

Конфликты. Методы разрешения педагогических конфликтов.



В диспутах - спокойное состояние духа, соединенное с благожелательностью, является признаком наличия известной силы, вследствие которой рассудок уверен в своей победе.

Кант И.

Конфликт (от лат. столкновение) – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, имений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.

Конфликт (от лат. *conflictus*) — наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающий в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников конфликта, и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм. Конфликты являются предметом изучения науки конфликтологии.



Чтобы не путать конфликт и конфликтную ситуацию, необходимо помнить особую «формулу»

*Конфликт = Проблема - Конфликтная ситуация -
Участники конфликта + Инцидент.*



- ▣ **Инцидент** – действие или совокупность действий участников конфликтной ситуации, провоцирующих резкое обострение противоречия и начало борьбы между ними.
- ▣ **Участники конфликтной ситуации** – это субъект, непосредственно вовлечённый во все фазы спора.
- ▣ **Конфликтная ситуация** – ситуация скрытого или открытого противоборства двух или нескольких сторон участников, каждый из которых имеет свои цели, мотивы, средства или способы решения проблемы, имеющий личную значимость для каждого из её участников.



- Конфликт – процесс резкого обострения противоречия и борьбы двух или более сторон участников в решении проблемы, имеющий личную значимость для каждого из её участников.



Типы конфликтов

Внутриличностные

Межличностные

Личностно-групповой

Межгрупповой



Важнейшие условия протекания конфликта.

- Пространственно-временные: место осуществления противоречия и время, в течение которого оно должно быть разрешено.
- Социально-психологические: климат в конфликтующей группе, тип и уровень общения.
- Социальные: вовлечённость в противоречие интересов различных соц. групп.



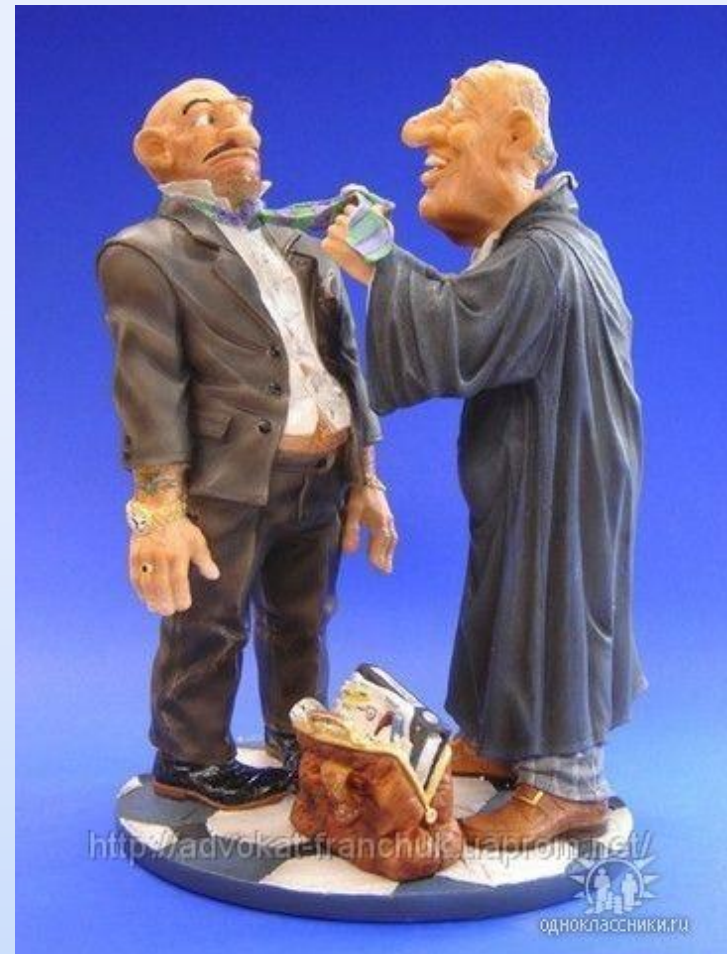
Любое конфликтное действие может иметь четыре основных исхода.

- Полное или частичное подчинение одного другому.
- Компромисс.
- Прерывание конфликтных действий.
- Интеграция.



Стадии развития конфликта

- Предконфликтная стадия.
- Объективная конфликтная ситуация.
- Интеллектуальный этап развития.
- Критический этап развития.
- Спад напряжённости.
- Сопоставление оценок поведения.
- Разрешение конфликтной ситуации, либо выход из неё одной из сторон.



Функции конфликтов.

▣ *Конструктивный:*

оппоненты не выходят за рамки этических норм, деловых отношений, разумных аргументов.

▣ *Деструктивный:*

одна из сторон не учитывает интересы другой, жестоко настаивает на своей позиции, использует нравственно осуждаемые методы борьбы, стремится подавить партнёра.



Стадии и методы разрешения конфликтов

Психолог А. Минделл считает, что человек может достичь такого уровня личностного развития, когда сам может справиться со своими трудностями и обучиться методам эффективного разрешения конфликтов. Он выделяет несколько стадий разрешения конфликта.



1-ая стадия разрешения конфликта.

- Избежание конфликта или его понимание.



2-ая стадия разрешения конфликта.

- ▣ **Выделение его признаков:**
 - ▣ Словесное несогласие.
 - ▣ Отсутствие доверительного общения.
 - ▣ Сплетни.
 - ▣ Подозрительность и недоверчивость.
 - ▣ Негативные образы или фантазии о противнике.



3-ья стадия разрешения конфликта.

- ▣ **Определение степени злокачественности
конфликта.**



4-ая стадия разрешения конфликта.

- ▣ **Сознательный выбор вступления в конфликт.**
- ▣ Если вы хотите попытаться решить данный конфликт, то должны к нему подготовиться.
- ▣ Осознание и мужество.
- ▣ Страх.



5-ая стадия разрешения конфликта.

- ▣ **Возьмите на себя контроль за развитием конфликта.**
- ▣ Лучшим решением будет сесть за стол переговоров.



6-ая стадия разрешения конфликта.

- ▣ **Осознание конфликта.**
- ▣ Встать на место своего оппонента.



- Жизнь не может быть бесконфликтной. Конфликтное противоречие – основа саморазвития индивида и соц. систем. Человек должен не избегать конфликтов, а находить адаптированные выходы из него.



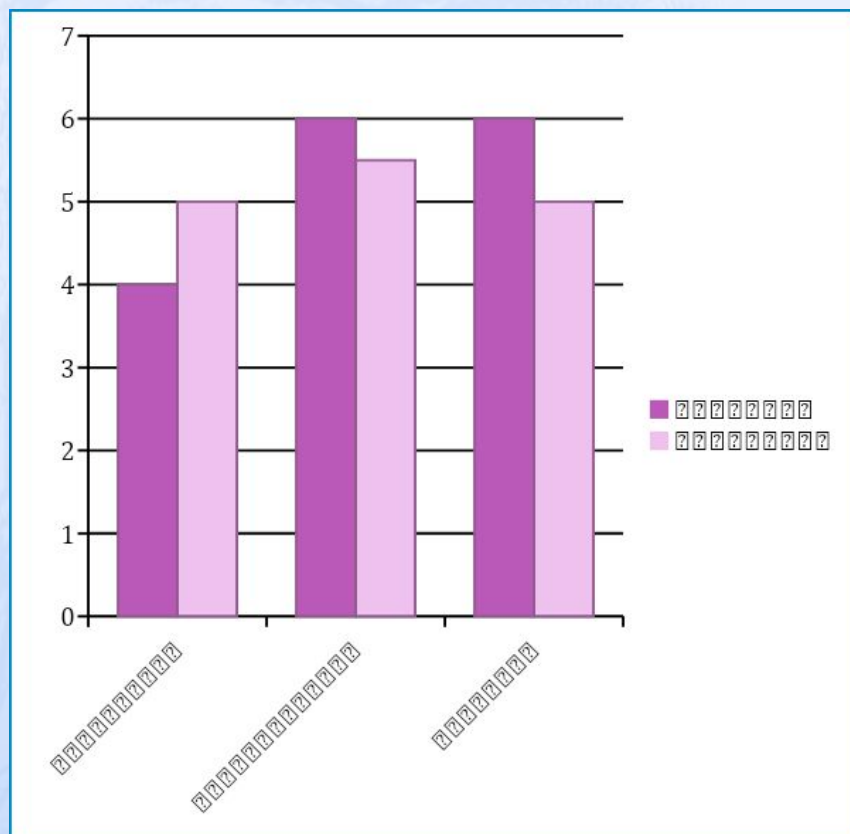
Профилактика конфликтов.

- ▣ Оперативный обмен достоверной информацией об интересах, намерениях и предполагаемых действиях участников возможного конфликта.
- ▣ Воздержание от всех действий, способных придать конфликтной ситуации неуправляемый характер.
- ▣ Подключение к разрешению беспристрастных авторитетных арбитров.
- ▣ Выявление и использование всех возможностей взаимоприемлемого разрешения конфликтов.
- ▣ Создание и поддержание атмосферы делового партнёрства, избежание постконфликтного отрицательно эмоционального противостояния.

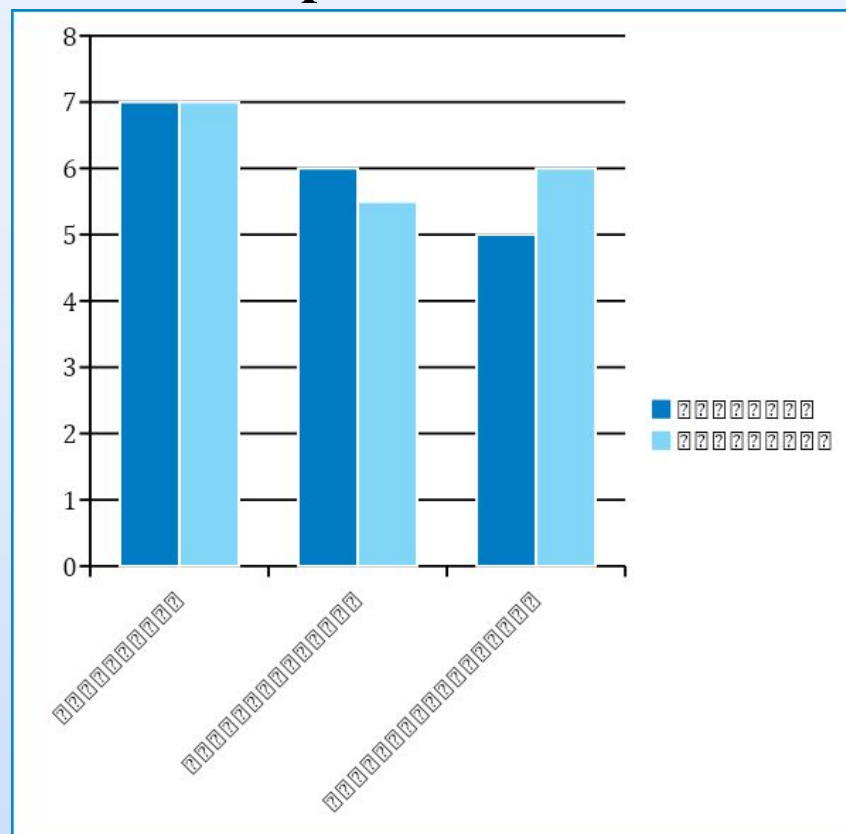


Анализ структуры и качества рабочих отношений в организации.

Структура рабочих отношений



Качество рабочих отношений



Вывод: рассогласование не превышает 30%.



Притча о спорщике и мудреце.

В одном селении жил невероятный спорщик, который спорил подряд со всеми и каждым. Благодаря своему невероятному упрямству ему удавалось любой спор заканчивать в свою пользу со словами «Вот видишь, я был прав». На любое утверждение, любую мысль у него находилась противоположная. Гордый своими победами в спорах, услышал он однажды о том, что в его селение к своему другу приехал один мудрый старец.

«Если я переспорю еще и старца, то слава обо мне пойдет не только по этому селению, но и по всей стране», — решил заносчивый глупец и бросился искать мудреца. Подойдя к дому, в котором гостил мудрец, спорщик попросил разрешения с ним поговорить. Когда его привели к старцу, он сказал с высокомерием: «мудрец, я слышан о твоей мудрости, и несмотря на это я уверен, что любую фразу, которую ты скажешь, я смогу оспорить, доказав, что я прав».

— Да, ты прав, — спокойно ответил старец.

— Нет, неправ, — запальчиво воскликнул спорщик... и осекся.



Спасибо за внимание!

- ▣ Автор презентации – студентка 5 курса психологического факультета МГОСГИ Смирнова Вероника Сергеевна.

