МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МУРМАНСКИЙ АРКТИЧЕСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВПО «МАГУ»)

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ

**ДОКЛАД**

по дисциплине: Педагогика

**Тема: «Проведение методики оценки способов реагирования в конфликте (К. Н. Томас)»**

Выполнила студентка 1 курса

Гонтарь Алина Александровна,

Педагогическое образование. Начальное образование,

очная форма обучения.

Мурманск

2016

Конфликт-это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка.

В основе возникновения конфликтов в коллективе лежат противоречия, возникающие в процессе деятельности. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу,  либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах,  либо несовпадение интересов,  желаний,  влечений оппонентов. Чтобы развился конфликт, нужен инцидент,  когда одна из сторон начинает действовать,  ущемляя  интересы другой стороны. Обычно это вызывает яростное сопротивление другой стороны,  диалог сопровождается взаимными оскорблениями,  разрушаются межличностные взаимоотношения. Конструктивным конфликт может быть тогда, когда оппоненты не выходят за рамки деловых аргументов и отношений.

Одной из самых распространенных методик диагностики поведения личности в конфликтной ситуации опросник Кеннета Томаса (Kenneth Thomas) "Определение способов регулирования конфликтов".

К. Томас исходил из того, что людям не следует избегать конфликтов или разрешать их любой ценой, а требуется уметь грамотно ими управлять. Он совместно с Ральфом Килманном (Ralph Kilmann) предложил двухмерную модель регулирования конфликтов, одно измерение которой - поведение личности, основанное на внимании к интересам других людей; второе - поведение, подразумевающее игнорирование целей окружающих и защиту собственных интересов.

Методика определяет типические способы реагирования человека на конфликтные ситуации, выявляет тенденции его взаимоотношений в сложных условиях.

Эта методика позволяет выяснить, насколько человек склонен к соперничеству и сотрудничеству в коллективе сотрудников, в школьном классе или студенческой группе, стремится ли он к компромиссам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострить их. С помощью данной методики можно также оценить степень адаптации каждого члена того или иного коллектива к совместной деятельности.  
Применительно к педагогической деятельности с помощью методики можно выявить наиболее предпочитаемые формы социального поведения испытуемого в ситуации конфликта с учениками, родителями, с коллегами или администрацией, а также отношение к совместной деятельности.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К.Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим двум основным измерениям К.Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:  
1) **соревнование (конкуренция)** как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

2) **приспособление,**означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;

3) **компромисс**— соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие;

4) **избегание**, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

5) **сотрудничество**, когда, участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Мною проведены исследования в рамках ФГБОУ ВО «МАГУ» среди студентов 1 курса профиль «Начальное образование», в опросе участвовали 20 человек.

По результатам анкетирования, можно сказать, что наиболее предпочитаемыми формами социального поведения испытуемых в ситуации конфликта являются компромисс и приспособление.