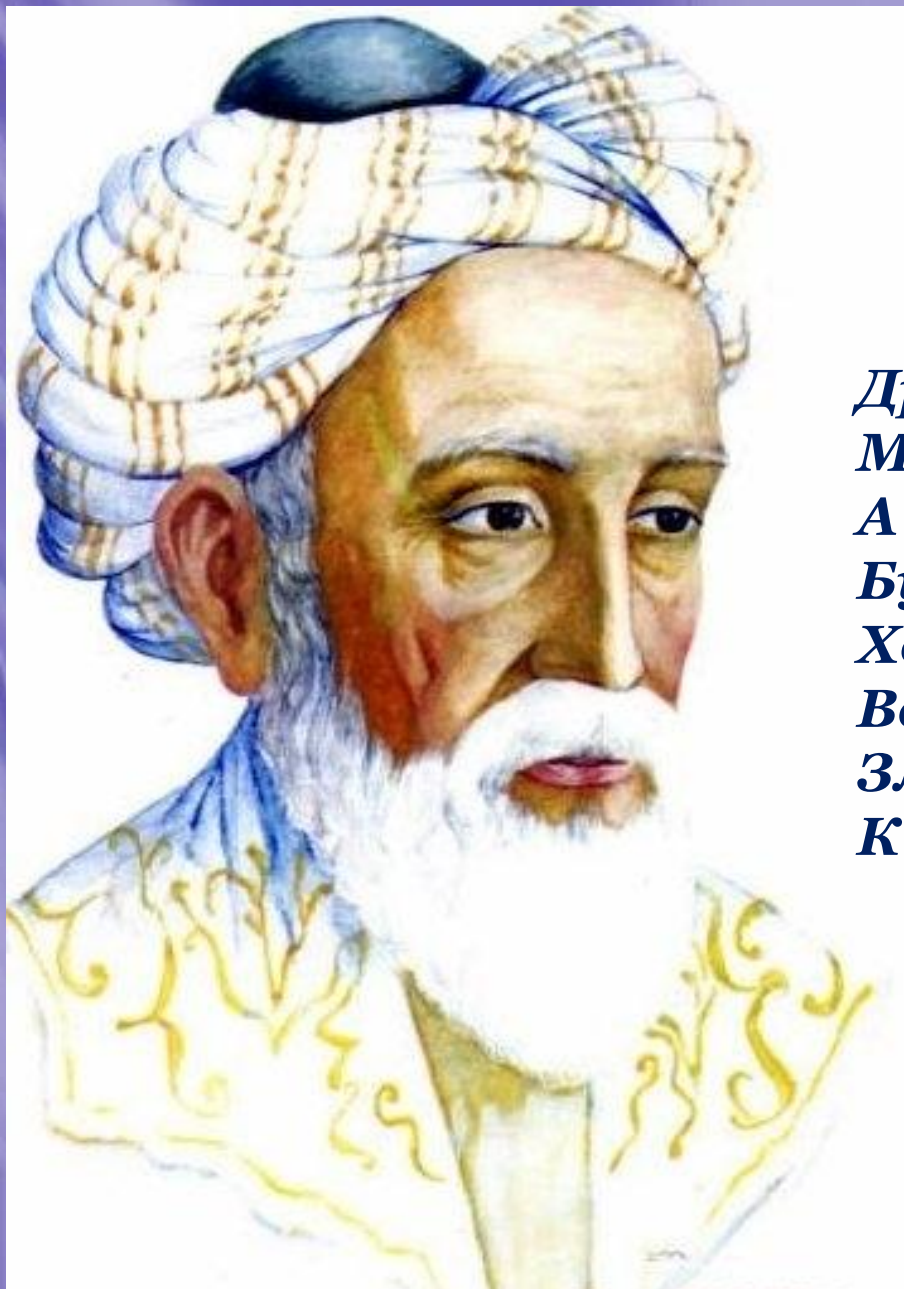
A photograph of two young boys with light brown hair, wearing blue shirts, looking at each other and talking. The boy on the left is slightly behind the one on the right. The background is a plain, light color.

**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 противостояние сторон;  
**ЭСКАЛАЦИЯ КОНФЛИКТА** – Это самая напряженная стадия, на которой происходит обострение всех противоречий между его участниками и используются все возможности для победы в противостоянии. 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.***