Автор: admin
15.06.2011 13:18 - Обновлено 01.11.2014 09:51

Что такое конфликт и как из него выйти?

Кому из нас не приходилось столкнуться с конфликтной ситуацией, пережить её и каким-то образом разрешить? Думаю, каждому, ибо **конфликт – это столкновение**, а столкнуться могут мнения, силы, интересы, влечения, притязания… да мало ли что ещё. Список может быть продолжен сколь угодно, так как проявления человеческих чувств очень многогранны, и причины, толкающие человека к конфликту, тоже разнообразны. В любом случае конфликты занимают большое место в нашей жизни.

Каковы **причины конфликта**? Думаю, их много. Если говорить о внутреннем конфликте, то это индивидуально: отношение к учёбе, к своим обязанностям, смена места работы (учёбы), замечания начальника, требования учителя, трения в семье, борьба за власть, ревность и много других поводов. Причины внешнего, межгруппового конфликта - несовпадение точек зрения, конкуренция, различные цели в достижении результата и неприятие этих целей окружающими.

В моей школьной практике тоже часто приходится наблюдать конфликтные ситуации, так как в этом возрасте у учащихся происходит бурное развитие всех органов и систем организма, а к этому добавляется напряжённая умственная работа и нагрузка на нервную систему, что, в свою очередь, вызывает повышенную чувствительность, ранимость, крайний максимализм в поступках и оценках других людей.

С одной стороны, возникают недопонимания с преподавателями, с другой стороны - обида и неприятие мнения и требований родителей. А результат - снижение успеваемости, срывы в поведении, частые ссоры с товарищами, поиски новой среды общения, которая не всегда бывает благоприятной.

Но одна из причин, встречающаяся наиболее часто, - это неспособность, нежелание или неумение каждого участника конфликта преодолеть внутреннее **Я**, стремление любым способом отстоять свою позицию, доказать свою правоту, достигнуть желаемого.

Безусловно, в целом конфликт - не трагедия, а естественный процесс, который возникает внутри человеческого сообщества, будь то классный коллектив, семья, учебное заведение, организация, где вы работаете. Часто это помогает выявить

рациональное зерно в разрешении ситуации, если конфликт не выходит за рамки разумного в способах выяснения истины. Такие разногласия даже являются стимулом и к личностному росту, и к объединению коллектива, и к укреплению взаимоотношений.

То есть, при таком конфликте делового характера сталкиваются различные, противоположные точки зрения, что, в конечном итоге, способствует появлению наиболее оптимального мнения и решения, объединяющего всех. Это при условии, если руководитель поведёт себя мудро и сумеет сохранить деловые контакты, вовремя предприняв координирующие действия.

Но отношения бывают далеко не безоблачные. Не совпали мнения, оценки, отношения, цели, не устраивают результаты, не понравились способы достижения - и «из искры возгорелось пламя»: пошли ссоры, обвинения, оскорбления, склоки.

И как следствие - плохое, угнетённое настроение, подавленность, раздражённость, дискомфорт. Ты оскорбил друга, нагрубил однокласснику, обидел родителей, унизил коллегу, и пошло-поехало. А по подсчётам исследователей, у человека, втянутого в конфликт, на 70% снижается умственная деятельность. Вот насколько это серьёзно.

Как же выйти из той или иной ситуации, связанной с острыми психологическими переживаниями, вызывающими вспышку, взрыв, шумную эмоциональную разрядку и громкие выяснения отношений?

Всё, конечно, зависит от глубины конфликта и от его масштабности. В одном случае достаточно простого **извинения**, в другом необходимы более **масштабные решения**. Однако вопрос о выборе путей выхода из конфликта не праздный, потому что и в школе, и дома, и на работе, и в общественных местах люди чаще всего почему-то идут на поводу эмоций и выбирают взрыв, ссоры, причём в самых различных ситуациях.

Путей выхода из конфликта много, и один из них - это соглашение на основе взаимных уступок, называемое **компромиссом**. Компромисс не означает отступления, напротив, это умение найти выход из создавшегося положения без серьёзных потерь. В целом ряде случаев, когда речь идёт именно о взаимоотношениях людей, для выхода из конфликта необходим именно компромисс. И не нужно думать, что компромисс унижает

вас, ущемляет вашу гордость. Наоборот, на компромисс идут люди сильные, уверенные в своей правоте, а неспособность к компромиссу, скорее всего, показатель неуверенности в себе

Есть ещё более совершенный выход из ситуации - **сотрудничество**. Оно даёт большее удовлетворение, чем компромисс. Так как при сотрудничестве интересы и цели всех сторон учтены и удовлетворены. Сохраняется уважение к личности партнёра, равенство с ним.

Однако, помимо доброй воли к миру, очень **важно уметь правильно, адекватно оценивать себя** .

Если вы любите критиковать других, но не переносите критики в свой адрес, даже если она справедлива, это отталкивает от вас людей, и тогда частые конфликты неизбежны. В таком случае есть смысл задуматься о своём характере.

Если вы искусственно избегаете споров и критических ситуаций даже в ущерб истине, это тоже не привлечёт к вам людей, так как вас оценят как человека без собственного мнения, и симпатии вам это не добавит. Вы невольно можете быть втянуты в конфликт. Да и быть без поддержки в коллективе непросто.

Если вы вступаете в деловой конфликт, когда другого способа отстоять правду уже нет, и при этом не опускаетесь до унижений, а корректно доказываете правоту, это не помешает людям уважать вас как человека честного и принципиального.

Если вы не станете в одиночку переживать, а расскажете о неприятной ситуации умному и верному человеку, а взамен получите его сочувствие и участие, это поможет вам быстрее выйти из конфликта.

Если вы не будете капризничать, упрямиться, а немного уступите в любом споре, от этого вы только выиграете.

Если вы не будете предъявлять чрезмерных требований к окружающим, не будете пытаться изменить их, вам удастся возможность конфликтной ситуации свести на НЕТ, а вопросы вы всегда сможете решать путём обсуждения, приходя к согласию сторон.

Очень важно уметь внимательно слушать собеседника, сочувствовать, сопереживать, чувствовать эмоциональное состояние другого человека, ставить себя на его место и понимать мотивы его поступков и поведения в целом.

Человек, который объективно оценивает ситуацию и способен разобраться в конфликте, разъяснить позицию сторон, найти компромисс, чтобы исключить ссоры и недоразумения, обычно уважаем другими людьми и пользуется авторитетом и поддержкой.

Автор - **Людмила Задорожная**

Источник