Способы и приёмы профилактики конфликтов.

Для предупреждения конфликтов важно знать не только то, что необходимо делать, но и как добиться развития проблемной ситуации в конструктивном направлении.

Воздействовать на проблемную ситуацию взаимодействия можно двумя способами: влиять на своё поведение или на психику и поведение оппонента.

Ряд субъективных предпосылок предупреждения конфликтов связан с умением человека грамотно общаться.

-Умение определить, что общение становиться предконфликтным, и «вернуться» из предконфликтной ситуации к нормальному взаимодействию – один из способов предотвратить конфликт.

Признаками обострения спора могут быть мимика, покраснение лица, жесты, содержание, темп тембр речи. Прекратить или сгладить обостряющийся спор можно следующими приёмами: сказать, что в чём-то правы вы, а в чём-то ваш оппонент, что, кстати, обычно и бывает свести проблему к шутке; перевести разговор на другую тему; уступить, если проблема спора не очень важна для вас и словесная уступка не обязывает к каким-то действиям; предложить оппоненту вернуться к её обсуждению, например, завтра (когда эмоции улягуться).

-Умение человека понимать партнера по взаимодействию и не идти на конфликт, если нет уверенности в том, что мотивы действий партнера правильно понятны.

Это субъективное условие предупреждения конфликтов.

-Терпимость к инакомыслию.

Если вы обнаружили, что партнер в чем-то неправ, то не обязательно доказывать ему это. Иногда необходимо сообщить партнеру, что он не прав, но не обязательно делать это при свидетелях, не следует настаивать, чтобы он публично признавал свою неправоту. Необходимо быть твёрдым в отстаивании своей позиции, но мягким по отношению к людям.

-Забота человека о снижении своей относительно устойчивой тревожности и агрессивности.

Чтобы снизить собственную тревожность и агрессивность, человек может использовать методы аутогенной тренировки, физические упражнения, полноценный отдых и стараться поддерживать благоприятный социально-психологический климат на работе и дома.

-Управлять своим психическим состоянием, избегать предконфликтных ситуаций при переутомлении или вожбуждении.

Каждый человек может находиться, и поступать с учётом этого состояния, стараться избегать конфликтов, причиной которых может стать собственная раздраженность.

-В общении с окружающими нужно быть внутренне готовым к решению возникающих проблем путем сотрудничества или компромисса.

-Не нужно ждать от окружающих слишком многого.

Если окружающие не оправдывают ожиданий, что часто бывает, это вызывает у человека негативные эмоции, ухудшает его взаимоотношения с людьми. Нужно уметь делать добро бескорыстно, не рассчитывая получить что-либо взамен. Желательно не завышать свой прогноз в отношении возможных поступков окружающих.

-Конфликтоустойчивость- способность человека сохранять конструктивный подход во взаимодействии с окружающими вопреки влиянию конфликтогенных факторов.

Люди, обладающие низкой конфликтоустойчивостью, могут легко пойти на конфликт из-за пустяка.

-Не забывайте о чувстве юмора.

В предупреждении конфликтов трудно переоценить роль здорового чувства юмора.

-Не требуйте от окружающих невозможного, учитывайте что их способности к различным видам деятельности различны.

-Не стремитесь быстро, радикально, путём прямых воздействий перевоспитать человека.

-В процессе общения важно верно оценить психическое состояние партнера, избегая обсуждения острых проблем, если существует вероятность агрессивной реакции с его стороны.

-Знать законы невербальной передачи информации путём мимики, жестов, позы, движений.

-Своевременно информировать окружающих об ущемлении ими ваших интересов.

-Следует быть твердым, отстаивать свои позиции, но мягким- по отношению к оппоненту.

-В процессе обсуждения проблемы важно не перебивать оппонента, дать ему выговориться.

-Необходимо заблаговременно информировать окружающих о решениях, затрагивающих их интересы.

-Не следует расширять сферу противодействия с оппонентом, увеличивая число обсуждаемых проблем.

-Не загоняйте оппонента в угол.

Человек, поставленный в безвыходную ситуацию, униженный и оскорбленный, легко идёт на обострение конфликта ради сохранения чести и достоинства.

-Установите неформальный, личностный контакт с партнером по взаимодействию.

Для установления неформального контакта желательно предварить обсуждение деловых проблем двумя-тремя вопросами, имеющими личностный характер,- справиться о здоровье, успехах, семье, других проблемах собеседника.

Как оценить обучающегося вне конфликта

Оценивая обучающихся, учитель использует все способы. Каковы же основные способы и приемы профилактики конфликтов между учителем и учащимся из-за того, что они по-разному оценивают результаты учебы? Важно, чтобы учитель понимал роль и особенности оценки обучающегося в педагогической деятельности.

Во-первых, объективность оценки оказывает большое влияние на авторитет учителя. Подростки особенно чувствительны к несправедливости и необъективности оценки.

Во-вторых, любая оценка имеет содержание и форму, в которой она сообщается учащемуся. Обучающийся в силу своих возрастных особенностей нуждается в более частой и детальной оценке его труда по сравнению со взрослым.

В-третьих, учеба-все же самый сложный вид деятельности. Поэтому учитель знающий свой предмет, может, приложив небольшие усилия, сформировать у себя оптимальный стиль компетентной неконфликтной педагогической оценки.

Рекомендации учителю:

1. **Помните, что оценка обучающегося – не самоцель, а инструмент совершенствования его учебной деятельности.** Оценка должна максимально объективно, глубоко и всесторонне показать учащемуся результаты его деятельности. Оценка должна наметить направление дальнейшего движения обучающегося и воодушевить его на хорошую работу.
2. **Оценивайте знания обучающегося, а не его личность.**
3. **Оценку всегда желательно начинать с того, что учащемуся удалось сделать.** Лишь после оценки сделанного обучающийся будет менее конфликтно воспринимать указание на то, что он должен был сделать, но не сделал.
4. **Оценка учителя всегда индивидуальна.** Дать учащимся четкие критерии своих оценок. Учащиеся должны знать, за что они получат отметку «пять», а за что «два».

Педагог-психолог Камынина Л.В.