

Silk Way Халықаралық
Университеті

СӨЖ

Тақырып: Қақтығыстардың түрлеріне педагогикалық жағдаят
мысалдары

Қабылдаған: Қуанышбаева А.Н
Орындаған: Кәрім Сабина
Тобы: 105-71

Қақтығыстардың қызметі **конструктивті және деструктивті** болады.

Конструктивті қызметке:

- 1.Танымдық (қақтығыс жағымсыз қарым-қатынастың белгісі ретінде)
- 2.даму қызметі(қақтығыс,оның қатысушыларының дамуы мен қарым-қатынастарды жетілдіру негізі ретінд)
- 3.Құрал-саймандық (қақтығыс қарама-қайшылықты шешу құралы ретінде)
- 4.Қайта құру қызметі(қақтығыс қарым-қатынасқа кедергі келтіретін факторларды жояды)



Қақтығыстық деструктивті қызметтері байланысты:

- 1.Ортақ іс-әрекеттің бұзылуымен қарым-қатынастардың нашарлауы немесе тіпті жойылуы
- 2.Қатысушылардың негативті сезімдері
- 3.Әрі қарай байланысқа түсу деңгейінің төмендігі

- * Қақтығыстың пайда болуына және олардың шешілу кезеңінде негізінен әсер ететін фактор **адамдар тегінің өзгешелігі.**
- * *Мұны қақтығыстың алдын алғанда немесе шешу кезеңінде ескеру керек.*
- * **О.Крегер , Дж.М.Тьюсон** адамдардың мінездерінің әртүрлігі олардың қарым қатынастарының негізінде *жатыр және оны ескермей бірде бір жанжалды шешу мүмкін емес.*
- * **«Біздің ойымызша, тұлғааралық айырмашылықтарды ескермейтін әрбір қақтығысты шешуге бағытталған модель нәтижесіз аяқталады»,**-деп көрсетті.

* Тұлғаны зерттеу концепцияларының мәртебелерінің бірі – К.Роджерстің «*Мен – концепциясы*» адамның өзі туралы ойлары жүйесін ұсынады. Ол өзін-өзі таныту процесі кезінде және өзінің іс-әрекеттерінің, уайымдарын, ойларын талдау барысында қалыптасады. Осы процессте өзін-өзі анықтау жүреді, қоршаған ортаға өзінің орнын көрсетеді

* «*Мен-концепциясы*» адамның ішкі дүниесі, болғысы келетін өзіндік идеал. Адамның өзін бағалауы, өзіндік артықшылық деңгейі болады. Бұл процесс мен-концепциясын құру – қоғамаға бейімделген жастық кезден, өз тәжірибелерін біреуге берген кездегі ересек жастарда өмір бойы болады.

- * «Мен-концепциясында» тұлғааралық қарым-қатынаста адамдар қалыптасқан жағдайда әрқашан нақты, объективті іс-әрекеттер жасамайды.
- * Адамдар өздерін нақты бағалағанда адамдар қоршаған ортамен әрқашан қиыншылық туындайды.
- * Ешкім өзіне менсінбей, жақтырмай қарағанды ұнатпайды. Ол әрқашан негативті мінез-құлықты тудырады
- * Өздерін жоғары бағалайтын адамдар потенциалды қақтығысты болады ,ол өзінің төмен бағалайтын адамдар көптеген сәтсіздіктерге душар болады да, басқалармен салыстырғанда онда өзін-өзі кемсіту комплексі қалыптасады.



- * Адам жанжалды жағдайға тап болған кезде мәселені өзі тиімді түрде шешу үшін, мінез-құлықтың бір стилін таңдауы қажет.
- * Психологтар жанжалды жағдайдағы мінез-құлықтың 5 түрін көрсетеді:
 - 1.Ыңғайлану, бейімдеу;
 - * 2.Компромисс;
 - * 3.Қызметтік;
 - * 4.Жанжалды елемеу;
 - * 5.Бақталастық, бәсекелестік.

* 1. Бейімделу мынандай жағдайларда тиімді:

* . біреуге жол бере тұра, өзіңіздің ештеңе жоғалтпайтыныңызды білгенде;

* . қалыптасқан жағдайды жұмсарту керек кезде;

* . шығатын қорытындының өзіңізден гөрі басқа тұлғаға қажеттігін түсінде;

* . шындық сіздің жағыңызда болмағанда.

- * 2.Компромисс - бұл өзіңіз бен екінші тұлғаның қажеттіліктері ескерілгенде болады.

- * • екі жақтыңда билігі тең және олардың белгілі бір мақсатқа жетудегі өзара ортақ шешім қабылдауы;

- * • уақытша немесе тез арада шешім шығаруда;

- * • басқа амалдар тиімсіз болғанда;

- * • өзара қатынасты сақтап қалу үшін ымыраға келу.

- * 3.Бәсекелестік,бақталастық- жылдам шешім қабылдауды және өзндік жол таңдауды қажет етеді. Қазақстандық тәжірибе үшін -бәсекеелестік түсінігі жаңа құбылыс болды.
- * сол ережелер бұзылған жағдайда,қатты жағжайжағы қатал жағдайдағы қақтығыс пайда болады. Бәсекелестік-қақтығысты жағдай ұзақ және қысымды болатын болса, үлкен қақтығысқа ұласады.
- * Ол мынадай жағдайда пайдалы: конфликтіден кету өте қажет еткенде; өзіңіздің беделіңіз жоғары және билігіңіз болғанда өте қиын тұғырыққа тап болғанда; ешқандай амал- тәсіл болмағанда.

* 4.Жанжалды елемеу мынандай жағдайларда тиімді:

*Жанжалды елемеу- қозғалған мәселенің сіз үшін маңызды емес кезінде;

* • өзіңіздің кінәлі немесе кінәсіз екеніңізді түсінгенде;

* • әлсіз әріптесіңізбен сөйлескенде;

* • белгілі бір шешім тапқыңыз келіп тұрады, дегенмен таба алмаған жағдайда;

- * 5. Одақтасу немесе бірігу (қызметтестік) мынандай сәттерде тиімді:
- * • мәселенің шешілуінің екі жаққа да өте қажет болғанда;
- * • өзара өте тығыз қарым - қатынста болсаңыз;
- * • мәселені шешуге уақытыңыз болғанда;
- * • екі жақтың билігі болғанда.



НАЗАРЛАРЫҢЫЗГА
РАҚМЕТ