

Объединение «Городской штаб школьного актива»

**Дополнительная общеобразовательная (общеразвивающая) программа
«Городской штаб школьного актива»**

**Занятие по блоку «Общение. Лидерство. Команда» (второй год обучения)
«Структура конфликта. Психологические компоненты конфликта».**

Педагог дополнительного образования
Н.В.Семенов

Задачи:

- дать учащимся знания по основным психологическим компонентам конфликта (мотивы в конфликте, потребности, ценности, интересы, цели, позиции).
- создать ресурс положительных эмоций для продуктивной командной работы;
- предоставить возможность отработать в диалоге навыки совместного решения конфликтных ситуаций;

Материалы и оборудование:

- доска,
- мел,
- фотоаппарат или видеокамера,
- демонстрационный и наглядный материал (схема).

Методы и приемы:

I. Методы организации и осуществления деятельности

1. Аспект восприятия и передачи информации:

- словесные: беседа,
- наглядные: демонстрация, иллюстрация,

2. Аспект управления:

- работа под руководством педагога,
- самостоятельная работа: творческая работа.

II. Методы стимулирования и мотивации деятельности

- интереса к учению: творческие задания,
- долга и ответственности: единые требования и контроль над их выполнением, поощрение и порицание, разъяснение общественной и личной значимости знаний, умений и навыков.

III. Методы контроля и самоконтроля

- устного: фронтальный и индивидуальный опрос, наблюдение за ребятами;

IV. Методы разностороннего воздействия на сознание, чувства и волю

- метод личного примера
- убеждения: инструктаж.

V. Методы регулирования и стимулирования поведения и деятельности

- поощрение, замечание, наказание, создание ситуации успеха и доверия, поддержка положительных проявлений.

Ход занятия.

I. Организационный момент

Приветствие. Ритуал «Здравствуйте!».

Разминка. Упражнение «Трамвайчик».

Все сидят в кругу. Один стул свободный. Начинает тот, у кого свободный стул справа. Он должен пересечь на свободный стул и сказать: «А я еду». Следующий участник, у кого справа оказался пустой стул, пересаживается и говорит: «А я тоже». Третий участник говорит: «А я зайцем», А четвертый

заявляет: «А я с ... (называет имя любого участника)». Тот, чье имя назвали, торопится сесть на пустой стул, и все по аналогии повторяется с начала.

Педагог сообщает тему и цели занятия.

II. Основная часть.

Информационный блок. Работа по теме. Структура конфликта. Психологические компоненты конфликта. Мотивы в конфликте. Потребности. Ценности. Интересы. Цель. Позиция.

Важными психологическими составляющими конфликтной ситуации являются устремления сторон, стратегии и тактики их поведения, а также их восприятие конфликтной ситуации, т. е. те информационные модели конфликта, которые имеются у каждой из сторон, и в соответствии с которыми оппоненты организуют свое поведение в конфликте.

При объяснении активности и направленности действий оппонентов в конфликте речь идет о мотивах, целях, интересах, ценностях, потребностях отдельных лиц, социальных групп, государств или их сообществ.

Мотивы в конфликте — это побуждения к вступлению в конфликт, связанные с удовлетворением потребностей оппонента, совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих конфликтную активность субъекта. В конфликте часто сложно выявить истинные мотивы оппонентов, так как они в большинстве случаев скрывают их, предъявляя в позициях и декларируемых целях мотивировку участия в конфликте, которая отличается от первичных мотивов.

Базисным побудителем активности оппонента в конфликте являются его **потребности**. Они представляют собой состояния субъекта, создаваемые испытываемой оппонентом нуждой в объектах (ресурсы, власть, духовные ценности), необходимых для его существования и развития, выступающих источником его активности. Потребности в безопасности, признании, идентичности, социальной принадлежности и т. п. присущи как отдельному индивиду, так и социальным группам, целым обществам и государствам.

По мнению *Д. Бертона* «...только те организационные усилия, которые полностью удовлетворяют основные человеческие потребности, могут принести подлинное завершение конфликта» (1993).

Анализ причин поведения сторон в конфликтах показывает, что они сводятся к стремлению удовлетворить свои **интересы**. Интересы оппонента - осознанные потребности, которые обеспечивают его направленность на объект конфликта и способствуют реализации его конфликтного поведения.

Перед тем как интересы одной стороны сталкиваются с интересами другой, эти интересы должны перейти в **притязания**, то есть выражающиеся в формах поведения каждой стороны стремления что-то получить.

В свою очередь, притязания имеют разные источники, в число которых входят прошлые достижения и одной, и другой стороны (или нескольких других сторон), предполагаемая расстановка сил между первой и второй сторонами и социальные нормы (в том числе принципы справедливости).

Близки к интересам оппонентов и **ценности**, которые они могут отстаивать в конфликте. Это могут быть:

- общечеловеческие ценности (например, истинность суждения, идеи, справедливость решения);
- ценности, выраженные в каком-то конкретном произведении культуры;
- личностные ценности (чувство собственного достоинства, честь, самооценка и т. п.).

Мотивы личности, группы не возникают сами по себе и часто определяются ситуацией, условиями, в которых она находится. Зачастую протекающие в обществе социально-дезорганизирующие процессы деформируют общественное сознание, которое реализуется и преломляется через потребности, интересы и, следовательно, через цели, поступки и действия конкретных людей и групп.

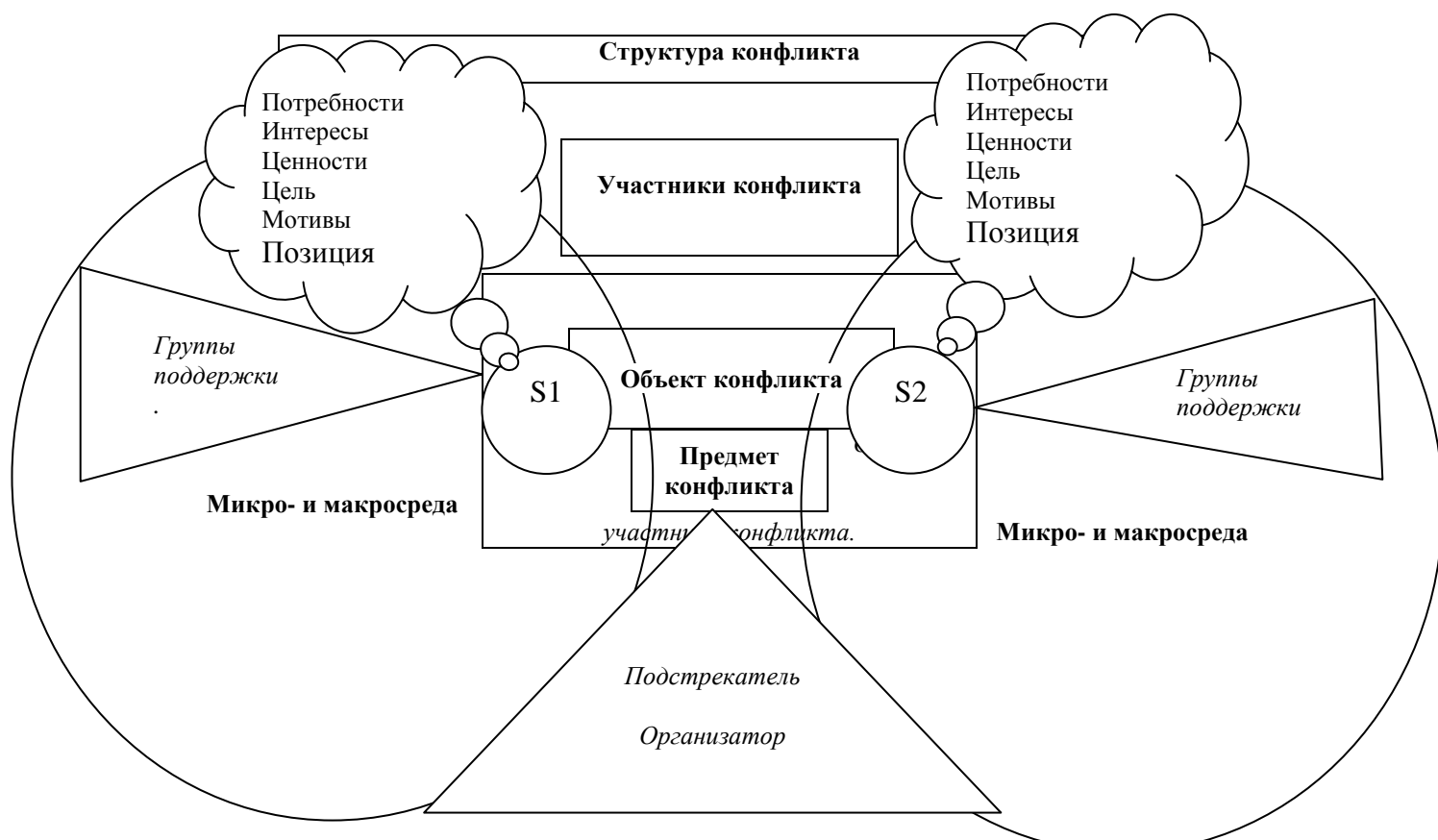
Мотивы противодействующих сторон конкретизируются в их целях.

Цель — это осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлены действия человека. В конфликте целью субъекта является его представление о конечном результате конфликта, его предвосхищаемый полезный (с точки зрения личности или общественной, групповой значимости) результат. Здесь можно выделить стратегические и тактические цели оппонентов.

Основная цель оппонента — овладение объектом конфликта, ей подчинены тактические цели. Однако в зависимости от развития конфликта эта основная цель может быть заменена на другую (нанесение максимального ущерба — материального, морального, психологического — оппоненту), которая в начале конфликта выступала как цель-средство.

Последним элементом, самой видимой частью устремлений человека, социальной группы в конфликте, который обычно анализируется и берется в расчет, является **позиция**. Это система отношений оппонента к элементам конфликтной ситуации, проявляющаяся в соответствующем поведении и поступках. Другими словами, это совокупность фактических прав, обязанностей и возможностей оппонента, реализующихся в конкретной конфликтной ситуации посредством общения, поведения и деятельности.

Позиция характеризуется, с одной стороны, динамичностью и гибкостью, с другой - относительной устойчивостью.



Педагог задает вопросы для закрепления материала.

1. Почему, на ваш взгляд, скрытые мотивы конфликтов часто отличаются от декларируемых? Что такое потребности оппонентов в конфликте?
2. Чем интересы оппонентов в конфликте отличаются от потребностей?
3. Назовите ценности, которые вы стали бы отстаивать даже конфликтным путем.
4. Опираясь на схему проанализируйте конфликтную ситуацию «Преподаватель и студентка с пирсингом»: «Преподаватель публично осуждает внешний вид студентки из-за пирсинга и яркого цвета волос. Он утверждает, что такие девушки поступают в вуз только для того, чтобы выйти замуж. Студентка обижена, она отказывается изменить свою внешность и обвиняет преподавателя в некорректном поведении, превышении своих полномочий и предвзятом к ней отношении. В конце концов, студентка перестает посещать занятия этого преподавателя, чтобы не подвергаться насмешкам».

III. Заключение.

Подведение итогов, рефлексия.

Подводя итог занятию, педагог просит каждого учащегося по кругу высказать свои впечатления, достигнутые результаты и др.

Высказывания направляются традиционными вопросами: Кому ты хочешь сказать «спасибо»? Что нового в себе ты открыл? Что трудно удавалось лично тебе? Что особенно понравилось в данной теме? и т.п.

Педагог: Конфликт требует сил, умения управлять своими реакциями и самопонимания. Поэтому важно проводить с самим собой и с другими рефлексии своего состояния, своих целей и мотивов при решении ситуации и в конфликтах. Рефлексия своих психологических потребностей в конфликте необходима для того, чтобы понять, что мешает мне в восприятии ситуации или взаимодействии с партнером, как лучше действовать в данной конфликтной ситуации, что нужно чтобы быть довольным собой, своими достижениями или отношениями с другими людьми.

IV. Ритуал прощания «Пальчик в дырочку».