



# Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение педагогический колледж № 1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга

Структурное подразделение «Центр психолого-педагогического сопровождения и профилактики негативных явлений в профессиональных образовательных учреждениях»

Вебинар «Природа конфликтов в подростково-молодёжной среде»

25.02.2020 г.

# План

- ▶ Понятие «конфликт», «конфликтная ситуация». Деструктивные и конструктивные функции конфликтов.
- ▶ Источники и причины возникновения конфликтов.
- ▶ Исходы конфликтных ситуаций.
- ▶ Основные правила поведения родителя в конфликтной ситуации
- ▶ Факторы, влияющие на разрешение кризисных моментов

# Определение конфликта

**В психологии конфликт определяется как столкновение противоположно направленных несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями.**

**То есть, конфликт не только представляет собой предельно обостренную форму противоречия, но он также еще и служит способом выявления и разрешения противоречий.**

**В этой связи возникает вопрос: а что предшествует конфликту, каковы стадии его развития?**

# Что предшествует конфликту

Предшествует **конфликту** объективная жизненная ситуация, в которой находятся противоборствующие стороны, и сами эти стороны имеют определенные интересы, потребности, цели. Естественно, что посягательство одной стороны на какую-либо из таких потребностей другой стороны создает социально-психологическую основу конфликта.

Это и есть структура противоречия, пока еще не перешедшего в конфликт, - **конфликтная ситуация**. Таким образом, **конфликтная ситуация** - это такое совмещение человеческих потребностей и интересов, которое объективно создает почву для реального противоборства между различными социальными субъектами.

# Деструктивные и конструктивные функции конфликтов

1. Поскольку в ходе **конфликта** разрешаются противоречия, происходит поиск путей выхода из тупиковой ситуации, то возникает вопрос о его функции - положительной или отрицательной, плохой или хорошей
2. С обыденной точки зрения здесь может быть дан только отрицательный ответ, потому что **конфликт** связан с такими явлениями, как бытовые ссоры и неурядицы, служебные неприятности, межнациональные, территориальные, общественно-политические противостояния и противоборства, связанные со страданиями и потерями. Отсюда и оценка конфликта в качестве явления нежелательного.
3. Но при более внимательном взгляде вырисовывается другой подход, другая точка зрения, согласно которой **конфликт** не только негативное социальное явление, но также еще и позитивное.

# Позитивная конструктивная функция конфликта

Поскольку конфликты неизбежны во взаимодействии людей, то они могут выполнять **позитивную конструктивную функцию**, а именно:

- 1) конфликт способствует определенному движению вперед, предотвращает застой
- 2) в процессе конфликта происходит объективация источника разногласия и возможно его разрешение, "снятие", находятся средства предотвращения будущих конфликтов
- 3) конфликт - это определенное отрицание старых, "отживших" отношений, что приводит к формированию новых отношений, коррекции взаимодействия
- 4) в конфликте "изживается" внутренняя напряженность, "выплескиваются" агрессивные чувства, "разряжаются" фрустрации, неврозы
- 5) конфликт - способ самоутверждения личности, особенно у подростка, у которого конфликт - необходимая форма поведения для поддержания статуса в группе

# Позитивная конструктивная функция конфликта

- 6) **внутригрупповой конфликт** в научной деятельности создает необходимый уровень напряженности, нужный для творческой активности; так, исследование показало, что продуктивность творческой научной деятельности выше у конфликтных личностей
- 7) **межгрупповые конфликты** могут способствовать групповой интеграции, росту сплоченности, солидарности группы
- 8) **необходимость решения конфликта** приводит к кооперации, к концентрации усилий участников на решение конфликтной ситуации, к вовлечению членов группы в общую жизнь группы

# Признаки деструктивного конфликта

- ▶ расширение конфликта
- ▶ эскалация конфликта (то есть конфликт становится независимым от исходных причин и, даже если причины конфликта устранены, сам конфликт продолжается)
- ▶ увеличение затрат, потерь, которые несут участники конфликта
- ▶ рост ситуативных высказываний, агрессивных действий участников



# Чем полезен конфликт

Таким образом, говоря о полезности или вредности конфликтов, следует отметить, что **полезен конфликт** тем, что, так или иначе, разрешает противоречие. Лучшим же разрешением объективно существующего противоречия является не его конфликтный способ, а мирный, консенсусный вариант, который происходит мирными цивилизованными путями и средствами, когда противостоящие стороны и все участники конфликта приходят к пониманию необходимости этого раньше, прежде чем развитие событий пойдет по конфликтному руслу

# Источники и причины возникновения конфликтов

Важным моментом в изучении проблемы конфликтов и их природы является выявление их **причин**. Анализ социологических и социально-психологических исследований позволяет выделить следующие основные *причины конфликтов*:

- ▶ - **социально-экономические** - конфликты в современном обществе представляют собой порождение и проявление объективно существующих социально-экономических противоречий
- ▶ - **социально-психологические** - потребности, мотивы, цели деятельности и поведения различных людей
- ▶ - **социально-демографические** - различия в установках, мотивах поведения, целях и стремлениях людей, обусловленных их полом, возрастом, принадлежностью к различным национальным образованиям

# Источники конфликтных ситуаций

**Конфликт** в отличие от спора имеет более обостренное, часто до предела обостренное противоречие

*Источниками конфликтных ситуаций* являются **обостренные противоречия**, несовпадение точек зрения, целей, подходов, видения способов решения каких-либо задач, которые так или иначе затрагивают личные интересы

**Противоречия** возникают там, где есть рассогласование:

- ▶ целей, интересов, позиций
- ▶ мнений, взглядов, убеждений
- ▶ личностных качеств
- ▶ межличностных отношений

# Источники конфликтных ситуаций

**Противоречия** возникают там, где есть рассогласование:

- ▶ знаний, умений, способностей
- ▶ функций управления
- ▶ - средств, методов деятельности
- ▶ мотивов, потребностей, ценностных ориентаций
- ▶ понимания, интерпретации информации
- ▶ оценок и самооценок

# В конфликте

Проанализируем более подробно, **какие черты характера, особенности поведения человека** характерны для конфликта. Обобщение результатов исследований психологов, социологов и педагогов, наблюдения и жизненный опыт показывают, что к таким качествам и особенностям могут быть отнесены следующие:

- ▶ стремление во что бы то ни стало доминировать, быть первым, сказать свое последнее слово
- ▶ - быть настолько "принципиальным", что это подталкивает к враждебным действиям и поступкам
- ▶ - излишняя прямолинейность в высказываниях и суждениях, как известно, также не всем нравится

# В конфликте

- ▶ критика, особенно критика необоснованная, недостаточно аргументированная не только раздражает, а часто просто порождает конфликт
- ▶ - плохое настроение, если оно к тому же периодически повторяется, часто бывает благодатной почвой для конфликта
- ▶ - консерватизм мышления, взглядов, убеждений, нежелание преодолеть устаревшие традиции в жизни коллектива, которые стали тормозом в его развитии, с неизбежностью приводят к конфликту
- ▶ - стремление сказать правду в глаза, бесцеремонное вмешательство в личную жизнь также создает сложную, порой драматическую ситуацию

# В конфликте

- ▶ - стремление к независимости - хорошее качество, но до определенных пределов. Если стремление к независимости перерастает в стремление делать "все, что хочу" и сталкивается с желаниями и мнениями других, то это грозит неминуемым конфликтом
- ▶ - излишняя настойчивость; быть настойчивым, как известно, особенно в условиях конкуренции, очень важно, но если настойчивость граничит с навязчивостью, то это уже раздражает
- ▶ - несправедливая оценка поступков и действий других, умаление роли и значимости другого человека имеет, как правило, негативную реакцию
- ▶ - неадекватная оценка своих возможностей и способностей, особенно их переоценка, не всегда, но также приводит к конфликтным ситуациям
- ▶ - инициатива, особенно творческая, - это хорошо, но когда человек проявляет инициативу там, где его, как говорится, не просят, то это создает напряженную и даже конфликтную ситуацию

# Исходы конфликтных ситуаций

Они могут быть разными: *предупреждение конфликта, уход от конфликта, его сглаживание, приход к компромиссу, возникновение конфронтации, принуждение, признание своей ошибки*

Рассмотрим подробно один из исходов - предупреждение конфликта учителя с учащимися. Этот исход зависит главным образом от самого педагога. Прежде всего, при возникновении конфликтной ситуации он не должен допускать предпосылок со своей стороны для развития конфликта: ему следует говорить с учащимся спокойно и, изменяя его отношение чему-либо (например, к драке, понятию чести, честности и т.п.), убеждать, а не приказывать. Учитель должен позаботиться об условиях, при которых его требование может быть выполнено. Не целесообразно предъявлять требования слишком часто, а приказную форму их выражения по возможности заменить на другую. Например, требование учителя в форме вопроса («Ты сделал дома то, что я тебе говорил в прошлый раз?») воспринимается учащимися уже как форма контроля. Можно выразить требование в форме утверждения, убеждения в том, что учащийся, конечно же, выполнил то, что ему говорили



# Исходы конфликтных ситуаций

Опытные учителя для предупреждения конфликтов проводят индивидуальные беседы с учащимися, в ходе которых выясняют их позицию и разъясняют свою. При этом учителю можно дать следующие *рекомендации*:

- ▶ проявлять внимание к учащемуся, уважительное отношение, сочувствие, терпимость к его слабостям, выдержку, спокойный тон
- ▶ строить фразы так, чтобы они вызывали нейтральную или положительную реакцию со стороны учащегося
- ▶ постоянно поддерживать с учащимся обратную связь, смотреть ему в глаза, следить за изменением у него позы, мимики

# Рекомендации

- ▶ чуть затягивать темп беседы, если учащийся взволнован или говорит излишне быстро
- ▶ попытаться мысленно поставить себя на место учащегося и понять, какие события привели его в это состояние
- ▶ дать ученику выговориться, не перебивать и не пытаться перекричать его
- ▶ уменьшить социальную дистанцию, приблизиться и наклониться к нему, коснуться его, улыбнуться
- ▶ подчеркнуть общность цели, интересов, показать школьнику заинтересованность в решении его проблемы
- ▶ подчеркнуть лучшие качества учащегося, которые помогут ему самому преодолеть конфликтную ситуацию, справиться со своим состоянием

# Правила поведения в конфликтной ситуации

- ▶ *Не расширять предмет ссоры, причину недовольства*
- ▶ *Справедливо, непредвзято относиться к инициатору конфликта*
- ▶ *Проявлять эмоциональную выдержку*
- ▶ *Формулировать позитивное решение конфликтной ситуации*

# Факторы, влияющие на разрешение кризисных моментов

Суммируя описанные стратегии и методы решения конфликтов, можно самостоятельно выработать модель поведения в ситуации кризиса, конфликта и добиваться осуществления своих целей в каждом конкретном случае. При этом необходимо учесть, что важную роль в разрешении кризисных моментов играют следующие факторы:

- ▶ адекватность отражения конфликта
- ▶ открытость и эффективность общения конфликтующих сторон
- ▶ создание климата взаимного доверия и сотрудничества

