Конфликты в педагогической деятельности возникают достаточно часто. Конфликт — столкновение разно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов, выраженное в обостренной, жесткой форме.

Специалисты выделяют **пять типовых стратегий** поведения в конфликтных ситуациях. Каждую из перечисленных ниже стратегий следует использовать только в той ситуации, в которой данная стратегия целесообразна.

**1. Стратегия "соперничество, конкуренция"** - открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции. Эффективна, когда результат важен для обеих сторон, причем их интересы противоположны, или когда нужно принципиально решить проблему. Это стиль жесткий, в котором действует принцип "кто кого", и опасный, поскольку есть риск проиграть.

 Эту стратегию следует избирать, когда:

* вы обладаете большими возможностями (властью, силой и т.п.), чем оппонент;
* требуются быстрые и решительные меры в случае непредвиденных и опасных ситуаций;
* нечего терять и нет иного выбора;
* исход очень важен для вас, и вы делаете большую ставку на свое решение возникшей проблемы;
* вы обладаете достаточным авторитетом для принятия решения, и представляется очевидным, что предлагаемое вами решение - наилучшее;
* приходится "работать" на глазах у других людей, мнение которых небезразлично.

**2. Стратегия "игнорирование, уклонение от конфликта"** - стремление выйти из конфликтной ситуации, не устраняя ее причин. Эффективна, когда необходимо перенести решение проблемы на более позднее время, чтобы более серьезно изучить ситуацию или найти необходимые доводы и аргументы. Рекомендуется при разрешении конфликта с [руководством](https://www.google.com/url?q=http://golden-pegas.ru/info/stati/tipy_rukovoditelej/&sa=D&ust=1485613939252000&usg=AFQjCNEI0TOwhVh-olvvGq53DOat1n9jkw).

 Эту стратегию следует избирать, когда:

* отстаивание своей позиции для вас непринципиально или предмет разногласия более существенен для оппонента, чем для вас;
* наиболее важной задачей является восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;
* открывается вероятность появления более сложных проблемных ситуаций по сравнению с той, которая рассматривается сейчас;
* в ходе конфликта вы начинаете понимать, что неправы;
* проблема кажется безнадежной;
* отстаивание своей точки зрения требует много времени и значительных интеллектуальных усилий;
* вас не особо волнует случившееся;
* вы чувствуете, что важнее сохранить с кем-то хорошие взаимоотношения, чем отстаивать свои интересы;
* пытаться немедленно решить проблему опасно, поскольку открытое обсуждение конфликта может только ухудшить ситуацию.

**3. Стратегия "приспособление"** - изменение своей позиции, перестройка поведения, сглаживание противоречий, поступаясь иногда своими интересами. Внешне это может выглядеть так, что вы принимаете и разделяете позицию оппонента. Близка к стратегии "игнорирование".

 Этот стиль поведения применяют в случаях, когда:

* проблема непринципиальна для вас;
* есть необходимость сохранить хорошие отношения с противоположной стороной;
* нужно выиграть время;
* предпочтительнее одержать моральную победу над оппонентом, уступив ему.

**4. Стратегия "сотрудничество"** - совместная выработка решения, удовлетворяющего интересам всех сторон, пусть длительная и состоящая из нескольких этапов, но идущая на пользу делу. Наиболее открытый и честный стиль, предполагает активное участие в решении конфликта с учетом интересов своих и оппонента. Часто используется для решения открытых и затянувшихся конфликтов.

 Применяется в случаях, когда:

* необходимо найти общее решение, если проблема слишком важна для обеих сторон, никто не хочет уступать, и компромисс поэтому невозможен;
* у вас тесные, длительные и взаимозависимые отношения с другой стороной, и вы хотите их сохранить;
* есть время поработать над возникшей проблемой;
* ваши возможности примерно равны возможностям оппонента.

**5. Стратегия "компромисс"**- урегулирование разногласий через взаимные уступки. Предпочтительна в случае, когда невозможно одновременно выполнить то, что хотят обе стороны. Варианты компромисса - принятие временного решения, корректировка первоначальных целей, получение определенной части во избежание потери всего.

 Стратегия применяется, когда:

* у сторон одинаково убедительные аргументы;
* необходимо время для урегулирования сложных проблем;
* необходимо принять срочное решение при дефиците времени;
* сотрудничество и директивное утверждение своей точки зрения не приводят к успеху;
* обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы;
* вас может устроить временное решение;
* удовлетворение вашего желания имеет для вас не слишком большое значение, и вы можете несколько изменить поставленную вначале цель;
* компромисс позволит вам сохранить взаимоотношения, и вы предпочитаете получить хоть что-то, чем все потерять.

Любой конфликт проще предупредить чем разрешить. Поэтому целесообразно проводить профилактику конфликтов в педагогическом коллективе.

* создание благоприятной атмосферы;
* повышение психологической культуры администрации и педагогов;
* овладение приемами саморегуляции эмоциональных состояний в общении.

**Правила бесконфликтного общения:**

- воспринимать ситуацию такой, какая она на самом деле;

- не делать поспешных выводов;

- при обсуждении следует анализировать мнения противоположных сторон, избегать взаимных обвинений;

- научиться ставить себя на место другой стороны;

- не давать конфликту разрастись;

- проблемы должны решаться теми, кто их создал;

- уважительно относиться к людям, с которыми общаешься;

- всегда искать компромисс;

- преодолеть конфликт может общая деятельность и постоянная коммуникация между общающимися.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**"ЯСЛИ-САД № 170 г. ДОНЕЦКА"**

**КОНСУЛЬТАЦИЯ ДЛЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ**

***"Внимание конфликт. Правила бесконфликтного общения. Стили поведения в конфликтной ситуации".***

Подготовила:

Практический психолог

Кондратенко И.В.

Дата проведения: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_