ГБОУ города Москвы Школа №1505 «Преображенская»

**Реферат**

**Стратегии Поведение подростков в межличностном конфликте**

Автор: ученица 9 «Б» класса

Давыдова Елизавета.

Руководитель: Смирнова О.М.

Москва

2018

Оглавление

[Введение 3](#_Toc500838131)

[Глава I. Особенности поведения подростков в конфликтных ситуациях 5](#_Toc500838132)

[1.1. Понятие конфликта и его структура 5](#_Toc500838133)

[1.2. Межличностный конфликт 11](#_Toc500838134)

[1.3. Стратегии и стили поведения в конфликте / способы разрешения 15](#_Toc500838135)

[1.4. Особенности стратегий и стилей поведения подростков в конфликте 16](#_Toc500838136)

[Список литературы 17](#_Toc500838137)

# Введение

**Актуальность**.В подростковой среде неизбежно происходят конфликты, в частности, межличностные. Для того чтобы предотвратить конфликт иликонструктивно разрешать уже возникший, подросткам, их родителям и профессионалам, сотрудничающим с подростками, необходимознать особенности восприятия подростками конфликтной ситуации и специфику их поведения в конфликтах. Можно предположить, что в силу психологических особенностей подростков характеристики их восприятия, проживания и способности к разрешению конфликтов могут отличаться от других возрастов. В данной работе будут изучены особенности поведения подростков в конфликте.

**Проблемы исследования**.

Может ли разрешить конфликт только одна стороны при нежелании другой?

Можно ли разрешить конфликт на ранних стадиях и как?

Что хорошего несет в себе межличностный конфликт?

Что такое конструктивное разрешение конфликта?

Пути разрешения конфликтов.

Можно ли выделить характерные стили поведения подростков в конфликте?

Может ли подросток удержаться от конфликта?

Стоит ли избегать конфликтов? Если да, то каких?

Может ли быть конфликт, если одна сторона не знает о конфликте?

Насколько хорошо изучено поведение подростков в межличностном конфликте?

Особенности анализа подростком конфликтной ситуации?

**Объект**. Межличностный конфликт.

**Предмет**. Поведение подростков в межличностном конфликте.

**Цель**. Изучить особенности поведения подростков на разных стадиях межличностного конфликта.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие **задачи**:

1. Определить понятие конфликта и его характеристики;
2. Изучить типы конфликтов, стили поведения в межличностном конфликте;
3. Изучить возможные способы разрешения конфликтов;
4. Изучить особенности психологического развития подростков, в частности, в сфере общения;
5. Описать особенности поведения подростков на разных стадиях межличностного конфликта.

**Разработанность темы**. Понятие конфликта, его структуру, типологию, стратегии поведения в конфликте рассматриваются в работах конфликтологов (Леонов Н.И. (2006), ) и психологов (Андреева Г.М., ).

Теоретическая новизна

Практическая значимость

Структура работы

Глава I. Особенности поведения подростков в конфликтных ситуациях

## 1.1. Понятие конфликта и его структура

**Конфликт** [лат. conflictus-столкновение] – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия (Л.А. Карпенко, 2005, с. 127).

В психологии пока нет общепризнанного определения конфликта и классификации. Само слово «conflictus» в переводе с латинского означает столкновение. Вопрос, что именно сталкивается, решается совершенно по-разному у разных авторов и зависит, прежде всего, от общей методологической ориентации исследователя. Приверженца психодинамических концептуальных схем определяют конфликт как одновременную актуализацию двух и более мотивов, побуждений. Бихевиористски ориентированные исследователи утверждают, что о конфликте можно говорить только тогда, когда имеются альтернативные возможности реагирования. Наконец, с точки зрения когнитивной психологии в конфликте сталкиваются идеи, желания, цели, ценности-словом, феномены сознания. С позиций диалектического материализма конфликт представляет собой высшую стадию развития противоречий, стадию, непосредственно предшествующую их разрешению. Известный польский социолог Я. Щепаньский пишет: «Конфликт-это столкновение, вызванное противоречиями установок, целей и способов действия по отношению к конкретному предмету или ситуации». Согласно А.А. Ершова «межличностный конфликт означает столкновение личностей ввиду несовместимости потребностей, мотивов, целей, установок, взглядов, поведения в процессе и в результате общения этих личностей»(Н.И. Леонов, 2006, с.35)

Принципиально важное определение межличностного конфликта как противоречия мы находим у А. Г. Ковалева. «Конфликт-это противоречие, возникающее между людьми в связи с решением тех или иных вопросов социальной и личной жизни». Однако, по мнению автора, не всякое противоречие можно назвать конфликтом. Противоречия приводят к конфликтам тогда, когда они затрагивают социальный статус группы или личности, материальные или духовные интересы людей, их престиж, моральное достоинство личности. Межличностные конфликты вызывают размышления, необходимость определения оценок своего поведения и поведения оппонента, негативные эмоции. «отсюда следует определить конфликт как такое противоречие между людьми, которое характеризуется противоборством».Таким образом, межличностный конфликт рассматривается как сложное комплексное образование, поэтому для его определения необходимо вычленить круг понятий, наиболее полно характеризующих данное социально-экономического явление.(Н.И. Леонов, 2006, с. 40-41)

**Структура конфликта** (Л.А. Карпенко, 2005, с. 127)

В основе любого конфликта лежит конфликтная ситуация, включающая субъектов возможного конфликта и его объект (либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.п.).

Чтобы конфликт начал развиваться необходим инцидент, когда одна из сторон начинает действовать, ущемляя интересы другой стороны. Инцидент часто становится поводом для начала открытого конфликта.

Анализируя структуру конфликта Л.А. Петровская выделяет следующие основные понятия: «стороны (участники) конфликта», «условия протекания конфликта», «образы конфликтной ситуации», «возможные действия участников конфликта», «исходы конфликтных действий». В связи с этим возможны конфликты типа: личность-личность, личность-группа, группа-группа. В целом можно сделать вывод, что к настоящему времени в психологии пока не сложилось общепризнанного понимания конфликта (особенно межличностного). Значительная часть психологов (В.Н. Ковалев, О.В. Лунева, Е.А. Хорошилова, Р.Х. Шакуров и др.)рассматривают его как противоречие. Ряд других психологов рассматривают его как столкновение или противодействие (В.М. Афонькова, А.И. Алексеева, А.Д. Сенгилеевского, И.Ф. Федерального и др.). Но несомненно одно: эти подходы не противоречат друг другу, а, наоборот, дополняют общую картину рассматриваемой проблемы конфликта, т.к. везде сохраняется родовой признак этого явления- резкое обострение противоречия, столкновение противоречивых тенденций. (Н.И. Леонов, 2006, с. 41-42)

**Стадии развития конфликта**

Развитие конфликта обычно идет в следующей последовательности:

а) постепенное усиление участников конфликта за счет введения все более активных сил, а также за счет накопления опыта борьбы;

б) увеличение количества проблемных ситуаций и углубление первичной проблемной ситуации;

в) повышение конфликтной активности участников, изменение характера конфликта в сторону его ужесточения, вовлечения в конфдикт новых лиц;

г) нарастание эмоциональной напряженности, сопровождающей конфликтные взаимодействия, которая может оказать как мобилизующее, так и дезорганизующее влияние на поведение участников конфликта;

д) изменение отношения к проблемной ситуации и конфликта в целом либо в сторону его преодоления и примирения участников, либо в сторону окончательного разрыва и разрушения отношений (Л.А. Карпенко, 2005, с. 127).

Не существует единой типологии конфликтов, с использованием своей теоретической модели в зависимости от концепции и практики разрешения. Многообразие форм конфликтов обусловлено многообразием форм организации жизнедеятельности общества.

А. Раппорт впервые заявил о том, что нельзя все конфликты подгонять подединою схему: «… есть конфликты типа «схваток», когда противников разделяют непримиримые противоречия и рассчитывать можно только на победу; есть конфликты типа «дебатов», где возможны маневры, но в принципе обе стороны могут рассчитывать на компромисс; есть конфликты типа «игр», где обе стороны действуют в рамках одних и тех же правил, поэтому они никогда не завершаются и не могут завершится разрушением всей структуры отношений» (Н.И. Леонов, 2006, с. 42).

**Классификации конфликтов**

* **Виды конфликтов по валентности целей**:

1. «аппетентно-аппетентный» конфликт возникает при наличии двух положительно валентных целей, требующих несовместимых действий;
2. «аппетентно-аверсивный» конфликт- когда благоприятная цель дана в неблагоприятной ситуации или сама по себе имеет негативные аспекты;
3. «аверсивно-аверсивный» конфликт, когда предписан выбор между одинаково неблагоприятными целями;
4. «двойной аппетентно-аверсивный» конфликт, когда предписан выбор между двумя целями, имеющими и позитивные, и негативные аспекты (самый распространенный случай) (И. М. Кондаков, 2005, с. 25).

* **Виды конфликтов по стадиям конфликта** (Л.А. Карпенко, 2005, с. 127):

1. Потенциальный –инцидент, когда одна из сторон ущемляет интересы другой стороны;
2. Актуальный – инцидент, когда одна из сторон ущемляет интересы другой стороны и противоположная сторона отвечает тем же.

* **Виды конфликтов по степени опосредованности** (Л.А. Карпенко, 2005, с. 127): прямой или опосредованный.
* **Виды конфликтов по результату** (Л.А. Карпенко, 2005, с. 127):

1. конструктивный (стабилизирующий)
2. деструктивный (разрушительный).

* **По характеру** конфликты принято делить на объективные (связаны с реальными проблемами и недостатками) и субъективные (обусловлены различием индивидуальных оценок тех или иных событий, отношений между людьми и др.). Если они мнимые и люди просто по-разному выражают свое одинаковое по существу мнение, конфликт оказывается не только субъективным, но и беспредметным. В противоположность этому объективные конфликты всегда предметны.Субъективные же конфликты по своей природе всегда эмоциональны и часто являются результатом психологической несовместимости людей, их непонимания и нежелания понять друг друга) (Вачугова Д.Д., 2005, с. 191).
* **По сфере возникновения и развития** конфликты можно разделить на деловые (связанные с официальной деятельностью человека, выполнением им должностных обязанностей) и личные (затрагивающие неофициальные отношения) (Вачугова Д.Д., 2005, с. 190).
* **По распределению между сторонами потерь и выигрышей** конфликты делятся на симметричные (распределяются поровну) и асимметричные (одни выигрывают или теряют значительно больше, чем другие) (Вачугова Д.Д., 2005, с. 190).
* **Виды конфликтов по субъектам взаимодействия (составу участников) в конфликте** (Л.А. Карпенко, 2005, с. 127; Н.И. Леонов, 2006, с. 46):

1. внутриличностный конфликт (отдельное лицо), как правило, бывают порождением амбивалентных стремлений субъекта. Субъективно конфликтные ситуации, на основе динамической модели К. Левина, возникают тогда, когда у индивида есть несколько противоречащих друг другу стремлений (Н.Э. Миллер, 1944; цит. по И. М. Кондаков, 2005). В качестве основных побуждений здесь рассматриваются два стремления: достичь благоприятную цель (Appetenz-притяжение) и избежать неблагоприятной ситуации (Aversion- отвращение).
2. межличностный конфликт (два или несколько лиц).
3. – групповые (между неформальными малыми группами в составе обойтись общности)
4. – конфликты в организациях (где конфликтными сторонами являются группы– коллективы подразделений организации)
5. – межгрупповые конфликты между большими социальными группами (социальные, политические, межкультурные).Межгрупповые конфликты - в них в качестве субъектов выступают группы, преследующие цели, несовместимые с целями противостоящей группы.

К. Боулдинг указывает **шесть типов социальных конфликтов**:

– действительные конфликты (существующие объективно в определенной социальной подсистеме);

– случайные конфликты (зависящие от второстепенных моментов по отношению к принципиальным противоречиям, вызвавшим конфликт);

– заместительные конфликты (являющиеся видимым проявлением скрытых конфликтов);

– конфликты, основанные на плохом знании (являющиеся результатом неумелого управления);

– скрытые, латентные конфликты (участники по различным причинам не могут перейти к открытой борьбе);

– фальшивые конфликты (не имеющие объективных основ, базирующиеся на субъективных факторах) (Н.И. Леонов, 2006, с. 46).

Пока конфликт еще не «созрел», он является скрытым, что затрудняет процесс управления им или его разрешения. В противном случае конфликт считается открытым. Открытый конфликт находится под контролем руководства, поэтому он менее опасен для организации, в то время как скрытый незаметно подтачивает ее основы, хотя внешне может казаться, что все нормально.

Скрытые конфликты часто развиваются в форме интриги, под которой понимается нечестное запутывание руководителей и коллег с целью вынуждения их к определенным действиям, приносящим выгоду инициаторам, и ущерб тем, против кого направлена интрига.

191

днем интриги является искаженная информация, распространяемая через «третьи руки», с помощью которой «очерняются» или «обеляются» люди и их поступки.

Открытые конфликты могут быть связаны с образованием клик, т. е. групп сотрудников, активно противопоставляющих себя официальной или поддерживаемой большинством линии с целью захвата формальной или неформальной власти в организации либо упрочения своих позиций.

По своим последствиям конфликты бывают конструктивными и деструктивными. Конструктивные конфликты предполагают возможность рациональных преобразований в организации, в результате чего устраняется сам их объект, а следовательно, могут принести ей большую пользу, способствовать ее развитию. Если же конфликт не имеет под собой реальной почвы, то становится деструктивным, поскольку сначала разрушает систему отношений между людьми, а затем вносит дезорганизацию в ход производственных процессов.

Обычно конструктивные конфликты возникают на основе различия в целях, объективно обусловленных характером выполняемой работы. Например, руководители разных подразделений организации (по горизонтали или вертикали) по-своему видят желаемое состояние объекта их деятельности в будущем. Развитие такого конфликта усиливает процесс активного обмена информацией, согласования позиций и при желании может привести к более эффективному решению стоящей перед коллективом общей задачи.

Наличие у конфликта позитивных свойств иногда служит причиной того, что такого рода конфликты искусственно инициируются для дос

192

тижения положительного эффекта. В частности, визирование документа в разных службах — один из подобных случаев.

Нужно иметь в виду, что любой конструктивный конфликт, если его своевременно не преодолеть, превращается в деструктивный. Люди начинают демонстрировать друг другу личную антипатию, придираться, унижать окружающих, навязывать им свою точку зрения, отказываться решать назревшие проблемы.

Во многом превращение конструктивного конфликта в деструктивный, как и вообще возникновение отдельных видов конфликтов, связано с особенностями личности самих участников. Так, новосибирские ученые Ф. Бородкин и Н. Коряк выделяют шесть типов «конфликтных» личностей, которые вольно или невольно провоцируют дополнительные столкновения с окружающими. К ним относятся:

1) демонстративные, стремящиеся быть в центре внимания, являющиеся инициаторами споров, в которых они проявляют излишнюю эмоциональность;

2) ригидные, обладающие завышенной самооценкой, не считающиеся с мнением других, некритически относящиеся к своим поступкам, болезненно обидчивые, склонные вымещать зло на окружающих;

3) неуправляемые, отличающиеся импульсивностью, агрессивностью, непредсказуемостью поведения, слабым самоконтролем;

4) сверхточные, характеризующиеся излишней требовательностью, мнительностью, подозрительностью, мелочностью;

5) целенаправленно конфликтные, рассматривающие конфликт как средство достижения собственных целей, склонные манипулировать окружающими в своих интересах;

6) бесконфликтные, которые своим стремлением всем угодить только создают конфликты. Источник: **Вачугова Д.Д.. Основы менеджмента2-е изд., перераб. и доп. - М.: Высшая школа. — 376 с. . 2005**

Реальный конфликт может одновременно сочетать в себе виды конфликтов, относящиеся к разным типологиям. Например, *деструктивный межличностный* конфликт возникает тогда, когда один из оппонентов прибегает к нравственно осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнера, дискредитирую и унижая его в глазах окружающих. Обычно это вызывает яростное сопротивление другой стороны, диалог сопровождается взаимными оскорблениями, решение проблемы становится невозможным, разрушаются межличностные отношения.*Конструктивный межличностный* конфликт может быть лишь тогда, когда оппоненты не выходят за рамки деловых аргументов и отношений (Л.А. Карпенко, 2005, с. 127).

Авторы отмечают взаимосвязь конфликтов между собой и отмечают, что в ходе развития конфликты одного типа могут переходить в конфликты другого типа (Н.И. Леонов, 2006, с. 46).

## 1.2. Межличностный конфликт

**Деятельность коммуникативная** [лат. communiciatio-связь, сообщение] – деятельность, предметом которой является другой человек – партнер по общению. Понятие Д.к. позволяет раскрыть психологическую природу общения. Коммуникативная потребность состоит в стремлении человека к познанию и оценке других людей, а через низ и с их помощью – к сампознанию и самооценке. Люди узнают о себе и об окружающих благодаря разнообразным видами деятельности, т.к. человек своебразно проявляется в каждой из них. Но Д.к. играет в этом отношении особую роль, т.к. она направлена непосредственно на другого человека как на свой предмет, и будучи двусторонним процессом (взаимодействием), приводит к тому, что познающий и сам становится объектом познания и отношения другого или других участников общения. Коммуникативные мотивы- это то, ради чего предпринимается общение. Понимание предмета Д.к. приводит к выводу о том, что мотивы общения воплощаются или «опредмечиваются» в тех качествах самого человека или других людей, ради познания и оуенки которых данный индивид вступает во взаимодействие с кем-то из окружающих. Коммуникативное действие - целостный акт, адресованных другому человеку действий и направленный на него. Выделяются две основные категории коммуникативных, адресованных другому человеку действий: инициативные и ответные действия. Коммуникативные операции – это средства общения, с помощью которых осуществляются коммуникативные действия. Выделяются три группы средств общения: экспрессивно-мимические, преобразованные предметные действия, вербальные. Продукты Д.к. – образования материального и духовного характера, создающиеся в итоге общения. К ним относится прежде всего «общий результат», а также взаимоотношения, и, главное, образ самого себя и других людей, - участников общения. А.Г.Рузская

Взаимодействие межличностное – 1) В широком смысле - случайный или преднамеренный, частный или публичный, длительный или кратковременный, вербальный или невербальный личный контакт двух и более человек, имеющий следствием взаимные изменения их поведения, деятельности, отношений, установок; 2) В узком смысле – система взаимно обусловленных индивидуальных действий, связанных циклической причинной зависимостью, при которой поведение каждого из участников выступает одновременно и стимулом, и реакцией на поведение остальных. Широкая трактовка используется, как правило, для указания на непосредственную взаимосвязь каким-либо образом воздействующих друг на друга индивидов (в результате В.м. они по меньшей мере отдают себе отчет во взаимном существовании); узкая – для обозначения способа реализации совместной деятельности, цель которой требует разделения и кооперации функций, а следовательно, взаимного и согласия и регуляции индивидуальных действий. Основными признаками В.м. как формы общения являются: 1) предметность- наличие внешней по отношению ко взаимодействующим индивидам цели (объекта), осуществление которой по разным причинам предполагает необходимость сопряжения усилий; 2) эксплицированность- доступность для стороннего наблюдения и регистрации; 3) ситуативность – достаточно жёсткая регламентация конкретными условиями В.м. длительности, интенсивности, норм и правил интеракции, в силу чего последняя оказывается относительно нестабильным, меняющимся от случая к случаю феноменом; 4) рефлексивная многозадачность – возможность для В.м. быть как проявлением осознанных субъективных намерений, так и неосознаваемым или частично осозноваемым следствием совместного участия в сложных видах коллективной деятельности. Различают два основных типа В.м. – сотрудничество (кооперацию), когда продвижение каждого из партнеров к своей цели способствует или, как минимум, не препятствует реализации целей остальных, и соперничество (конкуренцию), когда достижение цели одним из взаимодействующих индивидов затрудняет или исключает осуществление целей других участников совместного действия. А.И. Донцов

Взаимоотношения – субъективно переживаемые связи и отношения между людьми. Это система межличностных установок, ориентаций, ожиданий, определяемых содержанием совместной деятельности людей и их общения. В. Складываются в рамках взаимодействия людей, а затем оказывают влияние на эффективность совместного труда и характер протекания и интенсивность процесса общения. В. Характеризуется избирательностью и нередко ярко эмоционально окрашены: человек предпочитает одних людей, равнодушен к другим, не принимает третьих. При этом феномен избирательности обусловлен потребностной сферой человека. А.Г.Рузовская

Восприятие межличностное – восприятие, понимание о ценка человека человеком. Значительное число исследований В.м. посвящено изучению формирования первого впечатления о человеке. В них выцясняются закономерности «достраивания» образа другого человека на основе наличной, нередко ограниченной информации о нем и при выявлении актуальных потребностей вопринимающего субъекта, фиксируется действие механизмов, приводящих к искажению В.м. Важной особенностью В.м. является не столько восприятие качеств человека, сколько восприятие его во взаимоотношениях с другими людьми. Важнейшие из изученных механизмов В.м. следующие: 1) идентификация – понимание и интерпретация другого человека путем отождествления себя с ним; 2) социально-психологическая рефлексия – понимание другого путем размышления за него; 3) эмпатия – понимание другого человека путем эмоционального вчувствования в его переживания; 4) стереотипизация- восприятие и оценка другого путем распространения на него характеристик какой-либо социальной группы и др. Предпринимаются попытки вычленить некоторые более универсальные механизмы В. м., которые обеспечивают стабилизацию, категоризацию, отбор, ограничение и т.п. информации, что является необходимым условием любого перцептивного процесса, в том числе процессов В.м. На открытие таких универсальных механизмов претендовали когнитивного диссонанса теория, имплицинтная теория личности. Однако ни одна из них не дает удовлетворительного решения проблемы. Л.А.Карпенко

Отношения межличностные – субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения. О.м. – это система установок, ориентаций, ожиданий, диспозиций, стереотипов и др. через которые люди вопринимают друг друга. Эти диспозиции опосредствуются содержанием, целями, ценностями и организацией совместной деятельности и выступают основой формирования социально-психологического климата в группе. В многочисленных работах, посвященных исследованию групп, групповой динамики, группообразования и т.д., показано влияние организации совместной деятельности и уровня развития группы на становление О.м., а также обратное влияния О.м. на становление сплоченности, ценностно-ориентированного единства членов человеческой общности. Экспериментальные исследования О.м. имеют давнюю традицию и богатый методический арсенал. Л.А.Карпенко

Позиция социальная - [лат. position – положение, расположение] – 1) место, положение индивида или группы в системе отношений в обществе, определяемое по ряду специфических признаков и регламентирующее стиль поведения. В этом значении П. с. синонимична понятию статус 2) взгляды, представления, установки и диспозиции личности относительно условий собственной жизнедеятельности, реализуемые и отстаиваемые ею в референтных группах. В этом значении П.с. передает сущностью характеристику понятия социальная ситуация развития как единство субъективного и объективного в личности, формирующееся в совместной деятельности с другими.П.с. отражает идею иерархической организации личности как системной стратегии изучения психических явлений. Смена П.с. в деятельности человека, в результате чего он оказывается перед нравственным выбором в ситуации принятия новой для себя социальной роли, является основой изучения личности. В.В. Абраменкова

Совместимость межличностная - взаимное приятие партнеров по общению и совместной деятельности, основанное на оптимальном сочетании (сходстве или взаимодополнительности) ценностных ориентаций, социальных установок, интересов, мотивов, потребностей, характеров, темпераментов, темпа им ритма психофизиологический реакций и других значимых для межличностного взаимодействия индивидуально-психологических характеристик. Критерием С. м. является высокая непосредственная удовлетворенность партнеров результатом и главное процессом взаимодействия, когда каждый из них оказался на высоте требований другого и не требуется специальных усилий для установления взаимопонимания. С.м., как правило, сопровождается возникновением взаимной симпатии, уважения, уверенности в благоприятном исходе будущих контактов. Особое значение С.м. приобретает в сложных условиях совместной жизнедеятельности (космическом полете, экспедиции, альпинистском походе и т.д.), т.е. тогда, когда достижение общий цели происходит при дефиците средств, времени, пространства, количества участников, необходимых для её реализации. В рамках жизнедеятельности закрытой группы С.м. нередко является решающим условием её благополучного существования (А.И.Донцов, 1984, с. 208).

Социальные межличностные конфликты можно подразделить на такие виды:

- стремление к доминированию, то есть соперничество;

- разногласия, относящиеся к вопросу нахождения наилучшего пути решения совместной проблемы - спор;

- обсуждение спорной проблемы, то есть дискуссия.

Нередко в качестве источника противостояния можно выявить такие факторы, которые повлекут разрушение сформировавшейся системы взаимоотношений. Вследствие этого можно выделить две категории функций конфликта – конструктивные и деструктивные. К первым относят: функцию развития, познавательную, инструментальную и перестроечную функцию. Познавательная функция заключается в обнаружении симптома неблагополучных отношений и выявлении возникших расхождений. Конфронтация считается важнейшим источником процесса совершенствования взаимодействия и развития всех её участников. В этом заключается функция развития. Разногласия являются инструментом разрешения расхождений (инструментальная функция). Противостояние ликвидирует факторы, изъедающие существующие межличностные отношения, способствует формированию взаимопонимания между оппонентами (перестроечная функция). Деструктивная «миссия» конфликтов имеет связь:

- с ухудшением или полным развалом взаимоотношений;

- разрушением имеющегося совместного взаимодействия;

- негативным самочувствием оппонентов;

- низкой результативностью дальнейшей совместной деятельностью.

Среди объективных факторов возникновения конфликтов выделяют:

- столкновение значимых духовно-материальных интересов индивидов в ходе их жизнедеятельности;

- низкая разработанность нормативно-правовых процедур разрешения противоречий между людьми;

- дефицит значимых для нормального существования и взаимодействия людей духовно-материальных благ;

- неудовлетворяющий потребности образ жизни большинства граждан (например, бытовая неустроенность);

- устойчивые стереотипы межличностных взаимоотношений и межгруппового взаимодействия индивидов, способствующие зарождению противостояния.

**Особенности межличностного конфликта**

Любой конфликт сводится к межличностному противостоянию.

Можно выделить следующие главные концепции межличностного противоборства:

- психоаналитический подход (К. Хорни)

- теория удовлетворения потребностей (К. Левин)

- теория зависимости от контекста (М. Дойч)

**Основные методы разрешения межличностного конфликта:**

- нежелание принимать участие в урегулировании конфронтации и защищать персональные интересы, желание выйти из ситуации противостояния (уклонение);

- управление столкновением посредством давления, использования власти или применения силы, чтобы вынудить противника принять точку зрения оппонента (принуждение);

- достижение собственных целей, не учитывая интересов соперника;

- урегулирование противостояния посредством взаимных уступок (компромисс);

- совместное нахождение решения, способного удовлетворить потребности и цели всех участвующих в конфликте сторон (сотрудничество) (psihomed.com)

## 1.3. Стратегии и стили поведения в конфликте / способы разрешения

**Стратегии поведения в конфликте** (Л.А. Карпенко, 2005, с. 127)

Р. Блейк и Дж. Моутон выделяют:

* соперничество (противоборство), сопровождающееся открытой борьбой за свои интересы;
* сотрудничество, направленное на поиск решения, удовлетворяющего интересы всех сторон;
* компромисс – урегулирование разногласий через взаимные уступки;
* избегание, заключающееся в стремлении выйти из конфликтной ситуации, не решая её, не уступая своего, но и не настаивая на своем;
* приспособление – тенденция сглаживать противоречия, поступаясь своими интересами.

Обобщенное выражение этих стратегий характеризуется как корпоративность и напористость.

**Диалог** [греч. dialogos – разговор, беседа] – попеременный обмен репликами (в широком смысле репликой считается и ответ в виде действия, жеста, молчания) двух и более людей. Диалог был распространенной формой философских и научных произведений в античности и в Новое Время (Ксенофонт, Платон, Г. Галилей, Д. Дидро и другие) Л.А. Радзиховский

Каким образом можно склонить людей к сотрудничеству? Исследования лабораторных дилемм выявили несколько способов сделать это (Gifford & Hine, 1997)

**- Регулирование**

**- Уменьшение размеров группы**

(в небольших сообществах каждый чувствует большую значимость, большую ответственность и в большей мере идентифицирует свой успех с успехом группы. Даже несколько минут дискуссии способствуют усилению чувства «мы вместе»)

- **Коммуникация**

(Те, кто ожидает, что другие не будут с ними сотрудничать, обычно и сами отказываются от сотрудничества. Тот, кто не доверяет другим, просто должен отказаться от сотрудничества, чтобы защититься от эксплуатации. Отсутствие сотрудничества, в свою очередь, усиливает недоверие)

- **Изменение выигрышей**

(Сотрудничество растет, когда экспериментаторы изменяют систему поощрения таким образом, что сотрудничество становится более выгодным, чем эксплуатация)

- **Апелляция к альтруистическим нормам**

Итак, мы можем свести к минимуму деструктивные ловушки социальных дилемм, если установим правила регулирующие эгоистическое поведение; сохраним малый размер групп; позволим людям общаться; изменим правила игры, сделав сотрудничество более выгодным; будем апеллировать к нормам альтруизма (Дэвид Майерс «Изучаем социальную психологию», 2002, с. 168).

## 1.4. Особенности стратегий и стилей поведения подростков в конфликте

# Список литературы

Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / ред-сост. Л.А. Карпенко. Под общ.ред. А.В.Петровского. - М.: ПЕР СЭ, 2005. - .. с.

ПетровскаяЛ.А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта // Социальная психология. Хрестоматия: Учеб. Пособие для студентов вузов / сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. — М: Аспект Пресс, 2003.— 475 с. – с. 116-125.