

ПАМЯТКА ДЛЯ УЧАЩИХСЯ – КОНФЛИКТЫ В ШКОЛЬНОЙ СРЕДЕ

Что такое конфликт, знают все. И у большинства это слово вызывает малопрятные ассоциации. Люди, затевающие конфликт или помимо собственной воли попадающие в него, обычно стремятся поскорее завершить его наилучшим для себя образом. Мало кто заинтересован в конфликте самом по себе. Но как довести конфликт до благополучного конца?

Задачи конфликтологии — не только познавательные-теоретические, но и практические: помочь людям понять, что делать с конфликтами. Ныне во всем мире в различных учебных заведениях читаются курсы конфликтологии. Есть и специальные учебные заведения, готовящие профессионалов-конфликтологов. В нашей стране также конфликтология введена как особая дисциплина в учебные программы ряда вузов, разворачивается и обучение специалистов в этой области.

Наиболее широкое распространение получили два подхода в понимании конфликта. При одном из них конфликт определяется как столкновение сторон, мнений, сил, т.е. весьма широко. При таком подходе конфликты возможны и в неживой природе.

Другой подход заключается в понимании конфликта как столкновения противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.

Классификация конфликтов по признакам

Стоит отметить, что многообразие ситуаций, вызывающих противоречие, отражает классификация видов конфликта. Она может быть основана на следующих признаках:

- длительность (затяжные, краткосрочные, одновременные);
- объем (личные, локальные, глобальные);
- источник (ложные, субъективные, объективные);
- средства (насильственные, пассивные);
- форма (внутренние, антагонистические, внешние);
- характер (спонтанные, намеренные);
- по сферам жизни (семейные, этнические, политические, экономические).

Классификация конфликтов по количеству участников

Внутриличностные – происходят внутри одного индивида, часто из-за расхождения действий человека с его внутренними установками. Сопровождаются психологическим напряжением и негативными эмоциями.

Межличностные – самые распространенные. Столкновение целей, ценностей, поведения двух или больше оппонентов в процессе социального общения.

Межгрупповые. Противостояние групп на профессиональной или эмоциональной основе может привести к внутриорганизационному конфликту.

Между личностью и группой. Возникают, когда новый в коллективе человек не принимает условий общения.

Функции конфликта

Конструктивные: позволяет обнаружить подлинные черты характера оппонента, а также выявить истинные мотивы его поведения; конфликтные ситуации способствуют укреплению характера и становлению личности; способствует адаптации личности в социуме, ее самореализации и самоутверждению.

Деструктивные: дезорганизация общества ввиду напряженности отношений; в процессе противостояния могут открыться новые конфликты; снижение уровня дисциплины и дезориентация; ухудшение психологического климата в коллективе или обществе; с точки зрения отдельно взятой личности, может развиться неуверенность в себе, наступить разочарование в убеждениях и ценностях; отрицательная оценка окружающих.

Стратегии поведения

В конфликтной ситуации следует избегать излишней эмоциональности – это может ее усложнить.

Соперничество. Жесткая стратегия, когда необходимо победить любыми способами в открытой борьбе за свои интересы. Здесь действует опасный принцип «кто кого».

Сотрудничество. Совместное принятие решений, удовлетворяющее обе стороны.

Компромисс. Между участниками конфликта в форме дискуссии идет поиск компромиссного решения путем анализа разногласий и взаимных уступок.

Избегание. Участники конфликта игнорируют его опасность, не хотят брать ответственность за принятие решений, желают незаметно выйти из ситуации. При такой стратегии решение проблемы может переноситься на другое время.

Приспособление. Это метод сглаживания разногласий пренебрежением своих интересов и полным принятием всех требований противоположной стороны.

Причины возникновения конфликтов

Объективные причины: распределение материальных или иных ресурсов, пересечение задач, противоречие целей, способы достижения целей, нарушение коммуникаций.

Социально-психологические причины: неблагоприятная психологическая обстановка, адаптация новых членов коллектива, социальные нормы, разница поколений.

Личностные причины: когнитивные процессы, особенности характера.

Рекомендации психологов

- Вести себя сдержанно, следить за движениями, речью и мимикой, избегать закрытых поз.
- Нельзя сразу и резко отрицать чужое мнение, перебивать, переходить на повышенные тона.
- Внимательно и терпимо выслушать собеседника, повторить его слова для подтверждения, что он услышан.
- Выслушав противоположную сторону, привести свои доводы в мягкой доброжелательной форме. Это обезоружит негативно настроенного соперника.
- Не следует остро воспринимать словесные оскорбления и относить на свой счет.
- В ходе развивающегося конфликта сдерживать реакцию, быть уверенным, что правильно поняли оппонента.
- Необходимо остерегаться входить в разногласия с личностями, имеющими психические отклонения или низкий уровень интеллекта. Разумный финал в этом случае исключен.

ПОМНИТЕ!

Все люди – уникальные личности со своими убеждениями, интересами, потребностями. Поэтому так сложны и многогранны человеческие взаимоотношения. Конфликты в социуме практически неизбежны. Они проявляются в разнообразных сферах деятельности, личных, деловых и социальных отношениях, политике, экономике. В литературе даются разные определения социального явления с упором на противоречия. То есть конфликт – это острое проявление объективных или субъективных противоречий на почве расхождения взглядов, несоответствия суждений, интересов в процессе социального взаимодействия.