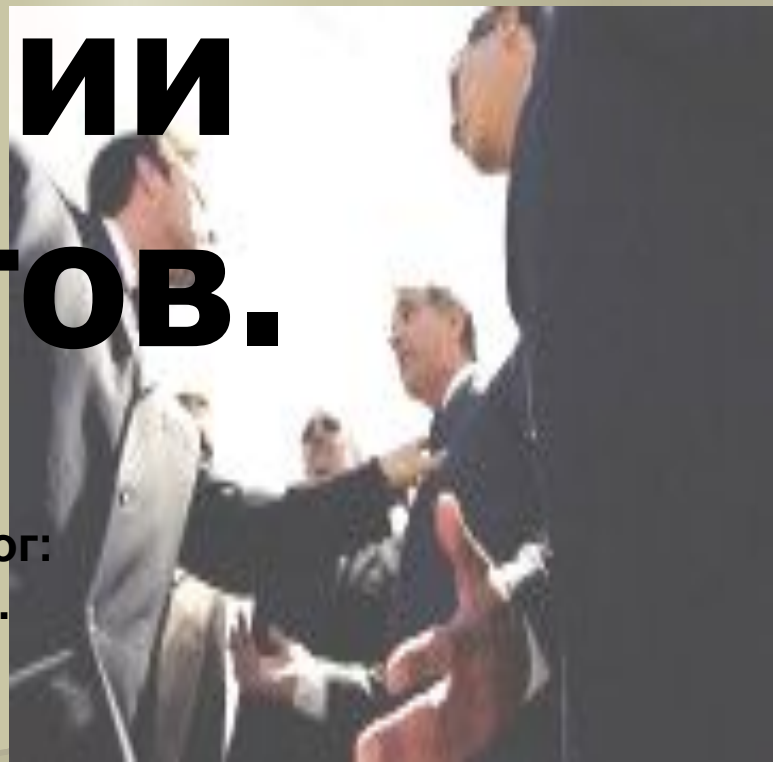


Роль классного руководителя в разрешении конфликтов.

педагог-психолог:
Данилова О.А.



Конфликт

**отсутствие
согласия
между двумя
или более
сторонами -
лицами или
группами
(столкновение).**



Основные функции конфликтов

Позитивные	Негативные
разрядка напряженности между конфликтующими сторонами	большие эмоциональные, материальные затраты на участие в конфликте
получение новой информации об оппоненте	снижение дисциплины, ухудшение социально-психологического климата в коллективе
сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним врагом	представление о побежденных группах, как о врагах
стимулирование к изменениям и развитию	чрезмерное увлечение процессом конфликтного взаимодействия в ущерб работе
снятие синдрома покорности у подчиненных	после завершения конфликта - уменьшение степени сотрудничества
диагностика возможностей оппонентов	сложное восстановление деловых отношений

Поведение людей в конфликте

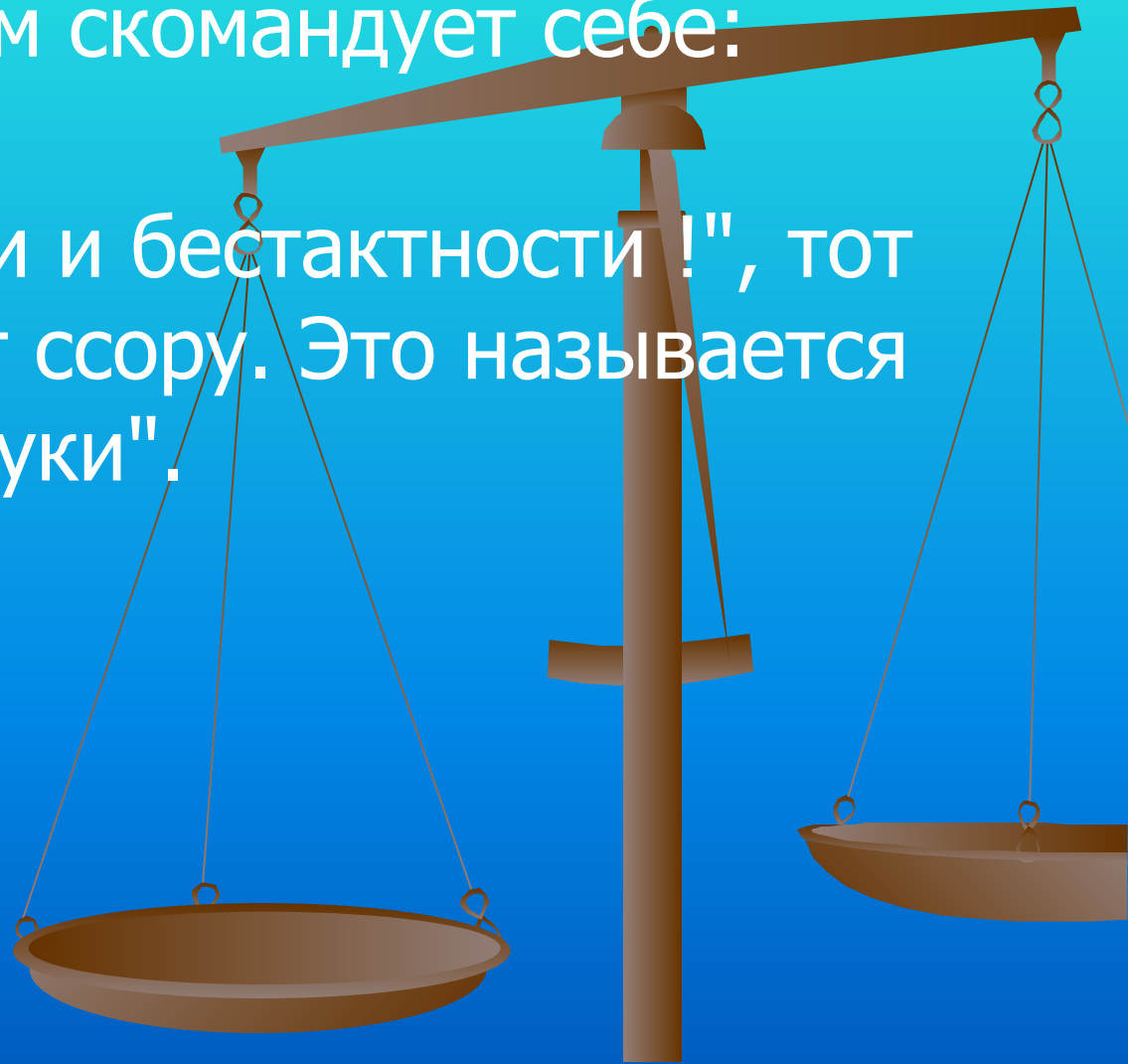


Отрицательные последствия доминирования одной из стратегий:

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.

Предупреждение конфликтов.

- Тот, кто первым скамандует себе:
"Стоп!
Никакой грубости и бестактности!", тот
предотвращает ссору. Это называется
"взять себя в руки".



Как управлять конфликтом



Можно ли избежать конфликтов в отношениях? «Нет!». Конфликты как экстремальная форма разрешения противоречий неизбежны, но ими в определенных границах можно управлять. Для этого необходимо научиться различать формы поведения в конфликте и соответствующие им варианты исходов. Полезно знать и основные правила или этику поведения в конфликте. Но какие же правила необходимо соблюдать, чтобы смягчить конфликт или сделать его конструктивным? Таких правил поведения в конфликтной ситуации, обеспечивающих лучший выход из острой ситуации, несколько.

Правило 1-е: непредвзято относись к инициатору конфликта.

- справедливое, непредвзятое отношение к инициатору конфликта. Всякий межличностный конфликт начинается с того, что в паре или группе появляется человек чем-то недовольный — это инициатор конфликта. Именно он выступает с требованиями, претензиями, обидами и ждет, что партнер прислушается к нему и изменит свое поведение
- Таким образом, для того, чтобы конфликт с первого же шага не пошел по «кривому пути», нужно справедливо и, главное, терпеливо отнестись к инициатору столкновения: сразу же «с порога» не осуждать, не отмахиваться, не бранить, но внимательно и по возможности максимально доброжелательно его выслушать.

Правило 2-е: не расширяй предмет спора.

- **выявить предмет конфликта и не расширять его. Под предметом понимается причина недовольства партнера: что его конкретно не устраивает, что ему не нравится в поведении другого? Это правило должен соблюдать и инициатор конфликта, т. е. отчетливо и ясно сформулировать прежде всего для себя, что его не устраивает и раздражает в другом. Затем полно и понятно изложить причину своих претензий.**

Правило 3-е: стремись к позитивному решению конфликта.



Это заставит инициатора, во-первых, мысленно взвесить все «за» и «против» в выдвигаемом обвинении; во-вторых, рассчитать возможные последствия конфликта для взаимоотношений; и, в-третьих, самому подумать за обвиняемого о предпочитаемом им варианте исхода конфликта. Все вместе это может: снизить потенциал негативной напряженности инициатора, расширить его представление о предмете и целесообразности конфликта, ощутить себя в роли обвиняемого.

Правило 4-е: сдерживай эмоции.

- **самое обязательное условие спора, столкновения — максимально спокойный и ровный тон высказываний, точность и продуманность слов. Нужно говорить так, чтобы в голосе и словах не было даже намека на раздраженность, гнев, упрек, не было оскорбления в адрес партнера. Словом, по форме спор должен быть «деловым разговором деловых людей».**

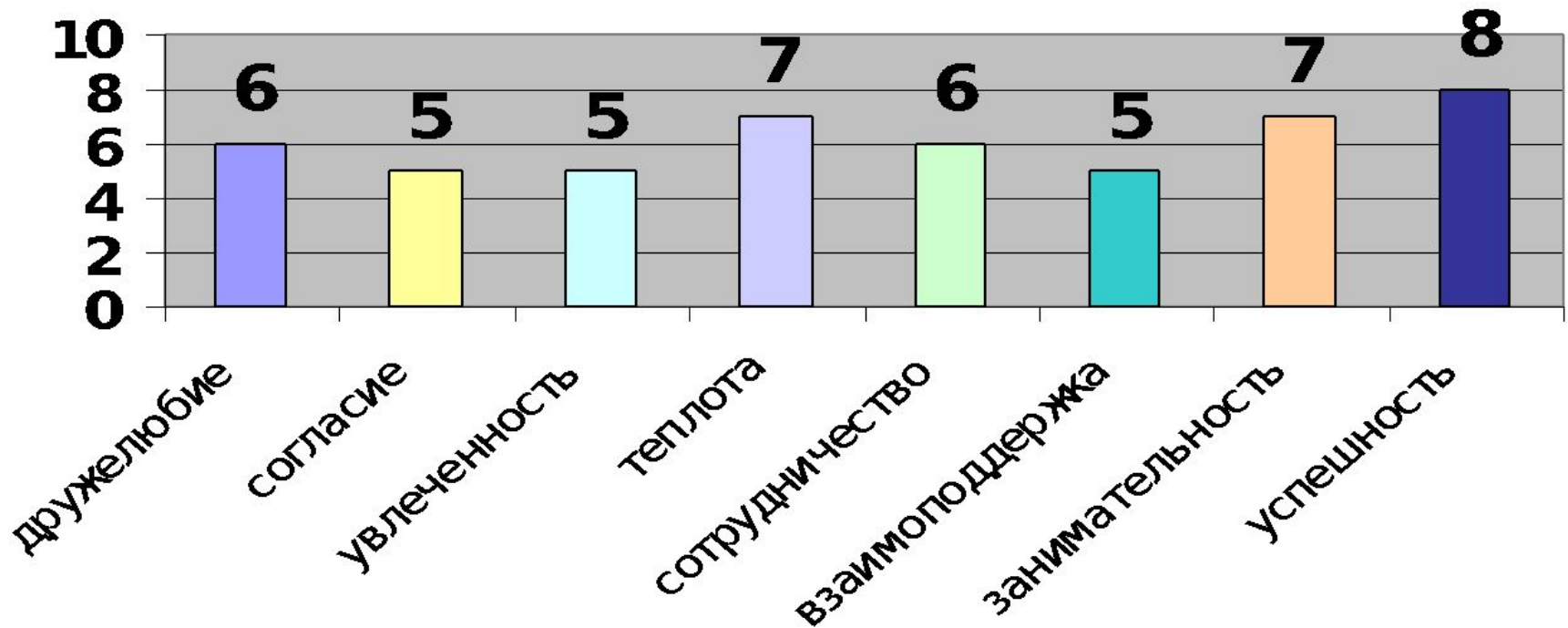


«Если хочешь, чтобы жизнь тебе улыбнулась, сначала сам улыбнись жизни!»

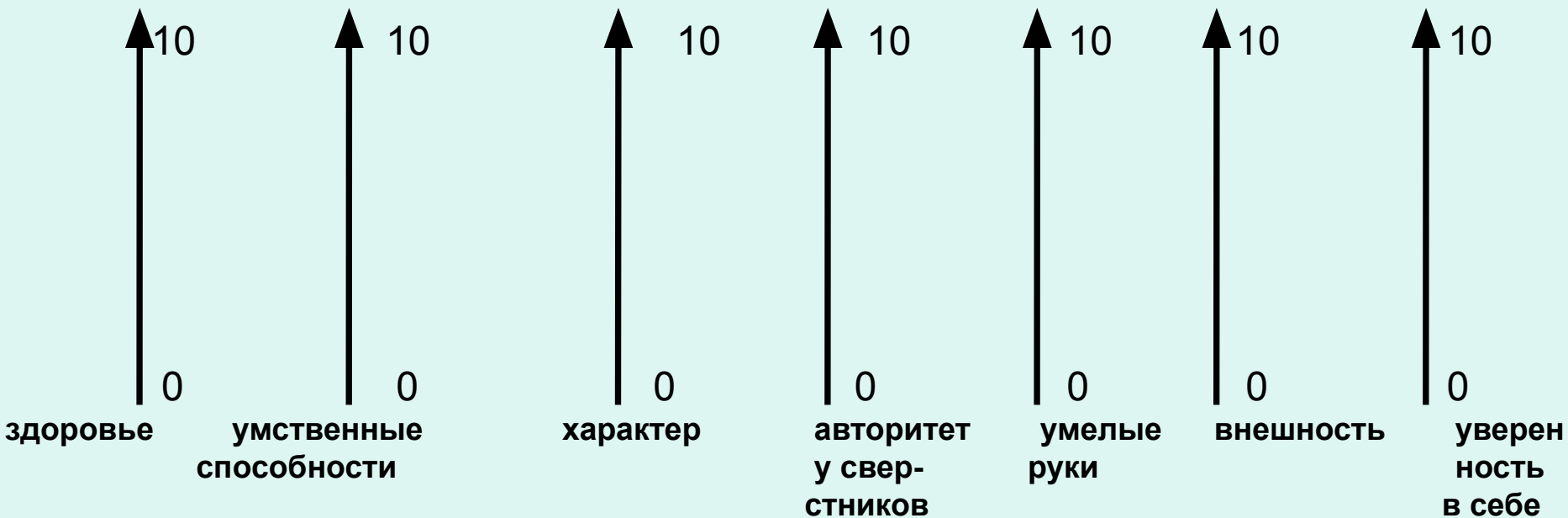
Джон Э. Смитт

Методика оценки психологической атмосферы в классе А.Ф.Фидпера

Психологическая атмосфера класса



Шкала самооценки личности



Спасибо за
внимание.

