

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида №1 города Шебекино Белгородской области»

## **Конфликт – это столкновение интересов.**

Консультация для педагогического коллектива ДОУ

*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:**

1. Внутриличностные.
2. Межличностные.
3. Групповые.
4. Организационные (внутри организации и между несколькими организациями).
5. Социальные (в т.ч. культурные, политические, религиозные).

### **Структура конфликта**

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

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида №1 города Шебекино Белгородской области»

4. **Мотивы.**

5. **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 на рынке, 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.

Из-за существования объективных факторов конфликты неизбежны. Главное то, как они будут протекать.

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

### **Развитие конфликта**

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

Обычно уже тогда существуют **предпосылки** конфликта. Напряженность отношений - это *потенциальный* или *латентный* (скрытый) конфликт.

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

2. **Эскалация** (дальнейшие действия / противодействия сторон)

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

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида №1 города Шебекино Белгородской области»

1. **Кульминация** (вершина эскалации, взрыв)
2. **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).

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

### Поведение людей в конфликте

1. Избегание
2. Соперничество
3. Приспособление
4. Компромисс
5. 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.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида №1 города Шебекино Белгородской области»

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 сберегает 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.

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

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида №1 города Шебекино Белгородской области»

Сотрудничество

похож на кота Леопольда: «Давайте жить дружно!»,  
бесхарактерный зануда, не способен постоять за себя и  
других.

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:**  
**Модели развития конфликта в трудовом коллективе**

**1. 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.

**1. 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.

**1. Психологический антогонизм.**

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

Подготовила педагог-психолог Восковская И.В.