

Консультация для педагогического коллектива ДОУ

Конфликт – это столкновение интересов.

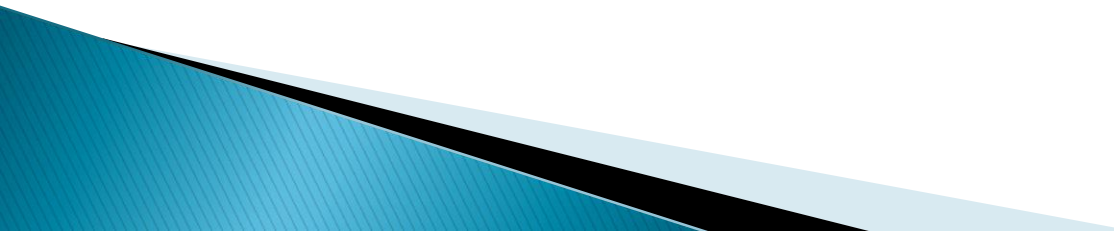
*Если в вашей жизни нет конфликтов, проверьте,
есть ли у вас пульс.*

Конфликты – норма жизни.

*Война – это продолжение политики другими
средствами (Бисмарк).*

*Конфликт – это продолжение взаимодействия
между людьми другими средствами.*

Негативные функции конфликта:

- материальные и эмоциональные затраты, дух конфронтации, ухудшение отношений,
 - снижение производительности труда.
- 

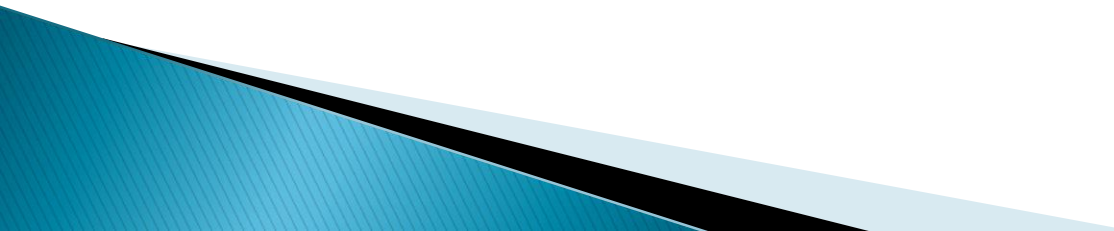
Позитивные функции конфликта:

- не дает окостенеть системе отношений, толкает к развитию,
 - стороны лучше узнают друг друга,
 - выявляются ранее скрытые достоинства и недостатки,
 - стимулирует активность людей, растет чувство ответственности и значимости,
 - снимает напряженность, дает выход пару,
 - сплочение единомышленников,
 - выдвижение и формирование лидеров,
 - диагностика и прояснение ситуации.
- 

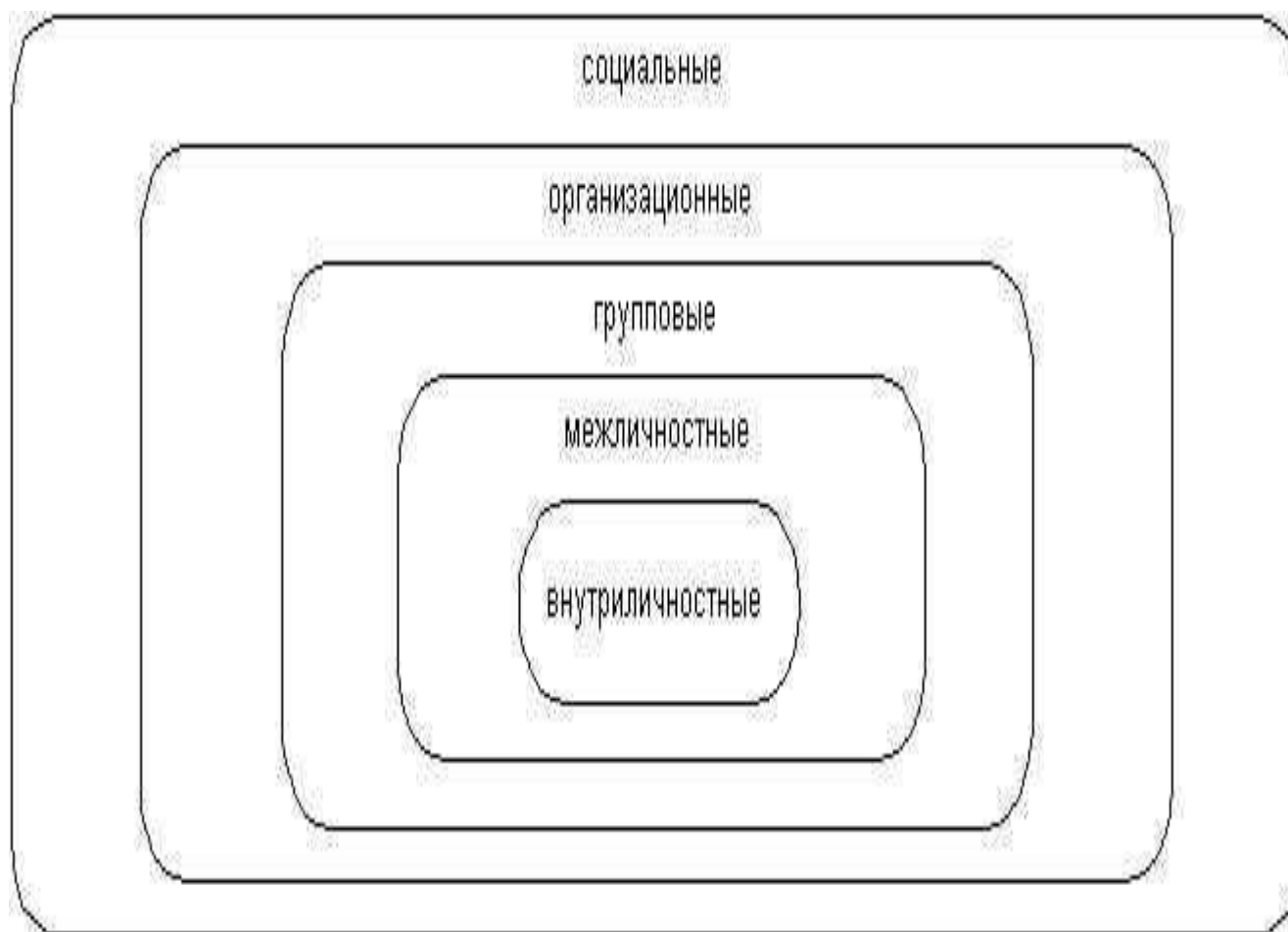
Для поддержания состояния
конфликта нужны:
энергия, душевные силы,
усилия конфликтующих сторон.



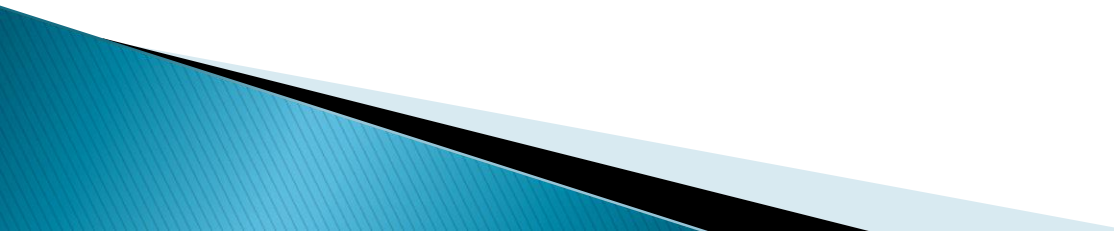
Классификация конфликтов по составу участников:

- Внутриличные.
 - Межличностные.
 - Групповые.
 - Организационные (внутри организации и между несколькими организациями).
 - Социальные (в т.ч. культурные, политические, религиозные).
- 

Классификация конфликтов по составу участников:



Структура конфликта

- **Стороны, участвующие в конфликте:**
(конфликтующие стороны - конфликтанты, сочувствующие, провокаторы, примирители, консультанты, невинные жертвы).
 - **Зона разногласий** (предмет спора, факт, вопрос обсуждения).
 - **Представления о ситуации.**
 - **Мотивы.**
 - **Действия.**
- 

У каждой из сторон свои представления о сложившейся ситуации.
Элементы конфликта (стороны, зона разногласий) могут изменяться: увеличиваться, уменьшаться, преобразовываться.



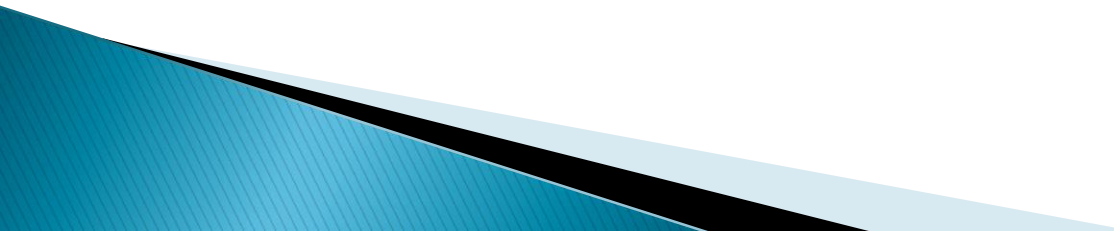
Зона разногласий состоит из
объективных и субъективных факторов
конфликта.



Объективные факторы - это реально существующие в действительности обстоятельства.

Например, социальное неравенство, классовые противоречия, конкуренция, ограниченность «ресурсов», дефицит, утрата и искажение информации.

Что касается личности, то объективными факторами в данном случае являются образование, квалификация, интеллектуальное развитие, возможности личности, ее глубинные установки и потребности.



Субъективные факторы - это иллюзорные, кажущиеся обстоятельства, представления сторон.



Развитие конфликта

- **Предконфликтная ситуация** (т.е. положение дел накануне конфликта)

Обычно уже тогда существуют **предпосылки** конфликта.

Напряженность отношений -

это *потенциальный* или *латентный* (скрытый) конфликт.

- **Инцидент** (завязка, последняя капля, первая стычка, искра конфликта)

- **Эскалация** (дальнейшие действия / противодействия сторон)

виды эскалации: непрерывная (прямая), вялая (логарифм), крутая (экспонента), волнообразная (синусоида вверх).

- **Кульминация** (вершина эскалации, взрыв)

- **Завершение конфликта**

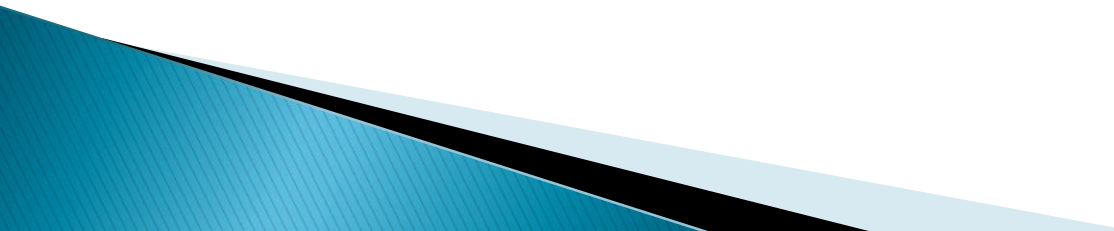
Цена продолжения конфликта (затраты энергии, времени и сил, ущерб от действий другой стороны, ухудшение общей ситуации)
и цена выхода из конфликта (утраты из-за выхода из конфликта минус приобретения).



- **Постконфликтная ситуация**
- (горечь, стресс, утрата веры, гордость, самоутверждение, опыт)



Поведение людей в конфликте

- Избегание
 - Соперничество
 - Приспособление
 - Компромисс
 - Сотрудничество
- 

Эти стратегии различаются по степени удовлетворения интересов каждой из сторон, что хорошо видно на следующей схеме:

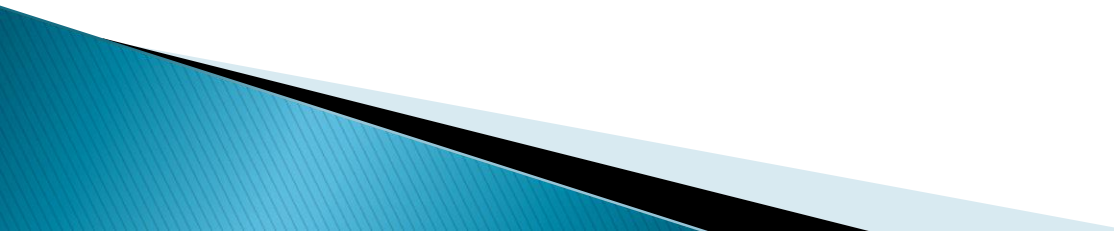


Избегание - человек игнорирует конфликтную ситуацию, делает вид, что ее не существует, «уходит».

Такая стратегия оптимальна, когда ситуация не особенно значима для нас и не стоит того, чтобы тратить свои силы и ресурсы. Иногда лучше «не связываться», так как шансы что-либо улучшить близки к нулю.

Соперничество - удовлетворение только своих интересов, не принимая в расчет интересы другой стороны.

Такая стратегия часто является вполне логичной, например, в спортивных соревнованиях, при поступлении по конкурсу в ВУЗ, при трудоустройстве. Но иногда противостояние приобретает деструктивный характер - «победа любой ценой», применяются нечестные и жестокие приемы.



Приспособление - уступчивость оппоненту, вплоть до полной капитуляции перед его требованиями.

Уступки могут демонстрировать добрую волю, ослабить напряженность в отношениях, даже переломить ситуацию от конфронтации к сотрудничеству. Такая стратегия бережет ресурсы и сохраняет отношения. Но иногда уступка воспринимается как проявление слабости, что может привести к эскалации конфликта. Мы можем обмануться, ожидая ответных уступок от оппонента.

Компромисс - взаимные уступки сторон.

Идеальный компромисс - удовлетворение интересов каждой из сторон на половину. Но часто какая-то сторона делает большие уступки по сравнению с другой (или ей это только кажется), что может привести в будущем к еще большему обострению отношений. Часто компромисс - это временный выход, так как ни одна из сторон не удовлетворила свои интересы полностью.

Сотрудничество - удовлетворение интересов обеих сторон. Для сотрудничества необходим переход от отстаивания своих позиций к более глубокому уровню, на котором обнаруживается совместимость и общность интересов. При данной стратегии хорошо разрешается конфликт, сохраняются партнерские отношения во время конфликта и после него. Для сотрудничества необходимы интеллектуальные и эмоциональные усилия сторон, а также время и ресурсы.



Ни одна из стратегий не может быть однозначно «хорошей» или «плохой». Каждая из них может быть оптимальной в конкретной ситуации.



Отрицательные последствия доминирования одной из стратегий:

Соперничество	требует постоянного напряжения, велик риск потери друзей, здоровья, даже жизни
Приспособление	комплекс неполноценности, низкая самооценка, депрессия, пассивность, не дает возможности самореализоваться.
Избегание	социальная изоляция, велик риск алкоголизма и наркомании
Компромисс	скользкий, беспринципный, подозрительный человек, с ним надо быть настороже
Сотрудничество	похож на кота Леопольда: «Давайте жить дружно!», бесхарактерный зануда, не способен постоять за себя и других.

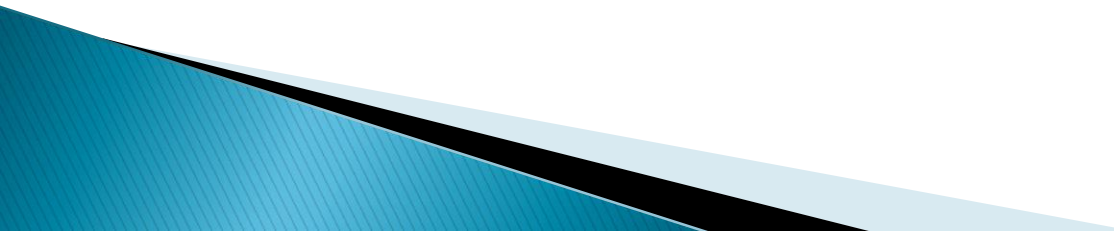
Модели развития конфликта в трудовом коллективе



•Трудовой спор.

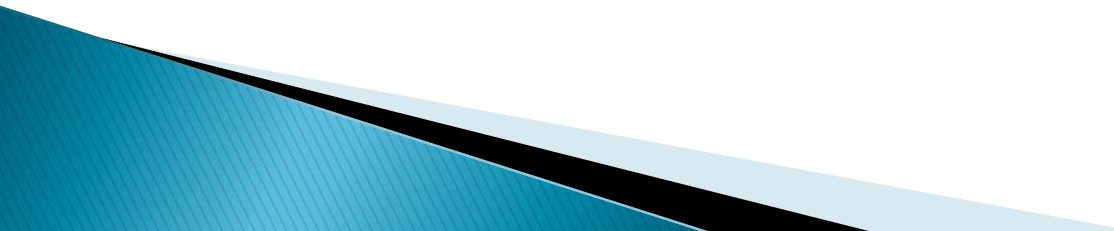
Разногласия по отдельным вопросам, общая заинтересованность сторон в решении проблемы, уверенность в достижении согласия, хорошие личные отношения, доброжелательность.

Воздействие на партнера производится посредством аргументации и убеждения. Высока вероятность благополучного исхода конфликта.

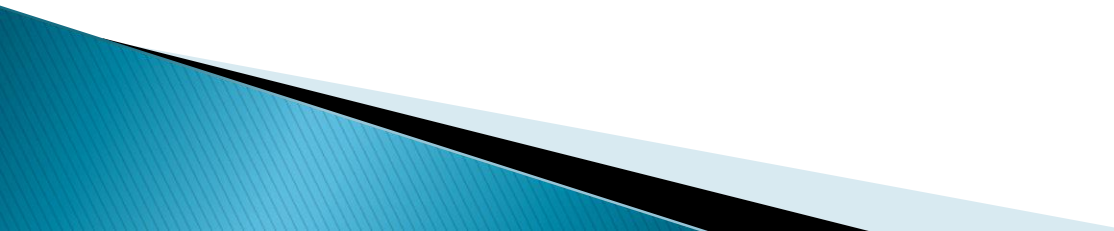


• **Формализация отношений.**

Зона разногласий более широка, у сторон есть сомнения в достижении согласия, общение ограничивается, уходят личные, неформальные аспекты. Стороны обращаются к официальным процедурам и структурам: служебные записки, принцип «как решит руководство». Исход конфликта неоднозначен.



Психологические разногласия.

- Зона разногласий не определена и имеет тенденцию к расширению.
 - Оппоненты преувеличивают разногласия, не жалают искать согласия. -Общение сводится к минимуму, присутствует постоянный дух враждебности.
 - Взаимное психологическое неприятие, в том числе «переход на личности».
 - Высока вероятность деструктивного исхода конфликта.
- 

• **Ребенок (Id по Фрейду)** - жизненная энергия, жизнерадостность, яркая эмоциональность, спонтанные творческие способности, НО недостаток самоконтроля, избегание ответственности, ранимость.
Принцип "Хочу!"

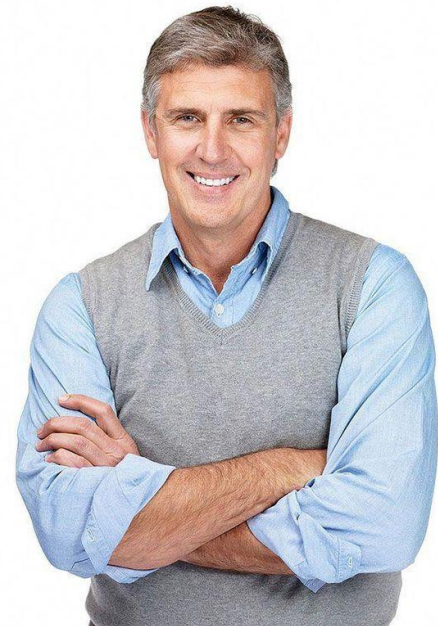


Транзактный анализ

Человеческую личность можно представить состоящей из нескольких частей:



• **Взрослый (Ego)** - ориентирован на реальность, рационален, адаптивен, руководствуется понятиями целесообразности и выгоды, прагматик, НО бесчувственен, слабое воображение, консервативен.
Принцип "Разумно!"



• **Родитель (Super-Ego)** - набор жизненных правил, оценок, желание и способность помогать, опекать, учить, судить, наказывать, поощрять, НО предсказуем, стремится к власти. Принцип "Должен!"



Спасибо за внимание!

