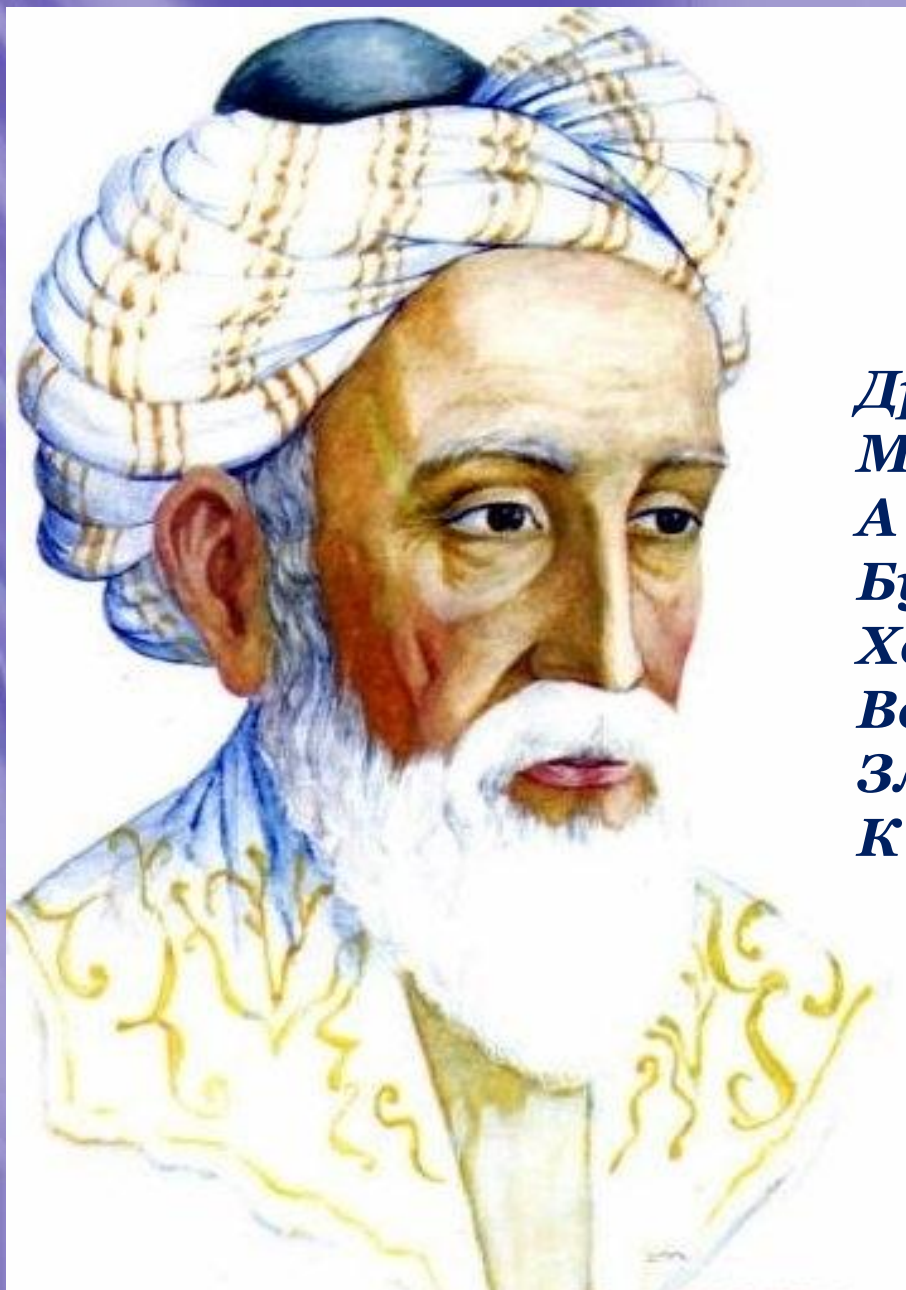
A photograph of two young boys with curly hair, one with reddish-blonde hair and the other with brown hair, both wearing blue shirts. They are shown in profile, facing each other as if in conversation. The background is a plain, light color.

**КОНФЛИКТЫ В**  
**НАШЕЙ**  
**ЖИЗНИ И**  
**СПОСОБЫ**  
**ИХ РЕШЕНИЯ**



*Других не зли и сам не злись.  
Мы гости в этом бренном мире.  
А если, что не так – смирись,  
Будь умнее - улыбнись,  
Холодной думай головой,  
Ведь в мире все закономерно:  
Зло, излученное тобой,  
К тебе вернется непременно...*

*Омар Хаям*

**Конфликт, обычно рассматривается как такое качество взаимодействия между людьми (или элементами самой личности), которое выражается в противоборстве сторон ради достижения своих интересов и целей.**

**Конфликты – неизбежны в реальной жизни!**

**Избежать конфликтов возможно лишь прекратив общаться с людьми.**

**Конфликт – это нормально!**

# *Конфликт*

```
graph TD; A[Конфликт] --> B[Рассматривается, как отрицательное явление]; A --> C[Играет положительную роль]; B --> D(Негативные последствия конфликта – следствия неспособности участников конфликта разрешить вызвавшее его противоречие.); C --> D;
```

*Рассматривается,  
как отрицательное  
явление*

*Играет  
положительную  
роль*

*Негативные последствия  
конфликта – следствия  
неспособности участников  
конфликта разрешить  
вызвавшее его  
противоречие.*

# конфликт

Между людьми  
или группами

Внутри самого  
человека  
(хочу, надо)

Противоречие  
станет конфликтом,  
если:

Оно станет  
значимым для нас  
обоих и будет  
осознанно («Мне  
надоело тебя  
ждать каждый  
раз»)

Дальнейшее  
общение  
становится  
невозможным или  
затруднительным  
(«Я хочу  
продолжить наше  
общение, но...»)

Мы начинаем  
предпринимать  
действия для  
решения этого  
противоречия  
(«Давай  
договоримся...»)

## Признаки конфликта

- ❑ **Наличие значимых для сторон противоречий;**
- ❑ **Необходимость их разрешения для эффективного взаимодействия сторон;**
- ❑ **Действия сторон направленные на преодоление возникших противоречий, реализацию собственных интересов;**
- ❑ **и т.д.**

## Структура конфликта

Предмет конфликта -  
противоречия,  
которые возникают  
между  
взаимодействующими  
сторонами и которые  
они пытаются  
разрешить.

Участники конфликта-  
отдельные люди и  
группы, которые  
можно разделить на  
прямых и косвенных  
участников.

## **Межличностные конфликты**

**Материальные**  
(например, конфликт из-за кабинета, в котором несколько педагогов хотели бы вести урок)

**Статусно-ролевые**  
(например, конфликт между учителем и учеником, который ведет себя по мнению учителя вызывающе, не уважая его статус)

**Духовные**  
(возникают как следствие рассогласования жизненных ценностей и смыслов)

## **Направленность конфликтов**

**Горизонтальные,**  
возникающие между лицами, равными по социальному статусу (например, коллегами по работе)

**Вертикальные,**  
возникающие между лицами не равными по социальному статусу (например, учитель – ученик)

**Смешанные**  
(например, учитель – родитель)

# **Виды педагогических конфликтов**

**Конфликты деятельности,**  
возникающие по поводу выполнения учеником учебных заданий, успеваемости, внеучебной деятельности.

**Конфликты поведения,**  
поступков, возникающих по поводу нарушения учеником правил поведения в школе, на уроках, вне уроков.

**Конфликты отношений,**  
возникающие в сфере эмоциональных личностных отношений учащихся и учителей, в сфере их общения в процессе педагогической деятельности.

**Понимание –  
начало  
согласия.**

**Бенедикт Спиноза**



**Характеризуя, педагогические конфликты М. М. Рыбакова отмечает следующие их особенности:**

- Профессиональная ответственность учителя за педагогически правильное разрешение ситуации, ведь школа – модель общества, где ученики усваивают социальные нормы отношений между людьми;**
- Участники конфликтов имеют разный социальный статус (учитель – ученик), чем определяется разное поведение в конфликте;**
- Разница в возрасте и жизненном опыте участников разводит их позиции в конфликте, порождает разную степень ответственности за ошибки при его решении;**
- Различное понимание событий и их причин участниками (конфликт «глазами учителя» и «глазами ученика» видится по-разному), поэтому учителю не легко понять глубину переживаний ребенка, а ученику – справиться со своими эмоциями, подчинить разуму;**

- Присутствие других учеников в конфликте делает из свидетелей участниками, а конфликт приобретает воспитательный смысл и для них, об этом всегда приходится помнить учителю;**
- Профессиональная позиция учителя в конфликте обязывает его взять на себя инициативу в его разрешении и на первое место суметь поставить интересы ученика, как формирующейся личности;**
- Всякая ошибка учителя в разрешении конфликта порождает новые ситуации и конфликты, в которые включаются другие ученики;**
- Конфликт в педагогической деятельности легче предупредить, чем успешно разрешить.**

**Хороший пример –  
это самая лучшая  
проповедь.  
Немецкая пословица**

# Способы поведения в конфликтных ситуациях.

Ориентирование на себя

Ориентирование на других

## Стили разрешения конфликта

сотрудничество

компромисс

уступчивость  
(сглаживание)

избегание

доминирование  
(конфронтация)

# **Способы поведения в конфликтных ситуациях**

**Процедуры конкурентности**

**Самое трудное в споре не только защищать свою точку зрения, сколько иметь о ней четкое представление.  
Андре Моруа**

**Искажение восприятий и пристрастия**

**Тот, кто однажды нарушил доверие – теряет его навсегда.  
Артур Шопенгауэр**

## Эмоциональность

*Как ни неприятен для других гнев, он более тяжел для того, кто его испытывает. То, что начато в гневе, кончается в стыде.  
Л. Н. Толстой.*

## Уменьшение коммуникаций

*Если сказать нужное слово в нужный момент – большое искусство, то промолчать вовремя – искусство еще большее.  
Франсуа де Ларошфуко*

- Ухудшение понимания основного вопроса конфликта;
- Жесткие предпочтения (заикливание на позициях);
- Преувеличение различий, мотивация сходства.

# Стадии конфликтного взаимодействия

## Предконфликтная стадия (латентный период)

- ❖ Переговоры и договоренности относительно степени опасности предконфликтной ситуации и возможности возникновения конфликта в будущем;
- ❖ Сбор как можно полной информации о сути и причинах возникшей ситуации;
- ❖ Выяснение степени вероятности и возможности бесконфликтного и безболезненного решения обнаруженных проблем;
- ❖ Разработка конкретных действий по разрешению предконфликтной ситуации.

## Стадия открытого конфликта

Внутри открытого периода можно выделить свои внутренние этапы, характеризующие различную степень напряженности:  
**ИНЦИДЕНТ** – это случай, который инициирует открытое противоборство сторон;  
**ЭСКАЛАЦИЯ КОНФЛИКТА** – Это самая напряженная стадия, на которой происходит обострение всех противоречий между его участниками и используются все возможности для победы в противоборстве. Главная задача состоит в том, чтобы любой ценой нанести как можно больший вред противнику.

## Послеконфликтная стадия

**ЗАВЕРШЕНИЕ КОНФЛИКТА** – это последний этап открытого периода. Часто завершение конфликта характеризуется тем, что обе стороны осознали безрезультативность продолжения конфликта.

Выиграна война, но не мир.  
Альберт Эйнштейн

## **Ситуации завершения конфликта**

## **Способы завершения конфликта**

**Явное ослабление одной или обеих сторон или исчерпание их ресурсов, не позволяющее вести дальнейшее противостояние.**

**Устранение оппонента или обоих оппонентов противостояния.**

**Очевидная бесперспективность продолжения конфликта и ее осознание его участниками.**

**Устранение объекта конфликта.**

**Обнаружившееся преобладающее превосходство одной из сторон и ее способность подавить оппонента или навязать ему свою волю.**

**Изменение позиций обеих или одной из сторон конфликта.**

**Появление в конфликте третьей стороны и ее способность и желание прекратить противостояние.**

**Участие в конфликте новой силы, способной завершить его путем принуждения.  
Обращение сторон конфликта к арбитру и завершение его при посредстве третейского судьи.**

**Переговоры, как один из наиболее эффективных способов разрешения конфликта могут быть**

**использованы в любой ситуации.**

## Техника эффективного поведения в конфликте.

**Противоположное отношение к конфликту – это признание личной ответственности за происходящее, которое сводится к принятию следующих ПРИНЦИПОВ:**

**□ Только вы ответственны за результаты своих отношений с другими людьми;**

**□ Если стратегия поведения, которой вы придерживаетесь, не дает желаемого результата, то нет никаких оснований для обвинений другой стороны;**

**□ Не стоит задаваться вопросом: «Кто виноват в том, что мне плохо?»**

**Не стоит ожидать, что окружающие изменятся или станут другими;**

**□ Только вы сами знаете свои потребности и отвечаете за их удовлетворение;**



**Конкретизация  
рассуждений  
облегчает  
понимание.**

**Неизвестный  
автор**

## **Активные реакции**

### **Уточните собственные потребности:**

- **Что меня именно не устраивает? – Меня беспокоит...**
- **Что в данной ситуации мне необходимо? – Необходимо...**
  - **Что бы мне хотелось? – Хочу...**

### **Сообщите о том, что вам нужно:**

#### **ПРАВИЛЬНОЕ СООБЩЕНИЕ:**

- **Мне необходимо услышать ответ на вопрос, чтобы оценить уровень знаний;**
- **Назовите мне, пожалуйста, критерии оценки качества моей работы.**

### **Приступайте к переговорам.**

**Основная цель переговоров – вовлечение оппонента в решении проблемы.**

**На этом этапе важно соблюдать правила слушания:**

- **Больше слушайте, меньше говорите сами;**
- **Демонстрируйте интерес к мнению оппонента;**
- **Держите паузу; (1. подчеркивает внимательное отношение к чужому мнению;**
- 2. Возможность разобраться в своих переживаниях, оценить, насколько предложенное решение учитывает интересы обеих сторон;)**
- **Ультиматум. (цель – дать понять: если ваши предложения по совместному решению проблемы не найдут понимания, вы будете решать ее сами, руководствуясь только своими интересами).**

# Пассивные реакции

**Сбор информации**

**Вопросы «Кто?  
Что?»**

**Вопросы «Как?  
Зачем?»**

**Вопросы  
«Почему?»**

**Избегайте  
постановки  
одновременно  
нескольких вопросов**

**Не опережайте  
вопросом ответ  
оппонента**

**Выражаем  
понимание**

**Отход (или тайм-  
аут)**

## Правила поведения педагога в «трудной» ситуации

- ❑ **Научитесь акцентировать внимание на поступках (поведении), а не на личности ученика. Характеризуя поведение ученика, используйте конкретное описание того поступка, который он совершил, вместо оценочных замечаний в его адрес.**
- ❑ **Не усиливайте напряжение ситуации. К усилению напряжения могут привести следующие действия учителя:**
  - ✓ Чрезмерное обобщение, навешивание ярлыков;
    - ✓ Резкая критика;
    - ✓ Повторяющиеся упреки;
  - ✓ Решительное установление границ разговора;
    - ✓ Упреки.
- ❑ **Обсудите поступок позже.**
- ❑ **Позвольте ученику «сохранить лицо»**
- ❑ **Демонстрируйте модели неагрессивного поведения.**

# *Литература.*

*Г. А. Стюхина*

*«Приемы конструктивного разрешения конфликтных ситуаций или Конфликты в нашей жизни: способы решения»*



*Работу выполнила  
Учитель музыки  
Высшей категории  
МОУ СОШ №7 г. Твери  
Горячева И.Ю.  
2012 год.*