

Межличностные конфликты

*Влияние темперамента
личности в ходе
межличностного конфликта*

Выполнила:
Володина Анастасия
СО 5-2



**Межличностный конфликт –
открытое столкновение взаимодействующих
субъектов на основе возникших противоречий,
выступающих в виде противоположных
целей, не совместимых в какой-то конкретной
ситуации.**



**Межличностный конфликт проявляется
во взаимодействии между двумя...**



...и более лицами.



-Мечтал, гнида, попасть в телевизор?!!



**В условиях
конфликта
становится трудно
управлять своими
эмоциями.**

Периоды конфликта:

1. Предконфликтный

2. Конфликт

3. Послеконфликтная
ситуация





Обычно считают, что конфликт – явление, обусловленное агрессией, угрозами, спорами, всегда нежелательное.

Конфликты

Функциональные

ведут к повышению
эффективности бизнеса

Дисфункциональные

приводят к разрушению
группового
сотрудничества



Темперамент дается человеку с его рождением и определяет скорость, темп, интенсивность и ритм психических процессов и состояний человека.

Меланхолики – избегают лишних волнений, стараются уйти от конфликтов, теряются от неожиданностей, болезненно переживают свои ошибки и склонны преувеличивать неприятности.



Флегматики незаменимы в стрессовых ситуациях – они не поддаются панике и отчаянию, а анализируют ситуацию и выбирают правильную стратегию поведения.



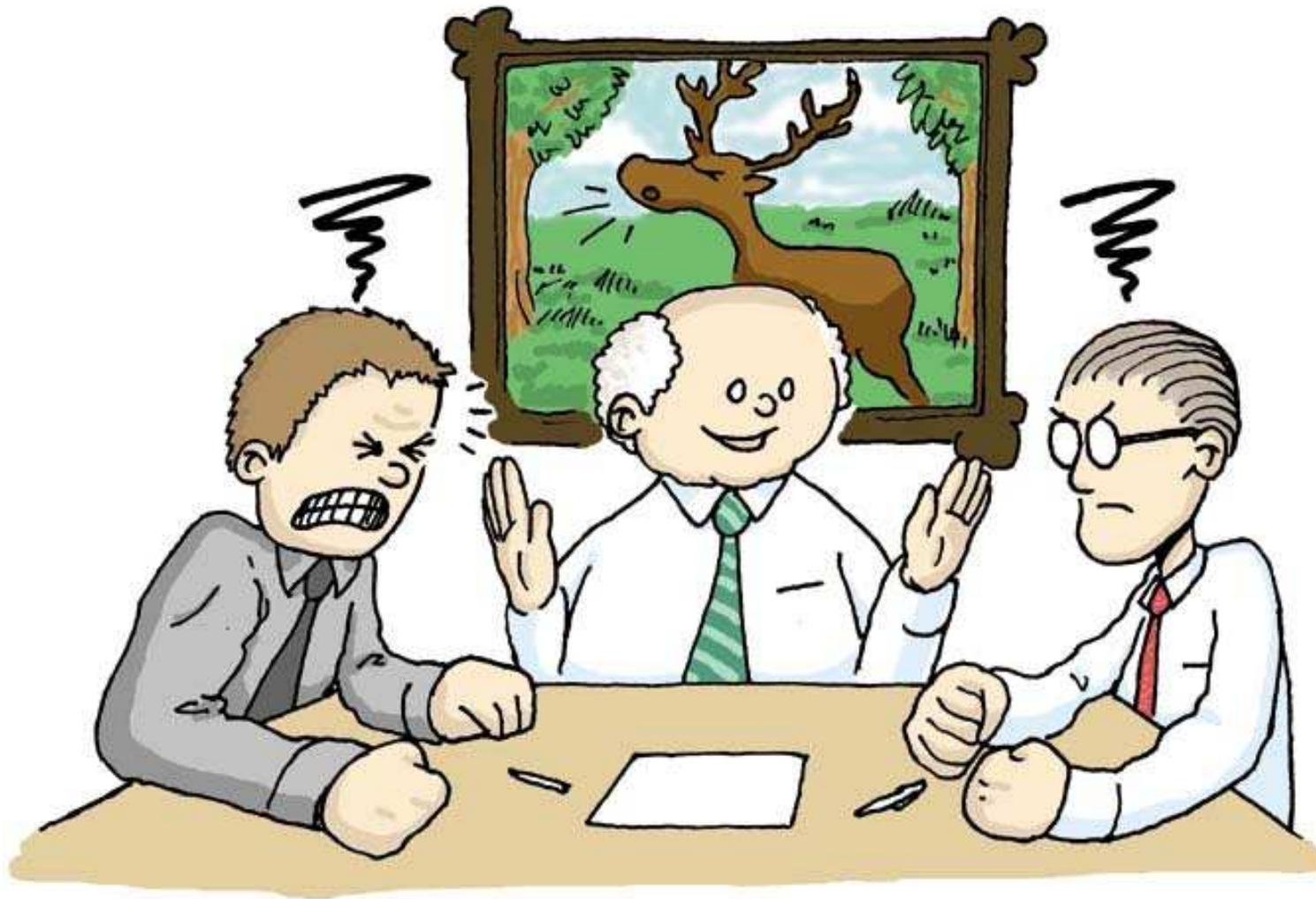


**Для сангвиников
необходима яркая
цель – новые и
интересные задачи.
Отношения с такими
людьми лучше
строить
формальные, т.к. они
склонны к анализу
личностных проблем.**

Холерики – легко возбудимы



**Их легко вовлечь в
конфликтную ситуацию**



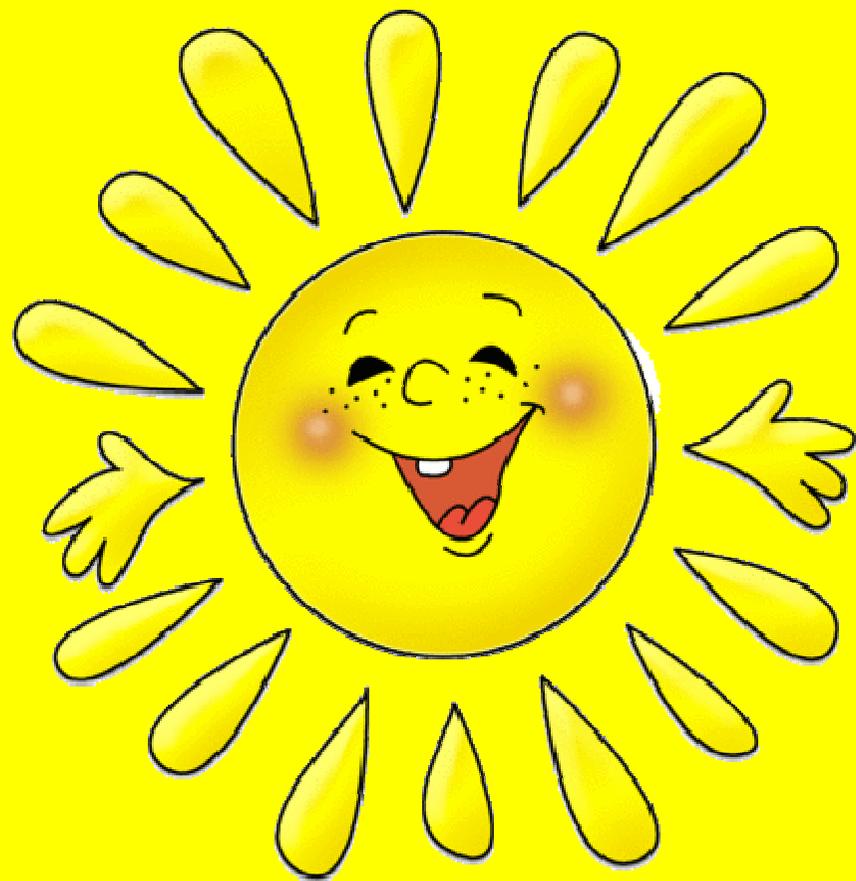
Человек, обладающий любым типом темперамента, может быть способным и не способным; тип темперамента не влияет на способности человека, просто одни жизненные задачи легче решаются человеком одного типа темперамента, другие — другого.

№ п/п	Результаты тестов																		
	Тест №1 Направленность личности			Тест №2 Темперамент (м. Айзенка)				Тест №3 Характерологический				Тест №4 Конфликтны ли вы?			Тест №5 Способы реагирования в конфликте				
	СО 5-1	Я	О	Д	Э	Н	Ц	Л	0-12	12-15	15-19	19 и выше	30-40	15-29	10-14	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избежание
1	33	13	35	29	10	9	3				5	32			7	6	8	5	4
2	26	24	31	17	16	5	1			8,9	1		28		4	7	11	6	2
3	23	25	33	18	10	6	5			1,7,9,10	5	34			1	9	6	6	8
4	22	25	34	14	10	5	9			9	5		24		4	8	7	5	6
5	24	23	33	17	14	4	11			1,4,5	8,9,10	30			8	4	3	9	6
6	27	28	26	14	9	2	10			1,5,9		34			1	9	8	3	8
7	27	29	25	21	20	7	1			4,8,10	1,5	30			7	5	8	6	4
8	27	22	32	10	18	6	7			4,9	2,7,8,10	30			2	6	10	7	4
9	20	26	35	13	15	5	9			3		32			1	4	9	8	7
10	18	33	31	12	12	2	10			3,7,8,10		32			1	2	8	3	8
11	33	21	27	17	12	5	6			1,2,9,10		30			2	8	8	7	4
12	37	23	21	17	17	6	6			1,5,8	3,9,10	42			9	5	7	5	4
13	33	25	23	16	20	3	6			3,5,7,8,10	9	30			7	6	10	4	3
14	34	21	26	20	15	10	10			1,4,7,8,10	5	32			6	7	9	6	2
15	32	29	20	8	14	3	10				9	34			3	6	6	9	2
16	24	22	35	13	20	3	2			4,8,9	1,5,10	28			5	7	8	5	5
17	29	21	31	8	17	2	13			2,3,8,9	7	32			4	10	6	5	5
18	33	20	28	19	16	8	12			1,3,10	6		27		7	9	6	2	6
19	22	20	38	15	8	7	11			1,5,8	9	30			5	7	7	8	3
20	20	38	23	6	12	8	15			2,4,7,9			20		3	5	6	7	9

Конфликтны: сангвиники -3 чел.; флегматики – 1 чел.

№ п/п	Результаты тестов																		
	Тест №1 Направленность личности			Тест №2 Темперамент (м. Айзенка)				Тест №3 Характерологический				Тест №4 Конфликтны ли вы?			Тест №5 Способы реагирования в конфликте				
	Я	О	Д	Э	Н	Ц	Л	0-12	12-15	15-19	19 и выше	30-40	15-29	10-14	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1	27	29	25	20	9	6	9			3	1,5,9	30			2	8	8	7	4
2	31	19	31	23	19	18	2			4,9	1,5,8,10	31			5	8	4	9	4
3	32	20	29	19	20	14	4			1	3,4,5,8,10		22		10	6	7	2	5
4	18	25	38	14	5	4	7			5			26		7	8	8	3	4
5	30	25	26	9	23	4	5			4,7	8,9,10	30			4	5	8	7	6
6	21	15	45	19	12	7	8			1,4	3,5,8,9	30			6	8	3	8	4
7	27	27	27	15	22	4	2			2,8	1,3,10	34			5	5	9	6	5
8	23	30	28	16	11	2	13			1,2,9	5,8,10		26		4	5	4	8	9
9	32	23	26	16	15	7	9			7,8,10	5		20		5	6	11	1	7
10	24	22	33	4	10	17	15			4,7,8	2,10	30			6	8	3	8	4
11	32	26	23	5	21	7	13			2	7,9	30			4	3	11	7	5
12	33	18	30	9	16	7	10			1,3		38			0	6	11	6	7
13	21	24	36	19	7	9	3			5,9			28		5	5	11	6	3
14	37	17	27	23	20	17	2			4,9	1,5,8,10	32			1	8	8	6	7
15	31	21	29	18	12	10	3			10	1,5		26						
16	34	29	18	21	7	6	10			8	5	26			3	5	8	7	5
17	29	31	18	21	18	3	7			5,8		30			7	6	10	4	3
18	22	35	24	20	24	4	8			4	3,7,8,9,10	32			0	8	9	7	6
19	38	16	27	16	15	6	1			9	1								

Конфликтны: сангвиники -3 чел.; холерики – 3 чел



Спасибо за внимание!

**Основные формы разрешения
конфликтов (внутриличностных,
трудовых, межэтнических,
педагогических).**

Выполнили студентки СОБ-1

Гаврюшина А.И., Кляус В.С.

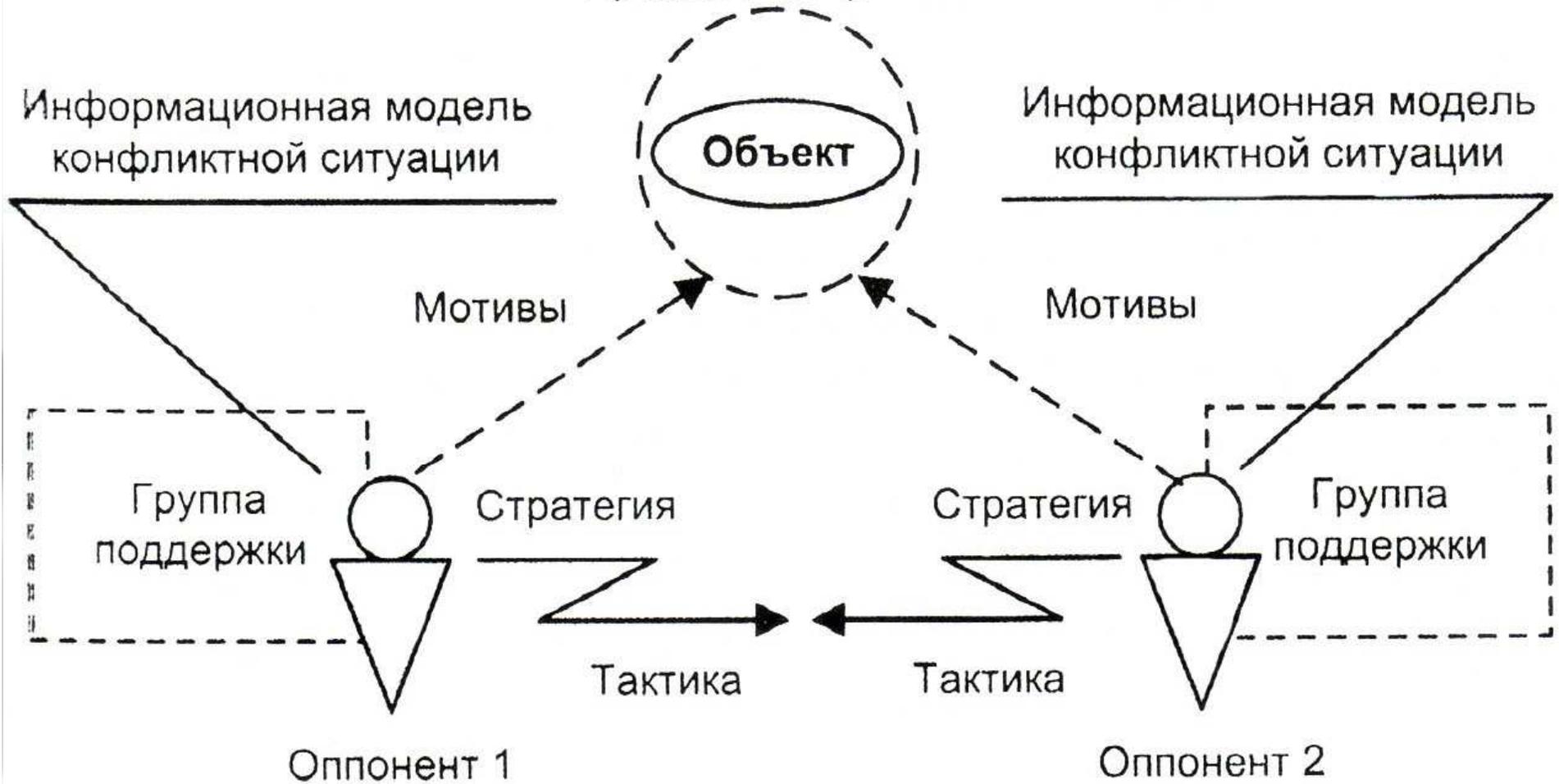




Конфликт (лат. *conflictus* - столкновение) - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия. Поэтому конфликт - это отсутствие согласия между двумя или более сторонами (лицами или группами)

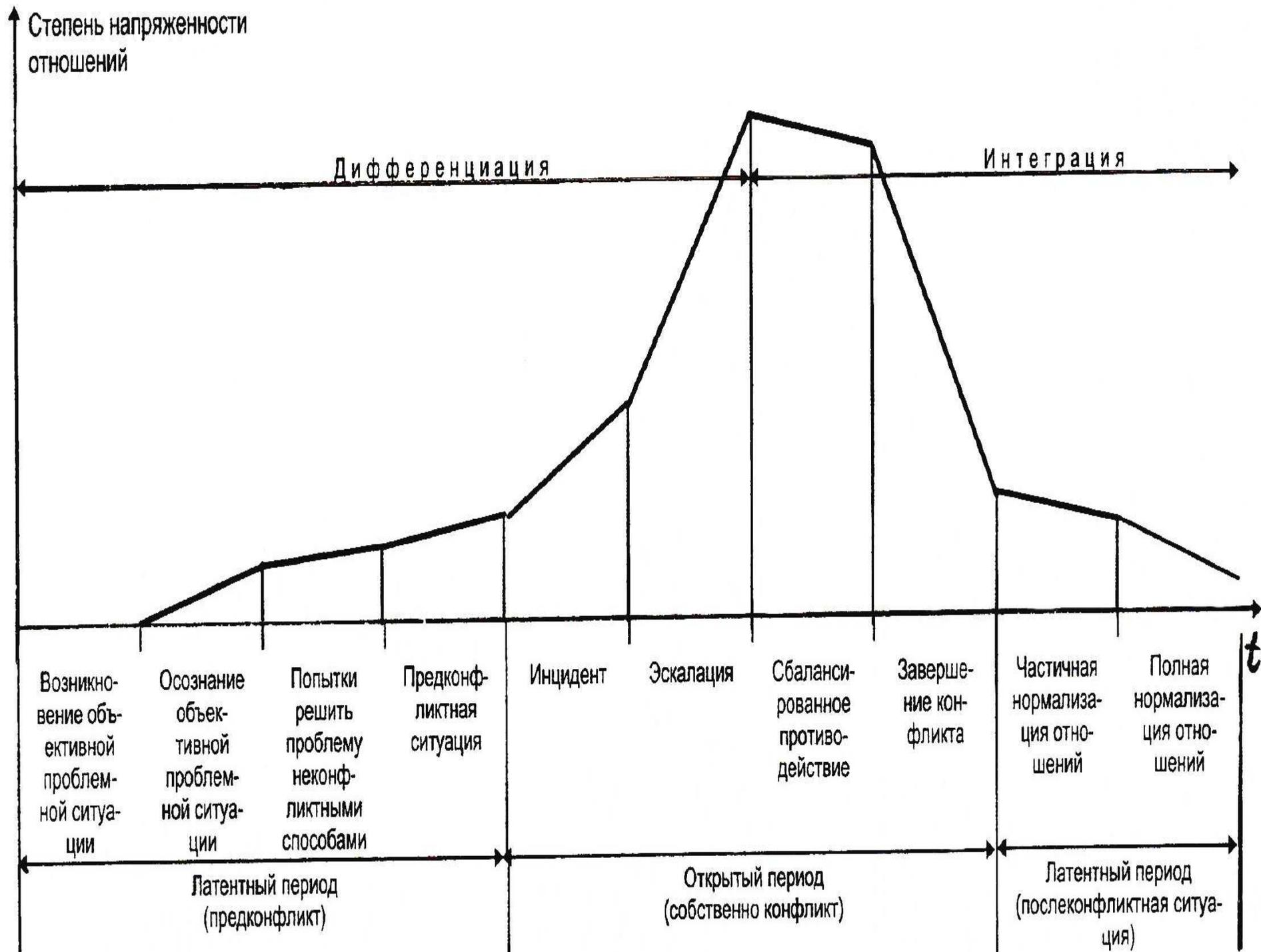
Конфликтная ситуация

Предмет конфликта



Микро- и макросреда





A close-up photograph of two hands shaking in a firm grip. The hand on the left is wearing a white shirt cuff, and the hand on the right is wearing a dark, textured sleeve. The background is a bright, slightly blurred outdoor setting. The text is overlaid on the lower-left portion of the image.

Участники конфликта не всегда адекватно оценивают своё состояние и позицию противоположной стороны, - в силу эмоционально нестабильного состояния, неправильной оценки ситуации в целом, противоречивости мнений, заведомо негативного отношения к оппоненту.



В данном случае адекватно и объективно оценить ситуацию и поддержание противоречий, принять необходимое решение по устранению разногласий, с учетом стадии конфликтной ситуации, мотивов, личностных особенностей оппонентов и прочих составляющих.

Внутриличностный конфликт представляет собой внутриличностное противоречие, воспринимаемое и эмоционально переживаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая внутреннюю работу сознания, направленную на его преодоление.

Внутриличностный конфликт

Изучение внутриличностного конфликта началось в конце XIX века и было связано в первую очередь с именем основателя психоанализа - Зигмунда Фрейда. Он показал, что человеческое существование связано с постоянным напряжением и преодолением противоречия между биологическими влечениями и желаниями (прежде всего сексуальными) и социально-культурными нормами, между бессознательным и сознанием. В этом противоречии и постоянном противоборстве, по Фрейду, сущность внутриличностного конфликта.





Существуют определенные показатели внутриличностного конфликта:

когнитивная сфера: снижение самооценки,

осознание своего состояния как психологического тупика,

задержка принятия решения,

глубокие сомнения в истинности принципов. Которыми вы раньше руководствовались;

эмоциональная сфера: психоэмоциональное напряжение, частые и значительные отрицательные переживания;

поведенческая сфера: снижение качества и интенсивности деятельности, снижение удовлетворенности деятельностью, негативный эмоциональный фон общения;

интегральные показатели: ухудшение механизма адаптации, усиление стресса.

Способы защиты от внутриличностного конфликта

“Не замечай это”

“Не помни об этом”

“Отмени это”

“Переосмысли
это”

“Не знай, откуда это»

“Плачь об этом”

“Напади на что-то, заменяющее это”

“Обвини это”

“Не чувствуй этого”

“
Т
р
а
н
с
ф
о
р
м
и
р
у
й

э
т
о
”

“Прибрати это”

“Будь, как это, чтобы не потерять его”

«Найди оправдание этому»

“Мечтай об этом”

“Обрати это в противоположное”

Разрешение внутриличностного конфликта

Под разрешением (преодолением) внутриличностного конфликта понимается восстановление согласованности внутреннего мира личности, установление единства сознания, снижение остроты противоречий жизненных отношений, достижение нового жизненного качества. Разрешение внутриличностного конфликта может быть конструктивным и деструктивным.



При конструктивном преодолении внутриличностного конфликта достигается душевное равновесие, углубляется понимание жизни, возникает новое ценностное сознание. Разрешение внутриличностного конфликта осознается через: отсутствие болезненных состояний, связанных с имевшимся конфликтом; снижение проявлений негативных психологических и социально-психологических факторов внутриличностного конфликта; повышение качества и эффективности профессиональной деятельности.

Трудовой конфликт

Трудовой конфликт - конфликт между работодателем и работниками или между работодателем и профсоюзом работников. Обычно трудовые конфликты возникают по поводу заработной платы или условий труда. Различают индивидуальные или коллективные трудовые конфликты.



Известны, пять основных СТИЛЕЙ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ
КОНФЛИКТОВ: уклонение, сглаживание, принуждение,
компромисс и решение проблемы.

Межэтнические конфликты происходят между отдельными представителями, социальными группами различных этносов. Этнoсом движет потребность в самосохранении, защите своих ценностей и традиций. Наиболее болезненны и эмоционально насыщены конфликты, возникающие в результате ущемления ценности этноса



Способы разрешения межэтнических конфликтов

1. Геттоизация
2. Ассимиляция, противоположная по сути геттоизации.
3. Промежуточный, состоящий в культурном обмене и взаимодействии.
4. Частичная ассимиляция.
5. Культурная колонизация.





При урегулировании этнических конфликтов часто помогает не надгрупповая идентичность, а введение дополнительных идентичностей для членов противоборствующих групп. Французские психологи использовали этот способ после окончания второй мировой войны, создавая франко-германские клубы для школьников и формируя спортивные команды из представителей двух народов. Идентификация с командой оказывалась очень значимой для детей, а влияние этнической идентичности уменьшалось. В этом случае происходит пересечение категорий – член чужой группы при одной категоризации оказывается членом своей группы при другой, в результате межгрупповые границы размываются.

Педагогический конфликт— разногласия между преподавателем и учащимися.



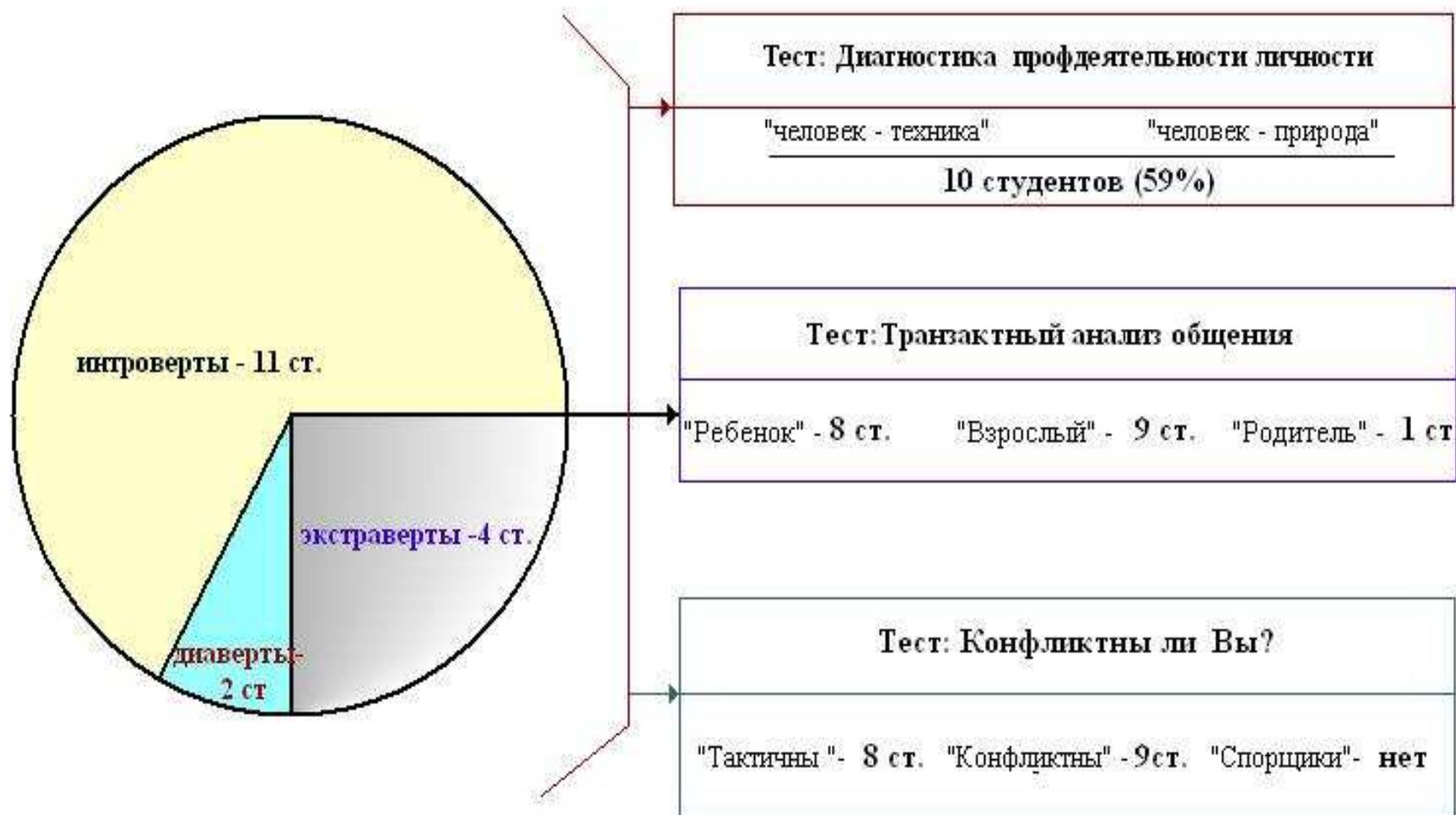
Разрешение конфликтной ситуации целесообразно осуществлять по следующему алгоритму:

- анализ данных о ситуации, выявление главных и сопутствующих противоречий, постановка воспитательной цели, выделение иерархии задач, определение действий;
- определение средств и путей разрешения ситуации с учетом возможных последствий на основе анализа взаимодействий воспитатель – ученик, семья – ученик, ученик – коллектив класса, группы;
- планирование хода педагогического воздействия с учетом возможных ответных действий учеников, родителей, других участников ситуации;
- анализ результатов;
- корректировка результатов педагогического воздействия;
- самооценка классного руководителя, мобилизация им своих духовных и умственных сил.

A blurred landscape photograph showing a body of water in the foreground, reflecting a vibrant, colorful sky. The sky transitions from a deep blue at the top to a bright orange and yellow near the horizon, suggesting a sunset or sunrise. The water is dark and still, creating a clear reflection of the sky's colors. The background consists of out-of-focus trees and foliage, adding to the serene and atmospheric quality of the scene.

Конфликт — это нормально. Каждый неоднократно переживает внутренний или внешний конфликты. Направленность на разрешение конфликтов — это нормальное явление и признак вашего стремления к внутреннему равновесию, признак вашего развития и роста.

Анализ индивидуально-конфликтологической характеристики личности



Спасибо за внимание!

ЕКАР.ОРТ.РУ