**«Понятие «Конфликт». Типы поведения в конфликтных ситуациях**.

Слово «конфликт» в переводе с латинского означает «столкновение».

В настоящее время, в связи с возрастающим интересом к теме «конфликты», появляется все больше и больше книг, статей, посвященных проблеме причин возникновения, особенностей протекания и способов выхода из конфликтных ситуаций. Однако, к сожалению, общепринятой теории конфликтов, которая бы однозначно разъяснила природу их возникновения и влияния на развитие общества, не существует.

Выделяет следующие типы конфликтов: личностные, межличностные, межгрупповые, внутригрупповые конфликты.

Признавая конфликт нормой общественной жизни, специалисты говорят о необходимости создания механизмов психологического регулирования и разрешения конфликтных ситуаций. Поскольку профессиональное общение, особенно в системе «педагог- родитель» таит в себе целый ряд таких ситуаций, назрела необходимость обучения педагогов навыкам конструктивного решения возникающих проблем.

Выделяют негативные последствия и позитивные функции конфликтов:

**Негативные последствия**: ухудшение состояния здоровья субъектов, снижение работоспособности, большие эмоциональные затраты и др.

**Позитивные функции конфликтов**: он служит разрядке напряженности, получению новой информации, стимулирует развитие и позитивные изменения, преодолевает застой жизнедеятельности, вскрывает «хроническую болезнь», противоречие, помогает прояснить отношения и т. д.

Таким образом, конфликт - это противодействие субъектов по поводу возникшего противоречия, действительного или воображаемого.

Причиной конфликта может стать различие в целях (родители ждут только положительной оценки в табеле, а педагог - усвоения знаний и умений ребенком) ; недостаточная информированность сторон о событии (родитель получил информацию от ребенка, педагог сам был свидетелем происшествия) ; некомпетентность одной из сторон, низкая культура поведения и др.

**Специалисты выделяют 4 стадии прохождения конфликта:**

1. Возникновение конфликта (появление противоречия) .

2. Осознание данной ситуации как конфликтной хотя бы одной из сторон.

3. Конфликтное поведение.

4. Исход конфликта (конструктивный, деструктивный, замораживание конфликта) .

Разные люди склонны называть конфликтом совершенно разные ситуации.

Так, для одних это выяснение отношений, для других - «косой взгляд» партнера, а для третьего - драка и т. д.

Поэтому и понятие «конфликтная ситуация» носит неустойчивый характер, зависящий от многих факторов.

Конфликт «педагог - родитель», как правило, предполагает (достаточно субъективно) протекание его по типу «начальник- подчиненный», что и обусловливает поведение воспитателя как обвинительной стороны.

И если раньше такое положение устраивало обе стороны взаимодействия, то в настоящее время родители, обладая определенными знаниями и опытом в области психологии, стремятся не допустить давления на себя со стороны работников детского сада. Кроме того, подобное поведение педагога может вызвать агрессивную вспышку даже у миролюбивого родителя. Поэтому во избежание углубления и расширения конфликтной ситуации желательно осознать и осуществлять на практике линию партнерского взаимодействия «на равных».

**Способы разрешения конфликтов:**

*Компромисс.*

Компромисс представляет собой достижения «половинчатой» выгоды каждой стороной.

*Приспособление.*

Приспособление предполагает повышенное внимание к интересам другого человека, при этом собственные интересы отходят на задний план.

*Сотрудничество.*

Сотрудничество является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.

В педагогической практике существует мнение, что наиболее эффективными являются такие способы выхода из конфликта, как сотрудничество и компромисс.

Однако любая из представленных стратегий может оказаться в разных ситуациях эффективной, поскольку, имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Как бы нам ни хотелось этого, едва ли возможно представить и тем более осуществить совершенно бесконфликтное взаимодействие между людьми. Иногда даже важнее не избежать конфликта, а грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной ситуации и привести стороны к конструктивному соглашению.