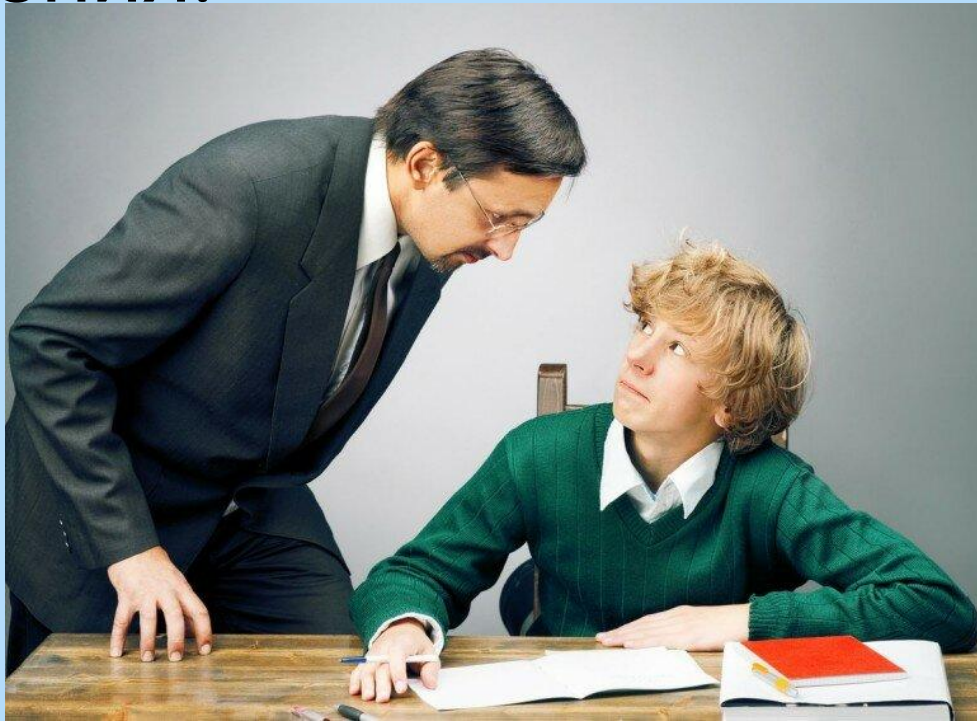


Итоговая аттестационная работа на
тему:

**«Культура безопасности
межличностного общения. Конфликты
и их типология. Тактика поведения
участников»**

Выполнил:
учитель первой квалификационной категории
ГКУО РД «Кикуникутанская ООШ Гергебильского
района»
Расулов Хайрула Рамазанович

Цель работы: – проанализировать межличностные конфликты с точки зрения их типологии и способов их разрешения.



Задачи

- изучить сущность и составляющие культуры межличностного общения в социальных группах;
- обобщить факторы, влияющие на уровень культуры межличностного общения, и пути его повышения;
- обосновать направления повышения культуры межличностного общения в социальной группе;
- описать технологии, обеспечивающие повышение культуры межличностного общения;
- обосновать систему индикаторов и организационной процедуры для осуществления мониторинга культуры межличностного общения в социальной группе.

Объектом исследования являются межличностные конфликты.

Предмет исследования - типология межличностных конфликтов.

Гипотеза: применение используемых форм и методов разрешения межличностных конфликтов обеспечивает совершенствование культуры безопасности межличностного общения.

Что такое культура межличностного общения?

Культура межличностного общения включает:

- систему знаний;
- систему норм;
- систему ценностей и образцов поведения.

Это важное условие удовлетворенности отношений человека с окружающей жизнью в целом, один из залогов психического, физического, эмоционального, социального и интеллектуального развития личности.

Межличностный конфликт –
открытое столкновение
взаимодействующих субъектов на
основе возникших противоречий,
выступающих в виде
противоположных целей, не
совместимых в какой-то
конкретной ситуации.

Причины межличностных конфликтов

Объективные

Ресурсно-материальные:

- Недостаток материальных средств;
- Бытовая неустроенность.

Социальные:

- Использование служебного положения в личных целях;
- Отношения начальник и подчиненный;
- Отношение родителей, детей и

Субъективные

Возрастные, индивидуальные, половые особенности личности:

- стремление к превосходству;
- Разный жизненный опыт;
- Способы поведения;
- Агрессивность;
- Эгоизм;
- Грубость;
- Ожидание и реальное поведение и т.д.

Структура межличностных конфликтов

Субъект

T

Участники, которые отстаивают свои собственные интересы

Объект

T

Цель, к достижению которой стремится каждый из противоборствующих субъектов

Предме

T

Противоречия, в которых проявляются противоположные интересы объектов

Пути решения межличностных конфликтов



Управление межличностными конфликтами

№	Этапы конфликта	Управление
1	Прогнозирование	Изучение индивидуально-психологических особенностей сотрудников.
2	Предупреждение	На основе углубленного анализа причин и факторов назревающего конфликта предпринять меры по их нейтрализации.
3	Регулирование	Добиться признания конфликтующими реальности конфликта.
4	Разрешение	Исходя из оценки глубины конфликта предпринять один из способов разрешения: административный или педагогический.

Стратегии разрешения конфликта



Для успешного разрешения конфликта необходимо:

- Принять установку на разрешение конфликта к обоюдновыгодному согласию.
- Скорректировать свое поведение по отношению к оппоненту:
- Попытаться контролировать свои эмоции, выслушать иную точку зрения, выявить истинные цели, нужды, потребности оппонента.
- Попытаться найти точки соприкосновения в позиции своей и оппонента.
- Подготовка и проведение переговоров по улаживанию конфликтной ситуации. В случае необходимости – приглашение посредника.



Двенадцать основных правил поведения в конфликте:

1. Дайте партнеру «разрядиться».
2. Попросите его спокойно высказать свои претензии.
3. Сбивайте агрессию неожиданными приемами.
4. Не давая партнеру отрицательных оценок говорите о своих чувствах.
5. Попросите сформулировать проблему, желаемый результат.
6. Предложите партнеру высказать свои соображения.
7. Говорите, когда партнер «остыл».
8. Уточните смысл его высказываний и претензий.
9. Сохраняйте позицию «на равных».
10. Ничего не надо доказывать.
11. Если чувствуете вину, не бойтесь извиниться первым.
12. Уходя «не хлопайте дверью».

В В В В В

Д:
При разрешении любого конфликта нужно всем участникам сесть за стол переговоров. В том случае, если люди попытаются конструктивно объяснить и договориться между собой, межличностные конфликты можно будет разрешить.



**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**

