

## Профилактика образования конфликта



До конфликта лучше не доводить, а разрядить напряжённую ситуацию. Вот несколько простейших примеров.

**1) Подавление собеседника выдержкой и спокойствием.** Если в разговоре с Вами ученик начинает нервничать и повышать голос, то отвечайте на бурные атаки собеседника ровным, спокойным, уверенным, а главное, доброжелательным тоном (иногда с легкой иронией).

**2) Трансформация собственного мнения об ученике.** Заставьте себя найти положительные качества в ученике, которого Вы недолюбливаете. После этого обращайтесь с ним так, чтобы он не сомневался, что Вы предполагали в нем эти качества, высоко их оценивайте. Если Вы будете это делать постоянно, то вскоре убедитесь, что ваш ученик действительно обладает этими качествами, поскольку каждый человек страстно желает быть ценным и значимым.

**3) Неожиданное решение.** Как относится педагог к недобросовестному, неисполнительному, отстающему ученику? Конечно, с неприязнью и недоверием. Откажитесь от этого!

И когда ученик смирился со своим положением и не ждет от Вас доброго слова и доверия, окажите ему предпочтение, дайте ему ответственное поручение. Делайте это гласно, высказывая уверенность, что он его выполнит.

**4) Авансированная похвала.** Давая кому-нибудь задание и, не будучи уверенным в его своевременном и качественном выполнении, похвалите его, сказав, что никому другому не можете поручить столь ответственное дело. Вы убедитесь, что Ваша похвала в аванс оправдала себя: ученик будет старателен.



## Конструктивные рекомендации по повышению конфликтологической компетентности учителя

### Рекомендация 1. Конфликтуйте не спеша!

Если возникает конфликт, то не поддавайтесь эмоциям, и не спешите его форсировать.

**Рекомендация 2.** Анализируя конфликтную ситуацию, ищите причину и не "зацикливайтесь" на самом факте конфликта.

**Рекомендация 3.** Анализируйте все "позитивные" и "негативные" моменты тех или других вариантов развития конфликта.

**Рекомендация 4.** Не стремитесь "замять" конфликт, а доведите его до логического конца (если, конечно, убеждены в своей правоте и твердо верите, что вас поймут и поддержат в коллективе).



### Рекомендация 5. Не конфликтуйте по пустякам.

Поскольку в коллективе всегда работают люди с неодинаковыми ценностными ориентациями, то их интересы и мотивы также разнообразны. Временами бывает, что стиль и способы управления руководителя полностью удовлетворить устремления всех членов коллектива не могут. Однако обладание искусством эффективного решения конфликтов, как правило, является источником развития коллектива, повышения эффективности и качества его работы.

**Рекомендация 6.** (универсальное правило высоко нравственных взаимоотношений людей): **Не относитесь к другим так, как Вы не хотели бы, чтобы они относились к Вам.** Суть данного правила заключается в том, что важно всегда, а особенно в ситуации поиска выхода из конфликта, уметь сохранить в себе объективность и видеть в конфликтующем, в первую очередь, человека.



**Рекомендация 7.** Дайте людям почувствовать свою значимость. Действительно, людям свойственно чувствовать свою значимость и непогрешимость. Поэтому не заостряйте внимание на недостатках противников, а найдите у них те качества, те поступки, которые характеризуют их с позитивной стороны. Этим же вы перебросите "мостик" от конфронтации к примирению. Признавая достоинства своих противников, вы уже этим предпринимаете шаг навстречу к примирению и решению конфликта. Это, естественно, не значит, что стоит закрыть глаза на недостатки, ошибки в работе. Если акцентировать внимание на промахах, ошибках своих противников, то это значит загнать в тупик в первую очередь самого себя. Если Вам хватит силы воли найти и при всем коллективе признать в своем противнике хоть что-то хорошее, достойное внимания, то вы имеете шанс выйти из конфликтной ситуации достаточно мирно. Есть надежда, что противоположная сторона также выбросит белый флаг примирения.



**Рекомендация 8.** Четко определите свои цели. Проблема целей в разрешении конфликта - это проблема их ясности. Поэтому, разрешая тот или другой конфликт, стремитесь к конкретизации целей, которые Вы себе ставите. Бывает, что Вы выдвигаете не совсем реальные, а еще хуже - ошибочные цели. Это становится понят-

ным, если провести их элементарный анализ. Например: Вас втянули в конфликтную ситуацию вопреки вашим желаниям и намерениям. И, поняв это, Вы должны сосредоточиться на одной - единственной цели: как с наименьшими потерями выйти из конфликта, не увеличивая его.

**Рекомендация 9.** Кто предпринимает первый шаг к примирению, тот выигрывает. При этом используйте прием "доброе слово", которое добавляет нам силы, а иногда и решает конфликтную ситуацию. Например: "В последнее время я все чаще ловлю себя на мысли, что я не прав"; "Я вас понимаю, все творческие натуры - люди непростые и чаще всего конфликтные"; "Людьми творческим и неординарным понять друг друга не так-то просто".



Грамотное применение вышеотмеченных рекомендаций поможет учителю решать конфликтные ситуации или избегать их совсем.