

КОНФЛИКТ В МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЯХ



Конфликт — это противостояние конкретных людей или социальных групп, стремящихся обладать тем, что одинаково высоко ценится обеими сторонами.



A diagram illustrating four types of conflicts. At the top, a blue box contains the title 'Типы конфликтов'. Below it, four colored boxes represent different conflict types: 'Межличностный' (blue), 'Внутриличностный' (pink), 'Конфликт между личностью и группой' (orange), and 'Межгрупповой конфликт' (light blue). The background features a network of dashed lines connecting various colored human figures, symbolizing social interactions and group dynamics.

Типы конфликтов

Межличностный

Внутриличностный

Конфликт между
личностью и группой

Межгрупповой конфликт

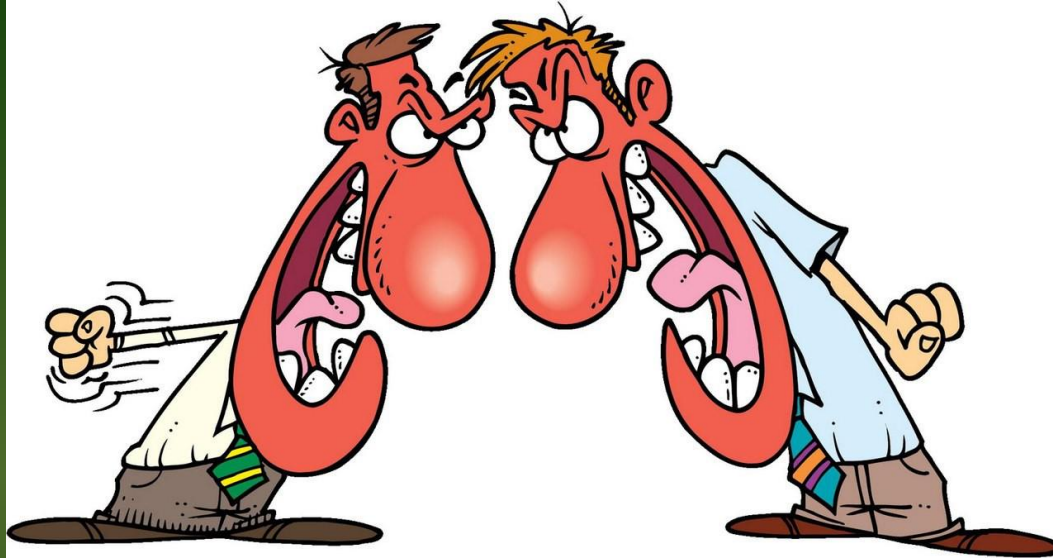
- **Конфликтология** – наука, изучающая содержание, причины, условия, механизмы, закономерности возникновения, протекания, разрешения, регулирования конфликтов

Типы личностей

- «Конфликтотенная» личность
- Личность, ориентированная на стратегию сотрудничества



ОЦЕНКА КОНФЛИКТА



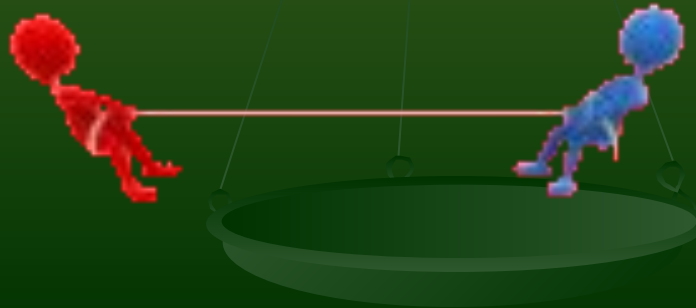
НЕГАТИВНАЯ –
НЕСЕТ
ПРОТИВОБОРСТВО,
ПРОТИВОСТОЯНИЕ

ПОЗИТИВНОЕ – ИСТОЧНИК
ВНУТРЕННЕГО РАЗВИТИЯ
ЛИЧНОСТИ, ГРУППЫ,
ЦЕЛОСТНОГО
СОЦИАЛЬНОГО ЯВЛЕНИЯ

СТРУКТУРА И ДИНАМИКА МЕЖЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА

1 МОДЕЛЬ

- КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ (основа конфликта, потенциальная зона)
- ОБЪЕКТ КОНФЛИКТА (то, чем хотят овладеть оппоненты – власть, авторитет, должность)
- УЧАСТНИКИ (ОППОНЕНТЫ)
- ИНЦИДЕНТ – открытое столкновение противоборствующих сторон



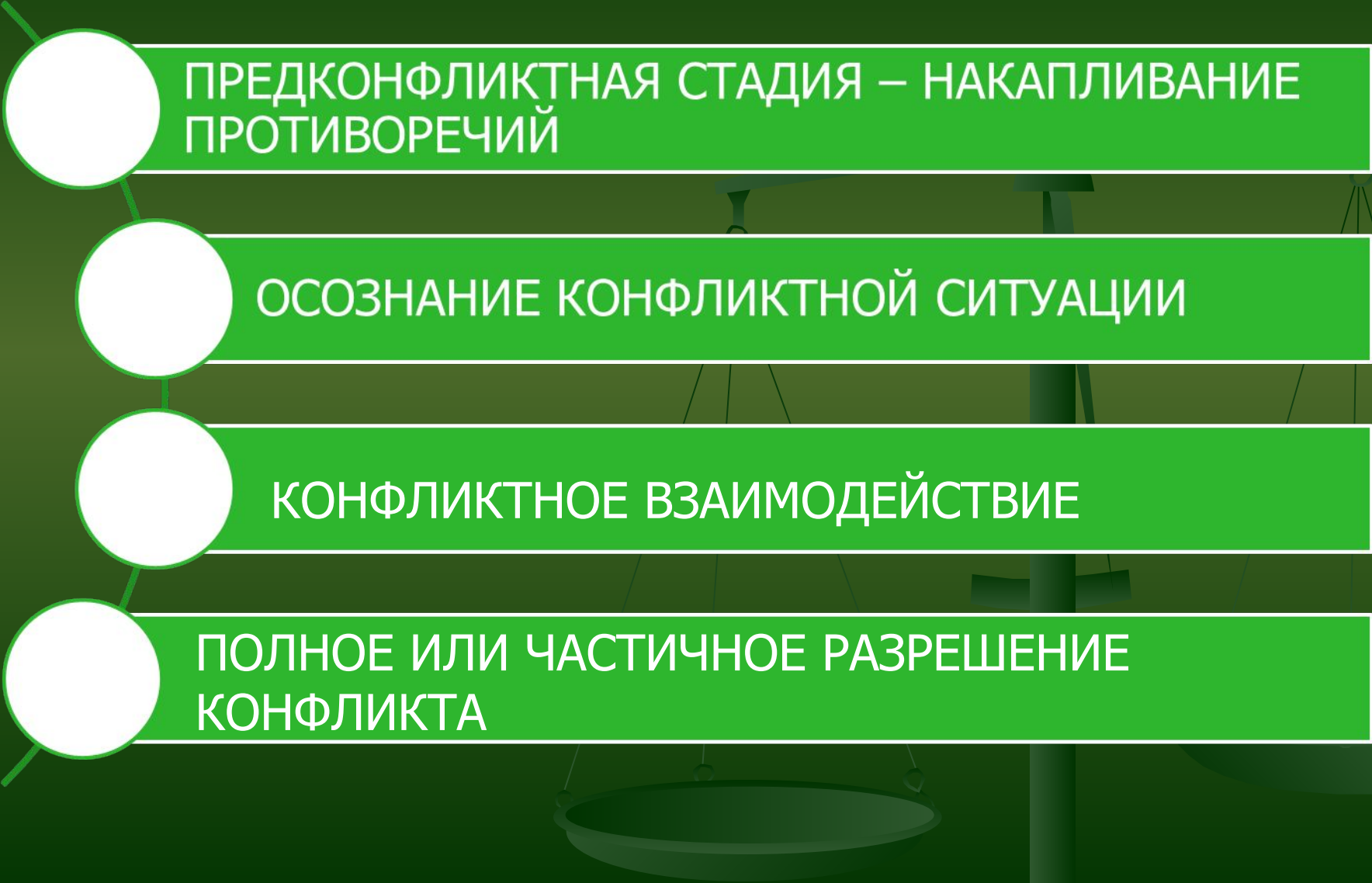
2 МОДЕЛЬ

- СТОРОНЫ (участники)
- УСЛОВИЯ ПРОТЕКАНИЯ
- ОБРАЗЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ, КОТОРЫЕ ИМЕЮТСЯ У УЧАСТНИКОВ ДО НАЧАЛА ИНЦИДЕНТА
- ВОЗМОЖНЫЕ ДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ КОНФЛИКТА (стратегии поведения)
- ИСХОД КОНФЛИКТНЫХ ДЕЙСТВИЙ



Конфликт всегда приходит к какому – то исходу, правда, не всегда такому, какого ожидают оппоненты

ДИНАМИКА КОНФЛИКТА



ПРЕДКОНФЛИКТНАЯ СТАДИЯ – НАКАПЛИВАНИЕ ПРОТИВОРЕЧИЙ

The diagram illustrates the four stages of conflict dynamics. It features a vertical sequence of four green rectangular boxes, each preceded by a white circle. The circles are connected by a thin green line that forms a zig-zag pattern. The background is dark green with a faint image of a balance scale.

ОСОЗНАНИЕ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

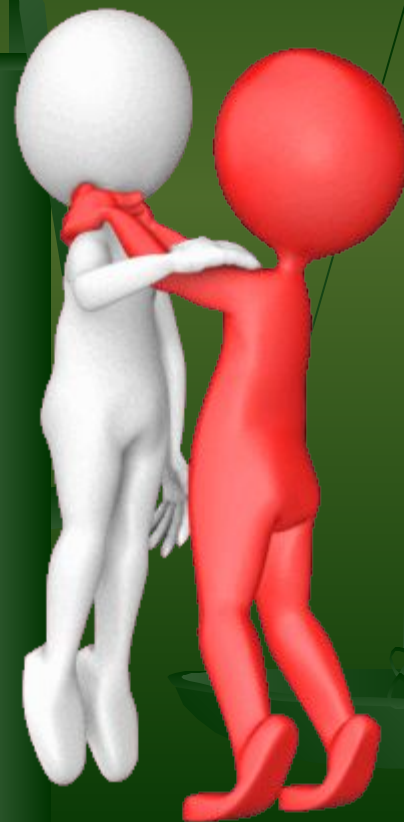
КОНФЛИКТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

ПОЛНОЕ ИЛИ ЧАСТИЧНОЕ РАЗРЕШЕНИЕ
КОНФЛИКТА



ПОЛНОЕ РАЗРЕШЕНИЕ –
устранение объективных
противоречий, субъективная
удовлетворённость
оппонентов от его исхода

ЧАСТИЧНОЕ РАЗРЕШЕНИЕ – ЛИБО
СУБЪЕКТИВНАЯ
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ, ЛИБО
УСТРАНЕНИЕ ОБЪЕКТИВНЫХ
ПРИЧИН ПРОТИВОРЕЧИЙ



Задача 1, 2 – стр. 410

ТИПЫ КОНФЛИКТОВ

По степени остроты противоречий

- недовольство
- разногласие противоречие размолвка раздор
- перебранка
- стычка
- ссора
- скандал
- вражда
- война

По проблемно-деятельностному типу

- управленческие
- педагогические
- экономические
- политические
- творческие

Задача 4 – стр. 410

Источником (причиной) возникновения любого конфликта являются противоречия, а противоречия возникают там, где есть **рассогласование:**

- целей, интересов, позиций;
- мнений, взглядов, убеждений;
- личностных качеств;
- межличностных отношений;
- знаний, умений, способностей;
- функций управления;
- средств, методов деятельности;
- мотивов, потребностей, ценностных ориентаций;
- понимания: интерпретации информации;
- оценок и самооценок.



Поведение личности в конфликте

Основные стили поведения

- **Кооперация (СОТРУДНИЧЕСТВО)** – ориентация на интересы другого человека
- **Конкуренция (СОПЕРНИЧЕСТВО)**, ориентация на собственные интересы.



Основные стратегии поведения в конфликте



СТРАТЕГИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В КОНФЛИКТЕ

СОПЕРНИЧЕСТВО – ПОЛУЧЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ТОЛЬКО ДЛЯ СЕБЯ

СОТРУДНИЧЕСТВО - АКТИВНАЯ СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ИНТЕРЕСЫ ОДНОЙ СТОРОНЫ НЕ МОГУТ БЫТЬ УДОВЛЕТВОРЕНЫ БЕЗ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ НУЖД ДРУГОЙ

КОМПРОМИСС – ЧАСТИЧНЫЙ ОТКАЗ ОТ СВОИХ ИНТЕРЕСОВ, ЧАСТИЧНОЕ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ

ИЗБЕГАНИЕ – УХОД ОТ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ СОБСТВЕННЫХ ИНТЕРЕСОВ, УЧАСТНИК ОТКАЗЫВАЕТСЯ ОТ ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТА И ОТ ПРОДОЛЖЕНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

ПРИСПОСОБЛЕНИЕ – ОТКАЗ ОТ СОБСТВЕННЫХ ИНТЕРЕСОВ В ПОЛЬЗУ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ИНТЕРЕСОВ ДРУГОГО ЧЕЛОВЕКА (СОХРАНЕНИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ИМЕЮТ БОЛЬШУЮ ЦЕННОСТЬ)

Приведите в соответствие девиз и стиль поведения

Девиз	Стиль поведения
1.«Никто не выигрывает в конфликте, поэтому я ухожу из него»	А. Компромисс
2. «Чтоб я победил, ты должен проиграть»	Б. Сотрудничество
3. «Чтоб ты выиграл, я должен проиграть»	В. Избегание
4. «Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть»	Г. Приспособление
5. «Чтобы выиграл я, ты должен тоже выиграть»	Д. Конкуренция

Стратегии поведения в конфликте:

- **Конкуренция** – «Чтобы я победил, ты должен проиграть».
- **Компромисс** – «Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть».
- **Сотрудничество** – «Чтобы выиграл я, ты должен тоже выиграть».
- **Избегание** – «Никто не выигрывает в конфликте, поэтому я ухожу от него»
- **Приспособление** – «Чтобы ты выиграл, я должен проиграть».

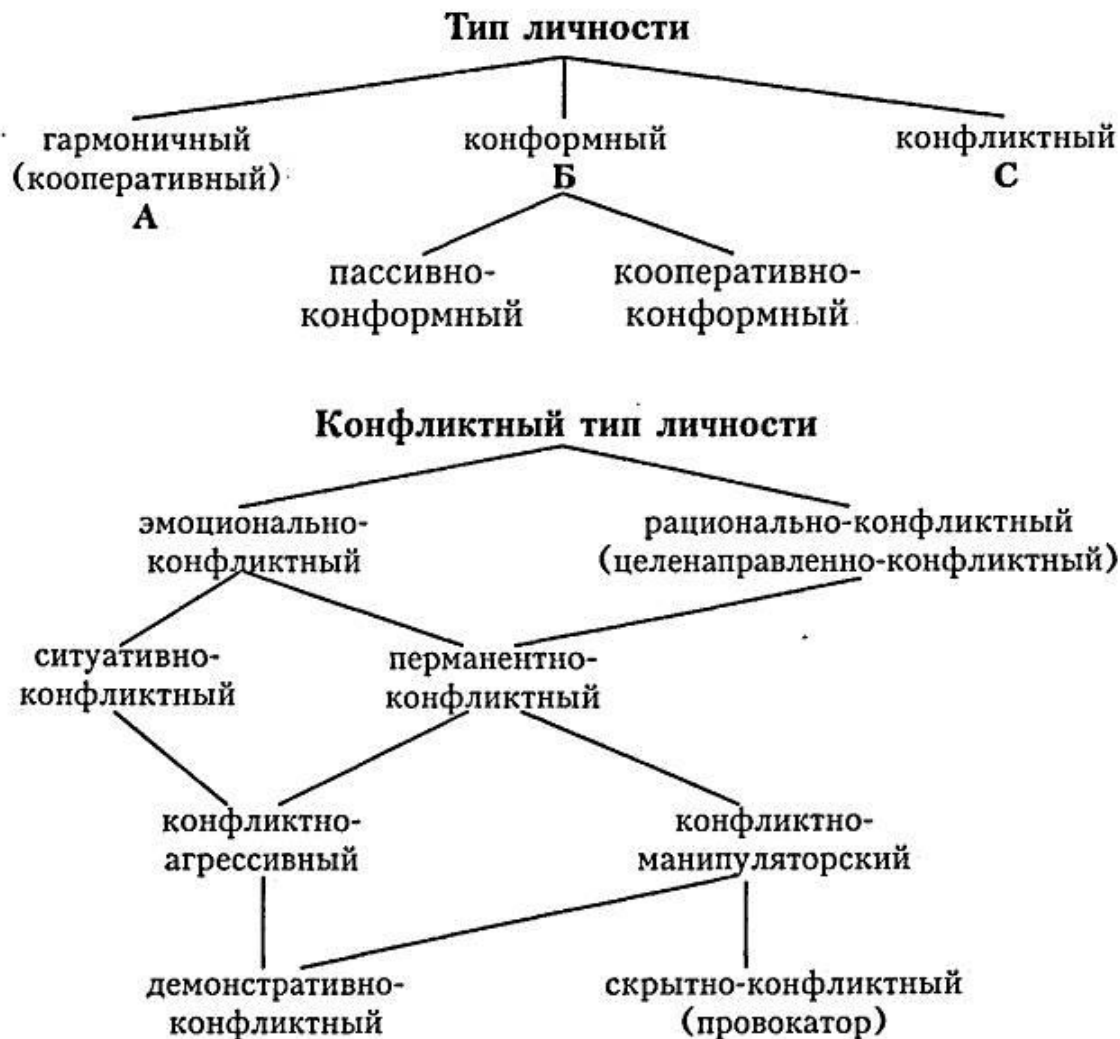


ОТ ЧЕГО ЗАВИСИТ ВЫБОР СТРАТЕГИИ?

- ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ
- УСТАНОВКА НА ПОНИМАНИЕ ДРУГОГО ЧЕЛОВЕКА
- ПОЗИТИВНОЕ САМОРАЗВИТИЕ, УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ, ПРИНЯТИЕ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ ТАКИМИ, КАКИЕ ОНИ ЕСТЬ
- САМОУВАЖЕНИЕ, ВЕРА В СОБСТВЕННЫЕ СИЛЫ И ВОЗМОЖНОСТИ
- РАЗВИТИЕ ЭМПАТИИ
- КОММУНИКАТИВНЫЕ СПОСОБНОСТИ



КОНФЛИКТОГЕННАЯ ЛИЧНОСТЬ – такая, которая в любых обстоятельствах создает вокруг себя проблемные, конфликтные ситуации и взаимоотношения (стр. 407 – - 408)



КОНФЛИКТНЫЕ ЛИЧНОСТИ



АГРЕССОР - грубый, резкий, вспыльчивый, идёт напролом, считает, что окружающие должны уступать ему дорогу.



ЗАВОДИЛА - природный инициатор конфликта, любые возникающие трудности перерастают в длительные конфликты.



ЗНАЙКА - всё знает лучше всех и считает, что его путь - единственно верный.



УПЁРТЫЙ - прямолинейный, подозрительный, с завышенной самооценкой, плохо приспосабливается к меняющимся обстоятельствам.



ДЕМОНСТРАТОР - хочет быть в центре внимания, пусть даже в атмосфере конфликта.



ПЕДАНТ - дотошный, мнительный, подвергает критике всех, кто, по его мнению, что-то делает недостаточно скрупулёзно и добросовестно.

Анти-конфликтные качества личности

- статус, сила
- теплота, позитив
- умение управлять своими эмоциями, влиять на эмоции партнера, создавать деловую и позитивную атмосферу
- выдержка, дипломатичность
- умение быть нужным
- умение понимать эмоциональное состояние и чувства партнера
- умение договариваться: видеть цели свои и партнера и находить общее решение

Пути разрешения конфликтов

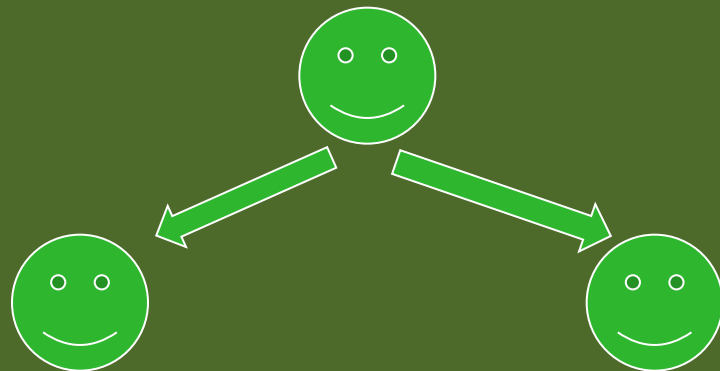
Переговоры



Медиация



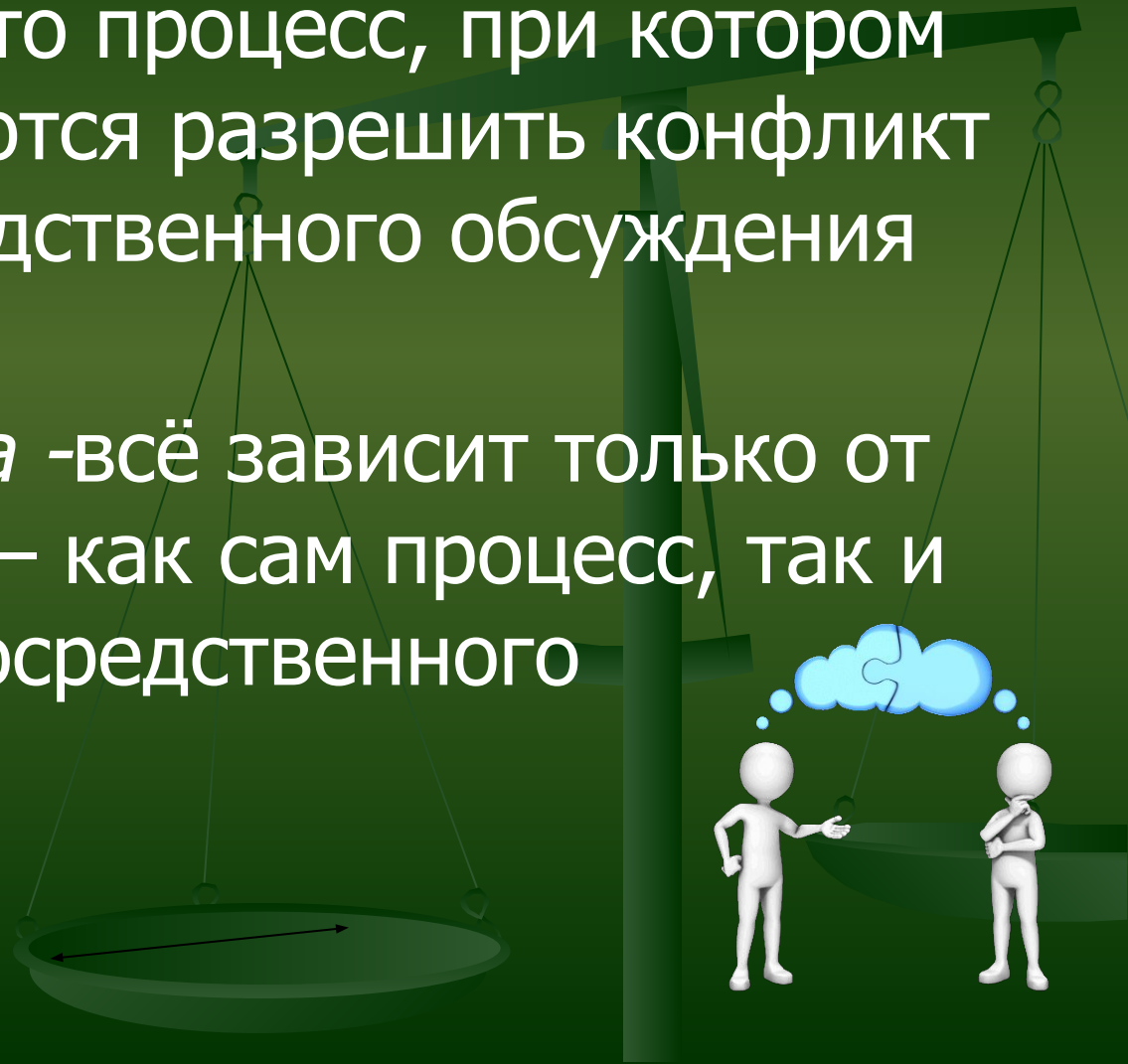
Арбитраж



Как успешно разрешать конфликты

- *Переговоры* -это процесс, при котором стороны пытаются разрешить конфликт путём непосредственного обсуждения между собой.

Сильная сторона -всё зависит только от самих сторон — как сам процесс, так и результат непосредственного обсуждения.



Как успешно разрешить конфликт

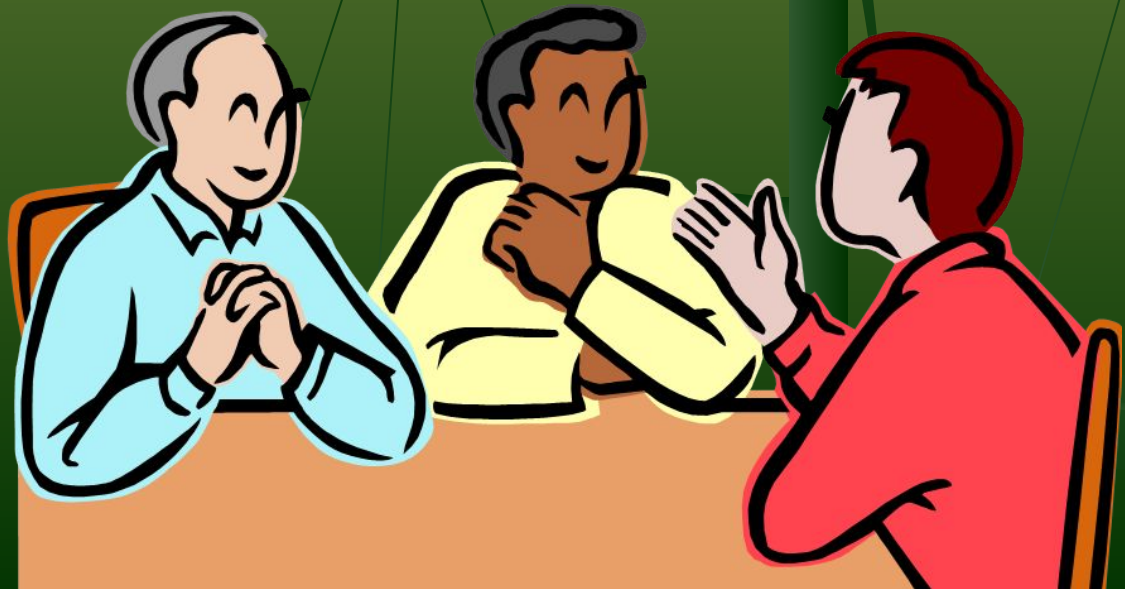
- **Медиация** – в процесс вступает третья сторона — посредник, цель которой помочь первым двум договориться. Выслушивая стороны и помогая их общению, медиаторы стараются способствовать нахождению сторонами решения типа «выигрыш-выигрыш». И хотя медиатор берёт на себя всю ответственность за процесс, оппоненты все же контролируют предмет дискуссии и её исход.



Как успешно разрешать конфликт (2)

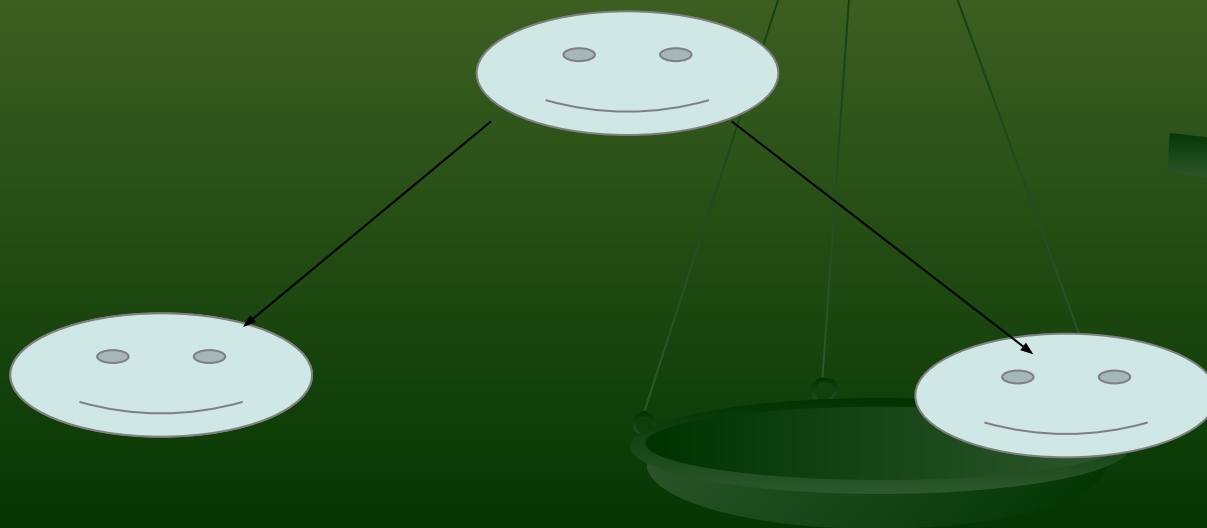
Преимущества медиации:

- медиация признаёт, что если стороны пришли для того, чтобы разрешить трения, им необходимо чувствовать себя комфортно, в безопасности (медиатор вызывает доверие, обеспечивает конфиденциальность);
- медиация признаёт, что именно сторонам лучше всего судить о том, что же будет являться разрешением конфликта.

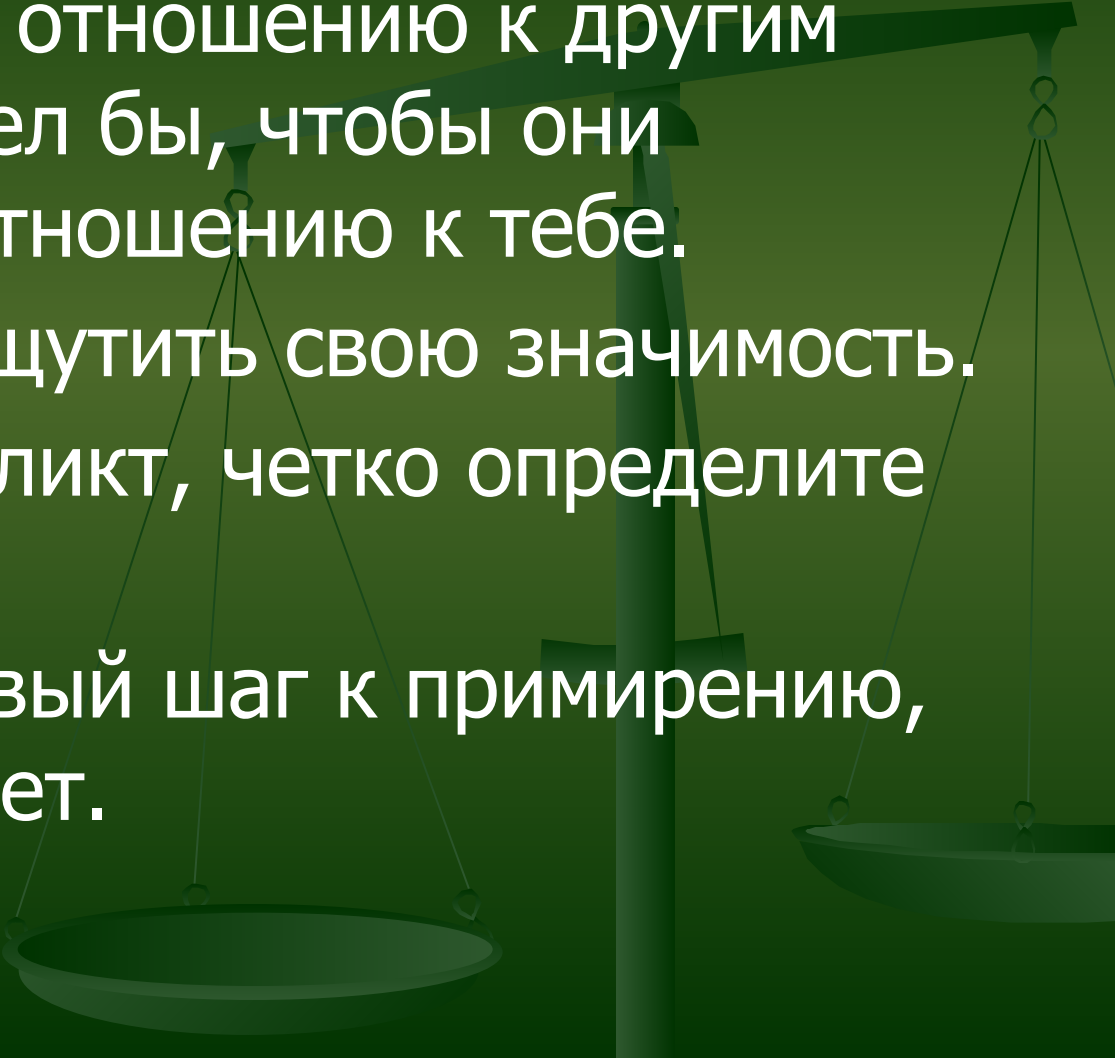


Как успешно разрешать конфликт (3)

- **Арбитраж** — третья сторона контролирует не только процесс, но и исход конфликта; арбитры решают, что именно сторонам необходимо сделать для разрешения их конфликта, и, обычно наделены властью, способной принудить стороны выполнить соответствующее решение.



Правила высоконравственного поведения и общения:

- Не поступай по отношению к другим так, как ты хотел бы, чтобы они поступали по отношению к тебе.
 - Дайте людям ощутить свою значимость.
 - Разрешая конфликт, четко определите свои цели.
 - Кто делает первый шаг к примирению, тот и выигрывает.
- 

Д/з §39,

Письменно:

- 1) «Готовимся к ЕГЭ» – стр. 414 - 415 (тест);
- 2) привести пример конфликтогенной личности из литературных произведений или истории, определить причины его конфликтности;

Подготовка сообщений:

- 1) Выступление на тему «О пользе конфликта»
- 2) Анализ тестов по теме «Направленность личности»