**Проект**

***"Конфликты в компаниях друзей***

***и пути их решения"***

**Автор: Худи Александра Анатольевна**

 **Социальный педагог**

Содержание

Введение…………………………………………………………………………………………………..2

1 глава

 1. Изучение конфликтов……………….……………….……………………...………….…….5

 1.1. Определение конфликтов……………………………………..…………………………….…..…..5

 1.2. Признаки конфликта……………………………………………………… ….………….................6

 2. Пути решения………………………………………………………………………………………….

 2.2. Способы решения конфликтов ………………………………………………………….…………8

 2.3 Чего нельзя делать во время конфликтов …………………………….………………..........……..9

2 глава

 3.2. Диаграмма………………………………………………………………………………………….10

Заключение………………………………………………………………………………………..….…..15

Список литературы…………………………………………………………………………..…………..16

 **Введение**Актуальность:

Различие в восприятии часто приводит к тому, что люди не соглашаются друг с другом по определенному поводу. Это несогласие возникает, когда ситуация действительно носит конфликтный характер. Конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон (личности, группы или организации) нарушает интересы другой стороны.

Понятие конфликта имеет множество определений и толкований, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей.

Нас постоянно окружают другие люди, образуя круг друзей, знакомых, соседей, дальних и близких родственников. Мы с нетерпением ждем встречи с ними, стараемся продлить время общения, но иногда присутствие других людей обременяет нас. Часто общение перерастает в ритуал, игру: отношения приобретают рутинный характер, становятся стереотипными, схематичными. Когда мы чувствуем, что контакт неинтересен и ничего нам не дает, приходит понимание бессмысленности и нелепости отношений. Случается, и так, что общение с кем-то чересчур болезненно и угрожает нашему психическому здоровью. Но причину неудовлетворенности контактами с людьми иногда можно выявить уже по единственной жалобе человека на несправедливое отношение к себе других людей. Такой причиной могут стать семейные конфликты, болезненная застенчивость, ссоры в школе, проблемы с детьми или другими членами семьи. Всё это и является межличностными конфликтами. Мы чувствуем раздражение, когда теряем взаимное доверие, иногда нашим отношениям угрожает уныние и рутина. Конфликт – неизбежное явление социальной жизни. Как решить проблему возникающих и назревающих конфликтов, как предотвратить их, как управлять им – вот вопрос, стоящий перед современным человеком. Люди пытаются научиться избегать конфликтов, разрешать их правильным образом. В своём проекте я рассмотрю, что такое конфликт, стадии развития конфликта, типы конфликтов; также, что такое межличностный конфликт, причины возникновения межличностных конфликтов в школе.

 Цель:  Подробно изучить причины возникновения межличностных конфликтов друзей и возможные методы их разрешения.

Задачи:

1. Изучить конфликты. Разобраться в понятии «конфликт»
2. Выявить типы конфликтов.
3. Как решать конфликтные ситуации правильно.
4. Как надо действовать в конфликтах.
5. Узнать статистику по опросам (Анкета)

Методы: Поиск полезной информации в интернете, читать литературу.

Объект: понятие “конфликт” в общественном аспекте.

Предмет: методы изучения и оценки личности; методы диагностики и анализа конфликта.

Практическая значимость: результаты данного исследования помогут разобраться в различных типах конфликтов и как правильно решать конфликтные ситуации.

В детском исследовательском **проекте по психологии на тему "Конфликты в компаниях друзей и пути их решения"** дается развернутое определение понятия "конфликт", проводится исследование причин возникновения конфликтов, и предлагаются способы их решения.

В ученической *исследовательской работе по психологии* **"Конфликты в конфликтах друзей и пути их решения"**  представлена информационная справка, которая рассказывает о направлении конфликтологии в психологии, а так же почему эта тема сегодня очень актуальна. Помимо определения конфликта в работе подробно перечислены признаки, характеризующие конфликтную ситуацию.

В проекте об особенностях разрешения конфликта описываются пути выхода из спорной ситуации. Автор подробно анализирует разные способы решения конфликтов и предупреждает, чего нельзя делать во время конфликтов. В рамках практической части был проведен опрос, показывающий, насколько часто люди попадают в конфликтные ситуации и умеют ли из них выходить. Результаты опроса представлены в виде диаграммы.

1. Изучение конфликтов

**Конфликт** — (лат. *conflictus — столкнувшийся*) — наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, происходящих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм.

Конфликт обладает как деструктивными, так и конструктивными функциями.

**Конфликтолог** – специалист, который помогает мирно разрешать конфликты, а также предупреждать их возникновение. Профессия требует высшего образования, из личных качеств - стрессоустойчивости и эмпатии.

**Стадии развития конфликта - способы решения конфликтов:**

Конфликт - это отсутствие согласия между людьми, несоответствие мнений. Обычно участниками [конфликта](https://psihologmoy.site/sposoby_reshat_konflikty_kollektiv/) становятся два человека, но бывают случаи когда участников больше. Рассмотрим случаи между двумя друзьями. Друзья это люди, связанные друг с другом близкими [отношениями](https://psihologmoy.site/zdorovye_otnoshenija/). Поэтому конфликты необходимо решать, а не обходить стороной. Только так Ваши отношения с другом будут длительными и приятными обоим.

**Пример конфликта №1**

Представьте, что Вы сидите и общаетесь с другом. Для примера, друга зовут Олег. Вы находитесь у друга в гостях, общаетесь и пьете чай. Во время общения Вы ощущаете, что Вам стало жарко. Вы начинаете потеть, чувствуете, что поднимается температура тела. Вы сообщаете Олегу о том, что хотите открыть окно в комнате. Но Олег говорит Вам, что ему совсем не жарко. Олегу холодно и он даже весь дрожит. Он сообщает Вам о своем состоянии. Ваши интересы не совпадают. Технически, конфликт уже наступил, так как Ваши интересы в данном случае противоположны. Предположим, что Вы недовольны тем, что вам сообщил Олег. И Вы начинаете убеждать его открыть окно не смотря ни на что. Олег не поддается на Ваши уговоры и не соглашается с тем, чтобы Вы открыли окно. В итоге Олег уходит домой, затаив на Вас обиду. Вы оба остались недовольными.

**Причина конфликта №1**

Причина конфликта в несовпадении интересов. В данном примере не совпадают конкретные физиологические потребности людей. К усугублению ситуации приводит то, что никто из Вас не хочет видеть варианты, которые устроили бы обоих людей в той или иной мере. Каждый из Вас видит ущемление своих потребностей и пытается давить на другого, чтобы удовлетворить свои личные нужды.

В данной ситуации Вы используете принуждение, пытаясь заставить Олега сделать так, как надо Вам.

Олег использовал уход от конфликта как поведение в нем. Уход полностью противоположен решению ситуации.

**Способ решения конфликта №1**

К решению конфликта Вас приведут два инструмента: сотрудничество и компромисс. Сотрудничество это признание чужого мнения как факта. Отсутствие протеста дает возможность проанализировать причины разногласий. Вы просто позволяете существовать мнению, которое отличается от вашего. Протест, по сути, бесполезен. Другое мнение существует вне зависимости о того, хотите Вы этого, или нет.

Компромисс это принятие чужой точки зрения в некоторой мере. Такая уступка обязательно должна быть обоюдной. Иначе это нельзя будет назвать компромиссом.

Вернувшись к нашему примеру мы понимаем, что вариантов решения конфликта с Олегом было множество. Вы думали только о себе, упрашивая Олега открыть окно. Вы давили на него. Но что в этой ситуации можно сделать, чтобы учесть потребности Олега? Например, Вы предлагаете Олегу пересесть подальше от окна, перед тем, как открыть его. Одеться теплее, накрыться теплым пледом так же помогло бы не мерзнуть вашему другу. Вы могли бы предложить Олегу горячего чая или грелку. Это проявление заботы, то есть действие противоположное эгоизму, который проявили Вы. А вам, наоборот, необходим прохладный напиток или вентилятор, поставленный рядом с Вами. Так же Вы могли бы снять что-то из одежды или надеть что-то более легкое.

Если стараться думать более рационально и не впадать в глубокие эмоции, всегда есть масса вариантов разрешения любого конфликта. Нужны простая логика и желание анализировать ситуацию. Для этого не обязательно быть психологом.

**Пример конфликта №2**

Вы с подругой по имени Юля находитесь дома. Вы говорите Юле, что хотите пойти на улицу гулять. Вы уже хотите начать собираться к выходу, но Юля внезапно говорит Вам что не хочет идти гулять. Она хочет посмотреть кино. Юля садится и начинает смотреть фильм. Вы внутри себя кипите от злости, глядя на происходящее. Вы очень хотели пойти гулять, встретились с подругой специально чтобы провести вместе время, вдвоем. И поэтому Вы, подавив свою злость, остаетесь дома с Юлей и смотрите кино. Вы не хотели смотреть кино, а хотели идти гулять. Но Вы подавили свою потребность в этой ситуации. Вы не стали высказывать Юле то, что подумали и почувствовали.

**Причина конфликта №2**

Причиной является так же расхождение интересов в конкретной ситуации. Вы избрали уступчивость как поведение в конфликте. То есть произошел отказ от своих интересов. Вы остались недовольны. Юля даже не догадывается о ваших чувствах, так как Вы их не озвучили.

**Способ решения конфликта №2**

Вашим решением конфликта мог быть призыв к сотрудничеству.

Например, Вы говорите Юле правду так, как чувствуете. Юля, поняв, что Вы действительно не хотите смотреть фильм, возможно согласилась бы с Вами погулять, например, недолго. Вы могли бы часть фильма посмотреть с Юлей. Так же она могла бы посмотреть фильм без Вас.

Либо, если для Вас действительно на столько важно было пойти гулять, Вы могли пойти без Юли. Об этом так же можно было договориться. Получилось сразу несколько вариантов решения вопроса.

**Пример конфликта №3**

Вы едете в общественном транспорте и случайно наступаете приятелю на ногу. Предположим, приятеля зовут Андрей. Он обрушивает на Вас море негатива, кричит и бранится. Вы отвечаете Андрею тем же. После негатива от него Вам не хочется любезничать с Андреем. Диалог прошел на повышенных тонах и Вам не хочется больше общаться с этим человеком. И Вы и Андрей остались недовольными. Возможно даже Вы прекратите общение.

**Причина конфликта №3**

Андрей тем утром опаздывал на работу и был очень раздражен еще до происшествия. Он не знал о том, что когда Вы наступили ему на ногу, автобус немного тряхнуло. Причиной конфликта были обстоятельства, которые от Вас не зависели. Вы никак не могли повлиять на произошедшее.

**Способ решения конфликта №3**

Для того, чтобы не вымещать свою злость на других людях, необходимо работать над собой с психологом. Андрей не знает об этом. Он не понимает, что стал заложником своих эмоций, которые он не может контролировать. В его случае необходимы самоконтроль и решение внутренних психологических проблем. Это необходимо для того, чтобы адекватно оценивать ситуацию.

Вы были очень задеты грубостью Андрея и в Вас поднялись негативные эмоции. Будучи на негативе Вы не смогли просто позволить существовать реакции Андрея на произошедшее. Нужно было просто принять это. После нужно было извиниться. Если бы он узнал, что автобус тряхнуло, он бы переосмыслил свою реакцию на произошедшее.

**Пример конфликта №4**

У Вас день рождения. Но ваша подруга не помнит об этой дате. Подругу зовут Настя. Вы ждете Настю дома с праздничным ужином. Но она приходит к Вам домой Вы не получаете ни цветов, ни какого-либо подарка от Насти. Даже на словах она Вас не поздравляет. Вы понимаете, что Настя забыла о важной для Вас дате. Вы обижаетесь на нее и уходите. Настя не поняла, что произошло, ей неизвестна причина Вашего поведения. Настя уходит домой. Вечер испорчен, настроение тоже.

**Причина конфликта №4**

Причина конфликта для Вас заключается в неоправданных ожиданиях. Вы ждали что Настя помнит о дате и отметит как-то этот день. Этого не произошло. Вы обиделись.

Настя пришла к Вам после новости о том, что ее увольняют с работы. Ей сейчас очень тяжело и она забыла о важной дате. Она не хотела обижать Вас, она хотела поддержки в трудный для нее момент. Итог: ожидания двух людей друг от друга не совпали с реальностью. Потребности не совпали, так как оба ждали противоположного друг от друга.

**Способ решения конфликта №4**

Вам нужно было умерить свой эгоизм и уточнить у Насти, все ли в порядке у нее. После можно было бы озвучить то, что Вы от нее ожидали. Настя спокойно отреагировала бы, рассказала о своей проблеме и извинилась за то, что забыла о важной для Вас дате. Конфликт мог быть улажен.

**Как действовать при конфликте?**

Чтобы составить примерную схему действий при конфликте, нужно осознать главное – конфликты возникают всегда и в любых отношениях.

Каждый человек, живущий в социуме, так или иначе вынужден входить в контакт с другими людьми. Вероятность конфликтов уменьшается пропорционально уменьшению контактов с людьми.

Все люди очень разные. Как говорят, противоположности притягиваются. Зачастую Вы дружите с человеком, который совершенно не похож на Вас. В нем есть то, что Вам очень нравится, но это Вам самим это чуждо. Эти качества не относится к Вам. Разные люди никак не могут думать, действовать и чувствовать одинаково. Отсюда возникают разные потребности и желания. То есть конфликты в Вашей жизни будут, их нельзя избежать.

Действия при конфликте:

Осознать причину возникновения конфликта. Причиной чаще всего является потребность. Ваша потребность и потребность другого человека не совпадают.

Подобрать вариант компромисса и сотрудничества. Для этого необходимо хорошо подумать. Всегда есть вариант действий или наоборот, бездействия, который подойдет обоим людям в той или иной мере. Вариантов решения всегда более одного.
Вызвать человека на переговоры. Если есть негативные эмоции у Вас или у друга, необходимо переждать пока они пройдут. На эмоциях разговоры не пройдут плодотворно. Перед самим диалогом обязательно договориться об этом мероприятии. Нужно узнать, удобно ли человеку с Вами говорить сейчас и хочет ли вообще он говорить на эту тему.
Далее Вы садитесь, запасаетесь терпением и разговариваете. Вы озвучиваете другу и предлагаете Ваши варианты сотрудничества. Так же предлагаете ему проговорить свои варианты.

Итогом такого диалога может быть прекращение Ваших отношений. Это происходит в том случае, если Вы не пришли к обоюдной и выгодной договоренности.

В большинстве случаев, при серьезном подходе, любой конфликт можно преодолеть. Если и Вы и друг действительно хотите решить вопрос и продолжить Ваши отношения, то будут приложены усилия для решения конфликта. Зрелые в моральном отношении люди это не те, кто не конфликтует, а те, кто находит пути преодолеть конфликты.

*Успехов!*

1. Возникновение конфликтной ситуации ⇓ Причина конфликта

У меня и сестры один телевизор на двоих: мы не можем договориться, что будем смотреть

 2) Осознание конфликта

Мы с сестрой, каждая по отдельности, начинаем анализировать причины конфликта и вырабатывать возможную линию нашего дальнейшего поведения. (младшая из нас скажет, что наябедничает родителям, а я в свою очередь крикну «только попробуй»)

 3) Проявление конфликтного поведения ⇓ Активные действий

Младшая сестра действительно бежит жаловаться родителям, а я придумываю, что сделать с младшей сестрой

 4) Углубление конфликта ⇓ Выдвижение требований

Сестра говорит родителям, что я не только не даю посмотреть мультики, но и обижаю её. На что я отвечаю, что именно она разбила любимую мамину вазу, поэтому она должна быть наказана и лишена любимых мультфильмов

 5) Проявление конфликтного поведения

 6) Разрешение противоречий (практическая ликвидация противоречий) Родители обещают купить новый телевизор или предложат сестре поиграть в игры на планшете.

**Типы конфликтов:**

***Внутриличностный конфликт***(острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения).

***Межличностный конфликт*** (столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия)

***Межгрупповой***(конфликт, в котором в качестве субъектов выступают группы, преследующие цели, несовместимые с целями противостоящей группы) Между личностью и группой (конфликт, возникающий в случае, если личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы, когда ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности)

***Социальный конфликт*** (конфликт, непосредственной причиной возникновения которого становятся разногласия социальных групп в мотивации трудовой деятельности, ухудшение их экономического и статусного положения в целом или в сравнении с другими группами, снижение степени удовлетворенности совместной работой) В своём проекте я расскажу про межличностные конфликты.

Признаки конфликта

Первый признак конфликта - **Биполярность**

Представляет противостояние и одновременно взаимосвязанность, содержит в себе внутренний потенциал противоречия, но сама по себе не означает столкновения или борьбы.

Второй признак конфликта -**Активность**

Другой признак конфликта, но только та активность, которая синонимична понятиям «*борьбы*» и «*противодействия*», активность невозможна без некоторого импульса, задаваемого осознанием ситуации со стороны субъекта конфликта.

Третий признак конфликта - **Субъекты конфликта**

Субъект конфликта является активной стороной, способной создавать конфликтные ситуации, а также оказывать влияние на процесс протекания конфликта, что, в свою очередь, зависит уже от его интересов.

Традиционно, субъекты конфликта отличаются своеобразным типом мышления, называемого конфликтным. Противоречие может быть источником конфликтных ситуаций лишь для тех людей, которые обладают конфликтным мышлением.

Виды конфликтов

По воздействию на деятельность группы или организации конфликты могут быть конструктивными и деструктивными.

**Конструктивные (функциональные) конфликты**– это конфликты, приводящие к принятию обоснованных решений и способствующие развитию отношений между субъектами конфликта.

***Как правило, выделяются следующие несколько функциональных последствий конфликтов:***

1. Конфликт разрешается путём, устраивающим все стороны конфликта;
2. Каждая сторона чувствует себя причастной к разрешению проблемы;
3. Решение, принятое совместно, реализуется максимально быстро и легко;
4. Стороны, участвующие в конфликте, овладевают навыком эффективного сотрудничества во время решения проблемных вопросов;
5. Взаимоотношения между людьми становятся лучше.

**Деструктивные (дисфункциональные) конфликты** – это конфликты, препятствующие принятию грамотных решений и эффективному взаимодействию между субъектами конфликта.

**Дисфункциональными последствиями конфликтов являются следующие:**

* Конкурентные, сопернические отношения между людьми;
* Отсутствие стремления к положительным отношениям и сотрудничеству;
* Убеждение в том, что одержать «*победу*» в конфликте гораздо важнее, нежели найти общее решение;
* Плохое настроение, негативные эмоции, чувство неудовлетворённости.

  Признаки конфликтов

Характер конфликта зависит от специфики противоположных сторон, а также от тех условий, в которых развертывается их борьба. Различают следующие виды конфликтов:

1. **По длительности:** Долгосрочные, краткосрочные, разовые, затяжные, повторяющиеся.
2. **По объёму:** Глобальные, локальные, региональные, групповые, личные.
3. **По источнику возникновения:** Объективные, субъективные, ложные.
4. **По используемым средствам:** Насильственный, ненасильственный.
5. **По форме:** Внутренние, внешние, антагонистические.
6. **По характеру развития:** Преднамеренные, спонтанные.
7. **По сферам общественной жизни:** Экономические, политические, религиозные.
8. **Типы конфликтов по выраженности конфликтного противостояния:** Скрытый, открытый
9. **Виды конфликтов по направленности воздействия:** Вертикальный, горизонтальный.
10. **Типы конфликтов в зависимости от нарушенных потребностей:** Конфликты интересов, когнитивные конфликты.
11. Пути решения

**Есть несколько приёмов, которые помогут решить конфликт:**

1. Попробуйте представить себя комментатором, наблюдающим за ссорой. Посмотрите на конфликт как бы со стороны, и прежде всего – на себя.
2. Как разрешить конфликт между спорящими? Этот очень простой прием часто помогает не только снять напряжение, но и вовсе избежать противостояния. Нужно просто отойти или отодвинуться подальше от противника. Чем ближе конфликтующие стороны физически, тем накал страстей сильнее.
3. Удивите оппонента в момент конфликта нестандартной фразой или шуткой. Это просто замечательный способ того, как разрешить конфликт. С человеком, настроенным шутить, ругаться сложно!
4. Если абсолютно понятно, что собеседник сознательно провоцирует конфликт, оскорбляет и просто не дает шанса ответить, в такой ситуации лучше уйти, сказав, что не желаете продолжать разговор в таком тоне. Лучше перенести его "на завтра".
	1. Способы решения конфликт
5. При возникновении конфликта обязательно нужно дать партнеру выпустить пар: постараться выслушать все его претензии спокойно и терпеливо, не перебивая и не комментируя.
6. После того как эмоции выплеснуты, можно предложить обосновать претензии. При этом надо следить за ситуацией, чтобы противоположная сторона конфликта снова не перешла с конструктивного обсуждения проблем на эмоциональное.
7. Уважительное отношение к оппоненту – обязательное условие того, как разрешить конфликт правильно. Оно произведет впечатление даже на чрезвычайно разгневанного человека. Если же в такой ситуации партнера оскорбить, перейти на личности, разрешить конфликт точно не удастся.
8. Четко и объективно выскажите свою позицию по отношению к ожиданиям партнера.
9. Старайтесь держаться на равных.
10. Если вы виноваты, извинитесь или признайте свою ошибку, но без самоунижения, спокойно и с достоинством.
11. Оформите принятую договоренность и оговорите взаимоотношения на будущее. Четко определите границы: что конкретно не следует дальше делать, чтобы не вызывать повторение конфликта.
12. Старайтесь поддерживать баланс отношений в тех границах, которые заданы вами партнером. Выходите за пределы этих границ только в тех случаях, в которых это сделал ваш партнер. Обсудите с ним его действия по нарушению ваших договоренностей

***Разрешение конфликтов:*** Разрешение конфликта можно считать окончательным только в том случае, если участники конфликтной ситуации не просто находят какое-то решение проблемы, ставшей предметом их разногласий, но приходят к этому решению в результате согласия. В зависимости от поведения участников конфликта, в том числе и тех, кто его решает, различают следующие способы разрешения конфликта:

***уклонение*** — человек, предвидя возникновение конфликта, выбирает такой стиль поведения, который не приведет к конфликту.

***сглаживание конфликта***— используются разные аргументы, включая убеждение другой стороны в необходимости сотрудничества.

***принуждение*** — противника заставляют принять другую точку зрения.

***поощрение*** – предоставление преимущества человеку в обмен на его согласие с предполагаемым решением.

***компромисс*** — одна сторона принимает точку зрения другой, но лишь частично.

***предупреждение конфликта*** – совокупность мероприятий в основном организационного и разъяснительного характера.

2.2. Чего не надо делать в конфликтной ситуации

 Прежде всего существование конфликта нужно признать. Нельзя допускать ситуации, когда люди чувствуют противостояние и действуют согласно выбранной ими тактике, но открыто об этом не говорят. Разрешить такой конфликт без совместного обсуждения сторон не получится.

* Раздражительный тон и ругань.
* Явная демонстрация собственного превосходства.
* Критика оппонента.
* Отыскивание в его действиях негативных намерений.
* Снятие с себя ответственности, обвинение во всем партнера.
* Игнорирование интересов оппонента.
* Преувеличивание своей роли в общем деле.
* Давление на «*болевые места*».
* Не смотрите на вашего партнера излишне критично.
* Не приписывайте ему отрицательные черты характера и низменные настроения.
* Не демонстрируйте свое превосходство. Не обвиняйте. Не игнорируйте интересы вашего партнера.
* Не позволяйте себе видеть ситуацию только со своей стороны.
* Не уменьшайте заслуги партнера и не преувеличивайте свои собственные заслуги.
* Не задевайте «*болевые*» точки партнера, его слабые и уязвимые места.
* Не ставьте ультиматумы: «Если вы не сделаете это, отношения с вами у меня будут разорван.

Признав конфликт, необходимо договориться о переговорах. Они могут быть как с глазу на глаз, так и с участием посредника, который устраивает обе стороны.

Определить, что именно составляет предмет противостояния. Как      показывает практика, стороны конфликта зачастую видят суть проблемы по-разному. Поэтому нужно найти точки соприкосновения в понимании спора. Уже на этом этапе важно определить, возможно ли сближение позиций.

Разработать несколько вариантов решений, учитывая все возможные последствия.

После рассмотрения всех вариантов, остановиться на том, который устроит обе стороны. Зафиксировать решение письменно.

Реализовать решение. Если этого не сделать сразу, конфликт только углубится, а вести повторные переговоры будет намного сложнее.

1. Социальный опрос

Я опросила 9- человека из своего класса, чтобы они мне помогли с моим проектом. Я их успешно опросила в месяце декабре. Сделала для них анкеты, чтобы они ответили на мои пару вопросов, и я перевела их ответы в проценты. И вот что получилось:

1. 77% - не часто бывают конфликт.
23% - часто бывает конфликт.

2. 85% - чаще бывают личные конфликты.
15% - чаще бывают групповые.

3. 95% - чаще бывают ненасильственные.
5% - чаще бывают насильственные.

4. 60% - чаще бывают преднамеренные.
40% - чаще бывают спонтанные.

5. 50% - чаще всё решают спокойно.
35% - чаще всё решают на высоких тонах.
15% - чаще всё решают насильственно.

 **Приложение 1 Анкета.**

1.Как часто у вас возникают конфликты?

А) ежедневно

Б) раз в неделю

В) раз в месяц

Г) свой вариант ответа\_\_\_\_\_\_\_\_

1. С кем чаще всего вы конфликтуете?

А) с одноклассниками

Б) с родителями

В) с друзьями

Г) свой вариант ответа\_\_\_\_\_\_\_

1. Что является чаще всего причиной конфликта?

 а) поведение людей, неумение общаться;

б) столкновения из-за жизненных ресурсов;

в) несовпадение жизненных позиций;

г) разница в интеллектуальном уровне;

 д) расовые и национальные различия

1. Как чаще всего заканчивается (если таковые имеют место быть) конфликт с

друзьями?

А) компромисс,

Б) избегание,

В) приспособление

Г) свой вариант ответа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5.Как Вы считаете можно ли избежать конфликтной ситуации?

А) с родителями 1) да; 2) нет; 3) иногда

Б) с друзьями 1) да; 2) нет; 3) иногда

В) с одноклассниками 1) да; 2) нет; 3) иногда

**Диаграмма:**



Заключение

Я узнала, что такое конфликт, поставила для себя задачи, цели, актуальность и методы. Из этого я получила для себя ответы на свои поставленные задачи.

Узнала, какие есть признаки конфликта, по которым я начала работать дальше. Узнала очень много конфликтов, а по ним узнала сколько подразделений входит в одно слово-конфликты. Изучила как правильно вести себя в конфликтной ситуации, чтобы быстрее решить конфликт. Изучила чего нельзя делать в конфликте. Исследовала своих одноклассников какие конфликты им чаще всего попадаются, и узнала, что они делают конфликте. Для этого я прочитала много литературы, посмотрела интернет статьи.

Чтобы у вас не было конфликтов, не надо попадать в плохую компанию. А если у вас уже случился конфликт, и вы хотите выйти из него, то не ругайтесь на соперника, выслушайте его и решите все проблемы, чтобы у всех не было проблем.

1.

**Заключение.**

Конфликты - это непростые жизненные ситуации, они разнообразны, возникают довольно часто и хорошо знакомы каждому из нас. Конфликты, в которых участвует человек, обычно провоцируют достаточно сильную эмоциональную реакцию. Чаще всего такая реакция создает дополнительные препятствия для поиска и выхода из кризиса. Эмоциональная реакция на конфликтную ситуацию проявляется в напряжении, раздражении, злости, беспокойстве или угнетении. Вместе с тем, конфликт часто несет в себе мощный позитивный заряд, так как выступает генератором новых межличностных отношений. К нему нельзя относиться однозначно негативно, так как конструктивный конфликт стимулирует развитие коллектива. Стоит помнить, что в конфликте всегда присутствует некое противоречие. Кроме того, в конфликте всегда затрагиваются значимые для человека интересы или представления. Из-за незначимых для него вещей человек не пойдет на конфликт, более того, по тому, за что человек готов бороться, можно судить о том, что для него важно. Избежать всех конфликтов невозможно. Однако в действительности чаще всего не сами конфликты разрушительно действуют на людей и затрудняют их отношения, а следствия некоторых форм поведения в конфликтной ситуации: страх, враждебность, угрозы. Следует избегать разрушительного влияния конфликтов – научиться выбирать эффективные способы разрешения конфликтных ситуаций, позволяющие не только конструктивно решать возникающие проблемы, но и сохранять отношения людей

Список использованной литературы и информационных ресурсов

1. Основы психологии и педагогики: практикум для студентов всех специальностей и всех форм обучения / И. Г. Шупейко, А. Ю. Борбот, Е. М.
2. Доморацкая, Д. А. Пархоменко — Минск: БГУИР, 2008.
3. Пископпель А. А. Конфликтное взаимодействие. М., 2013.
4. Сысенко В. А. Устойчивость брака. Проблемы, факторы, условия. М.: 1981.
5. Боголюбов Л. Н. Введение в обществознание — Москва: 2006.