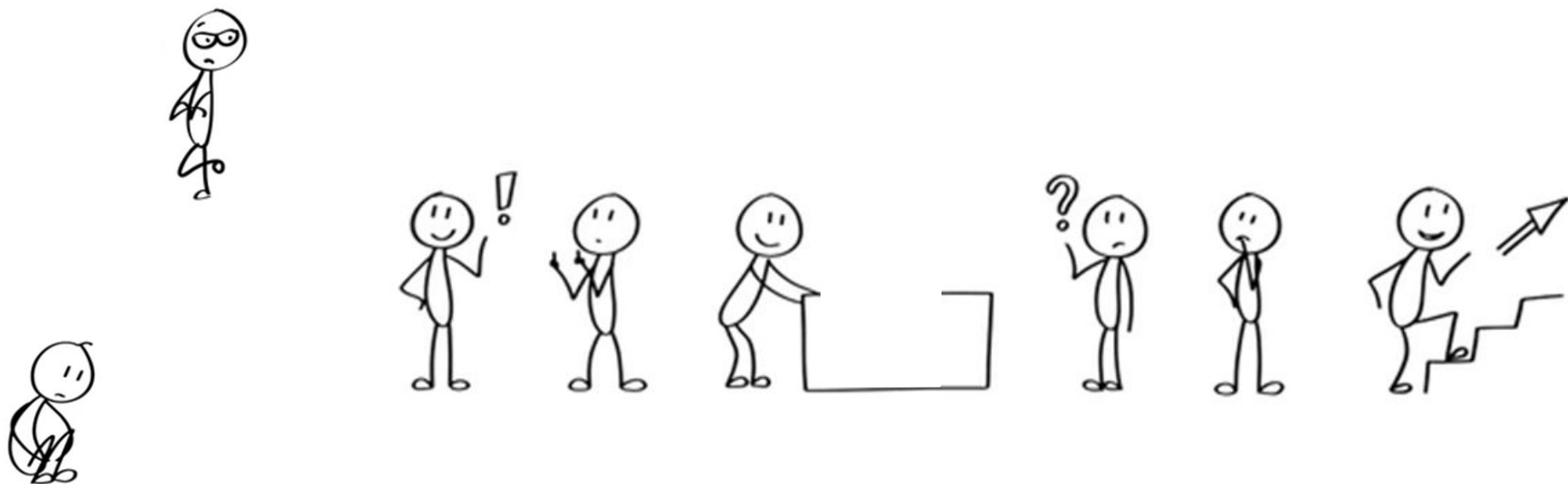
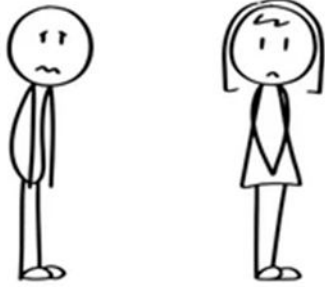


Жизнь без конфликтов



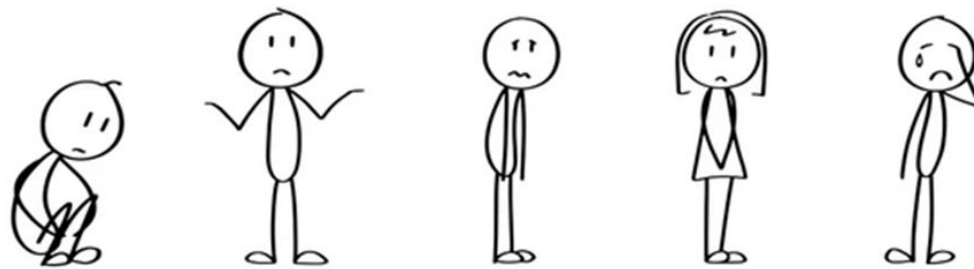


Социальный конфликт — наиболее острый способ развития и завершения противоречий, заключающийся в **противодействии** субъектов конфликта и сопровождающийся их **негативными эмоциями** по отношению друг к другу.

Межличностные конфликты можно рассматривать как наиболее простой вид социального конфликта, когда в нем участвуют отдельные личности, не объединенные в группы, например, студент — студент или родитель — ребенок (но не учитель — класс).

SSV

Стили поведения в межличностном конфликте



1 стиль. Уклонение.

Связан с попыткой уйти от конфликта.

Реализуется, когда вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения проблемы или просто уклоняетесь от разрешения конфликта, например, из-за страха.

Можно использовать этот стиль, когда затрагиваемая проблема не важна для вас, когда вы не хотите тратить время и силы на ее решение, когда вы вынуждены общаться со сложным человеком и нет серьезных оснований продолжать с ним контакты, или когда вы не знаете, что предпринять, вы не располагаете достаточной информацией и т.д.



Стиль уклонения многие считают бегством от проблем, но это не совсем так.

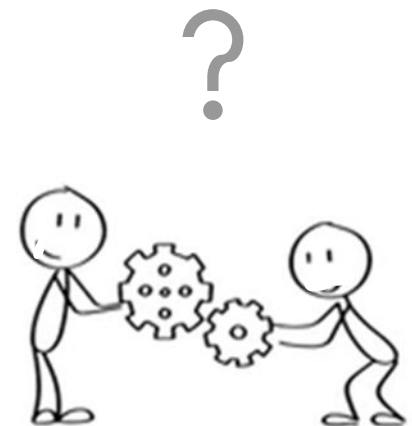
В действительности уход может быть вполне подходящей и конструктивной реакцией на конфликтную ситуацию. Вполне вероятно, что, если вы постараетесь игнорировать ее, не выражая к ней свое отношение, уйти от решения проблем, сменить тему или перевести внимание на что-то другое.

Вывод:

2 стиль. Приспособление.

Одна сторона во всём соглашается с другой, но имеет своё мнение, которое не говорит или боится высказывать.

Этот стиль полезен в тех случаях, когда вы не можете одержать верх, поскольку другой человек, например, бескомпромиссный, когда ваш вклад не велик, нет ущемления ваших интересов, и вы не делаете ставку на положительное для вас решение проблемы. Вы чувствуете, что, немного уступая, вы мало теряете. Или в данных условиях надо несколько смягчить ситуацию.



Когда рекомендуется стиль приспособления:

вас не особо волнует случившееся; вы хотите сохранить мир и добрые отношения с другими людьми; вы чувствуете, что важнее сохранить с кем-то хорошие отношения, чем отстаивать свои интересы, вы понимаете, когда вы думаете, что эта ситуация будет полезным уроком для человека, которому вы уступаете.

Иногда, уступая или соглашаясь, жертвуя своими интересами, вы можете смягчить конфликтную ситуацию и восстановить гармонию.

Вывод:

3 стиль. Соперничество.

Активное противостояние другой стороне, стремление к доминированию.

Человек, использующий стиль конкуренции, предпочитает идти к разрешению конфликта своим собственным путем. Он не заинтересован в сотрудничестве с другими людьми. При этом стиле свойственно стремление в первую очередь удовлетворить собственные интересы в ущерб интересам других, вынуждение других людей принимать его решение и мнение.

Часто, соперничество является проявлением неуверенности в себе, пытаюсь доказывать другим свою мнимую состоятельность.



Когда следует использовать стиль соперничества:
решение необходимо принять быстро, и у вас есть достаточно возможностей для этого; вы находитесь в критической ситуации, которая требует мгновенного реагирования.

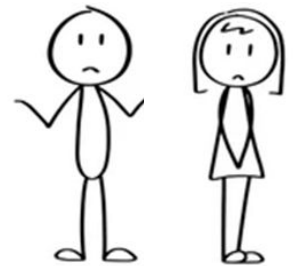
Вывод:

4 стиль. Компромисс.

Совместное приемлемое решение,
удовлетворяющее обе стороны.

Когда оппоненты немного уступают в своих интересах, сходятся на частичном удовлетворении своего желания и частичном выполнении желания другого.

Компромисс достигается, когда не ищут скрытые нужды и интересы, рассматривается только то, что говорят друг другу оппоненты о своих желаниях.



Когда следует использовать стиль компромисса:

Когда обе стороны имеют взаимоисключающие интересы, когда вы хотите получить решение быстро, потому что это более экономичный и эффективный путь, когда есть желание сохранить взаимоотношения, когда вы предпочитаете получить хоть что-то, чем все потерять.

Компромисс – это удачное отступление или даже последняя возможность прийти к какому-то решению, которое хотя бы частично удовлетворяет две стороны.

Вывод:

5 стиль. Сотрудничество.

Совместное выступление сторон для решения проблемы, и нахождения выхода из кризиса, который приемлем для противостоящих сторон без ущемления интересов каждой из них.

Этот стиль иногда требует более продолжительной работы по сравнению с большинством других подходов к конфликту, поскольку вы сначала “выкладываете на стол” нужды, заботы и интересы обеих сторон, а затем обсуждаете их.



Этот стиль – дружеский и мудрый подход к решению ситуации и удовлетворению интересов обеих сторон. Но он требует умение сторон объяснить свои желания, выразить свои нужды, умение выслушать и услышать друг друга, и затем выработать альтернативы для решения проблемы.

Устраняются и суть противоречия, и его причины, а также данный стиль является предотвращением других конфликтов.

Вывод:

Важную роль во взаимоотношениях играет личное восприятие партнера или оппонента.

Препятствием на пути к нахождению согласия между индивидами может стать **негативные мысли и деструктивная установка,** сформировавшаяся у одного оппонента, как по отношению к оппоненту, так и к миру в целом.

Причины возникновения МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ



Причины
возникновения
**МЕЖЛИЧНОСТНЫХ
КОНФЛИКТОВ**

Межличностные конфликты
возникают при

**потребительском формате
взаимоотношений**



- желание только получать или получать от людей больше, чем отдавать;
- желание использовать других во благо только себе;
- стремление к доминированию, подавлению другого;
- стремление к власти и контролю;
- наличие нездоровой конкурентности (победа любой ценой);
- нежелание менять свои убеждения в соответствии с убеждениями других;
- нежелание увидеть в себе гордыню (страх);
- отсутствие сопереживания;
- не умение любить, но желать, чтоб любили его.

Причины возникновения МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ



АЛГОРИТМ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

1. Осознавать истинную причину конфликта.

Задавать вопросы:

- Что случилось?
- В чем проблема?
- А что я думал, чувствовал?
- А что я говорил?
- Как я реагировал на оппонента, на саму ситуацию?
- В чем истинная причина моего гнева, обиды.



АЛГОРИТМ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

2. Обмен притязаниями.

Отсутствие доминации, принятие точки зрения, манеры поведения человека.

Например, сказать: «Меня не устраивает твоя точка зрения» – это не корректное высказывание. Можно сказать: «По данному вопросу я думаю так...»

Отсутствие негативных эмоций: без злобы, обиды, желания отомстить (управление эмоциями).

Начинайте притязания с объяснения своих чувств, но (обвинения, отделяйте предмет спора, разногласий от отношения к человеку.



АЛГОРИТМ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

3. Поиск решений, при которых будут удовлетворены обе стороны.

Внимательное отношение как к себе, так и к партнеру.

**Внимательно слушать и слышать друг друга
проявлять
эмпатию к оппоненту.**



Установки — это наши мнения, мысли и верования. Но не реальность определяет убеждения, а система наших убеждений буквально СОЗДАЕТ нашу жизнь.

Мы видим только то, что согласуется с нашими убеждениями. Но наши убеждения часто не имеют ничего общего с реальностью.

выявить свои негативные установки и убрать их, тем самым поменять свои программы в сознании и создавать новый созидательный мир как внутри себя, так и вокруг.

Решение МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ



На заметку:

Чем чаще человек повторяет определенное действие, тем прочнее становится нейронная связь между клетками мозга, которые активировались для осуществления этого действия. Чем чаще активируется нейронная связь, тем выше вероятность активации этих нейронов. Верно и противоположное утверждение: между нейронами, которые не синхронизированы, нейронная связь не образуется.

Вы должны знать — связь между нейронами способна меняться. Если направлять свое внимание на позитив и созидание, то и мысли становятся позитивными, что положительно влияет на человека.

Позитивные мысли

**—
ключ к жизни без конфликтов**



Изменить формат взаимодействия с
потребительского на созидательный:

Не ставить другого ни ниже, ни выше.

С уважением относится к чужому мнению.

Не эмоционировать из-за разных взглядов,
убеждений, действий.

Аргументированно высказывать свою
позицию.

Стараться «слышать» позицию оппонента, а
не вставать в противоборство.

Не ожидать от оппонента действий, которые
хотите вы, не осуждать его.

Проявлять эмпатию.

Направить свое внимание на решение
вопроса, не доводя до конфликта.

Решение
**МЕЖЛИЧНОСТНЫХ
КОНФЛИКТОВ**



Понять причину конфликта.
Направлять свое внимание на: «Что Я лично могу сделать, чтобы предотвратить или разрешить конфликт?».

Не перекладывать ответственность на другого, не обвинять его.

Изменить человека никто не сможет, необходимо изменить себя и свое отношение к другим.

**Человека разрушают не конфликты,
а ОН САМ.**

Человек обладает свободой выбора, и только он решает, куда вложить свое внимание, на что потратить данную ему энергию: на самосозидание или саморазрушение.

Итог



ЖИВИТЕ БЕЗ КОНФЛИКТОВ!

**ЖИВИТЕ
ЛЕГКО!**





<https://goo.su/9AcB>

**Отсканируй,
чтобы оставить
отзыв!**



**ГУ ТО «Тулский областной
центр молодежи»**

ПСИХОЛОГ

Мотовилова Наталья

Владимировна

tostm.tularegion.ru

+7 (4872) 77-32-00

ibmpp@tularegion.org

A stylized, handwritten signature in white ink, located in the bottom right corner of the dark blue background.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ**