

СПОСОБЫ ВЫХОДА ИЗ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Как сформировать навыки общения, суметь выйти из конфликтной ситуации, а главное – не входить в состояние неприятия другого человека? Вот главные вопросы, в которых попробуем разобраться в этой статье.



Решение некоторых задач поможет нам справиться с теми противоборствующими мнениями, которые и приводят к разногласиям:

- 1) развитие умения позитивного общения;
- 2) формирование умения доверять другому человеку и своим чувствам;
- 3) создание благоприятной атмосферы в среде окружения;
- 4) на практике прочувствовать стадии прохождения конфликта;
- 5) прочувствовать пассивную, активную и опосредованную сторону этого процесса;
- 6) найти в себе ресурс и определиться со способом индивидуального выхода и поведения в конфликтной ситуации;
- 7) умение проживания различных ситуаций – получить навык позитивного выхода и доброжелательного отношения к окружающим.

Что такое коллектив? Это «устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей, объединенных целями совместной общественно-полезной деятельности и сложной динамикой взаимоотношений между членами группы».

Силой любого коллектива является его сплоченность, которая помогает вовлечь его членов в разнообразные виды совместной деятельности. А установление дружеских отношений, свободный обмен мнениями, внимание каждого к мнениям другого члена коллектива, позволяет такому коллективу демократическим и коллегиальным способами принимать решения, важные и значимые для всех.

Также сплоченность коллектива во многом зависит от стадии его развития, его зрелости. Таких стадий психологи выделяют пять:

1. Притирка — на этой стадии люди еще приглядываются друг к другу, стараются показать свое «Я». Решающую роль в сплочении группы на данной стадии играет руководитель. При условии, что это учебная группа, таким руководителем является классный руководитель.



3. Стадия экспериментирования — во время развития этой стадии потенциал коллектива многократно возрастает, но часто работает рывками. Поэтому у многих возникает желание и интерес проявлять себя с лучшей стороны.



5. На последней, пятой, стадии внутри коллектива формируются прочные связи, где каждого принимают и оценивают по достоинству, а личные разногласия между людьми быстро устраняются.



2. Конфликтная стадия характеризуется тем, что в рамках коллектива открыто образуются группировки, выражаются разногласия, выходят наружу сильные и слабые стороны людей. Начинается силовая борьба за лидерство. На этой стадии возможно возникновение противодействия между руководителем и отдельными её членами.



4. На четвертой стадии в коллективе появляется опыт успешного решения проблем, к которым подходят с двух сторон: реалистически и творчески. Функции лидера в таком коллективе переходят от одного его члена к другому.



Как и любой коллектив, группы нашего колледжа проходят все эти стадии становления. И, если весь путь пройден успешно, то группа становится сплоченной, дружной, работоспособной.

Для высокоразвитого сплоченного коллектива характерно наличие положительного социально-психологического климата, доброжелательного фона взаимоотношений, сочувствия друг к другу.

Социально-психологический климат является результатом работы всего коллектива группы, во многом зависит от стиля управления, реализуемого классным руководителем, но и староста имеет большой вес в этом процессе.

В межличностных отношениях зачастую появляются противоречия, возникающие между людьми в связи с решением тех или иных вопросов социальной и личной жизни. Данные противоречия и принято называть конфликтами.

В основе любого конфликта всегда лежит отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которое обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов и точек зрения.

Для нормального функционирования и развития коллектива необходимо научиться правильно управлять конфликтами. Для этого надо понимать причины конфликтов, уметь их анализировать.

Социологи и психологи выделяют несколько видов конфликтов в коллективах:

1) Внутриличностный конфликт - «участниками» внутриличностного конфликта становятся потребности, мотивы, ценности, чувства человека.



2) Межличностный конфликт – самый распространенный вид конфликта. Часто в основе данного конфликта лежит борьба за ограниченные ресурсы. Каждый считает, что в ресурсах особенно нуждается именно он, а не другой.



3) Конфликт между личностью и группой, основанием для которого является отступление от принятых норм поведения и общения.



4) Межгрупповой конфликт, который может возникать между неформальными группами внутри одной группы.



Что делать, если всё в жизни не ладится, не получается, не удаётся? Вы знаете – жизнь многогранна. Часто люди сравнивают удачные и неудачные этапы и события жизни с зеброй. Наверное, они правы. Но, когда плохо на душе и ничто не удаётся – нам не помогают никакие сравнения: и сил что-то предпринять совсем нет, да и собраться с мыслями в таких неприятных ситуациях практически невозможно.

Предлагаю всем, кто запутался или попал в трудную жизненную ситуацию просто немного поэкспериментировать.

Известны пять основных стилей разрешения конфликтов, или стратегий поведения в конфликтных ситуациях, которые предложил К. Томас:

Избегание – это когда человек стремится уйти от конфликта. Данная стратегия может быть уместна, если предмет разногласий не представляет для человека большой ценности, при невозможности ситуации разрешиться самой собой. Примерно каждый четвёртый человек использует этот способ выхода из конфликта. И это срывает!



Приспособление. При данном стиле разрешения конфликта человек старается не выпустить наружу признаки конфликта, призывая к солидарности. Часто забывается проблема, лежащая в основе конфликта. В результате может временно наступить покой. Отрицательные эмоции не проявляются, но они накапливаются. Рано или поздно оставленная без внимания проблема и накопившиеся отрицательные эмоции приведут к взрыву, последствия которого окажутся катастрофическими. Каждый третий человек предпочитает приспособление активным действиям. Надо уметь и это.



Компромисс. Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени. Способность к компромиссу во многих ситуациях ценится высоко, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет быстро разрешать конфликт. Однако, через некоторое время могут проявиться разрушительные последствия компромиссного решения, например, неудовлетворенность «половинчатым» решением. Кроме того, конфликт в несколько измененной форме может возникнуть вновь, так как осталась нерешенной породившая его проблема. Более трёх человек из 10 прибегают к такому разрешению возникших проблем.



Соревнование. Тот, кто придерживается этой стратегии, пытается заставить принять свою точку зрения, во что бы то ни стало, его не интересует мнение других. Данный стиль связан с «жестким», агрессивным поведением. Этот стиль может стать эффективным, если используется в ситуации, угрожающей существованию организации или препятствующей достижению ею своих целей, однако главный недостаток этой стратегии – подавление инициативы и возможность повторных вспышек конфликта. Используют этот способ выхода из конфликта каждый десятый.



Само название говорит нам о том, что такой метод хорош для спортивных достижений, а в жизни это зачастую приносит неприятности всем.

Сотрудничество (решение проблемы). При этой стратегии участники признают право каждого на собственное мнение и готовы понять друг друга, что дает им возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход. Тот, кто соглашается на сотрудничество, не старается добиться своей цели за счет других, а ищет решения проблемы. Среди студентов экономического отделения наиболее часто используют этот способ выхода из конфликта 23,4%



Подумайте, проанализируйте где, когда и как вам приходилось действовать, что бы уладить разногласия с другими людьми.

Каждый из описанных видов выхода из конфликтных ситуаций важен и необходим, но может показаться и неправильным, если применять его везде и всегда. Что важно при выработке конкретного стиля выхода из конфликта? – ситуативность, ведь каждую ситуацию необходимо рассматривать индивидуально.

Внутренне стремление человека к конкуренции и стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому человеку в некоторых ситуациях весьма оправдано. Например, различные виды индивидуальных соревнований, некоторые моменты в бизнесе. Думаю, что иногда пассивная стратегия избегания также необходима – бывают ситуации, когда решение вопроса лучше отложить. Так же как бывает важно принести собственные интересы в жертву интересам другого человека.

Хотя есть два способа, которые позволяют решить почти любые разногласия – это компромисс и сотрудничество. Главное – выработать индивидуальные позиции выхода из конфликтных ситуаций, которые позволят эффективно и конструктивно решать задачи, которые ставит перед нами жизнь.



Желаю жить без конфликтов!
Но, если и приходится решать острые вопросы –
учитесь сотрудничать с людьми!