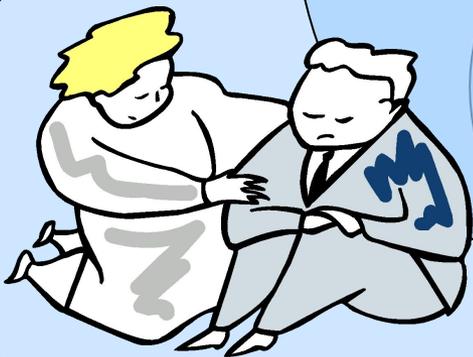


# Конфликт. Эффективные способы его разрешения



# Конфликт. Примеры конфликтов



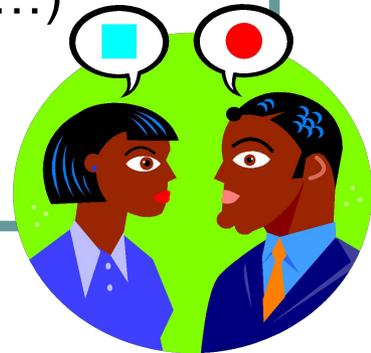
# Конфликт. Причины и источники его возникновения

**Конфликт** – это столкновения, серьезные разногласия, во время которых вас обуревают неприятные чувства или переживания.

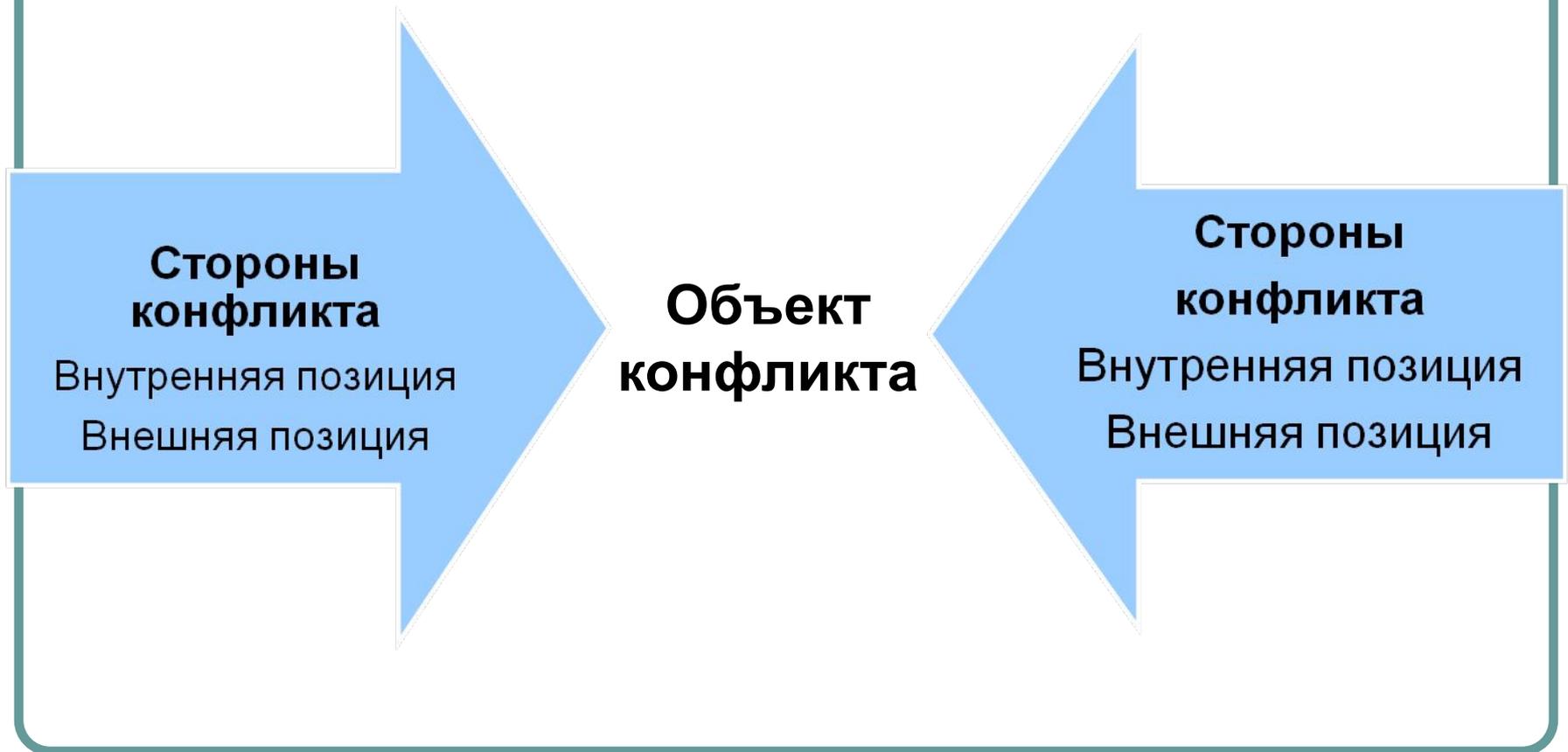
Чарльз Ликсон «Конфликт. 7 шагов к миру».

## Причины и источники конфликтов:

- Противоречия между интересами, взглядами...
- Противоборство между лидерами, между отдельными группами в коллективе
- Особенности темперамента, восприятия, убеждений
- Ошибки в общении (неумение слушать, правильно задавать вопросы, проявлять эмпатию, реагировать на критику...)



# Структура конфликтной ситуации:



# Динамика конфликта

## **I стадия**

Возникновение  
объективной  
конфликтной  
ситуации

## **II стадия**

Осознание  
конфликта

## **III стадия**

Конфликтные  
действия

## **IV стадия**

Разрешение  
конфликта

# Функции конфликтов

- **Деструктивная функция (негативный):** разрушение совместной деятельности, ухудшение или распад отношений, ухудшение самочувствия участников и т.п.
- **Конструктивная функция (позитивный) :**
  -  Конфликт является важным источником развития личности, группы. Межличностных отношений, позволяет им подняться на новую высоту, расширить и изменить сферу и способы взаимодействия;
  -  Через открытую конфронтацию конфликт освобождает группу от подтачивающих её факторов, снижает вероятность застоя и упадка группы;
  -  Конфликт способствует развития взаимопонимания между участниками взаимодействия;
- **Лжеисход (замораживание)** – например, силой растащили субъектов конфликта в стороны.

# Типы конфликта:

## Объективный -

- В основе лежит реальная проблема



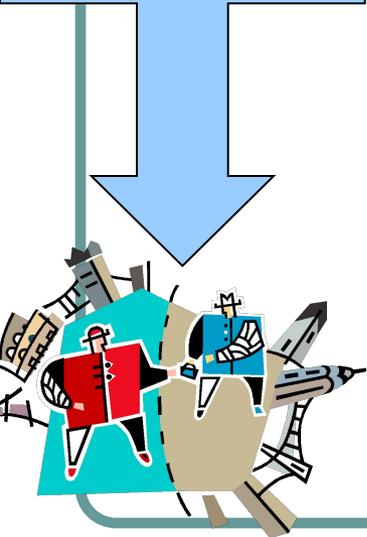
## Субъективный -

- «поле для работы с психологом»:
  - ✉ Конфликт как личный коммуникативный стиль человека;
  - ✉ Конфликт как средство сброса отрицательной энергии.

# Варианты поведения в конфликтных ситуациях

## Избегание

нежелание вступать в конфронтацию, уход от конфликта



## Компромисс

«половинчатая» выгода каждой стороны



## Сотрудничество

учитываются интересы обеих сторон



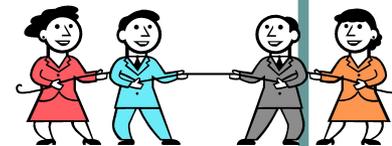
## Приспособление

одной из сторон конфликта целям и интересам другой



## Соревнование

выигрывает одна из сторон конфликта



# Анализ конфликтов

## **ЗАДАНИЕ:**

Посмотрите видео и определите вариант поведения в конфликте

## **Ответьте на вопросы:**

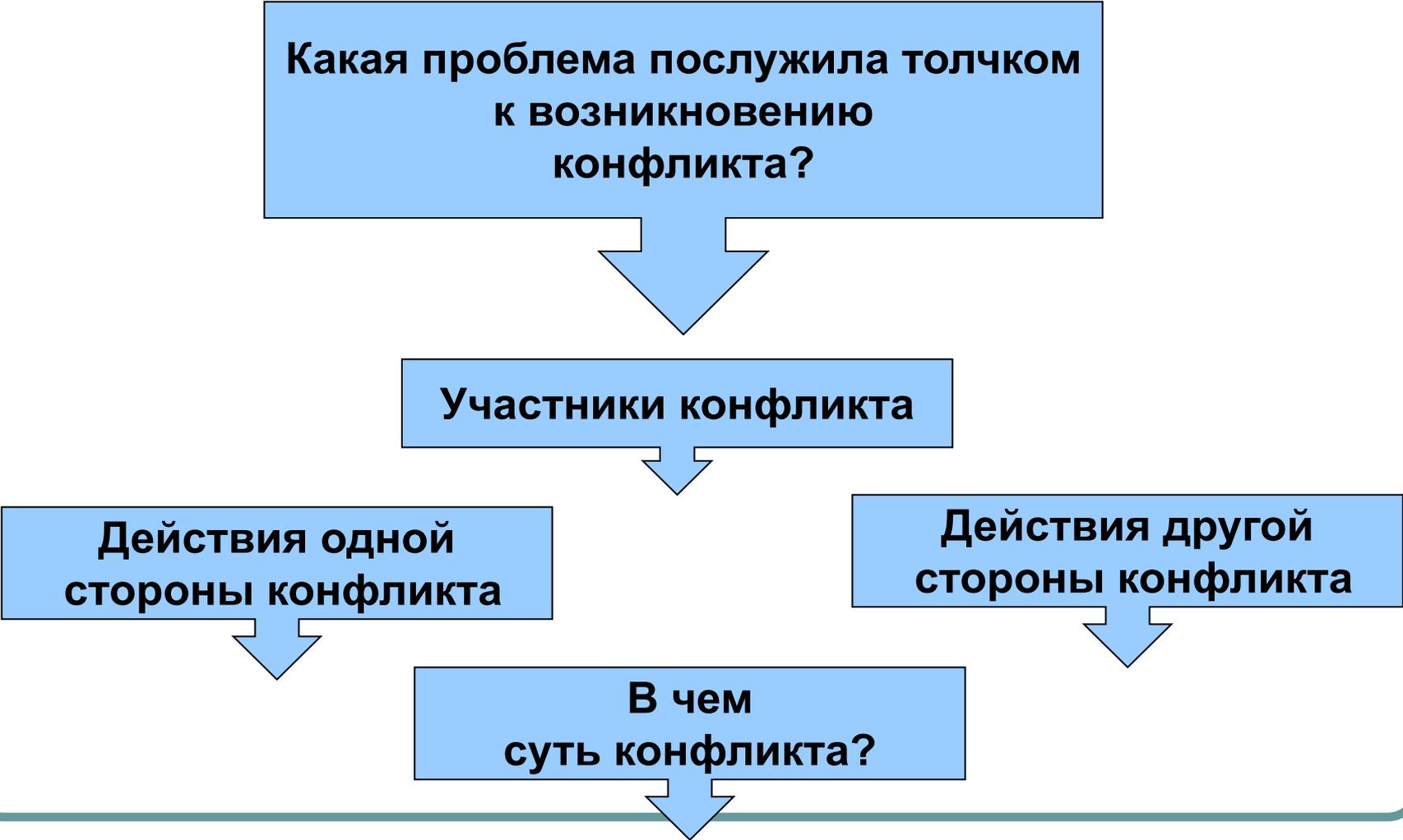
Какой способ вы считаете наиболее эффективным в данной ситуации?

Почему вы так считаете? Обоснуйте.

Подумайте над последствиями выбора

# Анализ конфликтной ситуации

Какая проблема послужила толчком к возникновению конфликта?



```
graph TD; A[Какая проблема послужила толчком к возникновению конфликта?] --> B[Участники конфликта]; B --> C[Действия одной стороны конфликта]; B --> D[Действия другой стороны конфликта]; C --> E[В чем суть конфликта?]; D --> E;
```

Участники конфликта

Действия одной стороны конфликта

Действия другой стороны конфликта

В чем суть конфликта?

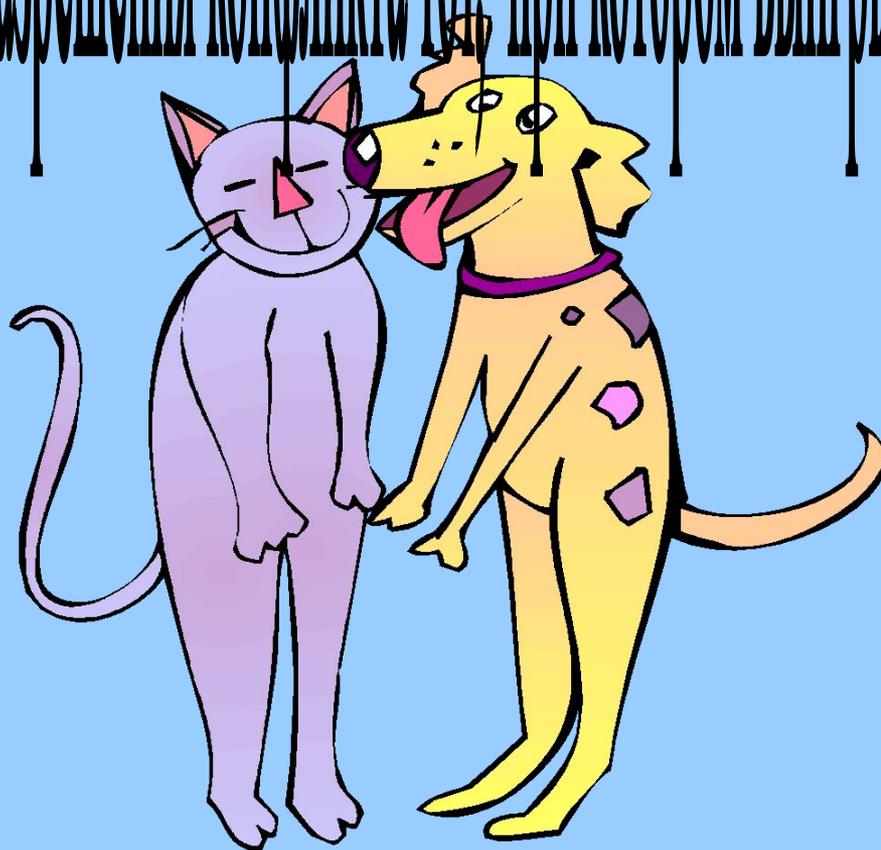
# Анализ конфликтной ситуации

**Можно ли было  
остановить  
перерастание проблемы  
в конфликт?  
В какой момент?**

**Что помешало  
остановить  
перерастание  
проблемы в конфликт?**



Эффективный способ разрешения конфликта тот, при котором выигрывают обе стороны!



# Когда ты очень раздражен, разгневан...

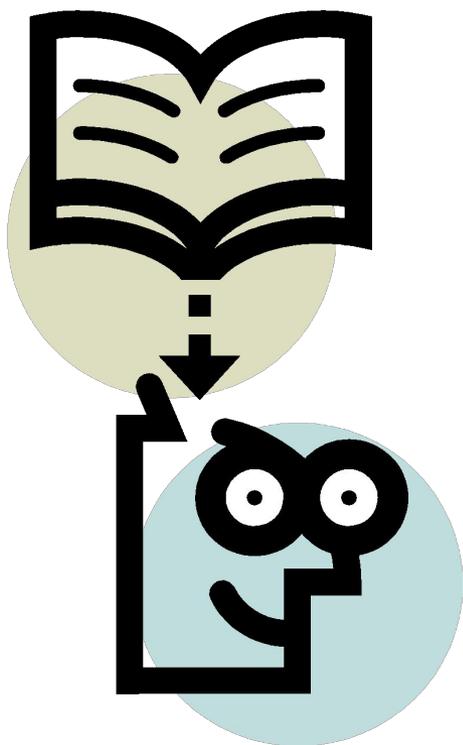
**Дай себе минуту на размышление  
и, что бы ни произошло, не  
бросайся сразу в бой.**

**Сосчитай до десяти,  
скопцнтрпуй внимание на своем  
дыхании.**

**Попробуй улыбнуться и поддержи  
улыбку несколько секунд.**

**Если не удается справиться с  
раздражением, уйдй и побудь  
наедине с собой некоторое время.**

# Советуем почитать...



- **Ликсон Чарльз. Конфликт. Семь шагов к миру.** – СПб.: Питер Паблишинг, 1997–(Серия «Гений общения»).
- **Григорьева Т.Г., Усольцева Т.П. Основы конструктивного общения:** Хрестоматия. – 2-е изд., испр. И доп. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1999.

Оскорбления — это доводы неправых.

*Руссо ЖРуссо*

*Жан-Жак.*

Упрямство и чрезмерный пыл в споре —  
вернейший признак глупости.

*Монтень М.*

Я всегда старался не раздражаться и уступать в ссоре,  
чем и достигал умиротворения, а потом  
уже в спокойном состоянии дело улаживалось  
само собой. Почти всегда приходится жалеть,  
что ссора не была прекращена вначале.

*Толстой Л. Н*

Давайте поразмышляем...

**Надо ли избегать  
конфликтов?**



# КОНФЛИКТ

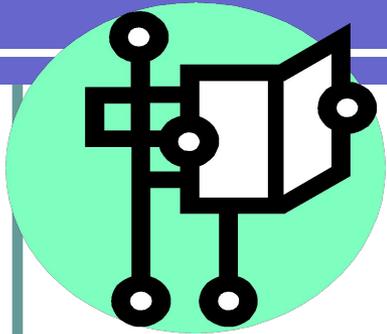
## Два взгляда на проблему



*Конфликт - это толчок к развитию*

*Конфликт - это разрушающая сила*





## Советы Д. Карнеги

*«Не позволяйте себе расстраиваться из-за мелочи, которыми следует пренебречь и забыть. Помните, что жизнь слишком коротка, чтобы тратить его на пустяки!»*

*Умение отличить главное от второстепенного должно помочь каждому найти правильную линию поведения в конфликтах...*

# Поиск аргументов в защиту своей ПОЗИЦИИ

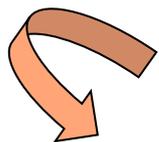
## Правила работы в группе:

1. Обсуждение в группе длится 7 минут.
2. Каждый имеет право голоса. Во время обсуждения учитываются мнения всех участников группы.
3. Группа выбирает секретаря, который записывает аргументы в защиту позиции.
4. Участники каждой группы определяют «спикера», который будет представлять результаты работы перед оппонентами и судьями.
5. На защиту своей точки зрения отводится не более 3 минут.



# Защита своей точки зрения

Спикер группы зачитывает аргументы в защиту своей позиции (не более 3 минут)



По окончании выступления спикера группа оппонентов может выдвинуть контраргументы (не более трех)

Участники группы, защищающие свою точку зрения, могут внести дополнительные аргументы в ответ оппонентам (не более 3 реплик)

Судьи следят за регламентом; фиксируют аргументы обеих групп, не комментируя выступления.

За некорректное поведение во время дискуссии, нарушители лишаются права голоса.



# ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

- Чья позиция показалась более аргументированной?
  - Что показалось наиболее важным?



- Сформулируйте общий вывод.