

## ***Основные виды конфликтов и лучшие способы их решения***

# **Учимся решать конфликты в классе или как их избежать**



***Всем доброго времени суток! Какие бы отношения ни были, как бы люди ни любили или ценили друг друга, без ссор просто невозможно. И это нормально, а там, где люди пытаются их конструктивно уладить – ещё и полезно, так как это продвигает и развивает. Хотя многие считают их негативными, предпочитая избегать, что как раз и усиливает разрушающий эффект. Так что в этой статье я расскажу, какие существуют виды конфликтов и способы их разрешения, чтобы вы могли их улаживать, без риска порвать отношения и вреда для здоровья.***

### ***Вероятные возможности и ограничения***

***Конфликты могут быть как продвигающими, так и разрушительными, поэтому для начала давайте рассмотрим, какие риски и ресурсы несёт конфликтная ситуация:***

***+ Даёт новую информацию об оппоненте, которой раньше не владели. Так обычно супруги узнают друг о друге что-то новенькое, особенно, что***

*не устраивало и совсем не нравилось в последнее время, но один из супругов терпел.*

*+ Мотивирует к изменениям, переменам и поискам новых способов действий, если старые уже не работают.*

*+ Является таким диагностирующим средством, которое показывает сильные и слабые стороны противника, его уровень развития и вообще конкурентоспособность, если речь идёт о деловых отношениях.*

*+ Даёт свободу, когда человек не позволяет себе быть искренним и открытым, предпочитая умалчивать, избегать, скрываться и подчиняться, ощущая тяжесть и скованность в движениях и действиях.*

*– Увлечённость процессом выяснения и обвинений чревата тем, что страдает работа, здоровье, семья...*

*– Сложное восстановление рабочего процесса, если «война» случилась между деловыми партнёрами, коллегами и начальством, родителями*

*Важно уметь замечать ресурсы каждой ситуации, в которой возникла ссора, это как стиль отношения к жизни, если человек будет уметь замечать возможности, а не ограничения, он будет развиваться и расти.*

*1. Горизонтальные. В них не участвуют люди, которые в подчинении друг у друга.*

*По значению*

*1. Объективные. Этот вид проще разрешить конструктивным путём, потому что причины больше внешние, которые вполне возможно уладить, не затрагивая личности, вызвав чувство обиды, злости и прочее.*

*2. Субъективные. Тут сложнее, потому что любые способы решения могут не помочь до тех пор, пока человек не будет готов сам отпустить ситуацию и согласиться на перемирие.*

*По критерию истинность-ложность*

*1. Подлинный – он тогда адекватно воспринимается другой стороной, так как имеет объективные поводы и чаще всего обоюдные желания в его разрешении.*

**2. Латентный.** То есть скрытый, когда истинная причина не осознаётся, но раздражение присутствует, выхода которому нет возможности дать, так как непонятно с чего начать и к чему придраться.

**3. Ложный** – имеет место только в случае ошибочного восприятия информации и друг друга. Отличается от неверно приписанного тем, что в этом варианте отсутствуют объективные причины.

**По социально-психологическому эффекту**

Этот стиль выбирают либо по причине слабости, либо когда человек ощущает свою силу и превосходство. К примеру, сильный, активный и уверенный в себе начальник, на фоне конкуренции с другой компанией принимает решения, которые несут ущерб его сотрудникам, но в дальнейшем приносит результат. Или такие ситуации могли наблюдать родители, у которых несколько детей разного возраста.

Когда младшенький хочет завоевать первенство, но не удаётся, потому что априори он младший в семье, он путём конкуренции пытается избавиться от противника. Например, провоцирует на драку, а затем бежит жаловаться родителям, что его обидел брат, которого сейчас обязательно надо наказать. Многие межличностные конфликты перетекают в этот метод, который, к сожалению, не всегда оказывается конструктивным.

## **2. Сотрудничество**

Когда обе стороны понимают, что выйти из сложившейся неприятной ситуации возможно путём кооперации, когда не окажется проигравших или выигравших, а все получают необходимый результат. На самом деле очень сложный вариант, так как требует внутренней зрелости и готовности слушать, слышать и уважать интересы оппонента, а также терпения и сдержанности.

Когда силы неравны, либо одна сторона не уверена в себе и предпочитает всё оставить на своих местах из страха сделать хуже, то она просто примиряется, приспособливается, принеся в жертву свои интересы и потребности. Иногда он оправдан, так как позволяет сохранить безопасность и целостность, когда противник агрессивный и опасный, либо когда слишком силён и проигрыш очевиден, просто нет смысла тратить свои ресурсы и подставляться.

### **3. Компромисс**

*Из всех видов это лучший способ, так как противники идут на уступки, пытаясь договориться о варианте, который устроит всех. Когда шаги навстречу друг другу делают оба. Этот метод частично удовлетворяет потребности, но очень ценен, так как позволяет сохранить отношения, пролонгировать дальнейшее сотрудничество.*

*Старайтесь разговаривать, как бы вас ни захлёстывали эмоции, важно выслушать другого и понять, что им руководит и чего именно он хочет. Не следует давать оценку его характеру и действиям, говорите только от своего имени про себя. Например, когда жена говорит мужу: «Ты бесчувственный и постоянно меня обижаешь» вызовет в нём скорее защитную реакцию, чем понимание. Более конструктивно изменить формулировку на такую фразу: «Я обиделась, потому что мне не хватило твоего внимания». Тогда это звучит не как оскорбление или угроза.*

*В сложных ситуациях наиболее уместным будет привлечение третьей, не заинтересованной в чьей-то победе стороны. Такой себе рефери, который будет помогать налаживать диалог и слышать друг друга, вовремя приостанавливая, задавая вопросы и перефразируя. Пожалуйста, ответьте: 1. Какими из предложенных методов Вы пользовались? Успешно или нет?*

