь).



# СТРУКТУРНЫЕ МЕТОДЫ

- Разъяснение требований и их описание
- Использование координационных ( куда обращаться) интеграционных (связь между) механизмов
- Установление и прояснение общих целей
- Использование системы вознаграждений (организация) для управления конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение людей: поощряется поведение способствующее достижению общеорганизационных целей



## МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ МЕТОДЫ

- Уклонение(уход от конфликта). Избегать ситуации, провоцирующие возникновение противоречий, не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями.
- Сглаживание. Апелляция к солидарности, выявление общих достоинств. попытка не выпустить конфликт наружу, что часто).
- Компромисс. Принятие точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени.
- Решение проблемы. Признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон, не достижение собственной цели а поиск наилучшего варианта решения конфликтной ситуации.





Ребята!  
Давайте жить  
дружно!

